

خلاصه گزارش مدیریتی

**نیازسنجی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد
طرح متوالی اکتشافی (کیفی - کمی)**

مدیریت طرح و برنامه

بهار ۱۴۰۱

چکیده

پژوهش حاضر درصدد نیازسنجی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد بوده است. از این منظر از راهبرد پژوهش آمیخته و از نوع طرح متوالی اکتشافی (کیفی - کمی) استفاده نموده است. بدین ترتیب که در فاز کیفی پژوهش، داده‌ها با استفاده از مصاحبه نیمه استاندارد (نیمه ساخت یافته) از روی ۲۱ نفر از پرسنل صندوق که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و نظری انتخاب شده بودند؛ گردآوری و با استفاده از کدگذاری نظری ذیل شبکه مضمون در راستای شناسایی، احصاء و تدوین مدل مفهومی نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد مورد تحلیل و توصیف قرار گرفته است. یافته‌های کیفی پژوهش نشان داده است که نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد، شامل: نیازهای شغلی، اقتصادی، فرهنگی - اجتماعی، بهداشت و درمان و نیز روانشناختی بوده است. جهت اعتبارسنجی یافته‌های کیفی پژوهش از روش تشکیل گروه کانونی و به منظور پایایی سنجی از قابلیت تکرارپذیری بواسطه ضریب پایایی هولستی با میزان ۰.۸۷+ و نیز قابلیت انتقال و یا تعمیم‌پذیری بواسطه روش نمونه‌گیری هدفمند و نظری منظم و جامع استفاده شده است. علاوه بر آن، در فاز کیفی پژوهش از مضامین مندرج در مدل مفهومی نیازهای کارکنان صندوق، ابزار پرسشنامه محقق ساخته تنظیم و پس از اعتبار سنجی از طریق اعتبار محتوایی صوری کیفی و پایایی سنجی از طریق روش همسازی درونی گویه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ با میزان ۰.۹۱۵+، داده‌های پژوهش از طریق جدول برآورد حجم نمونه کرجسی و مورگان و نیز روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی، از میان ۱۱۳ نفر از کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد گردآوری شده است. یافته‌های کمی پژوهش بیانگر آن بود که شاخص کل نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد با میانگین ۱۸۳.۱۲۳ (و با خط برش ۱۳۸) بالای خط برش (میانگین آزمون) قرار داشته است. این امر در رابطه با تمامی مولفه‌ها نیز صادق بوده است. علاوه بر آن بین اولویت بندی نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد تفاوت معناداری در سطح خطای ۰.۰۱+ مشاهده شده است ($P < 0.01$). بدین ترتیب که نیازهای اقتصادی با میانگین رتبه ۳.۷۳، نیازهای شغلی با میانگین رتبه ۳.۴۶، نیازهای بهداشت و درمان با میانگین رتبه ۲.۸۱، نیازهای فرهنگی - اجتماعی با میانگین رتبه ۲.۶۰ و نیازهای روانشناختی با میانگین رتبه ۲.۴۰ بیشترین تا کمترین نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد بوده است.

واژگان کلیدی: نیاز، نیازهای شغلی، نیازهای اقتصادی، نیازهای فرهنگی - اجتماعی، نیازهای بهداشت و درمان، نیازهای روانشناختی.

مقدمه

یک "نیاز" عبارت از یک حالت عدم تعادل و یا نقصان درونی که زمینه را برای تقویت یا فشار بر یک واکنش رفتاری هموار می‌سازد؛ علت این نقصان می‌توانست فیزیولوژیکی باشد؛ مانند گرسنگی و یا می‌توانست جنبه روانشناختی داشته باشد؛ مانند نیاز به قدرت و یا می‌توانست جنبه جامعه‌شناختی داشته باشد؛ مانند نیاز به کنش متقابل اجتماعی و... به هر حال، وجود یک نیاز، فرد را به انجام عملی بر می‌انگیزد تا بتواند حالت تعادل را دوباره بازگرداند و فرد احساس رضایت نماید. به طور کلی نیاز در اشکال مختلف به شرح ذیل به کار برده می‌شود: ۱- گاه نیاز به عنوان خواسته و ترجیح مطرح می‌شود و لذا نیازسنجی مترتب بر آن نیازسنجی توافقی محور اطلاق می‌گردد؛ نظیر نیازسنجی پرسنلی کارکنان یک سازمان. در این دسته از نیازسنجی، شناسایی خواسته، ترجیحات و ایجاد توافق بین نظرات و عقاید افراد مختلف در ارتباط با مسئله یا نیازی خاص می‌باشد. ۲- گاه نیاز به عنوان یک مشکل یا مسأله تعریف می‌شود و لذا نیازسنجی مترتب بر آن نیازسنجی مسأله محور اطلاق می‌گردد؛ نظیر نیازسنجی پیرامون مسائل و مشکلات آموزشی و یا عملکرد یک سازمان. و یا کارکنان. در این دسته از نیازسنجی، مشخص کردن نقاط ضعف و یا مسائل و مشکلات سازمان و یا کاستی‌های موجود در عملکرد افراد مطمح نظر می‌باشند؛ تا براساس شناسایی این مسائل و معضلات، پیشنهاد اقدامات اصلاحی، راندمان و بازده کلی سازمان و افراد را افزایش دهند. ۳- گاه نیاز به عنوان شکاف و گپ تلقی می‌شود. لذا نیازسنجی مترتب بر آن نیازسنجی هدف محور تلقی می‌گردد؛ نظیر نیازسنجی آموزش شغلی کارکنان یک سازمان. در این دسته از نیازسنجی، شناسایی وضع موجود، تعیین آرمانها و مقایسه این دو، اساس کار سنجش نیازها را تشکیل می‌دهند. در نهایت گاه نیاز به عنوان ترکیبی از نیازها و به تبع آن، ترکیبی از تکنیک‌ها و ابزارها به کار گرفته می‌شود. لذا نیازسنجی مترتب بر آن نیازسنجی ترکیبی نامیده می‌شود. مثل نیازسنجی مرتبط با مشکلات عملکرد سازمان‌های ذیربط در برخورد با مسأله‌ای اجتماعی خاص.

بنابراین با این مختصر می‌توان چنین گفت که نیازسنجی فرایندی است سازمان‌یافته و نظام‌مند برای مشخص کردن هدف‌ها، شناسایی شکاف میان وضع موجود و مطلوب، تعیین اولویت‌ها برای عمل و پیاده‌سازی راه‌حل‌هاست. همچنین به شناسایی نیازهای افراد، گروه‌ها، نهادها، جامعه محلی یا جامعه می‌پردازد. به سخن ساده‌تر، نیازسنجی فرایند شناسایی نیازهای مهم و فراهم‌آوری راه‌های رفع آن نیازهاست. نیازسنجی کارکنان سازمان‌ها دارای اهمیت بسیار است. از طریق فرایند نیازسنجی اهداف و برنامه‌ها مورد شناسایی قرار می‌گیرند، اقدامات ضروری برای اجرای برنامه‌ها مشخص می‌شوند و نوع و میزان تلاش‌ها و منابعی که برای دستیابی به هدف‌ها باید مصرف شوند؛ تعیین می‌گردند. از سوی دیگر، اطلاعات حاصل از نیازسنجی، ماهیت و نوع برنامه‌ها را نیز مشخص می‌سازد. به عبارت دیگر براساس سنجش حاصله، برنامه‌های کوتاه‌مدت (ضربتی) و یا برنامه‌های بلندمدت و آینده‌نگر تدوین می‌شوند. همچنین نیازسنجی باعث می‌شود که کارکنان ادارات و سازمان‌ها نسبت به نتایج تلاش‌ها و اقداماتشان مسئول و پاسخگو باشند. از طرفی موجب شناسایی ضعف‌ها و قلمروهای بحرانی می‌شود و نتیجتاً توسعه سازمان شده و موجب استفاده بهینه از منابع و امکانات می‌شود. بنابراین

نیازسنجی به مدیران و برنامه‌ریزان کمک می‌کند تا در بین تمامی خواسته‌ها و نیازها، آن دسته‌ای را مورد توجه قرار دهند که از اولویت ویژه‌ای برخوردار بوده، منابع و امکانات نیز پاسخگوی آن‌ها باشد. به همین خاطر است که مدیران ادارات باید نیازسنجی را مبنای کار خود قرار دهند.

