

تبیین جامعه‌شناختی رابطه مدرنیته و رفاه ذهنی کارکنان ستادی سازمان تأمین اجتماعی

الهام وقاری* ، باقر ساروخانی** ، علیرضا کلدی***

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۲/۲۱

چکیده

مقاله حاضر با هدف رابطه میان مدرنیته و رفاه ذهنی کارکنان ستادی سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۳۹۶ تبیین شد. روش تحقیق پیمایشی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ستادی سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۳۹۶ به تعداد ۱۱۹۶ نفر بود. جهت تعیین نمونه آماری با استفاده از روش تصادفی نسبتی و با بهره‌گیری از فرمول کوکران ۲۹۱ نفر انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه محقق ساخته بود. جهت سنجش اعتبار پرسشنامه از اعتبار محتوایی استفاده شد که مورد

* دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی گرایش اقتصاد و توسعه دانشگاه آزاد اسلامی تهران واحد علوم و تحقیقات.

vaghari_elham@yahoo.com

** استاد دانشکده علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه تهران و دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

sarokhani@ut.ac.ir

(نویسنده مسئول).

*** استاد دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

a.k.kaldi@uswr.ac.ir

تأیید قرار گرفت. همچنین جهت سنجش پایداری پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد که برای رفاه ذهنی ۰/۹۵ و برای مدرنیته ۰/۹۲ بدست آمد. در تدوین چارچوب نظری رفاه ذهنی از نظریه دورکیم و گیدنز برای شادی و نظریه فیلیپس برای کیفیت زندگی و برای مدرنیته از نظریه گیدنز استفاده شد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد: بین مدرنیته و رفاه ذهنی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر نشان داد؛ شاخص‌های مدرنیته به میزان ۱۷ درصد رفاه ذهنی کارکنان را تبیین می‌کنند که بیشترین سهم را جامعه‌پذیری مدرن با $\beta = ۰/۳۹۲$ و پس‌از آن عناصر هویتی مدرن با $\beta = ۰/۲۴۷$ و سبک زندگی مدرن نیز با $\beta = -۰/۱۹۴$ داشتند.

واژه‌های کلیدی: مدرنیته، رفاه ذهنی، سازمان تأمین اجتماعی، کارکنان.

مقدمه

عصر حاضر، در پی مدرنیته^۱ و جهانی‌شدن^۲ دچار تحولات عدیده‌ای گردیده که در تمام زندگی فردی و اجتماعی افراد جامعه تغییرات شگرفی در سبک زندگی افراد جامعه و همچنین کارکردهای سازمان‌ها ایجاد کرده است. مدرنیته موجب شده شیوه جامعه‌پذیری مردم در جامعه؛ سبک زندگی و شغلی آن‌ها و به‌طورکلی رفتارهای اجتماعی‌شان متحول گردد. در گذشته میزان رفاه جوامع با شاخص‌هایی نظیر برخورداری از سطح درآمد مناسب، مسکن یا سرپناه مناسب، امکانات بهداشتی، آموزش و پرورش و به‌عبارت‌دیگر تأمین نیازهای اساسی سنجیده می‌شد که این شاخص‌ها با عنوان شاخص‌های عینی رفاه اجتماعی نامیده می‌شوند. اما امروزه برخورداری از این امکانات به‌تنهایی برخورداری از رفاه و خوشبختی افراد تلقی نمی‌شود. همه ما در بین خویشاوندان و دوستان و آشنایان خود کسانی را می‌شناسیم که

-
1. Modernity
 2. Globalization

باوجود برخورداری از امکانات مادی و دسترسی به رفاه عینی، انسان‌های خوشبختی نیستند. شواهد موجود نشان می‌دهد که برخورداری از شاخص‌های رفاه مادی شرط لازم برای دستیابی به رفاه و بهزیستی می‌باشد؛ اما شرط کافی نیست. یکی از متغیرهایی که در دهه‌های گذشته در پی صنعتی شدن و مدرنیته موردتوجه روانشناسان و اقتصاددانان و جامعه‌شناسان قرار گرفته است؛ واژه رفاه ذهنی^۱ در کنار رفاه عینی به‌عنوان شاخص توسعه اجتماعی در برنامه‌ریزی‌های اجتماعی می‌باشد. رفاه ذهنی یکی از جنبه‌های مهم زندگی بشر است که به‌عنوان یکی از مهم‌ترین موضوعات اجتماعی و از ابعاد رفاه اجتماعی محسوب می‌شود (بارگاهی و کبیری، ۱۳۹۴: ۱۱).

دستیابی به رفاه به معنی تلاش برای تأمین نیازهای افراد، تمهیداتی برای رفع مشکلات جامعه و بسترسازی جهت تعالی و رشد افراد جامعه، همواره موردتوجه ملل مختلف بوده است. امروزه با پیشرفت تحقیقات و نظریات علمی در بررسی رفاه علاوه بر شاخص‌ها و متغیرهای اقتصادی که در مرکز توجه قرار دارند، بررسی عواملی که صبغه اجتماعی و رفتاری دارند؛ مانند رضایت از زندگی، شادکامی، امنیت، نیازها و نظایر آن نیز موردتوجه قرار گرفته است (غفاری و کبیری، ۱۳۸۸: ۱۰۸). توجه به مفهوم رفاه و مفاهیم مرتبط با آن مانند کیفیت زندگی و خوشبختی، نخستین بار در آمریکا و سپس در اروپا مطرح شد. از گذشته اعتقاد بر این بود که وجود رفاه عینی می‌تواند رفاه ذهنی را به دنبال داشته باشد؛ در واقع اگر درآمد و وضعیت معیشتی فرد خوب باشد؛ احساس شادی و کیفیت زندگی بالایی دارد. آرگایل^۲ (۱۹۹۹) معتقد است بین درآمد و شادمانی ارتباط مثبت وجود دارد، اما پژوهش‌های وی نشان می‌دهد که این ارتباط در بین اقشار کم‌درآمد بیش‌تر است. یعنی درآمد تا اندازه‌ای که نیازهای مادی افراد را برطرف می‌سازد بر شادمانی تأثیر دارد. ولی درآمد بیش‌ازحد موردنیاز، شادمانی را افزایش نمی‌دهد (آرگایل، ۱۳۸۳: ۳۳۸).

1. Mental Well-being
2. Argyle

در همین زمینه؛ ریچارد استرلین^۱ (۱۹۷۴) نشان داد که شادی و رضایت انسان‌ها به نسبت افزایش درآمد آن‌ها افزایش نمی‌یابد (بابا زاده خراسانی، ۱۳۸۹: ۵۳). در حقیقت این محققان معتقدند افراد تا حد موردنیاز با دارا بودن رفاه عینی نظیر درآمد و مستقالات، احساس خوشبختی و رضایت از زندگی دارند، اما پس از دستیابی به این موارد و باگذشت زمان این وضعیت برای آن‌ها حالت فرسایشی یافته و رفاه عینی به‌تنهایی برای کسب کیفیت زندگی و رضایت از زندگی آن‌ها کافی نیست و نیاز به رفاه ذهنی نظیر دارا بودن منزلت اجتماعی و شغلی؛ احساس آرامش و کاهش استرس در محیط شغلی و اجتماعی اهمیت بالاتری می‌یابد (Alexandrova, 2005: 99). پژوهش‌های متعددی نشان‌دهنده پایین بودن رفاه ذهنی نظیر شادی و کیفیت زندگی ایرانیان در زندگی فردی و اجتماعی‌شان می‌باشد.

پژوهش مینکو^۲ (۲۰۰۹) در سطح بین‌المللی نشان داده که شادی ایرانیان در طول سال‌های ۲۰۰۷-۱۹۹۷، در بین ۹۷ کشور، رتبه پنجاه و ششم است که از متوسط نیز پایین‌تر می‌باشد. آمارهای بسیار زیاد دیگری نیز وجود دارد که حاکی از سردی، بی‌انگیزگی، بی‌اعتمادی، منفی‌بافی، گریز از جامعه در کشور ایران است. همه این مسائل می‌توانند مسیر رشد و توسعه کشور را بسته یا کند سازند (معیدفر، ۱۳۸۵: ۲۳). در واقع توجه به رفاه ذهنی افراد جامعه در کنار رفاه عینی و حتی بیش از آن در این دوران، مسئله‌ای جدی است که نباید به‌راحتی از کنار آن گذر کرد. اما رفاه ذهنی به‌خودی‌خود در وجود افراد به وجود نمی‌آید. یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار در گسترش یا کاهش رفاه ذهنی افراد در عصر حاضر؛ پدیده‌ای بنام مدرنیته می‌باشد. دغدغه تغییر سبک زندگی افراد در پی جهانی‌شدن و مدرنیسم؛ ازجمله موضوعاتی است که به‌کرات در جامعه‌شناسی معاصر به چشم می‌خورد.

1. Ritchard Easterlin
2. Minco

در پی تغییرات شگرف در پی مدرنیته؛ همگام با زندگی فردی و خانوادگی؛ زندگی کاری و شغلی افراد در سازمان‌ها نیز متحول شده است. به نظر زیمل^۱، فرایندهایی نظیر تقسیم‌کار فزاینده، عقلانیت مفرط و نظایر آن سبب پیدایش دل‌زدگی و احتیاط در روابط اجتماعی موجود در کلان‌شهرها شده است. به اعتقاد وی؛ نتیجه چنین شرایطی ناپایداری روابط است. با توجه به این‌که نیروی انسانی نیز یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در موفقیت سازمانی می‌باشد و مهم‌ترین سرمایه هر سازمانی محسوب می‌شود؛ پس استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به اقداماتی است که برای حفظ و صیانت جسم و روح کارکنان به عمل می‌آید (Filippo, 1987: 292). سازمان‌های عصر حاضر با نگاه راهبردی به منابع انسانی آن را به‌عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر می‌گیرند و در نظر دارند بیش‌ازپیش به ارتقاء کیفیت زندگی، شادی و سبک زندگی، هویت و رضایت شغلی کارکنان بپردازند. در این میان باوجود آن‌که کار، یک منبع بسیار مهم برای امرارمعاش و احراز موقعیت‌های اجتماعی است؛ درعین‌حال می‌تواند به نارضایتی و تحلیل قوای جسمانی و روانی منجر شود. محیط کار از محرک‌های فیزیکی، روانی و اجتماعی تشکیل شده که هرکدام از این عوامل می‌توانند عامل ایجاد تنیدگی به‌حساب آیند و این استرس‌ها و فشارها بر رفاه فیزیکی، رفاه روحی - روانی، سلامتی و عملکرد کارکنان اثر نامطلوبی دارند (امیری، حاج فیروزآبادی، بهرامی و ساداتی، ۱۳۹۰: ۱۹).

یکی از طبقه‌بندی‌های مرسوم و رایج در جوامع که عمدتاً متکی به عوامل اقتصادی و برخورداری از امکانات مادی می‌باشد؛ طبقه‌بندی افراد در سه گروه طبقه بالا، متوسط و پایین است. در اکثر جوامع کارمندان در طبقه دوم (طبقه متوسط) جای می‌گیرند و عمدتاً قادر به تأمین نیازهای اساسی زندگی خود هستند و کشور ما نیز از این قاعده مستثنا نیست. نتایج پژوهش‌های مختلف نشان داده که وجود شغل و درآمد

مناسب تا یک سطحی موجب شادی و کیفیت زندگی مردم آن جامعه می‌شود و طبق نظر جامعه‌شناسان بعدازآن؛ وجود ثروت موجب بالا رفتن انتظارات افراد شده و دیگر منجر به شادی و سعادت‌مندی آنها نمی‌شود. این واقعیت برای کارکنان سازمان‌های ایران نیز صادق است.

