

نیازسنجی اقتصادی - اجتماعی کارکنان و عوامل مؤثر بر آن

دکتر امیر فرخ‌وندی^۱، فاطمه پارسی^۲ و سهیلا حاجی‌نوروز^۳

تاریخ وصول: ۹۷/۹/۱۳

تاریخ پذیرش: ۹۸/۷/۳

چکیده:

افزایش رفاه اجتماعی و کیفیت زندگی افراد جامعه از مهم‌ترین اهداف سیاست‌گذاران اجتماعی می‌باشد که برای تحقق این منظور بیش و پیش از هر اقدامی شناخت و سنجش نیازمندی‌های این افراد دارای اهمیت است. هدف اصلی پژوهش حاضر عبارت است از بررسی وضعیت موجود و همچنین سنجش نیازهای اقتصادی و اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان که در آن از هر دو روش کمی و کیفی استفاده شده است: ۱- روش مصاحبه هدفمند و شیوه نمونه‌گیری غیر احتمالی گلوله برفی؛ ۲- روش پیمایش، به کمک این پژوهش مشخص شد که اکثر افراد مورد بررسی از نظر اقتصادی - اجتماعی در شرایط متوسط و پس از آن در شرایط خوبی قرار دارند. با این وجود غالب کارکنان مورد نظر سطح نیازمندی‌های خود به بهره‌مندی بیشتر از شاخص‌های اقتصادی - اجتماعی را زیاد و خیلی زیاد عنوان داشته‌اند (۸۶/۵ درصد). با آزمون فرضیات تحقیق نیز این موارد مشخص شد: ۱- عوامل تأثیرگذار بر سطح نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان دو متغیر میزان تحصیلات و وضعیت استخدامی این افراد می‌باشد؛ ۲- بین وضعیت موجود اقتصادی و وضعیت موجود اجتماعی کارکنان مورد بررسی رابطه برقرار است؛ ۳- وضعیت اقتصادی کارکنان بر روی سطح نیازمندی‌های اجتماعی آنان تأثیرگذار می‌باشد؛ ۴- وضعیت اجتماعی این کارکنان بر روی سطح نیازمندی‌های اقتصادی آنان تأثیرگذار است.

مفاهیم کلیدی: رفاه اجتماعی، نیازهای اقتصادی - اجتماعی، کارکنان

^۱ دکتری جامعه‌شناسی فرهنگی، گروه جامعه‌شناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) amir_farokhvandi@yahoo.com

^۲ کارشناس ارشد برنامه‌ریزی رفاه اجتماعی دانشگاه علامه طباطبایی تهران، تهران، ایران f_parsi44@yahoo.com

^۳ کارشناس ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات خوزستان، اهواز، ایران soheilahajinorouz@gmail.com

مقدمه و بیان مسأله

افزایش رفاه اجتماعی^۱ و کیفیت زندگی^۲ و زیست‌آحاد شهروندان ساکن در جامعه یکی از مهم‌ترین اهداف سیاست‌گذاران اجتماعی بوده و این مقوله از جمله معیارها و شاخص‌های پر اهمیت برای سنجش میزان توسعه‌یافتگی یک جامعه به شمار می‌رود. غایت رفاه اجتماعی را می‌توان تأمین آسایش، آرامش، بهزیستی و رضایتمندی انسان‌ها از راه تأمین نیازهای^۳ گوناگون بشری عنوان کرد، چنان‌که با مرور شاخص‌هایی که برای رفاه اجتماعی برشمرده می‌شود می‌توان رفاه اجتماعی را به‌عنوان پاسخی به نیازهای انسان و برآیند ارضای این نیازها دانست، در همین راستا در تعریفی از رفاه اجتماعی که در دهه‌های پایانی قرن بیستم ارائه گردید رفاه اجتماعی به مجموعه اقدامات و خدمات گوناگون اجتماعی در جهت ارضای نیازهای افراد و گروه‌ها در جامعه و غلبه بر مسائل اجتماعی و در نهایت ایجاد مجموعه شرایطی که در آن خشنودی انسان در زندگی مطرح است تعریف گردیده است (Macarov, 2000: 10). از همین‌رو نیازها در متون مربوط به سیاست اجتماعی جایگاهی شامخ دارند، سیاست اجتماعی به نیازهای اساسی معطوف است، زیرا برآورده نشدن این‌گونه نیازها به معنای آن است که حیات آدمی نه می‌تواند شکوفا شود و نه احتمالاً حتی بقا یابد. سیاست اجتماعی همچنین به نیازهایی که در ذات خود اجتماعی هستند نیز معطوف است (Fitz Patrick, 2005: 196)، چرا که نیازهای انسان محدود به نیازهای بیولوژیکی نبوده بلکه دامنه‌ی آن بسیار گسترده‌تر می‌باشد و انواع دیگر نیازهای انسان، از جمله نیازهای متعارف اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و روانی را نیز شامل می‌شود.

در همین راستا از جمله مقولات مهم و مورد تأکید در برنامه‌ریزی‌های گوناگون مبحث نیازسنجی^۴ می‌باشد که می‌توان آن را فرآیند شناخت، سنجش و جمع‌آوری اطلاعات درباره‌ی نیازهای افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و مؤسسات و اولویت‌بندی آن‌ها دانست تا از این رهگذر زمینه‌ی لازم برای برطرف کردن این نیازها فراهم آید (Atghia, 2008: 16) و جامعه و افراد حاضر در آن از جهات مختلف به رشد، توسعه، بهزیستی و رفاه نائل آیند. نیازسنجی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ابزارهایی است که همواره برای بررسی و شناخت وضعیت موجود در مقایسه با وضعیت مطلوب، تعیین ضرورت‌ها، اهداف و

¹ social welfare

² quality of life

³ needs

⁴ need assessment

استراتژی‌های رسیدن به این اهداف و در نتیجه تهیه برنامه و برنامه‌ریزی‌های مختلف در زمینه‌های گوناگون مورد استفاده قرار گرفته است. طی فرآیند نیازسنجی مهم‌ترین نیازها و اولویت‌های جامعه‌های هدف مورد شناخت قرار گرفته و سعی می‌شود برای رفع این نیازها اقدامات لازم صورت گیرد بنابراین آگاهی از نیاز به‌عنوان ملاک اصلی برای ارایه‌ی خدمات گوناگون و اجرای برنامه‌های متنوع درجهت رفاه و آسایش عمومی سبب شده است که تحقیقات و مطالعات گسترده‌ای درخصوص جایگاه، اهمیت و روش‌های مشخص کردن نیازها صورت پذیرد و بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند که نیازها و شناخت آن‌ها عامل اساسی جهت تعیین اهداف خدمات اجتماعی به شمار می‌روند (Fathi Vajargah, 2014)، که این، بررسی و تحقیق در شئون مختلف زندگی و من جمله پژوهش در مورد نیازهای اقشار مختلف اجتماع را ضروری می‌نماید. البته، قطع به یقین، بررسی، شناخت و سنجش نیازهای مختلف گروه‌هایی همچون کارکنان، و من جمله کارکنان اداراتی همچون ادارات بنیاد شهید و امور ایثارگران، که جامعه‌ی آماری تحقیق حاضر را تشکیل می‌دهند، می‌تواند ضرورتی مضاعف داشته باشد، چرا که این گروه با خیل عظیمی از افراد جامعه (ایثارگران و خانواده‌های آنان) در ارتباطند که به دلیل شرایط خاصی که از آن برخوردارند جزء مخاطبین خاص سیاست‌های رفاه اجتماعی به شمار می‌آیند، بنابراین شناخت از وضعیت نیازهای مختلف این کارکنان و سعی در مرتفع ساختن این نیازها می‌تواند در کیفیت و سلامت زندگی فردی و اجتماعی آنان مؤثر بیفتد و در نتیجه کیفیت خدمت‌رسانی به جامعه‌ی هدف را ارتقا بخشد.

لذا پژوهش حاضر نیز در پی شناخت و سنجش نیازهای گوناگون اقتصادی و اجتماعی کارکنان ادارات بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان و عوامل مؤثر بر آن می‌باشد، بنابراین سؤال اساسی و آغازین تحقیق حاضر بدین قرار است: نیازهای اقتصادی و اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان چیست و عوامل مؤثر بر این احساس نیاز چه می‌باشد؟

باتوجه به طرح سؤال فوق، در این پژوهش سعی شده است وضعیت موجود کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان از منظر برخورداری از شاخص‌های اقتصادی و اجتماعی سنجیده شود، مهم‌ترین نیازهای اقتصادی و اجتماعی آنان و میزان این نیازمندی شناسایی شده و در نهایت نیز عوامل مؤثر بر این احساس نیاز مشخص گردد، تا بر اساس این شناخت و با توجه به اولویت‌هایی که این دسته از افراد در نظر دارند بتوان به سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی‌های مناسب جهت رفع نیازهای آنان و ارتقاء بهزیستی، رفاه و

کیفیت زندگی آنان و به تبع آن افزایش بهره‌وری و کارایی این افراد و در نهایت افزایش کارآمدی کل سازمان اقدام نمود.

اهداف پژوهش

- با در نظر گرفتن عنوان تحقیق و سؤال اصلی و آغازین، اهداف پژوهش حاضر بدین قرار می‌باشد:
- بررسی وضعیت موجود اقتصادی - اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان.
 - سنجش نیازهای اقتصادی و اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان.
 - بررسی عوامل مؤثر بر سطح نیازمندی اقتصادی - اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان.

پیشینه پژوهش

الف) تحقیقات داخلی

حسینیان (۱۳۹۰)، در تحقیقی تحت عنوان «بررسی و شناخت نیازهای کارکنان پایور دانشگاه علوم انتظامی»، با ذکر این مطلب که شناختن و ارضا نکردن نیازهای کارکنان یک سازمان، با بازدهی کم، سوددهی ناچیز و عدم تحقق اهداف ارتباط مستقیم دارد، نتیجه می‌گیرد که جهت برانگیختن افراد باید نیازهای آنان را مورد بررسی قرار داد. در این پژوهش که جامعه‌ی آماری آن را کلیه‌ی کارکنان پایور دانشگاه علوم انتظامی تشکیل می‌دادند، نظریه‌ی سلسله مراتب نیازهای پنج‌گانه *Maslow* به‌عنوان مبناى نظری در نظر گرفته شده است اما در نهایت نتیجه می‌گیرد که اولویت سطوح نیازهای کارکنان پایور دانشگاه علوم انتظامی ناجا به‌طور کامل برعکس مثلث سلسله مراتب نیازهای مازلو می‌باشد.

