|  |
| --- |
| **عنوان طرح****فارسی****بررسی راه های افزایش تمایل به مشارکت امدادگران در برنامه های سازمان امداد و نجات و تأثیر وجهه جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران بر میزان مشارکت و وفاداری اعضاء****انگلیسی** **Investigating ways to increase the willingness of aid workers to participate in rescue and relief organization programs and the effect of the image of the Red Crescent Society of the Islamic Republic of Iran on the level of participation and loyalty of members.** |
| **مجری طرح****دکتر ناهید ساری خانی** |
| **رتبه علمی مجری: استادیار** | **پست /سمت مجری: مدرس** |
| **زمان شروع طرح:27/12/1399** | **زمان پایان طرح:27/06/1400** |
| **مقدمه** مشارکت اجتماعی یکی از انواع مهم مشارکت محسوب می‌شود. این نوع مشارکت بیشتر بر اهدافی ناظر است که جنبه داوطلبانه دارد، و متضمن ارائه نوعی خدمت اجتماعی است که در اکثر مواقع با پاداش‌های مادی معین همراه نیست. بنابراین هر گونه مشارکت داوطلبانه و عضویت فعال در گروه‌های خارج از گروه‌های خانوادگی، سیاسی و اقتصادی مشارکت اجتماعی قلمداد می‌شود. البته شایان ذکر است که علاوه بر عضویت و شرکت فعال، هدفمند و آگاهانه بودن رفتار جمعی از ملاک‌های اصلی مورد توجه است. با بررسی میزان و سطح مشارکت در سازمان‌های غیردولتی مدرن و تخصصی و سنتی که عمدتاً در اموری نظیر محیط زیست، امور بهداشتی، امور زنان و... فعالیت می‌کنند و هم‌چنین سازمان‌ها و بنیادهای مختلفی که معمولاً برای درماندگان و بینوایان و ناتوانان اقداماتی را انجام می‌دهند و فعالیت‌هایی که از قدیم در ایران مرسوم بوده است، یا سازمان‌های غیردولتی مثل انجمن شورایاری و... مشارکت اجتماعی محاسبه می‌شود (شکری و حسومی، 1389، 143).مشارکت اجتماعی با مشارکت مردمی قرابت نزدیکی دارد، زیرا اولاً مشارکتی است که از متن جامعه برمی‌آید و ثانیاً عرصه‌های مختلف حیات اجتماعی را دربرمی‌گیرد. به‌طورکلی مشارکت اجتماعی را می‌توان فرایند سازمان‌یافته‌ای دانست که از سوی افراد جامعه به صورت آگاهانه، داوطلبانه و جمعی با در نظر داشتن هدف‌های معین و مشخص به منظور سهیم شدن در منابع قدرت انجام می‌گیرد (شکری و حسومی، 1389، 150).فرصت‌ها و زمینه‌های مشارکت مردم، ممکن است در یک جامعه نسبت به جامعه دیگر متفاوت باشد و نیز در مراحل مختلفی از چرخه مدیریت بحران انجام گیرد، اما وجود یک رویکرد مشارکتی در همه فرایندهای مرتبط با سوانح و بحران‌ها لازم است تا دست‌یابی به توسعه پایدار در جامعه دستخوش بحران، میسر شود (جهانگیری و دیگران،1389، 29).مهم‌ترین عامل در ایجاد مشارکت جامعه، فراهم کردن بسترهای مناسب در آن جامعه است. فرایند ارتقای مشارکت در مدیریت بحران از طریق به هم پیوستن تلاش‌ها و کوشش‌های افراد، خانواده و جوامع به منظور ارتقای ایمنی از یک سو و سازمان‌ها، مقامات و مسئولان در سطوح محلی، منطقه‌ای و ملی از سوی دیگر امکان‌پذیر می‌شود. نکته کلیدی در دست‌یابی به ارتقای مشارکت، انجام تحلیل دقیق مشکلات مردم، بررسی فرصت‌ها و نقاط قوت در هر موقعیت و جست‌وجوی راه‌حل‌های مناسب برای حل مشکلات جامعه به گونه‌ای است که با علایق مردم و شیوه زندگی آن‌ها انطباق داشته باشد. فعالیت‌هایی که در سال‌های اخیر در عرصه ارتقای مشارکت در اداره بحران‌ها، در این زمینه و به این شیوه انجام شده، برتری این روش را در مقایسه با رویکردهای سنتی و پیشین در آموزش نشان داده است (جهانگیری و دیگران،1389، 30-31). از این رو این مطالعه در صدد شناسایی راه های افزایش تمایل به مشارکت امدادگران در برنامه های سازمان امداد و نجات و تأثیر وجهه جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران بر میزان مشارکت و وفاداری اعضاء برآمده است.  |