با توجه به حضور محقق در سازمان تأمین اجتماعی که سال‌ها به ارائه خدمت به ارباب‌رجوع پرداخته؛ چند سالی است که احساس عدم شادی و نارضایتی از شغل و کاهش سلامت روان و حتی انزوای شغلی در بین کارکنان را مشاهده نموده و در این تحقیق درصدد می‌باشد تا با بررسی پیامدهای مدرنیته و شاخص‌های آن؛ مشکل را در حوزه توسعه اجتماعی و رفاه ذهنی کارکنان ستادی سازمان تأمین اجتماعی ریشه‌یابی نماید. چرا که در سازمان تأمین اجتماعی نیز تغییرات ناشی از مدرن شدن؛ استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی و استقرار بوروکراسی اداری؛ نوعی خستگی از کار در بین کارکنان ایجاد نموده و حتی در برخی مواقع موجب افسردگی و دل‌زدگی از کار در بین آنها شده است (فرج زاده؛ به نقل از عمرانی، فرج زاده و دهمرده، ۱۳۸۸: ۲۲).

در این مقاله مدرنیته و شاخص‌های آن نظیر جامعه‌پذیری مدرن، سبک زندگی مدرن و عناصر هویتی مدرن در نظر گرفته شده‌اند و به نظر می‌رسد که می‌توانند در میزان دستیابی افراد به شاخص‌های رفاه ذهنی تأثیرگذار باشند. زیرا در عصر حاضر که هر روز افراد از یکدیگر دورتر شده و بیشتر در فضاهای مجازی با یکدیگر در ارتباط قرار دارند؛ نسبت به گذشته خواسته‌ها و نیازهای روحی - روانی افراد تغییر کرده و به‌نوعی به انزوای اجتماعی رسیده‌اند و در نتیجه احساس رفاه ذهنی در افراد دستخوش تحول شده است. در این تحقیق؛ محقق بر آن است که دریابد آیا بین مدرنیته و مؤلفه‌های آن با رفاه ذهنی کارکنان ستادی سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد؟ نتایج این تحقیق می‌تواند مدیران و مسئولان و کارکنان سازمان تأمین اجتماعی را در چگونگی توجه به ابعاد ذهنی و درونی نظیر کیفیت زندگی، امنیت، رضایت شغلی، ایجاد نشاط و شادابی در محیط کار و همچنین احساس سلامت روانی کارکنان رهنمون

باشد و علاوه بر آن در جهت ایجاد محیطی با شرایط ایده‌آل با در نظر گرفتن این شاخص‌ها در عصر مدرن در محیط شغلی اهتمام ورزند. در نتیجه اهداف مقاله حاضر به شرح زیر می‌باشد:

- ۱- تعیین رابطه بین مدرنیته و مؤلفه‌های آن با رفاه ذهنی کارکنان ستادی سازمان تأمین اجتماعی.
- ۲- اولویت‌بندی سهم هر یک از مؤلفه‌های مدرنیته در تبیین رفاه ذهنی آن‌ها و ترسیم مدل.

بررسی پیشینه

آراد، بارزیلای و پرچیک^۱ (۲۰۱۷) تحقیقی با موضوعیت اثرگذاری فیس‌بوک بر مشارکت اجتماعی و میزان شادی کارکنان انجام داده‌اند. نتایج این مطالعه نشان داد که حضور شبکه‌های اجتماعی از جمله فیس‌بوک منجر به تغییر سبک زندگی کارکنان و مدرنیته شدن آنان گردیده است. تحولات ایجادشده باعث می‌شود تا میزان ارتباطات اجتماعی در شبکه‌های اجتماعی افزایش یافته و از روابط رودررو کاسته شده و در طولانی مدت موجب تنهایی و کاهش شادی آن‌ها گردد.

نتایج بدست آمده از تحقیق ایشموهامتو و پالما^۲ (۲۰۱۷) نشان داد؛ زنانی که با خطر بیکاری مواجه هستند، دارای اختلالات ذهنی و روانی بوده؛ سطح تعاملاتشان با همکاران و ارباب‌رجوع به میزان قابل توجهی کاهش یافته؛ همکاری و مشارکت کمتری خواهند داشت و بیشتر از زنان بیکار دارای نشانه‌های کاهش رفاه ذهنی می‌باشند.

نتایج پژوهش لئو، دنیس ویی و سایمون^۳ (۲۰۱۷) نشان داده است که نابرابری‌های موجود موجب می‌شود تا افراد سطح تعاملات اجتماعی پایین‌تری را تجربه نمایند؛

1. Arad, Barzilay & Perchick
2. Ishmuhmetov & Palma
3. Liu, Dennis Wei & Simon

مشارکت کمتری در جامعه داشته باشند و در نهایت مواجهه با مشکلات و نابرابری‌های اقتصادی موجود، میزان رضایت از زندگی‌شان را پایین آورد.

در پی نتایج بدست آمده دی نوه و وارد^۱ (۲۰۱۷) مشاهده گردید که سطح شادکامی و نشاط افراد شاغل و در نهایت میزان کیفیت زندگی ایشان به مراتب بهتر و بیشتر از افراد بیکار می‌باشد. همچنین مشاهده شد که کارمندان در مقایسه با سایر مشاغل دارای شادکامی کمتری هستند.

نتایج تحقیقات سازمان اجرایی خدمات سلامت رسانی^۲ (۲۰۱۴) در جهت شناسایی رفاه ذهنی و راهکارهای استراتژیک؛ شش هدف اساسی برای ایجاد رفاه ذهنی و سلامت در کارکنان عبارت‌اند از: پیشگیری - ارتقاء - توانبخشی - توسعه کارکنان - سیستم‌های اطلاعاتی و ارتباطات.

ادیبه، اوباکا، یودیو گارانیا، ایقبوئلی و آبراهام - ایگو^۳ (۲۰۱۴) دریافتند؛ عوامل شغلی تأثیر منفی بر سطح کیفیت زندگی کارکنان دولتی نسبت به کارکنان بخش غیردولتی داشته است. یعنی؛ عوامل شغلی نامناسب تأثیری منفی در میزان نشاط و رضایت شغلی کارکنان داشته که این باعث می‌شود سطح کیفیت زندگی‌شان به‌طور محسوس کاهش یابد.

تمیزی فر (۱۳۸۹) به بررسی روند تغییرات ارزشی و رفاهی جامعه ایران طی ۵۰ سال گذشته در بین سه نسل از ساکنان شهر تهران پرداخته است. نتایج بدست آمده حاکی از آن است که میزان تمایل به تغییرات (ارزش خوداتکایی و ارزش برانگیختگی) در بین نسل‌ها از تفاوت معناداری برخوردار است. در مجموع نتیجه گرفته که گرایش به ارزش‌های مختلف و رفاه ذهنی در میان نسل‌ها دارای تفاوت است.

از دیدگاه ژنگ و همکاران (۲۰۱۵) یکی از ویژگی‌های مهم رفاه ذهنی، درونی بودن آن است؛ به این صورت که ارزیابی رفاه، مبتنی بر استانداردهای شخصی یک فرد

1. De Neve & Ward

2. Health Service Executive

3. Adibe, Ubaka, Udeogaranya, Igboeli & Abraham- Igwe

است تا این‌که مبتنی بر استانداردهای دیگران باشد. وی رفاه کارکنان را یک متغیر سه‌بعدی و شامل رفاه روانی (PWB)، رفاه کاری (WWB) و رفاه ذهنی (SWB) می‌داند. اما رفاه ذهنی چیست؟ رفاه ذهنی به احساسات، ادراک‌ها، شناخت‌ها و تجارب همان فردی مربوط می‌شود که موضوع رفاه قرار گرفته است. یعنی رفاه ذهنی به آن شخص یا خویشان او وابسته است (فیتزپتریک^۱، ۱۳۸۱). پس رفاه ذهنی از نظر اصطلاحی؛ همانند چتری است برای ارزیابی‌های مختلف که افراد در زندگی‌شان ملاحظه می‌کنند، حوادثی که با آن‌ها شاد می‌شوند، جسم‌ها و ذهن‌هایشان و شرایطی که در آن زندگی می‌کنند (هزارجریبی و صفری شالی، ۱۳۹۱: ۳۷). رفاه ذهنی دربرگیرنده دو مقوله اصلی شادی و کیفیت زندگی می‌باشد. در نتیجه در ذیل ابتدا به مقوله کیفیت زندگی و شادی و نظریه‌های مرتبط با آن پرداخته و در ادامه به مقوله مدرنیته و نظریه جامعه‌شناسان در خصوص مدرنیته و تأثیر آن بر رفاه ذهنی افراد پرداخته می‌شود.

کیفیت زندگی دارای دو بعد عینی و ذهنی است که بعد عینی زندگی را مجموعه‌ای از شرایط واقعی و بیرونی زندگی و مواردی آشکار و مرتبط با استانداردهای زندگی قلمداد می‌کنند. این موارد سلامت جسمانی، شرایط شخصی (از جمله ثروت و شرایط زندگی)، ارتباطات اجتماعی، اقدامات اجتماعی، اقدامات شغلی و یا دیگر عوامل اجتماعی و اقتصادی است و بعد ذهنی کیفیت زندگی به تصور و طرز تلقی افراد از نوع زندگی‌شان را گویند. این رویکرد کیفیت زندگی را مترادف شادی یا رضایت فرد در نظر می‌گیرد و این منظر بیشتر بر عوامل شناختی در ارزیابی کیفیت زندگی تأکید می‌کند (فیروزجائیان و دهقان حداد، ۱۳۹۴: ۱۶۵). همچنین بیشتر محققان طرفدار استفاده از مفهوم ذهنی کیفیت زندگی بوده و معتقدند که رفاه هر فرد یا گروه از افراد دارای اجزای عینی و ذهنی است. اجزای عینی رفاه یا بهزیستی با آنچه که به‌طور معمول به‌عنوان استاندارد زندگی یا سطح زندگی نامیده می‌شود، ارتباط دارد و اجزای ذهنی آن به کیفیت زندگی اطلاق می‌شود (غفاری، کریمی و نودری، ۱۳۹۱: ۱۱۵).

مرتون^۱ معتقد است؛ عدم وجود هنجارهای رسمی شادی با اختلال در ابراز شادی از طریق راه‌های رسمی و قانونی باعث روی آوردن مردم به راه‌های غیرقانونی ابراز شادی شده است (گنجی، ۱۳۸۷: ۳۸). نظریه کنش اجتماعی پارسونز^۲ شامل چهار مرحله است؛ از نظر پارسونز در نخستین مرحله، کنشگران برای اقدام به کنش به‌ویژه برای دستیابی به هدفی دلخواه برانگیخته می‌شوند (مثلاً برای اخذ مدرک تحصیلی). منظور پارسونز از دستیابی به هدف، زمان پایان کنش کنشگر است که در آن نتیجه دلخواه به دست می‌آید. در مرحله دوم کنشگران باید راه‌های رسیدن به هدف دلخواهشان را پیدا کنند (نظیر امکانات تحصیلی که والدین فراهم می‌آورند). در سومین مرحله کنشگران باید از پس شرایطی که مانع از دستیابی آنان به هدف می‌شود، برآیند. در مرحله چهارم کنشگران باید در سیستم اجتماعی فعالیت کنند (دیلینی^۳، ۱۳۸۷: ۳۵۶).