از این منظر، پژوهشی در واحد طرح و برنامه تحت عنوان «نیازسنجی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد» در دستور کار قرار گرفته است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ ماهیت پژوهش، اکتشافی و به لحاظ نوع پژوهش در زمره تحقیقات کاربردی و به لحاظ راهبرد پژوهش در زمره تحقیقات آمیخته و از نوع طرح متوالی اکتشافی (کیفی- کمی / تحلیل مضمون و پیمایش) بوده است. بدین ترتیب که در فاز کیفی پژوهش، بواسطه انجام مصاحبه نیمه ساخت یافته (شامل سئوالات باز، ساخت گذاری شده و مواجهه ای) با ۲۱ نفر از پرسنل صندوق قرض الحسنه شاهد که از طریق روش نمونه گیری هدفمند و نظری^۱ انتخاب شده بودند؛ داده های پژوهش گردآوری و به اشباع نظری رسیده است. علاوه بر آن به منظور تحلیل داده های گردآوری شده کیفی پژوهش از فرایند کدگذاری نظری شامل کدگذاری باز، محوری و گزینشی در راستای دستیابی به مضامین اصلی و فرعی استفاده شده است. در نهایت به منظور اعتبارسنجی این بخش، از روش تشکیل گروه کانونی (بواسطه اعمال نظر یک گروه ۸ نفره خبرگانی درون سازمانی) و برای پایایی سنجی از قابلیت تکرارپذیری^۲ بواسطه ضریب پایایی و نیز قابلیت تعمیم پذیری یا انتقال پذیری به واسطه انجام روش نمونه گیری هدفمند و نظری به صورت منظم و جامع استفاده شده است. علاوه بر آن، در فاز کیفی پژوهش از مضامین مندرج در مدل مفهومی نیازهای کارکنان صندوق، ابزار پرسشنامه محقق ساخته تنظیم و پس از اعتبار سنجی از طریق اعتبار محتوایی صوری کیفی و پایایی سنجی از طریق روش همسازی درونی گویه ها^۳ با استفاده از روش آلفای کرونباخ، داده های پژوهش از طریق جدول برآورد حجم نمونه کرجسی و مورگان و نیز روش نمونه گیری طبقه ای نسبتی، از میان ۱۱۳ نفر از کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد گردآوری شده است. یافته های کمی پژوهش پس از گردآوری، کدگذاری و استخراج از طریق نرم افزار SPSS26 در دو بخش تحلیل توصیفی و استنباطی مورد تحلیل و آزمون قرار گرفته است.

یافته های پژوهش:

^۱ - نمونه گیری نظری به تعبیر گلیزر و اشتراوس (۱۹۶۷) عبارت است از فرایند گردآوری داده ها برای نظریه پردازی که از این طریق تحلیل گر به طور همزمان داده هایش را گردآوری، کدگذاری و تحلیل می کند و تصمیم می گیرد که چه داده هایی را در مرحله بعدی گردآوری و آنها را کجا پیدا کند تا بدین وسیله نظریه اش را در حین شکل گیری اش تدوین کند. نظریه در حال تدوین فرایند گردآوری داده ها را کنترل می کند (نقل از فلیک^۱، ۲۰۰۶: ۱۳۸). بنابراین نمونه ها در اینجا حکم نمایا و معرف بودن با جامعه آماری را ندارند؛ بلکه از این حیث اهمیت دارند که به بساختن پدیده مورد بررسی و تدوین نظریه کمک کننده می باشند.

^۲ - در رابطه با قابلیت تکرار پذیری از روش هماهنگی و توافق بین دو کدگذار (محقق با محقق همکار) بواسطه ضریب پایایی هولستی با میزان ۰.۸۷ استفاده شد و لذا هماهنگی های بوجود آمده از طریق بازنگری داده ها مرتفع شده است (ساروخانی، ۱۳۹۳: ۲۸۹ و استراوس و کوربین^۲، ۲۰۱۸: ۲۸۳ و ۲۸۴).

^۳ - مقدار پایایی کل ابزار برابر با ۰.۹۱۵ برآورد شده است.

یافته های کیفی پژوهش :

یافته های کیفی پژوهش نشان می دهد که مدل نیازهای پرسنلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد از ۵ مضمون اصلی شامل: نیازهای شغلی، نیازهای اقتصادی، نیازهای فرهنگی- اجتماعی، نیازهای بهداشت و درمان و نیز و نیازهای روانشناختی و ۶ مضمون فرعی به اشباع نظری رسیده است. بدین ترتیب:

جدول ۱؛ انواع نیازمندی های پرسنلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

نیازمندی های شغلی کارکنان	نیازمندی های اقتصادی کارکنان	نیازمندی های فرهنگی - اجتماعی	نیازمندی های بهداشت و درمان	نیازمندی های روانشناختی
آموزش های شغلی	ترمیم و افزایش حقوق و مزایا	ایجاد کتابخانه در صندوق	حضور پزشک مقیم در صندوق	پایش مستمر سلامت روانی همکاران
تدوین سازوکارهای تحرک شغلی	پرداخت تسهیلات مسکن به کارکنان	برقراری سفرهای زیارتی و سیاحتی	آموزش خود مراقبتی	برگزاری کلاس های مشاوره
تغییر چارت سازمانی	پرداخت تسهیلات ودیعه مسکن	برگزاری مسابقات فرهنگی	چکاب دوره ای منظم	آموزش مهارت های ارتباطی
تقویت فرهنگ سازمانی	پرداخت تسهیلات جهیزیه به کارکنان	دسترسی به کتاب و مطبوعات	تامین و ارتقا بیمه تکمیلی کارکنان	انعقاد قرارداد با مراکز معتبر مشاوره و روانشناسی
عدالت در پرداخت ها	پرداخت تسهیلات خودرو به کارکنان	داشتن برنامه مستمر ورزشی	ایجاد واحد اختصاصی کارشناس خسارت درمان و بیمه تکمیلی در مرکز	
توجه به شایسته سالاری و ایجاد پروفایل شایستگی	بن خرید البسه ورزشی	اختصاص بسته های فرهنگی و هنری		
توانمندسازی افراد متناسب به حوزه فعالیت	تسهیلات کمک آموزشی	داشتن برنامه های اردویی یک روزه		
استفاده از افراد متناسب با توانایی ها	پرداخت تسهیلات جهت مازاد هزینه های درمان همکاران و خانواده های آنان	هدیه کتاب به همکاران و خانواده هایشان جهت ارتقاء فرهنگ کتابخوانی		
ایجاد آرامش در فضای کار		اعطای بن غذا برای دوره می کارکنان و خانواده هایشان به صورت ماهانه		
تقویت روحیه کار گروهی				
بهبود سازی ارتباطات سازمانی				
ترویج اخلاق مداری و حفظ کرامت در صندوق				
آموزش گرافیک				
آموزش خبرنگاری				
امنیت شغلی				
تدوین مسیر شغلی از استخدام تا بازنشستگی				
توجه به شرایط فیزیکی محیط کار				
بهبود سازی و تزئین فضای اداری کارکنان در مناطق				
برگزاری نشست های حضوری همکاران با مدیر عامل و مدیران واحدها جهت تعامل و هم افزایی				
تشکیل کارگروه برای حل مشکلات کارکنان				

