

# تأثیر میزان سلامت اجتماعی بر میزان رضایت شغلی

(مورد مطالعه: کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو)

دکتر سیدعلی اکبر افجه \*

مریم سام آرام \*\*

تاریخ دریافت: ۸۹/۳/۱

تاریخ پذیرش: ۸۹/۷/۵

## چکیده

بقای هر سازمان به وجود کارکنان سالم آن بستگی دارد، البته سالم نه فقط از نظر جسمی، بلکه از نظر ابعاد گوناگون سلامتی. از این روی، این موضوع از دیرباز مورد توجه پژوهشگران علم مدیریت قرار گرفته است و تاکنون تحقیقات زیادی در زمینه سلامت جسمی، روانی، معنوی و... و تأثیر آنها بر ابعاد مختلف کار کارکنان و مدیران در سازمان‌ها انجام گرفته است؛ اما موضوع سلامت اجتماعی به عنوان یکی از ابعاد بسیار پراهمیت سلامتی، هنوز به میزان قابل توجهی مورد توجه پژوهشگران علم سازمان و مدیریت قرار نگرفته است. این تحقیق، به بررسی تأثیر میزان سلامت اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان در شرکت لیزینگ ایران خودرو می‌پردازد. در این تحقیق، میزان سلامت اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان به وسیله پرسشنامه‌های استاندارد سنجیده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش رگرسیون چند متغیره استفاده شده که نهایتاً فرضیه اصلی این پژوهش مورد تأیید قرار گرفته است.

**واژه‌های کلیدی:** سلامت اجتماعی، انسجام‌پذیری اجتماعی، پذیرش اجتماعی، مشارکت اجتماعی، شکوفایی اجتماعی، انطباق اجتماعی

---

\* استاد مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی.

\*\* کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی.

## مقدمه

نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها امروزه به عنوان سرمایه‌های اصلی هر سازمان محسوب می‌شوند. در این راستا، تلاش و کوشش سازمان‌ها از سویی در جذب توانمندترین و کارآمدترین نیروها و از سوی دیگر، در حفظ و نگهداری چنین نیروهایی است. نیروهای توانمند، با نشاط و پراکنگیزه قادرند بار مسئولیت‌های سازمان را به دوش بکشند و موجبات ترقی، تعالی و توسعه، در ابعاد مختلف درون و برون سازمانی را فراهم آورند. تحقیقات بسیاری نشان می‌دهند که رضایت از شغل یا عدم رضایت از آن از جمله عوامل عمده‌دارای اهمیت و تأثیرگذار در زمینه بهره‌وری است. این مفهوم، اکنون در مباحث رفتار سازمانی جایگاه ارزشمندی را به خود اختصاص داده است. امروزه، مشخص شده است که هر چه کارکنان راضی‌تر باشند، با انگیزه بیشتری به فعالیت‌های روزمره خود می‌پردازند و کارایی بالاتری دارند و بهره‌وری را در سازمان افزایش می‌دهند (شاگری‌نیا، ۱۳۸۷).

عوامل مختلفی می‌تواند بر رضایت شغلی<sup>۱</sup> کارکنان تأثیر گذارد. برای مثال، بین متغیرهای جنس، سطح تحصیلات، رسته شغلی، نیازهای سطح پایین، نیازهای سطح بالا، تنوع شغلی، کاربرد تخصص، از خودبیگانگی<sup>۲</sup>، مشارکت سازمانی و عدالت سازمانی، با رضایت‌مندی شغلی، رابطه معنی‌داری وجود دارد (شهیدی، ۱۳۷۹).

یکی از عواملی که می‌تواند تأثیر بسزایی بر رضایت شغلی کارکنان داشته باشد، عامل سلامت آنان است. امروزه موضوع سلامتی در اولویت برنامه‌های توسعه بین‌المللی قرار دارد. سازمان بهداشت جهانی<sup>۳</sup> در سال ۱۹۴۸ تعریف زیر را از سلامت ارائه داده است:

- 
1. Job satisfaction
  2. Alienation
  3. World Health Organization (WHO)

«سلامت عبارت است از رفاه کامل جسمی، روانی و اجتماعی و نه فقط بیمار یا معلول نبودن».

در این تعریف، سلامت اجتماعی در کنار سلامت فیزیکی و روانی قرار گرفته است. بُعد اجتماعی سلامت که تاکنون در مباحث رضایت شغلی به آن توجهی نشده است، در برگیرنده سطوح مهارت‌های اجتماعی، عملکرد اجتماعی و توانایی شناخت هر شخص از خود، به عنوان عضوی از جامعه بزرگ‌تر است. در سنجش سلامت اجتماعی، به نحوه ارتباط شخص در شبکه اجتماعی توجه می‌شود. این طور به نظر می‌رسد که ارتقاء ابعاد سلامت اجتماعی در افراد می‌تواند موجب افزایش رضایت آنان از شغل‌شان شود؛ البته متغیرهایی مثل دستمزد، پست سازمانی، جنس، سطح تحصیلات و... نیز در این میان بدون تأثیر نیستند.

### تعریف مسئله

موضوع سلامتی از بدو پیدایش بشر و در قرون و اعصار متمادی مطرح بوده است اما هرگاه از آن سخنی به میان آمده عموماً بعد جسمی آن مدنظر قرار گرفته و کم‌تر به سایر ابعاد سلامتی به خصوص بعد اجتماعی آن توجه شده است.

در سال ۱۹۴۸ سازمان بهداشت جهانی، سلامت اجتماعی را به عنوان یکی از سطوح سلامت کلی فرد شناسایی کرد (کییز و شاپیرو، ۲۰۰۴)<sup>۴</sup>.

مفهوم سلامت اجتماعی، مفهومی است که در کنار ابعاد جسمی و روانی سلامت مورد توجه قرار گرفته است و جنبه اجتماعی آن با محور قرار دادن فرد مورد بررسی قرار می‌گیرد (حسینی، ۱۳۸۸).

---

4. Keyes & Shapiro

رضایت شغلی کارکنان نیز از متغیرهای اصلی و مؤثر سازمانی است که درصد بالای آن می‌تواند پویایی و بهره‌وری سازمان را افزایش دهد و حد کم آن در بین کارکنان باعث بروز مشکلات فراوانی مانند: جابه‌جایی، ترک خدمت، غیبت، بی‌علاقگی به کار، از دست دادن انگیزه، کاهش روحیه کاری، افت کارایی، کاهش بهره‌وری و... برای کارکنان و سازمان می‌شود.

به نظر می‌رسد بین سلامت اجتماعی و وجوه مختلف آن، با رضایت شغلی و حیطه‌های آن ارتباط وجود داشته باشد. بنابراین، در پی یافتن پاسخ این ارتباط، شرکت لیزینگ ایران‌خودرو، به عنوان جامعه مورد نظر برای مطالعه انتخاب شد که سنجیده شود،

آیا میزان سلامت اجتماعی کارکنان شرکت لیزینگ ایران‌خودرو، تأثیری در رضایت شغلی آنان دارد؟

## هدف تحقیق

هدف از این تحقیق، بررسی سلامت اجتماعی و ابعاد آن و تشخیص وجود رابطه و تأثیر هر یک از این ابعاد، بر رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران‌خودرو می‌باشد. بدین منظور که مدیر منابع انسانی این شرکت بتواند ابعادی از سلامت اجتماعی که مستقیماً با رضایت کارکنان در ارتباط است را شناسایی و برای ارتقاء این ابعاد زمینه‌های لازم را ایجاد کند.