دهستانی اسفندآبادی (۱۳۸۴)، در پژوهشی تحت عنوان نیازسنجی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خانواده‌های شاهد که با هدف شناسایی و تعیین اولویت نیازهای فرزندان و همسران شاهد سراسر کشور انجام پذیرفته، این یافته‌ها را بدست آورده است: نیاز اقتصادی ۶ درصد از خانواده‌های شاهد در سطح پایین، ۱۶ درصد در حد متوسط و ۷۶ درصد در سطح بالا می‌باشد. نیازهای اجتماعی ۹ درصد از خانواده‌های شاهد در سطح

پایین، ۹ درصد در حد متوسط و ۸۱ درصد در سطح بالا می‌باشد. این تحقیق همچنین نتیجه می‌گیرد که ۸۱ درصد از خانواده‌های شهدا نیاز فرهنگی بالایی دارند؛ در حالی که تنها ۹ درصد نیاز فرهنگی خود را در حد پایین اعلام کرده‌اند و نیاز سائیرین در این مقوله در حد متوسط بوده است. در مجموع، نیازهای فرهنگی و اجتماعی در اولویت بالاتری قرار دارند. اولویت اول نیازمندی‌های خانواده‌های شاهد در استان‌های همدان و زنجان فرهنگی، در استان‌های فارس، اصفهان و گیلان اجتماعی و تنها در استان تهران اولویت نخست، اقتصادی بوده است.

صدیق سروستانی (۱۳۸۷)، در پژوهشی با عنوان «بررسی نیازهای اجتماعی، فرهنگی و آموزشی دختران دانش‌آموز سراسر کشور» به بررسی و شناخت نیازهای اجتماعی، فرهنگی و آموزشی دختران نوجوان مقاطع راهنمایی و متوسطه در استان‌های مختلف پرداخته است. نمونه‌ی آماری این تحقیق را ۴۵۰۰ نفر از دختران دانش‌آموز مقاطع راهنمایی و متوسطه در مراکز پنج استان تهران، اصفهان، فارس، سیستان و بلوچستان و آذربایجان غربی تشکیل داده‌اند. نتایج مطالعه نشان می‌دهد که در مقطع راهنمایی مهم‌ترین نیازهای اجتماعی و فرهنگی دانش‌آموزان دختر به ترتیب نیازهای امنیت هستی‌شناختی، فلسفه‌ی رضایت‌بخش زندگی، برابری و عدالت جنسیتی است و مهم‌ترین نیازهای آموزشی آن‌ها نیز شامل ادامه‌ی تحصیل، پیامی و تکنولوژی آموزشی می‌باشد. در مقطع متوسطه مهم‌ترین نیازهای اجتماعی و فرهنگی دانش‌آموزان شامل نیازهای امنیت هستی‌شناختی، برابری و عدالت جنسیتی و نیاز به فلسفه رضایت‌بخش از زندگی و مهم‌ترین نیازهای آموزشی آن‌ها ادامه تحصیل، پیامی و تکنولوژی آموزشی بوده است.

ب) تحقیقات خارجی

نیازسنجی برای تهیه‌ی برنامه رسیدگی به کارکنان بیمارستان کالافونگ: این پژوهش با هدف شناخت نیازها و تهیه یک برنامه‌ی رسیدگی به کارکنان^۱ در بیمارستان کالافونگ^۲ صورت پذیرفته است. داده‌های پژوهش از طریق مصاحبه‌های نیمه ساختارمند که به‌عنوان برنامه‌ای برای هدایت مصاحبه‌کنندگان در طول زمان مصاحبه به کار می‌رفت جمع‌آوری شد. تعداد ۲۰ پاسخ‌دهنده در مصاحبه‌ها شرکت کردند. نتایج بدست آمده از این بررسی نشان داد که کارکنان این بیمارستان دارای برخی مشکلات فردی در محیط کار بودند که

^۱ employee assistance program

^۲ Kalafong hospital

اگر بدان‌ها توجه نمی‌شد اثرات منفی بر عملکرد شغلی آنان می‌گذاشت. همچنین مشخص گردید روش‌هایی که معمولاً کارکنان خدمات اجتماعی آرایه می‌دهند کمک کمی به سایر کارکنان این بیمارستان می‌کرد. از سوی دیگر سرپرستان و نمایندگان اتحادیه نیز بطور رسمی برای کمک به کارکنانی که دارای مشکل بودند آموزش ندیده بودند. از این‌رو کمک ناچیزی برای این‌گونه کارکنان می‌توانستند فراهم سازند. نتایج نظرسنجی نشان داد که در این بیمارستان نیاز به یک برنامه‌ی رسیدگی و کمک به کارکنان برای ارائه‌ی به آنان وجود دارد (Molefe, 2003).

Bodor, 2000 در تحقیقی که در سال ۲۰۰۰ انجام داد، نشان می‌دهد که اگر بخواهیم بازده کاری کارکنان را بالا ببریم باید نیازهای آن‌ها را درک و شناسایی کنیم. این محقق معتقد است که افت تولید و نتایج کار کارکنان در رابطه‌ی مستقیم با ارضای نیازهای آنان است و اگر این نیازها ارضا نشوند بر نتیجه‌ی عملکرد کارکنان اثر منفی می‌گذارد.

White, 1969 در طبقه‌بندی خود از نیازها، به نیازهایی توجه می‌کند که مستقیماً در سازمان ارضا می‌شوند. نیازهای مورد نظر وی عبارت می‌باشند از: ۱- نیاز به امنیت، ۲- نیاز به تعلق و دوستی، ۳- نیاز به عدالت و رفتار صحیح، ۴- نیاز به استقلال و وابستگی، ۵- نیاز به تحقق وجودی.

با تدقیق در سوابق تجربی مورد اشاره مشخص می‌گردد که توجه و ارضای نیازهای گروه‌های مختلف انسانی و از جمله کارکنان سازمان‌های گوناگون دارای اهمیت بسیار بالایی بوده و انگیزش این کارکنان و افزایش کارایی و بهره‌وری آنان در ارتباط مستقیم با ارضای نیازهایشان می‌باشد. در این راستا پژوهش حاضر به بررسی وضعیت موجود کارکنان، به‌طور خاص کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان، با توجه به ابعاد اقتصادی و اجتماعی پرداخته است و پس از حصول اطلاعات لازم در زمینه‌ی وضعیت موجود این کارکنان، به بررسی انواع نیازمندی‌های آنان در ۲ بعد مورد نظر و همچنین زیرشاخص‌های این ابعاد پرداخته و عوامل دخیل در این احساس نیاز را نیز مورد بررسی قرار داده است.

مبانی نظری پژوهش

نیاز از جمله اصطلاحات و مباحثی است که صاحب‌نظران مختلف با توجه به حوزه‌ی مورد بررسی خود تعاریف و نظرات گوناگون و بعضاً متناقضی از آن به دست داده‌اند، چه

اینکه این اصطلاح را می‌توان از دیدگاه‌های مختلف زیستی و فیزیولوژیک، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و روانی و همچنین بسیاری حوزه‌های دیگر مورد بررسی قرار داد. در اینجا برای برشمردن رویکردهای نظری مربوط به موضوع مورد بررسی به نظریاتی اشاره می‌شود که از جنبه‌های مختلف به این مبحث ورود کرده‌اند:

مازلو: مازلو اساس فرض خود را بر این گذاشت که در درون هر انسان پنج دسته نیاز (به صورت طبقه‌بندی شده) وجود دارد: ۱- نیازهای زیستی: شامل گرسنگی، تشنگی، پناهگاه و سایر نیازهای فیزیکی، ۲- ایمنی (Robbins, 2015:328)، ۳- نیازهای اجتماعی: شامل نیاز به دوست داشتن، مصاحبت، دوستی و وابستگی (Feizi, 2011: 250-251)، ۴- احترام: این نیاز به دو بخش تقسیم می‌شود: درونی و بیرونی: احترام درونی شامل حرمت نفس، خودمختاری و پیشرفت و احترام بیرونی شامل پایگاه، مقام، شهرت و جلب توجه می‌شود، ۵- خودشکوفایی (Eghlima, 2009:50).

اریک فروم: فروم^۱ معتقد است، نوع نیاز و شیوهی ارضای نیازها به شرایط و فرصت‌های فرهنگی و اجتماعی انسان‌ها بستگی دارد (Schultz, 2013:201)؛ اما با این وجود وی نیازهای اختصاصی انسان‌ها را برشمرده است که عبارتند از ۱- نیاز به تعالی^۲، ۲- نیاز به وابستگی^۳، ۳- نیاز به همانندی^۴، ۴- نیاز رجوع به اصل^۵، ۵- نیاز به وسایل راه‌یابی^۶ (Sedigh Sarvestani, 2006:47).

هری استک سالی وان: در نظر Sullivan نیازهای انسانی بر دو گونه‌اند: یا عمومی هستند یا خصوصی. نیازهای عمومی را همه‌ی افراد آدمی دارا می‌باشند، مانند احتیاج به هوا، آب، خوراک، استراحت، مسکن، شرایط مادی مناسب، ارضاء تمایل جنسی و ... اما نیازهای خصوصی، در اقوام مختلف و حتی در افراد یک قوم در جامعه متفاوت هستند، مانند احتیاج به صرف نوعی خاص از غذا یا انجام یک بازی بخصوص (Sedigh Sarvestani, 2006:26).

¹ erich fromm

² transcendance

³ relatedness

⁴ identity

⁵ rootedness

⁶ orientation

نورمن مان: *Norman Mann* تقسیم‌بندی نیازها را به طریق زیر انجام داده است:

۱- نیازهای فیزیولوژیک: گرسنگی، تشنگی، علایق جنسی و انگیزه‌ی مادری، ۲- انگیزه‌های تحریک: نیاز به تحریک و احتیاج به جستجو، ۳- نیازهای شخصی - اجتماعی: عبارتند از گروه‌جویی و یا احتیاج به پیوستگی، انگیزه‌ی تحقیق، خودنمایی و تصاحب (Rahimi Nik, 1996: 43).

هورنکوئیست: *Hornquist* زندگی توأم با کیفیت را در رابطه با پاسخگویی مناسب به پنج نیاز زیر تعریف می‌نماید: ۱- نیازهای فیزیکی، شامل سلامت بدنی، ۲- نیازهای روانی و عاطفی، شامل احساس رضایت از زندگی، احساس خوب بودن و عملکرد فکری و عقلانی و همچنین اعتقادات شخص، ۳- نیازهای اجتماعی، شامل تماس اجتماعی و ارتباط مناسب با دیگران به‌طور عموم و با خانواده و همسر به‌طور ویژه، ۴- نیازهای رفتاری - فعالیتی، شامل ظرفیت پذیرش مراقبت از خود و انجام کار و فعالیت و حرکت، ۵- نیازهای مادی، شامل وضعیت اقتصادی و مالی فرد (Hornquist, 1996: 227).