همانگونه که جدول فوق نیز نشان می دهد؛ نیازمندی های کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد، شامل ۵ مضمون اصلی: نیازمندی های شغلی، اقتصادی، فرهنگی - اجتماعی، بهداشت و درمان و نیز روانشناختی می گردد. علاوه بر آن، هر یک از مضامین اصلی خود به مضامین فرعی طبقه بندی شده است. بدین ترتیب؛ **الف- نیازمندی های شغلی کارکنان شامل نیازهای:** آموزش های شغلی، تدوین سازوکارهای تحرک شغلی، تغییر چارت سازمانی، تقویت فرهنگ سازمانی، عدالت در پرداخت ها، توجه به شایسته سالاری و ایجاد پروفایل شایستگی، توانمندسازی افراد متناسب به حوزه فعالیت، استفاده از افراد متناسب با توانایی ها، ایجاد آرامش در فضای کار، تقویت روحیه کار گروهی، بهینه سازی ارتباطات سازمانی، ترویج اخلاق مداری و حفظ کرامت در صندوق، آموزش گرافیک آموزش خبرنگاری، امنیت شغلی، تدوین مسیر شغلی از استخدام تا بازنشستگی، توجه به شرایط فیزیکی محیط کار، بهسازی و تزئین فضای اداری کارکنان در مناطق، برگزاری نشست های حضوری همکاران با مدیر عامل و مدیران واحدها جهت تعامل و هم افزایی و تشکیل کارگروه برای حل مشکلات کارکنان. **ب- نیازمندی های اقتصادی کارکنان شامل نیازهای:** ترمیم و افزایش حقوق و مزایا، پرداخت تسهیلات مسکن به کارکنان، پرداخت تسهیلات ودیعه مسکن، پرداخت تسهیلات جهیزیه به کارکنان، پرداخت تسهیلات خودرو به کارکنان، بن خرید البسه ورزشی، تسهیلات کمک آموزشی و پرداخت تسهیلات جهت مازاد هزینه های درمان همکاران و خانواده های آنان. **ج- نیازمندی های فرهنگی و اجتماعی شامل نیازهای:** ایجاد کتابخانه در صندوق، برقراری سفرهای زیارتی و سیاحتی، برگزاری مسابقات فرهنگی، دسترسی به کتاب و مطبوعات، دسترسی به مطبوعات، داشتن برنامه مستمر ورزشی، اختصاص بسته های فرهنگی و هنری، داشتن برنامه های اردویی یک روزه، هدیه کتاب به همکاران و خانواده هایشان جهت ارتقاء فرهنگ کتابخوانی و اعطای بن غذا برای دوره می کارکنان و خانواده هایشان به صورت ماهانه. **د- نیازمندی های بهداشت و درمان شامل نیازهای:** حضور پزشک مقیم در صندوق، آموزش خود مراقبتی، چکاب دوره ای منظم، تامین و ارتقا بیمه تکمیلی کارکنان و ایجاد واحد اختصاصی کارشناس خسارت درمان و بیمه تکمیلی در مرکز و نیز **ه- نیازمندی های روانشناختی شامل نیازهای:** پایش مستمر سلامت روانی همکاران، برگزاری کلاس های مشاوره، آموزش مهارت های ارتباطی، انعقاد قرارداد با مراکز معتبر مشاوره و روانشناسی می گردد. در فاز کمی به کپ سنجی و نیز ارزیابی مدل نیازهای پرسنلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد مبادرت می گردد.

یافته های کمی پژوهش

یافته های توصیفی

الف- برحسب ویژگی های جمعیتی

- متوسط سن پاسخگویان ۴۲ سال بوده است. همچنین نیمی از پاسخگویان بالای ۴۵ سال و نیم دیگر پایین تر از آن قرار داشتند. علاوه بر آن، بیشترین فراوانی پاسخگویان به لحاظ سن در طبقه ۴۸ سال مشاهده شده است.
- ۸۶.۴ درصد (معادل ۸۹ نفر) مرد و ۱۳.۶ درصد (معادل ۱۴ نفر) زن بوده اند.
- بیشترین فراوانی پاسخگویان از حیث وضعیت تأهل در طبقه متأهل با ۸۶.۴ درصد مشاهده شده است.
- متوسط میزان تحصیلات پاسخگویان، کارشناس با ۵۳.۶ درصد بوده است.
- بیشترین فراوانی پاسخگویان از حیث پست سازمانی، کارشناس با ۵۴.۶ درصد مشاهده شده است.

ب- برحسب توصیف داده ها

۱- نیازهای های کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

جدول ۲؛ توزیع آمار مرکزی و پراکندگی نیازهای مختلف کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

متغیر و مولفه ها	تعداد گویه	میانگین	خط برش	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
شاخص کل نیازهای کارکنان	۴۶	۱۸۳.۱۲۳	۱۳۸	۲۱.۷۵۵	۸۰	۲۲۵
نیازهای شغلی کارکنان	۲۰	۸۰.۸۹۳	۶۰	۹.۱۴۴	۴۳	۹۶
نیازهای اقتصادی کارکنان	۸	۳۴.۴۴۲	۲۴	۵.۱۲۳	۱۱	۴۰
نیازهای فرهنگی- اجتماعی	۹	۳۳.۷۱۶	۲۷	۶.۰۲۸	۱۲	۴۵
نیازهای بهداشت و درمان	۵	۱۹.۲۷۴	۱۵	۳.۵۷۸	۷	۲۵
نیازهای روانشناختی	۴	۱۴.۷۹۶	۱۲	۳.۳۱۹	۴	۲۰
نمونه کل (تعداد مشاهدات معتبر)			۱۱۳			

همانگونه که یافته های جدول ۲ نیز نشان می دهد؛ شاخص کل نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد با میانگین ۱۸۳/۱۲۳ (و با خط برش ۱۳۸) بالای خط برش (میانگین آزمون) قرار دارد. این امر در رابطه با تمامی مولفه ها نیز صادق می باشد. لذا می توان چنین گفت که هر یک از نیازهای شناسایی شده کارکنان صندوق در فاز کیفی تحقیق در فاز کمی نیز دارای میزانی بالاتر از خط برش (یا میانگین آزمون) قرار داشتند. در ادامه به تحلیل توصیفی هر یک از شاخص های مولفه های پنجگانه نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد پرداخته می شود:

۱-۱- نیازهای شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

جدول ۳، توزیع فراوانی شاخص های مولفه نیازهای شغلی کارکنان شاغل در صندوق قرض الحسنه شاهد