## اهمیت و ضرورت تحقیق

مطالعات و پژوهش‌های صورت گرفته بر این نکته تأکید دارند که نیروی انسانی جزء اصلی و ارزشمندترین دارایی هر سازمان است.

به نظر می‌رسد، بین سلامت اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان رابطه‌ای وجود دارد، بنابراین با توجه به دو متغیر سلامت اجتماعی و رضایت شغلی، تعیین و تأیید وجود رابطه بین آنها در هر سازمانی ضروری به نظر می‌رسد. چون افزایش رضایت شغلی می‌تواند موجب بهره‌وری بیشتر در سازمان شود، در نتیجه، کمیت و کیفیت تولید را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین حیات سیستم اجتماعی تحت تأثیر سلامتی عناصر شکل‌دهنده آن است و سلامت اجتماعی یکی از مهم‌ترین ابعاد سلامتی است که تاکنون در مباحث مدیریتی بدان توجه چندانی نشده است و کاهش میزان آن می‌تواند موجبات جدایی عناصر شکل‌دهنده سازمان را فراهم آورد. در شرکتی مثل لیزینگ ایران‌خودرو که همواره درصدد یافتن راه‌ها و ابزارهایی برای کارآمدتر کردن خویش برای انجام رسالت و تحقق اهداف خود است، توجه به عواملی که بتواند این کارآمدی را افزایش دهد، از ضروریات انکارناپذیر به حساب می‌آید. یکی از این عوامل، وجود کارکنانی با رضایت شغلی مناسب است.

داده‌های موجود از تحقیقات مختلف نشان می‌دهد که میان سلامت جسمی و روانی کارکنان، با رضایت شغلی آنان ارتباط وجود دارد ولی در این تحقیقات، مستقیماً به سلامت اجتماعی و رابطه آن با رضایت شغلی پرداخته نشده است؛ بنابراین، انجام پژوهشی که بتواند رابطه بین سلامت اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان در سازمان را مشخص کند، از ضروریات مدیریت جدید به حساب می‌آید.

### **فرضیه‌های تحقیق**

این تحقیق دارای یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی است:

➤ **فرضیه اصلی**

میزان سلامت اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو مؤثر است.

### ➤ فرضیه‌های فرعی

▪ میزان انسجام‌پذیری اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو مؤثر است.

▪ میزان پذیرش اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو مؤثر است.

▪ میزان مشارکت اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو مؤثر است.

▪ میزان شکوفایی اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو مؤثر است.

▪ میزان انطباق اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو مؤثر است.

### مبانی نظری و مروری بر ادبیات

به منظور درک بهتر از مفاهیم مربوط به این پژوهش، تعاریفی چند از متغیرهای کلیدی ارائه و سپس چارچوب و مدل نظری پژوهش مطرح می‌شود.

### ➤ سلامت اجتماعی

سلامت اجتماعی شامل عناصر متعددی است که این عناصر در کنار یکدیگر نشان می‌دهند که چگونه و در چه درجه‌ای، افراد در زندگی اجتماعی خود خوب عمل می‌کنند؛ مثلاً به عنوان همسایه، همکار و همشهری (کییز، ۱۹۹۸).

مفهوم سلامت اجتماعی، مفهومی است که در کنار ابعاد جسمی و روانی سلامت مورد توجه قرار گرفته و جنبه اجتماعی سلامت را با محور قرار دادن فرد، مورد بررسی قرار می‌دهند. واژه‌های Social, Social Well-being, Quality of life, Health و... هم در مفهوم فردی<sup>۵</sup> و هم در مفهوم جامعه‌ای<sup>۶</sup> معادل با سلامت اجتماعی به کار می‌روند.

### ➤ انسجام اجتماعی<sup>۷</sup>

انسجام اجتماعی عبارت است از: احساس بخشی از جامعه بودن، فکر کردن به اینکه فرد به جامعه تعلق دارد، احساس حمایت شدن از سوی جامعه و سهم داشتن در آن. بنابراین، انسجام، آن درجه‌ای است که در آن مردم احساس می‌کنند که چیز مشترکی بین آنان و کسانی که واقعیت اجتماعی آنان را می‌سازند، وجود دارد (کیز، ۲۰۰۲).

### ➤ پذیرش اجتماعی<sup>۸</sup>

پذیرش اجتماعی عبارت است از داشتن گرایش‌های مثبت نسبت به افراد، تصدیق کردن دیگران و به طور کلی پذیرفتن افراد با وجود برخی رفتارهای سردرگم‌کننده و پیچیده آنان. پذیرش اجتماعی مصداق اجتماعی از پذیرش خود (یکی از ابعاد سلامت روان) است. در پذیرش خود، فرد نگرش مثبت و احساس خوبی در مورد خودش و زندگی گذشته دارد و با وجود ضعف‌ها و ناتوانی‌هایی که

---

5. Individual

6. Societal

7. Social integration

8. Social acceptance

دارد، همه جنبه‌های خود را می‌پذیرد. در پذیرش اجتماعی، فرد، اجتماع و مردم آن را با همه نقص‌ها و جنبه‌های مثبت و منفی باور دارد و می‌پذیرد (کیز، ۲۰۰۲).

### ➤ مشارکت اجتماعی<sup>۹</sup>

مشارکت اجتماعی، موازی با بعد هدف در زندگی (داشتن باورهایی که به زندگی هدف می‌دهد) و از مقیاس‌های سلامت روان است. مشارکت اجتماعی همچنین به مفهوم مسئولیت‌پذیری<sup>۱۰</sup> و کارآمدی<sup>۱۱</sup> شبیه است. خودکارآمدی، یعنی اینکه فرد می‌تواند رفتارهای معینی را انجام دهد و مقاصد خاصی را به اتمام رساند (باندورا، ۱۹۹۷)<sup>۱۲</sup>. مسئولیت اجتماعی، یعنی ایجاد تعهدات شخصی در ارتباط با اجتماع؛ بنابراین، از مجموع این دو مفهوم، مشارکت اجتماعی پدید می‌آید. مشارکت اجتماعی، یعنی اینکه آیا و به چه میزان فرد احساس می‌کند که آنچه در دنیا انجام می‌دهد، به وسیله اجتماع ارزشمند تلقی می‌شود و در رفاه عمومی مؤثر است (کیز و شاپیرو، ۲۰۰۴).

موریس هالبواکس مشارکت اجتماعی را به عنوان یک پدیده اجتماعی بدین صورت تعریف می‌کند: درگیری در ارزش‌های جامعه‌ای که فرد در آن عضو است. هرگاه افراد در بطن ارزش‌ها و هنجارهای جامعه خود زندگی کنند، در واقع، در حیات اجتماعی مشارکت دارند (موسوی، ۱۳۸۲).

