

Work Environment Impact on Occupational Participation of Garments Worker with Physical Disability



By
Trina Akter Liza

April, 2019

*This thesis is submitted in total fulfillment of the requirements for the
subject RESEARCH 2 & 3 and partial fulfillment of the requirements for
degree*

Bachelor of Science in Occupational Therapy
Bangladesh Health Professions Institute (BHPI)
Faculty in Medicine University of Dhaka

Study completed by:

Trina Akter Liza

4th year, B.Sc in Occupational Therapy

Bangladesh Health Professions Institute (BHPI)

Centre for the Rehabilitation of the Paralysed (CRP)

Savar, Dhaka- 1343

Signature

Study Supervisor's name, designation and signature:

Shamima Akter

Assistant Professor in Occupational Therapy

Department of occupational Therapy

Bangladesh Health Professions Institute (BHPI)

Centre for the Rehabilitation of the Paralysed (CRP)

Savar, Dhaka- 1343

Signature

Head Of Department's name, designation and signature:

SK. Moniruzzaman

Associate professor & Head of the Department

Department of occupational Therapy

Bangladesh Health Professions Institute (BHPI)

Centre for the Rehabilitation of the Paralysed (CRP)

Savar, Dhaka- 1343

Signature

Board of Examiners

Shamima Akter

Assistant Professor in Occupational Therapy

Department of occupational Therapy

Bangladesh Health Professions Institute (BHPI)

Centre for the Rehabilitation of the Paralysed (CRP)

Savar, Dhaka- 1343

Signature

Md. Julker Nayan

Associate professor

Department of occupational Therapy

Bangladesh Health Professions Institute (BHPI)

Centre for the Rehabilitation of the Paralysed (CRP)

Savar, Dhaka- 1343

Signature

Sumon Kanti Chowdhury

Senior Research Investigator

Icddr, b

Mohakhali, Dhaka- 1212

Signature

SK. Moniruzzaman

Associate professor & Head of the Department

Department of occupational Therapy

Bangladesh Health Professions Institute (BHPI)

Centre for the Rehabilitation of the Paralysed (CRP)

Savar, Dhaka- 1343

Signature

Statement of Authorship

Except where reference is made in the text of the thesis, this thesis contains materials published elsewhere or extracted in whole or in part from a thesis presented by me for any other degree or diploma or seminar.

No other persons work has been used without the acknowledgement in the main text of the thesis.

This thesis has not been submitted for the award of any degree or diploma or diploma in any other tertiary institution.

The ethical issue of the study has been strictly considered and protected. In case of dissemination of the findings of this project for future publication, it will be only acknowledgement as undergraduate thesis.

Signature: _____

Date: _____

Trina Akter Liza

4th year, B.Sc. in Occupational Therapy

Bangladesh Health Professions Institute (BHPI)

Centre for the Rehabilitation of the Paralysed (CRP)

Acknowledgements

At first my deepest appreciation goes to the almighty Allah. I would like to express my gratitude to my parents who constantly inspired me to carry out this study.

I would also like to pay my highest gratitude to my honorable supervisor Shamima Akter, assistant professor of Occupational therapy department, BHPI. I would like to express my sincere gratitude to her for excellent advice, friendly behavior, motivation, enthusiasm and massive knowledge.

Besides my supervisor I would like to express the deepest appreciation to SK. Moniruzzaman (assistant professor and Head of the Department, of Occupational Therapy Department, BHPI, CRP) for giving me approval and support while conducting the study.

I am also thankful to Md. Saddam Hossain, Tauhidul Islam, Habibur Rahman, Mohua Akter and Josephina Nupur Gomes who helped me with their greatest knowledge.

I am particularly grateful for the encouragement, suggestion, comments, assistance given by friends to complete this study. And lastly I am grateful to the participants of the study who share their time and information with me during data collection period to conduct the study. If I unfortunately missed someone my thanks also go with them.

Dedication

Dedicated to my beloved family and teachers

Who always support and encouraged me

Table of Content

Point	Page no.
<i>Statement of Authorship</i>	4
<i>Acknowledgement</i>	5
<i>Dedication</i>	6
<i>Contents</i>	7
<i>List of Table</i>	8
<i>List of Figure</i>	9
<i>List of Appendix</i>	10
<i>List of Abbreviations</i>	11
<i>Abstract</i>	12-14
CHAPTER- I: INTRODUCTION	
1.1 Background	15-17
1.2 Justification	17
1.3 Research question	18
1.4 Objectives of the study	18
1.5 Operational definition	18-19
CHAPTER - II: LITERATURE REVIEW	20-25
CHAPTER – III: METHODOLOGY	
3.1 Conceptual framework	26
3.2 Study design	27
3.3 Study population	27
3.4 Study period	27
3.5 Study setting	28
3.6 Sample size	28
3.7 Inclusion criteria & Exclusive criteria	28
3.8 Sampling technique	28
3.9 Data collecting tools	29
3.10 Data collection method	29
3.11 Data management and analysis	29-30
3.13 Quality control & quality assurance	30
3.14 Ethical consideration	31
CHAPTER- IV: RESULT	32-43
CHAPTER- V: DISCUSSION & CONCLUSION	
5.1 Discussion	44-46
5.2 Limitation	47
5.3 Conclusion	47
5.4 Recommendation	47-48
REFERENCE	49-52
APPENDIX	53-87

List of Table

	Page no.
Table-1 socio-demographic information	26-34
Table-2(a) Association between demographic factors (age, sex, education, disability type, disease condition, occupation, annual income and working experience) and occupational participation (roles, habits, personal causation, values, interest and skills).	35
Table-2(b) Association between demographic factors (age, sex, education, disability type, disease condition, occupation, annual income and working experience) and occupational participation (short- term goals, long- term goals, interpretation of past experiences, physical environment, social environment and readiness for changes).	36
Table-3(a) The association between of participant's work environment factors and roles, habits, personal causation, values, interest and skills.	38-39
Table-3(b) The association between of participant's work environment factors and short- term goals, long- term goals, interpretation of past experiences, physical environment, social environment and readiness for changes.	40-41

List of Figure

	Page no.
Figure-1 Model of work environment impact on occupational participation	26

List of Appendix

Point	Page no.
Appendix- I	53
Appendix- II	54
Appendix- III	55
Appendix- IV	56-59
Appendix- V	60-62
Appendix- VI	63-64
Appendix- VII	65-67
Appendix- VIII	68-70
Appendix- IX	71-72
Appendix- X	73-76
Appendix- XI	77-81
Appendix- XII	82-87

List of Abbreviation

CRP	Centre for the Rehabilitation of the Paralyse
ILO	International Labour Organization
IRB	Institutional Review Board
OCARIS	Occupational Circumstances Assessment Interview and Rating scale
PWD	Person with Disability
QOL	Quality of Life
RMG	Ready- Made Garments
SPSS	Statistical Package for Social Science
WEIS	Work Environment Impact Scale
WHO	World Health organization
WMSD	Work Related Musculoskeletal Disorder

Abstract

Background: The garments sectors are the prime mover of the country. About 0.3% garment factories hire disabled people which is very low amount of our total population of person with disabilities. Due to unplanned rapid expansion of this sector different work related health problems are causing significantly such as-musculoskeletal disorder, low QOL, Low, Occupational health hazard, hazardous working environment etc. Beside this, the working environment of the garments factories are not up to the mark which can be say by seeing the recent accidents and collapse of garments factories. Garments worker with disability faces difficulties in their working environment. They also may faces difficulties in their daily life as both working environment and daily life activities are part of occupational performance area. The purpose of the study is to identify the impact of work environment on occupational participation of garments worker with physical disability.

Objective: The objectives are to find out working environment impact on occupational participation of garments worker with physical disability. To identify strength and weakness of occupational participation of garments worker with disability and to explore the experience of garments worker with disability about their work environment

Methodology: The descriptive cross-sectional study was carried out in the five garments of Bangladesh using Occupational Circumstance Assessment Interview and Rating Scale version 4.0 & Work Environment Impact version 2.0 garments worker with physical disability were selected purposively from the community. Non-parametric test was used to determine the association among working environment factors and major areas of participation.

Result: 60 participants were enrolled to conduct the study. The mean \pm SD age is 27.55 \pm 6.146, male are 21.7% and Female are 78.3%, 11.7% can sign their name, 20.2% were completed their primary level education, 40.0% were at secondary level, 16.7% were at higher secondary level, 6.7% were in B.Sc level and 5.0% were in M.Sc level of education, married were 33.3% and unmarried were 40.0%, 40.0% lived in urban area, 55.0% lived in semi- urban area and 5.0% were lived in rural area,

88.3% were physically disabled and 11.7% were physically disabled along with other disability, Most of the participants were diagnosed as poliomyelitis 48.3%, . Most of the participants works as helper 53.3%, Most of the participants working experience were 1-10years were 83.3%. There is strong association between age and habits ($P<0.059$), Education and (values & readiness for changes) ($P<0.029$, $P<0.047$), Disease condition and (values & interests) ($P<0.041$ & $P<0.043$), Occupation and (short-term goal, long-term goal & readiness for changes) ($P<0.023$, $P<0.023$ & $P<0.003$). Annual income and (habits & values ($P<0.005$ & $P<0.014$)). There are strong association between Task demand and (habits $P<0.001$, skills $P<0.024$, short-term goals $P<0.015$ and physical environment, $P<0.046$), Appeal of Work Tasks has strong association between (roles $P<0.009$, habits $P<0.000$, personal causation $P<0.044$), Work schedule and (roles $P<0.028$, habits $P<0.001$ and social environment $P<0.023$), Work group membership and (habits $P<0.004$, personal causations $P<0.006$, values $P<0.028$, interests $P<0.029$, short- term goals $P<0.051$ and long- term goals $P<0.034$), Supervisor interaction and personal causation $P<0.014$. Work role standards has strong association between (roles $P<0.000$, habits $P<0.000$, values $P<0.001$, skills $P<0.036$), Work role style and (roles $P<0.002$, habits $P<0.018$, personal causation $P<0.022$, values $P<0.005$, interests $P<0.035$ and skills $P<0.000$), Interaction with others and (roles $P<0.056$, habits $P<0.000$, personal causation $P<0.024$, values $P<0.003$, interest $P<0.040$, social environment $P<0.022$ and readiness for changes $P<0.021$ while $n= 60$), Rewards and (roles $P<0.007$, habits $P<0.057$, personal causation $P<0.019$ and values $P<0.043$), Sensory qualities and (roles $P<0.001$ and long- term goal $P<0.003$), Architecture/ arrangement and (roles $P<0.010$, short- term goals $P<0.036$ and long- term goals, $P<0.002$), Ambience/ mood and (personal causation $P<0.031$ and values $P<0.004$), Properties of objects and (roles $P<0.000$, short- term goals $P<0.002$ and long- term goal $P<0.000$), Physical amenities has strong association between (roles $P<0.023$ and skills $P<0.053$) & Meaning of object/ products and (roles $P<0.001$, habits $P<0.003$, personal causation $P<0.010$, skills $P<0.017$, short- term goal $P<0.021$, long- term goal $P<0.002$ and physical environment $P<0.053$ and readiness for changes $P<0.053$.

Conclusion: There are association between the factors of work environment and twelve major areas of Occupational Circumstance Assessment Interview and Rating

Scale Scale which indicate the impact of work environment on occupational participation.

Key word: work environment, occupational participation, garments worker with disability.

1.1 Background

Bangladeshi garments sector is the fastest growing sectors in Bangladeshi economy, Bangladesh held on to its status as the second biggest garments supplier in the world in 2017, accounting for 6.5% share of the market, according to data from the World Trade Organisation (WTO) (Textile Today, 2018). The garments sectors are the prime mover of the country and about 76% of total export of Bangladesh is garments oriented. Nearly 70% of the workers of the RMG sector are from rural area (Riaduzzaman, 2017). The men and women ratio is about 35:65 so it can be said that most of them are women (Haque & Bari, 2015). Like other developing countries Bangladesh is also facing different work related health problems due to rapid expansion of this sector without proper plan and proper occupational health and safety facilities (Ahmed, Sayed, Khan, Faruquee, Yesmin, Sarwar, Hossain, & Selimuzzaman, 2007). It has been found in different literatures that Bangladesh industries experience many problems, such as poor health of the workers, lack of safety facilities, lack of safety awareness and poor working environment conditions (Akhter, Salahuddin, Iqbal, Malek, & Jahan, 2012). Unfortunately, these constraints are often not addressed by the factory owners, as a result the workers suffered from different occupational disease and accidents (Bangladesh Occupational Safety, Health and Environment Foundation, 2011).

Occupational health hazard means health hazard which is related to work environment it covers work physiology, occupational hygiene, occupational psychology, occupational toxicology etc. (Jahan, Das, Mondal, Paul, Saha, Akhter, & Banik, 2015). Musculoskeletal disorder is a wide range of inflammatory and degenerative condition which affects muscle, tendon, bone, joint, ligament, peripheral nerves and supporting blood vessels. Body region like head, neck, hand, back, leg are commonly affected by it and because of these workers may face ‘work-life imbalance’ and also lose a better quality of life (Jahan, Das, Mondal, Paul, Saha, Akhter, & Banik, 2015). ‘Quality of life’ is the perceived satisfaction of individuals about living their life in society. This perception has a relation with a goal and expectation within the contexts

of culture, values, norms and other related issues (WHO, 1997). Additionally, there have a relation between the types of their lifestyle; that have some basic needs like having a good wellbeing, a good health, an employment, and an ability to be a good citizen (Kittipichail, Aarsal, Jirapongsuwanl, & Singhakantil, 2009). The QOL of garments workers of Dhaka city are in vulnerable situation in practice and industries need to erect to ensure a better QOL (Haque, Rana, & Abedin, 2015). Besides the working environment of the garments factories are not up to the mark which can be say by seeing the recent accidents and collapse of garments factories. Sudden collapse of Rana Plaza in Savar is the most horrible occurrence in the world history which took 1200 lives of worker and about 200 people are still traumatized(Begum, 2016). The hazards includes jam packed conditions, exposed operating machines, electrical connections are crude and unsafe, a few or no fire extinguishers, no fire safety practice etc. the buildings has no safety and they did not maintain any law (Musarrat, 2001; Farzana, 2013). Besides Khanam (2010) stated that garments worker in Bangladesh works on an average 12 to 14hours a day and getting the lowest salary among the world. Farzana (2013) illustrated that labor standards in the RMG sectors are generally considered to be poor and it is lower than in comparable.

RMG sectors are wide employing sector of Bangladesh and approximately 4.5 million workers are working in the textiles and clothing industry, in which around 80% are women. According to research studies, the success of the export-oriented clothing industry relies on quality, price, lead-time and reliability, which is a great opportunities for disabled women, who are known to work hard and stay in their jobs for longer periods of time (Breaking the Barriers: Ensuring Decent Work for All, 2012). The Census (2011) data has put a figure of 1.41% (a total of 101, 585 disables) on the overall disability prevalence in Bangladesh. So in order for the development of the country it is necessary to engage this group of people in job empowerment. The RMG industry created employment opportunities especially for person with disability. According to recent survey by Centre for Disability in Development stated that only 0.3% garment factories hire disabled people which is very low amount of our total population of person with disabilities (Dhaka Tribune, 2015). But ready-made-garment (RMG) and leather industries comply with national environmental and labour legislation and international standards of Bangladesh, supported by the 'Promotion of social and environmental standards in the industry' (PSES) project. PSES is concerned

with legislation and standards for the rights of workers, including provisions for the inclusion of disabled persons (Fair conditions for textile workers, 2015). Besides this ILO has placed considerable emphasis on enhancing safety and working conditions in the ready-made garment sector of Bangladesh (Financial Express, 2017).

1.2 Justification

A large number of overall populations of Bangladesh work in garments sectors. RMG sector is one of the most essential and important part of the economy of the country. The readymade garment industry of Bangladesh is a labor-intensive industry. Worker in the garments industry work in designing of clothes, cutting or sewing, quality management and selling of the clothes. There are several researches and articles about the RMG sector. After reviewing different literature it can be said that due to the nature of the job garments workers has many difficulties and problems in their work life. As like they have low quality of life, high musculoskeletal disorder, low occupational participation and the working environment is not safe for all. Bangladesh industries experience many problems, such as poor health of the workers, lack of safety facilities, lack of safety awareness and poor working environment conditions. So it can be said that may be the garments worker with disability may also faces different difficulties as it is known that they need special support such as accessibility, adaptive device, modification etc. to lead their normal life. As the garments worker without disability has lack of sufficient facilities so it indicate that the worker with disability also faces difficulties in their working environment. They also may faces difficulties in their daily life as both working environment and daily life activities are part of occupational performance area and if one part of this area become affected, others area will also become affected as well. So, this study will provide a view of the strength and weakness of as a whole occupational participation and its impact in work environment of garments worker with disability and also find out the nature of individual's occupational participation.

1.3 Research question

What is the work environment impact on occupational participation of garments worker with physical disability?

1.4 Objectives of the study

General objectives

The general objective of this study is to identify the impact of work environment on occupational participation of garments worker with physical disability.

Specific objectives

1. To find out the working environment impact on occupational participation of garments worker with physical disability.
2. To identify strength and weakness of occupational participation of garments worker with disability.
3. To explore the experience of garments worker with disability about their work environment.
4. To find out the association between demographic factors (age, sex, income, diagnosis), type of disability and occupational participation among garments workers with disability.

1.5 Operational definition

Occupational Participation- Occupational participation refers to engagement of a person in his everyday activities, work and play. These are the part of a person's social and cultural context which are necessary for a person's well-being.

Workplace environment- Work environment refers to the overall surrounding environment while working. It consist of the interrelationship among the employees and the employers and the environment in which the employees work and the technical and the organizational environment.

Environments Factors- Environment factors are the identifiable element in the physical, cultural, demographic, economic, political, regulatory, or technological environment that affects a person's life and living.

Work Environment Impact- Work environment refers to the physical environment such as office temperature, noise, light, working equipment etc. and social

environment such as interactions and relationship at the workplace between peers, subordinates, and managers. Work environment impact refers to the possible adverse effect caused by work environment.

Work Environment Impact Scale version 2.0 - The Work Environment Impact Scale is a semi-structured interview and rating scale which is designed to identify physically or psychosocially disabled person's experience and perceive their work environments and how the qualities and characteristics of the work environment impact a worker, who are currently employed and for individuals who are not presently working, but wanted to return to a specific job or type of work.

Occupational Circumstance Assessment Interview and Rating Scale version 4.0 - The OCAIRS is a semi-structured interview to determine the extent and nature of an individual's occupational participation. It can be used with a wide range of clients, and would be appropriate for any adolescent or adult client who has the cognitive and emotional ability to participate in an interview.

Disability

Disability means impairment of physical and mental state of human being which affects their normal functioning of everyday life. It can be described as deprivation of functioning at one or more state of physical function, individual activity or participation in social life (Bangladesh Bureau of Statistics, 2015). UNCRPD (2006) define persons with a disability as including those who have long term physical, mental, intellectual or sensory impairments which in interaction with various barriers may hinder their full and effective participation in society on an equal basis with others. DFID (2015) state that an impairment is disabling when individuals are prevented from participating fully in society because of social, political, economic, environmental or cultural factors. There is possibilities that a person may be affected by a single type of disability or several type of disability (Bangladesh Bureau of Statistics, 2015). The disabilities means overall impairment, from blindness and limb loss to chronic pain and mental retardation (Brown, 2011). Disabilities types are: vision Impairment, deaf or hard of hearing, mental health conditions, intellectual disability, acquired brain injury, autism spectrum disorder, and physical disability (Australian National University, n.d).

According to WHO (2011) about 15% of the world's population have some form of disability, among them 2-4% experience significant difficulties in functioning. According to the World Health Survey around 785 million (15.6%) persons 15 years and older live with a disability, but the Global Burden of Disease found that around 975 million (19.4%) persons have disability. Analysis of World Health Survey data for 54 countries estimated global prevalence of disability to be 14% (Mitra and Sambamoorthi 2014). Disability may found especially among old people, are more prevalent in low-income countries than in rich ones (Brown, 2011). A study found that about 16 million people has disability in Bangladesh, or 10% of the country's population (Centre for Disability in Development, 2016). According to Persons with Disabilities Rights and Protection Act in Bangladesh (2013) disability types are- Autism, Physical, Psychosocial, Visual Impaired, Speech Disability, Intellectual Disability and Hearing Disability. The Census (2011) data has put a figure of 1.41%

(a total of 101, 585 disables) on the overall disability prevalence in Bangladesh. So in order for the development of the country it is necessary to engage this group of people in job empowerment.

Ready- Made Garments sector in Bangladesh

Readymade Garment (RMG) is the leading sector of Bangladesh in terms of employment, production and foreign exchange earnings (Farhana et al., 2015). RMG and textile industry is said to generate almost 45 lakh employment together, among them 35 lakh workers, of which 60.8% are female and 39.2% are male (Textile Today, 2019). According to research studies, the success of the export-oriented clothing industry relies on quality, price, lead-time and reliability, which is a great opportunities for disabled women, who are known to work hard and stay in their jobs for longer periods of time (Breaking the Barriers: Ensuring Decent Work for All, 2012). The Census (2011) data has put a figure of 1.41% (a total of 101, 585 disables) on the overall disability prevalence in Bangladesh. So in order for the development of the country it is necessary to engage this group of people in job empowerment. The RMG industry created employment opportunities especially for person with disability. According to recent survey by Centre for Disability in Development stated that only 0.3% garment factories hire disabled people which is very low amount of our total population of person with disabilities (Dhaka Tribune, 2015). But ready-made-garment (RMG) and leather industries comply with national environmental and labour legislation and international standards of Bangladesh, supported by the 'Promotion of social and environmental standards in the industry' (PSES) project. PSES is concerned with legislation and standards for the rights of workers, including provisions for the inclusion of disabled persons (Fair conditions for textile workers, 2015). Besides this ILO has placed considerable emphasis on enhancing safety and working conditions in the ready-made garment sector of Bangladesh (Financial Express, 2017).