میانگین (خط برش ۳)	دامنه پاسخ										شاخص های مولفه نیاز های شغلی کارکنان
	خیلی زیاد		زیاد		تا حدودی		کم		خیلی کم		
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۳.۹۷۳	۳۷.۲	۴۲	۳۴.۵	۳۹	۲۰.۴	۲۳	۴.۴	۵	۳.۵	۴	آموزش های شغلی
۳.۸۴۰	۲۶.۵	۳۰	۳۸.۱	۴۳	۲۸.۳	۳۲	۷.۱	۸	-	-	تدوین سازوکارهای تحرک شغلی
۴.۰۰۰	۳۸.۱	۴۳	۳۴.۵	۳۹	۱۸.۶	۲۱	۷.۱	۸	۱.۸	۲	تغییر چارت سازمانی
۴.۰۸۸	۳۲.۷	۳۷	۴۸.۷	۵۵	۱۵.۰	۱۷	۱.۸	۲	۱.۸	۲	تقویت فرهنگ سازمانی
۴.۵۳۱	۶۲.۸	۷۱	۳۰.۱	۳۴	۵.۳	۶	۰.۹	۱	۰.۹	۱	عدالت در پرداخت ها
۴.۱۹۴	۴۴.۲	۵۰	۳۷.۲	۴۲	۱۴.۲	۱۶	۲.۷	۳	۱.۸	۲	توجه به شایسته سالاری و ایجاد پروفایل شایستگی
۴.۲۷۴	۴۰.۷	۴۶	۴۶.۹	۵۳	۱۱.۵	۱۳	۰.۹	۱	-	-	توانمندسازی افراد متناسب به حوزه فعالیت
۴.۳۶۲	۴۱.۶	۴۷	۵۳.۱	۶۰	۵.۳	۶	-	-	-	-	استفاده از افراد متناسب با توانایی ها
۴.۶۱۰	۶۵.۵	۷۴	۳۱.۰	۳۵	۲.۷	۳	۰.۹	۱	-	-	ایجاد آرامش در فضای کار
۴.۱۷۷	۴۰.۷	۴۶	۴۰.۷	۴۶	۱۵.۰	۱۷	۲.۷	۳	۰.۹	۱	تقویت روحیه کار گروهی
۴.۱۰۶	۳۱.۰	۳۵	۵۱.۳	۵۸	۱۵.۹	۱۸	۰.۹	۱	۰.۹	۱	بهینه سازی ارتباطات سازمانی
۴.۴۴۲	۵۷.۵	۶۵	۳۱.۹	۳۶	۸.۰	۹	۲.۷	۳	-	-	ترویج اخلاق مداری و حفظ کرامت در صندوق
۲.۳۹۸	۳۰.۱	۳	۲۱.۲	۱۸	۳۰.۱	۳۴	۱۵.۹	۲۴	۲.۷	۳۴	آموزش گرافیک
۲.۰۰۰	۱.۸	۲	۴.۴	۵	۲۳.۰	۲۶	۳۳.۶	۳۸	۳۷.۲	۴۲	آموزش خبرنگاری
۴.۶۵۴	۷۰.۸	۸۰	۲۵.۷	۲۹	۱.۸	۲	۱.۸	۲	-	-	برخورداری از امنیت شغلی
۴.۲۲۱	۴۶.۹	۵۳	۳۳.۶	۳۸	۱۵.۹	۱۸	۱.۸	۲	۱.۸	۲	تدوین مسیر شغلی از استخدام تا بازنشستگی
۴.۳۳۶	۴۶.۹	۵۳	۴۱.۶	۴۷	۹.۷	۱۱	۱.۸	۲	-	-	توجه به شرایط فیزیکی محیط کار
۴.۲۲۱	۳۷.۲	۴۲	۵۰.۴	۵۷	۱۰.۶	۱۲	۰.۹	۱	۰.۹	۱	بهسازی و تزئین فضای اداری کارکنان در مناطق
۴.۲۴۷	۴۹.۶	۵۶	۳۱.۰	۳۵	۱۵.۰	۱۷	۳.۵	۴	۰.۹	۱	برگزاری نشست های حضوری همکاران با مدیر عامل و مدیران واحدها جهت تعامل و هم افزایی
۴.۲۱۲	۴۶.۰	۵۲	۳۳.۶	۳۸	۱۷.۷	۲۰	۰.۹	۱	۱.۸	۲	تشکیل کارگروهها برای حل مشکلات کارکنان
۴.۵۱۳	۵۴.۰	۶۱	۴۳.۴	۴۹	۲.۷	۳	-	-	-	-	شاخص کل مولفه نیازهای شغلی کارکنان
۱۱۳											تعداد کل
۱۰۰.۰											درصد معتبر

همانگونه که یافته های جدول ۳ نیز نشان می دهد؛ شاخص کل مولفه نیازهای شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد با میانگین ۴.۵۱۳ (و با خط برش ۳) بالای خط برش (میانگین آزمون) قرار دارد. این امر در رابطه با اکثریت شاخص های مولفه نیازهای شغلی کارکنان نیز صادق می باشد. در این میان شاخص های برخورداری از امنیت شغلی با میانگین ۴.۶۵۴، ایجاد آرامش در فضای کار با میانگین ۴.۶۱۰، عدالت در پرداخت ها با میانگین رتبه ۴.۵۳۱، ترویج اخلاق مداری و حفظ کرامت در صندوق با میانگین رتبه ۴.۴۴۲ و استفاده از افراد متناسب با توانایی ها با میانگین رتبه ۴.۳۶۲ به ترتیب

بیشترین فراوانی و میانگین را در میان ۲۰ شاخص مورد سنجش مولفه نیازهای شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد نشان داده اند.

۲-۱- نیازهای اقتصادی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

جدول ۴، توزیع فراوانی شاخص های مولفه نیازهای اقتصادی کارکنان شاغل در صندوق قرض الحسنه شاهد

میانگین (خط برش ۳)	دامنه پاسخ										شاخص های مولفه نیاز های اقتصادی کارکنان
	خیلی زیاد		زیاد		تا حدودی		کم		خیلی کم		
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۴.۵۴۸	۶۰.۲	۶۸	۳۴.۵	۳۹	۵.۳	۶	-	-	-	-	ترمیم و افزایش حقوق و مزایا
۴.۶۰۱	۷۰.۸	۸۰	۲۳.۹	۲۷	۲.۷	۳	-	-	۲.۷	۳	پرداخت تسهیلات مسکن به کارکنان
۴.۵۱۳	۶۸.۱	۷۷	۲۲.۱	۲۵	۵.۳	۶	۱.۸	۲	۲.۷	۳	پرداخت تسهیلات ودیعه مسکن
۴.۱۴۱	۴۹.۶	۵۶	۲۷.۴	۳۱	۱۵.۹	۱۸	۱.۸	۲	۵.۳	۶	پرداخت تسهیلات جهیزیه به کارکنان
۴.۴۶۰	۶۲.۸	۷۱	۲۵.۷	۲۹	۸.۰	۹	۱.۸	۲	۱.۸	۲	پرداخت تسهیلات خودرو به کارکنان
۳.۹۲۰	۴۰.۷	۴۶	۲۶.۵	۳۰	۱۹.۵	۲۲	۱۰.۶	۱۲	۲.۷	۳	بن خرید البسه ورزشی
۴.۰۲۶	۳۸.۱	۴۳	۳۳.۶	۳۸	۲۳.۰	۲۶	۳.۵	۴	۱.۸	۲	تسهیلات کمک آموزشی
۴.۲۳۰	۴۹.۶	۵۶	۳۱.۰	۳۵	۱۵.۰	۱۷	۱.۸	۲	۲.۷	۳	پرداخت تسهیلات جهت مزاد هزینه های درمان همکاران و خانواده های آنان
۴.۶۸۱	۷۳.۵	۸۳	۲۲.۱	۲۵	۳.۵	۴	۰.۹	۱	-	-	شاخص کل مولفه نیازهای اقتصادی کارکنان
۱۱۳											تعداد کل
۱۰۰.۰											درصد معتبر

همانگونه که یافته های جدول ۴ نیز نشان می دهد؛ شاخص کل مولفه نیازهای اقتصادی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد با میانگین رتبه ۴.۶۸۱ (و با خط برش ۳) بالای خط برش (میانگین آزمون) قرار دارد. این امر در رابطه با تمامی شاخص های مولفه نیازهای اقتصادی کارکنان نیز صادق می باشد. در این میان شاخص های پرداخت تسهیلات مسکن با میانگین رتبه ۴.۶۰۱، ترمیم و افزایش حقوق و مزایا به طور مشترک با میانگین رتبه ۴.۵۴۸، پرداخت تسهیلات ودیعه مسکن با میانگین رتبه ۴.۵۱۳ و پرداخت تسهیلات خودرو به کارکنان با میانگین رتبه ۴.۴۶۰ به ترتیب بیشترین فراوانی و میانگین رتبه را در میان ۹ شاخص مورد سنجش مولفه نیازهای اقتصادی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد نشان داده اند.