---

9. Social Contribution

10. Responsibility

11. Efficacy

12. Bandura



### ➤ شکوفایی اجتماعی<sup>۱۳</sup>

شکوفایی اجتماعی عبارت است از: ارزیابی توان بالقوه و مسیر تکاملی اجتماع و باور به این که اجتماع در حال تکامل تدریجی است و توانمندی‌های بالقوه‌ای برای تحول مثبت دارد که از طریق نهادهای اجتماعی و شهروندان قابل شناسایی می‌باشد. افراد سالم، در مورد شرایط آینده جامعه، امیدوار و قادر به شناسایی نیروهای مهم هستند و معتقدند که خود و سایر افراد از این نیروها و تکامل اجتماع سود می‌برند. شکوفایی اجتماعی معادل مفهوم خود تعیین‌گری و رشد شخصی در سلامت روانی است. فردی که از رشد شخصی برخوردار است، باور دارد که خود، سازنده سرنوشت خویش است؛ خود را در حال تحول مستمر و دارای نیروهای بالقوه می‌داند و تلاش می‌کند تا این نیروها را شکوفا کند و نسبت به تجارب جدید استقبال از خود نشان می‌دهد. شکوفایی اجتماعی، یعنی باور به این که اجتماع سرنوشت خویش را در دست دارد و به مدد توان بالقوه‌اش، مسیر تکاملی خود را کنترل می‌کند (کیز و شاپیرو، ۲۰۰۴).

### ➤ انطباق اجتماعی<sup>۱۴</sup>

انطباق اجتماعی عبارت است از دانستن و علاقه‌مند بودن به جامعه و مفاهیم مربوط به آن و اعتقاد به این که اجتماع قابل فهم، منطقی و قابل پیش‌بینی است. افراد سالم و اجتماعی در مقابل دسیسه‌های اجتماع مراقب هستند و احساس می‌کنند که می‌توانند آنچه که در اطراف‌شان رخ می‌دهد را بفهمند (کیز، ۲۰۰۲). انطباق اجتماعی مفهوم «تسلط بر محیط» در مقیاس سلامت روان است. تسلط بر محیط، یعنی احساس صلاحیت و توانمندی برای مدیریت محیط پیچیده و انتخاب

---

13. Social Actualization

14. Social Coherence

یا خلق زمینه‌های مناسب شخصی. انطباق اجتماعی متضاد پوچی و بی‌معنایی است.  
(کییز و شاپیرو، ۲۰۰۴).

## ➤ تعریف رضایت شغلی

از رضایت شغلی تعاریف مختلفی وجود دارد، در گروهی از تعاریف، این مفهوم به صورت «واکنش احساسی و نگرشی» کارکنان به شغل تعریف شده است. به صورت ساده می‌توان گفت «رضایت شغلی میزانی است که مردم شغل‌شان را دوست دارند»؛ به طوریکه برخی از مردم از کار لذت می‌برند، آن را یک بخش مهم زندگی می‌دانند و برخی دیگر، از کار متنفرند و آن را تنها به این دلیل انجام می‌دهند که مجبور به انجام آن هستند (اسپکتور، ۱۹۹۷)<sup>۱۵</sup>. یا به عبارت دیگر، رضایت شغلی عبارت است از نگرش، احساسات و میزان علاقه کارکنان به شغل خود؛ به طوری که این میزان، تحت تأثیر همخوانی شغل با ساختار نیازها، انتظارات و ارزش‌های مشخص قرار می‌گیرد.

## چارچوب نظری تحقیق

در چارچوب نظری این تحقیق از دو نظریه استفاده شده است:

▪ در این تحقیق، از نظریه پنج‌گانه «کییز» به عنوان الگوی تعریف و ارائه شاخص‌های مفهوم سلامت اجتماعی استفاده خواهد شد. بدین معنی که ابعاد انسجام اجتماعی، پذیرش اجتماعی، مشارکت اجتماعی، شکوفایی اجتماعی و انطباق اجتماعی از سلامت اجتماعی افراد، با استفاده از مدل نظری کییز مورد بررسی قرار خواهند گرفت.

---

<sup>15</sup>. Spector

▪ «کبیز» معتقد است، کیفیت زندگی و عملکرد شخصی فرد را نمی‌توان بدون توجه به معیارهای اجتماعی ارزیابی کرد و عملکرد خوب در زندگی چیزی بیش از سلامت جسمی، عاطفی و روانی است و تکالیف و چالش‌های اجتماعی را نیز در بر می‌گیرد. وی مفهوم سلامت اجتماعی را به معنی ارزیابی فرد از عملکردش در برابر اجتماع بیان می‌کند.

▪ همچنین ابعاد پنج‌گانه رضایت شغلی کندال و اسمیت مورد استفاده قرار خواهد گرفت که این ابعاد مهم‌ترین ویژگی‌های یک شغل در ارتباط با این موضوع که کدام افراد واکنش‌های مثبت مؤثری نسبت به آن دارند را نشان می‌دهد. در واقع، می‌توان رضایت فرد را در ارتباط با این ابعاد پنج‌گانه شغلی به دست آورد. این ابعاد عبارت‌اند از:

۱. ماهیت کار: به معنای خصوصیات و ویژگی‌هایی که در وظایف شغلی فرد وجود دارد.

۲. حقوق و پرداخت: مقدار اجرت مالی که فرد دریافت می‌کند و درجه‌ای که وی دستمزدش را در مقابل دستمزد دیگران عادلانه و منصفانه می‌داند.

۳. فرصت‌های ارتقاء: فرصت پیشرفت در سلسله مراتب سازمانی.

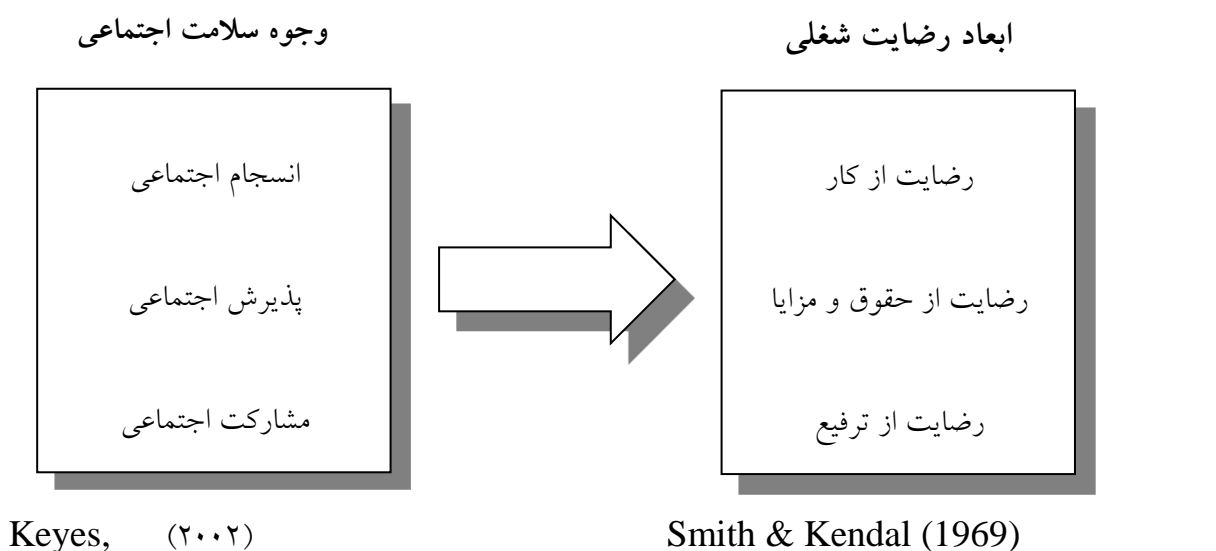
۴. نظارت و سرپرستی: نحوه ارتباط با سرپرست مستقیم خود و توانایی سرپرست در اینکه حمایت‌های رفتاری و کمک‌های فنی را به فرد ارائه دهد.