ماکس وبر^۴ جهان مدرن را جهانی ناسازگار می‌بیند که در آن پیشرفت مادی فقط به بهای گسترش بوروکراسی بدست می‌آید که آن نیز به سهم خود خلاقیت و خودمختاری فرد را قلع و قمع می‌کند (گیدنز، ۱۳۷۷: ۱۲). به باور گیدنز؛ هم مارکس و هم دورکیم عصر مدرن را عصری پردردسر می‌دیدند. اما هر دو معتقد بودند که امکان‌های پرثمری که عصر مدرن پدید می‌آورد بر ویژگی‌های منفی آن می‌چربد. مارکس نبرد طبقاتی را سرچشمه شکاف‌های بنیادی در نظام سرمایه‌داری می‌دانست، اما درعین حال سودای پیدایش نظم اجتماعی انسانی‌تری را در سر می‌پروراند. دورکیم معتقد بود که گسترش آتی صنعت‌گرایی موجب تثبیت و تحکیم زندگی اجتماعی متوازن و ارضاکنده‌ای خواهد شد که به‌واسطه تقسیم‌کار و فردگرایی اخلاق قوام خواهد یافت.

-
1. Merton
 2. Parsons
 3. Dilini
 4. Max Weber

لایارد^۱ (۲۰۰۵) استدلال می‌کند که جامعه مدرن عملکردمدار، مردم را خوشحال نمی‌کند. به نظر وی با این‌که پول بیشتر ما را واقعاً خوشبخت نمی‌کند؛ اما ما از پیش کاری می‌کنیم که آن را هدف اصلی زندگی مان بسازیم و علاوه بر این، غم و غصه‌هایی که از نداشتن پول بر خودمان تحمیل می‌کنیم نیز خوشبختی ما را کاهش می‌دهد. ما خیلی بیش‌ازحد کار می‌کنیم و کارکردن، زمانی را که می‌توانیم صرف دوستان و خانواده کنیم از ما می‌گیرد. در کشورهای صنعتی، اثرات جانبی این نوع عملکرد جامعه، مقدار زیادی از شادی را که رشد درآمد می‌توانست به ما بدهد، را نابود کرده است.

زیمل، فردیت را به‌عنوان یکی از مشخصه‌های مدرنیته قلمداد کرده و شادمانی را پیوند با آن می‌داند. زیمل همچنین به تمایز قائل شدن به جنبه‌های گوناگون خوشبختی مثلاً شادمانی و لذت پرداخت و شادمانی را به‌عنوان یک هدف نسبی بازشناخت (Glatzer, 2000). وی در تحلیل خود به از میان رفتن روابط عاطفی و صمیمانه و تسلط روابط حسابگرانه توجه دارد. به نظر زیمل کلان‌شهر جایگاه عقل است. انسان کلان‌شهری بیش از آن‌که به عاطفه و قلب خود مراجعه کند؛ به عقل خود مراجعه می‌کند. این ویژگی با اقتصاد پولی کاملاً عجین شده است. زیمل به ما می‌گوید که کلان‌شهر فرهنگ ذهن است نه قلب. از دیدگاه زیمل می‌توان در مورد کیفیت زندگی دو گونه قضاوت کرد، اولاً از آنجایی‌که زندگی شهری جایگاه عقلانیت است و به قول او کلان‌شهر جایگاه عقل است و احساس و روابط عاطفی جایگاهی در آن ندارد. پس رفتار معقولانه و حسابگرانه می‌تواند به کیفیت زندگی فرد بها داده و از این منظر فرد کیفیت زندگی بالاتری را تجربه کند. ثانیاً از رویکرد دیگر و از آنجایی‌که یکی از ابعاد مهم کیفیت زندگی توجه به احساسات و روابط عاطفی افراد در جامعه است. بنابراین این ویژگی در کلان‌شهرها طبق نظر زیمل گم‌شده است، پس در نتیجه این جنبه دارای آثار منفی بر روی کیفیت زندگی است (مختاری و نظری، ۱۳۸۹: ۱۱۶).

اینگلهارت پیدایش نشاط را به گسترش فرایند توسعه اقتصادی - اجتماعی نسبت می‌دهد و بیان می‌کند که: توسعه اقتصادی - اجتماعی، اساس زندگی مادی و ساختار اجتماعی جوامع را دگرگون می‌کند. توسعه اقتصادی - اجتماعی به واسطه افزایش منابع مادی افراد، به‌طور مستقیم بر درک مردم از امنیت وجودی و اطمینان از بقاء مادی اثر می‌گذارد. گسترش امنیت نیز از منظر اینگلهارت منجر به پیدایش نشاط اجتماعی می‌گردد؛ بنابراین از منظر اینگلهارت نیز آنچه باعث افزایش سطوح نشاط در جامعه می‌گردد، بالا رفتن امنیت وجودی در نتیجه توانایی بشر در تسلط بر محیط و تضمین «نیاز بقاء» برای انسان است (اینگلهارت و ولزل^۱، ۱۳۸۹: ۷۲).

ریف و سینگر^۲ کیفیت زندگی را شامل شش مؤلفه می‌دانند که عبارت‌اند از:

۱. پذیرش خود: به معنای احترام به نفس بر اساس آگاهی از نقاط قوت و ضعف
۲. هدف داشتن در زندگی: با استفاده از هدف در زندگی، افراد می‌توانند در مقابل سختی‌ها مقاومت کنند.
۳. رشد شخصیتی: به‌صورت شکوفا ساختن کلیه نیروها و استعداد های خود
۴. تسلط بر محیط: تحت کنترل داشتن محیط پیرامون
۵. خودمختاری: به این معنی که فرد بتواند بر اساس معیارها و عقاید خویش عمل و زندگی کند.

۶. روابط مثبت با دیگران: عبارت است از توانایی برقراری روابط نزدیک و صمیمی با دیگران (مختاری و نظری، ۱۳۸۹: ۱۱۹).

دیوید فیلیپس نیز کیفیت زندگی را در ابعاد فردی و جمعی مورد بررسی قرار می‌دهد که در سطح فردی مؤلفه‌های عینی و ذهنی را شامل می‌شود. لازمه کیفیت زندگی فردی در بعد عینی، تأمین نیازهای اساسی و برخوردار بودن از منابع مادی جهت برآوردن خواست‌های اجتماعی شهروندان است و در بعد ذهنی به داشتن استقلال عمل در:

1. Welzel
2. Singer

۱. افزایش رفاه ذهنی شامل لذت‌جویی، رضایتمندی، هدف‌داری در زندگی و رشد شخصی.

۲. رشد و شکوفایی در مسیر سعادت و دگرخواهی.

۳. مشارکت در سطح گسترده‌ای از فعالیت‌های اجتماعی مربوط می‌شود.

کیفیت زندگی در بعد جمعی آن بر ثبات و پایداری محیط فیزیکی و اجتماعی، منابع اجتماعی درون گروه‌ها و جوامعی که در آن زندگی می‌کنند شامل انسجام مدنی، همکوشی و یکپارچگی، روابط شبکه‌ای گسترده و پیوندهای موقتی در تمامی سطوح جامعه، هنجارها و ارزش‌هایی اعم از اعتماد، نوع‌دوستی و رفتار دگرخواهانه، انصاف، عدالت اجتماعی و برابری طلبی تأکید دارد (غفاری و امیدی، ۱۳۸۸: ۹). موری^۱ با رویکردی تلفیقی، چهار مجموعه شرایط را برای بهبود کیفیت زندگی مؤثر می‌داند، منابع مادی، امنیت، عزت‌نفس و خشنودی و در هر زمینه یک سطح آستانه را پیش‌بینی می‌کند که در آن سطح شادکامی فرد تحقق می‌یابد. او عدالت و آزادی را به‌عنوان پیش‌نیازهای این شرایط فرض می‌کند (غفاری و امیدی، ۱۳۸۸: ۱۰). نظریه کیفیت زندگی بر این فرض استوار است که عناصر عاطفی و هیجانی - شادمانی تا حد زیادی از قضاوت‌های شناختی از رضایتمندی از زندگی ناشی می‌شود و یا از این ارزیابی حاصل می‌شود که چه وقت فرد احساس شادمانی و امنیت می‌کند و معیارهای او در مورد کار و فعالیت رضایت‌بخش برآورده شده است. بنابراین در نظریه کیفیت زندگی، کیفیت زندگی معادل با رضایتمندی از زندگی است (کریمی و کیل، ۱۳۹۱: ۴۱).

گیدنز، مدرنیته را به‌عنوان فراگیرترین واقعیت عصر حاضر، هم‌نویددهنده فرصت‌هایی برای بشر می‌داند و هم به بارآورنده مخاطرات. وی همچون وبر معتقد به وجود ابعاد مثبت و منفی بار مدرنیته است، از نظر وی مدرنیته شمشیری دو لبه است که از یک‌سو تکامل نهادهای اجتماعی مدرن و گسترش جهانی آن‌ها، فرصت‌ها و

موقعیت‌های عظیم‌تر و گسترده‌تری را برای انسان‌ها فراهم ساخته تا بتوانند از حیاتی مطمئن، سالم و امن بهره‌گیرند، اما از سوی دیگر دارای وجه تاریک و غم‌انگیزی نیز هست که در قرن حاضر آشکار گردیده و عبارت است از عواقب تحقیر برانگیز و تنزل دهنده بار کار صنعتی انسان‌ها، دغدغه‌ها و نگرانی‌های محیط شناختی، پدیده صنعتی شدن جنگ و نقش قدرت نظامی در زمانه مدرن (داریا پور، ۱۳۸۰: ۲۴۸). گیدنز اظهار می‌کند که جامعه‌شناسان کلاسیک در مجموع بیشتر بر سویه روشن مدرنیته تأکید داشته و از پیامدهای عظیم مخاطره‌آمیز این عصر تا حد زیادی غافل بوده‌اند. از نظر وی می‌توان استنباط کرد که مدرنیته خالق بسیاری از وقایع پیش‌بینی‌نشده و درعین‌حال دلهره‌آور و خطرناکی است که هیچ تضمینی بر شادمانی و خرسندی باثبات برای انسان‌هایی که در این عصر زندگی می‌کنند، وجود ندارد و به عبارت دیگر پایه‌های احساس امنیت هستی‌شناختی در دوران مدرن، متزلزل شده است.

مدرنیته شامل شاخص‌های منابع فرهنگی، جامعه‌پذیری مدرن، عناصر هویتی مدرن، ساختار ارتباط گروهی و سبک زندگی مدرن می‌باشد. مؤلفه‌های مدرنیته از دیدگاه اندیشمندان مختلف، متفاوت است. برخی مؤلفه‌هایی چون اعتلای سرمایه‌داری و تکنولوژی، اعتلای لیبرالیسم و فردگرایی از طریق ایجاد قرارداد اجتماعی، اعتلای بروکراسی و فرایند عقلانی سازی جهان از طریق افسون زدایی، اعتلای علم جدید از طریق دستیابی به دانشی نو بر اساس تجربه، اعتلای فلسفه تاریخ از طریق ایده‌هایی چون پیشرفت، شک و نقد را به عنوان مفاهیم و مؤلفه‌های مدرنیته می‌شناسند. برخی دیگر نیز مواردی چون انسان‌گرایی به معنی ایمان به انسان یا ایمان به علم و قدرت انسان، اندیشه پیشرفت، مادی‌گرایی، عقل و خردگرایی، ویژگی تجربی، برابری طلبی و احساسات‌گرایی را مؤلفه‌های مدرنیته معرفی می‌کنند (رهنمای رود پستی، بنی مهد و میر سعیدی، ۱۳۹۳: ۳).

