

تأثیر سلامت اجتماعی بر رضایت شغلی

بانک سپه در شهر تهران (مورد مطالعه، کارکنان شاغل)

حسین یحیی زاده*

زینب پورات**

تاریخ دریافت: ۹۳/۲/۱۴

تاریخ پذیرش: ۹۳/۶/۲۱

چکیده

مطالعه حاضر، نتایج پژوهشی است در زمینه بررسی تأثیر سلامت اجتماعی بر رضایت شغلی که به روش پیمایش انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان شاغل شعب مدیریت های امور مناطق پنجگانه بانک سپه در سطح شهر تهران می باشد در این پژوهش روش سهمیه ای طبقه ای و تصادفی ساده مورد استفاده قرار گرفت و نمونه ای به تعداد ۳۴۰ نفر در نظر گرفته شد. همچنین داده های پژوهش با استفاده از ابزار پرسشنامه جمع آوری شد که از دو پرسشنامه استاندارد سلامت اجتماعی کییز و رضایت شغلی بری فیلد و روث استفاده گردید. یافته های پژوهش نشان داد که سلامت اجتماعی کارکنان تأثیر مستقیمی بر میزان رضایت شغلی آنان دارد و از بین ابعاد پنجگانه سلامت

* استادیار مددکاری اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی (مکاتبه کننده). yahyazadeh@atu.ac.ir

** کارشناس ارشد مددکاری اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی.

اجتماعی، بعد شکوفایی اجتماعی و پذیرش اجتماعی بیشترین تأثیرگذاری را بر روی رضایت شغلی کارکنان شاغل بانک سپه داشته‌اند.

واژه‌های کلیدی: سلامت اجتماعی، شکوفایی اجتماعی، پذیرش اجتماعی،

رضایت شغلی

بیان مسئله

انسان همواره برای تأمین نیازهای خود به کار و تلاش پرداخته است، کار نه تنها منبع درونی فرد محسوب شده بلکه موجب می‌شود تا بسیاری از نیازهای روحی و روانی انسان مرتفع گردد. نیروی انسانی متعهد در سازمان با کردار و اعمال خود و اتخاذ تصمیمات صحیح و به‌موقع می‌تواند زیان‌های مادی را به‌زودی جبران و تأمین کند. در واقع همواره برای سازمان ارزش افزوده، ثروت و فایده ایجاد می‌کند و بر سرمایه‌های مادی سازمان می‌افزاید، نیروی انسانی متعهد بیش از هزینه‌ای که صرف تربیت، تجهیز و آموزش او شده است، برای سازمان فایده و ارزش به وجود می‌آورد. برعکس نیروی انسانی غیر متعهد، غیر کارآمد و ناآگاه ممکن است با تصمیمات و اعمال غلط خود بر دشواری‌ها و زیان‌های سازمان بیفزاید. به‌زعم بسیاری از اندیشمندان حوزه علوم اجتماعی و رفتاری "رضایت شغلی یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کار آیی سازمان است" (هومن، ۱۳۸۱).

سازمان‌ها به‌عنوان رکن اصلی اجتماعات کنونی نقش تعیین‌کننده‌ای در برآوردن انتظارات جوامع دارند و نیروی انسانی با ارزش‌ترین منبع برای سازمان‌ها به‌شمار می‌آید. از این‌رو به‌منظور افزایش بهره‌وری و کارآیی سازمان‌ها توجه به نیازهای کارکنان و تأمین سلامت روانی، جسمانی و جلب رضایت آن‌ها، اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. از جمله عواملی که در بقای سازمان‌ها بسیار مؤثر است و همواره باید مورد توجه مسئولان و مدیران سازمان‌ها باشد، عامل نیروی انسانی است. دانشمندان معتقدند چنانچه نیازهای واقعی کارکنان و شاغلین در سازمان، به‌درستی درک و به آن‌ها بهاداده نشود و مدیران به‌راستی درصد ارضای آن نباشند، بهره‌وری در سازمان کاهش می‌یابد. برخورداری از کارکنانی متعهد، آگاه و وفادار مهم‌ترین عامل موفقیت در هر سازمان است. اولویت اصلی در هر سازمانی باید جلب و حفظ کارکنان متعهد و شایسته باشد. ناکامی در تحقق این امر به معنای از دست دادن کارآیی، عدم رشد و از دست دادن کسب‌وکار است. موفقیت در دنیای رقابتی متعلق به سازمان‌هایی است که کارکنان متعهد و وفادار را بزرگ‌ترین سرمایه خود بدانند. بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند که منابع انسانی تنها مزیت رقابتی هستند که سازمان‌ها باید با اقدامات مناسب و درست این نیروی بالقوه را به نیروی بالفعل تبدیل کرده و آنان را در جهت سازمان هدایت کنند. سازمان‌های فاقد منابع انسانی آگاه و وفادار هرگز نمی‌توانند به اهداف خود دست یابند. به بیانی دیگر منابع انسانی به‌منظور حفظ رقابت در بازار، نقش کلیدی را ایفا می‌کنند.