۳-۱- نیازهای فرهنگی - اجتماعی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

جدول ۵. توزیع فراوانی شاخص های مولفه نیازهای فرهنگی - اجتماعی کارکنان شاغل در صندوق قرض الحسنه شاهد

میانگین (خط برش ۳)	دامنه پاسخ										شاخص های مولفه نیاز های فرهنگی - اجتماعی کارکنان
	خیلی زیاد		زیاد		تا حدودی		کم		خیلی کم		
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۳.۴۱۵	۲۰.۴	۲۳	۲۴.۸	۲۸	۳۸.۹	۴۴	۸.۰	۹	۸.۰	۹	ایجاد کتابخانه در صندوق
۴.۴۷۷	۵۹.۳	۶۷	۳۴.۵	۳۹	۲.۷	۳	۱.۸	۲	۱.۸	۲	برقراری سفرهای زیارتی و سیاحتی
۳.۴۲۴	۱۷.۷	۲۰	۲۸.۳	۳۲	۳۷.۲	۴۲	۱۲.۴	۱۴	۴.۴	۵	برگزاری مسابقات فرهنگی
۳.۵۶۶	۲۰.۴	۲۳	۳۳.۶	۳۸	۳۲.۷	۳۷	۸.۸	۱۰	۴.۴	۵	دسترسی به کتاب و مطبوعات
۳.۹۹۱	۳۳.۶	۳۸	۴۳.۴	۴۹	۱۴.۲	۱۶	۶.۲	۷	۲.۷	۳	داشتن برنامه مستمر ورزشی
۳.۱۸۵	۱۲.۴	۱۴	۲۱.۲	۲۴	۴۷.۸	۵۴	۹.۷	۱۱	۸.۸	۱۰	اختصاص بسته های فرهنگی و هنری
۳.۸۴۰	۲۹.۲	۳۳	۴۱.۶	۴۷	۱۸.۶	۲۱	۵.۳	۶	۵.۳	۶	داشتن برنامه های اردویی یک روزه
۳.۶۴۶	۲۰.۴	۲۳	۴۷.۸	۵۴	۱۵.۹	۱۸	۸.۰	۹	۸.۰	۹	هدیه کتاب به همکاران و خانواده هایشان جهت ارتقاء فرهنگ کتابخوانی
۴.۱۶۸	۴۴.۲	۵۰	۳۹.۸	۴۵	۹.۷	۱۱	۰.۹	۱	۵.۳	۶	اعطای بن غذا برای دوره می کارکنان و خانواده هایشان به صورت ماهانه
۴.۱۴۱	۲۹.۲	۳۳	۵۶.۶	۶۴	۱۳.۳	۱۵	۰.۹	۱	-	-	شاخص کل مولفه نیازهای فرهنگی - اجتماعی کارکنان
۱۱۳											تعداد کل
۱۰۰۰											درصد معتبر

همانگونه که یافته های جدول ۵ نیز نشان می دهد؛ شاخص کل مولفه نیازهای اقتصادی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد با میانگین رتبه ۴.۱۴۱ (و با خط برش ۳) بالای خط برش (میانگین آزمون) قرار دارد. این امر در رابطه با تمامی شاخص های مولفه نیازهای فرهنگی - اجتماعی کارکنان نیز صادق می باشد. در این میان شاخص های برقراری سفرهای زیارتی و سیاحتی با میانگین رتبه ۴.۴۷۷، اعطای بن غذا برای دوره می کارکنان و خانواده هایشان به صورت ماهانه با میانگین رتبه ۴.۱۶۸، داشتن برنامه مستمر ورزشی با میانگین رتبه ۳.۹۹۱ و داشتن برنامه های اردویی یک روزه با میانگین رتبه ۳.۸۴۰ به ترتیب بیشترین فراوانی و میانگین رتبه را در میان ۹ شاخص مورد سنجش مولفه نیازهای فرهنگی - اجتماعی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد نشان داده اند.

۴-۱- نیازهای بهداشت و درمان کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

جدول ۶، توزیع فراوانی شاخص های مولفه نیازهای فرهنگی- اجتماعی کارکنان شاغل در صندوق قرض الحسنه شاهد

میانگین (خط برش ۳)	دامنه پاسخ										شاخص های مولفه نیاز های بهداشت و درمان کارکنان
	خیلی زیاد		زیاد		تا حدودی		کم		خیلی کم		
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۲.۷۹۶	۱۴.۲	۱۶	۱۸.۶	۲۱	۲۶.۵	۳۰	۱۴.۲	۱۶	۲۶.۵	۳۰	حضور پزشک مقیم در صندوق
۳.۶۶۳	۱۹.۵	۲۲	۴۰.۷	۴۶	۳۱.۹	۳۶	۲.۷	۳	۵.۳	۶	آموزش خود مراقبتی
۴.۱۱۵	۴۳.۴	۴۹	۳۴.۵	۳۹	۱۵.۹	۱۸	۲.۷	۳	۳.۵	۴	چکاب دوره ای منظم
۴.۶۰۱	۶۷.۳	۷۶	۲۸.۳	۳۲	۱.۸	۲	۲.۷	۳	-	-	تامین و ارتقا بیمه تکمیلی کارکنان
۴.۰۹۷	۴۴.۲	۵۰	۳۱.۹	۳۶	۱۶.۸	۱۹	۳.۵	۴	۳.۵	۴	ایجاد واحد اختصاصی کارشناس خسارت درمان و بیمه تکمیلی در مرکز
۴.۲۲۱	۴۰.۷	۴۶	۴۲.۵	۴۸	۱۵.۰	۱۷	۱.۸	۲	-	-	شاخص کل مولفه نیازهای بهداشت و درمان کارکنان
	۱۱۳										تعداد کل
	۱۰۰.۰										درصد معتبر

همانگونه که یافته های جدول ۶ نیز نشان می دهد؛ شاخص کل مولفه نیازهای اقتصادی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد با میانگین رتبه ۴.۲۲۱ (و با خط برش ۳) بالای خط برش (میانگین آزمون) قرار دارد. این امر در رابطه با اکثریت شاخص های مولفه نیازهای بهداشت و درمان کارکنان نیز صادق می باشد. در این میان شاخص های تامین و ارتقا بیمه تکمیلی کارکنان با میانگین رتبه ۴.۶۰۱، چکاب دوره ای منظم با میانگین رتبه ۴.۱۱۵ و ایجاد واحد اختصاصی کارشناس خسارت درمان و بیمه تکمیلی در مرکز با میانگین رتبه ۴.۰۹۷ به ترتیب بیشترین فراوانی و میانگین رتبه را در میان ۵ شاخص مورد سنجش مولفه نیازهای بهداشت و درمان کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد نشان داده اند.

۵-۱- نیازهای روانشناختی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

جدول ۷، توزیع فراوانی شاخص های مولفه نیازهای روانشناختی کارکنان شاغل در صندوق قرض الحسنه شاهد

میانگین (خط برش ۳)	دامنه پاسخ										شاخص های مولفه نیاز های روانشناختی کارکنان
	خیلی زیاد		زیاد		تا حدودی		کم		خیلی کم		
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۳.۹۳۸	۳۳.۶	۳۸	۳۶.۳	۴۱	۲۴.۸	۲۸	۰.۹	۱	۴.۴	۵	پایش مستمر سلامت روانی همکاران
۳.۵۹۲	۱۷.۷	۲۰	۳۷.۲	۴۲	۳۶.۳	۴۱	۴.۴	۵	۴.۴	۵	برگزاری کلاس های مشاوره
۳.۷۴۳	۲۲.۱	۲۵	۳۶.۳	۴۱	۳۸.۱	۴۳	۰.۹	۱	۲.۷	۳	آموزش مهارت های ارتباطی
۳.۵۲۲	۲۴.۸	۲۸	۲۷.۴	۳۱	۳۱.۹	۳۶	۷.۱	۸	۸.۸	۱۰	انعقاد قرارداد با مراکز معتبر مشاوره و روانشناسی
۴.۰۰۸	۳۱.۰	۳۵	۴۴.۲	۵۰	۲۱.۲	۲۴	۱.۸	۲	۱.۸	۲	شاخص کل مولفه نیازهای بهداشت و درمان کارکنان
	۱۱۳										تعداد کل
	۱۰۰.۰										درصد معتبر

همانگونه که یافته های جدول ۷ نیز نشان می دهد؛ شاخص کل مولفه نیازهای اقتصادی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد با میانگین رتبه ۴.۰۰۸ (و با خط برش ۳) بالای خط برش (میانگین آزمون) قرار دارد. این امر در رابطه با تمامی

شاخص های مولفه نیازهای روانشناختی کارکنان نیز صادق می باشد. در این میان شاخص های پایش مستمر سلامت روانی همکاران با میانگین رتبه ۳.۹۳۸ و آموزش مهارت های ارتباطی با میانگین رتبه ۳.۷۴۳ به ترتیب بیشترین فراوانی و میانگین رتبه را در میان ۵ شاخص مورد سنجش مولفه نیازهای روانشناختی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد نشان داده اند.

