

دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی

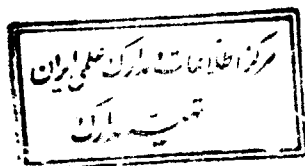
پایان نامه جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد مدیریت توان بخشی

عنوان:

بررسی سطوح نیازهای کارکنان مراکز توان بخشی شبانه روزی شهر تهران

۱۳۸۰ / ۴ / ۲۰

و تعیین عوامل مؤثر بر آن



پژوهشگر:

فاطمه زهرا توکلی

استاد راهنما:

دکتر منوچهر محسنی

012854

اساتید مشاور:

دکتر حبیب آقابخشی

خانم شادرخ سیروس

۱۳۷۹

۳۹۰۸۷

تقدیم به:

پدر و مادر عزیزم به پاس زحمات و فداکاریهای بی‌شائبه‌شان

و

همسر مهربانم به پاس همراهی صمیمانه‌اش

تشکر و قدردانی

«هرکس به من کلامی آموخت مرا بنده خویش ساخت» (مولای متقیان علی(ع)

سپاس خداوند بخشاینده موهبتها را که نعمت اندیشیدن و آموختن را به آدمی

عطا نمود. و تشکر و سپاس از همه بندگان شایسته او که مرا در پیمودن مسیر علم

و آگاهی یاری نمودند به ویژه استادان ارجمند و بزرگوارم:

«جناب آقای دکتر منوچهر محسنی که چه در طول دوران تحصیل و چه در زمان

انجام این رساله همواره از راهنماییهای ارزشمندشان بهره‌مند بوده‌ام».

«جناب آقای دکتر حبیب آقابخشی که با سعه صدر مرا در انجام هر چه بهتر

این پژوهش یاری نموده‌اند».

«و سرکارخانم سیروس که با زحمات صادقانه‌شان نقشی مؤثر در به ثمر رسیدن

این رساله داشتند».

چکیده:

در حال حاضر بخشی از معلولین جامعه تحت پوشش مراکز توان بخشی شبانه‌روزی قرار دارند. این مراکز هم‌چون سایر سازمانها جهت تحقق اهداف خود نیازمند به کارکنانی برانگیخته و علاقه‌مند به کار می‌باشند. یکی از راههای مؤثر در افزایش انگیزه و کارایی کارکنان، شناخت نیازهای آنها و تلاش در جهت تأمین این نیازها می‌باشد زیرا بنا به عقیده روانشناسان، نیازها منبع اساسی انگیزش در آدمی می‌باشند. از این رو پژوهش حاضر با هدف کسب آگاهی و شناخت بیشتر نسبت به نیازهای کارکنان مراکز توان بخشی شبانه‌روزی شهر تهران انجام شد. به این منظور، تعداد ۲۵۰ نفر از مجموع ۱۴۰۹ نفر پرسنل این مراکز به عنوان نمونه و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند. داده‌های مورد نیاز به وسیله پرسشنامه و انجام مصاحبه جمع‌آوری شد و با استفاده از آزمونهای ناپارامتری ضریب همبستگی اسپیرمن؛ Kruskal-Wallis؛ و

Mann - withney مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج بدست آمده حاکی از آن است که:

الف) در نمونه مورد بررسی نیاز به ایمنی در اولویت قرار دارد و پس از آن به ترتیب نیازهای فیزیولوژیک، نیاز به احترام، نیازهای اجتماعی و نیاز به خودشکوفایی سطوح بعدی نیازها را تشکیل می‌دهند.

ب) بین سطوح نیازهای کارکنان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

ج) بین سطوح نیازهای کارکنان و میزان تحصیلات آنها رابطه وجود دارد.

د) بین سطوح نیازهای کارکنان و میزان سابقه کار آنها رابطه وجود دارد.