| **بیان مسئله** مشارکت[[1]](#footnote-1) به معني به کار گرفتن منابع شخصي به منظور سهيم شدن در يک اقدام جمعي است (محسنی و جارالهی، 1391، 12) در مورد معناي اصطلاحي مفهوم مشاركت بحث هاي فراواني وجود دارد، ولي در مجموع مي توان جوهره اصلي آن را درگيري، فعاليت و تأثيرپذيري دانست. با پذيرش اين جوهره برخي از صاحب نظران مديريت، مشاركت را درگيري ذهني و عاطفي اشخاص در موقعيت هاي گروهي بر شمرده كه براي دستيابي به اهداف گروهي برانگيخته شده و در مسئولیت كار شريك مي شوند. در اين تعريف سه جزء مهم وجود دارد كه عبارتند از درگير شدن، ياري دادن ومسئولیت (حسین زاده و فدائی ده چشمه،1391، 66). با وجود این که مشارکت الزاما در چهارچوب سازمان ها و تشکل ها صورت نمی گیرد، تشکل ها و سازمان هایی نظیر جمعیت هلال احمر ایران می تواند آن را نهادینه کند (همان، 13).از سوی دیگر، تاثیر وجه جمعیت هلال احمر بر مشارکت و وفاداری اعضاء سازمان امداد و نجات هلال احمر نیز حائز اهمیت است. زیرا این امر عنوان ابزاری به منظور دست یابی به ارتقای کیفیت و نظام‌مند کردن اعضاء سازمان مورد توجه قرار می گیرد (صیف و کرمی، 1383). جهت توانمندسازی یک سازمان باید اعضاء سازمان مورد توجه قرار گیرد که می توان به عوامل درون سازمانی و برون سازمانی اشاره نمود. توجه به عوامل درون سازمانی و برون سازمانی می تواند افزایش میزان مشارکت و وفاداری اعضاء سازمان امداد و نجات ، به ویژه امداگران را در پی داشته باشد. از این رو، ضـروري اسـت تـا بـا برنامه‌ریزی مناسـب در جهــت جــذب، ســاماندهی و حفــظ نیــروي انســانی آنان گــام برداشــته و در عــین حــال موجبــات انگیــزش آنان را بــراي ارتقــاء در مســیري از پــیش تعیین شده فراهم آورد. به علاوه، بــا عنایــت بــه بنــد 3 مــاده 3 اساســنامه جمعیــت هلال‌احمر جمهــوري اســلامی ایــران کــه بــر برنامه‌ریزی و اقــدام در جهــت مقابلــه بــا حــوادث و ســوانح و آمــوزش عمــومی در ایــن زمینــه اشــاره داشــته و بــر تربیــت کــادر امــدادي و نیــروي انســانی مــورد نیــاز تأکید دارد؛ و بــا توجــه بــه لــزوم تربیــت و آماده‌سازی نیــروي انســانی خــاص بــراي پاســخگویی مؤثر بــه حــوادث گونــاگون، هم چنــین در راســتاي اجرایــی ســازي بنــد 3 مــاده 2 آئین‌نامه خــدمات داوطلبانــه جمعیــت هلال‌احمر به منظــور ســاماندهی و سازماندهی نیروهــاي داوطلــب، ارائــه راهکــاري بــراي درجه‌بندی و تفکیــک نیــروي انســانی داوطلــب بــر اســاس نــوع تخصــص و توانمنــدي، افزایش میزان مشارکت و وفاداری آنان در برنامه های سازمان امداد و نجات، از اصلی‌ترین نیازهــاي امــروز جمعیت هلال‌احمر و به ویژه سازمان امداد و نجات می‌باشد. از این رو، این مطالعه در صدد پاسخگویی سوال های نظیر شرایط علی تمایل به مشارکت و وفاداری پایین امدادگران در برنامه های سازمان امداد و نجات کدامند؟ وضعیت موجود میزان مشارکت و وفاداری امدادگران در برنامه های سازمان امداد و نجات چگونه است؟ پیامدهای به کارگیری راهکارهای مطلوب به منظور افزایش تمایل به مشارکت و وفاداری امدادگران در برنامه های سازمان امداد و نجات کدامند؟ و الگوی مناسب راه های افزایش تمایل به مشارکت و وفاداری امدادگران در برنامه های سازمان امداد و نجات کدام است؟ |