فردریک هرزبرگ: *Herzberg* که به تحقیق در خصوص نیازهای کارکنان پرداخته است از دو دسته نیاز سخن می‌گوید: ۱- نیازهای بهداشتی شامل ایمنی و امنیت شغلی، پایگاه سازمانی، سطح حقوق و درآمد، شرایط محیط کار، روابط سازمانی، نحوه‌ی مدیریت و سرپرستی و خط مشی‌های سازمانی، ۲- نیازهای انگیزشی شامل پیشرفت، مورد شناخت قرار گرفتن، نفس کار، مسئولیت، ارتقاء در شغل و رشد (Rahimi Nik, 1996: 49).

دیوب: *Dube* به معرفی مهم‌ترین نیازها و ملزومات برجسته برای تأمین زندگی همراه با کیفیت می‌پردازد و آن‌ها را در دو سطح فردی و جمعی نشان می‌دهد که عبارتند از: نیازهای حیاتی، نیازهای اجتماعی، نیازهای فرهنگی و روانی، نیازهای رفاهی، نیازهای انطباقی و سازش‌بخش و نیازهای متری. دیوب برای هرکدام از این موارد، به ذکر مصادیقی می‌پردازد، برای مثال وی توجه به خانه و مسکن کافی و مناسب، بهداشت و دسترسی به دارو و درمان پیش‌گیری‌کننده و شفابخش، امنیت جانی و مالی، اشتغال سودمند و نافع را در دو سطح فردی و اجتماعی از جمله مصادیق نیازهای حیاتی می‌داند. و یا آزادی شخصی سازگار و در توافق با نیازهای اجتماعی و فرصت‌ها برای پیشرفت و ترقی شخصی را از جمله مصادیق نیازهای فرهنگی و روانی افراد برمی‌شمرد (Dube, 1999: 101-108).

وایت: وایت در طبقه‌بندی خود از نیازها، به نیازهایی توجه می‌کند که مستقیماً در سازمان ارضا می‌شوند. نیازهای مورد نظر وی عبارتند از: ۱- نیاز به امنیت، ۲- نیاز به تعلق

و دوستی، ۳- نیاز به عدالت و رفتار صحیح، ۴- نیاز به استقلال و وابستگی، ۵- نیاز به تحقق وجودی (White, 1969: 135).

کرچ: کرچ و همکاران در نظریه‌های‌شان پیرامون نیازهای اجتماعی، با تأکید بر نیازهای اجتماعی در غرب، این دسته نیازها را برمی‌شمرند: ۱- نیاز به همبستگی با دیگران، ۲- نیاز به تملک، ۳- نیاز به قدرت‌طلبی، ۴- نیاز به نوع‌دوستی، ۵- نیاز به کنجکاو (Krech, 1999:65-66).

براون: Brown ملزومات زندگی توأم با کیفیت را در دو سطح بررسی می‌نماید: شاخص‌های کلان: درآمد، اشتغال، مسکن، آموزش و پرورش و سایر شرایط زندگی و محیطی. شاخص‌های خرد: ادراکات کلی کیفیت‌زندگی، تجارب و ارزش‌های فرد و معرف‌های مرتبط مانند رفاه، خوشبختی و رضایت از زندگی (Farokhvandi, 2013:156).

هنری موری: Henry Murray در یک دسته‌بندی بیست‌گانه، نیازهای آدمی را بدین قرار برمی‌شمرد: ۱- خواری‌طلبی^۱ (نیاز به حقارت و رضا)، ۲- پیشرفت (نیاز به پیشرفت و موفقیت)، ۳- پیوندجویی (نیاز به ارتباط و مهربانگیزی)، ۴- پرخاشگری، ۵- خودمختاری، ۶- مقابله (نیاز به جبران شکست و حفظ کردن حرمت نفس و غرور در سطح بالا)، ۷- خویشتن‌پایی (نیاز به حفظ حیثیت)، ۸- دنباله‌روی^۲، ۹- سلطه‌گری (نیاز به تسلط داشتن)، ۱۰- نمایش (نیاز به خودنمایی)، ۱۱- آسیب‌گریزی (نیاز به دوراندیشی)، ۱۲- تحقیرگریزی^۳، ۱۳- مهرورزی (نیاز به همدردی و ناتوان‌نوازی)، ۱۴- نظم^۴، ۱۵- بازی^۵ و تفریح، ۱۶- طرد (نیاز به دور افکندن)، ۱۷- شناخت حسی^۶ (نیاز به لذت حسی)، ۱۸- میل جنسی، ۱۹- مهرطلبی (نیاز به پشتیبانی و حمایت از طرف دیگران)، ۲۰- فهم (نیاز به درک حقایق) (Schultz, 2013:221-223).

هارولد لیویت: Harold Leavit نیازها را به دو طبقه‌ی اصلی تقسیم کرد: نیازهای جسمانی و اولیه مانند غذا، آب، حرارت و موارد مشابه؛ طبقه‌ی دوم نیازهای روانی همچون نیاز به پیشرفت، کسب اعتبار، نیاز به تعلق و مورد قبول واقع شدن.

¹ abasement

² deference

³ infavoidance

⁴ order

⁵ play

⁶ sentience

لیویت همچنین از پول به عنوان عاملی انگیزشی یاد می کند و معتقد است که پول همان گونه که از نظر مادی و اقتصادی اهمیت دارد، از جنبه روانی هم حایز مقام و منزلتی عالی است. وی اهمیت روانی پول را از آن جهت می داند که عاملی سمبولیک است و وسیله ای برای تحصیل آسایش می باشد (Rahimi Nik, 1996:43-44).

کرونباخ: طبقه بندی نیازها از نظر Cronbach عبارتند از ۱- نیاز به محبت، ۲- نیاز به مقبولیت، ۳- نیاز به تأیید همگنان^۱، ۴- نیاز به استقلال و عدم وابستگی^۲، ۵- نیاز به احترام به نفس (Cronbach, 1954:99-110).

پارسونز: پارسونز، جامعه شناس کارکردگرای ساختی، انواع نیازهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را از یکدیگر متمایز می سازد. به زعم او، محور نیازهای اقتصادی، پول، محور نیازهای فرهنگی و اجتماعی، نفوذ در تعاملات و اندیشه و پای بندی به ارزش ها، و محور نیازهای سیاسی، قدرت می باشد. وی کسب پول و قدرت و نفوذ به ارزش ها را مهم ترین خواسته های مطلوب یک جامعه می داند.

پارسونز بر این باور است که بقای جامعه در برطرف کردن چهار نیاز اصلی است: ۱- انطباق با محیط: نیازهای اقتصادی، ۲- دستیابی به هدف: نیازهای سیاسی، ۳- یکپارچگی: نیازهای اجتماعی، ۴- حفظ الگو: نیازهای فرهنگی.

از نظر پارسونز، شیوه یا طریق ارضای نیازها توسط نظام هنجاری جامعه وضع می شود؛ به همین دلیل، در عین تشابه نیازهای انسانی در نظام های مختلف اجتماعی، طریقه ی تأمین نیازها با یکدیگر تفاوت دارد (Esmaeili, 2008:107-108).

چارچوب نظری پژوهش

چارچوب نظری تحقیق حاضر را می توان با توجه به شاخص های مورد نظر در حیطه ی نیازهای اقتصادی و اجتماعی (با توجه به دیدگاه مصاحبه شوندگان و نظریه پردازان مربوطه) در جدول ۱ آورد.

¹ need for affection from authority-figures

² need for independence

جدول ۱: چارچوب نظری تحقیق

Table 1: Theoretical Framework of Research

نظریه پرداز	شاخص‌ها	نوع نیاز
Theorist	Indexes	Type of Need
هورنکوئیست، براون، دیوب، پارسونز، هرزبرگ، سالی وان، هارولد لیویت	نیازهای مالی و معیشتی	نیازهای اقتصادی
فریدریک هرزبرگ، براون، دیوب	نیازهای مربوط به اشتغال و استخدام	
مازلو، براون، دیوب، سالی وان	نیازهای مربوط به مسکن	
دیوب	نیازهای بهداشتی و درمانی	
کرچ، هورنکوئیست، وایت، مازلو، دیویس، فروم، نورمن مان، هرزبرگ	نیاز به ارتباطات اجتماعی	نیازهای اجتماعی
سالی وان، وایت، مازلو، هرزبرگ	نیاز به امنیت	
دیوب، هنری، موری، هرزبرگ، هارولد لیویت	نیاز به پیشرفت و ترقی	
دیوب، هنری موری	نیاز به آزادی	
کرونباخ، هارولد لیویت	نیاز به تأیید و مورد قبول واقع شدن	

همچنین باید بیان داشت که نیازها بر حسب شرایط هستی، زمان، مکان، مرحله از تمدن، شرایط فنی، سطوح فرهنگ‌ها و غیره متنوع هستند (Khamse, 2008:45) و عوامل مختلف و شرایط گوناگون و متفاوتی که شخص در آن حضور دارد، بر نوع، میزان و شیوه‌ی ارضای نیازهای وی تأثیرگذار است. بدین سبب در میان نظریه‌پردازانی که به مبحث نیازهای افراد انسانی پرداخته‌اند، بسیاری بر این نکته تأکید ورزیده‌اند که شرایط گوناگونی که افراد در آن حضور دارند و با توجه به برخی خصوصیات فردی، سیستم ارزشی، اجتماعی و فرهنگی افراد و گروه‌های مختلف، نوع و اولویت نیازمندی‌ها و همچنین نحوه‌ی پاسخگویی به این نیازها می‌تواند متفاوت از همدیگر باشد؛ برای نمونه می‌توان به نظریات افراد زیر اشاره نمود:

از نظر پارسونز، شیوه یا طریق ارضای نیازها، توسط نظام هنجاری جامعه وضع می‌شود؛ به همین دلیل، در عین تشابه نیازهای انسانی در نظام‌های مختلف اجتماعی، طریقه تأمین نیازها با یکدیگر تفاوت دارد (Esmaeili, 2008:107-108).