۲- یافته های استنباطی پژوهش

این مرحله به آزمون فرضیه های تحقیق اختصاص دارد. لذا ابتدا باید نرمال بودن و یا نرمال نبودن توزیع شاخص کل و مولفه های نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد مشخص گردد. جدول ۸؛ توزیع نرمال و غیر نرمال بودن شاخص کل و مولفه های نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد را براساس آزمون آماری کلموگروف-اسمیرنوف تک نمونه ای نشان می دهد:

جدول ۸؛ توزیع نرمال و غیرنرمال بودن شاخص کل و مولفه های نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

نتایج آزمون						آزمون کلموگروف-اسمیرنوف تک نمونه ای	
نیازهای روانشناختی کارکنان	نیازهای بهداشت و درمان کارکنان	نیازهای فرهنگی- اجتماعی کارکنان	نیازهای اقتصادی کارکنان	نیازهای شغلی کارکنان	شاخص کل نیازهای کارکنان		
۱۴.۷۹۶	۱۹.۲۷۴	۳۳.۷۱۶	۳۴.۴۴۲	۸۰.۸۹۳	۱۸۳.۱۲۳	میانگین	
۳.۳۱۹	۳.۵۷۸	۶.۰۲۸	۵.۱۲۳	۹.۱۴۴	۲۱.۷۵۵	انحراف معیار	
۰.۱۰۲	۰.۰۹۲	۰.۱۲۱	۰.۱۳۹	۰.۰۷۰	۰.۰۸۴	تفاوت بیشترین قدر مطلق	
۰.۰۹۵	۰.۰۷۰	۰.۰۶۲	۰.۱۳۹	۰.۰۴۹	۰.۰۵۱		مثبت
- ۰.۱۰۲	- ۰.۰۹۲	- ۰.۱۲۱	- ۰.۱۳۹	- ۰.۰۷۰	- ۰.۰۸۴		منفی
۰.۱۰۲	۰.۰۹۲	۰.۱۲۱	۰.۱۳۹	۰.۰۷۰	۰.۰۸۴	مقدار	
۰.۰۰۵	۰.۰۱۹	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۲۰۰	۰.۰۴۷	سطح معناداری آزمون	
۱۱۳						تعداد کل	

یافته های جدول ۸ نشان می دهد که توزیع شاخص کل و مولفه های نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد براساس آزمون آماری کلموگروف-اسمیرنوف تک نمونه ای نرمال نمی باشد؛ چراکه سطح معناداری آزمون مذکور برای شاخص کل و نیز مولفه نیازهای بهداشت و درمان زیر ۰.۰۵ معناداری ($P < 0.05$) و برای مولفه های نیازهای اقتصادی کارکنان، نیازهای فرهنگی-اجتماعی کارکنان و نیازهای روانشناختی کارکنان زیر ۰.۰۱ معناداری ($P < 0.01$) می باشد. علاوه بر آن باید اذعان داشت که توزیع داده ها صرفاً در رابطه با مولفه نیازهای شغلی کارکنان نرمال می باشد؛ چراکه سطح معناداری آزمون مذکور برای این مولفه بالای ۰/۰۵ معناداری می باشد ($P > 0.05$).

۱-۲- تحلیل دو متغیره و آزمون فرضیه های تحقیق

۱- بین اولویت نیازهای مختلف کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۹، اولویت بندی نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد را براساس میانگین رتبه های آزمون فریدمن نشان می دهد:

جدول ۹؛ اولویت بندی نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

ردیف	ابعاد مختلف نیازهای کارکنان	میانگین رتبه ها	اولویت
۱	نیازهای شغلی کارکنان	۳.۴۶	۲
۲	نیازهای اقتصادی کارکنان	۳.۷۳	۱
۳	نیازهای فرهنگی- اجتماعی	۲.۶۰	۴
۴	نیازهای بهداشت و درمان	۲.۸۱	۳
۵	نیازهای روانشناختی	۲.۴۰	۵

ادامه جدول ۹؛ نتایج آزمون فریدمن

آزمون فریدمن	نتایج آزمون
مقدار کی دو	۱۱۰.۵۹۰
درجه آزادی	۴
سطح معناداری ^۱	۰.۰۰۰
تعداد کل	۱۱۳

همانگونه که یافته های جدول ۹ نشان می دهد؛ بین اولویت نیازهای مختلف کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد تفاوت معناداری در سطح خطای ۰.۰۱ وجود دارد. بدین ترتیب که اولویت بندی نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد از منظر آنها به ترتیب: نیازهای اقتصادی با میانگین رتبه ۳.۷۳، نیازهای شغلی با میانگین رتبه ۳.۴۶، نیازهای بهداشت و درمان با میانگین رتبه ۲.۸۱، نیازهای فرهنگی- اجتماعی با میانگین رتبه ۲.۶۰ و نیازهای روانشناختی با میانگین رتبه ۲.۴۰ بوده است. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید می گردد.

۱-۱- بین اولویت نیازهای مختلف شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۱۰، اولویت بندی نیازهای مختلف شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد را براساس میانگین رتبه های آزمون فریدمن نشان می دهد:

^۱ - معناداری در سطح خطای ۰.۰۱ و ضریب اطمینان ۹۹ درصد.

جدول ۱۰؛ اولویت بندی نیازهای شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

ردیف	ابعاد مختلف نیازهای شغلی کارکنان	میانگین رتبه ها	اولویت
۱	آموزش های شغلی	۱۰.۱۱	۱۶
۲	تدوین سازوکارهای تحرک شغلی	۸.۶۸	۱۸
۳	تغییر چارت سازمانی	۹.۸۹	۱۷
۴	تقویت فرهنگ سازمانی	۱۰.۲۹	۱۴
۵	عدالت در پرداخت ها	۱۳.۱۹	۳
۶	توجه به شایسته سالاری و ایجاد پروفایل شایستگی	۱۱.۱۹	۹
۷	توانمندسازی افراد متناسب به حوزه فعالیت	۱۱.۴۲	۸
۸	استفاده از افراد متناسب با توانایی ها	۱۱.۸۸	۵
۹	ایجاد آرامش در فضای کار	۱۳.۷۵	۲
۱۰	تقویت روحیه کار گروهی	۱۰.۸۶	۱۳
۱۱	بهبود سازی ارتباطات سازمانی	۱۰.۲۸	۱۵
۱۲	ترویج اخلاق مداری و حفظ کرامت در صندوق	۱۲.۷۷	۴
۱۳	آموزش گرافیک	۳.۱۵	۱۹
۱۴	آموزش خبرنگاری	۲.۱۹	۲۰
۱۵	برخوررداری از امنیت شغلی	۱۳.۹۰	۱
۱۶	تدوین مسیر شغلی از استخدام تا بازنشستگی	۱۱.۱۷	۱۰
۱۷	توجه به شرایط فیزیکی محیط کار	۱۱.۷۶	۶
۱۸	بهبودی و تزئین فضای اداری کارکنان در مناطق	۱۰.۹۳	۱۲
۱۹	برگزاری نشست های حضوری همکاران با مدیر عامل و مدیران واحدها جهت تعامل و هم افزایی	۱۱.۵۰	۷
۲۰	تشکیل کارگروهها برای حل مشکلات کارکنان	۱۱.۰۷	۱۱

ادامه جدول ۱۰؛ نتایج آزمون فریدمن

نتایج آزمون	آزمون فریدمن
۷۳۲.۷۲۲	مقدار کی دو
۱۹	درجه آزادی
۰.۰۰۰	سطح معناداری ^۱
۱۱۳	تعداد کل

همانگونه که یافته های جدول ۱۰ نشان می دهد؛ بین اولویت نیازهای مختلف شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد تفاوت معناداری در سطح خطای ۰.۰۱ وجود دارد. بدین ترتیب که نیازهای برخورداری از امنیت شغلی با میانگین رتبه ۱۳.۹۰، ایجاد آرامش در فضای کار با میانگین رتبه ۱۳.۷۵، عدالت در پرداخت ها با میانگین رتبه ۱۳.۱۹، ترویج اخلاق مداری و حفظ کرامت در صندوق با میانگین رتبه ۱۲.۷۷ و استفاده از افراد متناسب با توانایی ها با میانگین رتبه ۱۱.۸۸ به

^۱ - معناداری در سطح خطای ۰.۰۱ و ضریب اطمینان ۹۹ درصد.