ه) بین سطوح نیازهای کارکنان در گروههای مختلف استخدامی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

و) بین سطوح نیازهای کارکنان در مراکز مختلف توان بخشی شبانه‌روزی تفاوت معنی‌داری

وجود ندارد.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

چکیده

فهرست مطالب

فهرست جداول

فهرست نمودارها

فصل اول: کلیات تحقیق

مقدمه ۲

بیان مسأله ۴

اهمیت مسأله و ضرورت انجام تحقیق ۶

هدفهای تحقیق ۸

- هدف کلی ۸

- هدفهای ویژه ۸

تعریف متغیرها و واژه‌ها ۹

فصل دوم: بینش تئوریک به موضوع

۲۰ مقدمه
۲۱ الف) بررسی مبانی نظری موضوع
۲۱ - منشأ و ماهیت نیازها
۲۲ - نقش نیازها در انگیزش و رفتار انسان
۲۴ - نظریه مازلو درباره نیازها
۲۷ ۱- نیازهای فیزیولوژیک
۲۸ ۲- نیازهای ایمنی
۳۰ ۳- نیازهای اجتماعی
۳۲ ۴- نیازهای عزت نفس و احترام
۳۳ ۵- نیاز به خودشکوفایی
۳۴ - نیازهای رده بالا و رده پایین
۳۵ - پیش شرطهایی برای ارضاء نیازهای اساسی
۳۶ - ویژگی های دیگر نیازهای اساسی
۳۶ - درجه ثبات سلسله مراتب نیازها
۳۶ - درجات ارضاء نسبی نیازها

- ۳۷-ویژگی فرهنگ و عمومیت نیازها.
- ۳۸- بررسی و نقد تئوری مازلو.
- ۴۰- کاربردهای مدیریتی تئوری مازلو.
- ۴۳- نظرات سایر اندیشمندان درباره نیازهای انسان.
- ۴۳- نظریه نیازهای آشکار.
- ۴۵- نظریه لی جی کرونهاخ.
- ۴۶- نظریه مگ گریگور.
- ۴۷- نظریه کارن وگیلمر درباره نیازها.
- ۴۸- طبقه بندی نیازها از نظر پرسکات.
- ۴۸- تئوری نیازهای مک لند.
- ۵۰- تئوری در عاملی هرزیگ.
- ۵۲- نظریه آلدرفر.
- ۵۳- ترکیب دیدگاههای مختلف درباره نیازها.
- ۵۴- (ب) بررسی مبانی تجربی موضوع.
- ۵۴- تحقیقات انجام شده در خارج از کشور.
- ۵۶- تحقیقات انجام شده در داخل کشور.

فصل سوم: روش شناسی پژوهش

۶۲ مقدمه
۶۲ نوع تحقیق و روش اجرای آن
۶۲ روش جمع آوری داده‌ها
۶۳ ابزار جمع آوری داده‌ها
۶۴ مشخصات پرسشنامه
۶۵ نحوه محاسبه امتیازات
۶۶ اعتبار و پایایی پرسشنامه
۶۷ ۱- اعتبار پرسشنامه
۶۷ ۲- پایایی پرسشنامه
۶۸ جامعه آماری
۶۹ نمونه آماری و روش نمونه برداری
۷۱ حجم نمونه
۷۲ روشهای آماری تجزیه و تحلیل داده‌ها
۷۲ محدودیت‌های تحقیق
۷۳ ملاحظات اخلاقی

۷۳	ملاحظات اخلاقی
فصل چهارم - گزارش یافته‌ها		
۷۵	مقدمه
۷۵	- توصیف داده‌ها
۸۲	- تجزیه و تحلیل داده‌ها
۸۲	- سطوح نیازهای افراد نمونه تحقیق
۸۳	- نتایج فرضیه اول
۸۵	- نتایج فرضیه دوم
۸۹	- نتایج فرضیه سوم
۹۱	- نتایج فرضیه چهارم
۹۴	بحث پیرامون نتایج
۱۰۰	کاربرد نتایج بررسی
۱۰۰	پیشنهادها
۱۰۲	ضمائم
۱۰۷	منابع