یکی از اصلی‌ترین مصادیق مدرنیته اینترنت و پیامدهای آن در فضاهای مجازی و تغییر سبک زندگی مردم می‌باشد. کاستلز^۱ بر نقش و جایگاه اینترنت به‌عنوان زیرساخت اساسی جامعه اطلاعاتی تأکید می‌کند که ضمن بکارگیری و اعمال قدرت در عصر جهانی‌شدن، پویایی‌های آن را افزایش می‌دهد و منجر به پیدایش جامعه‌ای شبکه‌ای می‌شود. شاید مهم‌ترین بحث کاستلز را در این رابطه، بتوان ارتباط بین شبکه و خود دانست که در نهایت در شکل‌گیری هویت نقش بسزایی دارد (گرگی، ۱۳۸۵: ۵۵). در مورد اثرات ارتباطی تکنولوژی‌های جدید ارتباطی و اطلاعاتی، کاستلز می‌گوید: «هنوز مشخص نیست که در این شبکه‌های الکترونیکی چه مقدار معاشرت‌های اجتماعی ایجاد می‌شود و تأثیرات فرهنگی این نوع جدید معاشرت‌های اجتماعی چیست» (کاستلز، ۱۳۸۰: ۴۲۰). در نتیجه؛ انسان امروزی با انسان ماقبل مدرن تفاوت زیادی دارد و فرایند هویت‌یابی تابع خصوصیات تجدد شده است. اهمیت شیوه زندگی در شکل‌گیری هویت، با توضیح پدیده جهانی‌شدن، بیشتر نمودار می‌شود.

پیشرفت در فناوری‌های ارتباطی به‌عنوان مهم‌ترین منبع تجربه باواسطه در فرایند هویت‌یابی، تأثیری عظیم بر هویت شخصی و همچنین بر ساختارهای روابط اجتماعی به‌جای گذاشته‌اند. با توسعه وسایل ارتباط جمعی، به‌ویژه ارتباطات الکترونی، تداخل توسعه هویت شخصی و نظام‌های اجتماعی تا حد موازین و معیارهای عام و جهانی بیش‌ازپیش محسوس شده است (گیدنز، ۱۳۷۸: ۱۲۰). با تغییر بافت اجتماعی از حالت سنتی به شکل مدرن و یا شبه مدرن و در اثر تحولات ناشی از جهانی‌شدن، شاهد تغییرات ماهیت انسان و تغییر هویت اجتماعی و فردی او هستیم که این امر ناشی از آثار و عوارض تمدن جدید صنعتی، آسیب‌زایی شهرنشینی، زوال همبستگی‌های اجتماعی و افزایش انگیزه‌های فردطلبانه و غیراجتماعی و درمجموع هویت‌زدایی اجتماعی بوده است (گل محمدی، ۱۳۷۷: ۵۷).

به عبارت دیگر در جامعه مدرن، نوع و سبک «رفتار و کنش‌های مصرفی» یا «سبک زندگی» است که هویت‌های فردی و اجتماعی را شکل می‌دهد. به‌طور کلی در چنین فضای اجتماعی، علاوه بر سبک‌های متفاوت زندگی که توسط افراد انتخاب می‌شود، فرآیند جهانی شدن موجب تغییر در منابع هویتی و هویت‌گزینی افراد نیز شده است (خواجانه‌نوری، روحانی و هاشمی، ۱۳۸۹: ۱۲۹). اهمیت این امر زمانی مشخص می‌شود که بدانیم بدون سبک زندگی و هویت، یعنی بدون چارچوب‌های مشخصی که شباهت‌ها و تفاوت‌ها را آشکار می‌سازد، افراد یک جامعه امکان برقراری ارتباطی معنادار و پایدار میان خود را نخواهند داشت. همچنین فهم چیستی و چگونگی خود در برابر دیگری که مشخصه هویت است، نه تنها در ساختار روانی افراد بلکه در تکاپوهای جامعه انسانی نیز اهمیت زیادی دارد (زلفعلی فام و جعفری، ۱۳۸۸: ۱۲۲).

گیدنز انسان را به‌عنوان عامل در شکل‌گیری هویتش مؤثر می‌داند و معتقد است که انسان تحت فشار ساختار اجتماعی سبک زندگی را بیشتر تقلید می‌کند. به نظر او در دنیای متجدد کنونی همه ما نه فقط از سبک زندگی پیروی می‌کنیم؛ بلکه به تعبیر دیگر ناچار به این پیروی هستیم. در حقیقت ما انتخاب دیگری به‌جز گزینش نداریم. به نظر وی هر چه وضع و حال جامعه و محیطی که فرد در آن بسر می‌برد، بیشتر به دنیای مابعد سنتی تعلق داشته باشد، سبک زندگی او نیز بیشتر با هسته واقعی هویت شخصی‌اش و ساخت و تجدید ساخت آن ارتباط خواهد داشت (مجدی، صدر نبوی، بهروان و هوشمند، ۱۳۸۹: ۱۳۴-۱۳۵).

اسملسر^۱ در نظریه نوسازی معتقد است؛ سیر حرکت جوامع از سنتی به مدرن طی تغییر و تحولات زیادی که همراه با نوسازی شکل می‌گیرد؛ سبک‌های جدید زندگی به وجود آمده، ارزش‌ها، فرهنگ و اعتقادات افراد و همچنین، عناصر ساختاری جامعه به شدت تحت تأثیر قرار می‌گیرد؛ به نحوی که باحالت قبلی قابل مقایسه نیست. فرآیند نوسازی در جامعه ما همچون سایر جوامع سنتی که در حال گذار به شرایط نوین به سر

می‌برند، جامعه را دستخوش تغییر و تحول همه‌جانبه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی کرده است. تغییر اعتقادات و ارزش‌های اجتماعی مردم در این تغییر و تحولات همه‌جانبه کاملاً طبیعی است. در همین زمینه گیدنز معتقد است؛ یکی از پیامدهای وضعیت تجدد برای فرد در زندگی روزمره این است که شیوه زندگی برای فرد در شرایط مابعد سنت اهمیت می‌یابد. در نتیجه؛ شیوه زندگی با مفهوم خویش پیوند می‌خورد. همه انتخاب‌های افراد تصمیم‌هایی هستند که آن‌ها نه فقط درباره چگونگی عمل کردن؛ بلکه درباره چگونه بودن خویش به مرحله اجرا می‌گذارند. هر چه وضع و حال جامعه و محیطی که فرد در آن به سر می‌برد بیشتر به دنیای مابعد سنتی تعلق داشته باشد؛ شیوه زندگی او بیشتر با هسته واقعی شخصی‌اش سروکار خواهد داشت.

به باور گیدنز گزینش یا ایجاد شیوه‌های زندگی تحت تأثیر فشارهای گروه و مدل‌های رفتاری آن‌ها و همچنین زیر نفوذ اوضاع و احوال اجتماعی و اقتصادی صورت می‌گیرد (همان: ۱۴۹). در مجموع با توجه به نظریات گیدنز می‌توان گفت که تغییر در شیوه زندگی و سبک زندگی افراد و جامعه‌پذیری آن‌ها در نتیجه تغییراتی است که در درون جامعه و توسط نهادهای امروزی در پی مدرنیته شکل گرفته است و این امر بستگی به آن دارد که افراد تا چه حد می‌توانند از اطلاعات فنی و غیرفنی، از تکنسین‌ها، مشاورها و غیره بهره‌برداری کنند و از طریق تبلیغات سازمان‌ها، فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطاتی، رسانه‌های جمعی و موارد دیگر اطلاعات مورد نظر خود را به دست آورند و آن را در زندگی خود به‌کارگیرند و هویت شخصی و جمعی خویش را تغییر دهند (ذوالفقاری و سلطانی، ۱۳۸۹: ۳۰).

چارچوب نظری

در جامعه‌شناسی برای رفاه ذهنی به صورت مستقیم نظریه‌ای عنوان نشده است. با توجه به تعریف رفاه ذهنی در علم روانشناسی که شامل ۱- نشاط و شادی و ۲- کیفیت

زندگی شامل سلامتی، رضایتمندی و امنیت می‌باشد؛ در مقاله حاضر از نظریه‌های شادی و همچنین نظریه‌های مربوط به بعد ذهنی کیفیت زندگی جامعه‌شناسان کلاسیک و معاصر استفاده شد. نظریه‌های شادی و کیفیت زندگی در علم جامعه‌شناسی در دو بخش فردی و جمعی دسته‌بندی شده‌اند. بر اساس تلفیق نظریه‌های مورد استفاده در مورد شادی مانند دورکیم، مارکس، وبر، گیدنز در پژوهش حاضر شاخص‌های فردی در قالب شاخص‌های: دل‌بستگی‌های زندگی - کارآمدی شخصی - استحقاق شغلی و سعادت و رفاه (محرومیت نسبی) و شاخص‌های جمعی شادی را در قالب شاخص‌های: تقویت روابط اعضای سازمان - مراجع و مکان‌های ابراز شادی - امنیت وجودی و توانایی بشر در تسلط بر محیط و تضمین نیاز بقاء طبقه‌بندی و موردسنجش قرار گرفت.

بر همین اساس؛ با تلفیق نظریه‌های مورد استفاده در مورد بعد ذهنی کیفیت زندگی بالاخص نظریه فیلیپس شاخص‌های فردی کیفیت زندگی در قالب شاخص‌های: لذت‌جویی - رضایتمندی - هدف‌داری در زندگی و رشد شخصی - رشد و شکوفایی در مسیر سعادت و دگرخواهی و شاخص‌های جمعی کیفیت زندگی در بعد ذهنی در قالب شاخص‌های: منابع اجتماعی درون گروه‌ها و ثبات و پایداری محیط فیزیکی و اجتماعی - امنیت - مناسبات و پیوندهای مشترک در زمینه عدالت توزیعی - ترجیحات ارزشی (مطلوبیت اجتماعی) طبقه‌بندی و موردسنجش قرار گرفت. در نتیجه با توجه به نظریه‌های مورد استفاده از منظر جامعه‌شناختی؛ در مقاله حاضر شاخص‌های رفاه ذهنی شامل: ۱- شادی و نشاط و ۲- بعد ذهنی کیفیت زندگی؛ در دو بعد فردی و جمعی تقسیم‌بندی شد.

