

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

پایان نامه

برای دریافت درجه فوق لیسانس در رشته مددکاری اجتماعی

موضوع:

شناخت نیازهای رفاهی کارکنان
حوزه‌های ستادی وزارت بهداشت، درمان
و آموزش پزشکی

استاد راهنما:

۱۳۸۱ / ۷ / ۱۰

دکتر مصطفی اقلیما

استادان مشاور:

۱۳۸۱ / ۷ / ۱۰

حسین حاج بابایی

دکتر محمدرضا سعیدی

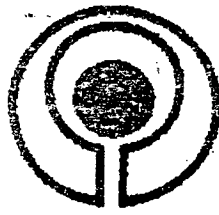
۴۲۲۱۹

پژوهشگر:

نسرين صانعی

۱۳۸۰

وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
سازمان مدیریت و برنامه ریزی
معاونت امور دانشجویی



دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
تأییدیه اعضای هیات داوران

پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته *روانشناسی* تحت عنوان *تأثیر سبک زندگی*
روانشناسی *روانشناسی*
 با حضور هیات داوران در تاریخ *۱۳۸۰/۰۱/۰۳* توسط *خواهر ابولوارث نسرین* لغوی
 دفاع گردید و نمره *۱۰۹/۱۰۰* با امتیاز *عالی* به ایشان تعلق گرفت.

هیات داوران

۱- استاد راهنما

۲- استاد مشاور

۳- استاد مشاور

۴- مدیر گروه

۵- اساتید ناظر

۱-

۲-

۶- نماینده دفتر تحصیلات تکمیلی

تأییدیه اعضای هیات داوران

تقدیم به مادرم:

جویبار زلالی که نهالهای کوچک زندگی‌اش را آب

داد و به لطافت یک نسیم معطر از سرمان

گذشت.

تقدیم به پدرم:

که با استواری و همتش درس بردباری و
ایستادگی را آموختم و زحمات بی‌دریغش همواره
آغازگر راهم است.

تقدیم به همسر و فرزندانم:

که راه مرا برای عبور از مسیر تعلیم هموار ساختند

و برای به انجام رسیدن این مجموعه صمیمانه

همکاری و همدلی کردند.

..... و نیز سپاس بی‌قیاس خود را بپای استادان
دانشمند و بزرگوار آقایان دکتر مصطفی اقلیما،
حسین حاج‌بابایی و دکتر محمدرضا سعیدی تقدیم
می‌دارم که برای شکل‌گیری این وجیزه از هیچ
همراهی و راهنمایی دریغ نوزیدند و کریمانه
خورشیدوار، انوار ذره پرور خود را بر من ارزانی
داشتند

کتابخانه تخصصی
پژوهش‌های فلسفی
و ادبی
شماره ۱۰۰
تیراژ ۱۰۰

چکیده پایان نامه

عنوان پایان نامه: شناخت نیازهای رفاهی کارکنان حوزه‌های ستادی وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی

پژوهشگر: نسرين صانعی

رشته تحصیلی: کارشناسی ارشد رشته مددکاری اجتماعی

استاد راهنما: آقای دکتر مصطفی اقلیما

آقای حسین حاج بابایی

استادان مشاور:

آقای دکتر محمدرضا سعیدی

سال: ۱۳۸۰

۱) هدف پژوهش:

دستیابی به سطوح نیازهای رفاهی کارکنان حوزه‌های ستادی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و ارزیابی نگرش آنان نسبت به وضعیت موجود و امکانات مورد نیاز که باید برای تأمین آنها برنامه‌ریزی شود.

۲) روش نمونه‌گیری افراد نمونه از نظر تغذا، جنس و غیره:

در این پژوهش به روش نمونه‌گیری سیستماتیک تصادفی، ۱۵٪ کل جامعه شامل ۲۱۰ نمونه زن و مرد در مقاطع تحصیلی زیر دیپلم تا دکتری تخصصی انتخاب گردیدند. جمع‌آوری اطلاعات در این جامعه با توزیع پرسشنامه و مصاحبه انجام گرفت.

۳) روش پژوهش:

پژوهش از نوع توصیفی - تحلیلی بوده که از مطالعه کتابخانه‌ای آغاز و جمع‌آوری اطلاعات به طریق میدانی با انجام مصاحبه و تکمیل پرسشنامه انجام گرفته است. برای تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از نرم‌آفرار SPSS و از آزمونهای گاما، کرامرزوی و فای استفاده گردید.