| **اهداف طرح**هدف اصلیتعیین ارائه الگوی راه های افزایش تمایل به مشارکت و وفاداری امدادگران در برنامه های سازمان امداد و نجات هدف‌های فرعی پژوهششناخت شرایط علی تمایل به مشارکت و وفاداری پایین امدادگران در برنامه های سازمان امداد و نجات شناخت وضعیت موجود میزان مشارکت و وفاداری امدادگران در برنامه های سازمان امداد و نجات شناخت وضعیت موجود راهبردهای به کار گرفته شده به منظور افزایش تمایل به مشارکت و وفاداری امدادگران دربرنامه های سازمان امداد و نجات شناخت راهکارهای مطلوب به منظور افزایش تمایل به مشارکت و وفاداری امدادگران در برنامه های سازمان امداد و نجات شناخت پیامدهای به کارگیری راهکارهای مطلوب به منظور افزایش تمایل به مشارکت و وفاداری امدادگران در برنامه های سازمان امداد و نجات  |
| تعیین مدل پارادایمی الگوی راه های افزایش تمایل به مشارکت و وفاداری امدادگران در برنامه های سازمان امداد و نجات تعیین مدل کمی الگوی راه های افزایش تمایل به مشارکت و وفاداری امدادگران در برنامه های سازمان امداد و نجات  |
| روش اجرای طرحدر این پژوهش از طرح تحقیق آمیخته/ترکیبی اکتشافی متوالی استفاده شد. به طوری که در مرحله اول پژوهش از رویکرد کیفی ( روش داده بنیاد)، و در مرحله دوم از رویکرد کمی(روش توصیفی از نوع پیمایش اجتماعی) استفاده شد. در مرحله کیفی با 20 نفر(امدادگران و خبرگان در سازمان امداد و نجات) با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند، مصاحبه نیمه ساختاریافته به عمل آمد. در مرحله کمی، جامعه آماری شامل امدادگرانی که در سازمان امداد و نجات به ارائه خدمات امدادي می‌پردازند و دارای درجات سوم و دوم و یکم می باشند، بوده است. با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه­گیری تصادفی لایه ای یا طبقه ای حجم جمعیت نمونه با توجه به روش انتخاب متناسب( 264 نفر امدادگر، 87 نفر نجات گر و 5 نفر ایثار و داوطلب تخصصی) برآورد گردید و سپس پرسشنامه محقق ساخته بین نمونه ها توزیع گردید. هم چنین روایی و پایایی پژوهش در مرحله کیفی و کمی مورد تایید قرار گرفت.  |
| **یافته­های طرح**بعد از تحلیل مصاحبه ها از امدادگران و خبرگان سازمان امداد و نجات، یک مدل پارادایمی" الگوی راهکارهای افزایش تمایل به مشارکت و وفاداری امدادگران به برنامه های سازمان امدادو نجات"در مرحله کیفی طراحی شد. سپس این الگوی پارادایمی گزینشی/ انتخابی با استفاده از داده های تجربی و بهره گیری از معادلات ساختاری در مرحله کمی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد، مدل از برازش متناسب برخوردار بوده است. به عبارتی، شاخص ها و معیارهای (شاخص های برازش مدل) فوق نشان می دهد، بین داده های تجربی (حاصل از دیدگاه جامعه نمونه) با مدل مفهومی و نظری همخوانی وجود دارد، یا به سخن دیگر، داده های جمع آوری شده از دیدگاه جامعه نمونه ، مدل مفهومی پژوهش را حمایت می کند.مدل از برازش متناسب برخوردار بوده است. به عبارتی، بین داده های تجربی (حاصل از دیدگاه جامعه نمونه) با مدل مفهومی و نظری همخوانی وجود دارد. هم چنین، با استفاده از مدل ساختاری، تاثیر مقوله های استخراج شده( از روش کیفی)، در طراحی الگوی افزایش تمایل به مشارکت و وفاداری امدادگران نسبت به برنامه های سازمان امداد و نجات مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد، تاثیر علل سازمانی بر راهبردها معادل 0.52B= بوده است. به طوری که، میزان ضریب اثر گذاری مولفه های کمبود اعتماد سازمانی معادل0.44 B=، ضعف مسئولیت پذیری اجتماعی0.43 B=، حاشیه ای شدن امدادگران0.53 B=، توجه اندک به بهداشت و ایمنی امدادگر0.40 B=، حمایت اندک از خدمات داوطلبانه امدادگران0.38 B=، مخدوش بودن تعریف امدادگر و امدادگری0.35 