همچنین در ارتباط با مدرنیته و شاخص‌های آن؛ از نظریه وبر، زیمل و بویژه گیدنز استفاده شد. به نظر گیدنز یکی از ویژگی‌های متمایز دنیای متجدد امروزی تأثیرات متقابل فزاینده بین تأثیرات جهانی و گرایش‌های درونی است. به عقیده گیدنز، «خود» مفهوم منفعلی نیست که صرفاً تحت تأثیرات بیرونی شکل گرفته باشد، افراد

ضمن ساخت و پرداخت هویت شخصی خویش، صرف‌نظر از کیفیت محلی یا موضعی اعمال و افعال آن‌ها، به‌طور مستقیم در ایجاد و اعتلای بعضی از تأثیرات جهانی نیز مشارکت دارند. از طرفی دیگر تجدد ویژگی متمایز دیگری دارد و آن این است که تغییرات ریشه‌ای در کیفیت زندگی روزمره پدید می‌آورد و بر خصوصی‌ترین وجوه تجربیات افراد تأثیر می‌گذارد. در نتیجه طبق نظر گیدنز؛ عناصر هویتی مدرن، جامعه‌پذیری مدرن و شیوه زندگی مدرن به‌عنوان شاخص‌های مدرنیته در پژوهش حاضر موردسنجش قرار گرفت. در نتیجه فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر تدوین شد:

۱- بین مدرنیته و مؤلفه‌های آن با رفاه ذهنی کارکنان ستادی سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد.

۲- سهم هر یک از مؤلفه‌های مدرنیته در تبیین رفاه ذهنی کارکنان ستادی سازمان تأمین اجتماعی قابل اولویت‌بندی است.

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و شیوه جمع‌آوری اطلاعات از نوع همبستگی و تحلیلی است. جامعه آماری شامل ۱۱۹۶ نفر از کارکنان ستادی سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۳۹۶ می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران و روش تصادفی نسبتی از بین زنان و مردان کارمند، ۲۹۱ نفر انتخاب شدند.

تعریف مفهومی رفاه ذهنی: رفاه ذهنی به احساسات، ادراک‌ها، شناخت‌ها و تجارب همان فردی مربوط می‌شود که موضوع رفاه قرار گرفته است. یعنی رفاه ذهنی به آن شخص یا خویشان او وابسته است (فیتزپتریک، ۱۳۸۱). انواع مختلفی از ارزیابی‌های مثبت و منفی وجود دارد که افراد از زندگی‌شان می‌سازند. این ارزیابی‌ها شامل ارزیابی‌های شناختی (مقیاس‌هایی) از قبیل رضایت از زندگی، رضایت شغلی، بهره‌وری، اشتغال و واکنش‌های احساسی به وقایع زندگی مثل لذت و ناراحتی است

(سپهوند و محمدیاری، ۱۳۹۵: ۷۱). رایان و دسی^۱ (۲۰۰۱) بیان می‌کنند که دو چشم‌انداز اصلی وجود دارند که رفاه را تعریف می‌کنند: شادی جهت‌دار (به‌عنوان مثال لذت بردن و احساس خوشی)، رفاه را به‌مثابه تجربه ذهنی شادی تعریف می‌کند. در تعریف دیگر رفاه به‌عنوان تلاش فردی، خودباوری (خودشکوفایی) و خود تثبیتی در نظر گرفته می‌شود (برهانی و هادی زاده مقدم، ۱۳۹۵: ۸۸).

تعریف مفهومی مدرنیته: گیدنز مدرنیته را شیوه‌های زندگی یا سازمان اجتماعی خاصی می‌داند که از سده هجدهم میلادی در اروپا شکل گرفت و نفوذ آن به‌تدریج جهانی شد (گیدنز، ۱۳۷۷: ۴). از نظر او مدرنیته به‌طور اساسی از گذشته گسسته و بریده است؛ بدین معنا که نهادهای اجتماعی مدرن، از برخی جهات ویژگی‌های بی‌همتایی دارند که آن‌ها را از سازمان‌های سنتی متمایز می‌کند (همان: ۶). به نظر وی، رواج اندیشه تکامل‌گرایی اجتماعی مانع تشخیص کامل این گسست شده است. از این رو تحلیل درست مدرنیته را مستلزم «ساخت شکنی یا از اعتبار انداختن روایت تکاملی می‌داند (همان: ۸). مدرنیته شامل شاخص‌های سبک زندگی مدرن، جامعه‌پذیری مدرن و عناصر هویتی مدرن می‌باشد. ابزار اندازه‌گیری به‌صورت پرسشنامه محقق ساخته طراحی شد. این پرسشنامه شامل ۸۰ گویه در مقیاس ۵ گزینه‌ای طیف لیکرت برای رفاه ذهنی کارکنان و ۳۵ گویه برای مدرنیته می‌باشد که گویه‌ها و شاخص‌های هر متغیر طبق اطلاعات جداول (۱) و (۲) طراحی و عملیاتی شد.

جدول ۱- تعریف عملیاتی رفاه ذهنی کارکنان از منظر جامعه‌شناسی و شاخص‌های آن‌ها

شماره گویه‌های	سطح سنجش	مفهوم (شاخص)	بعد	شاخص	متغیر	
۱ تا ۶	فاصله‌ای	۱. دل‌بستگی‌های زندگی	فردی (۲۰ گویه)	شادی و نشاط	(۳۹ گویه)	
۱ تا ۵	فاصله‌ای	۲. کارآمدی شخصی				
۱ تا ۴	فاصله‌ای	۳. استحقاق شغلی				
۱ تا ۵	فاصله‌ای	۴. سعادت و رفاه (محرومیت نسبی)				
۱ تا ۶	فاصله‌ای	۵. تقویت روابط اعضای سازمان	جمعی (۱۹ گویه)	رفاه ذهنی (۸۰ گویه)		
۱ تا ۸	فاصله‌ای	۶. مراجع و مکان‌های ابراز شادی				
۱ تا ۵	فاصله‌ای	۷. امنیت وجودی/توانایی بشر در تسلط بر محیط/ تضمین بقاء				
۱ تا ۶	فاصله‌ای	۱. لذت‌جویی	فردی (۲۴ گویه)			کیفیت زندگی (۴۱ گویه)
۱ تا ۶	فاصله‌ای	۲. رضایتمندی				
۱ تا ۳	فاصله‌ای	۳. هدف‌گذاری در زندگی و رشد شخصی				
۱ تا ۵	فاصله‌ای	۴. رشد و شکوفایی در مسیر سعادت و دگرخواهی				
۱ تا ۴	فاصله‌ای	۵. مشارکت در سطح گسترده‌ای از فعالیت‌های اجتماعی				
۱ تا ۶	فاصله‌ای	۱. منابع اجتماعی درون گروه‌ها و ثبات و پایداری محیط فیزیکی و اجتماعی	جمعی (۱۷ گویه)			
۱ تا ۴	فاصله‌ای	۲. امنیت				
۱ تا ۲	فاصله‌ای	۳. مناسبات و پیوندهای مشترک در زمینه عدالت توزیعی				
۱ تا ۵	فاصله‌ای	۴. ترجیحات ارزشی (مطلوبیت اجتماعی)				

جدول ۲- تعریف عملیاتی مدرنیته و شاخص‌های آن‌ها

متغیر	مفهوم (شاخص)	سطح سنجش	گویه‌های شماره
مدرنیته (۳۵ گویه)	عناصر هویتی مدرن (۸ گویه)	فاصله‌ای	۱ تا ۸
	جامعه‌پذیری مدرن (۸ گویه)	فاصله‌ای	۱ تا ۸
	سبک زندگی مدرن (۱۹ گویه)	فاصله‌ای	۱ تا ۱۹

روایی سؤالات مربوط به متغیرها در این پژوهش، ابتدا از طریق روش تعیین اعتبار محتوایی و با راهنمایی‌ها و نظرات صاحب‌نظران انجام گرفت. برای تعیین پایایی پرسشنامه تحقیق حاضر، از شاخص آلفای کرونباخ استفاده شد. ابتدا پرسشنامه‌ها در بین ۳۰ نفر از نمونه آماری به‌طور تصادفی توزیع گردید، سپس اطلاعات جمع‌آوری شده مورد آزمون قرار گرفته و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ که برای تک‌تک متغیرها و شاخص‌های آن‌ها بالای ۰/۷ بدست آمد، در نتیجه پرسشنامه دارای روایی و پایایی قابل قبولی می‌باشد. در این تحقیق تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش میدانی با استفاده از نرم‌افزار آماری spss نسخه ۲۴ انجام شده است. به‌گونه‌ای که از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی برای بررسی رابطه بین متغیرها و رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر جهت تبیین اثرات شاخص‌ها استفاده شده است.

ارائه یافته‌ها، تجزیه و تحلیل و تفسیر آن‌ها

فرضیه یک: بین مدرنیته و مؤلفه‌های آن با رفاه ذهنی کارکنان ستادی سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد.

نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون در جدول (۳) نشان می‌دهد که بین مدرنیته و رفاه ذهنی کارکنان مورد مطالعه رابطه معنی‌دار مثبت و ضعیفی وجود دارد و نتایج رگرسیون خطی نشان می‌دهد که از روی مدرنیته به میزان ۴ درصد می‌توان رفاه ذهنی کارکنان را پیش‌بینی و تبیین نمود ($p < 0/05$). همچنین بین مؤلفه عناصر هویتی مدرن و رفاه ذهنی رابطه معنی‌دار مثبت و ضعیفی وجود دارد و از روی عناصر هویتی مدرن به میزان ۵ درصد می‌توان رفاه ذهنی کارکنان را پیش‌بینی و تبیین نمود ($p < 0/05$). بین مؤلفه جامعه‌پذیری مدرن و رفاه ذهنی نیز رابطه مثبت و متوسط وجود دارد و از روی جامعه‌پذیری مدرن کارکنان به میزان ۱۵ درصد می‌توان رفاه ذهنی آن‌ها را پیش‌بینی و تبیین نمود ($p < 0/05$). اما بین سبک زندگی مدرن به علت دارا بودن برخی پیامدهای مثبت و برخی پیامدهای منفی؛ با رفاه ذهنی کارکنان رابطه معنی‌داری مشاهده نشد ($p > 0/05$).

جدول ۳- همبستگی بین مدرنیته و مؤلفه‌های آن با رفاه ذهنی کارکنان

رفاه ذهنی کارکنان				متغیر
R ²	P	R	N	
۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۲۴	۲۹۱	عناصر هویتی مدرن
۰/۱۵	۰/۰۰۰	۰/۳۹	۲۹۱	جامعه‌پذیری مدرن
.....	۰/۱۱	۰/۰۹	۲۹۱	سبک زندگی مدرن
۰/۰۴	۰/۰۰۰	۰/۲۲	۲۹۱	مدرنیته

فرضیه دو: سهم هر یک از مؤلفه‌های مدرنیته در تبیین رفاه ذهنی کارکنان ستادی سازمان تأمین اجتماعی قابل اولویت‌بندی است.

برای دستیابی به تبیین و پیش‌بینی رفاه ذهنی کارکنان مورد مطالعه از روی مجموع مؤلفه‌های سه‌گانه مدرنیته (عناصر هویتی مدرن - جامعه‌پذیری مدرن - سبک زندگی

مدرن) و همچنین ارائه مدل؛ ابتدا رگرسیون چندگانه برای مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم به تفکیک برای هر سه مؤلفه مورد محاسبه و سنجش قرار گرفت که نتایج حاصل نشان داد که ضریب همبستگی چندگانه این عوامل با رفاه ذهنی برابر $R = 0/42$ و ضریب تعیین برابر $R^2 = 0/18$ و ضریب تعیین خالص بر اساس مجموع مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم مؤلفه‌های سه‌گانه مدرنیته طی مدل طراحی شده برابر $\bar{R}^2 = 0/17$ بدست آمده است و 83% آن خارج از موضوع تحقیق می‌باشد و تبیین نشده باقی ماند. (جدول ۴) در واقع زمانی که تأثیر هم‌زمان هر سه مؤلفه مدرنیته در کنار یکدیگر بر رفاه ذهنی کارکنان گرفته شد؛ در مجموع ۱۷ درصد توان تبیین رفاه ذهنی کارکنان را تبیین نمودند. اما با توجه به این‌که متغیرهای بسیار دیگری در کنار مدرنیته می‌توانند در بالا یا پایین بردن رفاه ذهنی کارکنان تأثیر بگذارند؛ همان‌گونه که در چارچوب نظری بیان شد؛ طبق نظریه گیدنز: مدرنیته چون هم‌زمان پیامدهای مثبت و منفی به همراه دارد، پس احتمال این‌که برخی اثرات پیامدهای منفی، تأثیر پیامدهای مثبت را کمرنگ کرده باشد وجود دارد؛ در نتیجه پایین بودن میزان تبیین‌کنندگی این مؤلفه‌ها معمول می‌باشد.