ترتیب بیشترین اولویت را در بین نیازهای شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد به خود اختصاص داده اند. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید می گردد.

۱-۲- بین اولویت نیازهای مختلف اقتصادی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد تفاوت معناداری وجود دارد. جدول ۱۱، اولویت بندی نیازهای مختلف اقتصادی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد را براساس میانگین رتبه های آزمون فریدمن نشان می دهد:

جدول ۱۱: اولویت بندی نیازهای اقتصادی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

ردیف	ابعاد مختلف نیازهای اقتصادی کارکنان	میانگین رتبه ها	اولویت
۱	ترمیم و افزایش حقوق و مزایا	۴.۹۷	۳
۲	پرداخت تسهیلات مسکن به کارکنان	۵.۲۶	۱
۳	پرداخت تسهیلات ودیعه مسکن	۵.۰۸	۲
۴	پرداخت تسهیلات جهیزیه به کارکنان	۴.۱۵	۶
۵	پرداخت تسهیلات خودرو به کارکنان	۴.۸۴	۴
۶	بن خرید البسه ورزشی	۳.۶۹	۸
۷	تسهیلات کمک آموزشی	۳.۷۰	۷
۸	پرداخت تسهیلات جهت مزاد هزینه های درمان همکاران و خانواده های آنان	۴.۳۱	۵

ادامه جدول ۱۱: نتایج آزمون فریدمن

نتایج آزمون	آزمون فریدمن
۹۳.۴۹۸	مقدار کی دو
۷	درجه آزادی
۰.۰۰۰	سطح معناداری ^۱
۱۱۳	تعداد کل

همانگونه که یافته های جدول ۱۱ نشان می دهد؛ بین اولویت نیازهای مختلف اقتصادی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد تفاوت معناداری در سطح خطای ۰.۰۱ وجود دارد. بدین ترتیب که نیازهای پرداخت تسهیلات مسکن به کارکنان با میانگین ۵.۲۶، پرداخت تسهیلات ودیعه مسکن با میانگین ۵.۰۸، ترمیم و افزایش حقوق و مزایا با میانگین ۴.۹۷، پرداخت تسهیلات خودرو به کارکنان با میانگین ۴.۸۴ و پرداخت تسهیلات جهت مزاد هزینه های درمان همکاران و خانواده های آنان با میانگین ۴.۳۱ به ترتیب بیشترین اولویت را در بین نیازهای اقتصادی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد به خود اختصاص داده اند. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید می گردد.

^۱ - معناداری در سطح خطای ۰.۰۱ و ضریب اطمینان ۹۹ درصد.

۳-۱- بین اولویت نیازهای مختلف فرهنگی - اجتماعی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۱۲، اولویت بندی نیازهای مختلف فرهنگی - اجتماعی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد را براساس میانگین رتبه های آزمون فریدمن نشان می دهد:

جدول ۱۲؛ اولویت بندی نیازهای فرهنگی - اجتماعی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

ردیف	ابعاد مختلف نیازهای فرهنگی - اجتماعی کارکنان	میانگین رتبه ها	اولویت
۱	ایجاد کتابخانه در صندوق	۴.۲۰	۸
۲	برقراری سفرهای زیارتی و سیاحتی	۶.۹۲	۱
۳	برگزاری مسابقات فرهنگی	۴.۲۱	۷
۴	دسترسی به کتاب و مطبوعات	۴.۵۷	۶
۵	داشتن برنامه مستمر ورزشی	۵.۵۶	۳
۶	اختصاص بسته های فرهنگی و هنری	۳.۵۳	۹
۷	داشتن برنامه های اردویی یک روزه	۵.۱۳	۴
۸	هدیه کتاب به همکاران و خانواده هایشان جهت ارتقاء فرهنگ کتابخوانی	۴.۸۲	۵
۹	اعطای بن غذا برای دوره می کارکنان و خانواده هایشان به صورت ماهانه	۶.۰۸	۲

ادامه جدول ۱۲؛ نتایج آزمون فریدمن

آزمون فریدمن	نتایج آزمون
مقدار کی دو	۱۷۹.۹۸۸
درجه آزادی	۸
سطح معناداری ^۱	۰.۰۰۰
تعداد کل	۱۱۳

همانگونه که یافته های جدول ۱۲ نشان می دهد؛ اولویت نیازهای مختلف فرهنگی - اجتماعی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد تفاوت معناداری در سطح خطای ۰.۰۱ وجود دارد. بدین ترتیب که نیازهای برقراری سفرهای زیارتی و سیاحتی با میانگین رتبه ۶.۹۲، اعطای بن غذا برای دوره می کارکنان و خانواده هایشان به صورت ماهانه با میانگین رتبه ۶.۰۸، داشتن برنامه مستمر ورزشی با میانگین رتبه ۵.۵۶، داشتن برنامه های اردویی یک روزه با میانگین رتبه ۵.۱۳ و هدیه کتاب به همکاران و خانواده هایشان جهت ارتقاء فرهنگ کتابخوانی با میانگین رتبه ۴.۸۲ به ترتیب بیشترین اولویت را در بین نیازهای فرهنگی - اجتماعی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد به خود اختصاص داده اند.

^۱ - معناداری در سطح خطای ۰.۰۱ و ضریب اطمینان ۹۹ درصد.

۴-۱- بین اولویت نیازهای مختلف بهداشت و درمان کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۱۳، اولویت بندی نیازهای مختلف بهداشت و درمان کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد را براساس میانگین رتبه های آزمون فریدمن نشان می دهد:

جدول ۱۳؛ اولویت بندی نیازهای بهداشت و درمان کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

ردیف	ابعاد مختلف نیازهای بهداشت و درمان کارکنان	میانگین رتبه ها	اولویت
۱	حضور پزشک مقیم در صندوق	۱.۷۸	۵
۲	آموزش خود مراقبتی	۲.۶۲	۴
۳	چکاب دوره ای منظم	۳.۳۱	۲
۴	تامین و ارتقا بیمه تکمیلی کارکنان	۴.۰۰	۱
۵	ایجاد واحد اختصاصی کارشناس خسارت درمان و بیمه تکمیلی در مرکز	۳.۳۰	۳

ادامه جدول ۱۳؛ نتایج آزمون فریدمن

آزمون فریدمن	نتایج آزمون
مقدار کی دو	۱۸۰.۱۴۵
درجه آزادی	۴
سطح معناداری ^۱	۰.۰۰۰
تعداد کل	۱۱۳

همانگونه که یافته های جدول ۱۳ نشان می دهد؛ بین اولویت نیازهای مختلف بهداشت و درمان کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد تفاوت معناداری در سطح خطای ۰.۰۱ وجود دارد. بدین ترتیب که نیازهای تامین و ارتقا بیمه تکمیلی کارکنان با میانگین رتبه ۴، چکاب دوره ای منظم با میانگین رتبه ۳.۳۱ و ایجاد واحد اختصاصی کارشناس خسارت درمان و بیمه تکمیلی در مرکز با میانگین رتبه ۳.۳۰ به ترتیب بیشترین اولویت را در بین نیازهای بهداشت و درمان کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد به خود اختصاص داده اند. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید می گردد.