Disability Empowerment

Persons with disabilities are an underemployed group of the work force, in terms of employment and participation on the labour market (Colella & Bruyère, 2011). According to WHO (2011) in many nations data on the employment of Persons with Disabilities are not systematically available. The availability of data continues to be

limited in low and middle-income countries, despite improvements since 2010 and a significant proportion of people work in the informal economy in many of these countries, and so do not appear in all labour market statistics and they are not covered by employment legislation (as cited in Murthy et al., 2016). Fatme and Anisuzzaman stated that due to the exclusion of persons with disabilities from the labour market developing countries lose up to 7% of their Gross Domestic Product (GDP) (as cited in The daily star, 2017). Data from the World Health Survey conducted in 51 countries, shows employment rates for men with disability 52.8% and for women with disability 19.6%, compared to 64.9% for men without disability, and 29.9% for women without disability (as cited in Murthy et al., 2016). According to a study that is conducted by the Organization for Economic Co-operation and Development (2010), working-age persons with disabilities experienced significant labour market disadvantage and worse labour market outcomes than working-age persons without disabilities in 27 countries (WHO, 2011). In Bangladesh approximately 16.2% of working age people had disability (The World Bank, 2011). But after using an expanded measure of disability, the prevalence was seen to be even higher, at 19.6% amongst adults (Sida, 2014). It is obvious that persons with disability not only have a valuable contribution to make to the national economy but that their employment also lessen the cost of disability benefits and may reduce poverty (ILO, 2001). Besides 13 are closely related with disability issues, among the 17 SDGs. So in order to achieve SDG targets we have to bring PWDs in the mainstream and ensure their access to education and jobs (The Daily Star, 2017). When persons with disabilities may get proper skills training they can be able to meet the demand of skilled labour, which may economic Many RMG employers are now recognizing the value of persons with disabilities in their workforce. They stated that persons with disabilities can contribute to the production process of certain jobs equally advantage (Fatme and Anisuzzaman, 2017).

Work Environment

Working environment refers to a person's surroundings when working. Physical working environment is, for example, work tools as well as air, noise and light but working environment also includes the psychological aspects of how a person work is organized and the wellbeing at work (Working environment, 2018). Theodossiou, &

Vasileiou, 2008 stated that there are two broader dimensions such as work and context. Work includes all the characteristics of the job such as- how the job is continued and completed, involving the tasks like task activities training, control on one's own job related activities, a sense of accomplishment from work, different types of tasks and the internal value for a task. Work environment can be grouped into three categories like- Physical work environment, psychological work environment and social work environment (Agbozo, 2017).

Physical Work Environment

Physical work environment refers the component of the tangible workplace environment leads to employee's working condition (Public Services Health & Safety Association, 2011). It includes things like machinery equipment, office layout, temperature, ventilation and lighting, noise level and internal and external space. Heat, noise, and lighting are some aspects of work such as have been shown to affect a number of psychological processes in both directly and indirectly (Banbury and Berry, 1998). Besides Miller et al., (2004) stated that inaccessible environments leads to disability by creating barriers to participation and inclusion. For examples of the possible negative impact of the environment include: a Deaf individual without a sign language interpreter, a wheelchair user in a building without an accessible bathroom, canteen and elevator, a blind person using a computer without screen-reading software. A report given by NGDO NCDW & BLAST (2015) shows that 60.99% training institutes providing training and skills for specific disability, factories and offices are physically inaccessible to people with disabilities. The level and nature of social interaction between co-workers has impact of physical work environment setting. The design of open plan offices may determine the kinds of interactions that can take place and the physical environment may offer more or less physical safety (Barry &Haynes, 2008). A study by Chandrasekar, (2011) found that if the physical design of office building is improves about 5-10 percent productivity through employee performances is increased. Similarly, Sarode and Shirsath, 2014 concluded that appropriate lighting system, noise, color and air quality of the workplace promotes working experience of employees that results to increased productivity. Concerns about accidents or injury have some effect on psychological well-being.

Psychological Work Environment

A healthy psychological work environment refers to a balance between the employee's demands and the resources and skills he or she hopes to meet. Three related types of psychological phenomena are considered by behavior: affect (e.g. emotions, mood, psychological symptoms, affective disorders); cognitions (e.g. attitudes, perception, decision-making); and behaviors (e.g. effectiveness, absence, motivation). The psychological work environment are the set of characteristics of work environment that affect feelings of the worker. The psychological work environment provides a good description of the mental that includes good descriptions and references to other sources of information on stress, bullying, working requirements, cooperation and conflict, etc. These factors has impacts workers performance (Agbozo, 2017). A study by Mohamed, (2005) found that, workers become satisfied and increases productivity when there is a significant change in compensation, promotions and benefits. Besides NGDO NCDW & BLAST (2015) shows that PWDs are discriminated in relation to appointment, salary and promotions for example 49 % of the participants said that PWDs could not get any jobs because of their disability and 72 % of the participants said that PWDs do not get paid the same wages as non-disabled workers. Employees with disabilities commonly face bullying, harassment and misbehavior at work and accessibility in workplaces. 61% of participants said that workplaces were not accessible for PWDs and 79% said that PWDs do not get opportunity to work from home using internet, e-communication facilities as an alternative to going to work.

Social Work Environment

The social work environment refers to the relationships at job settings which includes communication styles, relationship between superiors and subordinates, relationship among coworkers and also the readiness of others to assist and team work. Colella & Bruyère, (2011) stated that the co-workers' and supervisors' attitudes and stereotypes are the significant barriers that person with disability faces while entering in a workplace. To achieve a appropriate work environment, personal respect for every personnel at every levels need to be established but not limited to such issues as discrimination and segregation based on age, gender or racial background, sexual

harassment and the role of personal politics in forming workplace relationships (Agbozo, 2017).

Many research papers have focused on the intrinsic aspect of the job participation and results have shown that there is a positive association between work environment and intrinsic aspect of the occupational participation (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000). A person's environment has a wide impact on the experience and extent of disability (Law, 2002).

However the situation of RMG sector in Bangladesh is changing. Disability in Development (CDD) with the support of Promotion of Social and Environmental Standards in the Industry (PSES) is providing services for the inclusion of persons with disabilities in the workforce among 200 RMG factories from December 2014 to March 2017, with technical support. IJC has placed 150 persons with disabilities in different RMG factories, from December 2015 to May 2017 (Fatme & Anisuzzaman, 2017). Bangladesh government updated the Disability Welfare Act and passed the Persons with Disabilities Rights and Protection Act 2013 on 9th October 2013. The focus of the act is to assure the embodiment of global standards for the inclusion and appropriate and effective participation of persons with disabilities. The main aim of the Act is to support participation of PWD in social and state activities by eliminating all types of discrimination and to ensure the educational, physical and mental improvement of disabled persons (Hyder, 2015).

3.1 Conceptual framework

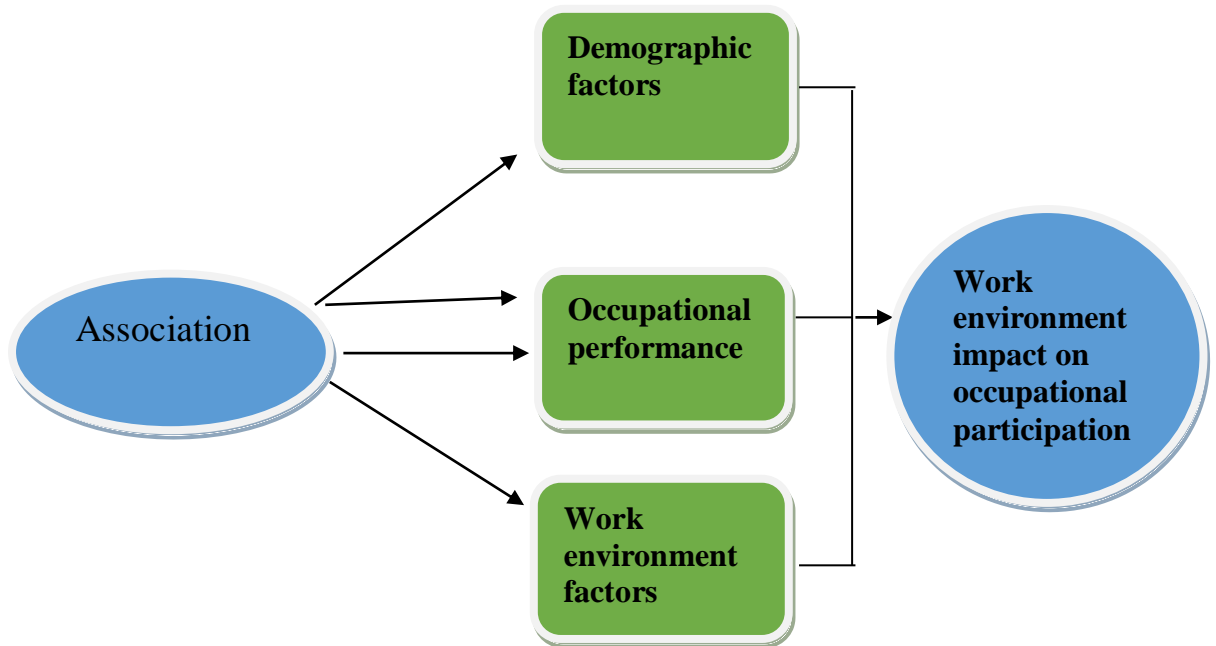


Figure-1: Model of Work environment impact on occupational participation.

3.2 Study design

This study aimed to identify the impact of work environment on occupational participation of garments worker with physical disability. For this reason the investigator used a quantitative research design. The investigator chose the design in quantitative research method because in this way investigator was able to use a large number of participants and therefore collected the data objectively through this way data was reduced to numbers for statistical analysis to draw conclusion (Hicks, 2000). The study was Cross sectional survey in design and It is one of the most commonly used survey research design (Zechmeister, 2003). Cross sectional study is one of the forms of observational study (Park, 2007). Cross sectional study helps to provide a snapshot of related characteristics in a large population at a given point of time. The objectives of the study has demanded the association between demographic factors and impact of work environment on occupational participation of garments worker with physical disability.

3.3 Study population

The study population for this study are the workers who works at different garments sectors and has physical disability. Workers also need to receive vocational training from CRP. There is no age range so workers with all age can participate. Both males and females who could communicate and agreed to participate can be a part of this study.

3.4 Study period

The study was conducted as a part of academic curriculum of B.Sc in Occupational Therapy. So the study period is short. The period of this study is from August 2018 to April 2019 including data collection, data analysis and discussion of this study.

3.5 Study setting

The data was collected from some garments factories of Dhaka district. The garments are Interstoff Apparels Ltd, Interfab Shirt Manufacturing Limited, DECO Group Ltd, AKH Group and CRP Ganakbari.

3.6 Sample size

For calculating sample size the investigator used the principle of sample size (n) determination: $z^2.pq/d^2$. Where n = required sample size, p = proportion of the population having the characteristic, q = 1-p and d = error (Hicks, 2000). Here-

$$\begin{aligned} \text{Calculation: } n &= \frac{z^2 p (1-p)}{d^2} \\ &= \frac{(1.96)^2 \times (0.5) (1-0.5)}{(0.05)^2} \\ &= 384 \end{aligned}$$

The prevalence of the condition, p = 0.5,
q = 1- 0.5
Margin of error at 5% (standard value of 0.05), d = 0.05
n = required sample size,

3.7 Inclusion criteria & Exclusive criteria

- **Inclusion criteria**

Garments worker with disability.

Workers who receives vocational training from CRP.

- **Exclusion criteria**

Garments worker without disability.

Garments worker with disability but didn't receive any vocational training.

3.10 Sampling technique

Purposive sampling technique was used for sample selection (Hicks, 2000). Purposive sampling starts with a purpose in mind and the sample is thus selected to include people of interest and exclude those who do not suit the purpose. Usually, the population is too large for the research to attempt to survey all of its members. A small, but carefully chosen sample can be used to represent the population. The sample reflects the characteristics of the population from which it is drawn (Teddlie, 2007).

3.11 Data collecting tools

Instruments that were used during data collection period are- Pen, Pencil, Paper, Mobile voice recorder, Printed copy of information sheet and consent form & Data will be collected by using “Occupational Circumstance Assessment Interview and Rating Scale version 4.0” & “Work Environment Impact version 2.0” for the purpose of accumulating data from the participants and fulfill the aim and objectives of the study.

3.12 Data collection method

From Institutional Review Board of Bangladesh Health Professions Institute (BHPI) the approval was taken. Then took permission from the Head of the Department of Occupational Therapy. After that investigator consult with the staff of Madhab Memorial Vocational Training Institute to get permission from some garments under Marks and Start project. After getting permission from Interstoff Apparels Ltd, Interfab Shirt Manufacturing Limited, DECO Group Ltd, AKH Group and CRP and CRP Ganakbari investigator start the data collection procedure. At first, eligible participant was informed contents and consent form through information sheet. The aim of the study and study procedure was explained to the participants before collecting data. The information sheet and consent form was given to the participants and also explained by the researcher. Participants had opportunity to ask question and they sign the consent form. Researcher also collect the demographic information from the participant. As the questionnaires are semi structure researcher took face to face interview and information will record by using mobile recorder and then the information will compare with the rating scale. It took approximately half an hour to complete the interview for each participants.

3.13 Data management and analysis

The work environment impact on occupational participation were calculated according to standard of Occupational Circumstance Assessment Interview and Rating Scale version 4.0 & Work Environment Impact Scale version 2.0 formulates. The data analysis was performed in the SPSS (Statistical Package of Social Science) version 20.0 was used to compute descriptive statistics for find out the association

between demographic information and occupational participation and to find out association between work environment and major areas of occupational participation.

3.14 Quality control & quality assurance

Total data collection procedure should be accurately done with the concern of the respective study supervisor. Investigator try to follow every instruction of the supervisor. Investigator ensure that the methods of the study was fit for the purpose of the study.

The data was collected from the participants using two translated “Bengali final version” (the local language) of the “Occupational Circumstance Assessment Interview and Rating Scale” {Appendix- (English) and Appendix- (Bangla)} & “Work Environment Impact Scale” {Appendix- (English) and Appendix- (Bangla)}. For translating WEIS [version 2.0] & OCAIRS [version 4.0] into Bengali, the investigator followed the translation guidelines of MOHO Clearinghouse. In the first step, two translators were selected for forward translation A & B. One of the translator converted the original WEIS [version 2.0] & another translator converted the original OCAIRS [version 4.0] in Bengali independently with a focus to produce familiar & easily understandable language but not an exact translation of wording. After receiving independent forward A & B translation, the investigator sent the questionnaire to bilingual expert who do not have any access to the original English version of the questionnaire. After that comparison of this backward translation with Bangla Version WEIS [version 2.0] & OCAIRS [version 4.0] were done to find out any inconsistencies, errors, mistranslations, imprecision. After resolving misunderstanding in the Bangla version and in backward translation, finally WEIS [version 2.0] & OCAIRS [version 4.0] were ready to take face to face interview of the participants.

Before data collection investigator did a field test by using the questionnaire. During field test investigator identify some mistakes in the questionnaire and for this investigator again review the questionnaire and prepared a final version of the questionnaire for data collections.

3.15 Ethical consideration

- According to the Nuremberg Code (1947) and Helsinki act (1975), there are some ethical consideration for all type of research such as medical and social research. The researcher maintained some ethical consideration according to Nuremberg Code (1947) and Helsinki act (1975), they are given below-
- The researcher took permission from Bangladesh Health Professions Institute (BHPI), the academic institution of CRP-BHPI/IRB/10/18/1232 has been reviewed and approved.
- The investigator took permission from the OT department of Savar CRP for the data collection.
- Investigator conduct this research without any harm to the working suffereing.
- The participants was informed before to invite their participation in the study.
- A written consent from which has written in Bangla used to take the permission of each participants of the study and they have the right to withdraw from the study at any time.
- Ethical consideration was ensured by means of an informed consent letter.
- Every personal data (e.g. name, address) was recorded and it must be confidential.
- All participants was informed about the aim of the study and the generaloutcome and tentative result of the study.
- Confidentiality of personal information was strictly maintained. The information will be gathered from the participants anonymously.
- The investigator was ensured that the questions that used for the data collection should not be misleading and avoiding all type of biasness.
- The result must be for the greater good of society. It was ensured that the findings from the research were used for the betterment of the beneficiaries.
- The research was conducted by avoiding the participant's physical/ mental suffering.
- All sources was cited and acknowledged appropriately.

This cross-sectional study was conducted among 62 garments worker were enrolled in this study. The objectives of the study is to identify the impact of work environment on occupational participation of garments worker with physical disability. Data was analyzed by SPSS 20.0 software. The result of the study presented in table and bar chart.

4.1 SOCIO-DEMOGRAPHIC INFORMATION

		Frequency (n)	Percent	
Age	27.55±	15-25years	28	46.7%
	6.146	26-35years	24	40.0%
		35-45years	8	13.3%
		Total	60	100%
Sex	Male		13	21.7%
	Female		47	78.3%
	Total		60	100%
Education	Signature/Literate		7	11.7%
	Completed primary level		12	20.2%
	Secondary level		24	40.0%
	Higher secondary level		10	16.7%
	B.Sc		4	6.7%
	M.Sc		3	5.0%
	Total		60	100%
Marital status	Married		40	66.7%
	Unmarried.		20	33.3%
	Total		60	100%
Address	Urban		24	40.0%
	Semi urban		33	55.0%
	Rural		3	5.0%
	Total		60	100%

		Frequency (n)	Percent
Disability type	Physical disability	53	88.3%
	Physical disability with others	7	11.7%
	Total	60	100%
Disease conditions	Poliomyelitis	29	48.3%
	SCI	3	5.0%
	GBS	3	5.0%
	Stroke	1	1.7%
	RTA	6	10.0%
	Others	18	30.0%
	Total	60	100%
Assistive device	Yes	15	25.0%
	No	45	75.0%
	Total	60	100%
Types of occupation	Helper	32	53.3%
	Operator	15	25.0%
	Inspector	8	11.3%
	Other	5	8.3%
	Total	60	100%
Annual income	51000-70000bdt	4	6.7%
	71000-90000bdt	7	11.7%
	91000-110000bdt	23	38.3%
	111000-130000bdt	10	16.7%
	1310000-150000bdt	14	23.3%
	1510000-170000bdt	1	1.7%
	1710000-190000bdt	1	1.7%
	Total	60	100%
Factory Accessibility	Yes	50	83.3%
	No	10	16.7%
	Total	60	100%

		Frequency (n)	Percent
Work experience	<1year	8	11.3%
	1-10years	50	83.3%
	>10years	2	3.3%
	Total	60	100%

Table- 1: socio-demographic information

60 participants were enrolled to conduct the study. The mean \pm SD age is 27.55 \pm 6.146, minimum age is 18y and maximum age is 45y. Among the participants 15-25years were 46.7% (n=28), 26-35years were 40.0% (n=24) and 35-45years were 13.3% (n=8). Among the participants male are 21.7% (n= 13) and Female are 78.3% (n=47). 11.7% (n=7) can sign their name, 20.2% (n=12) were completed their primary level education, 40.0% (n=24) were at secondary level, 16.7% (n=10) were at higher secondary level, 6.7% (n=4) were in B.Sc level and 5.0% (n=3) were in M.Sc level of education among the participants. Out of 100% respondent 66.7% (n=4) was married and 33.3% (n=20) was unmarried. 40.0% (n=24) were participants lived in urban area, 55.0% (n=33) lived in semi urban area and 5.0% (n=3) were lived in rural area. Among the Participants 88.3% (n=53) were physically disabled and 11.7% (n=7) were physically disabled along with other disability. Most of the participants were diagnosed as poliomyelitis 48.3% (n=29), SCI were 5.0 (n=3), GBS were 5.0% (n=3), Stroke were 1.7% (n=1), RTA were 10.0% (n=6) and others were 30.0% (n=18). 25.0% (n=15) of participants uses different types of assistive devices and 75.0% (n=45) of them did not use any assistive devices. Most of the participants works as helper 53.3% (n=32), operator were 25.0% (n=15), inspector were 11.3% (n=8) and in other sections 8.3% (n=5). Annual income among the participants 51000-70000bdt were 6.7% (n=4), 71000-90000bdt were 11.7% (n=7), 91000-110000bdt were 38.3% (n=23), 111000-130000bdt were 16.7% (n=10), 1310000-150000bdt were 23.3% (n=14), 151000-170000bdt were 1.7% (n=1), 171000-190000bdt were 1.7% (n=1). Most of the participants stated the factory's accessibility were good 83.3% (n=50), and 16.7% (n=10) stated that the factory's accessibility were bad. Among the participants working experience of <1year were 11.3% (n=8), 1-10years were 83.3% (n=31) and >10years were 16.7% (n=10).

4.2 Association between demographic factors and occupational participation:

The Study found that, there are association between demographic factors and occupational participation: Participant's chi- square test was performed to show association between these variables.

4.2(a) Association between demographic factors (age, sex, education, disability type, disease condition, occupation, annual income and working experience) and occupational participation (roles, habits, personal causation, values, interest and skills).

	Roles		Habits		Personal Causation		Values		Interests		Skills	
	χ^2	P	χ^2	P	χ^2	P	χ^2	P	χ^2	P	χ^2	P
	Value	Value	Value	Value	Value	Value	Value	Value	Value	Value	Value	Value
Age	5.104	0.277	9.075	0.059	4.704	0.319	2.392	0.664	9.899	0.129	7.284	0.295
Sex	0.323	0.851	0.224	0.894	2.378	0.304	0.005	0.998	4.209	0.240	3.369	0.338
Education	13.432	0.200	5.247	0.874	7.975	0.631	20.069	0.029	23.779	0.069	14.915	0.458
Disability type	1.320	0.517	1.107	0.575	3.232	0.199	1.471	0.479	1.301	0.729	4.158	0.245
Disease condition	12.179	0.273	18.955	0.041	4.588	0.150	15.086	0.445	25.588	0.043	10.046	0.817
Occupation	6.146	0.407	4.774	0.573	6.206	0.400	2.459	0.873	12.127	0.203	10.766	0.292
Annual income	10.843	0.542	28.190	0.005	18.290	0.089	25.076	0.014	17.361	0.489	31.191	0.327
Working experience	2.805	0.591	5.054	0.282	3.614	0.561	3.993	0.407	2.853	0.827	7.490	0.278

Table- 2(a): Association between of demographic factors and occupational participation (roles, habits, personal causation, values, interest and skills).

4.2(b) Association between demographic factors (age, sex, education, disability type, disease condition, occupation, annual income and working experience) and occupational participation (short- term goal, long- term goal, interpretation of past experiences, physical environment, social environment and readiness for changes).