۴) ابزار اندازه‌گیری:

ابزار سنجش در این پژوهش پرسشنامه‌ای با ۴۴ سؤال (۴۱ سؤال بسته و ۳ سؤال باز) می‌باشد. جهت برآورد اعتبار آن از روش آلفای کرونباخ استفاده شد.

۵) طرح پژوهش:

پژوهش از نوع کاربردی است که نتیجه آن به تعیین نیازهای رفاهی کارکنان حوزه‌های ستادی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی منتهی می‌گردد. متغیرهای اصلی مورد بررسی عبارتند از جنس، سن، سنوات خدمت، وضعیت تأهل، وضعیت استخدامی، میزان تأمین نیازهای رفاهی که شامل نیازهای بهداشتی - درمانی، مالی، شغلی، خدمات اجتماعی، اوقات فراغت و رضایت شغلی می‌باشد.

۶) نتیجه کلی:

تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده نشان داده که میان سطح تحصیلات، جنسیت و وضعیت تأهل با میزان نیازهای بهداشتی، درمانی رابطه معناداری وجود ندارد. بدین معنی که نیازهای بهداشتی، درمانی در تمام گروههای سنی با سطح تحصیلات متفلسوت، زنان و مردان، متأهل و مجرد بالاست. همچنین میان سطح تحصیلات و میزان تأمین نیازهای مالی ارتباط معنی‌دار قوی وجود دارد، با بالا رفتن سطح تحصیلات میزان نیازهای مالی کاهش می‌یابد. میان تحصیلات و میزان نیاز به امکانات اوقات فراغت رابطه معناداری وجود دارد و با افزایش سطح تحصیلات میزان نیاز به اوقات فراغت افزایش می‌یابد. در مورد وضعیت تأهل و میزان نیاز به خدمات اجتماعی رابطه معنی‌داری مشاهده نگردید. افراد متأهل رضایت کمتری از میزان تأمین نیازهای خدمات اجتماعی داشته‌اند. در ارتباط میان نیازهای رفاهی کارکنان و رضایتمندی شغلی، میان رضایتمندی شغلی و میزان تأمین نیازهای شغلی ارتباط معنی‌دار مشاهده گردید.

Abstract

The objective of this research is to identify facility needs of the Ministry of Health & Medical Education personnel. The subjects included %15 of the total community, including 210 men and women of official and contractory employment status. These were randomly and systematically selected among 1354 personnel having high school diploma, associate diploma, BS, MS and MD. (123 men, 85 women and 1 questionnaire not completed.)

Tools of this research were interview, and a questionnaire of 44 questions (41 closed Qs and 3 open Qs), in three sections of personal data issued, special objectives, and open questions.

The research data have been presented, using descriptive statistics, distribution tables, analytical tables and charts. Gama, Cramers'v and PHI tests were used for analytical statistics. The results of the research indicates that health and curative needs are not subject to sex, age and level of education, namely that health and curative needs of all age groups of single and married men and women with high levels of education are high. Besides, there is a meaningful relationship between level of education and level of financial needs fulfilment. The more level of education, the more level of needs to free time facilities. There was no meaningful relationship between marriage status and need to social services. Married people were less satisfied with level of fulfilling their social services needs. There was a meaningful relationship between job satisfaction and level of fulfilling job needs.

Recommendation

The findings of this research emphasizes on improving the performance of the personnel of the Ministry, there is a need to pay special attention to their facility needs.

Key terms: facility needs - personnel

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول
۱	مقدمه
۲	بیان مسئله
۵	اهمیت مسئله
۹	اهداف پژوهش
۱۲	سئوالات پژوهش
۱۲	تعاریف مفاهیم و واژه‌ها
	فصل دوم
۱۶	مقدمه
۱۶	زمینه‌های تاریخی پیدایش نظریه رفاه
۱۸	سیر تاریخی رفاه و تأمین اجتماعی در جهان و ایران
۲۵	مسأله مد یا موج
۲۷	اهمیت نیروی انسانی در توسعه پایدار
۲۹	رفاه اجتماعی
۲۹	مفهوم رفاه اجتماعی
۳۰	تئوری‌های بنیاد و عملکرد رفاه اجتماعی
۳۰	وجدان اجتماعی و غریزه انسانگرایی
۳۱	نظریه مدنیت
۳۲	تأمین اجتماعی
۳۴	زمینه تئوریک نیاز
۳۵	تعاریف نیاز
۳۸	تعریف انگیزش
۴۰	ویژگیهای انگیزش
۴۰	انگیزش درونی و انگیزش بیرونی
۴۱	طبقه‌بندی انگیزه‌ها
۴۲	نظریه‌های انگیزش
۵۶	رضایت شغلی