۵. همکاران شغلی: درجه‌ای که همکاران شغلی از لحاظ

فنی کارا هستند و از بُعد اجتماعی حامی فرد به شمار

می‌روند (اسمیت و کندال، ۱۹۶۷)<sup>۱۶</sup>.

با توجه به مطالب فوق، اعتقاد بر این است که میزان سلامت اجتماعی می‌تواند بر میزان رضایت شغلی کارکنان تأثیر داشته باشد. در این مطالعه، متغیرهای مستقل عبارت‌اند از: میزان انسجام‌پذیری اجتماعی، میزان پذیرش اجتماعی، میزان مشارکت اجتماعی، میزان شکوفایی اجتماعی و میزان انطباق اجتماعی، همچنین میزان رضایت شغلی نیز به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. مدل نظری و فرضیه‌های این تحقیق بر اساس متغیرهای ذکر شده تنظیم شده است. به علاوه، محققین پس از آزمون فرضیه‌ها، تأثیر هر یک از وجوه سلامت اجتماعی را بر تک- تک ابعاد رضایت شغلی بررسی خواهند کرد.



Keys, (۲۰۰۲)

Smith & Kendal (1969)

C.M

شکل (۱) مدل نظری تحقیق، نشان‌دهنده تأثیر میزان سلامت اجتماعی و ابعادش بر

میزان رضایت شغلی و ابعاد آن

<sup>16</sup>. Smith & Kendal

## روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف یک تحقیق توصیفی و روش آن پیمایشی و بر اساس گردآوری داده است.

## جامعه و نمونه آماری و روش نمونه گیری

جامعه آماری این تحقیق کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو است که تعداد کارکنان آن برابر با ۱۸۰ نفر است.

همچنین برای نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد و در تعیین حجم نمونه در جامعه ای محدود و نیز با وجود داده های کیفی از فرمول زیر استفاده کردیم.

$$= \varepsilon Z_{1-\alpha/2, \infty} \cdot \sqrt{\frac{P(1-P)}{n}} \cdot \sqrt{\frac{N-n}{N-1}}$$

$$n = 180 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5(1-0.5) / (180-1)0.5^2 + 1.96^2 \cdot 0.5(1-0.5) = 122.78$$

پس از تعیین حجم نمونه، تعداد ۱۸۰ پرسشنامه میان کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو توزیع شد که ۱۲۰ فقره از آنها تکمیل شد و در نهایت این تعداد به منظور تجزیه و تحلیل داده ها در نظر گرفته شد؛ یعنی در این تحقیق، حجم نمونه برابر با ۱۲۰ نفر در نظر گرفته شد.

## پرسشنامه

در این تحقیق، به منظور روشن شدن مباحث نظری از روش جمع آوری اطلاعات کتابخانه ای به عنوان مفیدترین روش استفاده شده است. بنابراین، با مطالعه کتب، مقالات داخلی و خارجی، مجلات، سایت های اینترنتی معتبر و تحقیقات دیگر،

اطلاعات مورد نیاز جمع‌آوری شده است. همچنین از آنجا که پژوهش حاضر از نوع توصیفی است برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است.

همان طور که پیش از این گفتیم پرسشنامه این پژوهش، از دو بخش تشکیل شده است. بخش اول که به منظور رد یا قبول فرضیه‌های تحقیق طراحی شده و حاصل تلفیق دو پرسشنامه سلامت اجتماعی کیز (۱۹۹۸) و پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹) است و بخش دوم که در آن سؤالات مربوط به جمع‌آوری اطلاعات جمعیت شناختی منظور شده است.

برای بررسی ملاک آزمون سلامت اجتماعی، کیز (۱۹۹۸) مقیاس خود را با اندازه‌های مربوط به ناهنجاری‌های اجتماعی، فعالیت‌های گروهی، شادی و رضایت در زندگی و میزان خودکشی هم‌بسته کرد و به ضریب معناداری دست یافت. کیز در این مطالعات ضریب آلفای کرونباخ را برای خرده‌مقیاس‌های انسجام، پذیرش، مشارکت، شکوفایی و انطباق اجتماعی به ترتیب ۰.۸۱، ۰.۷۷، ۰.۷۵، ۰.۶۹، ۰.۷۵ و ضریب آلفای کل آزمون را ۰.۸۰ گزارش کرده است.

پرسشنامه رضایت شغلی مورد نظر در این تحقیق، از سوی اسمیت، کندال و هیولین از دانشگاه کرنل در سال ۱۹۶۹ طراحی و در سال ۱۳۶۹ از سوی دکتر حسین شکرکن ترجمه شد و با اعتبار ۴۸ درصد و پایایی ۸۵ درصد از سوی خود ایشان مورد استفاده قرار گرفته است.

پرسشنامه تحقیق حاضر، ترکیبی از دو مورد بالاست؛ یعنی ترکیبی است از پرسشنامه سنجش سلامت اجتماعی کیز (۱۹۹۸) و پرسشنامه سنجش میزان رضایت شغلی اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹) که با توجه به استاندارد بودن این دو پرسشنامه، نیازی به اندازه‌گیری مجدد روایی و پایایی آن نبود.

## روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این تحقیق، از تحلیل آمار استنباطی استفاده شد که در آن همواره، نظر بر این است که نتایج حاصل از مطالعه گروه کوچکی به نام نمونه، چگونه به گروه بزرگ‌تری به نام جامعه تعمیم داده شود.

بدین منظور برای تجزیه و تحلیل داده‌ها به طور عمده، از روش توصیف و تحلیل آماری و به ویژه به منظور یافتن میزان تأثیر متغیر مستقل یعنی سلامت اجتماعی بر متغیر وابسته، یعنی رضایت شغلی از روش رگرسیون چند متغیره استفاده شد.

### یافته‌های تحقیق

به منظور تحلیل فرضیه اصلی این تحقیق ابتدا فروض فرعی مورد تجزیه و تحلیل فرار گرفت؛ زیرا تأیید یکی از فرضیه‌های فرعی به معنی اثبات فرضیه اصلی این تحقیق است.

#### • تحلیل فرضیه فرعی شماره یک

میزان انسجام‌پذیری اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو مؤثر است.

ضریب همبستگی (r)	ضریب تعیین ( $r^2$ )	مقدار آماره آزمون f	سطح معناداری (sig)
۰/۲۹۲	۰/۰۸۵	۹/۱۵۰	۰/۰۰۳
سطح معناداری (sig)	مقدار ضریب رگرسیونی ( $\beta$ )	متغیر مستقل	
۰/۰۰۳	۰/۳۳۳	میزان پذیرش اجتماعی کارکنان	

متغیر وابسته: میزان رضایت شغلی کارکنان

هدف بررسی آزمون زیر است :

رابطه خطی بین دو متغیر وجود ندارد:  $H_0$

رابطه خطی بین دو متغیر وجود دارد:  $H_1$

چون مقدار سطح معناداری (Sig) از مقدار  $\alpha=0/05$  کمتر است فرض  $H_0$  رد می‌شود رد فرض  $H_0$  در خصوص این آزمون نشانگر آن است که مدل رگرسیونی در شناسایی تغییرات متغیر وابسته (میزان سطوح همبستگی) تا میزان قابل توجهی توانا بوده است. به عبارت دقیق‌تر، متغیر مستقل مورد بررسی (میزان انسجام‌پذیری اجتماعی) تأثیر معنادار بر متغیر وابسته (میزان رضایت شغلی) دارد.