به اعتقاد سالی وان نیازها بر دو گونه‌اند: یا عمومی هستند یا خصوصی که نیازهای خصوصی در اقوام مختلف و حتی در افراد یک قوم در جامعه متفاوت هستند (Sedigh Sarvestani, 2006:26).

فروم نیز معتقد است این که نیازهای روان‌شناختی با چه شیوه‌هایی ارضا شوند، به شرایط و فرصت‌های فرهنگی و اجتماعی ما بستگی دارد (Schultz, 2013:201). بنابراین با توجه به سخن نظریه‌پردازان فوق که شرایط گوناگونی که افراد در آن به سر می‌برند را بر نیازهای آنان و احساسشان در این زمینه تأثیرگذار می‌دانند، در این پژوهش موارد و شرایط مختلفی، از جمله سن، جنسیت، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، وضعیت استخدامی، شهرستان محل خدمت، وضعیت موجود اقتصادی و وضعیت موجود اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان به‌عنوان عوامل مؤثر بر سطح نیازهای اقتصادی - اجتماعی آنان مورد بررسی قرار گرفته است.

فرضیات پژوهش

- ۱- به نظر می‌رسد بین سن کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان و نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی آن‌ها رابطه برقرار است.
- ۲- به نظر می‌رسد بین جنسیت کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان و نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی آن‌ها رابطه برقرار است.
- ۳- به نظر می‌رسد بین وضعیت تأهل کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان و نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی آن‌ها رابطه برقرار است.
- ۴- به نظر می‌رسد بین میزان تحصیلات کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان و نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی آن‌ها رابطه برقرار است.
- ۵- به نظر می‌رسد بین وضعیت استخدامی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان و نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی آن‌ها رابطه برقرار است.
- ۶- به نظر می‌رسد بین شهرستان محل خدمت کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان و نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی آن‌ها رابطه برقرار است.
- ۷- به نظر می‌رسد بین وضعیت موجود اقتصادی و وضعیت موجود اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان رابطه دو طرفه‌ای برقرار است.
- ۸- به نظر می‌رسد بین وضعیت موجود اقتصادی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان و نیازمندی‌های اجتماعی آن‌ها رابطه برقرار است.

۹- به نظر می‌رسد بین وضعیت موجود اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان و نیازمندی‌های اقتصادی آن‌ها رابطه برقرار است.

روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش از هر دو روش کمی و کیفی استفاده گردیده است و با بهره‌گیری از روش مصاحبه هدفمند و شیوه‌ی نمونه‌گیری غیر احتمالی گلوله برفی، مهم‌ترین شاخص‌ها و زیرشاخص‌های نیازهای اقتصادی و اجتماعی از نظر مصاحبه‌شوندگان که مدیران، معاونین مدیرکل و کارشناسان مسئول و مطلعین اصلی می‌باشند شناسایی گردید و بوسیله‌ی تطبیق دیدگاه آنان با دیدگاه نظریه‌پردازان مربوطه، چارچوب نظری تحقیق آماده گشت. در نهایت نیز پس از تهیه‌ی پرسشنامه، با استفاده از روش پیمایش نسبت به جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها، از نظر نمونه مورد بررسی اقدام گردیده است.

جمعیت مورد مطالعه، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

جمعیت مورد مطالعه در این تحقیق را کلیه‌ی کارکنان شاغل در ادارات بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها با توجه به اطلاعات مکتسبه از اداره‌ی کل بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان ۵۷۱ نفر می‌باشد. حجم نمونه نیز با توجه به فرمول کوکران ۲۳۰ نفر انتخاب گردید. جهت نمونه‌گیری نیز برای اینکه نمونه انتخاب شده به بهترین وجه ممکن نماینده کل جمعیت مورد مطالعه باشد و بیشترین قابلیت تعمیم‌پذیری را داشته باشد به نسبت تعداد پرسنل هر کدام از ادارات شهرستان‌ها (بر حسب جنسیت) حجم نمونه آن اداره مشخص شده و نمونه‌های مورد نظر بصورت تصادفی انتخاب و مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

روایی و پایایی پژوهش

برای بدست آوردن روایی یا اعتبار^۱ در این تحقیق، پیش از اقدام به جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه‌ی طراحی شده در اختیار اساتید اهل فن قرار گرفت، که پس از اعمال نظر و انجام برخی اصلاحات، پرسشنامه‌ی نهایی آماده گردیده و روایی یا اعتبار آن

^۱ validity

بوسیله اعتبار صوری - که عبارت است از تأیید و اجماع نظر متخصصین و کارشناسان اهل فن در مورد روا بودن ابزار اندازه‌گیری - بدست آمد.

برای دستیابی به پایایی^۱ نیز با انجام پیش‌آزمون^۲ و با استفاده از آماره‌ی آلفای کرونباخ^۳، همسازی گویه‌ها و سازگاری درونی پرسشنامه بررسی و در نهایت تأیید گردید، بدین‌صورت که ضریب آلفای کرونباخ برای همه شاخص‌ها و متغیرهای مورد نظر بالای ۰/۷۰٪ (۰/۷) بدست آمد.

جدول ۲ پایایی ابزار مورد استفاده را با توجه به مقدار آماره‌ی آلفای کرونباخ به نمایش می‌گذارد:

جدول ۲: نتایج آزمون آلفای کرونباخ درباره‌ی نیازسنجی اقتصادی - اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان

Table 2: Cronbach's Alpha Test Results on the Socio-Economic Needs Assessment of the Staff of the Martyr and Veterans Affairs Foundation of Khuzestan Province

مقدار آلفا	تعداد گویه	شاخص‌ها
Alpha Value	Number of Items	Indexes
0/798	19	وضعیت موجود اقتصادی
0/7	13	وضعیت موجود اجتماعی
0/759	15	نیازهای اقتصادی
0/704	14	نیازهای اجتماعی
0/726	29	نیازهای اقتصادی - اجتماعی

(منبع: یافته‌های تحقیق)

یافته‌های جمعیت‌شناختی

۱- میانگین سنی پاسخگویان ۴۲/۱۲ سال، کم‌سن‌ترین آنها ۲۱ سال و مسن‌ترین ۶۰ سال سن دارند. میانه ۴۵ و مد سن گروه مورد بررسی ۴۸ سال می‌باشد.

¹ reliability

² pre-test

³ Cronbach's Alpha

۲- با توجه به مطالب مطروحه در خصوص حجم جمعیت مورد بررسی، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه، در نهایت جنسیت ۴۸ نفر از پاسخگویان به تحقیق حاضر زن و جنسیت ۱۸۲ نفر از آنان مرد می‌باشد.

۳- غالب کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان که مورد بررسی قرار گرفته‌اند، یعنی ۸۶/۱ درصد آن‌ها، از نظر وضعیت زناشویی متأهل می‌باشند، ۲۱ نفر (۹/۱ درصد) مجرد، ۱ نفر (۰/۴ درصد) بی‌همسر بدلیل طلاق و ۲ نفر (۰/۹ درصد) نیز بی‌همسر به دلیل فوت همسر می‌باشند.

۴- ۵ نفر (۲/۲ درصد) از کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان که مورد بررسی قرار گرفته‌اند زیر دیپلم بوده، ۶۶ نفر (۲۸/۷ درصد) دیپلم، ۳ نفر (۱/۳ درصد) دانشجوی فوق دیپلم، ۲۵ نفر (۱۰/۹ درصد) فوق دیپلم، ۱۴ نفر (۶/۱ درصد) دانشجوی لیسانس، ۸۷ نفر (۳۷/۸ درصد) لیسانس، ۱۲ نفر (۵/۲ درصد) دانشجوی فوق لیسانس و ۱۱ نفر (۴/۸ درصد) نیز دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس می‌باشند؛ بنابراین سطح تحصیلی لیسانس بیشترین فراوانی را دارا است.

۵- غالب افرادی که به پرسشنامه‌های تحقیق حاضر پاسخ گفته‌اند، از نظر وضعیت استخدامی، رسمی می‌باشند، فراوانی این دسته کارکنان ۱۶۵ نفر (۷۱/۷ درصد) پاسخگویان می‌باشد، وضعیت استخدامی سایرین نیز به ترتیب فراوانی بدین قرار می‌باشد: ۳۳ نفر (۱۴/۳ درصد) قراردادی می‌باشند، ۱۶ نفر (۷ درصد) پیمانی هستند و ۱۰ نفر (۴/۳ درصد) نیز وضعیت استخدامی خود را سایر (از جمله ساعتی، پروژه‌ای و ...) اعلام نموده بودند.

وضعیت موجود اقتصادی - اجتماعی کارکنان

۱- ۵۲/۶ درصد از کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان، از نظر اقتصادی در طبقه‌ی متوسط جای دارند، ۲۲/۶ درصد آنان وضعیت اقتصادی خوبی دارند، ۲۱/۷ درصد وضعیت اقتصادی بدی را اعلام داشته‌اند، ۱/۷ درصد خیلی بد و ۱/۳ درصد نیز از وضعیت اقتصادی خیلی خوبی برخوردارند. بنابراین وضعیت اقتصادی متوسط، دارای بیشترین فراوانی در میان کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان می‌باشد.

۲- اکثر کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان، که غالب آنان از نظر اقتصادی در وضعیت متوسطی قرار داشتند، از نظر وضعیت موجود اجتماعی نیز بیشترین فراوانی را به گزینه‌ی متوسط اختصاص داده‌اند، بدین صورت که ۱۳۰ نفر (۵۶/۵ درصد) از

گروه مورد بررسی وضعیت اجتماعی متوسطی دارند، ۸۴ نفر (۳۶/۵ درصد) از آنان از وضعیت اجتماعی خوبی برخوردارند، ۱۵ نفر (۶/۵ درصد) وضعیت اجتماعی بدی دارند و ۱ نفر (۰/۴ درصد) نیز از نظر وضعیت اجتماعی در موقعیت خیلی خوبی قرار دارد؛ بنابراین می‌توان بیان داشت که کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان، از نظر وضعیت موجود اجتماعی و برخورداری از شاخص‌های اجتماعی در وضعیت متوسط رو به بالایی قرار دارند.