۵۷	ابعاد رضایت شغلی
۵۷	نظریه‌ها
۶۱	برنامه رفاهی
۶۲	مروری بر مطالعات گذشته

فصل سوم

۶۴	جامعه آماری، جمعیت نمونه و روش نمونه‌گیری
۶۴	ابزار پژوهش
۶۵	روش تجزیه و تحلیل آماری

فصل چهارم

۶۶	تجزیه و تحلیل داده‌ها
----	-------	-----------------------

فصل پنجم

۱۱۲	بحث و نتیجه‌گیری یافته‌ها
۱۱۳	نتایج حاصل از سؤالات پژوهش
۱۲۴	پیشنهادها و محدودیتهای تحقیق
۱۲۷	منابع فارسی
۱۳۱	منابع انگلیسی

پیوستها

فصل یکم

موضوع پژوهش



مقدمه

تأمین اجتماعی و حمایت‌های رفاهی همواره از مسائل مهم کشورهای جهان اعم از توسعه یافته و در حال توسعه بوده است، و امروزه هنوز برای بخش بزرگی از جهان به صورت مبارزه ای پایدار باقی مانده است.

تأمین تسهیلات رفاهی به خصوص در کشورهای توسعه نیافته از وظایف اصلی دولت‌ها در مقوله رشد و توسعه پایدار است. هر چند این امر از لحاظ مالی باری سنگین بر بودجه دولت‌ها تحمیل می‌کند ولیکن به لحاظ تحقق پیشرفت و دسترسی به آرامش و تعامل اجتماعی، سیاسی و اقتصادی این هزینه‌ها را باید تا حد ممکن در کنار سایر الزامات و نیازهای توسعه اقتصادی و اجتماعی مورد توجه قرار داد. در واقع الزامات مالی و بودجه‌ای نظام رفاه و تأمین اجتماعی هزینه‌ای نیست که به هدر رود بلکه باید این هزینه‌ها را چنانکه **پرفسور گونار میردال** در کتاب **درام آسیایی** خود گفته است:

به عنوان سرمایه‌گذاری بر روی نیروی انسانی باید تلقی کرد که نتایج و آثار آن به گونه‌ای مستقیم عاید کشور شده، عملاً هزینه‌های مربوطه را جبران می‌نماید. (ستاری فر ۱۳۷۸). زیرا نیروی انسانی ارزشمندترین سرمایه سازمان است و مدیریت با عطف توجه به این نکته باید بکوشد تا نیازهای این سرمایه را به درستی شناخته، توان و استعدادهای نهفته آن را پرورش داده به نحو مؤثری آن را در پیشبرد هدف‌های سازمان بسیج نماید.

نهایتاً جذب و نگهداری نیروی انسانی مورد نیاز به صورت اصلی اساسی می‌تواند در جهت تسریع و یا کند کردن اجرای برنامه‌ها مؤثر باشد. و چنانچه دیدگاه‌ها و سیاست‌ها در رابطه با خط مشی‌های تکلیفی یا ترمیمی امور تأمین و رفاه نیروی انسانی در هر سازمان صراحت داشته باشد، در تعمیق بررسی‌های راهبردی و کاربردی بسیار مؤثر و راه‌گشا خواهد بود.

بیان مسئله

۱. کارکنان دارای چه نیازهای رفاهی هستند؟

۲. عوامل تعیین کننده این نیازها کدامند؟

بر اساس جهان‌بینی اسلامی و مصادیق مهم، رفاه و تأمین اجتماعی دو بعد از حیات انسانی را مورد توجه قرار می‌دهد: ۱ - بعد روانی (روحی) ۲ - بعد مادی (جسمانی).