در قسمت دوم جدول برای متغیر مستقل ضمن ارائه مقدار ضریب رگرسیونی، آزمونی برای بررسی تأثیر متغیر مستقل در نظر گرفته شده است. فرض صفر آزمون ضریب رگرسیون عبارت است از:

$$\begin{cases} H_0: \beta = 0 \\ H_1: \beta \neq 0 \end{cases}$$

رد فرض  $H_0$  ( $\text{sig} > 0/05$ ) آن است که تأثیر معنادار متغیر «میزان انسجام-

پذیری اجتماعی» بر متغیر «میزان رضایت شغلی کارکنان» در سطح معنادار پنج درصد تأیید می‌شود.

مثبت بودن مقدار ضریب رگرسیونی متغیر «میزان انسجام‌پذیری اجتماعی» نشانگر آن است که میان این متغیر و متغیر «میزان رضایت شغلی کارکنان» رابطه مستقیم وجود دارد؛ بدین معنی که با افزایش مقدار متغیر مذکور، متغیر «میزان رضایت شغلی کارکنان» نیز به طور متوسط افزایش می‌یابد. بنابراین، میزان



انسجام‌پذیری اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو تأثیر مستقیم دارد.

### • تحلیل فرضیه فرعی شماره دو

میزان پذیرش اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو مؤثر است.

ضریب همبستگی (r)	ضریب تعیین (r <sup>2</sup> )	مقدار آماره آزمون f	سطح معناداری (sig)
۰/۰۱۸	۰/۰۰۰	۰/۰۳۲	۰/۸۵۹
سطح معناداری (sig)	مقدار ضریب رگرسیونی (β)	متغیر مستقل	
۰/۸۵۹	-۰/۰۲۳	میزان پذیرش اجتماعی کارکنان	

متغیر وابسته: میزان رضایت شغلی کارکنان

مانند قبل هدف بررسی آزمون زیر است :

رابطه خطی بین دو متغیر وجود ندارد: H<sub>0</sub>

رابطه خطی بین دو متغیر وجود دارد: H<sub>1</sub>

چون مقدار سطح معناداری (Sig) از مقدار  $\alpha=0/05$  بیشتر است، فرض  $H_0$  را می‌پذیریم. پذیرش فرض  $H_0$  در خصوص این آزمون نشانگر آن است که متغیر مستقل مورد بررسی (میزان پذیرش اجتماعی) تأثیر معنادار بر متغیر وابسته (میزان رضایت شغلی) ندارد.

در قسمت دوم جدول برای متغیر مستقل ضمن ارائه مقدار ضریب رگرسیونی، آزمونی برای بررسی تأثیر متغیر مستقل در نظر گرفته شده است. فرض صفر آزمون ضریب رگرسیون عبارت است از:

$$\begin{cases} H_0: \beta = 0 \\ H_1: \beta \neq 0 \end{cases}$$

پذیرش فرض  $H_0$  ( $\text{sig} > 0/05$ ) نشانگر آن است که تأثیر معنادار متغیر «میزان پذیرش اجتماعی» بر متغیر «میزان رضایت شغلی کارکنان» در سطح معنادار پنج درصد رد می‌شود.

بنابراین، میزان پذیرش اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو مؤثر نیست.

### • تحلیل فرضیه فرعی شماره سه

میزان مشارکت اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو مؤثر است.

ضریب همبستگی (r)	ضریب تعیین ( $r^2$ )	مقدار آماره آزمون f	سطح معناداری (p)
0/110	0/012	1/211	0/274
سطح معناداری (sig)	مقدار ضریب رگرسیونی ( $\beta$ )	متغیر مستقل	
0/274	0/116	میزان مشارکت اجتماعی	

متغیر وابسته: میزان رضایت شغلی کارکنان

هدف بررسی آزمون زیر است :

رابطه خطی بین دو متغیر وجود ندارد:  $H_0$

رابطه خطی بین دو متغیر وجود دارد:  $H_1$

چون مقدار سطح معناداری (Sig) از مقدار  $\alpha=0/05$  بیشتر است، فرض  $H_0$  را می‌پذیریم. پذیرش فرض  $H_0$  در خصوص این آزمون نشانگر آن است که متغیر مستقل مورد بررسی (میزان مشارکت اجتماعی) تأثیر معنادار بر متغیر وابسته (میزان رضایت شغلی) ندارد.

در قسمت دوم جدول، برای متغیر مستقل ضمن ارائه مقدار ضریب رگرسیونی، آزمونی برای بررسی تأثیر متغیر مستقل در نظر گرفته شده است. فرض صفر آزمون ضریب رگرسیون عبارت است از:

$$\begin{cases} H_0: \beta = 0 \\ H_1: \beta \neq 0 \end{cases}$$

پذیرش فرض  $H_0$  ( $\text{sig} > 0/05$ ) نشانگر آن است که تأثیر معنادار متغیر «میزان مشارکت اجتماعی» بر متغیر «میزان رضایت شغلی کارکنان» در سطح معنادار پنج درصد رد می‌شود.

بنابراین، میزان مشارکت اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو مؤثر نیست.

#### • تحلیل فرضیه فرعی شماره چهار

میزان شکوفایی اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو مؤثر است.

ضریب همبستگی	ضریب تعیین ( $r^2$ )	مقدار آماره آزمون $f$	سطح معناداری (sig)
--------------	----------------------	-----------------------	--------------------

۰/۲۷۵	۰/۰۷۶	۷/۹۵۶	۰/۰۰۶
سطح معناداری (sig)	مقدار ضریب رگرسیونی (β)	متغیر مستقل	
۰/۰۰۶	۰/۲۴۶	میزان شکوفایی اجتماعی	

متغیر وابسته: میزان رضایت شغلی کارکنان

هدف بررسی آزمون زیر است :

رابطه خطی بین دو متغیر وجود ندارد:  $H_0$

رابطه خطی بین دو متغیر وجود دارد:  $H_1$

چون مقدار سطح معناداری (Sig) از مقدار  $\alpha=0/05$  کمتر است، فرض  $H_0$  رد می‌شود. رد فرض  $H_0$  در خصوص این آزمون نشانگر آن است که مدل رگرسیونی در شناسایی تغییرات متغیر وابسته (میزان سطوح همبستگی) تا میزان قابل توجهی توانا بوده است. به عبارت دقیق‌تر، متغیر مستقل مورد بررسی (میزان شکوفایی اجتماعی) تأثیر معنادار بر متغیر وابسته (میزان رضایت شغلی) دارد.

در قسمت دوم جدول برای متغیر مستقل ضمن ارائه مقدار ضریب رگرسیونی، آزمونی برای بررسی تأثیر متغیر مستقل در نظر گرفته شده است. فرض صفر آزمون ضریب رگرسیون عبارت است از:

$$\begin{cases} H_0: \beta = 0 \\ H_1: \beta \neq 0 \end{cases}$$

رد فرض  $H_0$  ( $\text{sig} > 0/05$ ) نشانگر آن است که تأثیر معنادار متغیر «میزان شکوفایی اجتماعی» بر متغیر «میزان رضایت شغلی کارکنان» در سطح معنادار پنج درصد تأیید می‌شود.