۳- در مجموع وضعیت اقتصادی - اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان به ترتیب فراوانی در یک طیف ۵ گزینه‌ای (از خیلی بد تا خیلی خوب) بدین قرار می‌باشد:

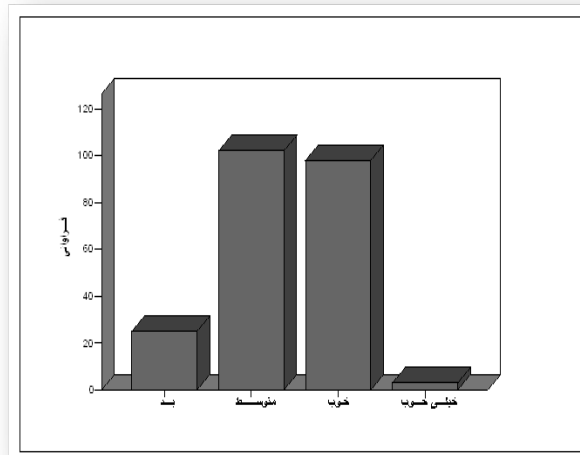
۴۴/۷ درصد (۱۰۲ نفر) از افراد نمونه‌ی مورد بررسی از نظر اقتصادی - اجتماعی در وضعیت متوسطی قرار دارند، ۹۸ نفر (۴۳ درصد) از این نظر در شرایط خوب قرار دارند، ۱۱ درصد (۲۵ نفر) وضعیت اقتصادی - اجتماعی بدی دارند، ۱/۳ درصد خیلی خوب و هیچکدام از نمونه‌ی مورد بررسی وضعیت اقتصادی - اجتماعی خیلی بدی نداشتند. بنابراین اکثر افراد مورد بررسی از نظر اقتصادی - اجتماعی در شرایط متوسط و پس از آن در شرایط خوبی قرار دارند.

اطلاعات فوق در جدول و نموداری که در پی می‌آید نیز قابل مشاهده می‌باشد:

جدول ۳: وضعیت اقتصادی - اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان

Table 3: Socio-Economic Situation of the Staff of the Martyr and Veterans Affairs Foundation of Khuzestan Province

		فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
		Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
وضعیت اقتصادی - اجتماعی	خیلی بد	0	0	0	0
	بد	25	10/9	11	11
	متوسط	102	44/3	44/7	55/7
	خوب	98	42/6	43	98/7
	خیلی خوب	3	1/3	1/3	100
	جمع	228	99/1	100	
	مقادیر نامعلوم	2	0/9		
جمع کل	230	100			



نمودار ۱: توزیع فراوانی جمعیت مورد مطالعه بر حسب وضعیت اقتصادی - اجتماعی آنان
Diagram 1: Frequency Distribution of the Studied Population According to Their Socio-Economic Situation

نیازهای اقتصادی - اجتماعی کارکنان

۱- نتایج بدست آمده از این پژوهش، از نیازمندی اکثر قریب به اتفاق کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان از جنبه‌ی مالی و معیشتی حکایت دارد، بدین ترتیب که تنها ۴ نفر (۱/۷ درصد) از نمونه‌ی مورد بررسی از این نظر خود را اصلاً نیازمند ندانسته‌اند و مابقی افرادی که پاسخ گفته‌اند، یعنی ۲۱۸ نفر (۹۴/۸ درصد) خود را نیازمند دانسته‌اند، البته شدت این نیازمندی در میان پاسخگویان متفاوت می‌باشد، که به ترتیب فراوانی بدین قرار است: نیازهای مالی و معیشتی ۴۰/۴ درصد از پاسخگویان در سطح متوسطی قرار دارد، ۲۳ درصد از آنان نیاز مالی زیادی دارند، ۲۰/۹ درصد نیازشان در این زمینه خیلی زیاد است، ۸/۳ درصد کم و ۲/۲ درصد نیز نیاز مالی و معیشتی‌شان خیلی کم است.

۲- ۸۴/۸ درصد از نمونه‌ی مورد بررسی خود را به پیشرفت و ارتقای شغلی نیازمند می‌دانند و ۱۳ درصد از آنان نیز خود را بی‌نیاز از این مسئله دانسته‌اند. البته شدت فراوانی این نیاز در بین اغلب جمعیت مورد مطالعه چندان زیاد نمی‌باشد، بدین‌صورت که سطح نیاز کم، بیشترین تعداد فراوانی را داراست (۲۸/۷ درصد)، پس از آن، کارکنان مورد بررسی

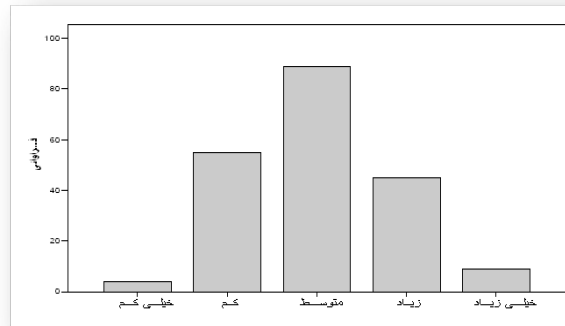
میزان نیاز خود به این مطلب را خیلی کم عنوان داشته‌اند (۲۳/۵ درصد)، ۱۱/۷ درصد نیز نیازشان به ارتقای شغلی در سطح متوسطی قرار دارد، ۱۰/۹ درصد در سطح زیاد و ۱۰ درصد نیز نیاز به پیشرفت و ترقی خیلی زیادی دارند.

۳- ۹۵/۷ درصد از کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان که مورد بررسی قرار گرفته‌اند، تهیهی مسکن مناسب‌تری را یکی از دغدغه‌ها و نیازهای خود می‌دانند و تنها ۴/۳ درصد از آنان همچین نیازی را حس نکرده و از شرایط مسکن موجود خود ابراز رضایت کامل داشته‌اند. سطح این نیازمندی نیز به ترتیب فراوانی به قرار زیر می‌باشد:

۴۱/۳ درصد، سطح نیاز متوسطی نسبت به تهیهی مسکن مناسب‌تری داشته‌اند، ۱۷/۴ درصد، نیازشان به تهیهی مسکن مناسب زیاد است، ۱۳/۹ درصد از پاسخگویان نیاز کمی در این خصوص دارند، ۱۲/۲ درصد خیلی کم و ۱۰/۹ درصد نیاز خیلی زیادی در این زمینه دارند.

۴- اکثر قریب به اتفاق افراد مورد بررسی، یعنی ۹۴/۸ درصد آنان، نیازمند تأمین هزینه‌های بهداشتی و درمانی خود و خانواده هستند، ۱/۳ درصد نیز خود را در این مسئله بی‌نیاز دانسته‌اند. بیشترین سطح نیازمندی در میان کارکنان مورد بررسی نیز سطح متوسط، با فراوانی ۳۱/۷ درصد می‌باشد، پس از آن نیز افراد مورد بررسی به میزان کمی در این خصوص احساس نیاز کرده‌اند (۲۷ درصد)، ۲۴/۳ درصد نیز به مقدار زیادی نیازمند تأمین هزینه‌های بهداشتی و درمانی خود می‌باشند، ۱۰/۴ درصد از افراد، در این زمینه خیلی زیاد نیازمند بوده و ۱/۳ درصد نیز خیلی کم نیازمند می‌باشند.

۵- در مجموع با توجه به آنچه تاکنون در مورد شاخص‌های مورد نظر برای سنجش سطح نیازهای اقتصادی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان بیان گردید، می‌توان سطح این نیازمندی کارکنان مورد نظر را به ترتیب فراوانی، بدین صورت توصیف نمود: نیازهای اقتصادی ۳۸/۷ درصد از نمونه‌ی مورد بررسی در سطح متوسطی قرار دارد، ۲۳/۹ درصد از آنان نیازهای اقتصادی کمی دارند، ۱۹/۶ درصد از این کارکنان مورد بررسی نیازهای اقتصادی زیادی دارند، ۳/۹ درصد نیازهای اقتصادی خود را خیلی زیاد و ۱/۷ درصد خیلی کم عنوان داشته‌اند.



نمودار ۲: توزیع فراوانی جمعیت مورد مطالعه برحسب سطح نیازهای اقتصادی آنان
Diagram 2: The Frequency Distribution of the Studied Population According to Their Level of Economic Needs

۶- در این پژوهش ۱۰۰ درصد پاسخگویان خود را نیازمند پیوستگی با دیگران و ارتباطات اجتماعی با آنان می‌دانند، شدت این احساس نیاز نیز نزد آنان بالاست، بدین صورت که ۹۷/۴ درصد از پاسخگویان نیاز به پیوستگی و ارتباطات اجتماعی را در خود زیاد و خیلی زیاد می‌دانند. مقدار فراوانی پاسخها به شاخصها و گویه‌های مورد نظر برای سنجش سطح نیاز به پیوستگی و ارتباطات اجتماعی، به ترتیب فراوانی به این شرح می‌باشد: ۶۶/۵ درصد خیلی زیاد، ۳۰/۹ درصد زیاد، ۱/۳ درصد کم، ۰/۹ درصد متوسط و ۰/۴ درصد خیلی کم.

۷- ۹۶/۱ درصد از افراد مورد بررسی، افزایش امنیت اجتماعی را یکی از دغدغه‌ها و نیازهای خود می‌دانند، ۲/۶ درصد نیز امنیت خود را کامل دانسته و خود را بی‌نیاز از افزایش امنیت اجتماعی می‌دانند. البته غالب آنانی که نیازمند به افزایش سطح امنیت اجتماعی خود هستند، این نیاز را در سطح متوسط و پس از آن در سطح کم احساس می‌نمایند. بدین صورت: ۳۵/۷ درصد از پاسخگویان نیاز به افزایش امنیت اجتماعی خود را در سطح متوسطی می‌دانند، ۳۱/۳ درصد از آنان نیاز کمی به این افزایش حس می‌کنند، ۲۴/۸ درصد زیاد، ۲/۲ درصد خیلی زیاد احساس نیاز به افزایش امنیت اجتماعی دارند.

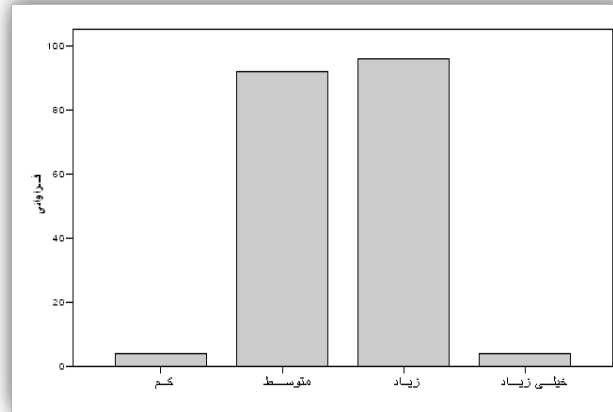
۸- به استثنای ۶ نفر از پاسخگویان (۲/۶ درصد) که پاسخ مشخصی به نیاز به پیشرفت و ترقی نداده‌اند، مابقی آنان یعنی ۹۷/۴ درصد، نیاز به پیشرفت و ترقی را از جمله

نیازمندی‌های خود می‌دانند و شدت نیاز خود را بدین‌گونه ابراز داشته‌اند: ۴۶/۱ درصد از آنان نیازشان به پیشرفت و ترقی در حد متوسط می‌باشد، ۲۱/۳ درصد نیازشان زیاد است، ۱۶/۵ درصد نیاز کمی به پیشرفت و ترقی دارند، ۱۲/۶ درصد از این کارکنان نیازشان به پیشرفت و ترقی خیلی زیاد است و ۰/۹ درصد نیز نیاز خیلی کمی در این زمینه احساس می‌کنند.