	Short- Goal	Term	Long- Goal	Term	Interpretation of Past Experience	Physical Environment	Social Environment	Readiness for Changes				
	χ^2 Value	P Value	χ^2 Value	P Value	χ^2 Value	P Value	χ^2 Value	P Value	χ^2 Value	P Value	χ^2 Value	P Value
Age	4.091	0.066	0.066	0.995	8.412	0.209	1.403	0.966	6.890	0.331	2.116	0.909
Sex	3.369	0.338	2.133	0.545	1.873	0.599	5.289	0.152	3.151	0.369	6.079	0.108
Education	18.175	0.254	22.283	0.101	19.863	0.177	16.283	0.363	8.590	0.898	25.235	0.047
Disability type	1.724	0.632	5.476	0.140	1.079	0.782	0.739	0.864	4.791	0.188	1.545	0.672
Disease condition	10.046	0.817	8.857	0.885	6.699	0.965	6.716	0.965	12.226	0.662	17.343	0.299
Occupation	10.766	0.023	19.257	0.023	7.732	0.561	13.321	0.149	9.984	0.352	25.315	0.003
Annual income	20.110	0.327	17.398	0.496	15.591	0.621	11.000	0.894	50.021	0.000	24.586	0.137
Working experience	7.490	0.278	5.886	0.436	1.523	0.958	2.946	0.816	4.620	0.593	7.942	0.242

Table- 2(b): Association between of demographic factors and occupational participation (short- term goal, long- term goal, interpretation of past experiences, physical environment, social environment and readiness for changes)

The table 4.14(a) and 4.14(b) shows that there is strong association between age and habits where $\chi^2= 9.075$, $P<0.059$ while $n= 60$.

Education and (values where $\chi^2= 20.069$, $P<0.029$ while $n= 60$ and readiness for changes where $\chi^2= 25.235$, $P<0.047$ while $n= 60$) has strong association.

Disease condition and (values where $\chi^2= 18.955$, $P<0.041$ while $n= 60$ and interests where $\chi^2= 25.588$, $P<0.043$ while $n= 60$) has strong association.

Occupation has strong association with (short-term goal where $\chi^2= 10.766$, $P<0.023$ while $n= 60$, long-term goal where $\chi^2= 19.257$, $P<0.023$ while $n= 60$ and readiness for changes where $\chi^2= 25.315$, $P<0.003$ while $n= 60$).

Annual income and (habits where $\chi^2= 28.190$, $P<0.005$ while $n= 60$ and values where $\chi^2= 25.076$, $P<0.014$ while $n= 60$) has strong association.

No association has found between (sex, disability type and working experience) and occupational participation areas.

4.3 Association between work environment factors and occupational participation:

The Study found that, there are association between work environment factors and occupational participation: Participant's chi- square test was performed to show association between these variables.

4.3(a) Association between work environment factors and roles, habits, personal causation, values, interest and skills.

	Roles		Habits		Personal Causation		Values		Interests		Skills	
	χ^2	P	χ^2	P	χ^2	P	χ^2	P	χ^2	P	χ^2	P
	Value	Value	Value	Value	Value	Value	Value	Value	Value	Value	Value	Value
Time Demands	6.574	0.160	2.893	0.578	4.329	0.363	3.566	0.468	4.346	0.630	7.738	0.258
Task Demands	10.886	0.092	23.406	0.001	7.899	0.246	7.910	0.245	12.239	0.200	19.159	0.024
Appeal of Work Tasks	13.639	0.009	23.785	0.000	9.799	0.044	6.943	0.139	4.660	0.588	9.640	0.141
Work Schedule	10.845	0.028	18.944	0.001	5.158	0.271	5.341	0.254	8.265	0.219	10.806	0.095
Co-Worker Interaction	8.668	0.070	5.427	0.246	4.555	0.336	6.190	0.185	7.582	0.270	5.648	0.463
Work Group Membership	7.844	0.250	18.890	0.004	18.217	0.006	14.150	0.028	18.617	0.029	13.565	0.139

Supervisor Interaction	9.378	0.153	10.107	0.120	15.870	0.014	7.826	0.251	14.358	0.110	6.785	0.659
Work Role Standards	23.719	0.000	21.642	0.000	8.989	0.061	19.108	0.001	11.533	0.073	13.462	0.036
Work Role Style	20.468	0.002	15.356	0.018	14.825	0.022	18.602	0.005	17.982	0.035	71.163	0.000
Interaction with Others	15.156	0.056	30.939	0.000	17.635	0.024	23.156	0.003	21.771	0.040	18.059	0.114
Rewards	17.684	0.007	12.241	0.057	15.188	0.019	12.984	0.043	8.884	0.448	11.081	0.270
Sensory Qualities	18.670	0.001	3.351	0.501	3.670	0.453	6.997	0.136	8.429	0.208	11.877	0.065
Architecture/Arrangement	16.898	0.010	11.395	0.077	5.575	0.488	7.795	0.253	10.057	0.346	4.141	0.902
Ambience/Mood	6.102	0.192	7.577	0.108	10.645	0.031	15.176	0.004	7.898	0.246	4.630	0.592
Properties of Objects	26.647	0.000	10.370	0.110	9.926	0.128	9.887	0.129	9.653	0.379	16.346	0.060
Physical Amenities	14.680	0.023	9.584	0.143	5.620	0.467	10.677	0.099	12.014	0.212	16.757	0.053
Meaning Of Objects/Products	18.419	0.001	16.161	0.003	13.178	0.010	5.141	0.273	5.310	0.505	5.508	0.017

Table- 3(a): The association between of participant’s work environment factors and roles, habits, personal causation, values, interest and skills

4.3(b) The association between work environment and short- term goal, long- term goal, interpretation of past experiences, physical environment, social environment and readiness for changes

	Short- Term Goal		Long- Term Goal		Interpretation of Past Experience		Physical Environment		Social Environment		Readiness for Changes	
	χ^2 Value	P Value	χ^2 Value	P Value	χ^2 Value	P Value	χ^2 Value	P Value	χ^2 Value	P Value	χ^2 Value	P Value
Time Demands	9.908	0.129	16.601	0.011	3.703	0.717	7.047	0.366	6.775	0.342	3.855	0.696
Task Demands	20.539	0.015	9.682	0.377	7.048	0.632	17.177	0.046	12.365	0.193	6.397	0.700
Appeal of Work Tasks	6.855	0.334	10.169	0.118	3.584	0.733	2.947	0.127	6.499	0.370	5.885	0.436
Work Schedule	7.779	0.255	3.478	0.747	3.526	0.740	9.357	0.154	14.665	0.023	5.343	0.501
Co-Worker Interaction	8.279	0.218	5.739	0.453	5.700	0.458	3.928	0.686	5.193	0.519	3.133	0.792
Work Group Membership	16.871	0.051	18.065	0.034	12.623	0.180	9.505	0.392	14.547	0.104	10.973	0.278
Supervisor Interaction	15.683	0.074	14.327	0.111	5.225	0.081	15.398	0.081	7.738	0.561	9.860	0.362
Work Role Standards	7.408	0.285	7.806	0.253	4.934	0.552	10.689	0.098	6.328	0.387	2.805	0.833

Work Role Style	10.062	0.345	10.439	0.316	8.922	0.444	6.186	0.721	6.223	0.717	6.663	0.672
Interaction with Others	11.922	0.452	11.730	0.468	17.632	0.128	14.927	0.245	23.751	0.022	23.868	0.021
Rewards	14.562	0.104	12.141	0.205	8.732	0.462	9.745	0.372	6.272	0.712	10.396	0.319
Sensory Qualities	8.259	0.220	20.041	0.003	8.794	0.185	2.323	0.888	2.670	0.849	4.231	0.645
Architecture/Arrangement	18.057	0.036	26.437	0.002	8.982	0.439	9.246	0.415	6.571	0.682	5.572	0.782
Ambience/Mood	8.069	0.233	7.029	0.318	5.195	0.519	9.755	0.135	6.728	0.347	9.385	0.153
Properties of Objects	25.938	0.002	32.252	0.000	7.706	0.564	12.141	0.205	8.449	0.290	12.566	0.183
Physical Amenities	7.725	0.562	14.974	0.092	12.231	0.201	4.544	0.872	4.477	0.877	6.102	0.730
Meaning Of Objects/Products	14.846	0.021	20.284	0.002	7.316	0.293	12.418	0.053	6.358	0.384	12.418	0.053

Table- 3 (b): The association between of participant’s work environment factors and short- term goal, long- term goal, interpretation of past experiences, physical environment, social environment and readiness for changes.

The table 4.14(a) and 4.14(b) shows that Task demand and (habits where $\chi^2= 23.406$, $P<0.001$ while $n= 60$, skills where $\chi^2 = 19.159$, $P<0.024$ while $n= 60$, short- term goals where $\chi^2 = 20.539$, $P<0.015$ while $n= 60$ and physical environment where $\chi^2= 17.177$, $P<0.046$ while $n= 60$ values were founded) has strong association.

Appeal of Work Tasks has strong association between (roles where $\chi^2=13.639$, $P<0.009$ while $n= 60$, habits where $\chi^2 = 23.785$, $P<0.000$ while $n= 60$, personal causation $\chi^2 =9.799$, $P<0.044$ while $n= 60$ values were founded).

Work schedule and (roles where $\chi^2 = 10.845$, $P<0.028$ while $n= 60$, habits where $\chi^2 = 18.944$, $P<0.001$ while $n= 60$ and social environment where $\chi^2 = 14.664$, $P<0.023$ while $n= 60$ values were founded) has strong association.

Work group membership has strong association with (habits where $\chi^2=18.890$, $P<0.004$ while $n= 60$, personal causations where $\chi^2 = 18.217$, $P<0.006$, while $n= 60$ values where $\chi^2 = 14.150$, $P<0.028$ while $n= 60$, interests where $\chi^2 = 18.617$, $P<0.029$ while $n= 60$, short- term goals where $\chi^2 = 16.871$, $P<0.051$ while $n= 60$ and long- term goals where $\chi^2 = 18.065$, $P<0.034$ while $n= 60$ values were founded).

Supervisor interaction and personal causation where $\chi^2 = 15.870$, $P<0.014$ while $n= 60$ values was founded has strong association.

Work role standards has strong association between (roles where $\chi^2= 23.719$, $P<0.000$ while $n= 60$, habits where $\chi^2= 21.642$, $P<0.000$ while $n= 60$, values where $\chi^2= 19.108$, $P<0.001$ while $n= 60$, skills where $\chi^2 = 13.462$, $P<0.036$ while $n= 60$, values were founded).

Work role style and (roles where $\chi^2 = 20.468$, $P<0.002$ while $n= 60$, habits where $\chi^2 = 15.356$, $P<0.018$ while $n= 60$, personal causation where $\chi^2 = 14.825$, $P<0.022$ while $n= 60$, values where $\chi^2 = 18.602$, $P<0.005$ while $n= 60$, interests where $\chi^2 = 17.982$, $P<0.035$ while $n= 60$ and skills where $\chi^2 = 74.163$, $P<0.000$ while $n= 60$ values were founded) has strong association.

Interaction with others and (roles where $\chi^2 = 15.156$, $P<0.056$ while $n= 60$, habits where $\chi^2 = 30.939$, $P<0.000$ while $n= 60$, personal causation where $\chi^2 = 17.635$, $P<0.024$ while $n= 60$, values where $\chi^2 = 23.156$, $P<0.003$ while $n= 60$, interest where $\chi^2 = 21.771$, $P<0.040$ while $n= 60$, social environment where $\chi^2 = 23.751$, $P<0.022$ while $n= 60$ and

readiness for changes where $\chi^2 = 23.868$, $P < 0.021$ while $n = 60$ values were founded) has strong association.

Rewards has strong association between (roles where $\chi^2 = 17.684$, $P < 0.007$ while $n = 60$, habits where $\chi^2 = 12.241$, $P < 0.057$ while $n = 60$, personal causation where $\chi^2 = 15.188$, $P < 0.019$ while $n = 60$ and values where $\chi^2 = 12.984$, $P < 0.043$ while $n = 60$ values was founded).

Sensory qualities and (roles where $\chi^2 = 18.670$, $P < 0.001$ while $n = 60$ and long- term goal where $\chi^2 = 20.041$, $P < 0.003$ while $n = 60$ values was founded) has strong association.

Architecture/ arrangement has strong association between (roles where $\chi^2 = 16.898$, $P < 0.010$ while $n = 60$, short- term goals where $\chi^2 = 18.057$, $P < 0.036$ while $n = 60$ and long- term goals where $\chi^2 = 26.437$, $P < 0.002$ while $n = 60$ values was founded) has strong association.

Ambience/ mood has strong association between (personal causation where $\chi^2 = 10.645$ and $P < 0.031$ while $n = 60$ and values where $\chi^2 = 15.176$, $P < 0.004$ values was founded).

Properties of objects and (roles where $\chi^2 = 26.647$, $P < 0.000$ while $n = 60$, short- term goals where $\chi^2 = 25.938$, $P < 0.002$ while $n = 60$ and long- term goal where $\chi^2 = 32.252$, $P < 0.000$ while $n = 60$ values was founded) has strong association.

Physical amenities has strong association between (roles where $\chi^2 = 14.680$, $P < 0.023$ and skills where $\chi^2 = 16.757$, $P < 0.053$ while $n = 60$ while values was founded).

Meaning of object/ products and (roles where $\chi^2 = 18.419$, $P < 0.001$ while $n = 60$, habits where $\chi^2 = 16.161$, $P < 0.003$ while $n = 60$, personal causation where $\chi^2 = 13.178$, $P < 0.010$ while $n = 60$, skills where $\chi^2 = 5.505$, $P < 0.017$ while $n = 60$, short- term goal where $\chi^2 = 14.846$, $P < 0.021$ while $n = 60$, long- term goal where $\chi^2 = 20.284$, $P < 0.002$ while $n = 60$ and physical environment where $\chi^2 = 12.418$, $P < 0.053$ while $n = 60$ and readiness for changes where $\chi^2 = 12.418$, $P < 0.053$ while $n = 60$ values was founded) has strong association.

The table above shows that time demand and co- workers interaction has no association with any major areas of occupational participation.

5.1 Discussion

The aim of this study was to identify the impact of work environment on occupational participation of garments worker with physical disability. Although it was realized that the sample size was small; the study provides information about the impact of work environment factors on occupational participation of physically disabled garments worker in our country. Total participants of the study was 60. The study consisted both male and female participants, among them male participants were (21.7%) and female participants were (78.3%). Here shows that most of the participants were female. The age range was 15years to 55years, mean age of the participants were 28 and minimum and maximum age among the participants were 18years and 45years. Among the participants most were in the age ranged between 15-25years. Most of the participants of this study were in secondary level (40.0%), (66.7%) were married, most of them lived in semi urban areas (55.0%), (88.3%) were physically disabled and (11.7%) were physically disabled with other disability, most of them diagnosed by poliomyelitis (48.3%), (75.0%) did not use any assistive devices, most of the participants workers as a helper (53.3%), participants annual income were mostly in the ranged of 91000- 110000bdt (38.3%), working experience of most of the participants were 1- 10years (83.3%) and (83.3%) stated that the factory is accessible.

Cheng et al., (2000) found that task and time demands were found to be work factors that are strongly associated with psychological ill health and sick leave and Josephson & Vingard (2007) stated that task and time demands has a risk for low enthusiasm and low satisfaction about work. In this study researcher found significant association between task demand and habits ($P<0.001$), skills ($P<0.024$), short- term goals ($P<0.015$) and physical environment ($P<0.046$), but there is no association between time demand and other areas among the garments workers with disability.

Appeal of work tasks has strong association between roles, habits and personal causation, ($P<0.009$, $P<0.000$, $P<0.044$). It means this work environment factor are highly

influenced by these areas. Ekbladh, (2008) found that appeal of work tasks were more interfering with work performance satisfaction and well-being for the participants.

Ekbladh, (2008) rated Work schedule as more supportive for satisfaction of work performance and well-being. Researcher found significant association of the work schedule and roles, habits and social environment ($P < 0.028$, $P < 0.001$ & $P < 0.023$).

Work group membership has strong association with habits, personal causations, values, interests, short- term goals, long- term goals ($P < 0.004$, $P < 0.006$, $P < 0.028$, $P < 0.029$, $P < 0.051$, $P < 0.034$). Ekbladh, (2008) Work group membership showed as supportive for work performance satisfaction and well-being for the participants.

Colella & Bruyère, (2011) stated that the co-workers' and supervisors' attitudes and stereotypes are the significant barriers that person with disability faces while entering in a workplace. Investigator found that supervisor interaction and personal causation ($P < 0.014$) has strong association. Edem et al., (2017) found that 49.4% respondents maintain a strong relationship with their superior at the workplace.

Work role standards has strong association between roles, habits, values, skills ($P < 0.000$, $P < 0.000$, $P < 0.001$, $P < 0.036$)

Edem et al., (2017) found that 66.4% of the respondents were satisfied with the procedure of goal setting of the organization as their opinions were always considered. Researcher found in this study that there is association among work role style and roles, habits, personal causation, values, interests & skills ($P < 0.002$ $P < 0.018$, $P < 0.022$, $P < 0.005$, $P < 0.045$ and $P < 0.000$).

Researcher found in this study interaction with others and roles, habits, personal causation, values, interest, social environment & readiness for changes ($P < 0.056$, $P < 0.000$, $P < 0.024$, $P < 0.003$, $P < 0.040$, $P < 0.022$ and $P < 0.021$) has strong association. Interaction with others could be results in difficulty with social interaction for mental health patient (Corner & Kielhofner, (1997).

Josephson & Vingard (2007) stated that rewards has a risk for low enthusiasm and low satisfaction about work. In this study investigator found significant association between rewards and roles, habits, personal causation and values ($P < 0.007$, $P < 0.057$, $P < 0.019$ & $P < 0.043$).

Researcher found in this study sensory qualities and roles & long- term goal ($P < 0.001$ & $P < 0.003$) has strong association. Edem et al., (2017) stated that environmental factors such as temperature, lighting and ventilation can have a direct impact on health-for example very high temperatures can lead to heat stress and heat exhaustion. This in-turn affects the performance of the health worker.

Ekbladh, (2008) found that architecture/ arrangement were supportive for satisfaction of work performance and well-being. In this study investigator found strong association between architecture/ arrangement and roles, short- term goals and long- term goals ($P < 0.010$, $P < 0.036$ & $P < 0.002$). Edem et al., (2017) physical factors in the workplace such as poor layout can lead to common types of accident such as tripping or striking against objects.

In this study investigator found association ambience/ mood and personal causation and values ($P < 0.031$ and $P < 0.004$). Ambience is important in work performance, workers' attitudes and behaviors are affected by ambient conditions such as indoor air quality, illumination, temperature, and views (Vischer & Wifi, 2016).

Researcher found in this study that properties of objects and roles, short-term goal and long- term goal ($P < 0.000$ $P < 0.002$ and $P < 0.000$) has strong association. Ekbladh, (2008) rated properties of objects as more supportive for satisfaction of work performance and well-being.

Physical amenities has strong association with roles and skills ($P < 0.023$ and $P < 0.053$) found by the researcher in this study. Bushir, (2014) found that physical working environment can result a person to fit or misfit to the environment of the workplace.

Josephson & Vingard (2007) stated that meaning of object/ products refers to the objects that a person use in his work and how they feel about it. In this study investigator found strong association among meaning of object/ products and roles, habits, personal causation, skills, short- term goal, long- term goal, physical environment and readiness for changes ($P < 0.001$, $P < 0.003$, $P < 0.010$, $P < 0.017$, $P < 0.021$, $P < 0.002$, $P < 0.053$ & $P < 0.053$) has strong association.

5.3 Limitation

Regarding this study, there were some limitations or barrier to consider the result of the study as below:

The limitation of this study was sample size. 60 participants were taken as the sample group, because it was difficult to getting access in different garments. As the RMG sectors are industrial sector, it's difficult to get permission to talk with worker group as they had structured time schedule. Beside the study time was short so it was difficult to get permission from different garments as it need to follow a long term procedure. Besides researcher did not found enough literature related to the study, so there is lack of literature support about the association between work environment factors and occupational participation's major areas of OCAIRS scales.

5.3 Conclusion

RMG sector is contributing as prime mover of the socio economic development of Bangladesh. Many workers with disability are now working in RMG sector. The term work environment is used to describe the surrounding conditions in which an employee operates. The work environment can be composed of physical and social conditions such as office temperature, or equipment, interaction among workers etc. Work environment can be grouped into three categories like- Physical work environment, psychological work environment and social work environment. Occupational participation refers to the engagement in everyday activities. The study shows that work environment has a significant impact on the occupational participation of the garments worker with physical disability. So this study is helpful for the garments worker with disability.

5.4 Recommendation

Recommendations for Occupational therapists (OTs): OTs should expand their field of profession in RMG sector in Bangladesh. Though some were working in ergonomics sectors but there is huge possible areas available in this sectors and OTs can show their knowledge and skills there.

- **Recommendations for further research:** The researcher's recommendation is that OTs need to study this topic in depth. This may involve-
- Importance of Occupational therapy in RMG sector.
- Psychosocial impact of the worker with disability of RMG sector.
- Quality of life among the disable worker of garments sector.