مثبت بودن مقدار ضریب رگرسیونی متغیر «میزان شکوفایی اجتماعی» نشانگر آن است که میان این متغیر و متغیر «میزان رضایت شغلی کارکنان» رابطه مستقیم

وجود دارد. بدین معنی که با افزایش مقدار متغیر مذکور متغیر «میزان رضایت شغلی کارکنان» نیز به طور متوسط افزایش می‌یابد؛ بنابراین، میزان شکوفایی اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو تأثیر مستقیم دارد.

### • تحلیل فرضیه فرعی شماره پنج

میزان انطباق اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو مؤثر است.

ضریب همبستگی (r)	ضریب تعیین ( $r^2$ )	مقدار آماره آزمون f	سطح معناداری (sig)
۰/۰۶۰	۰/۰۰۴	۰/۳۴۳	۰/۰۵۶۰
سطح معناداری (sig)	مقدار ضریب رگرسیونی ( $\beta$ )	متغیر مستقل	
۰/۰۵۶۰	-۰/۰۷۶	میزان انطباق اجتماعی کارکنان	

متغیر وابسته: میزان رضایت شغلی کارکنان

هدف بررسی آزمون زیر است:

رابطه خطی بین دو متغیر وجود ندارد:  $H_0$

رابطه خطی بین دو متغیر وجود دارد:  $H_1$

چون مقدار سطح معناداری (Sig) از مقدار  $\alpha=0/05$  بیشتر است، فرض  $H_0$  را می‌پذیریم. پذیرش فرض  $H_0$  در خصوص این آزمون نشانگر آن است که متغیر مستقل مورد بررسی (میزان انطباق اجتماعی) تأثیر معنادار بر متغیر وابسته (میزان رضایت شغلی) ندارد.

در قسمت دوم جدول برای متغیر مستقل ضمن ارائه مقدار ضریب رگرسیونی، آزمونی برای بررسی تأثیر متغیر مستقل در نظر گرفته شده است. فرض صفر آزمون ضریب رگرسیون عبارت است از:

$$\begin{cases} H_0: \beta = 0 \\ H_1: \beta \neq 0 \end{cases}$$

پذیرش فرض  $H_0$  ( $\text{sig} > 0/05$ ) نشانگر آن است که تأثیر معنادار متغیر «میزان انطباق اجتماعی» بر متغیر «میزان رضایت شغلی کارکنان» در سطح معنادار پنج درصد رد می‌شود؛ بنابراین، میزان انطباق اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو مؤثر نیست.

### • تحلیل فرضیه اصلی تحقیق

میزان سلامت اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو مؤثر است.

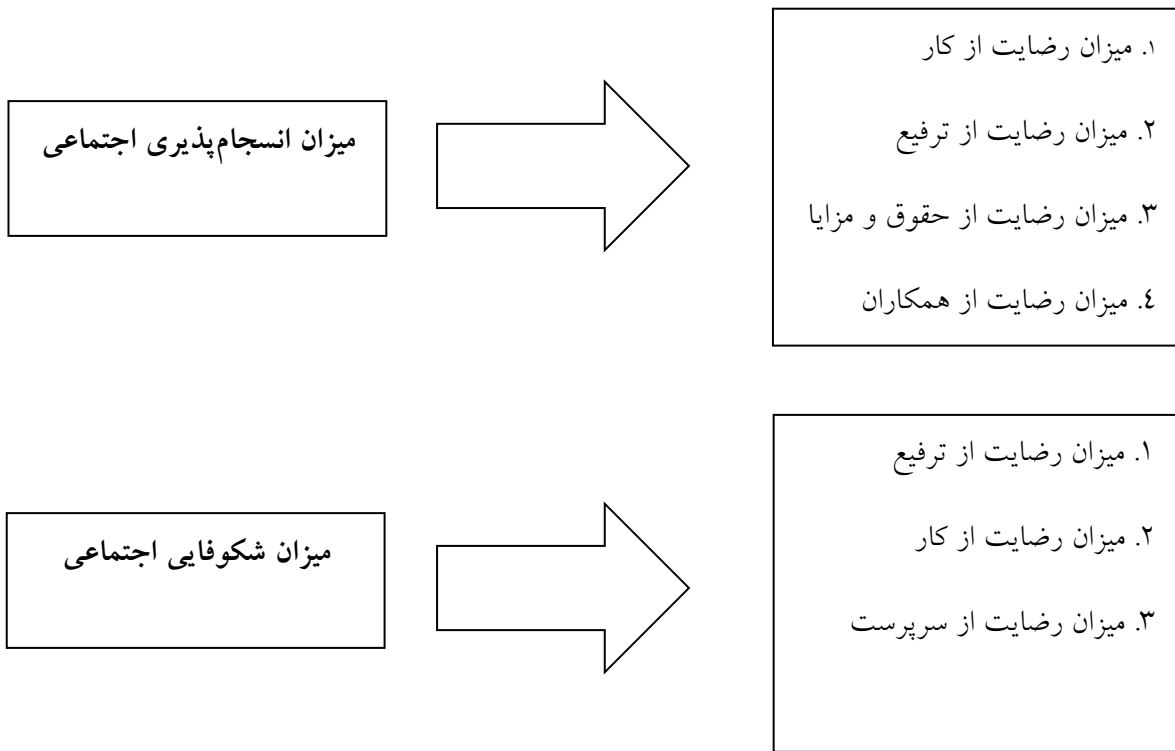
پس از بررسی تک‌تک ابعاد سلامت اجتماعی و رابطه هر کدام با رضایت شغلی، دو بُعد انسجام اجتماعی و شکوفایی اجتماعی را بر رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو، مؤثر یافتیم. بنابراین، از این نتایج می‌توان به مؤثر بودن میزان سلامت اجتماعی، بر رضایت شغلی پی برد که به معنی تأیید فرضیه اصلی این تحقیق است؛ یعنی میزان سلامت اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو مؤثر است.

### مدل مبتنی بر یافته‌های تحقیق

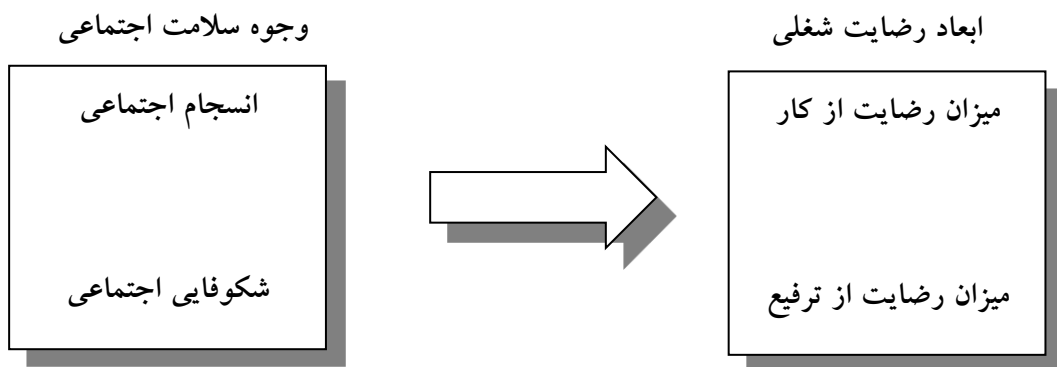
در سنجش رابطه میزان انسجام‌پذیری اجتماعی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو با شاخص‌های رضایت شغلی به مدلی رسیدیم که در آن شاخص میزان