۹- از میان پاسخگویان به تحقیق حاضر، آنانی که به شاخص نیاز به آزادی پاسخ معلوم و قابل قبولی داده‌اند، ۹۲/۲ درصد به مقوله‌ی آزادی و افزایش آن هم در سطح سازمان و هم در سطح جامعه اعلام نیاز کرده‌اند و تنها ۱/۷ درصد از آنان خود را نیازمند افزایش آزادی‌های بیشتر برنشمردند. داده‌های بدست آمده نیز از نیاز بالای کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان به برخورداری از آزادی بیشتر (در محیط کار و در کل جامعه) حکایت دارد، به گونه‌ای که ۴۳/۵ درصد آنان این نیاز خود را زیاد دانسته‌اند و ۲۱/۷ درصد نیز خیلی زیاد دانسته‌اند، ۲۰/۴ درصد این نیاز را در خود در سطح متوسط می‌دانند، ۳/۵ درصد، کم و ۳ درصد نیز این نیازشان خیلی کم است.

۱۰- همه‌ی کسانی که در این پژوهش با توجه به شاخص‌های مورد نظر برای نیاز به تأیید و مورد قبول واقع شدن از جانب دیگران، مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند، این نیاز را در خود احساس می‌نمایند. تنها ۶/۵ درصد از افراد مورد بررسی به گویه‌های مربوط به این نیاز پاسخ مشخصی نداده‌اند و ۹۳/۵ درصد مابقی خود را به مورد تأیید و قبول واقع شدن از جانب دیگران نیازمند می‌دانند. سطح نیاز احساس شده در این زمینه را نیز می‌توان متوسط رو به بالا دانست، چرا که سطح نیازمندی ۴۱/۳ درصد از پاسخگویان به این مقوله، سطح متوسطی می‌باشد و پس از آن نیز سطح نیازمندی زیاد، با ۳۵/۲ درصد بیشترین فراوانی را داراست، ۷/۸ درصد از پاسخگویان خود را به این مقوله بسیار زیاد نیازمند می‌دانند، ۵/۲ درصد کم و ۳/۹ درصد نیز خیلی کم نیازمند دانسته‌اند.

۱۱- در مجموع با توجه به آنچه تاکنون در مورد شاخص‌های مورد نظر برای سنجش سطح نیازهای اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان بیان گردید، می‌توان سطح این نیازمندی کارکنان مورد نظر را به ترتیب فراوانی، بدین صورت توصیف نمود: نیازهای اجتماعی ۴۱/۷ درصد از نمونه‌ی مورد بررسی در سطح زیادی قرار دارد، ۴۰ درصد از آنان نیازهای اجتماعی‌شان در سطح متوسط قرار دارد، ۱۷/۷ درصد از این کارکنان نیازهایشان به شاخص‌های اجتماعی مورد نظر را خیلی زیاد و ۱/۷ درصد هم کم عنوان داشته‌اند که در نمودار ۳ نیز مشخص است.



نمودار ۳: توزیع فراوانی جمعیت مورد مطالعه بر حسب سطح نیازهای اجتماعی آنان
Diagram 3: Frequency Distribution of the Studied Population According to Their Level of Social Needs

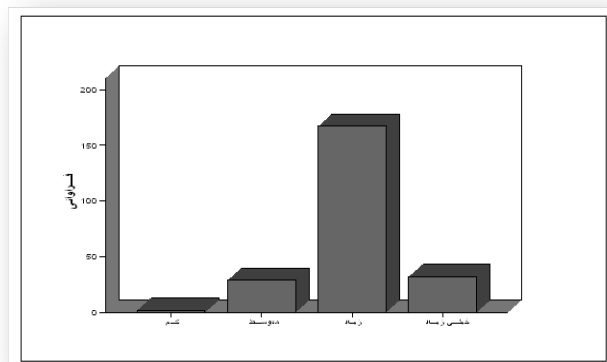
۱۲- با بررسی نیازهای اقتصادی و اجتماعی و همچنین شاخص‌های مربوط به هر کدام از آنها، در نهایت سطح کلی نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی کارمندان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان بدین‌گونه توصیف می‌گردد:

به رغم اینکه اکثر پاسخگویان در وضعیت اقتصادی - اجتماعی متوسط و پس از آن در وضعیت خوبی قرار دارند، اما سطح علایق و نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی خود را، با توجه به شاخص‌های مورد بررسی، اکثراً زیاد اعلام داشته‌اند (۷۲/۶ درصد از پاسخگویان)، علایق و نیازمندی‌های ۱۳/۹ درصد از آنان در سطح خیلی زیاد، ۱۲/۶ درصد متوسط، ۰/۹ درصد کم اعلام شده است و هیچ‌کدام از آنان سطح نیازمندی خود را خیلی کم بیان نداشته است.

جدول ۴: توزیع فراوانی جمعیت مورد مطالعه بر حسب سطح نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی آنان

Table 4: The Frequency Distribution of the Studied Population According to the Level of Their Socio-Economic Needs

		فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
		Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
سطح نیازهای اقتصادی - اجتماعی	خیلی کم	0	0	0	0
	کم	2	0/9	0/9	0/9
	متوسط	29	12/6	12/6	13/5
	زیاد	167	72/6	72/6	86/1
	خیلی زیاد	32	13/9	13/9	100
	جمع	230	100	100	



نمودار ۴: توزیع فراوانی جمعیت مورد مطالعه بر حسب سطح نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی آنان

Diagram 4: The Frequency Distribution of the Studied Population According to the Level of Their Socio-Economic Needs

آزمون فرضیه‌ها

فرضیه ۱: به نظر می‌رسد بین سن کارکنان بنیاد و امور ایثارگران استان خوزستان و نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی آن‌ها رابطه برقرار است.
 بین سن و سطح نیازهای اقتصادی - اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان رابطه‌ای مشاهده نگردید، زیرا سطح معنی‌داری بدست آمده از انجام

آزمون *Pearson* برای این رابطه ۰/۸۴۷ می‌باشد که از ۰/۰۵ بیشتر است، بنابراین فرضیه ۱ تحقیق تأیید نمی‌گردد.

جدول ۵: نتایج حاصله از آزمون شدت همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه‌ی سن و سطح نیازهای اقتصادی - اجتماعی کارکنان

Table 5: The Results of Pearson Correlation Intensity Test to Examine the Relationship between Age and the Level of Socio-Economic Needs of Employees

		سطح نیازمندی
		Level of Need
سن	همبستگی پیرسون (Pearson) (Correlation)	0/013
	سطح معناداری (Sig)	0/847
	تعداد	216

فرضیه ۲: به نظر می‌رسد بین جنسیت کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان و نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی آن‌ها رابطه برقرار است. بین جنسیت و سطح نیازهای اقتصادی - اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان رابطه‌ای مشاهده نگردید، چرا که میانگین به‌دست آمده برای دو جنسیت زن و مرد تقریباً یکسان است و سطح معنی‌داری بدست آمده برای این رابطه نیز ۰/۹۸۵ می‌باشد که از ۰/۰۵ بیشتر است، بنابراین فرضیه ۲ تحقیق نیز تأیید نمی‌گردد.

جدول ۶: نتایج آزمون *t* دو نمونه مستقل پیرامون سطح نیازمندی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان بر حسب جنسیت آن‌ها

Table 6: The Results of T-Test about the Level of Need of the Staff of the Martyr and Veterans Affairs Foundation of Khuzestan Province According to Their Gender

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار میانگین	T	سطح معنی‌داری
Gender	Number	Average	Standard Deviation	Mean Standard Error	T	Sig
زن	48	109/8356	11/45794	1/65381	-0/018	0/985
مرد	182	109/8689	11/04345	0/81859		

فرضیه ۳: به نظر می‌رسد بین وضعیت تأهل کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان و نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی آن‌ها رابطه برقرار است. در فرضیه سوم تحقیق نیز آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه معنادار نگردیده است، چرا که سطح معناداری برآورد شده بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد ($Sig=0/137$). پس رابطه‌ی فوق تأیید نمی‌گردد و نمی‌توان گفت بین وضعیت تأهل و سطح نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان رابطه برقرار است.

جدول ۷: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه جهت بررسی تأثیر وضعیت تأهل کارکنان مورد بررسی بر سطح نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی آنها

Table 7: One-Way Analysis of Variance Test Results to Examine the Effect of Marital Situation of Employees on Their Level of Socio-Economic Needs

سطح معنی‌داری	F	مربع مجذورات	درجه‌ی آزادی	مجموع مجذورات
Sig	F	Square Squares	Degree of Freedom	Total Squares
0/137	862/1	001/226	3	004/678
		380/121	218	830/26460
			221	834/27138
				جمع

فرضیه ۴: به نظر می‌رسد بین میزان تحصیلات کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان و نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی آن‌ها رابطه برقرار است. میانگین نمره‌ی نیازمندی کسانی که زیر دیپلم هستند ۱۰۳/۰۳۰۴ می‌باشد، کسانی که دیپلم هستند برابر با ۱۱۳/۲۰۵۲، آن‌هایی که دانشجوی فوق دیپلم بوده‌اند ۹۶/۳۳۳۳، فوق دیپلم‌ها ۱۰۲/۶۱۲۴، دانشجویان لیسانس ۱۰۷/۱۶۸۸، کسانی که دارای مدرک تحصیلی لیسانس بودند ۱۱۰/۵۲۷۶، آن‌ها که دانشجوی فوق لیسانس هستند ۱۱۰/۲۷۱۳ و کسانی که میزان تحصیلات آن‌ها فوق لیسانس بوده است میانگین سطح نیازمندی‌هایشان ۱۰۸/۶۲۹۵ بوده است. که بیانگر وجود رابطه بین میزان تحصیلات و سطح نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان می‌باشد. سطح معنی‌داری به‌دست آمده برای رابطه‌ی دو متغیر فوق نیز ۰/۰۰۱ می‌باشد و از آنجا که کمتر از ۰/۰۵ است فرضیه ۴ تحقیق تأیید می‌گردد.