۵-۱- بین اولویت نیازهای مختلف روانشناختی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد تفاوت معناداری وجود دارد. جدول ۱۳، اولویت بندی نیازهای مختلف روانشناختی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد را براساس میانگین رتبه های آزمون فریدمن نشان می دهد:

^۱ - معناداری در سطح خطای ۰.۰۱ و ضریب اطمینان ۹۹ درصد.

جدول ۱۴: اولویت بندی نیازهای روانشناختی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد

اولویت	میانگین رتبه ها	ابعاد مختلف نیازهای روانشناختی کارکنان	ردیف
۱	۲.۷۹	پایش مستمر سلامت روانی همکاران	۱
۳	۲.۳۹	برگزاری کلاس های مشاوره	۲
۲	۲.۵۱	آموزش مهارت های ارتباطی	۳
۴	۲.۳۱	انعقاد قرارداد با مراکز معتبر مشاوره و روانشناسی	۴

ادامه جدول ۱۴؛ نتایج آزمون فریدمن

نتایج آزمون	آزمون فریدمن
۱۷.۸۹۶	مقدار کی دو
۳	درجه آزادی
۰.۰۰۰	سطح معناداری ^۱
۱۱۳	تعداد کل

همانگونه که یافته های جدول ۱۴ نشان می دهد؛ بین اولویت نیازهای مختلف روانشناختی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد تفاوت معناداری در سطح خطای ۰.۰۱ وجود دارد. بدین ترتیب که نیازهای پایش مستمر سلامت روانی همکاران با میانگین رتبه ۲.۷۹ و آموزش مهارت های ارتباطی با میانگین رتبه ۲.۵۱ به ترتیب بیشترین اولویت را در بین نیازهای روانشناختی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد به خود اختصاص داده اند. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید می گردد.

نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف نیازسنجی پرسنلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد آغاز شده است. از این منظر از طرح متوالی اکتشافی (کیفی - کمی) استفاده شده است. لذا داده های کیفی بواسطه مصاحبه نیمه ساخت یافته و با رجوع به ۲۱ نفر از کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد شناسایی و احصاء شده است. علاوه بر آن در فاز کمی، داده های تحقیق بواسطه پرسشنامه محقق ساخته از روی ۱۱۳ نفر از کارکنان صندوق گردآوری گردید. نتایج کیفی پژوهش حاضر بیانگر مطالب ذیل بوده است: نیازمندی های کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد، شامل ۵ مضمون اصلی: نیازهای شغلی، اقتصادی، فرهنگی - اجتماعی، بهداشت و درمان و نیز روانشناختی می گردد. همچنین، هر یک از مضامین اصلی خود به مضامین فرعی تر به شرح جدول ۱ طبقه بندی شده است.

علاوه بر آن، نتایج کمی پژوهش ذیل نتایج توصیفی بیانگر آن بود که شاخص کل نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد با میانگین ۱۸۳.۱۲۳ (و با خط برش ۱۳۸) بالای خط برش (میانگین آزمون) قرار داشته است. این امر در رابطه با تمامی مولفه ها نیز صادق بوده است.

همچنین، نتایج کمی پژوهش ذیل تحلیل استنباطی و آزمون فرضیه های تحقیق بیانگر موارد ذیل بوده است:

^۱ - معناداری در سطح خطای ۰.۰۱ و ضریب اطمینان ۹۹ درصد.

۱- اولویت بندی نیازهای کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد از منظر آنها به ترتیب: نیازهای اقتصادی با میانگین رتبه ۳.۷۳، نیازهای شغلی با میانگین رتبه ۳.۴۶، نیازهای بهداشت و درمان با میانگین رتبه ۲.۸۱، نیازهای فرهنگی- اجتماعی با میانگین رتبه ۲.۶۰ و نیازهای روانشناختی با میانگین رتبه ۲.۴۰ بوده است.

۲- نیازهای برخورداری از امنیت شغلی با میانگین رتبه ۱۳.۹۰، ایجاد آرامش در فضای کار با میانگین رتبه ۱۳.۷۵، عدالت در پرداخت ها با میانگین رتبه ۱۳.۱۹، ترویج اخلاق مداری و حفظ کرامت در صندوق با میانگین رتبه ۱۲.۷۷ و استفاده از افراد متناسب با توانایی ها با میانگین رتبه ۱۱.۸۸ به ترتیب بیشترین اولویت را در بین نیازهای شغلی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد به خود اختصاص داده اند.

۳- نیازهای پرداخت تسهیلات مسکن به کارکنان با میانگین ۵.۲۶، پرداخت تسهیلات ودیعه مسکن با میانگین ۵.۰۸، ترمیم و افزایش حقوق و مزایا با میانگین ۴.۹۷، پرداخت تسهیلات خودرو به کارکنان با میانگین ۴.۸۴ و پرداخت تسهیلات جهت مازاد هزینه های درمان همکاران و خانواده های آنان با میانگین ۴.۳۱ به ترتیب بیشترین اولویت را در بین نیازهای اقتصادی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد به خود اختصاص داده اند.

۴- نیازهای تامین و ارتقا بیمه تکمیلی کارکنان با میانگین رتبه ۴، چکاب دوره ای منظم با میانگین رتبه ۳.۳۱ و ایجاد واحد اختصاصی کارشناس خسارت درمان و بیمه تکمیلی در مرکز با میانگین رتبه ۳.۳۰ به ترتیب بیشترین اولویت را در بین نیازهای بهداشت و درمان کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد به خود اختصاص داده اند. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید می گردد.

۵- نیازهای تامین و ارتقا بیمه تکمیلی کارکنان با میانگین رتبه ۴، چکاب دوره ای منظم با میانگین رتبه ۳.۳۱ و ایجاد واحد اختصاصی کارشناس خسارت درمان و بیمه تکمیلی در مرکز با میانگین رتبه ۳.۳۰ به ترتیب بیشترین اولویت را در بین نیازهای بهداشت و درمان کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد به خود اختصاص داده اند.

۶- نیازهای پایش مستمر سلامت روانی همکاران با میانگین رتبه ۲.۷۹ و آموزش مهارت های ارتباطی با میانگین رتبه ۲.۵۱ به ترتیب بیشترین اولویت را در بین نیازهای روانشناختی کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد به خود اختصاص داده اند.

بنابراین با توجه به یافته ها و نتایج پژوهش، می بایستی نسبت به ابعاد اولویت دار نیازهای پنجگانه کارکنان صندوق قرض الحسنه شاهد اقدام مقتضی را انجام داد.

فهرست منابع:

- استراوس، انسلم، کربین، جولیت (۲۰۱۸)؛ مانی پژوهش کیفی (فنون و مراحل تولید نظریه زمینه ای)، مترجم: ابراهیم افشار (۱۳۹۷)، تهران، نشر نی، چاپ هفتم.
- اسماعیلی، بابک (۱۳۸۰)، نیازسنجی، نشریه ی تدبیر، شماره ۱۱۷: ۱۰۰-۹۹.
- عابدی جعفری، حسن و همکاران (۱۳۹۰). «تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روش ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده های کیفی»، اندیشه مدیریت راهبردی، سال ۵، شماره ۲، شماره پیاپی ۱۰: ۱۹۸-۱۵۱.
- عمید، حسن (۱۳۷۳)، فرهنگ عمید، تهران، انتشارات امیرکبیر.
- فتحی واجارگاه، کوروش (۱۳۸۱)، نیازسنجی آموزشی، انتشارات آئیش، تهران.
- فلیک، اووه (۲۰۰۶)؛ درآمدی بر تحقیق کیفی، مترجم: هادی جلیلی (۱۳۸۸)، تهران، نشر نی، چاپ دوم.