REFERENCE

- Riaduzzaman, M. (2017). Health and Nutritional Status of Female Garment Workers in Bangladesh: A Critical Analysis. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, 4(3), 19- 29. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.22259/ijrhss.0403004>
- Akhter S., Salahuddin A., Iqbal M, Malek A., Jahan N. (2012). Health and occupational safety for female workforce of garment industries in Bangladesh. *Journal of Mechanical Engineering*, 41(1). Retrieved from <https://www.banglajol.info/index.php/JME/article/view/5364>
- Bangladesh remains 2nd largest RMG exporter accounting 6.5 percent market share (2018). *Textile Today*. Retrieved from <https://www.textiletoday.com.bd/bd-remains-2nd-largest-rmg-exporter-accounting-6-5-percent/>
- Working environment (2018). UMEA University. Retrieved from <https://www.aurora.umu.se/en/employment/working-environment-health-and-equal-access/working-environment/>
- Lemus, E. (2015). The Italian Food Sector Future Growth in Thai's Market. *Global Journal of Management and Business Research: E Marketing*, 15(3). Retrieved from [https://globaljournals.org/GJMBR_Volume15/EJournal_GJMBR_\(E\)_Vol_15_Issue_1.pdf](https://globaljournals.org/GJMBR_Volume15/EJournal_GJMBR_(E)_Vol_15_Issue_1.pdf)
- Haque, M. E., Rana, M. S., & Abedin, M. Z. (2015). Assessing the Quality of Work Life of Garment Workers in Bangladesh: A Study on Garment Industries in Dhaka City. *Global Journal of Management and Business Research: E Marketing*, 15(3).
- Jahan, N., Das, M., Mondal, R., Paul, S., Saha, T., Akter, R., Khan, M. A. M. & Banik, C. (2015). Prevalence of Musculoskeletal Disorders among the Bangladeshi Garments Workers. *Global Journal of Health Science*, 7(3). Retrieved from <https://www.who.int/healthinfo/survey/whoqol-qualityoflife/en/>
- Kittipichai, W., Arsa, R., Jirapongsuwan, A. & Singhakanti, C. (2014). Quality of Life among Thai Workers in Textile dyeing Factories. *Global Journal of Health Science*, 7(3), 274. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.5539/gjhs.v7n3p274>
- Chi, C. F. A. (1999). Study on Job Placement for Handicapped Workers Using Job Analysis Data. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 24, 337-351


- Farhana, K., Syduzzaman, M. & Munir, M. S. (2015). Present status of workers in readymade garments industries in Bangladesh. *European Scientific Journal*, 11(7)
- Ali, R. N., Begum, F., Salehin, M. M. and Farid, K. S. (2008). Livelihood pattern of rural women garment workers at Dhaka city. *Journal of Bangladesh Agril. Univ.*, 6(2): 449–456
- Occupational Health and Safety (2012). SME toolkit Bangladesh, International Finance Corporation and International Labour Organization. Retrieved from <http://bangladesh.smetoolkit.org/southasia/en/content/en/53241/Occupational-Health-and-Safety>
- Hyder, M. N. A. (2015). Preserving Rights of Disabled Persons in Bangladesh: Challenges and Solutions. *Bangladesh Research Publications Journal*, 11(2), 107–111
- ILO (2001). Code of practice on managing disability in the workplace. *International Labor Law*. Retrieved from https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103324/lang-en/index.htm
- Mitra, S. (2008). The recent decline in the employment of persons with disabilities in South Africa, 1998–2006. *South African Journal of Economics*, 76, 480–492
- Sida (2014). Disability Rights in Bangladesh. Retrieved from <https://www.sida.se/globalassets/sida/eng/partners/human-rights-based-approach/disability/rights-of-persons-with-disabilities-bangladesh.pdf>
- Accessible workplace helps disabled workers, firms alike (2017). *Financial Express*. <http://rmg-study.cpd.org.bd/accessible-workplace-helps-disabled-workers-firms-alike/>
- Uddin, M. N. (2012). A Study on The Work place Environment in Garment Industry: Challenges and Opportunities. Retrieved from https://www.academia.edu/29958907/A_Study_on_The_Work_place_Environment_in_Garment_Industry_Challenges_and_Opportunities_Submitted_By
- Begum, N. (2016). Maintenance of Health and Safety of Women Garment Workers: A Study of South East Textile (Pvt.) Limited. Retrieved from http://dspace.bracu.ac.bd/xmlui/bitstream/handle/10361/6518/14272020_MAGD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Breaking the barriers: Ensuring decent work for all (2015) World Health Organization. Retrieved from http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report/en/

- About Occupational Therapy (2012). WFOT. Retrieved from <http://www.wfot.org/AboutUs/AboutOccupationalTherapy/DefinitionofOccupationalTherapy.aspx> WFOT 2012
- Commission on Social Determinants of Health. Closing the gap in a generation: Health equity through action on the social determinants of health (2008). WFOT. Retrieved from https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/chapter1.pdf
- Miller, P., Parker, S. & Gillinson, S. (2004). Disablism how to tackle the last prejudice. Retrieved from https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/chapter1.pdf
- Quelch, J. (2013). Bangladesh Garments Factories Still Aren't Safe. Harvard Business Review. Retrieved from <https://hbr.org/2013/11/bangladeshs-garment-factories-still-arent-safe>
- Bangladesh Bureau of Statistics (2011). Population and Housing Census. Dhaka, Bangladesh Bureau of Statistics. Retrieved from http://bbs.dhaka.gov.bd/sites/default/files/files/bbs.dhaka.gov.bd/law_policy/6ed6b42c_2015_11e7_8f57_286ed488c766/Socio_Economic%20and%20demographic%20Report%202012.pdf
- Disability in Bangladesh: Prevalence and Pattern. Bangladesh Bureau of Statistics (Bbs) Statistics and Informatics Division (Sid) Ministry Of Planning Government Of The People's Republic Of Bangladesh Complimentary (2015). Retrieved from <http://203.112.218.65:8008/WebTestApplication/userfiles/Image/PopMonographs/disabilityFinal.pdf>
- Vischer, J. C. & Wifi, M. (2016). The Effect of Workplace Design on Quality of Life at Work. International Handbooks of Quality-of-Life, 387–400. Retrieved from https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-31416-7_21
- Thompson, s. (2017). Disability prevalence and trends. Retrieved from <http://www.gsdr.org/wp-content/uploads/2017/09/179-Disability-prevalence-and-trends.pdf>
- Brown, D. (2011, June 9). 15% worldwide have physical or mental disability. CBS news. Retrieved from <https://www.cbsnews.com/news/15-worldwide-have-physical-or-mental-disability/>
- Australian National University (n.d.). Different types of disability. Retrieved from <https://services.anu.edu.au/human-resources/respect-inclusion/different-types-of-disabilities>

- Salvai, P. (2015). Building a culture of Occupational Safety and Health in the Ready Made Garment sector: analysis of the project model and main achievements. Retrieved from <https://www.itsilo.org/en/the-centre/programmes/employers-activities/osh/building-a-culture-of-occupational-safety-and-health-in-the-ready-made-garment-sector-analysis-of-the-project-model-and-main-achievements>
- Augenstein, D. & Behrmann, C. (2012). Partnering with Civil Society: The EU's Approach to Promoting Human Rights and Decent Work in Bangladesh. Retrieved from https://www.academia.edu/30476992/Partnering_with_Civil_Society_The_EUs_Approach_to_Promoting_Human_Rights_and_Decent_Work_in_Bangladesh

APPENDICES

Appendix- I Approval letter from IRB


বাংলাদেশ হেল্থ প্রফেশন্স ইনস্টিটিউট (বিএইচপিআই)
Bangladesh Health Professions Institute (BHPI)
(The Academic Institute of CRP)

Ref. CRP-BHPI/IRB/10/18/1232 Date: 16/10/2018

To
Trina Akter Liza
B.Sc. in Occupational Therapy
Session: 2014-2015, Student ID: 122140149
BHPI, CRP, Savar, Dhaka-1343, Bangladesh

Subject: Approval of thesis proposal “Work Environment Impact on Occupational Participation of Garments Worker with Physical Disability” by ethics committee.


Dear Trina Akter Liza,

Congratulations,
The Institutional Review Board (IRB) of BHPI has reviewed and discussed your application to conduct the above-mentioned dissertation, with yourself, as the Principal investigator. The Following documents have been reviewed and approved:

S.N.	Name of the Documents
1	Thesis Proposal
2	Questionnaire (English and Bengali version)
3	Information sheet & consent form.

The study involves “Work Environment Impact Scale” & “Occupational Circumstances Assessment Interview and Rating Scale” questionnaire that takes 45 to 60 minutes and have no likelihood of any harm to the participants. The investigator will have to ensure permission from the workplace authority if and when collection of data during office time. Congenial and secure place of interview will have to be ensured by the investigator. In addition, the investigator will ensure appropriate compensation and/or incentive as per the 45 to 60 minutes time from the participants, for example, water, soft drinks, snacks etc without affecting the participant’s ability to reasonably decide to participate. The members of the Ethics committee have approved the study to be conducted in the presented form at the meeting held at 10:00 AM on September 01, 2018 at BHPI.

The institutional Ethics committee expects to be informed about the progress of the study, any changes occurring in the course of the study, any revision in the protocol and participant’s information or informed consent and ask to be provided a copy of the final report. This Ethics committee is working accordance to Nuremberg Code 1947, World Medical Association Declaration of Helsinki, 1964 - 2013 and other applicable regulation.

Best regards,

Muhammad Millat Hossain
Assistant Professor, Dept. of Rehabilitation Science
Member Secretary, Institutional Review Board (IRB)
BHPI, CRP, Savar, Dhaka-1343, Bangladesh

সিআরপি-চাপাইন, সাভার, ঢাকা-১৩৪৩, বাংলাদেশ, ফোন : ৭৭৪৫৬৪-৫, ৭৭৪১৪০৪ ফ্যাক্স : ৭৭৪৫০৬৯
CRP-Chapain, Savar, Dhaka-1343, Tel : 7745464-5, 7741404, Fax : 7745069, E-mail : contact@crp-bangladesh.org, www.crp-bangladesh.org

Appendix- II



বাংলাদেশ হেল্থ প্রফেশনস ইনস্টিটিউট (বিএইচপিআই)
BANGLADESH HEALTH PROFESSIONS INSTITUTE (BHPI)
(The Academic Institute of CRP)
CRP-Chapain, Savar, Dhaka, Tel: 7745464-5, 7741404, Fax: 7745069
BHPI-Mirpur Campus, Plot-A/5, Block-A, Section-14, Mirpur, Dhaka-1206. Tel: 8020178,8053662-3, Fax: 8053661

তারিখ : ৩০.০১.২০১৯

প্রতি
সহকারী জেনারেল ম্যানেজার
ইন্টারস্টফ অ্যাপারেলস
পল্লীবিদ্যুৎ, চন্দা।

বিষয় : রিসার্চ প্রজেক্ট (dissertation) এর জন্য আপনার প্রতিষ্ঠান সফর ও তথ্য সংগ্রহ প্রসঙ্গে।

জনাব,
আপনার সদয় অবগতির জন্য জানাচ্ছি যে, পক্ষাঘাতগ্রস্তদের পুনর্বাসন কেন্দ্র-সিআরপি'র শিক্ষা প্রতিষ্ঠান বাংলাদেশ হেল্থ প্রফেশনস ইনস্টিটিউট (বিএইচপিআই) ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয় অনুমোদিত বিএসসি ইন অকুপেশনাল থেরাপি কোর্স পরিচালনা করে আসছে।

উক্ত কোর্সের ছাত্রছাত্রীদের কোর্স কারিকুলামের অংশ হিসাবে বিভিন্ন বিষয়ের উপর রিসার্চ ও কোর্সওয়ার্ক করা বাধ্যতামূলক।

বিএইচপিআই'র ৪র্থ বর্ষ বিএসসি ইন অকুপেশনাল থেরাপি কোর্সের ছাত্রী তৃনা আক্তার লিজা তার রিসার্চ সংক্রান্ত কাজের জন্য আগামী ৩০.০১.২০১৯ তারিখ থেকে ২৮.০২.২০১৯ তারিখ পর্যন্ত সময়ে আপনার প্রতিষ্ঠান সফর করতে অগ্রহী। তার রিসার্চ শিরোনামঃ

“Work Environment Impact on Occupational Pradicipation of Garments Worker with Physical Disability.”

তাই তাকে আপনার প্রতিষ্ঠান সফরে সার্বিক সহযোগীতা প্রদানের জন্য অনুরোধ করাছি।

ধন্যবাদান্তে

শেখ মনিরুজ্জামান
বিভাগীয় প্রধান
অকুপেশনাল থেরাপি, বিএইচপিআই।

Appendix- III

Andrew Morris <amorris2@uic.edu>
To: trina.liza13@gmail.com
Cc: "Taylor, Renee R" <rtaylor@uic.edu>

Thu, Aug 30, 2018 at 2:01 AM

Hello Trina,

Thank you for your interest in MOHO. The Director of the MOHO Clearinghouse has granted you free access to the Work Environment Impact Scale and the Occupational Circumstances Assessment Interview and Rating Scale on MOHO Web. I have created an account on MOHO Web on your behalf with the following user information:

Username: trina.liza13@gmail.com
password: moho1234

After your initial log in, I recommend you update the account password to something more personal. You can do this by clicking on the "My MOHO" tab and selecting "My Profile". You can access the WEIS and OCAIRS by clicking on the "My MOHO" tab and locating the assessments in the purple box on the left side of the screen.

Please note that, Per MOHO Clearinghouse policy, all assessment user licenses granted on a per user basis. That is, you are the only individual that may access or utilize the assessments associated with your account.

Please feel free to reach out with any additional questions, and good luck in your research!

Kind regards,

Andrew Morris
MS Student, Occupational Therapy
Research Assistant, Model of Human Occupation Clearinghouse

College of Applied Health Sciences
The University of Illinois at Chicago
amorris2@uic.edu

Appendix- IV

Informed Consent Form for the Garment Worker with Physical Disability

Title: Work Environment Impact on Occupational Participation of Garments Worker with Physical Disability.

Investigator: Trina Akter Liza, Student of B.Sc. in Occupational Therapy, Bangladesh Health Professions Institute (BHPI), CRP- Savar, Dhaka- 1343

Place: Different garments factories where person with disability works as an employee.

Part I: Information Sheet Introduction

I am Trina Akter Liza, B.Sc. in Occupational Therapy student of Bangladesh Health Professions Institute (BHPI); have to conduct a thesis as a part of this Bachelor course, under thesis supervisor, Shamima Akter. You are going to have details information about the study purpose, data collection process, ethical issues.

You do not have to decide today whether or not you will participate in the research. Before you decide, you can talk to anyone you feel comfortable with about the research. If this consent form contains some words that you do not understand, please ask me to stop. I will take time to explain.

Background and Purpose of the study

You are being invited to be a part of this research because work environment is an essential part of everyone's job. In every aspect of occupational participation a person have an influence of working environment. Everyone has their own point of view about their working area and also about their job performance. And everyone has their own interpretation about their occupational participation. An employee must have his/her own experience about their working environment, strength and weakness of occupational participation and also is there any association between demographic factors and occupational participation. So your experience as an employee of a garments factory will be best suited to reveal your understanding, experience about working environment, your strength and weakness of occupational participation and also is there any association between demographic factors and occupational participation. The general purpose of the study is to know the impact of work environment on occupational participation of garments worker with physical disability. We also know about the strength and weakness of occupational participation of garments worker with disability, association between demographic factors (age, sex, income, and diagnosis), type of disability and occupational participation among garments workers with disability

Research related information

The research related information will be discussed with you throughout the information sheet before taking your signature on consent form. After that participants will be asked to complete a questionnaire which may need approximately 5 minutes to fill. In this questionnaire there will be questions on socio-demographic factors (for example: Age, sex, experience). It will also contain some specific questions. Particularly, in this research we

have selected garments worker with physical disability the as they know their specific role and responsibilities and have their own experience about their working environment and occupational participation.

The data collection period will be two month followed by the date of approval. During that time, the investigator will come to you and do face to face interview. If you do not wish the questions included in the survey, you may skip them and move on to the next question. The information recorded is confidential, your name is not being included on the forms, only a number will identify you, and no one else except Shamima Akter, Supervisor of the study will have access to this survey.

Voluntary Participation

The choice that you make will have no effect on your job or on any work-related evaluation or reports. You can change your mind at any time of the data collection process even throughout the study period. You have also right to refuse your participation even if you agreed earlier.

Right to Refuse or Withdraw

I will give you an opportunity at the end of the interview to review your remarks, and you can ask to modify or remove portions of those, if you do not agree with my notes or if I did not understand you correctly.

Risks and benefits

We are asking to share some personal and confidential information, and you may feel uncomfortable talking about some of the topics. You do not need to answer any question or take part in the discussion interview/survey if you don't wish to do so, and that is also okay. You do not have to give us any reason for not responding to any question, or for refusing to take part in the interview. On the other hand, you may not have any direct benefit by participating in this research, but your valuable participation is likely to help us find out the working environment impact on occupational participation of garments worker with physical disability.

Confidentiality

Information about you will not be shared to anyone outside of the research team. The information that we collect from this research project will be kept private. Any information about you will have a number on it instead of your name. Only the researchers will know what your number is and we will lock that information up with a lock and key. It will not be shared with or given to anyone except Shamima Akter, study supervisor.

Sharing the Results

Nothing that you tell us today will be shared with anybody outside the research team, and nothing will be attributed to you by name. The knowledge that we get from this research will be shared with you before it is made widely available to the public. Each participant will receive a summary of the results. There will also be small presentation and these will be announced. Following the presentations, we will publish the results so that other interested people may learn from the research.

Who to Contact

If you have any questions, you can ask me now or later. If you wish to ask questions later, you may contact any of the following: Trina Akter Liza, Bachelor science in Occupational Therapy, Department of Occupational Therapy, e-mail: trina.liza13@gmail.com, Cell phone-01918241868. This proposal has been reviewed and approved by Institutional Review Board (IRB), Bangladesh Health Professions Institute (BHPI), CRP-Savar, Dhaka-1343, Bangladesh, which is a committee whose task it is to make sure that research participants are protected from harm. If you wish to find about more about the IRB, contact Bangladesh Health Professions Institute (BHPI), CRP-Savar, Dhaka-1343, Bangladesh. You can ask me any more questions about any part of the research study, if you wish to. Do you have any questions?

Can you withdraw from this study:

You can cancel any information collected for this research project at any time. After the cancellation, we expect permission from the information whether it can be used or not.

Withdrawal Form

Participants Name:

ID number:

Reason of Withdraw:

.....

Participants Name:

Participants Signature:

Day/Month/Year:

Part II: Certificate of Consent

Statement by Participants

I have been invited to participate in research titled Understanding among the Health Professions Students about Inter-Professional Education and Collaborative Practice. I have read the foregoing information, or it has been read to me. I have had the opportunity to ask questions about it and any questions I have been asked have been answered to my satisfaction. I consent voluntarily to be a participant in this study

Name of Participant _____

Signature of Participant _____

Date _____

Statement by the researcher taking consent

I have accurately read out the information sheet to the potential participant, and to the best of my ability made sure that the participant understands all the information above. I confirm that the participant was given an opportunity to ask questions about the study, and all the questions asked by the participant have been answered correctly and to the best of my ability. I confirm that the individual has not been coerced into giving consent, and the consent has been given freely and voluntarily.

A copy of this ICF has been provided to the participant.

Name of Researcher taking the consent _____

Signature of Researcher taking the consent _____

Date _____



Appendix- V

বাংলাদেশ হেল্থ প্রফেশনাল ইনস্টিটিউট (বিএইচপিআই)

অকুপেশনাল থেরাপি বিভাগ

সিআরপি- চাপাইন, সাভার, ঢাকা-১৩৪৩. টেলি: ০২-৭৭৪৫৪৬৪-৫, ৭৭৪১৪০৪, ফ্যাক্স: ০২-৭৭৪৫০৬

কোড নং:

অংশগ্রহণকারীদের তথ্য এবং সম্মতিপত্র

গবেষনার বিষয়: "শারীরিক প্রতিবন্ধি পোশাক শ্রমিকদের পেশাগত অংশগ্রহণের ওপর তাদের কাজের পরিবেশের প্রভাব"।

গবেষক: তৃণা আক্তার লিজা, বি.এস.সি ইন অকুপেশনাল থেরাপি (৪র্থ বর্ষ), সেশন:২০১৪-২০১৫ ইং, বাংলাদেশ হেল্থ প্রফেশনাল ইনস্টিটিউট (বিএইচপিআই), সাভার, ঢাকা- ১৩৪৩

তত্ত্বাবধায়ক: শামীমা আখতার, সহকারী অধ্যাপক, অকুপেশনাল থেরাপি বিভাগ, বাংলাদেশ হেল্থ প্রফেশনাল ইনস্টিটিউট।

গবেষনার স্থান: পোশাক তৈরীর কারখানা, ঢাকা-১৩৪৩ বাংলাদেশ।

পর্ব ১ তথ্যপত্র:

ভূমিকা:

আমি তৃণা আক্তার লিজা, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ে চিকিৎসা অনুষদের অধীনে বাংলাদেশ হেল্থ প্রফেশনাল ইনস্টিটিউটে বি.এস.সি.ইন অকুপেশনাল থেরাপি বিভাগে ৪র্থ বর্ষের ছাত্রী হিসেবে স্নাতক শিক্ষাকার্যক্রম (২০১৪-২০১৫ ইং) সেশনে অধ্যয়নরত আছি। বিএইচপিআই থেকে অকুপেশনাল থেরাপি বি.এস.সি শিক্ষাকার্যক্রমটি সম্পন্ন করার জন্য একটি গবেষণা প্রকল্প পরিচালনা করা বাধ্যতামূলক। এই গবেষণা প্রকল্পটি অকুপেশনাল থেরাপি বিভাগের সহকারী অধ্যাপক শামীমা আখতার এর তত্ত্বাবধায়নে সম্পন্ন করা হবে। এই অংশগ্রহণকারী তথ্যপত্রের মাধ্যমে গবেষণার প্রকল্পটির উদ্দেশ্য, উপাত্ত সংগ্রহের প্রণালী ও গবেষণাটির সাথে সংশ্লিষ্ট বিষয় কিভাবে রক্ষিত হবে তা বিস্তারিতভাবে আপনার কাছে উপস্থাপন করা হবে। যদি এই গবেষণায় অংশগ্রহণ করতে আপনি ইচ্ছুক থাকেন, সেক্ষেত্রে এই গবেষণার সম্পূর্ণ বিষয় সম্পর্কে স্বচ্ছ ধারণা থাকলে সিদ্ধান্ত গ্রহণ সহজতর হবে। অবশ্য এখন আপনার অংশগ্রহণ আমাদের নিশ্চিত করতে হবে না। যে কোন সিদ্ধান্ত গ্রহণের পূর্বে, যদি চান তাহলে আপনার আত্মীয়-স্বজন, বন্ধু অথবা আস্থাভাজন যেকারো সাথে এই ব্যাপারে আলোচনা করে নিতে পারেন। অপরপক্ষে, অংশগ্রহণকারী তথ্যপত্রটি পড়ে, যদি কোন বিষয়বস্তু বুঝতে সমস্যা হয় অথবা যদি কোন কিছু সম্পর্কে আরো বেশি জানার প্রয়োজন হয়, তবে নির্দিষ্ট প্রশ্ন করতে পারেন।

গবেষণার প্রেক্ষাপট ও উদ্দেশ্য:

এই গবেষণাতে শারীরিক প্রতিবন্ধি পোশাক শ্রমিকদের অন্তর্ভুক্ত হবার জন্য আমন্ত্রণ জানানো হবে। এর অংশ হিসাবে, আপনাকেও উক্ত গবেষণা প্রকল্পে অংশগ্রহণের জন্য আমন্ত্রণ জানানো হলো। কারণ, আপনি নিশ্চয় অবগত আছেন যে, একজন ব্যক্তির পেশাগত ও দৈনন্দিন কাজে অংশগ্রহণের ক্ষেত্রে ব্যক্তির কাজের পরিবেশের গুরুত্বপূর্ণ প্রভাব রয়েছে। পোশাক তৈরীর কারখানায় কর্মরত একজন শারীরিক প্রতিবন্ধি ব্যক্তির ক্ষেত্রে এ কারখানার কাজের পরিবেশের প্রভাব কতটুকু সঙ্কটজনক অথবা কতটুকু বিরূপ তা এখনো অজানা। এই গবেষণা প্রকল্পের প্রাথমিক উদ্দেশ্য পোশাক শিল্প কারখানায় কর্মরত প্রতিবন্ধি পোশাক শ্রমিকের দৈনন্দিন ও পেশাগত কাজে অংশগ্রহণ কাজের পরিবেশ দ্বারা কতটুকু প্রভাবিত হয় তা নিরূপণ করা। অতএব, আপনার কার্যকারী অংশগ্রহণ গবেষণার উদ্দেশ্য পূরণে সহায়তা করবে বলে আমরা আশাবাদী।

এই গবেষণা কর্মটিতে অংশগ্রহণের সাথে সম্পৃক্ত বিষয়সমূহ কি সে সম্পর্কে জানা যাক।

আপনার থেকে অনুমতিপত্রে স্বাক্ষর নেবার আগে, এই অংশগ্রহণকারী তথ্যপত্রের মাধ্যমে গবেষণা প্রকল্পটির পরিচালনা করার তথ্যসমূহ বিস্তারিত ভাবে আপনার কাছে উপস্থাপন করা হবে। আপনি যদি এই গবেষণায় অংশগ্রহণ করতে চান, তাহলে সম্মতিপত্রে আপনাকে স্বাক্ষর করতে হবে। আপনি যদি স্বাক্ষর জ্ঞান সম্পন্ন না হন বা অন্য কোন কারণে স্বাক্ষর প্রদানে ব্যর্থ হন, সেক্ষেত্রে আপনার কাছ থেকে একজন স্বাক্ষর উপস্থিতিতে বৃদ্ধাসুলির ছাপ সম্মতি পত্রে নেওয়া হবে। আপনি অংশগ্রহণ নিশ্চিত করলে, আপনার সংরক্ষণের জন্য সম্মতিপত্রটির একটি অনুলিপি দিয়ে দেয়া হবে। পরবর্তীতে গবেষক কর্তৃক গঠিত তথ্য-উপাত্ত সংগ্রহের একটি দলের প্রতিনিধি আপনার কাছে যাবে। আপনার থেকে চেয়ে নেওয়া যে কোন একটি নির্দিষ্ট সময়ে একটি প্রশ্নপত্রের মাধ্যমে তথ্য সংগ্রহ করা হবে। এই গবেষণার প্রকল্পে আপনার অংশগ্রহণ ঐচ্ছিক। যদি আপনি সম্মতি প্রদান না করেন তবে আপনাকে অংশগ্রহণ করতে হবে না। আপনি সম্মতি প্রদান করা স্বত্ত্বেও যে কোন সময় গবেষককে কোন ব্যাখ্যা প্রদান করা ছাড়াই নিজের অংশগ্রহণ প্রত্যাহার করতে পারবেন। গবেষণা প্রকল্পটিতে অংশগ্রহণ করা কিংবা না করা অথবা পরবর্তীতে অংশগ্রহণ প্রত্যাহার করার সিদ্ধান্তের সাথে আপনার কাজের ওপর কোনো প্রভাব পরবে না।

অংশগ্রহণের সুবিধা ও ঝুঁকিসমূহ কি ?

গবেষণা প্রকল্পটিতে অংশগ্রহণের জন্য আপনি সরাসরি কোন সুবিধা পাবেন না। তবে আমরা আশাবাদী যে, গবেষণার ফলাফলের মাধ্যমে প্রাপ্ত উপাত্ত থেকে প্রতিবন্ধি পোশাক শ্রমিকদের পেশায় অংশগ্রহণের ক্ষেত্রে কাজের পরিবেশের প্রভাব সম্পর্কে জানা যাবে। এখানে তথ্য সংগ্রহের সময় পোশাক শ্রমিকদের প্রতিদিনের কাজে কোনো প্রকার ব্যাঘাত ঘটবে না। শ্রমিকদের ভবিষ্যৎ কাজে তাদের দেয়া উত্তর কোনো প্রকার প্রভাব ফেলবে না কারণ গবেষণার প্রতিটি তথ্যের গোপনীয়তা রক্ষা করা হবে। সংশ্লিষ্ট গবেষণায় অংশগ্রহণে কোন ধরনের বাড়তি ঝুঁকি, বিপত্তি অথবা অস্বস্তি নেই বলে আশা করা যাচ্ছে।

তথ্যের গোপনীয়তা কি নিশ্চিত থাকবে?

এই সম্মতিপত্রে স্বাক্ষর করার মধ্য দিয়ে, আপনি এই গবেষণা প্রকল্পে অধ্যয়নরত গবেষণা কর্মীকে আপনার ব্যক্তিগত তথ্য সংগ্রহ ও ব্যবহার করার অনুমতি দিয়েছেন। এই গবেষণা প্রকল্পের জন্য সংগৃহীত যেকোন তথ্য, যা আপনাকে সনাক্ত করতে পারে তা গোপনীয় থাকবে। আপনার সম্পর্কে সংগৃহীত তথ্যসমূহ সাংকেতিক উপায়ে উল্লেখ থাকবে। শুধুমাত্র এর সাথে সরাসরি সংশ্লিষ্ট গবেষক ও তার তত্ত্বাবধায়ক এই তথ্যসমূহে প্রবেশাধিকার পাবেন। সাংকেতিক উপায়ে চিহ্নিত উপাত্ত সমূহ পরবর্তী উপাত্ত বিশ্লেষণের কাজে ব্যবহৃত হবে। তথ্যপত্রগুলো তালাবদ্ধ ড্রয়ারে রাখা হবে। বিএইচপিআই এর অকুপেশনাল খেরাপি বিভাগে ও গবেষকের ব্যক্তিগত ল্যাপটপে উপাত্তসমূহের ইলেকট্রনিক ভার্সন সংগৃহীত থাকবে।

প্রত্যাশা করা হচ্ছে যে, এই গবেষণা প্রকল্পের ফলাফল বিভিন্ন ফোরামে প্রকাশিত এবং উপস্থাপিত হবে। যে কোন ধরনের প্রকাশনা ও উপস্থাপনার ক্ষেত্রে তথ্যসমূহ এমন ভাবে সরবরাহ করা হবে, যেন আপনার সম্মতি ছাড়া আপনাকে কোন ভাবেই সনাক্ত করা না যায়। তথ্য-উপাত্ত প্রাথমিক ভাবে কাগজপত্র সংগ্রহ করা হবে।

গবেষণা সম্পর্কে জানতে কোথায় যোগাযোগ করতে হবে?

গবেষণা প্রকল্পটির বিষয়ে যোগাযোগ করতে চাইলে অথবা গবেষণা প্রকল্পটির সম্পর্কে কোন প্রশ্ন থাকলে, এখন অথবা পরবর্তীতে যে কোন সময়ে তা জিজ্ঞাসা করা যাবে। সেক্ষেত্রে আপনি গবেষকের সাথে উল্লেখিত ০১৯১৮২৪১৮৬৮ (তৃণা আক্তার লিজা) নাম্বারে যোগাযোগ করতে পারেন। এই গবেষণা প্রকল্পটি বাংলাদেশ হেল্থ প্রফেশন্স ইনস্টিটিউট, সাতারের প্রাতিষ্ঠানিক নৈতিকতা পরিষদ থেকে (সিআরপি- বিএইচপিআই/আই আর বি/১০/১৮/১২৩২) পর্যালোচিত ও অনুমোদিত হয়েছে। এই গবেষণা প্রকল্প পরিচালনা প্রসঙ্গে যেকোন উদ্ভিগ্ন অথবা অভিযোগকারী ব্যক্তি প্রাতিষ্ঠানিক নৈতিকতা পরিষদের সাথে এই নাম্বারে (৭৭৪৫৪৬৪-৫) যোগাযোগ করবেন।

গবেষণা থেকে নিজেকে প্রত্যাহার করা যাবে কি?

আপনি সম্মতি প্রদান করা স্বত্বেও যে কোন সময় গবেষককে কোন ব্যাখ্যা প্রদান করা ছাড়াই নিজের অংশগ্রহণ প্রত্যাহার করতে পারবেন। বাতিল করার পর তথ্যসমূহ কি ব্যবহার করা যাবে কি যাবেনা তার অনুমতি অংশগ্রহণকারীর প্রত্যাহারপত্রে (শুধুমাত্র স্বেচ্ছায় প্রত্যাহারকারীর জন্য প্রযোজ্য) উল্লেখ করা থাকবে।

অংশগ্রহণকারীর প্রত্যাহার পত্র

(শুধুমাত্র স্বেচ্ছায় প্রত্যাহারকারীর জন্য প্রযোজ্য)

অংশগ্রহণকারীর নাম:

প্রত্যাহার করার কারণ:

.....

পূর্ববর্তী তথ্য ব্যবহারের অনুমতি থাকবে কিনা?

হ্যাঁ/না

অংশগ্রহণকারীর নাম:

অংশগ্রহণকারীর স্বাক্ষর:

তারিখ:

*নিরক্ষর হয় যদি

লর ছাপে অংশগ্রহণকারীর আঙ্গু

স্বাক্ষীর নাম:

স্বাক্ষীর স্বাক্ষর:

তারিখ:

পর্ব: ০২ সম্মতি পত্র

"শারীরিক প্রতিবন্ধি পোশাক শ্রমিকদের পেশাগত অংশগ্রহনের ওপর তাদের কাজের পরিবেশের প্রভাব "- শীর্ষক গবেষণায় অংশগ্রহনের জন্য আমাকে আমন্ত্রন জানানো হয়েছে। আমি পূর্বলিখিত তথ্য পত্রটি পড়েছি বা এটা আমাকে পড়ে শোনানো হয়েছে। এই বিষয়ে আমার প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করার সুযোগ ছিল এবং যে কোন প্রশ্নের আমি সন্তুষ্টজনক উত্তর পেয়েছি। এই গবেষণায় একজন অংশগ্রহনকারী হবার জন্য আমি স্বেচ্ছায় সম্মতি দিচ্ছি।

অংশগ্রহনকারীর নাম:

অংশগ্রহনকারীর স্বাক্ষর:

তারিখ:

*নিরক্ষর হয় যদি

লর ছাপঅংশগ্রহনকারীর আঙ্গু

স্বাক্ষীর নাম:

স্বাক্ষীর স্বাক্ষর:

তারিখ:

গবেষক ও সম্মতিকারীর বিবৃতি:

আমি অংশগ্রহনকারীকে অংশগ্রহনকারীর তথ্যপত্রটি পড়ে শুনিয়েছি এবং আমার সর্বোচ্চ সামর্থ্য অনুযায়ী নিশ্চিত করেছি যে, অংশগ্রহনকারীর বোধগম্য হয়েছে যে, নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ সুনিশ্চিত করা হবে।

১) সকল তথ্য গবেষণার কাজে ব্যবহৃত হবে।

২) তথ্যসমূহ সম্পূর্ণভাবে গোপনীয় করা হবে।

৩) অংশগ্রহনকারীর নাম ও পরিচয় প্রকাশ করা হবে না।

আমি নিশ্চিত করেছি যে, এই বিষয় সম্পর্কে অংশগ্রহনকারীকে প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করার সুযোগ দেয়া হয়েছে এবং অংশগ্রহনকারী যে সকল প্রশ্ন জিজ্ঞাসা আমার সর্বোচ্চ সামর্থ্য অনুযায়ী, সেগুলোর সঠিক উত্তর প্রদান করা সম্ভব হয়েছে। আমি নিশ্চিত করেছি যে, কোন ব্যক্তিকে সম্মতি দান করতে বাধ্য করা হয়নি। তিনি অবাধে অথবা স্বেচ্ছায় সম্মতি দিয়েছেন।

অংশগ্রহনকারীকে অংশগ্রহনকারীর তথ্য ও সম্মতিপত্রের একটি অনুলিপি দেওয়া হয়েছে।

গবেষকের নাম:

গবেষকের স্বাক্ষর:

তারিখ:

Appendix- VI

বাংলাদেশ হেলথ প্রফেশনাল ইন্সটিটিউট (বি আইচ পি আই)

অকুপেশনাল থেরাপি বিভাগ

সি আর পি- চাপাইন, সাভার, ঢাকা- ১৩৪৩, টেলিঃ ০২-৭৭৪১৪০৪

তথ্য ফর্ম



- কোড নংঃ
- বয়সঃ
- লিঙ্গঃ পুরুষ/ নারী
- মোবাইল নাম্বারঃ
- বৈবাহিক অবস্থাঃ বিবাহিত/ অবিবাহিত
- শিক্ষাগত যোগ্যতাঃ
- ধর্মঃ ইসলাম/ হিন্দু/ খ্রিষ্টান/ বৌদ্ধ
- বর্তমান ঠিকানাঃ বাড়ি নং পোঃ..... থানা.....
জেলা
- স্থায়ী ঠিকানাঃ বাড়ি নং পোঃ..... থানা.....
জেলা
- পরিবারের সদস্য সংখ্যাঃ
- পেশাঃ
- পদবীঃ
- বার্ষিক আয়ঃ
- চাকুরীর সময়কালঃ

- পূর্ববর্তী পেশাঃ
- অভিজ্ঞতাঃ
- প্রতিবন্ধিতার ধরণঃ
- প্রতিবন্ধিতার ইতিহাসঃ
- কর্মসংস্থানের নামঃ

অংশগ্রহণকারীর স্বাক্ষরঃ

গবেষকের স্বাক্ষরঃ

তারিখঃ

তারিখঃ



BANGLADESH HEALTH
PROFESSIONS INSTITUTE

Appendix- VII
Bangladesh Health Professions Institute (BHPI)
Department of Occupational Therapy

CRP- Chapain, Savar, Dhaka-1343. Tel: 02-7745464-5, 7741404, Fax: 02-774506

THE WORK ENVIRONMENT IMPACT SCALE (WEIS) [Version 2.0]

Items	Questions
Time Demands: Time allotted for available/expected amount of work.	<ul style="list-style-type: none"> • How do you feel about the amount of time you have to complete you work responsibilities? • Are there any times when you have too little or too much to do? • What happens if you have too little or too much work to do?
Task Demands: The physical, cognitive, and/or emotional demands/opportunities of work tasks.	<ul style="list-style-type: none"> • What is your job title? • Please describe what you do each day from the time you get to work until you leave. • What parts of your job challenge you too little or too much? Are there any parts of your job that demand more than you are capable of/trained for? • Are there any parts of your job you would like to change? Why?
Appeal of Work Tasks: The appeal/enjoyableness or status/value of work tasks.	<ul style="list-style-type: none"> • How did you come to choose this type of work? • What do you enjoy most about your work? Least? • What are you most or least proud of related to your work? • What do others (e.g., your family/spouse) think about the type of work you do?
Work Schedule: The influence of work hours upon other valued roles, activities, and other self-care needs.	<ul style="list-style-type: none"> • Please describe your work schedule. How often do you get breaks? How long is your lunch/dinner break? Do you take your breaks and are there enough? • Does your work schedule change? Why? How often? Are you allowed to vary or change your work schedule? • How much vacation and sick time do you receive? Can you get time off for personal reasons? How does your workplace view such requests? • How would you say your work schedule affects your other activities and responsibilities outside of work? • How do you get to and from work? How does your work schedule affect your transportation to and from work?
Co-Worker Interaction: Interaction/collaboration with co-workers required for job responsibilities.	<ul style="list-style-type: none"> • Do you mainly work alone or as part of a team? • If on a team: What does this teamwork entail? How well are your and others' responsibilities on the team defined? How does the team's functioning affect your performance or satisfaction? • If alone: Are there occasions or situations in which you must interact with others? How is your work affected by these others? • What do you like or dislike about working (alone/as part of a team)?
Work Group Membership: Social involvement with coworkers at work/outside of work.	<ul style="list-style-type: none"> • Do you interact with your co-workers outside of what is required for work? • If so: What types of activities do you do? Is it expected that you participate in these activities? (If yes: how so?)

	<ul style="list-style-type: none"> • If not: Would you like to have involvement with your co-workers outside work? • During the workday whom do you socialize with? Are you satisfied with this interaction, or would you like more or less social contact with others at work?
Supervisor Interaction: Feedback, guidance, support and/or other communication or interaction with supervisor(s).	<ul style="list-style-type: none"> • How many supervisors do you have? Can you describe your supervisor(s)? How often do you interact with your supervisor(s) and for what reasons? • How well does your supervisor give you feedback and support? How does your supervisor respond to your needs or suggestions? What would you like to see change, or what do you like?
Work Role Standards: Overall climate of work setting expressed in expectations for quality, excellence, commitment, or achievement, and/or efficiency.	<ul style="list-style-type: none"> • How would you characterize the climate or standards of your workplace? For example, is it competitive or relaxed? How much emphasis is there on quality, efficiency, and achievement? For example, what kind of employee do you think you are expected to be? • How does this climate influence what it's like to work there? What happens to persons who can't meet the expectations? How does it affect you?
Work Role Style: Opportunity/expectation for autonomy/compliance when organizing, making requests, negotiating, and choosing how and what work tasks will be done daily.	<ul style="list-style-type: none"> • Who determines what your workday is like, what you do and how you do it? To what degree are you required/allowed to make the decisions or suggestions that affect how your work is done? • How comfortable are you with this? How does it affect your performance, satisfaction or well-being?
Interaction with Others: Interaction/communication with subordinates, customers, clients, audiences, students or others (excluding supervisor or coworkers).	<ul style="list-style-type: none"> • Who else do you have contacts with throughout a workday besides your co-workers and supervisor? How does this contact affect your work? What do you enjoy or dislike about these interactions? Do you have adequate knowledge/training to interact effectively with these contacts?
Rewards: Opportunities for job security, recognition/ advancement in position, and/or compensation in salary or benefits.	<p>Is your workplace a secure place to work? Can you advance there?</p> <p>Does it reward people for their accomplishments, time on the job, loyalty, etc.?</p> <ul style="list-style-type: none"> • For example, does the workplace reward people with advancement, salary increases, increases in vacation, or other benefits when they do a good job and stay loyal to the organization? • What is your opinion of these rewards? Do they make your job feel secure? Do they make you feel like continuing in your present place of employment?
Sensory Qualities: Properties of the workplace such as noise, smell, visual or tactile properties, along with temperature/climate	<ul style="list-style-type: none"> • Are there any conditions in your workplace (temperature, sound, noise, smell or otherwise) that affect you? • If there are any conditions that are potentially noxious or interfere with your performance, concentration, comfort, how are they dealt with?

or air quality and ventilation.	
Architecture/Arrangement: Architecture or physical arrangement of and between work space(s)/environment(s).	<ul style="list-style-type: none"> • How is your physical workspace organized? • How does the arrangement of the work area impact your ability to get your job done? • Can you get around/reach things/interact with others and do other things you need to do? • Is there anything you would like to change about your workspace?
Ambience/Mood: The feeling/mood associated with the degree of privacy, friendliness, morale, excitement, anxiety, frustration in the workplace.	<ul style="list-style-type: none"> • What is the social atmosphere at your workplace? (Are people generally happy, friendly, get along, feel good about work?) • How does the social atmosphere affect your mood and your performance at work?
Properties of Objects: The physical, cognitive or emotional demands/opportunities of tools, equipment, materials and supplies.	<ul style="list-style-type: none"> • What equipment, tools, materials and supplies do you work with? • What kind of intellectual or physical demands do these things place on you at work? • Do you have what you need to complete your work? • Can you work safely and comfortably with these objects? • Do you have the energy, concentration, strength, or endurance to handle the tools, materials, supplies, equipment you need to work with?
Physical Amenities: Non-work-specific facilities necessary to meet personal needs at work such as restrooms, lunchrooms, or break rooms.	<ul style="list-style-type: none"> • Please describe the location and condition of the areas you have to rest in or take breaks. Do you feel these are adequate and comfortable?
Meaning Of Objects/Products: What objects/products signify to a person?	<ul style="list-style-type: none"> • What kind of materials or tools do you work with in your job? • Do you produce a particular object in your line of work? • How does it make you feel to work with these materials/tools/products?