انسجام‌پذیری اجتماعی، در میزان رضایت از کار، میزان رضایت از ترفیع، میزان رضایت از حقوق و مزایا و میزان رضایت از همکاران تأثیر دارد و در مورد رابطه متغیر شکوفایی اجتماعی نیز، بررسی دقیق‌تر ما را به مدلی رساند که در آن میزان شکوفایی اجتماعی نیز به ترتیب در میزان رضایت از ترفیع، میزان رضایت از کار و میزان رضایت از سرپرست تأثیر دارد، پس از رسم این دو مدل بر آن شدیم تا مدل نظری این تحقیق را نیز طبق یافته‌های خود تغییر دهیم و مدل جدیدی مبتنی بر یافته‌های تحقیق رسم کنیم. برای اطمینان از صحت این مدل، ابتدا به مرتب کردن شاخص‌های مربوط به هر یک از متغیرهای خود اقدام کردیم. همان‌طور که قبلاً اشاره شد، تأثیر شاخص میزان انسجام‌پذیری اجتماعی را بیشتر از تأثیر میزان شکوفایی اجتماعی بر رضایت شغلی یافتیم. از طرف دیگر، برای آنکه بدانیم میزان سلامت اجتماعی کارکنان شرکت لیزینگ ایران‌خودرو بر کدام یک از شاخص‌های رضایت شغلی تأثیر بیشتر و بر کدام یک تأثیر کمتری داشته است، از ضریب همبستگی بهره گرفته‌ایم. بنابراین، آنها را به ترتیب زیر مرتب کرده و سپس مدل مبتنی بر یافته‌های پژوهش را رسم کردیم.

## رضایت شغلی



## رضایت شغلی



شکل (۲) مدل مبتنی بر یافته‌های تحقیق



## مقایسه مدل مبتنی بر یافته‌های تحقیق با مدل پیشنهادی تحقیق

بر اساس مدل پیشنهادی این پژوهش (شکل ۱) فرض ما بر این بود که ابعاد سلامت اجتماعی که طبق ترتیب نظریه پنج‌گانه کییز مرتب شده‌اند، هر کدام بر میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو تأثیر دارند، اما در یافته‌های این پژوهش که آنها را در قالب مدل و در شکل (۲) نمایش دادیم، به این نتیجه دست یافتیم که تنها دو شاخص میزان انسجام‌پذیری اجتماعی و میزان شکوفایی اجتماعی بر میزان رضایت شغلی این کارکنان مؤثر هستند که در این میان، تأثیر میزان انسجام‌پذیری اجتماعی بیشتر از میزان شکوفایی اجتماعی است.

از طرف دیگر، در مدل پیشنهادی این تحقیق (شکل ۱) فرض کردیم که میزان سلامت اجتماعی کارکنان شرکت مزبور بر ابعاد رضایت شغلی آنها - همان‌طور که طبق ابعاد پنج‌گانه رضایت شغلی کندال و اسمیت مرتب شده‌اند - مؤثر است، اما در یافته‌ها نشان داده شده (شکل ۲) که میزان انسجام‌پذیری اجتماعی در میزان رضایت از کار، میزان رضایت از ترفیع، میزان رضایت از حقوق و مزایا و میزان رضایت از همکاران تأثیر دارد و میزان شکوفایی اجتماعی نیز به ترتیب بر میزان رضایت از ترفیع، میزان رضایت از کار و میزان رضایت از سرپرست مؤثر است. علاوه بر این، در بررسی تأثیر میزان سلامت اجتماعی بر میزان رضایت شغلی در شرکت لیزینگ ایران خودرو، یافتیم که این متغیر تنها بر دو شاخص میزان رضایت از کار و میزان رضایت از ترفیع مؤثر است.

پیشنهادهای عملی برای مدیران منابع انسانی شرکت لیزینگ

ایران خودرو

از آنجایی که مدیریت علمی، آمیخته به هنر است و این هنر، به طور حتم نحوه به کارگیری دانسته‌ها برای عالمان این علم است، پس بهتر آن است که علاوه بر ارائه علم، پیشنهادهایی برای مدیران ارائه دهیم تا بدانند این دانسته‌ها در کجا به کار می‌آیند. بنابراین، در این قسمت تعدادی از پیشنهادهای عملی برای مدیران به خصوص مدیران منابع انسانی شرکت لیزینگ ایران خودرو مطرح می‌شود؛ زیرا تحقیق حاضر، در این شرکت انجام گرفته و جزئیات یافته‌های آن مربوط به کارکنان شرکت مزبور است.

در اینجا علم آن است که سلامت اجتماعی کارکنان در شرکت لیزینگ ایران خودرو که احتمالاً می‌تواند به سازمان‌های دیگر هم تعمیم داده شود، تأثیر مستقیمی در رضایت شغلی آنان دارد. اگر بخواهیم روی شرکت لیزینگ ایران خودرو متمرکز شویم، باید بگوییم، اگر می‌خواهید به ترتیب، میزان رضایت از کار، میزان رضایت از ترفیع، میزان رضایت از حقوق و مزایا و میزان رضایت از همکاران، در کارکنان تان بیشتر شود، به فکر افزایش میزان انسجام‌پذیری اجتماعی آنان باشید و اگر خواهان افزایش به ترتیب، میزان رضایت از ترفیع، میزان رضایت از کار و میزان رضایت از سرپرست در کارکنان خود هستید، چاره‌ای برای افزایش شکوفایی اجتماعی در میان کارکنان تان بیندیشید.

### اما این امر چگونه امکان‌پذیر است؟

برای پی بردن به پاسخ این سؤال ابتدا بررسی کردیم که چگونه این دو عامل، یعنی میزان انسجام‌پذیری و شکوفایی اجتماعی در افراد متعلق به جامعه ارتقاء

می‌یابند، سپس این راهکارها را در سازمان بومی‌سازی کردیم و بدین وسیله، راهکارهایی را برای افزایش عوامل فوق در سازمان پیشنهاد می‌کنیم.

به منظور افزایش انسجام‌پذیری اجتماعی در سازمان‌تان می‌توانید از راه‌هایی زیر بهره‌جوید:

۱. برابری اجتماعی را میان اقشار مختلف و میان زنان و مردان از طریق لغو همه قوانین تبعیض‌آمیز و وضع قوانین عادلانه، حکم‌فرما کنید و از تبعیض و تعصب در استخدام، ارتقاء، تخصیص کار، جبران خدمات و... بپرهیزید.

۲. توانمندسازی کارکنان که عبارت است از: تقویت عقاید افراد، ایجاد اعتماد به نفس در آنان نسبت به خودشان و تلاش برای اثربخشی فعالیت‌های سازمان که از طریق اجرای عوامل زیر ممکن است:

- حمایت عاطفی افراد زمانی که درگیر امور استرس‌زا هستند.
- تشویق کردن و دادن بازخورد نسبت به آنان.
- معرفی نمونه‌هایی از افراد موفق و اثربخش به آنان.
- کسب تجربه از طریق انجام موفقیت‌آمیز یک فعالیت.