جدول ۴- ضریب همبستگی چندگانه برای پیش‌بینی رفاه ذهنی کارکنان از روی مؤلفه‌های مدرنیته

شکل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین خالص
۱	۰/۴۲	۰/۱۸	۰/۱۷

در جدول (۵) نتایج رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد که عناصر هویتی مدرن با بتای $\beta = 0/089$ ، جامعه‌پذیری مدرن با بتای $\beta = 0/449$ ، سبک زندگی مدرن با بتای $\beta = -0/194$ دارای اثرات مستقیم می‌باشند که نقش مهمی در پیش‌بینی رفاه ذهنی کارکنان دارند.

جدول ۵- ضرایب متغیرهای رگرسیونی به روش ایتتر

.Sig	t	ضرایب استانداردشده	ضرایب خام		متغیرهای مستقل
		Beta	Std.Error	B	
۰/۰۰۰	۱۴/۷۷		۱۲/۸۴	۱۸۹/۷۷	مقدار ثابت
۰/۰۰۲	۱/۲۵۱	۰/۰۸۹	۰/۵۰۷	۰/۶۳۷	عناصر هویتی مدرن
۰/۰۰۰	۶/۴۷	۰/۴۴۹	۰/۵۸۷	۳/۷۹۹	جامعه‌پذیری مدرن
۰/۰۰۴	-۲/۸۸	-۰/۱۹۴	۰/۲۰۳	-۰/۵۸۴	سبک زندگی مدرن

در ادامه و جهت ترسیم تحلیل مسیر و تعیین اثر ضرایب مستقیم و غیرمستقیم هر یک از مؤلفه‌های سه‌گانه مدرنیته (عناصر هویتی مدرن- جامعه‌شناسی مدرن- سبک زندگی مدرن) و همچنین ارائه مدل؛ یافته‌های حاصل در جداول (۶) (۷) (۸) و همچنین شکل (۱) بدست آمد.

جدول ۶- محاسبه اثرات مستقیم و غیرمستقیم عناصر هویتی مدرن (q1) بر رفاه ذهنی کارکنان

(Y)

مسیر	نوع اثر
$q1 \rightarrow Y = ۰/۰۸۹$	اثر مستقیم
$q1 \rightarrow q2 \rightarrow Y = ۰/۲۶۷$	اثر غیرمستقیم
$q1 \rightarrow q2 \rightarrow q3 \rightarrow Y = -۰/۰۳۴$	
جمع کل = ۰/۲۳۳	
$q1 \rightarrow q3 \rightarrow Y = -۰/۰۷۵$	
$۰/۲۳۳ - ۰/۰۷۵ = ۰/۱۵۸$	حاصل جمع و کل اثرات غیرمستقیم
$۰/۰۸۹ + ۰/۱۵۸ = ۰/۲۴۷$	مجموع اثرات مستقیم و غیرمستقیم

جدول ۷- محاسبه اثرات مستقیم و غیرمستقیم جامعه‌پذیری مدرن (q2) بر رفاه ذهنی کارکنان (Y)

مسیر	نوع اثر
$q_2 \rightarrow Y = 0/449$	اثر مستقیم
$q_2 \rightarrow q_3 \rightarrow Y = -0/057$	اثر غیرمستقیم
$0/449 - 0/057 = 0/392$	مجموع اثرات مستقیم و غیرمستقیم

جدول ۸- محاسبه اثرات مستقیم و غیرمستقیم سبک زندگی مدرن (q3) بر رفاه ذهنی کارکنان (Y)

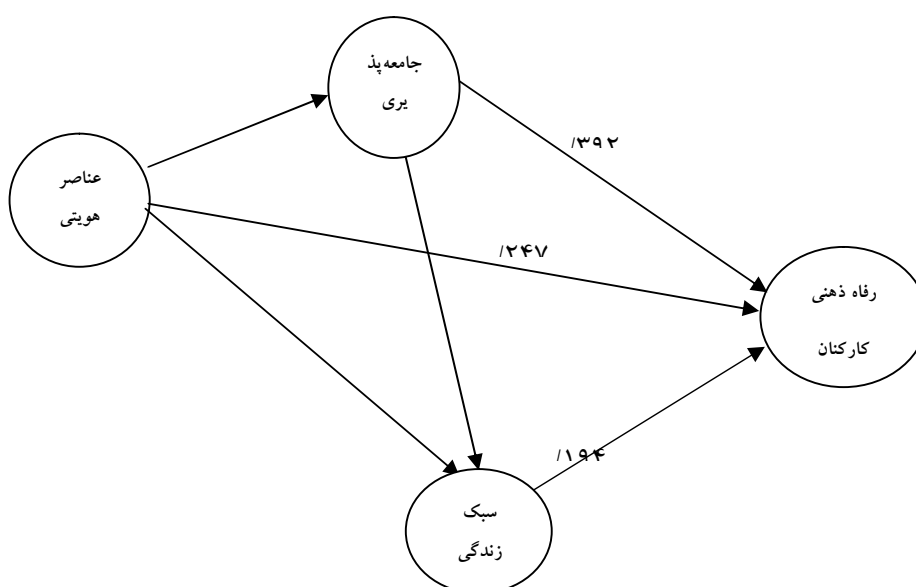
مسیر	نوع اثر
$q_3 \rightarrow Y = -0/194$	اثر مستقیم
-----	اثر غیرمستقیم
$-0/194$	مجموع اثرات مستقیم و غیرمستقیم

نتایج حاصل در جدول (۹) نشان می‌دهد که در بین مؤلفه‌های سه‌گانه مدرنیته همان‌گونه که در بتاهای بدست آمده در شکل (۱) مشاهده می‌گردد؛ عناصر هویتی مدرن مستقیم با وزن بتای $0/089$ و غیرمستقیم از طریق متغیرهای مستقل جامعه‌پذیری مدرن و سبک زندگی مدرن با وزن بتای $0/158$ و در مجموع با وزن بتای $0/247$ بر رفاه ذهنی کارکنان تأثیر گذاشته است. همچنین جامعه‌پذیری مدرن مستقیم با وزن بتای $0/449$ و غیرمستقیم از طریق متغیر مستقل سبک زندگی مدرن با وزن بتای $-0/057$ و در مجموع با وزن بتای $0/392$ بر رفاه ذهنی کارکنان تأثیر گذاشته است. همچنین سبک زندگی مدرن مستقیم با وزن بتای $-0/194$ بر رفاه ذهنی کارکنان تأثیر گذاشته است. در نتیجه جامعه‌پذیری مدرن با بتای $\beta = 0/392$ تأثیرگذارترین مؤلفه و پس از آن مؤلفه عناصر هویتی مدرن با بتای $\beta = 0/247$ تأثیرگذارتر و مؤلفه سبک زندگی مدرن با بتای $\beta = -0/194$ کم‌اثرترین مؤلفه در تبیین رفاه ذهنی کارکنان بودند.

تبیین جامعه‌شناختی رابطه مدرنیته و رفاه ذهنی ... ۲۴۵

جدول ۹- تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته از طریق تحلیل مسیر

متغیرها	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	کل
عناصر هویتی مدرن	۰/۰۸۹	۰/۱۵۸	۰/۲۴۷
جامعه‌پذیری مدرن	۰/۴۴۹	-۰/۰۵۷	۰/۳۹۲
سبک زندگی مدرن	-۰/۱۹۴	-۰/۱۹۴



شکل ۱- اثر مستقیم و غیرمستقیم مؤلفه‌های سه‌گانه مدرنیته در تبیین رفاه ذهنی کارکنان ستادی سازمان تأمین اجتماعی

خلاصه و نتیجه‌گیری

مقاله حاضر با هدف رابطه بین مدرنیته با رفاه ذهنی کارکنان ستادی سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۳۹۶ انجام پذیرفت. نتیجه حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد؛ بین مدرنیته و مؤلفه‌های آن شامل عناصر هویتی مدرن و جامعه‌پذیری مدرن با رفاه ذهنی کارکنان مورد مطالعه رابطه مستقیم وجود دارد. اما بین سبک زندگی مدرن

به‌تنهایی با رفاه ذهنی کارکنان رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. همچنین نتیجه رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر نشان داد که در مجموع شاخص‌های سه‌گانه مدرنیته به میزان ۱۷ درصد رفاه ذهنی کارکنان را تبیین می‌کنند که بیشترین سهم را مؤلفه جامعه‌پذیری مدرن با بتای $\beta = ۰/۳۹۲$ و پس‌از آن مؤلفه عناصر هویتی مدرن با بتای $\beta = ۰/۲۴۷$ و در نهایت سبک زندگی مدرن با بتای $\beta = -۰/۱۹۴$ دارند.

با تغییر بافت اجتماعی از حالت سنتی به شکل مدرن در اثر تحولات ناشی از جهانی‌شدن، شاهد تغییرات ماهیت انسان و تغییر هویت اجتماعی و فردی او هستیم که این امر ناشی از آثار و عوارض تمدن جدید صنعتی، آسیب‌زایی شهرنشینی، زوال همبستگی‌های اجتماعی و افزایش انگیزه‌های فردطلبانه و غیراجتماعی و در مجموع هویت زدایی اجتماعی بوده است. گیدنز معتقد است؛ مدرنیته با وجود دستاوردهای مثبت در همه زمینه‌ها، موجب انزوای اجتماعی افراد در سطح جامعه و محیط شغلی شده است. در همین زمینه؛ وبر جهان مدرن را جهانی ناسازگار می‌بیند که در آن پیشرفت مادی فقط به بهای گسترش بوروکراسی بدست می‌آید که آن نیز به سهم خود خلاقیت و خودمختاری فرد را قلع‌و‌قمع می‌کند. لایارد (۲۰۰۵) استدلال می‌کند که اکنون ما خیلی بیش‌از حد کار می‌کنیم و ساعات کار زیاد؛ زمانی را که می‌توانیم صرف دوستان و خانواده کنیم از ما می‌گیرد. در کشورهای صنعتی، اثرات جانبی این نوع عملکرد؛ مقدار زیادی از شادی را که رشد درآمد می‌توانست به ما بدهد، نابود کرده است.