۱ - تأمین آسایش معنوی (روحی)

بخش مهمی از رفاه کارکنان به بعد روحی و روانی آنان مربوط می‌شود، که در این رابطه هم به مصادیق دیگری از رفاه که آرامش و آسایش روانی را تأمین می‌کنند بر می‌خوریم. البته این بعد در صورتی مطرح می‌باشد که در باب شناخت واقعیت انسان جهان‌بینی اسلام را ملاک قرار دهیم. ما انسان را دارای دو نوع حیات، مادی و معنوی می‌دانیم که هر کدام از این ابعاد مقتضیات خاصی دارند و برای آسایش هر بعد نیز عوامل و زمینه‌های خاصی لازم است.

۲ - تأمین آسایش مادی (جسمی)

استفاده مطلوب از نیروی کار افراد وقتی امکان‌پذیر است که کارکنان سلامت جسمانی مناسبی داشته باشند و از خطر ابتلا به انواع بیماریها یا هر گونه حوادث ناگوار در محیط کار یا خارج از سازمان در امان باشند. علاوه بر پیشگیری و مراقبت‌های بهداشتی و ایمنی در مواقع بروز حوادث یا قبل از آن رعایت و اجرای برنامه‌های دیگر همچون رسیدگی به امور تغذیه و سلامت جسمانی، یا داشتن امکانات و اموالی که فرد برای زندگی سالم روزمره به آنها نیازمند است از قبیل داشتن مسکن مناسب و راحت، داشتن وسیله نقلیه‌ای که با آن امورات زندگی خود را بگذراند، از تسهیلاتی است که در تأمین آسایش و آرامش جسمی کارکنان نقش مؤثری خواهد داشت. (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، ۱۳۷۹).

کارکنان دولت به لحاظ تعهدات اداری و قانونی از یک سو و همچنین تعهدات اخلاقی و اجتماعی از دیگر سو، از لحاظ عملکردی در معرض دید و داوری چند جانبه قرار دارند که اگر عوامل مؤثر تحریک و انگیزه کاری، در آنها ایجاد نگردد، با ارائه ضعیف کارکردها و بازخوردها در مظان اتهام کم کاری، و فقدان حمایت محیطی و سازمانی و نهایتاً غاصب امانات اجتماعی و ملی به حساب می آیند. فراموش نکنیم که کارمندان هم مثل سایر اقشار و آحاد جامعه دارای نیازهای روحی، مادی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی هستند که تأمین آنها به لحاظ تقیدهای اداری و قانونی تا حدود زیادی از اختیار آنان خارج است و تمهیدات قانونی موجود که در چارچوب تعیین طبقات حقوقی و مزایای قانونی از طریق مراجع ذیربط صورت می گیرد در رابطه با نیازها و التیام آنها، نقش بسیار کم رنگی ایفا می نماید. فلذا با تأثیرپذیری از دیدگاه تعاون و تعاملهای گروهی و اجتماعی به ویژه توصیه های ارزشی و اخلاقی متأثر از فرهنگ مذهبی و ملی در کنار امیدواری به تدوین تمهیدات قانونی در جهت رفع مشکلات و نیازهای کارمندان دولت، ضرورت ترویج و توسعه شکل های مشارکت جویانه ملهم از حسنات و اخلاقیات و صفات نوع دوستانه در رابطه با یاری و مدد رسانی اقتصادی، مادی و اجتماعی و ... در سطح کارمندان دولت که از الزامات و پشتوانه های مدیریت دستگاهها بهره مند باشد، ضروری می نماید و این احساس و دلگرمی ناشی از دارا بودن پشتوانه مردمی در محیط کار، نگرانیهای ناشی از بیگانه بودن و انزوا در فرد را کاهش داده و اضطرابهای بیرونی و درونی وی را از بین برده و امیدوار به آینده، به تلاش و کوشش خویش تداوم می بخشد. (سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور ۱۳۷۹).

تحقیقات نشان می دهد که کارکنان در سازمان نسبت به مدیرانی که خود را بر توسعه بلند مدت آنان وفادار نشان می دهد متعهدترند. توجه و اقدام در برآورده کردن خواسته های مسیر شغلی کارکنان تأثیر قابل ملاحظه ای بر این تعهد داشته است. کارکنان به سازمانی احساس تعهد می کنند که نسبت به توسعه آنها، رفاه آنها و علاقه آنها برای تبدیل شدن به کسی که همیشه آرزویش را داشته اند، احساس تعهد کند.