Appendix- VIII

বাংলাদেশ হেল্থ প্রফেশন্স ইনস্টিটিউট (বিএইচপিআই)

অকুপেশনাল থেরাপি বিভাগ

সিআরপি- চাপাইন, সাভার, ঢাকা-১৩৪৩. টেলি: ০২-৭৭৪৫৪৬৪-৫, ৭৭৪১৪০৪, ফ্যাক্স: ০২-৭৭৪৫০৬

ওয়ার্ক



এনভাইরনমেন্ট ইমপ্যাক্ট স্কেল

১. সময়ের চাহিদা: কাজের ক্ষেত্রে বরাদ্দকৃত সময়ের জন্য সহজলভ্য/প্রত্যাশিত কাজের পরিমাণ
 - আপনার কাজের দায়িত্বগুলো সম্পূর্ণ করতে যে পরিমাণ সময় বরাদ্দ থাকে সে সম্পর্কে আপনি কি অনুভব করেন?
 - এমন কোন সময় কি আছে যখন আপনাকে খুব কম বা খুব বেশি কাজ করতে হয়?
 - যখন আপনাকে খুব কম বা খুব বেশি কাজ করতে হয় তখন কী হয়?
২. কাজের চাহিদা: কাজের ক্ষেত্রে শারীরিক, জ্ঞানীয় এবং অথবা মানসিক চাহিদা/সুযোগ।
 - আপনার পদমর্যাদা কি?
 - আপনি প্রতিদিন কাজ শুরু করার সময় থেকে শেষ করা পর্যন্ত কি করেন অনুগ্রহ পূর্বক তা বর্ণনা করতে পারবেন কী?
 - আপনার কাজের কোন অংশগুলো আপনাকে খুব কম বা খুব বেশি চ্যালেঞ্জ এর মধ্যে ফেলে?
 - আপনার কাজের এমন কোন অংশ আছে কি যা আপনি যতটা সক্ষম/প্রশিক্ষিত তার থেকে বেশি দাবী করে?
 - আপনার চাকরীর কোনো অংশ কি আপনি পরিবর্তন করতে চান? কেন?
৩. কাজের অবদান: আবেদন/উপভোগ্যতা বা অবস্থা/কাজের মান
 - আপনি কিভাবে এই ধরনের কাজ নির্বাচন করেছেন?
 - আপনি আপনার কাজের কোনটি সবচেয়ে বেশি উপভোগ করেন? কোনটি কম উপভোগ করেন?
 - আপনার কাজের সাথে সম্পর্কিত কোন বিষয়টি নিয়ে সবচেয়ে বেশি অথবা কম গর্ববোধ করেন?
 - অন্যরা (উদা: আপনার পরিবার/স্বামী/স্ত্রী) আপনার কাজের ধরন সম্পর্কে কি চিন্তা করে?
৪. কাজের সময়সূচী: অন্যান্য মূল্যবান ব্যক্তিগত দৈনন্দিন কর্মকান্ড এবং অন্যান্য নিজের যত্নের চাহিদার উপর কর্মঘন্টার প্রভাব।
 - আপনার কাজের সময়সূচী বর্ণনা করুন। আপনি কতক্ষণ পরপর বিরতি পান? আপনার দুপুর/রাতের খাবারের বিরতি কতক্ষণ? আপনি কি বিরতি নেন এবং সেটি কি আপনার জন্য যথেষ্ট?
 - আপনার কাজের সময়সূচী কী পরিবর্তন হয়? কেন? কতটা ঘনঘন? আপনি কি আপনার কাজের সময়সূচী পরিবর্তনের অনুমতি পান?
 - আপনি কতদিন অবকাশ এবং অসুস্থতা জনিত ছুটি পান? আপনি আপনার ব্যক্তিগত কারনের জন্য ছুটি পান? আপনার কর্মক্ষেত্রে এ ধরনের অনুরোধকে কিভাবে দেখে?
 - আপনার কাজের সময়সূচী আপনার অন্যান্য ব্যক্তিগত কর্মকান্ড এবং কাজের বাহিরের দায়িত্বগুলোকে কিভাবে প্রভাবিত করছে?
 - আপনি আপনার কর্মস্থলে কিভাবে যাওয়া-আসা করেন? আপনার কাজের সময়সূচী আপনার কর্মস্থলে যাওয়া-আসাকে কিভাবে প্রভাবিত করে?
৫. সহকর্মীদের সাথে যোগাযোগঃ চাকরির দায়িত্ব পালনের সময় সহকর্মীদের সাথে যোগাযোগ/সহযোগিতা।
 - আপনি কি প্রধানত একা অথবা একটি দলের অংশ হিসেবে কাজ করেন?

- যদি দলগত হয়: এ দলগত কাজ কীসের সাথে জড়িত ? আপনার এবং দলের অন্যান্যদের দায়িত্ব কীভাবে সংজ্ঞায়িত করা যায়? কিভাবে দলের অন্যান্যদের কাজ আপনার কাজকে প্রভাবিত করে বা সম্বৃষ্টি দেয়?
 - যদি একা হয়ঃ আপনার কাজে কি এমন সময় বা পরিস্থিতি আছে যখন আপনাকে অন্যান্যদের সাথে অবশ্যই যোগাযোগ করতে হয় ? আপনার কাজ কীভাবে অন্যান্যদের দ্বারা প্রভাবিত হয়?
 - কাজের ক্ষেত্রে আপনি কোনটি পছন্দ/অপছন্দ করেন? (একা/একটি দলের অংশ হিসেবে)?
৬. দলগত কাজের সদস্য: সহকর্মীদের সাথে কাজে/কাজের বাইরে সামাজিক সম্পর্ক থাকা।
- কাজের বাইরে আপনি কি আপনার সহকর্মীদের সাথে যোগাযোগ করেন?
 - যদি করেন: কি ধরনের কার্যক্রম করেন? এ ধরনের কার্যক্রমে আপনার অংশগ্রহণ কি প্রত্যাশা করা হয়? (যদি হ্যাঁ হয়, তবে কিভাবে?)
 - যদি না করেন : আপনি কি কাজের বাইরে আপনার সহকর্মীদের সাথে যোগাযোগ করতে বা জড়িত হতে চান?
 - কর্মক্ষেত্রে কার সাথে সামাজিক যোগাযোগ করেন? আপনি কী এই যোগাযোগে খুশি অথবা কর্মক্ষেত্রে অন্যান্যদের সাথে আরো বেশি বা কম সামাজিক যোগাযোগ করতে চান?
৭. যোগাযোগ: প্রতিক্রিয়া, নির্দেশনা, সমর্থন এবং/অথবা অন্যান্য যোগাযোগ অথবা সুপারভাইজার এর সাথে কি যোগাযোগ আছে?
- আপনার কয়জন সুপারভাইজার আছে এবং আপনি কি আপনার সুপারভাইজার সম্পর্কে বর্ণনা করতে পারবেন? আপনি কতবার আপনার সুপার ভাইজার এর সাথে যোগাযোগ করেন এবং কেন?
 - আপনার সুপার ভাইজার আপনাকে প্রতিক্রিয়া এবং সমর্থন কতটা ভালোভাবে দেয়? আপনার সুপার ভাইজার আপনার প্রয়োজন এবং পরমর্মে কিভাবে সমর্থন দেয়? আপনি কী ধরনের পরিবর্তন দেখতে চান অথবা কি পছন্দ করেন?
৮. কাজের ভূমিকার মান: কর্মক্ষেত্রের সামগ্রিক পরিবেশের মান, শ্রেষ্ঠত্ব, প্রতিশ্রুতি বা অর্জন এবং/অথবা দক্ষতার জন্য যা প্রত্যাশা প্রকাশ করা।
- আপনি কীভাবে আপনার কর্মক্ষেত্রের পরিবেশ অথবা মানকে চিহ্নিত করবেন? উদাহরণ সমূহ, এটা কী প্রতিযোগিতা মূলক অথবা নিরুদ্দেশ? মান, দক্ষতা এবং অর্জনের উপর কতটা গুরুত্ব দেয়া হয়? উদাহরণস্বরূপ, আপনাকে কোন ধরনের কর্মচারী হিসেবে প্রত্যাশা করা হয়।
 - কিভাবে এই ধরনের পরিবেশ সেখানে কাজ করার ক্ষেত্রে প্রভাব ফেলে ? প্রত্যাশাপূরণ করতে ব্যর্থ হয় তার ক্ষেত্রে কী হয়? এটা কিভাবে আপনাকে প্রভাবিত করে?
৯. কাজের ভূমিকার ধরন?
- আপনার কর্মদিবস কেমন হবে সেটা কে নির্ধারণ করে, আপনি কি করবেন এবং কিভাবে কিভাবে করবেন? আপনাকে কতটুকু অনুমতি দেয়া হয় সিদ্ধান্ত নিতে অথবা পরামর্শ দিতে যা আপনার কাজকে সম্পূর্ণ করতে প্রভাবিত করে?
 - এর সাথে আপনি কতটা স্বাচ্ছন্দ্যবোধ করেন? এটা কিভাবে আপনার কর্মদক্ষতা, সম্বৃষ্টি অথবা মঙ্গলকে প্রভাবিত করে?
১০. অন্যদের সাথে যোগাযোগ : অধঃনস্থ, খদ্দের, শ্রোতা, ছাত্র বা অন্যদের সাথে যোগাযোগ (সুপারভাইজাররা বাদে) বা সহকর্মীরা বাদে।
- আপনার সহকর্মী এবং সুপারভাইজার ছাড়া আরও কার কার সাথে পুরো কর্ম দিবসে আপনার যোগাযোগ আছে? এই যোগাযোগ আপনার কাজকে কিভাবে প্রভাবিত করে? এই যোগাযোগ সম্পর্কে আপনি কি উপভোগ করেন ও অপছন্দ করেন? আপনার কি এই পরিচিতির সাথে কার্যকরভাবে যোগাযোগ করার জন্য পর্যাপ্ত জ্ঞান/প্রশিক্ষণ আছে?

১১. পুরস্কার: কাজের নিরাপত্তা, স্বীকৃতি/পদোন্নতি এবং/অথবা ক্ষতিপূরণ, বেতন বা সুবিধা।

- আপনার কর্মক্ষেত্রে কি কাজের নিরাপদ জায়গায় আপনি কি সেখানে পদোন্নতি পেতে পারেন? সেখানে কি কর্মচারীদের কৃতিত্ব, সময়ানুবর্তিতা, আনুগত্য ইত্যাদির জন্য পুরস্কৃত করা হয়?
- উদাহরণ স্বরূপ ৪ কর্মক্ষেত্রে কি কর্মচারীদের উন্নতি, বেতনবৃদ্ধি, ছুটি বৃদ্ধি বা অন্য কোন সুযোগ দেয়ার মাধ্যমে পুরস্কৃত করে যখন তারা কোন ভাল কাজ করে এবং সংস্থার প্রতি অনুগত থাকে?
- এই পুরস্কার সম্পর্কে আপনার মতামত কী? তারা কি আপনার কর্মনিরাপত্তা দিতে পেরেছেন? আপনার বর্তমান কাজের জায়গা চলমান থাকবে বলে তারা কি আপনাকে অনুভব করিয়েছেন?

১২. সংবেদনশীল গুনাবলী: কর্মক্ষেত্রের বৈশিষ্ট্য, যেমন শব্দ, গন্ধ, দৃশ্য বা স্পর্শ এর পাশাপাশি তাপমাত্রা, জলবায়ু বা বায়ুমান এবং বায়ু চলাচল।

- আপনার কর্মক্ষেত্রে এমন কোন অবস্থা (তাপমাত্রা, শব্দ, কোলাহল, গন্ধ বা অন্যকিছু) যা আপনাকে প্রভাবিত করে?
- সেখানে কি এমন কোন অবস্থা আছে যা সম্ভাব্য ক্ষতিকারক বা যা আপনার কর্মদক্ষতা মনোযোগ, স্বস্থিতে সমস্যা তৈরি করে, সেগুলো কিভাবে মোকাবিলা করা হয়?

১৩. স্থাপত্য/বিন্যাস: স্থাপত্য বা বস্তুগত বিন্যাস এবং কাজের মধ্যে স্থান/পরিবেশ।

- আপনার কর্মক্ষেত্রের পরিবেশ কিভাবে সাজানো?
- আপনার কোন কাজ সম্পন্ন করতে কর্মক্ষেত্রের বিন্যাস ব্যবস্থা কিভাবে আপনার কর্মক্ষমতাকে প্রভাবিত করে
- আপনি কি চারপাশে যাওয়া/কোন জায়গায় পৌঁছাতে / অন্যদের সাথে যোগাযোগ করা এবং অন্যান্য প্রয়োজনীয় কাজ করতে পারেন?
- আপনার কর্মক্ষেত্রে কি এমন কিছু আছে, যা আপনি পরিবর্তন করতে চান?

১৪. আবেগ/মেজাজ: আপনার কর্মক্ষেত্রের গোপনীয়তা, বন্ধুত্ব, মনোবল, উত্তেজনা, উদ্বেগ, হতাশা যা অনুভূতি/মেজাজ এর সাথে জড়িত।

- আপনার কর্মক্ষেত্রের সামাজিক পরিবেশ কেমন?
(সাধারণত মানুষ কি কাজ নিয়ে খুশি, বন্ধুত্বপূর্ণ, সহজে মেলামেশা করে, কাজ সম্পর্কে ভালোবোধ করে)
- সামাজিক পরিবেশ আপনার মেজাজ এবং আপনার কর্মক্ষেত্রের কর্মক্ষমতাকে কিভাবে প্রভাবিত করে?

১৫. বস্তুর বৈশিষ্ট্য: শারীরিক, জ্ঞানীর অথবা মানসিক চাহিদা/সরঞ্জামের সুযোগ, সরঞ্জাম, উপকরণ এবং সরবরাহ।

- আপনি কোন ধরনের সরঞ্জাম, উপকরণ এবং সরবরাহ নিয়ে কাজ করেন?
- আপনার কাজের ক্ষেত্রে কোন ধরনের বুদ্ধিভিত্তিক ও শারীরিক চাহিদা প্রয়োজন?
- আপনার কাজ সম্পন্ন করার জন্য যা প্রয়োজন তা কি আপনার আছে?
- আপনি কি এই বস্তুগুলো দিয়ে নিরাপদে এবং আরামদায়ক ভাবে কাজটি করতে পারেন?
- আপনার কি এই সরঞ্জাম, উপকরণ, সরবরাহ পরিচালনা করতে প্রয়োজনীয় শক্তি, মনোযোগ, সামর্থ্য বা ধৈর্য্য আছে?


১৬. শারীরিক সুবিধা: ব্যক্তিগত চাহিদা পূরণের জন্য কাজের সাথে সম্পর্কিত নয় এমন প্রয়োজনীয় সুবিধা সমূহ যেমন ৪ টয়লেট, খাবার কক্ষ বা বিশ্রামকক্ষ।

- আপনাকে বিশ্রাম অথবা বিরতি নিতে হয় যে জায়গায় সেই জায়গা এবং এর অবস্থা সম্পর্কে বর্ণনা করুন। আপনি কি মনে করেন এগুলো পর্যাপ্ত এবং আরামদায়ক?

১৭. বস্তু/পন্যের উদ্দেশ্য: কোন বস্তু/পন্য একজন ব্যক্তির কাছে গুরুত্বপূর্ণ?

- আপনার চাকরির জন্য আপনি কোন ধরনের সামগ্রী/সরঞ্জাম নিয়ে কাজ করেন?
- আপনার কাজের লাইনে আপনি কি নির্দিষ্ট কোন কিছু প্রস্তুত / উৎপাদন করেন?
- এ ধরনের বস্তু/সামগ্রী/সরঞ্জাম দিয়ে কাজ করতে আপনার কেমন বোধ হয়?

Appendix- IX

 বাংলাদেশ হেল্থ প্রফেশনাল ইনস্টিটিউট (বিএইচপিআই) অকুপেশনাল থেরাপি বিভাগ সিআরপি- চাপাইন, সাভার, ঢাকা-১৩৪৩. টেলি: ০২-৭৭৪৫৪৬৪-৫, ৭৭৪১৪০৪, ফ্যাক্স: ০২-৭৭৪৫০৬ ওয়ার্ক এনভাইরনমেন্টইমপ্যাক্ট স্কেল									
<p>নীচের প্রতিটি আইটেম কাজের পরিবেশের একটি বৈশিষ্ট্য বোঝায় এবং একটি ৪-পয়েন্ট স্কেল অনুযায়ী স্কের করা হয়। আপনার রেটিং প্রতিফলিত করা উচিত যে প্রতিটি পরিবেশগত বৈশিষ্ট্য কর্মক্ষমতা, সন্তুষ্টি এবং শারীরিক/মানসিক/সামাজিক কল্যাণের ক্ষেত্রে কর্মীদের চাহিদা বা পছন্দগুলি কার্যকরি কীভাবে প্রভাব ফেলে (সমর্থন বা হস্তক্ষেপ)।</p>									
সার্বজনীন রেটিং স্কেল									
রেটিং	অর্থ	বিবরণ							
৪	দৃঢ়ভাবে সমর্থন	এই পরিবেশগত বৈশিষ্ট্য নারী/পুরুষ কাজের কর্মক্ষমতা, সন্তুষ্টি এবং শারীরিক/মানসিক/সামাজিক কল্যাণকে দৃঢ়ভাবে সমর্থন করে। (এই রেটিং ব্যতিক্রমি সমর্থিত আইটেম গুলিতে দেয়া উচিত)							
৩	সমর্থন	এই পরিবেশগত বৈশিষ্ট্য নারী/পুরুষ কাজের কর্মক্ষমতা, সন্তুষ্টি এবং শারীরিক/মানসিক/সামাজিক কল্যাণকে দৃঢ়ভাবে সমর্থন করে। (এই রেটিং পর্যাপ্ত সমর্থিত আইটেম গুলিতে দেয়া উচিত)							
২	হস্তক্ষেপ	এই পরিবেশগত বৈশিষ্ট্য নারী/পুরুষ কাজের কর্মক্ষমতা, সন্তুষ্টি এবং শারীরিক/মানসিক/সামাজিক কল্যাণকে হস্তক্ষেপ করে।							
১	দৃঢ়ভাবে হস্তক্ষেপ	এই পরিবেশগত বৈশিষ্ট্য নারী/পুরুষ কাজের কর্মক্ষমতা, সন্তুষ্টি এবং শারীরিক/মানসিক/সামাজিক কল্যাণকে দৃঢ়ভাবে হস্তক্ষেপ করে।							
০	প্রযোজ্য নয়	আইটেমকে রেটিং করার জন্য পর্যাপ্ত তথ্য নেই বা আইটেমটি ক্ল্যাইন্টের নির্দিষ্ট অবস্থানে প্রযোজ্য নয়।							
তারিখ:									
১. সময়ের চাহিদা: কাজের ক্ষেত্রে বরাদ্দকৃত সময়ের জন্য সহজলভ্য/প্রত্যাশিত কাজের পরিমাণ					১০. অন্যদের সাথে যোগাযোগ : অধঃনস্থ , খদ্দের, শ্রোতা, ছাত্রবাঅন্যদের সাথে যোগাযোগ (সুপারভাইজাররাবাদে) বা সহকর্মীরা বাদে।				
১	২	৩	৪	প্রযোজ্য নয়	১	২	৩	৪	প্রযোজ্য নয়
মন্তব্য					মন্তব্য				
২. কাজের চাহিদা: কাজের ক্ষেত্রে শারীরিক, জ্ঞানীয় এবং অথবা মানসিক চাহিদা/সুযোগ।					১১. পুরষ্কার : কাজের নিরাপত্তা, স্বীকৃতি/পদোন্নতি এবং/অথবা ক্ষতিপূরণ, বেতন বাসুবিধা।				
১	২	৩	৪	প্রযোজ্য নয়	১	২	৩	৪	প্রযোজ্য নয়
মন্তব্য					মন্তব্য				
৩. কাজের অবদান : আবেদন/উপভোগ্যতা বা অবস্থা/কাজের মান					১২. সংবেদনশীল গুণাবলী : কর্মক্ষেত্রের বৈশিষ্ট্য, যেমন শব্দ, গন্ধ, দৃশ্য বা স্পর্শ এর পাশাপাশি তাপমাত্রা, জলবায়ু বা বায়ুমান এবং				

					বায়ুচলাচল।				
১	২	৩	৪	প্রযোজ্য নয়	১	২	৩	৪	প্রযোজ্য নয়
মন্তব্য					মন্তব্য				
৪. কাজের সময়সূচী: অন্যান্য মূল্যবান ব্যক্তিগত দৈনন্দিন কর্মকান্ড এবং অন্যান্য নিজের যত্নের চাহিদার উপর কর্ম ঘন্টার প্রভাব।					১৩. স্থাপত্য/বিন্যাসঃ স্থাপত্য বা বস্তুগত বিন্যাস এবং কাজের মধ্যে স্থান/পরিবেশ।				
১	২	৩	৪	প্রযোজ্য নয়	১	২	৩	৪	প্রযোজ্য নয়
মন্তব্য					মন্তব্য				
৫. সহকর্মীদের সাথে যোগাযোগঃ চাকরির দায়িত্ব পালনের সময় সহকর্মীদের সাথে।					১৪. আবেগ/মেজাজঃ আপনার কর্মক্ষেত্রের গোপনীয়তা, বন্ধুত্ব, মনোবল, উত্তেজনা, উদ্বেগ, হতাশা যা অনুভূতি/মেজাজ এর সাথে জড়িত।				
১	২	৩	৪	প্রযোজ্য নয়	১	২	৩	৪	প্রযোজ্য নয়
মন্তব্য					মন্তব্য				
৬. দলগত কাজের সদস্যঃ সহকর্মীদের সাথে কাজে/কাজের বাইরে সামাজিক সম্পর্ক থাকা।					১৫. বস্তুর বৈশিষ্ট্যঃ শারীরিক, জ্ঞানীর অথবা মানসিক চাহিদা/সরঞ্জামের সুযোগ, সরঞ্জাম, উপকরণ এবং সরবরাহ।				
১	২	৩	৪	প্রযোজ্য নয়	১	২	৩	৪	প্রযোজ্য নয়
মন্তব্য					মন্তব্য				
৭. যোগাযোগঃ প্রতিক্রিয়া, নির্দেশনা, সমর্থন এবং/অথবা অন্যান্য যোগাযোগ অথবা সুপারভাইজার এর সাথে কি যোগাযোগ আছে?					১৬. শারীরিক সুবিধাঃ ব্যক্তিগত চাহিদা পূরণের জন্য কাজের সাথে সম্পর্কিত নয় এমন প্রয়োজনীয় সুবিধাসমূহ যেমনঃ টয়লেট, খাবার কক্ষ বা বিশ্রামকক্ষ।				
১	২	৩	৪	প্রযোজ্য নয়	১	২	৩	৪	প্রযোজ্য নয়
মন্তব্য					মন্তব্য				
৮. কাজের ভূমিকার মানঃ কর্মক্ষেত্রের সামগ্রিক পরিবেশের মান, শ্রেষ্ঠত্ব, প্রতিশ্রুতি বা অর্জন এবং/অথবা দক্ষতার জন্য যা প্রত্যাশা প্রকাশ করা।					১৭. বস্তু/পন্যের উদ্দেশ্যঃ কোন বস্তু/পন্য একজন ব্যক্তির কাছে গুরুত্বপূর্ণ?				
১	২	৩	৪	প্রযোজ্য নয়	১	২	৩	৪	প্রযোজ্য নয়
মন্তব্য					মন্তব্য				
৯. কাজের ভূমিকার ধরন?					মতামত:				
১	২	৩	৪	প্রযোজ্য নয়					
মন্তব্য									



Appendix- X
Bangladesh Health Professions Institute (BHPI)
Department of Occupational Therapy

CRP- Chapain, Savar, Dhaka-1343. Tel: 02-7745464-5, 7741404, Fax: 02-774506

OCAIRS Physical Disabilities Interview Questions (Form 1)