فهرست جدولها

عنوان	صفحه
- جدول ۳-۱: تفکیک سؤالات پرسشنامه براساس سطوح نیازها	۶۵
- جدول ۴-۱: توزیع افراد جامعه تحقیق برحسب جنسیت	۷۵
- جدول ۴-۲: توزیع افراد جامعه تحقیق برحسب میزان تحصیلات	۷۶
- جدول ۴-۳: توزیع افراد جامعه تحقیق برحسب میزان سابقه کار	۷۶
- جدول ۴-۴: توزیع افراد جامعه تحقیق برحسب گروههای استخدامی	۷۷
- جدول ۴-۵: میانگین نمرات افراد نمونه تحقیق در هر یک از سطوح پنجگانه نیازها	۸۲
- جدول ۴-۶: نتایج آزمون میانگین رتبه‌های افراد نمونه تحقیق در هر یک از سطوح پنجگانه نیازها برحسب جنسیت	۸۴
- جدول ۴-۷: نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بین سطوح نیازها و میزان تحصیلات کارکنان	۸۵
- جدول ۴-۸: نتایج آزمون میانگین رتبه‌های افراد نمونه تحقیق در هر یک از سطوح پنجگانه نیازها برحسب میزان تحصیلات	۸۸
- جدول ۴-۹: نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بین سطوح نیازهای کارکنان و میزان سابقه کار آنها	۸۹

- جدول ۴-۱۰: نتایج آزمون میانگین رتبه‌های افراد نمونه تحقیق در هر یک از سطوح

پنجگانه نیازها برحسب سابقه کار آنها ۹۱

- جدول ۴-۱۱: نتایج آزمون میانگین رتبه‌های افراد نمونه تحقیق در سطوح پنجگانه نیازها

برحسب نوع استخدام آنها ۹۲

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۷۸	نمودار ۴-۱: توزیع افراد نمونه تحقیق برحسب جنسیت
۷۹	نمودار ۴-۲: توزیع افراد نمونه تحقیق برحسب میزان تحصیلات
۸۰	نمودار ۴-۳: توزیع افراد نمونه تحقیق برحسب میزان سابقه کار
۸۱	نمودار ۴-۴: توزیع افراد نمونه تحقیق برحسب نوع استخدام آنها

فصل اول

کلیات تحقیق

در دوران کنونی، سازمانها جایگاه مهمی در ساختار فرهنگی و اجتماعی جوامع پیدا کرده‌اند، بسیاری از فعالیتهای اساسی مربوط به زندگی مردم در سازمانها انجام می‌گیرد و زندگی بدون وجود سازمانهای گوناگون آموزشی، صنعتی، بازرگانی، خدماتی، سیاسی، نظامی و غیره تقریباً غیرمقدور است با وجود این، نیل به موفقیت و پیشرفت همه‌جانبه به صرف وجود سازمانها تحقق نمی‌یابد، بلکه برای این منظور به سازمانهایی کارآمد و اثربخش نیاز است. افزایش کارایی در سازمانها نیز مستلزم تأمین شرایط و عوامل متعددی است که مهم‌ترین آنها عامل انسانی است. زیرا گرداننده اصلی سازمانها انسانها هستند. آنان به کالبد سازمانها جان می‌بخشند و تحقق اهداف را میسر می‌سازند.

بدون انسانها سازمان بی‌معنی است و مدیریت امری موهوم. شاید این شبهه پیش آید که در دنیای آینده، آدمواره‌ها و ماشین‌ها جای انسانها را در سازمانها پر می‌کنند و انسان نقش خود را در سازمانها از دست خواهد داد؛ اما به هیچ وجه اینگونه نخواهد شد و با ماشینی شدن کارها نوع فعالیتهای انسان در سازمان تغییر شکل می‌یابد و به گفته دانشمند معروف، پیتر دراکر^(۱): «کاریدی جای خود را به کار دانشی^(۲) می‌دهد.» (مورهد گریفین،

(۱۳۷۵، ص ۱۰)

1- Peter drucker
2- Knowledge work