۳. از کارکنان محروم و بی‌بضاعت حمایت کنید و دسترسی آنان به خدمات، فرصت‌ها، حقوق و استحقاق را تسهیل بخشید.

۴. مشارکت در فعالیت‌های فرهنگی، از جمله ورزش و هنر و... را ترویج کنید.

۵. فراهم کردن مشاوره برای کارکنان و همچنین ارائه اطلاعات و ایده‌ها به آنان می‌تواند به کارکنان کمک کند تا به طور مؤثر در جامعه ادغام شوند.

۶. سطح آگاهی کارکنان را درباره خدمات موجود و چگونگی استفاده از آنها بالا ببرید.

۷. مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری، همچنین برای برنامه‌های یادگیری، کار داوطلبانه و اوقات فراغت می‌تواند در بالا بردن انسجام اجتماعی آنان مؤثر باشد.

۸. به فکر دسترسی بیشتر کارکنان به آموزش مناسب و فرصت‌های یادگیری بیشتر باشید، که منجر به ارائه مهارت‌های جدید، افزایش اعتماد به نفس و انگیزه می‌شود.

همچنین به منظور بالا بردن شکوفایی اجتماعی در سازمان خود به نکات زیر توجه فرمایید:

۸-۱. اجازه تجربه کردن مسائل و تمرکز بر روی عوامل مختلف را به کارکنان تان بدهید تا از خود و توانایی‌های خود مطلع شوند.

۸-۲. به آنان این فرصت را بدهید تا مسئولیت کارهای خود را بر عهده گیرند.

۸-۳. به سلیقه آنان احترام گذارید و از پیشنهادهای غیرمعمول استقبال کنید.

۸-۴. همواره از تحول و تغییر در سازمان پشتیبانی کنید.

۸-۵. در رشد شخصی کارکنان خود همواره نقش تسهیل‌کننده داشته باشید.

### **رهنمودهایی برای مدیران اجرایی**

همان طور که پیش از این بیان شد، به احتمال زیاد در بیشتر سازمان‌ها و شاید هم در تمام آنها سلامت اجتماعی کارکنان بر رضایت شغلی آنان مؤثر است،

اما از آنجایی که هر سازمانی با دیگری متفاوت است، به خصوص اگر در کشورها و فرهنگ‌های متفاوت باشند، پیشنهاد ما این است که مدیران اجرایی مشابه این پژوهش را در سازمان خود پیاده سازند تا بدانند کدام یک از شاخص‌های سلامت اجتماعی تأثیر بیشتری بر رضایت شغلی کارکنان‌شان دارد و بر روی ارتقاء آن شاخص‌ها تمرکز کنند. در غیر این صورت، در اینجا راهکارهای کلی برای ارتقاء سلامت اجتماعی ارائه می‌دهیم تا همه مدیران اجرایی بتوانند از آنها در سازمان خود بهره‌جویند:

۱. ارائه خدمات مشاوره‌ای از سوی مددکاران اجتماعی (به صورت مددکاری فردی و گروهی) برای ارتقاء سلامت اجتماعی کارکنان.
۲. بالا بردن آگاهی و دانش کارکنان در برقراری ارتباط با برگزاری کارگاه‌های آموزشی مهارت‌های ارتباطی.
۳. کاهش نابرابری و تبعیض میان اقشار مختلف و به خصوص زنان و مردان در سازمان از طریق لغو همه قوانین تبعیض‌آمیز و وضع قوانین عادلانه در استخدام، ارتقاء، تخصیص کار، جبران خدمات و... .
۴. استفاده از کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی مهارت‌های زندگی، برای بهبود سلامت و به خصوص سلامت اجتماعی کارکنان.
۵. افزایش عدالت سازمانی از طریق:
  - شکل‌دهی عادلانه به اهداف و راهبردهای سازمان و قرار دادن تعهد به عدالت در شمار محوری‌ترین مبانی اهداف سازمان.
  - برقراری روابط عادلانه در محیط؛ زیرا چنانچه در محیط زمینه تسری بی‌عدالتی و ظلم‌پذیری اجتماعی بالا باشد، توسعه عدالت سازمانی

دشواری خواهد شد. در اینجا مفهوم محیط مفهومی فراگیر بوده و همهٔ انو

اع متغیرها و عوامل اثرگذار بر سازمان را در بر می‌گیرد؛

○ توزیع بهتر ساخت قدرت و کنترل؛ زیرا هر چه ساخت قدرت

و کنترل متمرکزتر باشد، احتمال توسعهٔ عدالت سازمانی در ابعاد

اطلاعاتی، رویه‌ای، مراوده‌ای و حتی توزیعی کاهش می‌یابد.

۶. افزایش مشارکت سازمانی با استفاده از تیم‌ها و گروه‌های

کاری.

## محدودیت‌های تحقیق

هر پژوهش بنابر ماهیت موضوع خود و روش کار خود، محدودیت‌های

ویژه‌ای دارد، پژوهش حاضر نیز از این امر مستثنی نیست و محدودیت‌هایی در

روند انجام آن وجود دارد؛ از جمله: بحث سلامت اجتماعی، موضوع جدیدی است

که در زمینهٔ جامعه‌شناسی به تازگی مطرح شده است؛ البته این بحث هنوز به حوزهٔ

مدیریت راه نیافته است؛ بنابراین، کمبود منابع علمی و همچنین مشکل بودن

دسترسی به این منابع از محدودیت‌های این تحقیق است.

## منابع

- حسینی، سیده فاطمه. (۱۳۸۸)، بررسی میزان سلامت اجتماعی و عوامل

مؤثر بر آن در دانشجویان دانشکدهٔ علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبایی در

سال ۸۸-۱۳۸۷. پایان نامهٔ کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی، گروه مددکاری

اجتماعی.

- شاکری‌نیا، ایرج. (۱۳۷۶)، امنیت و رضایت شغلی و بهداشت روانی، نشریه تدبیر، شماره ۷۲.

- شهیدی، مرتضی. (۱۳۷۹)، بررسی جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر رضایت-مندی شغل. مطالعه موردی: کارکنان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.

- موسوی، میرطاهر. (۱۳۸۲)، مشارکت اجتماعی یکی از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی. فصلنامه علمی و پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ششم، شماره ۲۳.

- Bandura, A. (1997). Self-efficacy pathway to childhood Depression. **Journal of personality and Social psychology.**

- Keyes, C. M. (1998). Social well-being, *Social psychology Quarterly.*

- Keyes C. M. (2002). The mental Health Continuum: From languishing to flourishing in life. **Journal of Health and Social Research.**

- Keyes C. M & Shapiro. A. (2004). **Social well-being in the U.S.A Descriptive Epidemiology.** In Orville Brim, Carol D. Ryff & Ronald C. Kessler (Eds). *Healthing Are you? National study of well-being of Midlife*, university of Chicago Press.

- Smith, P. C & Kendal. LM\$Hulin, CL. (1967). **Measurement of satisfaction in work and retirement, Chicago:Rand Monully.** Vol 12.

- Spector, P, E.(1977) **.The role of function in anti-social  
(behavior at work,** in RA, thousand o ask CA: sag, Introduction.