Social Environment	First, I would like to look at how things are for you at home in regards to family or homecare support and how this helps you with your daily life.	
	Do you live alone?	
	Do you have friends/family/neighbors who visit you regularly?	
	Do you have any home help?	
	Are you happy with the help they (family/home help) provide you with at the moment? (Restricted/ more support/more independence)	
	If you needed help or support do you feel you could count on your friends/family/home help?	
	Are you able to keep in touch with family/friends?	
	In your local area, are there places you go to regularly (i.e. church, bingo, drs, visit family etc), do you manage to get there ok?	
We have looked at what social support you have at home, I would like to move on to look at your actual house and local community to find out what equipment and support you have from that.		
Physical Environment	What type of house is it? How many rooms do you have?	
	Who owns your property?	
	How do you manage the stairs at home? (Banisters)	
	What is the layout of the house?	
	At your front/ back door do you have steps? (Rails)	
	Do you use a walking aid?	
We have looked at your home situation I would now like to find out a bit more about your daily routine.		
MORNING SELF-CARE ROUTINE	I'd like you to talk me through your morning routine (NB: As each activity is discussed a range of questions are asked for each activity)	
	Activity	For each activity ask
	Bed Transfer	Do you feel confident doing this activity? (PC)
	Toileting	Do you find this activity enjoyable/satisfying? (I)
	Bathing/washing	How important is this activity for you? (V)
	Dressing	Can you physically do the activity? (MS)
	Chair Transfer	Do you have enough concentration to complete the activity? (PS)
		Do you have the full responsibility for doing the activity? (R)
		Does someone help you? (SE)
		Where do you carry out this activity? Do you have any equipment to help you? (PE)
		Do you have a routine when doing this activity? (H)
		Have you had difficult past experiences doing this activity? (PstE)
		Are you satisfied with your morning self-care routine (H)?
BREAKFAST	I'd like you to talk me through your breakfast routine	
	Activity	For each activity ask
	Making Breakfast	Do you make your own breakfast? (R)
		What do you have for breakfast? Do you have a routine when making your breakfast?
		When do you have breakfast? (H)
	Do you feel confident with this activity? (PC)	

		Do you find this activity enjoyable/satisfying? (I)
		How important is this activity for you? (V)
		Can you physically do the activity? (MS)
		Do you have enough concentration to complete the activity? (PS)
		Does someone help you? (SE)
		Where do you have your breakfast? (PE)
		Do you use any equipment to help you make your breakfast? (PE)
		Have you had difficult past experiences doing this activity? (PstE)
		Are you satisfied with your breakfast routine? (H)
MORNING	How do you typically spend your mornings?	
LUNCH	I'd like you to talk me through your lunch routine	
	Activity	For each activity ask
	Making Lunch	Do you make your own lunch? (R)
		What do you have for lunch? Do you have a routine when making your lunch?
		When do you have lunch? (H)
		Do you feel confident with this activity? (PC)
		Do you find this activity enjoyable/satisfying? (I)
		How important is this activity for you? (V)
		Can you physically do the activity? (MS)
		Do you have enough concentration to complete the activity? (PS)
		Does someone help you? (SE)
		Where do you have your lunch? (PE)
		Do you use any equipment to help you make your lunch? (PE)
		Have you had difficult past experiences doing this activity? (PstE)
		Are you satisfied with your lunch routine? (H)
AFTERNOON	How do you typically spend your afternoons?	
	Activity	For each activity ask
	Do you go out? Attend any clubs/day centers? Meet friends? Do you go out to work? Do you have responsibilities?	Do you feel confident doing this activity? (PC)
		Do you find this activity enjoyable/satisfying? (I)
		How important is this activity for you? (V)
		Can you physically do the activity? (MS)
		Do you have enough concentration to complete activity? (PS)
		Do you have the full responsibility for doing the activity? (R)
		Does someone help you? (SE)
		Where do you carry out this activity? Do you have any equipment to help you? (PE)
		Do you have a routine when doing this activity? (H)
		Have you had difficult past experiences doing this activity? (PstE)
	Are you satisfied with your afternoon routine?	
EVENING MEAL	I'd like you to talk me through your evening meal routine	
	Activity	For each activity ask
	Evening meal	Do you make your own evening meal? (R)
		What do you have for evening meal? Do you have a routine when making your evening meal?
		When do you have evening meal? (H)
		Do you feel confident with this activity? (PC)
		Do you find this activity enjoyable/satisfying? (I)
	How important is this activity for you? (V)	

		Can you physically do the activity? (MS)
		Do you have enough concentration to complete the activity? (PS)
		Does someone help you? (SE)
		Where do you have your evening meal? (PE)
		Do you use any equipment to help you make you evening meal? (PE)
		Have you had difficult past experiences doing this activity? (PstE)
		Are you satisfied with your evening meal routine? (H)
EVENINGS	How do you typically spend your evenings?	
	Activity	For each activity ask
	Do you go out?	Do you feel confident doing this activity? (PC)
	Attend any clubs/day centers?	Do you find this activity enjoyable/satisfying? (I)
	Meet friends?	How important is this activity for you? (V)
	Do you go out to work?	Can you physically do the activity? (MS)
	Do you have responsibilities?	Do you have enough concentration to complete the activity? (PS)
		Do you have the full responsibility for doing the activity (R)
		Does someone help you? (SE)
		Where do you carry out this activity? Do you have any equipment to help you? (PE)
		Do you have a routine when doing this activity? (H)
		Have you had difficult past experiences doing this activity? (PstE)
		Are you satisfied with your evening routine?
	NIGHT	Activity
Undressing/ self-care		Do you feel confident doing this activity? (PC)
Bed Transfers		Do you find this activity enjoyable/satisfying? (I)
Do you have to get up to use the toilet overnight?		How important is this activity for you? (V)
Do you have responsibility for supporting a partner to get up during the night?		Can you physically do the activity? (MS)
		Do you have enough concentration to complete the activity? (PS)
		Do you have the full responsibility for doing the activity? (R)
		Does someone help you? (SE)
		Where do you carry out this activity? Do you have any equipment to help you? (PE)
		Do you have a routine when doing this activity? (H)
	Have you had difficult past experiences doing this activity? (PstE)	
	Are you satisfied with your over-night routine?	
Goals	What things do you want to be able to do that you are currently unable to do?	
	What things are important for you to be able to get back to doing at home?	
	Do you ever set realistic plans for the future? Do you feel you have managed to achieve any of these plans?	
	Do you have any plans for the next week?	
	How do you feel you will manage to accomplish that?	
	Do you have any longer term plans for the foreseeable future?	
	What do you think you will do to achieve these goals?	
	We often set goals and sometimes looking back over past experiences helps us figure out how we will achieve future goals.	
Interpretation	Overall in your life do you feel you have had the typical ups and downs?	

of past experiences	Do you feel your life has been better or worse than normal? You said you have had a better/ worse/normal life; can you identify a good time in your life? And a bad?
	How did these ups and downs affect you?
Often how we have managed in the past helps us manage in the future, at the moment you have XXXX and that is why you are in hospital. This may mean things may be different for you when you are discharged from the hospital.	
Readiness for change	You described XXX as a good / bad time that must have been a big event, how did you adjust to this change?
	Our daily routines change overtime do you feel you cope with changes to your routines?
	If someone gives you advice or feedback about your life, how does it make you feel, how do you react to this?
	We have looked at many things within your life and all this information helps us together to plan your occupational therapy treatment. While you have been in the hospital you said you are worried/ concerned/ not managing XXX. Are these things you would like to look at while you are in the hospital to help you when you are discharged???

Appendix- XI

বাংলাদেশ হেল্থ প্রফেশন ইনস্টিটিউট (বিএইচপিআই)

অকুপেশনাল থেরাপি বিভাগ

সিআরপি- চাপাইন, সাভার, ঢাকা-১৩৪৩. টেলি: ০২-৭৭৪৫৪৬৪-৫, ৭৭৪১৪০৪, ফ্যাক্স: ০২-৭৭৪৫০৬

অকুপেশনাল স্যারকামস্টানহেস অ্যাসেসমেন্ট ইন্টারভিউ এন্ড রটিং স্কেল



সামাজিক পরিবেশ

প্রথমত আমি দেখতে চাই যে পরিবার এবং পারিবারিক সমর্থন এর ক্ষেত্রে আপনার জন্য জিনিসগুলো কেমন এবং কিভাবে এটি আপনার দৈনন্দিন জীবনে সাহায্য করে।

- আপনি কি একা থাকেন?
- আপনার বন্ধু/পরিবার / প্রতিবেশীরা কি নিয়মিত আপনাকে পরিদর্শন করেন বা দেখতে বা খোঁজ খবর নিতে আসেন।
- আপনার কি কোন পারিবারিক সাহায্য আছে? আপনার পরিবার থেকে কি সাহায্য করে
- এই মুহূর্তে তারা (পরিবার/পারিবারিক সাহায্য) যে সাহায্য প্রদান করছে তাতে কি আপনি খুশী? (সীমবদ্ধ/আরো সাহায্য/আরো স্বাধীনতা-
- যদি আপনার সাহায্য বা সহযোগীতার প্রয়োজন হয় তাহলে আপনি মনে করেন যে আপনার বন্ধুদের/পরিবার/বাড়ির সাহায্য করবে?
- আপনি পরিবার/বন্ধুদের সাথে যোগাযোগ রাখতে সক্ষম?
- আপনার স্থানীয় এলাকায় কোন জায়গাগুলোতে আপনি নিয়মিত যান (যেমন চার্চ, তাসখেলা, পরিবার পরিদর্শন ইত্যাদি) আপনি কি সেখানে ঠিকভাবে যেতে পারেন?

আমরা এতক্ষন দেখলাম আপনার বাড়িতে কি সামাজিক সমর্থন আছে, এখন আমি দেখবো আপনার নিজের বাড়ী এবং স্থানীয়/সম্প্রদায়ের কাছ থেকে আপনি কি ধরনের সাহায্য এবং সরঞ্জাম পেয়ে থাকেন।

বস্তুগত পরিবেশ

- আপনার বাড়ি কি ধরনের, বাড়িতে কতগুলো রুম আছে
- আপনার সম্পত্তির মালিক কে?
- আপনি বাড়িতে সিড়ি গুলো কিভাবে ব্যবহার করেন?
- আপনার বাড়ির নকশা বা ডিজাইন কেমন?
- আপনার সামনের/পিছনের দরজায় কি কোন ধাপ আছে? (রেলিং)
- আপনি হাটার সময় সহায়ক উপকরণ ব্যবহার করেন?

আমরা আপনার বাড়ির অবস্থা দেখলাম বা বাড়ী সম্পর্কে জানলাম এখন আমি আপনার দৈনন্দিন রুটিন সম্পর্কে জানতে চাই।

সকালে নিজের যত্নের রুটিন

কার্যক্রম

- বিছানায় স্থানান্তর (এক জায়গা থেকে অন্য জায়গায়)
- টয়লেটিং
- গোসল/ধৌতকরণ
- পোশাক পরিধান
- চেয়ারে স্থানান্তর

প্রতিটি কার্যক্রমের জন্য জিজ্ঞাসা

- এই কাজটি করার সময় আপনি কি আত্মবিশ্বাস অনুভব করেন?
- আপনার কাছে এই কাজগুলো কি উপভোগ্য/সন্তোষজনক মনে হয়?
- আপনার জন্য এই কাজটি কতটা গুরুত্বপূর্ণ?
- আপনি কি শারিরিকভাবে কাজটি করতে পারেন?

- আপনার কি এই কাজটি করার সম্পূর্ণ মনোযোগ আছে?
- আপনি কি এই কাজটি করার পুরোপুরি দায়িত্ব নিতে পারেন?
- কেউ কি আপনাকে সাহায্য করে?
- আপনি এই কাজটি কোথায় করেন? আপনার কি কোন সহায়ক সরঞ্জাম আছে?
- আপনার কি এই কাজের জন্য কোন রুটিন আছে?
- অতীতে আপনার এই কাজের কোন কঠিন অভিজ্ঞতা ছিল?
- আপনি কি আপনার সকালের নিজের যত্নের প্রতি সন্তুষ্ট?

সকালের নাস্তা

আমি এখন আপনাদের সকালের নাস্তার রুটিন নিয়ে কথা বলতে চাই

কার্যক্রম

সকালের নাস্তার তৈরি

প্রতিটি কার্যক্রমের জন্য জিজ্ঞাসা

- আপনি কি নিজেই সকালের নাস্তা তৈরি করেন?
- আপনার সকালের নাস্তার জন্য কী রাখেন? আপনার সকালের নাস্তার তৈরির জন্য কি কোন রুটিন আছে?
- আপনি কখন আপনার নাস্তা খান?
- আপনি কি কাজটি করার সময় নিজেকে আত্মবিশ্বাসী মনে করেন?
- আপনার কাছে এই কাজগুলো কি উপভোগ্য/সন্তোষজনক মনে হয়?
- আপনার জন্য এই কাজটি কতটা গুরুত্বপূর্ণ?
- আপনি কি শারিরিকভাবে কাজটি করতে পারেন?
- আপনার কি এই কাজটি করার জন্য সম্পূর্ণ মনোযোগ আছে?
- কেউ কি আপনাকে সাহায্য করে এই কাজের জন্য?
- কোথায় সকালের নাস্তা করেন?
- সকালের নাস্তা তৈরির জন্য আপনি কি কোন উপকরণ এর সাহায্য নেন ?
- অতীতে আপনার এই কাজের জন্য কোন কঠিন অভিজ্ঞতা ছিল?
- আপনি কি সকালের নাস্তার রুটি নিয়ে সন্তুষ্ট?

সকাল

- আপনি সাধারণত সকালের সময় কিভাবে অতিবাহিত করেন?

দুপুরের খাবার

আমি এখন আপনার দুপুরের খাবার নিয়ে কথা বলতে চাই

কার্যক্রম

দুপুরের খাবার তৈরি

প্রতিটি কার্যক্রমের জন্য জিজ্ঞাসা

- আপনি কি নিজেই দুপুরের খাবার তৈরি করেন?
- আপনার দুপুরের খাবারে জন্য কী আছে? আপনার দুপুরের খাবার তৈরির জন্য কি কোন রুটিন আছে?
- আপনি কখন আপনার দুপুরের খাবার খান?
- আপনি কি এই কাজটি করার সময় আত্মবিশ্বাস অনুভব করেন?
- আপনার কাছে এই কাজগুলো কি উপভোগ্য/সন্তোষজনক মনে হয়?
- আপনার জন্য এই কাজটি কতটা গুরুত্বপূর্ণ?
- আপনি কি শারিরিকভাবে কাজটি করতে পারেন?

- আপনার কি এই কাজটি করার জন্য সম্পূর্ণ মনোযোগ আছে?
- কেউ কি আপনাকে সাহায্য করে এই কাজের জন্য?
- আপনি কোথায় দুপুরের খাবার খান?
- দুপুরের খাবার তৈরির জন্য আপনি কি কোন সরঞ্জাম এর সাহায্য নেন?
- আপনার এই কাজের অতীতের কোন কঠিন অভিজ্ঞতা ছিল?
- আপনি কি আপনার দুপুরের খাবারের রুটিন এর উপর সন্তুষ্ট?

বিকাল

আপনি সাধারণত আপনার বিকাল কিভাবে কাটান?

কার্যক্রম

- আপনি কি বাইরে যান?
- আপনি কি কোন ক্লাব অথবা ডে সেন্টারে যোগদান করেন?
- বন্ধুদের সাথে দেখা করেন?
- আপনি কি কোন কাজের জন্য বাইরে যান?
- আপনার কি কোন দায়িত্ব আছে?

প্রতিটি কার্যক্রমের জন্য জিজ্ঞাসা

- আপনি কি এই কাজটি করার সময় আত্মবিশ্বাস অনুভব করেন?
- আপনার কাছে এই কাজগুলো কি উপভোগ্য/সন্তোষজনক মনে হয়?
- আনন্দের জন্য এই কাজটি কতটা গুরুত্বপূর্ণ?
- আপনি কি শারীরিক ভাবে কাজটি করতে পারেন?
- আপনার কি এই কাজটি করার সম্পূর্ণ মনোযোগ আছে?
- আপনি কি এই কাজটি করার পুরোপুরি দায়িত্ব নিতে পারেন?
- কেউ কি আপনাকে সাহায্য করে?
- আপনি এই কাজটি কোথায় করেন? আপনার কি কোন সাহায্যকারী সরঞ্জাম আছে?
- আপনার কি এই কাজের জন্য কোন রুটিন আছে?
- আপনার এই কাজের অতীতের কোন কঠিন অভিজ্ঞতা ছিল?
- আপনি কি আপনার বিকালে রুটিন এর উপর সন্তুষ্ট?

আমি এখন আপনার সন্ধ্যার খাবার নিয়ে কথা বলতে চাই

কার্যক্রম

সন্ধ্যার খাবার

প্রতিটি কার্যক্রমের জন্য জিজ্ঞাসা

- আপনি কি আপনার সন্ধ্যার খাবার তৈরি করেন?
- আপনার সন্ধ্যার খাবার জন্য কী আছে? আপনার সন্ধ্যার খাবার তৈরির জন্য কি কোন রুটিন আছে?
- আপনি কখন আপনার সন্ধ্যার খাবার খান?
- আপনি কি এই কাজটি করার সময় আত্মবিশ্বাস অনুভব করেন?
- আপনার কাছে এই কাজগুলো কি উপভোগ্য/সন্তোষজনক মনে হয়?
- আপনার জন্য এই কাজটি কতটা গুরুত্বপূর্ণ?
- আপনি কি শারীরিকভাবে কাজটি করতে পারেন?
- আপনার কি এই কাজটি করার সম্পূর্ণ মনোযোগ আছে?
- কেউ কি আপনাকে সাহায্য করে?

- আপনি কোথায় আপনার সন্ধ্যার খাবার খান?
- সন্ধ্যার খাবার তৈরির জন্য আপনি কি কোন সরঞ্জাম এর সাহায্য নেন?
- আপনার এই কাজের অতীতের কোন কঠিন অভিজ্ঞতা ছিল?
- আপনি কি আপনার সন্ধ্যার খাবার রুটিন এর উপর সন্তুষ্ট?

সন্ধ্যা :

আপনি সাধারণত আপনার সন্ধ্যা কিভাবে কাটান?

কার্যক্রম

- আপনি কি বাইরে যান?
- আপনি কি কোন ক্লাব অথবা ডে সেন্টারে যোগদান করেন?
- বন্ধুদের সাথে দেখা করেন?
- আপনি কি কোন কাজের জন্য বাইরে যান?
- আপনার কি কোন দায়িত্ব আছে?

প্রতিটি কার্যক্রমের জন্য জিজ্ঞাসা

- আপনি কি এই কাজটি করার সময় আত্মবিশ্বাস অনুভব করেন?
- আপনার কাছে এই কাজগুলো কি উপভোগ্য/সন্তোষজনক মনে হয়?
- আনপার জন্য এই কাজটি কতটা গুরুত্বপূর্ণ?
- আপনি কি শারিরিক ভাবে কাজটি করতে পারেন?
- আপনার কি এই কাজটি করার সম্পূর্ণ মনোযোগ আছে?
- আপনি কি এই কাজটি করার পুরোপুরি দায়িত্ব নিতে পারেন?
- কেউ কি আপনাকে সাহায্য করে?
- আপনি এই কাজটি কোথায় করেন ? আপনার কি কোন সাহায্যকারী সরঞ্জাম আছে?
- আপনার কি এই কাজের জন্য কোন রুটিন আছে?
- আপনার এই কাজের অতীতের কোন কঠিন অভিজ্ঞতা ছিল?
- আপনি কি আপনার বিকালে রুটিন এর উপর সন্তুষ্ট?

রাত

কার্যক্রম

- পোশাক পরিবর্তন/নিজের যত্ন
- বিছানায় স্থানান্তর
- আপনার কি টয়লেট ব্যবহার এর জন্য রাতে উঠতে হয়?
- আপনার কি কোন সঙ্গী রাতে উঠানোর দায়িত্ব পালন করতে হয়?

প্রতিটি কার্যক্রমের জন্য জিজ্ঞাসা

- আপনি কি এই কাজটি করার সময় আত্মবিশ্বাস অনুভব করেন?
- আপনার কাছে এই কাজগুলো কি উপভোগ্য/সন্তোষজনক মনে হয়?
- আপনার জন্য এই কাজটি কতটা গুরুত্বপূর্ণ?
- আপনি কি শারিরিকভাবে কাজটি করতে পারেন?
- আপনার কি এই কাজটি করার সম্পূর্ণ মনোযোগ আছে?
- আপনি কি এইকাজটি করার পুরোপুরি দায়িত্ব নিতে পারেন?
- কেউ কি আপনাকে সাহায্য করে?
- আপনি এই কাজটি কোথায় করেন ? আপনার কি কোন সাহায্যকারী সরঞ্জাম আছে?

- আপনার কি এই কাজের জন্য কোন রুটিন আছে?
- আপনার এই কাজের অতীতের কোন কঠিন অভিজ্ঞতা ছিল?
- আপনি কি আপনার বিকালে রুটিন এর উপর সন্তুষ্ট?

লক্ষ্যসমূহ :

- আপনি কোন কাজটি করতে সক্ষম হতে চান যেটি আপনি বর্তমানে করতে পারেন না?
- বাড়িতে ফিরে যাওয়ার পর কোন কাজগুলো করতে পারা আপনার জন্য গুরুত্বপূর্ণ?
- আপনি কখনো ভবিষ্যতের জন্য বাস্তবসম্মত পরিকল্পনা করেছেন? আপনি কি মনে করেন এই পরিকল্পনাগুলোর কোনটি আনপার অর্জন করার সক্ষমতা আছে?
- আপনার কি পরবর্তী সপ্তাহের জন্য কোন পরিকল্পনা আছে?
- আপনি যা অর্জন করতে চান সেটি কিভাবে অর্জন করবেন বলে আপনি মনে করেন?
- আমরা প্রায়ই লক্ষ্য নির্ধারণ করি এবং আমাদের পূর্ব অভিজ্ঞতার দিকে ফিরে তাকাই যা আমাদের সাহায্য করে আমরা কিভাবে ভবিষ্যত লক্ষ্যসমূহ অর্জন করব?

অতীত অভিজ্ঞতার ব্যাখ্যা

আপনি মনে করেন আপনার পুরো জীবনে সাধারণত উত্থান পতন ছিল?

- আপনি মনে করেন আপনার জীবন স্বাভাবিকের চেয়ে ভাল বা খারাপ হতে পারত?
- আপনি বলেছেন আপনার ১ টি ভাল/খারাপ/স্বাভাবিক ছিল আপনি কি আপনার জীবনের ১ টি ভাল সময় শনাক্ত করতে পারেন? এবং ১ টি খারাপ সময়?
- এই উত্থান পতন আপনাকে কিভাবে প্রভাবিত করত?