B=، ضعف قانون مدیریت بحران کشور0.44B=، ضعف قانون برای پشتیبانی از امدادگر0.48 B=، عدم ایجاد انگیزش در امدادگران0.52 B=، وجود بوروکراسی اداری در حوزه امدادگران0.43B=، و ضعف در اجرای عدالت سازمانی برابر0.50 B= بوده است. هم چنین، تاثیر علل اجتماعی بر راهبردها برابر 0.37 B= بوده است. به طوری که میزان ضریب اثرگذاری مولفه های تغییر ساختار خانواده معادل 0.44 B= و کم توجهی به ایجاد رفتار شهروندی 0.39 B= بوده است. به علاوه، میزان تاثیر علل اقتصادی بر راهبردها معادل 0.58 B= بوده است. به طوری که میزان ضریب اثرگذاری مولفه های مشکلات معیشتی امدادگر 0.59 B= و وجود مشغله کاری امدادگر معادل 0.51 B= بوده است. هم چنین، طبق نتایج، تاثیر شرایط زمینه ای/بسترحاکم بر راهبردها معادل 0.62 B= بوده است. به طوری که میزان ضریب اثرگذاری مولفه های الگوی کنش امدادگر/جمعیت 0.53 B=، مشارکت امدادگران در جمعیت 0.42 B=، شیوه های مشارکت امدادگران در برنامه های سازمان 0.49 B=، الگوی مشارکت در جمعیت 0.46 B=، وفاداری سازمانی 0.38 B=، برنامه های سازمان امداد و نجات 0.54 B=، اهداف سازمان امداد و نجات 0.52 B=، وظایف سازمان امداد و نجات 0.35 B=، و مشکلات در اجرای برنامه های امداد و نجات 0.47 B= بوده است. براساس نتایج، تاثیر عامل مداخله گرها بر راهبردها برابر 0.62 B= بوده است. به طوری که میزان ضریب اثرگذاری مولفه های مسئولیت سازمان در قبال امدادگران برابر 0.56 و اقدامات حمایتی سازمان در قبال امدادگران معادل 0.48 بوده است. مطابق نتایج، تاثیر عامل راهبردها بر پیامدها برابر 0.73 بوده است. به طوری که میزان ضریب اثرگذاری مولفه های تغییر در الگوی مشارکت در امدادگران 0.40 B=، افزایش رفتار مشارکتی امدادگران 0.53 B=، آموزش و ترویج فرهنگ مشارکتی بشردوستانه 0.43 B=، ایجاد هویت سازمانی 0.42 B=، فعال کردن و تقویت باشگاه امدادگران 0.39 B=، توجه به افزایش مسئولیت سازمان در قبال امدادگران0.38، ارتقاء سطح برگزاری دوره های آموزشی و توان افزایی 0.51 B=، به کارگیری مدیریت شایستگی 0.50 B=، افزایش مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان 0.55 B=، ایجاد فرهنگ وفاداری سازمان 0.54 B=، تدوین سیاست ها و اقدامات سازمانی 0.43 B=، توجه به اجرای عدالت سازمانی 0.37 B=، راه اندازی مناسب سامانه امدادیار 0.45 B=، سیاست گذاری در راستای امدادگری 0.36 B=، و قانون گذاری در امر امدادگری 0.38 B= بوده است. هم چنین مطابق با نتایج، ضریب اثرپذیری پیامدهای حاصل از راهبردهای الگوی افزایش تمایل به مشارکت و وفاداری امدادگران نسبت به برنامه های سازمان امداد و نجات در ایجاد رفتار شهروندی برابر 0.51 B=، ایجاد انگیزش برای یاری دادن 0.44 B=، پذیرش مسئولیت 0.41 B=، افزایش مشارکت هم سو و ارادی 0.49 B=، افزایش مشارکت در اداره بحران 0.54 B=، مشارکت امدادگران و عموم مردم در برنامه ریزی برای شرایط اضطراری 0.59 B=، دستیابی به نیروهای حرفه ای 0.48 B=، افزایش اعتمادسازی در عموم مردم 0.39 B= و افزایش انسجام اجتماعی 0.38 B= بوده است. |
| **نتیجه گیری** با توجه به نتایج حاصل از پژوهش، تغییر در الگوی مشارکت امدادگران به صورت مورد توجه قرار گیرد و هم چنین، امدادگران در تصمیم گیری ها سهیم شوند و توزیع قدرت به شکلی عادلانه تر میان امدادگر با تصمیم گیرندگان صورت گیرد . به علاوه، رفتار مشارکتی در امدادگران با آموزش و ترویج فرهنگ مشارکتی بشردوستانه افزایش یابد. درضمن، سازوکارها و گام هایی در خصوص ایجاد و تقویت هویت سازمانی در میان امدادگران و مردم برداشته شود. |

1. . Participation [↑](#footnote-ref-1)