طبق نظر اسملسر؛ سیر حرکت جوامع از سنتی به مدرن طی تغییر و تحولات زیادی که همراه با نوسازی شکل گرفت؛ موجب ترویج عناصر هویتی مدرن؛ جامعه‌پذیری مدرن و سبک‌های جدید زندگی گشت و ارزش‌ها، فرهنگ و اعتقادات افراد و عناصر ساختاری جامعه به‌شدت تحت تأثیر قرار گرفت. در مجموع با توجه به نظریات مطرح‌شده در این خصوص می‌توان گفت که تغییر در عناصر هویتی و شیوه زندگی و سبک زندگی افراد و جامعه‌پذیری آن‌ها در نتیجه تغییراتی است که در درون جامعه و توسط نهادهای امروزی شکل‌گرفته است و این امر بستگی به آن دارد که

افراد تا چه حد می‌توانند از طریق تبلیغات سازمان‌ها، فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطاتی، رسانه‌های جمعی و موارد دیگر اطلاعات مورد نظر خود را به دست آورند و آن را در زندگی خود به‌کارگیرند و هویت شخصی و جمعی خویش را تغییر دهند.

در حقیقت برخی عناصر هویتی افراد در جامعه دستخوش تغییر قرار گرفته که تأثیر رسانه‌ها و تبلیغات و سرعت انتشار اطلاعات از طریق رسانه‌ها و شبکه‌های مجازی در آن تأثیرگذار بوده است. جامعه صنعتی می‌طلبد که زنان نیز در کنار مردان دارای شغل بوده و به استقلال مالی برسند. سطح تحصیلات تا آخرین مدارج افزایش یابد. در سازمان تأمین اجتماعی نیز که اکثر کارکنان دارای سطح تحصیلات بالا و شامل زنان و مردان در کنار یکدیگر می‌باشند؛ دارای نوع جدیدی از خواسته‌ها و رفاه ذهنی متفاوت از گذشته می‌باشند و با بهره‌گیری از اطلاعات جدید از طریق شرکت در همایش‌های علمی و تخصصی می‌توانند در سمت شغلی خود در سازمان متبوعه ثمربخش واقع شوند. همچنین نوع جامعه‌پذیری نسبت به گذشته تغییر فراوانی کرده و کارکنان سازمان ذریبط می‌توانند با تعامل با کارکنان سایر شعبات از طریق شبکه‌های فیس‌بوک و اینستاگرام و... دامنه جامعه‌پذیری خود را گسترش دهند. همچنین سبک زندگی نیز نسبت به گذشته تغییر یافته که برخی از آن مثبت بوده نظیر: رعایت تناسب‌اندام؛ پوشش مناسب در مکان‌های عمومی و ...

اما علاوه بر پیامدهای مثبتی که مدرنیته در زندگی فردی و اجتماعی افراد جامعه برجای گذارده؛ پیامدهای منفی نیز در سبک زندگی نوین با خود به همراه داشته است که مهم‌ترین آن کاهش روابط اجتماعی رودررو با اقوام و دوستان و جایگزینی دوستان مجازی؛ تغییر منش‌های فرهنگی و اعتقادات دینی؛ تغییر نوع تفریحات و سرگرمی‌ها؛ اعتماد کاذب به تبلیغات رسانه‌ها و تقلید و چشم و هم‌چشمی از دوستان و همکاران در خرید خانه؛ ماشین و... مصرف‌گرایی مفرط و کاهش تحرکات بدنی در پی تکنولوژیکی شدن همه ابزار اطلاعاتی می‌باشد. اما شاخص‌های مدرنیته در صورت استفاده صحیح موجب بهبود زندگی و افزایش رفاه در بین کارکنان سازمان می‌گردد.

یکی از پیامدهای مدرنیته در سازمان تأمین اجتماعی همه‌گیر شدن بوروکراسی اداری در پی استفاده از تکنولوژی‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی می‌باشد که موجب کاهش نشاط و شادابی در ساعات کاری در بین کارکنان شده است و در نتیجه آن؛ کیفیت زندگی کاری و شغلی آن‌ها نیز دستخوش تغییر شده است. این پیامدها همان کاهش رفاه ذهنی کارکنان را دربر داشته است.

کارکنان سازمان تأمین اجتماعی در عصر مدرنیته در محیط شغلی خود به علت سیستمی شدن و انجام کارها با استفاده از نرم‌افزارها و بوروکراسی اداری حاکم بر سازمانی به‌گونه‌ای دچار یکنواختی در شغل و خستگی و سردرگمی و تنهایی شده‌اند و توانایی بهره‌گیری از توانایی‌ها و خلاقیت فردی در شغل خویش را در این روش از دست داده‌اند و فاقد احساس شادی و نشاط و کیفیت زندگی و در نتیجه آن رفاه ذهنی شده‌اند. اینترنت و شبکه‌های مجازی یکی از پرکاربردترین ابزارهای عصر مدرنیته می‌باشد که امروزه نزد همه افراد جامعه بالاخص کارکنان سازمان‌ها همه‌گیر شده و مورد استفاده قرار می‌گیرد. برخی از افراد به حدی از این وسیله استفاده می‌کنند که حتی در ساعات کار و یا ساعات استراحت و تفریح نیز به استفاده از آن مشغول هستند. در نتیجه ارتباط با دیگران در بین این افراد کاهش یافته و در برخی مواقع به انزوای اجتماعی و تنهایی می‌رسند. در نتیجه این سبک زندگی در محیط کار نیز یکی از پیامدهای منفی مدرنیته برای جوامع و سازمان‌ها برشمرده می‌شود. برای بهبود وضعیت رفاه ذهنی کارکنان؛ می‌بایست روش‌هایی برای کاهش تأثیر پیامدهای منفی مدرنیته برای کارکنان را شناسایی و عملیاتی نمود.

جامعه‌شناسان، برخی از شاخص‌های شادی و نشاط در محیط شغلی را با عنوان استحقاق شغلی - تقویت روابط اعضای سازمان - امنیت در سازمان - کارآمدی شخصی و عدم محرومیت نسبی نام برده‌اند. در نتیجه برای دستیابی به این موارد؛ تدگار معتقد است فرد با مقایسه خود با افراد دیگر و عدم دریافت پاداش از تلاش شغلی خویش در مقابل دیگران؛ دچار احساس محرومیت نسبی گردیده و این امر باعث بروز نارضایتی و عدم شادی وی در زندگی شغلی و فردی‌اش می‌گردد. در همین رابطه آدامز نیز معتقد

است؛ اگر هر کس به اندازه شایستگی‌هایش در اجتماع پاداش دریافت کند، احساس رضایت و در نهایت نشاط به وجود خواهد آمد. همچنین جامعه‌شناسان برخی از شاخص‌های کیفیت زندگی را رشد و شکوفایی - مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی سازمان - هدف‌داری در شغل و زندگی و لذت‌جویی دانسته‌اند و معتقداند؛ برای دستیابی به کیفیت زندگی مناسب می‌بایست به عواطف و احساسات افراد توجه نمود. در همین رابطه زیمل معتقد است؛ یکی از ابعاد مهم کیفیت زندگی توجه به احساسات و روابط عاطفی افراد در جامعه است. اما در پی صنعتی شدن جوامع؛ این ویژگی در کلان‌شهرها گم‌شده است، پس در نتیجه بر روی کیفیت زندگی افراد تأثیر منفی گذارده است.

بر اساس اهمیت توجه به رفاه ذهنی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی و عواملی که جامعه‌شناسان در بهبود کیفیت رفاه ذهنی اثرگذار می‌دانند؛ توجه به تغییرات ناشی از حضور مدرنیته در زندگی فردی و اجتماعی افراد در سازمان متبوعه امری اجتناب‌ناپذیر می‌باشد. در همین رابطه در سال‌های اخیر محققان داخلی و خارجی به بررسی این موضوع پرداخته‌اند. نتایج پژوهش‌های آراد، بارزیلای و پرچیک (۲۰۱۷) نشان داد که حضور شبکه‌های اجتماعی از جمله فیس‌بوک منجر به تغییر سبک زندگی کارکنان و مدرنیته شدن آنان گردیده است. تحولات ایجادشده باعث می‌شود تا میزان ارتباطات اجتماعی در شبکه‌های اجتماعی افزایش یافته و از روابط رودررو کاسته شده و در طولانی مدت موجب تنهایی و کاهش شادی و کیفیت زندگی آن‌ها گردد. دی نوه و وارد (۲۰۱۷) نیز دریافتند، کارمندان در مقایسه با سایر مشاغل به علت بوروکراتیزه شدن کارها دارای شادکامی کمتری هستند.

همچنین ادیبه و همکاران (۲۰۱۴) دریافتند؛ عوامل شغلی و بوروکراتیزه شدن کارها در سازمان؛ تأثیر منفی بر سطح کیفیت زندگی کارکنان دولتی نسبت به کارکنان بخش غیردولتی داشته است که این باعث می‌شود سطح کیفیت زندگی‌شان به‌طور محسوس کاهش یابد. بر اساس نظریه‌ها و نتایج تحقیقات ذکرشده و نتیجه تحقیق حاضر مبنی بر رابطه مستقیم مدرنیته بر رفاه ذهنی و همچنین تبیین ۱۷ درصدی رفاه ذهنی کارکنان ستادی سازمان تأمین اجتماعی از روی مؤلفه‌های مدرنیته می‌توان چنین عنوان نمود که

دستیابی به رفاه ذهنی در سازمان شاید مهم‌تر از زندگی فردی کارکنان باشد. زیرا ساعات زیادی در طول روز در محل کار و در کنار سایر کارکنان سپری می‌شود. در نتیجه دستیابی به رفاه ذهنی که شامل شادی در محیط شغلی و همچنین کیفیت زندگی کاری آن‌ها می‌باشد؛ می‌بایست از سوی مدیران و برنامه‌ریزان سازمان و بویژه خود کارکنان مورد اهمیت و توجه قرار گیرد. مدیران و برنامه‌ریزان سازمان می‌دانند که ساعات کاری کارکنان خشک و بی‌روح شده و از صبح تا عصر فقط با سیستم‌های کامپیوتری در ارتباط هستند. تحرکات بدنی کارکنان بسیار کاهش یافته و تعامل با سایر همکاران و مدیران به حداقل رسیده است.

در نتیجه برای دستیابی به روش‌های مقابله‌ای با پیامدهای منفی سبک زندگی مدرن می‌بایست روش‌های مناسبی جایگزین گردند. در نتیجه برای حل این مشکل در سازمان تأمین اجتماعی پیشنهاد می‌شود؛ سالن‌های ورزشی با برنامه‌های ورزشی مناسب کارکنان بر اساس سن و جنسیت آن‌ها برای استفاده در ساعات بعد از اداره مهیا گردد. همچنین جلساتی برای تعامل کارکنان با یکدیگر تدارک دیده شود تا بتوانند با تبادل اطلاعات و بیان مشکلات و مسائل شغلی با همکاری یکدیگر به حل آن‌ها بپردازند. در این جلسات می‌توان از استعدادها و دیدگاه و نظرات کارکنان در جهت رفع برخی مسائل سازمانی بهره‌جست و برای کارکنانی که فعالیت مضاعف در انجام وظایف خود داشته و به سایر همکاران کمک می‌کنند؛ پاداش و تقدیرنامه تعلق گیرد تا دلگرمی بیشتری به ادامه کار در سازمان داشته باشند. ساعات کار زنان شاغل نسبت به مردان کاهش یابد تا زنان بتوانند در کنار شغل کارمندی به وظایف خانه‌داری خود در منزل نیز بپردازند. در طول سال با نظرسنجی از کارکنان؛ مشکلات آن‌ها را شناسایی نموده و به رفع آن بپردازند. در واقع علاوه بر وظیفه اصلی سازمان تأمین اجتماعی که با هدف رفاه مردم در حال فعالیت است؛ می‌بایست ابتدا به دنبال رفاه ذهنی کارکنان خود بوده که در صورت این ره‌آورد؛ می‌توان شاهد خدمات‌دهی بهتر کارکنان به مردم و بالا بردن بهره‌وری سازمان بود.