পরিবর্তনের জন্য প্রস্তুত

- আপনি ১ টি ভাল বা খারাপ সময় বর্ণনা করেছেন যা অবশ্যই একটি বড় ঘটনা, এই পরিবর্তনের সাথে আপনি কিভাবে মানিয়ে নিয়েছেন?
- সময়ের সাথে সাথে আমাদের দিনের কার্যক্রম পরিবর্তন হয় আপনি কি মনে করেন এই পরিবর্তনের সাথে আপনি খাপ খাওয়াতে পেরেছেন?
- যদি জীবন সম্পর্কে আপনাকে কেউ কোন পরামর্শ বা মতামত দেয়, আপনি কি অনুভব করেন, আপনি এতে কিভাবে প্রতিক্রিয়া করেন?

Appendix- XII



বাংলাদেশ হেল্থ প্রফেশন ইনষ্টিটিউট (বিএইচপিআই)

অকুপেশনাল থেরাপি বিভাগ

সিআরপি- চাপাইন, সাভার, ঢাকা-১৩৪৩. টেলি: ০২-৭৭৪৫৪৬৪-৫, ৭৭৪১৪০৪, ফ্যাক্স: ০২-৭৭৪৫০৬

অকুপেশনাল স্যারকামস্টানছেস অ্যাসেসমেন্ট ইন্টারভিউ এন্ড রিটিং স্কেল এবং মন্তব্যের সারাংশ ফর্ম

ভূমিকা :

চূড়ান্ত মন্তব্য

স	<input type="checkbox"/> পেশাগত ভূমিকা প্রতিফলিত হয় কর্মক্ষম জীবন যাপনে <input type="checkbox"/> বর্তমান ভূমিকার সাথে সম্পূর্ণ পরিতৃপ্তি আছে <input type="checkbox"/> ব্যাপক পরিসরে দায়িত্ব পরিপূর্ণ করে।
অ	<input type="checkbox"/> পেশাগত ভূমিকা প্রতিফলিত হয় কিছুটা কর্মক্ষম জীবন যাপনে <input type="checkbox"/> বর্তমান ভূমিকার সাথে কিছুটা পরিতৃপ্তি আছে <input type="checkbox"/> সামান্য অসুবিধা হয় ব্যাপক পরিসরে দায়িত্ব পরিপূর্ণ করতে।
ব	<input type="checkbox"/> পেশাগত ভূমিকা কর্মক্ষম জীবন যাপন গঠন করতে ব্যর্থ হয়। <input type="checkbox"/> বর্তমান ভূমিকার সাথে খুব সামান্য পরিতৃপ্তি আছে <input type="checkbox"/> বেশি অসুবিধা হয় ব্যাপক পরিসরে দায়িত্ব পালন করতে।
সী	<input type="checkbox"/> কোন পেশাগত ভূমিকা নেই <input type="checkbox"/> পেশাগত ভূমিকা থেকে বিচ্ছিন্ন <input type="checkbox"/> ব্যাপক পরিসরে দায়িত্ব পালন করতে পারে না।

অভ্যাস :

স	<input type="checkbox"/> দৈনন্দিন কর্মপরিচালনা অত্যন্ত সু-গঠিত <input type="checkbox"/> কাজ, বিশ্রাম, নিজের যত্ন এবং অবসরের মধ্যে সুসমতা। <input type="checkbox"/> দৈনন্দিন কর্ম পরিকল্পনা নিয়ে সমৃষ্টি
ব	<input type="checkbox"/> দৈনন্দিন কর্মপরিচালনা কিছুটা সুগঠিত <input type="checkbox"/> কাজ, বিশ্রাম, নিজের যত্ন এবং অবসরের মধ্যে কিছুটা সমতা <input type="checkbox"/> দৈনন্দিন কর্মপরিচালনা নিয়ে কিছুটা সমৃষ্টি।
অ	<input type="checkbox"/> দৈনন্দিন কর্মপরিচালনা খুব সামান্য সুগঠিত <input type="checkbox"/> কাজ, বিশ্রাম, নিজের যত্ন এবং অবসরের মধ্যে খুব সামান্য সমতা। <input type="checkbox"/> দৈনন্দিন কর্মপরিচালনা নিয়ে খুব সামান্য সমৃষ্টি
সী	<input type="checkbox"/> দৈনন্দিন কর্মপরিচালনা সুগঠিত নয়। <input type="checkbox"/> কাজ, বিশ্রাম, নিজের যত্ন এবং অবসরের মধ্যে কোন সমতা নেই। <input type="checkbox"/> দৈনন্দিন কর্মপরিচালনা নিয়ে অসমৃষ্টি।

চূড়ান্ত মন্তব্য

ব্যক্তিগত কার্যক্রম :

স	<input type="checkbox"/> সক্ষমতার প্রতি অত্যন্ত আত্মবিশ্বাসী <input type="checkbox"/> পরবর্তী ছয় মাস সাফল্যের জন্য অপেক্ষা <input type="checkbox"/> কিছু বিষয় সনাক্তকরন (তিন বা এর বেশি) যা নিয়ে গর্বিত/ভালোভাবে করতে পারে।
ব	<input type="checkbox"/> সক্ষমতার প্রতি কিছুটা আত্মবিশ্বাসী <input type="checkbox"/> পরবর্তী ছয় মাসের মধ্যে কিছুটা সাফল্যের জন্য অপেক্ষা। <input type="checkbox"/> কিছু বিষয় সনাক্ত করনে সামান্য অসুবিধা যা নিয়ে গর্বিত/ভালোভাবে করতে পারে।
অ	<input type="checkbox"/> সক্ষমতার প্রতি খুব সামান্য আত্মবিশ্বাস <input type="checkbox"/> পরবর্তী ছয় মাসের মধ্যে গুরুত্বপূর্ণ উদ্বেগ ব্যর্থতার ব্যাপারে। <input type="checkbox"/> কিছু বিষয় সনাক্তকরনে অত্যন্ত অসুবিধা যা নিয়ে গর্বিত/ভালোভাবে করতে পারে।
সী	<input type="checkbox"/> সক্ষমতার প্রতি কোন আত্মবিশ্বাস নেই। <input type="checkbox"/> পরবর্তী ছয় মাস ব্যর্থতার জন্য অপেক্ষা <input type="checkbox"/> কোন বিষয় সনাক্ত করতে পারে না, যা নিয়ে গর্বিত/ভালোভাবে করতে পারে।

মূল্যবোধ :

স	<input type="checkbox"/> স্বতন্ত্র এবং নির্দিষ্ট মূল্যবোধ সনাক্ত করন <input type="checkbox"/> প্রকাশিত মূল্যবোধের ব্যাপারে দৃঢ় বিশ্বাস <input type="checkbox"/> বর্তমান পরিস্থিতি এবং নিজস্ব মূল্যবোধ প্রকাশে সম্পূর্ণ সামঞ্জস্য।
ব	<input type="checkbox"/> কিছুটা অনির্দিষ্ট মূল্যবোধ শনাক্তকরন <input type="checkbox"/> প্রকাশিত মূল্যবোধের ব্যাপারে কিছুটা বিশ্বাস <input type="checkbox"/> বর্তমান পরিস্থিতি এবং নিজস্ব মূল্যবোধ প্রকাশে কিছুটা সামঞ্জস্য।
অ	<input type="checkbox"/> শিথিলভাবে অত্যন্ত অনির্দিষ্ট মূল্যবোধ শনাক্ত করন <input type="checkbox"/> প্রকাশিত মূল্যবোধের ব্যাপারে খুব সামান্য বিশ্বাস। <input type="checkbox"/> বর্তমান পরিস্থিতি এবং নিজস্ব মূল্যবোধ প্রকাশে সামান্য সামঞ্জস্য।
সী	<input type="checkbox"/> শিথিলভাবে অত্যন্ত অনির্দিষ্ট মূল্যবোধ শনাক্ত করন <input type="checkbox"/> প্রকাশিত মূল্যবোধের ব্যাপারে খুব সামান্য বিশ্বাস। <input type="checkbox"/> বর্তমান পরিস্থিতি এবং নিজস্ব মূল্যবোধ প্রকাশে সামান্য সামঞ্জস্য নেই।

চূড়ান্ত মন্তব্য

আগ্রহ :

স	<input type="checkbox"/> কাজের বাইরে অনেক কিছুতে আগ্রহ এবং নিয়মিত ভাবে অংশগ্রহন। <input type="checkbox"/> প্রাথমিক কাজে অনেক বেশি আগ্রহ। <input type="checkbox"/> আগ্রহ অনুসারে অংশগ্রহনে সম্পূর্ণ পরিতৃপ্তি
ব	<input type="checkbox"/> অল্প কিছুতে অংশগ্রহন। কিন্তু স্পষ্টভাবে প্রকাশিত কাজের বাইরে নিয়মিত আগ্রহ। <input type="checkbox"/> প্রাথমিক কাজে কিছুটা আগ্রহ। <input type="checkbox"/> আগ্রহ অনুসারে অংশগ্রহনে কিছুটা পরিতৃপ্তি।
অ	<input type="checkbox"/> কাজের বাইরে অল্প এবং অস্পষ্ট আগ্রহ। নিয়মিত অংশগ্রহন না করা। <input type="checkbox"/> প্রাথমিক কাজে খুব সামান্য আগ্রহ। <input type="checkbox"/> আগ্রহ অনুসারে অংশগ্রহনে খুব সামান্য পরিতৃপ্তি।
সী	<input type="checkbox"/> কাজের বাইরে কোন নির্দিষ্ট আগ্রহ এবং অংশগ্রহন নেই। <input type="checkbox"/> প্রাথমিক কাজে কোন আগ্রহ নেই। <input type="checkbox"/> অংশগ্রহনে অসন্তুষ্টি

দক্ষতা : মোটর, পদ্ধতি এবং যোগাযোগ/আন্তঃ যোগাযোগ দক্ষতা

দক্ষতা :

স	<input type="checkbox"/> ভালো দক্ষতার কারণে কর্মক্ষমতায় কোন সীমাবদ্ধতা নেই। <input type="checkbox"/> দক্ষতার মধ্যে (যদি কোন) সীমাবদ্ধতা থাকলে কার্যকরীভাবে ক্ষতিপূরণ করা হয়।
ব	অংশগ্রহনে অনুমতি দেয়া হয় কিন্তু এখানে কিছু কর্মক্ষমতায় সীমাবদ্ধতা আছে : <input type="checkbox"/> মোটর দক্ষতা <input type="checkbox"/> ক্রিয়া দক্ষতা <input type="checkbox"/> যোগাযোগ/আন্তঃসম্পর্ক দক্ষতা
অ	অংশগ্রহনে বাধা দেয়া হয় সুনির্দিষ্ট সীমাবদ্ধতার কারণে <input type="checkbox"/> মোটর দক্ষতা <input type="checkbox"/> ক্রিয়া দক্ষতা <input type="checkbox"/> যোগাযোগ/আন্তঃসম্পর্ক দক্ষতা
সী	অংশগ্রহনে বাধা দেয়া হয় কঠোর সীমাবদ্ধতার কারণে <input type="checkbox"/> মোটর দক্ষতা <input type="checkbox"/> ক্রিয়া দক্ষতা <input type="checkbox"/> যোগাযোগ/আন্তঃসম্পর্ক দক্ষতা

চূড়ান্ত মন্তব্য

সল্পমেয়াদী লক্ষ্য :

স	<input type="checkbox"/> অর্জনযোগ্য কিন্তু উল্লেখযোগ্য স্বল্পমেয়াদী লক্ষ্য (সমূহ) চিহ্নিত করা। <input type="checkbox"/> সম্মিলিতভাবে লক্ষ্য পূরণের জন্য বাস্তবসম্মত পরিকল্পনা (গুলি) আলোচনা। <input type="checkbox"/> পরিকল্পনা (গুলি) বাস্তবায়নে সক্রিয়ভাবে অংশগ্রহণ
অ	<input type="checkbox"/> লক্ষ্য (সমূহ) যা অর্জন করা কঠিন হতে পারে বা যদিও সহজে অর্জনযোগ্য তা অবাস্তব। <input type="checkbox"/> লক্ষ্য পূরণের জন্য কিছুটা অবাস্তব পরিকল্পনা (সমূহ) কর। <input type="checkbox"/> পরিকল্পনা (সমূহ) বাস্তবায়নে কিছুটা অংশগ্রহণ করে।
ব	<input type="checkbox"/> অস্পষ্ট বা দ্বন্দ্বপূর্ণ লক্ষ্য চিহ্নিত করা যা অর্জন করা কঠিন হবে। <input type="checkbox"/> বাস্তবিক নয় এমন পরিকল্পনা আলোচনা করা <input type="checkbox"/> পরিকল্পনা সমূহ বাস্তবায়নে খুব সামান্য অংশগ্রহণ
সী	<input type="checkbox"/> কোনো সল্পমেয়াদী লক্ষ্য সমূহ বা অর্জনযোগ্য লক্ষ্য নেই। <input type="checkbox"/> পরিকল্পনা নিয়ে আলোচনা না করা, সহজেই তার পরিকল্পনা গুলি ছেড়ে দেন। <input type="checkbox"/> পরিকল্পনা বাস্তবায়নে কোনো অংশগ্রহণ না করা, লক্ষ্য সমূহ অর্জনের জন্য কিছু না করা।

দীর্ঘ মেয়াদীক্ষতা :

স	<input type="checkbox"/> অর্জনযোগ্য ও বাস্তবিক দীর্ঘমেয়াদী লক্ষ্য সমূহ চিহ্নিত করা <input type="checkbox"/> সম্মিলিতভাবে লক্ষ্যপূরণের জন্য বাস্তবসম্মত পরিকল্পনা গুলি আলোচনা। <input type="checkbox"/> পরিকল্পনা (গুলো) বাস্তবায়নে সক্রিয়ভাবে অংশগ্রহণ
অ	<input type="checkbox"/> দীর্ঘমেয়াদী লক্ষ্য (সমূহ) যা অর্জন করা কঠিন হতে পারে বা যদিও সহজ অর্জনযোগ্য তা অবাস্তব <input type="checkbox"/> লক্ষ্যপূরণের জন্য কিছুটা অবাস্তব পরিকল্পনা করে যেমন: স্বল্পমেয়াদী লক্ষ্য কিছুটা দীর্ঘমেয়াদী লক্ষ্যের সাথে সম্পর্কিত। <input type="checkbox"/> পরিকল্পনা (সমূহ) বাস্তবায়নে কিছুটা অংশগ্রহণ করে।
ব	<input type="checkbox"/> অস্পষ্ট বা দ্বন্দ্বপূর্ণ দীর্ঘমেয়াদী লক্ষ্যসমূহ চিহ্নিত করা বা অর্জন করা কঠিন হবে। <input type="checkbox"/> বাস্তবিক নয় এমন পরিকল্পনা আলোচনা করা। স্বল্প মেয়াদী লক্ষ্য যা দীর্ঘমেয়াদী লক্ষ্যের সাথে সম্পর্কিত নয়। <input type="checkbox"/> পরিকল্পনা (গুলো) বাস্তবায়নে খুব সামান্য অংশগ্রহণ
সী	<input type="checkbox"/> দীর্ঘমেয়াদী লক্ষ্য সনাক্তকরা যায় নি বা অর্জিত হয়নি এমন লক্ষ্য আছে। <input type="checkbox"/> পরিকল্পনা নিয়ে আলোচনা করে না, তার পরিকল্পনাসমূহ সহজেই ছেড়ে দেন। <input type="checkbox"/> পরিকল্পনা বাস্তবায়নে কোনো অংশগ্রহণ করে না, লক্ষ্য সমূহ অর্জনের জন্য কিছু করে না।

চূড়ান্ত মন্তব্য

অতীতের অভিজ্ঞতার ব্যাখ্যা :

স	<input type="checkbox"/> অতীত অভিজ্ঞতা সম্পর্কে খুব ইতিবাচক অনুভূতি প্রকাশ করে। <input type="checkbox"/> অতীতকে কর্মক্ষমতা এবং অর্জনের গুরুত্বপূর্ণ সময় হিসেবে চিহ্নিত করা
অ	<input type="checkbox"/> অতীত অভিজ্ঞতা সম্পর্কে কিছু ইতিবাচক অনুভূতি প্রকাশ করা। <input type="checkbox"/> সমান জোর দিয়ে সেরা এবং সবচেয়ে খারাপ সময় গুলো উপস্থাপন করে।
ব	<input type="checkbox"/> অতীতের অভিজ্ঞতা সম্পর্কে বেশিরভাগ নেতিবাচক অনুভূতি প্রকাশ করে। <input type="checkbox"/> জীবনের সেরা সময় গুলো এর চেয়ে খারাপ সময় (গুলো) উপর বেশি জোর রাখে।
সী	<input type="checkbox"/> অতীতের অভিজ্ঞতা সম্পর্কে শুধুমাত্র নেতিবাচক অনুভূতি প্রকাশ করে। <input type="checkbox"/> শুধুমাত্র খারাপ সময়গুলো আলোচনা করে, সেরা সময় গুলো চিহ্নিত করতে অক্ষম।

--

পারিপার্শ্বিক পরিবেশ :

স	<input type="checkbox"/> পারিপার্শ্বিক পরিবেশের চাহিদা/সীমাবদ্ধতা যা কিনা সকল কর্মক্ষমতায় ভূমিকা পালনে দৃঢ়ভাবে সমর্থন করে। <input type="checkbox"/> যথেষ্ট সম্পদ/সুযোগ/অর্থ, পরিবহন, সুবিধা ইত্যাদি যা পছন্দমত কার্যক্রমে অংশগ্রহণে সমর্থন করে
অ	<input type="checkbox"/> পারিপার্শ্বিক পরিবেশের চাহিদা/সীমাবদ্ধতা যা কিনা সকল কর্মক্ষমতায় ভূমিকা পালনে কিছুটা সমর্থন করে। <input type="checkbox"/> পর্যাপ্ত সম্পদ/সুযোগ (অর্থ, পরিবহন, সুবিধা ইত্যাদি) যা কিনা পছন্দমত কার্যক্রমে অংশগ্রহণে কিছুটা সাহায্য এবং সমর্থন করে।
ব	<input type="checkbox"/> পারিপার্শ্বিক পরিবেশের চাহিদা/সীমাবদ্ধতা যা কিনা সকল কর্মক্ষমতায় ভূমিকা পালনে সামান্য সমর্থন করে। <input type="checkbox"/> সীমিত সম্পদ/সুযোগ (অর্থ, পরিবহন, সুবিধা ইত্যাদি) যা কিনা খুবই সামান্য সাহায্য করে এবং পছন্দমত কার্যক্রমে অংশগ্রহণে বাধা দেয়।
সী	<input type="checkbox"/> পারিপার্শ্বিক পরিবেশের চাহিদা/সীমাবদ্ধতা যা কিনা সকল কর্মক্ষমতায় ভূমিকা পালনে কোন সাহায্য করে না। এবং সকল কর্মক্ষমতায় ভূমিকা পালনে সীমাবদ্ধতা সৃষ্টি করে। <input type="checkbox"/> অপর্যাপ্ত সম্পদ/সুযোগ (অর্থ, পরিবহন, সুবিধা ইত্যাদি) যা কিনা কোনো সাহায্য করেনা এবং পছন্দমত কার্যক্রমে অংশগ্রহণকে সীমাবদ্ধ করে।

--

সামাজিক পরিবেশ :

চূড়ান্ত মন্তব্য

স	<input type="checkbox"/> অন্যান্য ব্যক্তি (পরিবার/বন্ধু/সহকর্মী) দৃঢ়ভাবে সমর্থন প্রদান করে যা অংশগ্রহনকে সহজতর করে। <input type="checkbox"/> সামাজিক অংশগ্রহনে যথেষ্ট সুযোগ আছে।
অ	<input type="checkbox"/> অন্যান্য ব্যক্তি (পরিবার/বন্ধু/সহকর্মী) কিছু সমর্থন প্রদান করে যা কিছু অংশগ্রহনের অনুমতি দেয়। <input type="checkbox"/> সামাজিক অংশগ্রহনের কিছু সুযোগ রয়েছে।
ব	<input type="checkbox"/> অন্যান্য ব্যক্তি (পরিবার/বন্ধু/সহকর্মী) খুব সামান্য সমর্থন প্রদান করে যা অংশগ্রহনকে বাধা দেয়। <input type="checkbox"/> সামাজিক অংশগ্রহনের জন্য খুব কম সুযোগ রয়েছে।
সী	<input type="checkbox"/> সামাজিক সহায়তা (পরিবার/বন্ধু/সহকর্মী) অনুপস্থিত সামাজিক পরিবেশ অংশগ্রহন কে সীমাবদ্ধ করে। <input type="checkbox"/> সামাজিক অংশগ্রহনের কোনো সুযোগ নেই।

পরিবর্তনের জন্য প্রস্তুতি :

স	<input type="checkbox"/> প্রতিক্রিয়া/ব্যক্তিগত পরিবর্তন/পরিবেশগত পরিস্থিতিতে ভাল সমন্বয় করতে পারা। <input type="checkbox"/> ইতিবাচক পরিবর্তন করতে অত্যন্ত অনুপ্রানিত; ক্লায়েন্ট যে এলাকায় কাজ করতে চায় তা স্পষ্টভাবে চিহ্নিত করা।
অ	<input type="checkbox"/> প্রতিক্রিয়া/ব্যক্তিগত পরিবর্তন/পরিবেশগত পরিস্থিতিতে সমন্বয় করতে কিছু অসুবিধা <input type="checkbox"/> ইতিবাচক পরিবর্তন করতে কিছু অনুপ্রেরনা ক্লায়েন্ট কোন এলাকায় কাজ করতে চায় তা স্পষ্টভাবে চিহ্নিত করতে কিছু অসুবিধা।
ব	<input type="checkbox"/> প্রতিক্রিয়া/ব্যক্তিগত পরিবর্তন/পরিবেশগত পরিস্থিতিতে সমন্বয় করতে উল্লেখযোগ্য অসুবিধা। <input type="checkbox"/> ইতিবাচক পরিবর্তন করতে খুব অল্প অনুপ্রেরনা; ক্লায়েন্ট কোন এলাকায় কাজ করতে চায় তা চিহ্নিত করতে উল্লেখযোগ্য অসুবিধা।
সী	<input type="checkbox"/> প্রতিক্রিয়া/ব্যক্তিগত পরিবর্তন/পরিবেশগত পরিস্থিতি প্রত্যাখ্যান করে। <input type="checkbox"/> অনুপযুক্ত পরিবর্তন বা সংস্করণ করে ; ক্লায়েন্ট কোন এলাকায় কাজ করতে চায় তা চিহ্নিত করতে না পারা।