جدول ۸: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه جهت بررسی تأثیر وضعیت تحصیلی کارکنان بر سطح نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی آنها

Table 8: One-Way Analysis of Variance Test Results to Examine the Effect of Employees' Educational Situation on the Level of Their Socio-Economic Needs

سطح معنی داری	F	مربع مجذورات	درجه‌ی آزادی	مجموع مجذورات
Sig	F	Square Squares	Degree of Freedom	Total Squares
0/001	730/3	183/427	7	280/2990
		515/114	215	718/24620
			222	998/27610
				جمع

فرضیه‌ی ۵: به نظر می‌رسد بین وضعیت استخدامی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان و نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی آنها رابطه برقرار است. در فرضیه‌ی پنجم تحقیق آزمون تحلیل واریانس یک طرفه معنادار گردیده است، چرا که سطح معناداری برآورد شده کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد ($Sig=0/000$). پس رابطه‌ی فوق تأیید می‌گردد و می‌توان گفت بین وضعیت استخدامی و سطح نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان رابطه برقرار است. بدین صورت که میانگین سطح نیازمندی و علایق نمونه‌ی مورد بررسی به شاخص‌های مورد نظر پژوهش، نزد کارکنان رسمی ۱۰۷/۹۳۹۳ می‌باشد، نزد کارکنان پیمانی ۱۰۹/۱۴۰۸ و برای کارکنانی که وضعیت استخدامیشان قراردادی است این میانگین ۱۱۹/۵۹۸۴ است. کسانی که کارمند اصلی بنیاد شهید و امور ایثارگران نبوده و گزینه‌ی سایر (از جمله ساعتی، پروژه‌ای و ...) را انتخاب نموده‌اند، نیز میانگین سطح نیازمندی‌شان ۱۱۱/۱۴۶۷ می‌باشد. بنابراین با تأیید فرضیه‌ی پنجم تحقیق می‌توان این‌گونه بیان نمود که آنانی که از نظر وضعیت استخدامی در مراتب پایین‌تری قرار دارند، از نظر اقتصادی - اجتماعی نیز احساس نیاز بیشتری می‌نمایند.

با بهره‌گیری از آزمون‌های *Duncan* و *Scheffe* نیز مشخص می‌گردد که میزان نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی کارکنان مورد بررسی، از کمترین میزان تا بیشترین میزان نیازمندی، بدین ترتیب می‌باشد: ۱- کارکنان رسمی، ۲- کارکنان پیمانی، ۳- سایر کارکنان، ۴- کارکنان قراردادی.

جدول ۹: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه جهت بررسی تأثیر وضعیت استخدامی کارکنان بر سطح نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی آنها

Table 9: One-Way Analysis of Variance Test Results to Examine the Effect of Employees' Employment Situation on the Level of Their Socio-Economic Needs

	مجموع مجذورات	درجه‌ی آزادی	مربع مجذورات	F	سطح معنی‌داری
	Total Squares	Degree of Freedom	Square Squares	F	Sig
واریانس بین گروهی	008/3763	3	336/1254	568/11	0/000
واریانس درون گروهی	420/23855	220	434/108		
جمع	429/27618	223			

فرضیه‌ی ۶: به نظر می‌رسد بین شهرستان محل خدمت کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان و نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی آن‌ها رابطه برقرار است. در این فرضیه آزمون تحلیل واریانس یک طرفه معنادار نگردیده است، چرا که سطح معناداری برآورد شده بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد ($Sig = 0/271$). پس رابطه‌ی فوق تأیید نمی‌گردد و نمی‌توان گفت بین شهرستان محل خدمت و سطح نیازمندی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان رابطه برقرار است. به تعبیری می‌توان گفت که سطح نیازمندی کارکنان شهرستان‌های مختلف بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان، در همه‌ی استان تقریباً نزدیک به هم است.

جدول ۱۰: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه جهت بررسی تأثیر شهرستان محل خدمت کارکنان بر سطح نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی آنها

Table 10: One-Way Analysis of Variance Test Results to Examine the Impact of Employees' City on the Level of Their Socio-Economic Needs

	مجموع مجذورات	درجه‌ی آزادی	مربع مجذورات	F	سطح معنی‌داری
	Total Squares	Degree of Freedom	Square Squares	F	Sig
واریانس بین گروهی	3806/181	27	140/970	1/165	0/271
واریانس درون گروهی	24438/584	202	120/983		
جمع	28244/765	229			

فرضیه ۷: به نظر می‌رسد بین وضعیت موجود اقتصادی و وضعیت موجود اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان رابطه‌ی دو طرفه‌ای برقرار است. نتایج بدست آمده از انجام آزمون پیرسون نشان می‌دهد که بین وضعیت موجود اقتصادی و وضعیت موجود اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان رابطه برقرار است چرا که سطح معنی‌داری آن کمتر از $0/05$ می‌باشد ($Sig= 0/000$)، ضریب همبستگی که $0/447$ می‌باشد نیز بیانگر آن است که شدت همبستگی بین این دو متغیر متوسط است و بدین معناست که با افزایش هر ۱ واحد در هر کدام از متغیرها، شاهد افزایشی معادل $0/447$ واحد در متغیر دیگر می‌باشیم. بنابراین می‌توان گفت هر چقدر کارکنان مورد بررسی از وضعیت اقتصادی مناسب‌تری برخوردار باشند، وضعیت اجتماعی آنان نیز مناسب‌تر می‌باشد و به همین منوال، هر چقدر وضعیت اجتماعی آنان مناسب‌تر باشد، وضعیت اقتصادی‌شان نیز مناسب‌تر است.

جدول ۱۱: نتایج آزمون شدت همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه‌ی وضعیت موجود اقتصادی و وضعیت موجود اجتماعی کارکنان

Table 11: The Results of Pearson Correlation Intensity Test to Examine the Relationship between Economic Situation and Social Situation of Employees

		وضعیت اقتصادی	وضعیت اجتماعی
		Economic Situation	Social Situation
وضعیت موجود اقتصادی	همبستگی پیرسون	1	0/447
	سطح معناداری (Sig)		0/000
	تعداد	230	230
وضعیت موجود اجتماعی	همبستگی پیرسون	0/447	1
	سطح معناداری (Sig)	0/000	
	تعداد	230	230

فرضیه ۸: به نظر می‌رسد بین وضعیت موجود اقتصادی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان و نیازمندی‌های اجتماعی آن‌ها رابطه برقرار است. نتایج بدست آمده از انجام آزمون پیرسون نشان می‌دهد که بین وضعیت موجود اقتصادی و علایق و نیازمندی‌های اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان رابطه برقرار است چرا که سطح معنی‌داری آن کمتر از $0/05$ می‌باشد ($Sig=$

0/000)، ضریب همبستگی که ۰/۶۲۱- می باشد نیز بیانگر آن است که شدت همبستگی بین این دو متغیر قوی است، البته به دلیل منفی بودن این شدت همبستگی، رابطه‌ی این دو متغیر بصورت معکوس می باشد، یعنی با افزایش یکی، دیگری کاهش می یابد (دیگری در جهت منفی افزایش می یابد)، و بالعکس. بنابراین می بایست انتظار داشت که هر چقدر کارکنان مورد بررسی از نظر اقتصادی از وضعیت مناسب تری برخوردار باشند، نیازمندی های اجتماعی شان پایین تر باشد و بالعکس.

جدول ۱۲: نتایج حاصله از آزمون شدت همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه‌ی وضعیت اقتصادی و نیازهای اجتماعی کارکنان

Table 12: The Results of Pearson Correlation Intensity Test to Examine the Relationship between Economic Situation and Social Needs of Employees

		نیازهای اجتماعی
		Social Needs
وضعیت اقتصادی	همبستگی پیرسون	-0/621
	سطح معناداری (Sig)	0/000
	تعداد	196

فرضیه‌ی ۹: به نظر می رسد بین وضعیت موجود اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان و نیازمندی های اقتصادی آن ها رابطه برقرار است. نتایج بدست آمده از انجام آزمون پیرسون نشان می دهد که بین وضعیت موجود اجتماعی و نیازمندی های اقتصادی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان رابطه برقرار است چرا که سطح معنی داری آن کمتر از ۰/۰۵ می باشد (Sig= 0/000)، ضریب همبستگی که ۰/۵۰۶- می باشد نیز بیانگر آن است که شدت همبستگی بین این دو متغیر نسبتاً قوی است، البته به دلیل منفی بودن این شدت همبستگی، رابطه‌ی این دو متغیر بصورت معکوس می باشد، یعنی با افزایش یکی، دیگری کاهش می یابد (دیگری در جهت منفی افزایش می یابد)، و بالعکس. بنابراین می بایست انتظار داشت که هر چقدر کارکنان مورد بررسی از نظر اجتماعی از وضعیت مناسب تری برخوردار باشند، نیازمندی های اقتصادی شان پایین تر باشد و بالعکس.

جدول ۱۳: نتایج حاصله از آزمون شدت همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه‌ی وضعیت اجتماعی و نیازهای اقتصادی کارکنان

Table 13: The Results of Pearson Correlation Intensity Test to Examine the Relationship between Social Situation and Economic Needs of Employees

		نیازهای اقتصادی
		Economic Needs
وضعیت اجتماعی	همبستگی پیرسون	-0/506
	سطح معناداری (Sig)	0/000
	تعداد	202

نتیجه‌گیری

نیازسنجی از جمله مقولات مهم و مورد تأکید در انواع برنامه‌ریزی به شمار می‌آید که می‌توان آن را فرآیند شناخت، سنجش و جمع‌آوری اطلاعات درباره‌ی نیازهای افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و مؤسسات و اولویت‌بندی آن‌ها دانست تا از این رهگذر زمینه‌ی لازم برای برطرف کردن این نیازها فراهم آید و جامعه و افراد حاضر در آن از جهات مختلف به رشد، توسعه، بهزیستی و رفاه نائل آیند. به همین سبب صاحب‌نظران مختلف هر کدام با توجه به حوزه‌ی مورد بررسی خود به این مبحث ورود کرده و تعاریف، نظرات و شاخص‌های گوناگونی برای آن به‌دست داده‌اند و همچنین عواملی را که سبب بروز انواع مختلف نیازها در شرایط گوناگون می‌گردند را ذکر نموده‌اند.