منابع

- آرگایل. (۱۳۸۳)، روانشناسی شادی، ترجمه: مسعود گوهری انارکی و همکاران، اصفهان: جهاد دانشگاهی.
- امیری، سیامک؛ حاج فیروزآبادی، مرجان؛ بهرامی، توران و ساداتی، لیلا. (۱۳۹۲)، «بررسی کیفیت زندگی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی البرز و عوامل مؤثر بر آن در سال ۱۳۹۰»، نشریه علمی پژوهشی دانشگاه البرز، دوره ۳، شماره ۱: ۱۸-۲۲.
- اینگلهارت، رونالد و ولزل، کریستین. (۱۳۸۹)، نوسازی، تغییر فرهنگی و دموکراسی، ترجمه: یعقوب احمدی، تهران: کویر.
- بابا زاده خراسانی، بهزاد. (۱۳۸۹)، تبیین عوامل و خرد کلان مؤثر بر رفاه ذهنی در ایران و سایر کشورهای درحال توسعه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه شریف.
- بارگاهی، حسین و نرگس، کبیری. (۱۳۹۴)، «رفاه ذهنی و تأثیر اعتماد اجتماعی بر آن (مطالعه موردی جوانان ساکن شهر تهران)»، فصلنامه مطالعات جامعه‌شناختی جوانان، سال ششم، شماره ۲۰: ۹-۳۲.
- برهانی، تهمنه و هادی زاده مقدم، اکرم. (۱۳۹۵)، «مطالعه عوامل اثرگذار بر رفاه ذهنی کارکنان»، چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۲۷: ۸۵-۱۰۳.
- تمیزی فر، ریحانه. (۱۳۸۹)، تبیین نسلی تغییر ارزش‌ها و ارتباط آن با رفاه ذهنی شهروندان تهرانی، پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد رشته برنامه‌ریزی رفاه اجتماعی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران، به راهنمایی دکتر غلامرضا غفاری.
- خواجه‌نوری، بیژن؛ روحانی، علی و هاشمی، سمیه. (۱۳۸۹)، «سبک زندگی و هویت ملی (مطالعه موردی: دانش‌آموزان دبیرستان‌های شهر شیراز)»، مطالعات ملی، شماره ۴۴: ۱۲۷-۱۵۲.
- داریاپور، زهرا. (۱۳۸۰)، جایگاه سنت و مدرنیته در نظام ارزشی جوانان و بزرگسالان شهر تهران، تهران: دبیرخانه شورای فرهنگ عمومی.
- دیلینی، تیم. (۱۳۸۷)، نظریه‌های کلاسیک جامعه‌شناسی، ترجمه: صدیقی، تهران: شهر نی.
- ذوالفقاری، ابوالفضل و سلطانی، لائین. (۱۳۸۹)، «بررسی رابطه سبک زندگی با هویت قومی جوانان (مطالعه موردی: شهرستان مهاباد)»، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره ۱۱، شماره ۲: ۲۴-۵۰.

- رهنمای رودپشتی، فریدون؛ بنی مهد، بهمن و میر سعیدی، جعفر. (۱۳۹۳)، «مدرنیته و حسابداری مدیریت»، *فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، سال سوم، شماره ۱۲.
- زاهدی، شمس السادات. (۱۳۸۱)، *مبانی رفاه اجتماعی*، تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
- زلفعلی فام، جعفر و جعفری، مظفر. (۱۳۸۸)، «تحلیل جامعه‌شناختی هویت اجتماعی دختران دانشجوی دانشگاه گیلان»، *پژوهش جوانان، فرهنگ و جامعه*، شماره ۳: ۱۲۱-۱۰.
- سپهوند، رضا و محمدیاری، زهره. (۱۳۹۵)، «بررسی نقش شوخ‌طبعی مدیریتی بر رفتار سازمانی مثبت‌گرای کارکنان»، *فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، سال ۲۵، شماره ۸۰: ۶۵-۸۴.
- شیبانی، ملیحه و زارع، حنان. (۱۳۹۲)، «بررسی تأثیر برنامه‌های اجتماع‌محور بر رفاه ذهنی»، *مجله سالمندی ایران*، سال هشتم، شماره ۲۹.
- صانعی، صدیقه. (۱۳۹۴)، «کاوشی در نظریه‌های رفاه اجتماعی»، *سومین کنفرانس ملی جامعه‌شناسی و علوم اجتماعی*، تهران: موسسه اطلاع‌رسانی نارکیش.
- عمرانی، محمد؛ فرج زاده، ذکریا و دهمرده، مجید. (۱۳۸۸)، «عوامل‌های تعیین‌کننده فقر و تغییرات رفاهی خانوارهای روستایی منطقه سیستان»، *مجله تحقیقات اقتصاد کشاورزی*، شماره ۲: ۲۱-۴۲.
- غفاری، غلامرضا؛ علی‌رضا، کریمی و نوذری، حمزه. (۱۳۹۱)، «روند مطالعه کیفیت زندگی در ایران»، *فصلنامه مطالعات و تحقیقات اجتماعی*، دوره اول، شماره ۳: ۱۰۷-۱۳۴.
- غفاری، غلامرضا و امیدی، رضا. (۱۳۸۸)، *کیفیت زندگی، شاخص توسعه اجتماعی*، تهران: نشر شیرازه.
- غفاری، غلامرضا و کبیری، نرگس. (۱۳۸۸)، «بررسی رابطه الگوهای مصرف. رفاه ذهنی در شهر تهران»، *دو فصلنامه جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه*، سال ۴، شماره ۲: ۱۰۵-۱۳۶.
- فیتز پتریک، تونی. (۱۳۸۱)، *نظریه رفاه. سیاست اجتماعی چیست؟*، ترجمه: هرمز همایون پور، تهران: نشر گام نو.
- فیروزجائیان، علی‌اصغر و دهقان حداد، محسن. (۱۳۹۴)، «ارتباط و تأثیر کیفیت زندگی عینی ر کیفیت زندگی ذهنی (مطالعه موردی: شهر آمل، استان مازندران)»، *فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی- فرهنگی*، دوره ۳، شماره ۴: ۱۵۷-۱۸۴.

تبیین جامعه‌شناختی رابطه مدرنیته و رفاه ذهنی ... ۲۵۳

- کاستلز، مانوئل. (۱۳۸۰)، *عصر اطلاعات، قدرت هویت*، ترجمه: حسن چاوشیان، جلد ۱، تهران: طرح نو.
- کریمی وکیل، علیرضا. (۱۳۹۱)، رابطه کیفیت زندگی و جهت‌گیری مذهبی با اضطراب مرگ، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد* دانشگاه علامه طباطبائی (ره) تهران.
- کریمی گوغری، حمید؛ رضوان فر، آصف و حجازی، سید یوسف. (۱۳۹۰)، «تحلیل رابطه تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی»، *فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی*، شماره ۱۸: ۷۸-۹۱.
- گرگی، عباس. (۱۳۸۵)، «ایترنیت و هویت»، *فصلنامه مطالعات ملی*، سال هفتم، شماره ۱.
- گل محمدی، احمد. (۱۳۷۷)، *جهانی‌شدن، فرهنگ و هویت*، تهران: نی.
- گنجی، والیه. (۱۳۸۷)، بررسی عوامل فردی و فرهنگی - اجتماعی مؤثر بر میزان رعایت قانون توسط حاشیه‌نشینان تبریز، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد* دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- گیدنز، آنتونی. (۱۳۷۸)، *تجدد و تشخیص*، ترجمه: ناصر موفقیان، چاپ دوم، تهران: نشر نی.
- گیدنز، آنتونی. (۱۳۷۷)، *پیامدهای مدرنیته*، ترجمه: حسن ثلاثی، تهران: مرکز نشر.
- لطف‌آبادی، حسین و نوروزی، وحیده. (۱۳۸۳)، «بررسی چگونگی نگرش دانش‌آموزان دبیرستانی و پیش‌دانشگاهی ایران به جهانی‌شدن و تأثیر آن بر ارزش‌ها و هویت دینی و ملی آنان»، *نواوری‌های آموزشی*، شماره ۹: ۱۰-۳۱.
- مجدی، علی‌اکبر؛ صدر نبوی، رامپور؛ بهروان، حسین و هوشمند، محمود. (۱۳۸۹)، «سبک زندگی جوانان ساکن مشهد و رابطه آن با سرمایه فرهنگی و اقتصادی»، *مجله علوم اجتماعی* دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، شماره ۱۶: ۱۳۱-۱۶۱.
- محمدی، لعیا. (۱۳۹۳)، «بررسی تأثیر مدرنیته بر روی سبک زندگی»، *اولین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری و علوم اجتماعی*، رشت: ۳۱ خرداد.
- مختاری، مرضیه و نظری، جواد. (۱۳۸۹)، *جامعه‌شناسی کیفیت زندگی*، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
- معیدفر، سعید. (۱۳۸۵)، *بررسی مسائل اجتماعی ایران*، همدان: انتشارات علم نور.
- هزارجریبی، جعفر و صفری شالی، رضا. (۱۳۹۱)، *آناتومی رفاه اجتماعی*، تهران: انتشارات جامعه و فرهنگ، چاپ اول.

- نامدار، راضیه؛ پزشکی راد، غلامرضا و چیدری، محمد. (۱۳۸۹). «صلاحیت‌های حرفه‌ای موردنیاز کارشناسان ارزشیابی وزارت جهاد کشاورزی»، *فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی*، شماره ۱۲: ۲۲-۳۱.

- Alexandrova, A. (2005). "Subjective well-being and Kahneman's objective happiness", *Journal of happiness studies*, 301-324.
- Arad, A., Barzilay, O. and Perchick, M. (2017). "The impact of Facebook on social comparison and happiness: Evidence from a natural experiment", *Coller School of Management Tel Aviv University*, pp: 1-43.
- De Neve, J.E. and Ward, G. (2017). "Happiness at work", *World Happiness Report*, pp: 144-177.
- Filippo, E. (1987). *Personnel Management*, New York: MC Graw-Hill international Edition.
- Glatzer, W. (2006). "Quality of Life in the European Union and the United States of America: Evidence from Comprehensive Indices", *Applied Research in Quality of Life*, 1(2):169-188.
- Heady, B. and others. (2007). *Money does not buy happiness*. London: Routledge, second edition, p: 43.
- Health Service Executive. (2014). *"Integrated employee wellbeing and welfare strategy"*.
- Ishmuhametov, I. and Palma, A. (2017). "Unemployment as a factor influencing mental well-being", *Procedia Engineering*, Vol. 178. pp: 359-367.
- Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a new Science*, London: Alen Lane.
- Liu, B., Dennis Wei, Y. and Simon, Ch. A. (2017). "Social capital, race and income inequality in the United States", *Sustainability*, Vol. 9, No. 248, Feb 2017. pp: 1-14.
- Minkov, M. (2009). "Predictors of Differences in subjective well-being Across 97 Nations", *Cross-Culthral Research*, No. 2: 152-179.
- Ryan, R. M., and Deci, E. L. (2001). "On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being", *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., and Zhang, C. (2015). "Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation", *Journal of Organizational Behavior*, 36, 621-644.