در همین راستا پژوهش حاضر نیز به دنبال شناخت و سنجش نیازهای گوناگون اقتصادی و اجتماعی کارکنان ادارات بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان و بررسی عوامل مؤثر بر نیازهای اقتصادی - اجتماعی آنان بوده است که در نهایت نتایج زیر از آن استخراج می‌گردد:

وضعیت اقتصادی - اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان به ترتیب فراوانی بدین قرار می‌باشد: ۴۴/۷ درصد متوسط، ۴۳ درصد خوب، ۱۱ درصد بد، ۱/۳ درصد خیلی خوب و هیچکدام از نمونه‌ی مورد بررسی وضعیت اقتصادی - اجتماعی خیلی بدی نداشتند. بنابراین اکثر افراد مورد بررسی از نظر اقتصادی - اجتماعی در شرایط متوسط و پس از آن در شرایط خوبی قرار دارند.

نیازمندی‌های اقتصادی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان عبارتند از نیاز به وضعیت مالی و معیشتی مناسب‌تر، نیاز به ارتقای شغلی، نیاز به تهیه‌ی مسکن

مناسب‌تر و نیاز به تأمین هزینه‌های بهداشتی و درمانی که می‌توان در مجموع سطح نیازمندی اقتصادی آنان را به ترتیب فراوانی بدین صورت توصیف نمود: ۳۸/۷ درصد متوسط، ۲۳/۹ درصد کم، ۱۹/۶ درصد زیاد، ۳/۹ درصد خیلی زیاد و ۱/۷ درصد خیلی کم. نیازمندی‌های اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان عبارتند از نیاز به پیوستگی و ارتباطات اجتماعی، نیاز به افزایش امنیت اجتماعی، نیاز به پیشرفت و ترقی، نیاز به آزادی بیشتر (در محیط کاری و در کل جامعه)، نیاز به تأیید و مورد قبول واقع شدن که می‌توان در مجموع سطح نیازمندی اجتماعی آنان را به ترتیب فراوانی بدین صورت توصیف نمود: ۴۱/۷ درصد زیاد، ۴۰ درصد متوسط، ۱/۷ درصد خیلی زیاد، ۱/۷ درصد کم و سطح نیازمندی اجتماعی هیچکدام از نمونه‌ی مورد بررسی خیلی کم نمی‌باشد.

با بررسی نیازهای اقتصادی و اجتماعی و همچنین شاخص‌های مربوط به هر کدام از آن‌ها، در نهایت سطح کلی نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی کارمندان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان بدین‌گونه توصیف می‌گردد: به‌رغم اینکه اکثر پاسخگویان در وضعیت اقتصادی - اجتماعی متوسط و پس از آن در وضعیت خوبی قرار دارند، اما سطح علایق و نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی خود را، با توجه به شاخص‌های مورد بررسی، اکثراً زیاد اعلام داشته‌اند (۷۲/۶ درصد از پاسخگویان)، علایق و نیازمندی‌های ۱۳/۹ درصد از آنان در سطح خیلی زیاد، ۱۲/۶ درصد متوسط، ۰/۹ درصد کم اعلام شده است و هیچ کدام از آنان سطح نیازمندی خود را خیلی کم بیان نداشته است.

با آزمون فرضیات تحقیق نیز مشخص شد که از میان ۶ متغیر مورد بررسی یعنی سن، جنسیت، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، وضعیت استخدامی و شهرستان محل خدمت کارکنان مورد نظر، بین ۲ متغیر میزان تحصیلات و وضعیت استخدامی و سطح نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی آنان رابطه وجود دارد و بین ۴ متغیر سن، جنس، وضعیت تأهل و شهرستان محل خدمت و سطح نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی این کارکنان رابطه‌ای مشاهده نگردید.

بنابراین عوامل تأثیرگذار بر سطح نیازمندی‌های اقتصادی - اجتماعی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان ۲ متغیر میزان تحصیلات و وضعیت استخدامی این افراد می‌باشد.

با بررسی سایر فرضیات تحقیق نیز مشخص گردید که بین وضعیت موجود اقتصادی و وضعیت موجود اجتماعی کارکنان مورد بررسی رابطه برقرار است و می‌توان گفت هر

چقدر این کارکنان از وضعیت اقتصادی مناسب‌تری برخوردار باشند، وضعیت اجتماعی آنان نیز مناسب‌تر می‌باشد و به همین منوال، هر چقدر وضعیت اجتماعی آنان مناسب‌تر باشد، وضعیت اقتصادی‌شان نیز مناسب‌تر است.

همچنین مشخص گردید که وضعیت اقتصادی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان خوزستان بر روی سطح نیازمندی‌های اجتماعی آنان تأثیرگذار می‌باشد و به همین ترتیب نیز وضعیت اجتماعی این کارکنان بر روی سطح نیازمندی‌های اقتصادی آنان تأثیرگذار است.

References:

Atghia, N. (2008). "Assessment of Iranian women of different classes about sport for all", *Journal of Research on sport science*, Vol. 5, No. 17; pp. 15-31. (Persian).

Bodor, J. (2000). Needs Assessment and personnel development, program on press.

Cronbach, Lee. J (1954). *Educational Psychology*, N. Y. Harcourt, Brace & Co. Press.

Dehestani Esfandabadi, H. (2005). Economic, social and cultural needs assessment of Shahed families, research project, Tehran: Martyr and Veterans Affairs Foundation. (Persian).

Dube, Sh. Ch. (1999). *Modernization and development*, Translated by Seyed Ahmad Movasseghi, Tehran: Ghoomes publications. (Persian).

Eghlima, M. and Gh., Raheb (2009). *Personal assistance; Work with the individual*, Third edition, Tehran: Danjeh Publications. (Persian).

Esmaili, R. and K., Rabiei (2008). "An assessment of the socio-cultural needs of high-school girls in Isfahan", *Journal of Womens strategic studies (ketabe zanan)*, Vol. 11, No. 41, pp. 97-134. (Persian).

Farokhvandi, A.; F. Parsi; M. B. Koopaei and Gh., Latifi (2013). "Quality of life among urban householders in Dezful city (With an emphasis on its role in promoting social welfare indexes)", *Journal of specialized social science*, Vol. 10, No. 37; pp. 149-179. (Persian).

Fathivajargah, Kh. (2014). *Educational needs assessment (Models techniques)*, Fifth Edition, Tehran: ayiizh Publications. (Persian).

Feizi, T. (2011). *Principles of organization and management*, Sixteenth Edition, Tehran: Payame Noor University Press. (Persian).

Fitz Patrick, T. (2005). *Welfare theory: an introduction*, Translated by Hormoz Homayounpour, Second Edition, Tehran: Publications of the Social Security Research Institute. (Persian).

Hornquist, J. (1996). Insulin-pentreatment: QOL and metabolic control retrospective intra-group evaluations, *Diabetes Res Clin Pract*, 10.

Hosseiniyan, Sh.; M. Amiri; R., Ali Rajabi (2011). "Reviewing and Identifying Needs of IRI Police University (IRIPU) Personnel", Journal of Police management studies, Vol. 5, No. 4, pp. 707-724. (Persian).

Khamse, S. and M. Rezaian (2008). "A Study of the Cultural Needs of the People of Karaj in 2007", Rahpooyeh Honar Magazine, Vol. 2, Preface No. 40. (Persian).

Kerech. D. (1999). Theory and prolems of social psychology individual in society; a textbook of social psychology, Translated by Mahmoud Sanaei, Tehran: Zavar Publications. (Persian).

Macarov.D. (2000). Social welfare: structure and practice, Translated by Mohammad Taghi Jaghtaei and Farideh Hemmati, Tehran: University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences Publications. (Persian).

Molefe, E. (2003). a needs assessment for an employee assistance program at Kalafong hospital, submitted in partial fulfilment of the requirments for the degree Magister Socialis Diligentiae(MSD), Department of Social, University of Pretoria Etd.

Rahimi Nik, A. (1996). Theories of motivation and needs, Tehran: Islamic Azad University Press. (Persian).

Robbins, Stephen P. (2015). Organizational behavior, Concepts, Controversies, Applications, Translated by Ali Parsaiyan and Seyed Mohammad Aarabi, 18th edition, Vol. 1, Tehran: Cultural Research Office Publications. (Persian).

Schultz, Duane P. and S. Ellen Schultz (2013). Theories of personality, translated by Yahya Seyed Mohammadi, 20th Edition, Tehran: Virayesh Publishing Institute.

Sedigh Sarvestani, R. (2006). A Study of the Social, Cultural and Educational Needs of Schoolgirls, Research Project, Faculty of Social Sciences, University of Tehran. (Persian).

Sedigh Sarvestani, R. and K. Habibpour Gatabi (2008). "A Study on social, cultural and educational needs of girl students in Iran", Journal of Woman in development and politics (WOMEN'S RESEARCH), Vol. 5 , No. 3, pp. 31-62. (Persian).

White, W. F (1969). Organization Behavior, Illinois: Richard D. Irwin.

Needs Assessment of Economic and Social of Employees and Factors Affecting It

Amir Farokhvandi (Ph.D)¹, Fateme Parsi², Soheila Hajinorouz³

DOI: 10.22055/qjsd.2020.15701

Abstract:

To achieve social welfare and development in human communities and groups, attention to needs of those is necessary and important. To do this, first, must accomplish to needs assessment than achieve comprehensive insight to the most important needs and of the community. The aim of the present study was to assess of current condition and needs of employees of martyr organization of Khuzestan province according to the two dimensions of economic and social. Their research was accomplished by both quantitative and qualitative research methods (Purpose interview, Snowball Sampling and Survey). In this study it was found that the majority of those surveyed in terms of socio-economic, are average and then are in good condition. Nevertheless, most of them are believed that level of their neediness to benefit more from the socio-economic indicators is high and very high (86/5 percent).

Key Concepts: Social Welfare, Economic and Social Needs, Employees

¹ Ph.D in cultural sociology, Department of sociology, college of Human and Social Sciences, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author), amir_farokhvandi@yahoo.com

² M.A. in social welfare planning from University of Allameh Tabataba'i, Tehran, Iran, f_parsi44@yahoo.com

³ M.A. in executive management from Islamic Azad University, Science and Research Branch of Khuzestan, Ahvaz, Iran, soheilahajinorouz@gmail.com



© 2019 by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).