اهمیت رضایت شغلی از یک‌سو به دلیل نقشی است که این سازه در پیشرفت سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد و از دگر سو، به‌این‌علت است که

علاوه بر تعاریف و مفهوم پردازی‌های متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و نیز سازه مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی مانند: روانشناسی، جامعه‌شناسی، مدیریت، حتی اقتصاد و سیاست بوده است (هومن، ۱۳۸۱). یکی از عواملی که می‌تواند تأثیر بسزایی بر رضایت شغلی کارکنان داشته باشد، عامل سلامت آنان است، البته سالم از نظر ابعاد گوناگون سلامتی. سلامت اجتماعی در کنار سلامت جسمی و روانی یکی از ارکان تشکیل دهنده سلامت می‌باشد. در واقع زمانی شخص را واجد سلامت اجتماعی برمی‌شماریم که بتواند فعالیت‌ها و نقش‌های اجتماعی خود را در حد متعارف بروز و ظهور دهد و با جامعه و هنجارهای اجتماعی احساس پیوند و اتصال نماید. توجه به ابعاد اجتماعی سلامت کمک خواهد کرد تا افراد از نظر اجتماعی، جامعه سالم را شکل دهند. بدون شک تقویت و توسعه شاخص‌های سلامت اجتماعی در هر جامعه‌ای کاهش بار بیماری‌های جسمی و روانی را به دنبال خواهد داشت. به همین دلیل مددکاران اجتماعی به دلیل بین‌رشته‌ای بودن به‌عنوان پیش‌قراولان حوزه سلامت اجتماعی باید بیش‌ازپیش احساس مسئولیت کرده و تلاش کنند جامعه از دانش این حرفه در جهت ارتقای مستمر کیفیت زندگی مردم و توسعه شاخص‌های سلامت اجتماعی بهره‌مند شود. با این امید که در کشور در حوزه‌های تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری و در اسناد مهم کشور از جمله قوانین برنامه توسعه کشور، سلامت اجتماعی فصل مستقلی را به خود اختصاص دهد تا انشاء اله زمینه ارتقاء و بهبود شاخص‌های این حوزه بیش‌ازپیش فراهم گردد و سنجش شاخص‌های سلامت اجتماعی در سطوح ملی و استانی، اجرایی و عملیاتی شود و برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌ها بر مبنای همین سنجش‌ها باشد تا واقع‌بینانه‌تر از قبل تصمیم گرفته شود. در این پژوهش سعی بر این است که سنجیده شود آیا میزان سلامت اجتماعی

کارکنان شاغل شعب مدیریت‌های امور مناطق پنجگانه بانک سپه در شهر تهران، تأثیری در رضایت شغلی آنان دارد؟

چارچوب نظری

سازمان بهداشت جهانی^۱ سلامت را به‌عنوان "حالتی از بهزیستی کامل جسمی، ذهنی و اجتماعی و نه صرفاً غیاب بیماری" تعریف می‌کند. 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: ۱۶).
کیز^۲ سلامت اجتماعی را به‌عنوان گزارش فرد از کیفیت روابطش با افراد دیگر، نزدیکان و گروه‌های اجتماعی که فرد عضوی از آنهاست، تعریف می‌کند (اسدی، ۱۳۸۴: ۲۲). لارسن^۳ معتقد است که مقیاس سلامت اجتماعی بخشی از سلامت فرد را می‌سنجد که نشانگر رضایت یا عدم رضایت فرد از زندگی و محیط اجتماعی است و در واقع شامل پاسخ‌های درونی فرد (احساس، تفکر و رفتار) می‌باشد (Larson, ۱۹۹۶: ۱۹۶).

فیشر و هانا^۴ رضایت شغلی را عامل روانی قلمداد می‌نمایند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند. یعنی اگر شغل مورد نظر لذت

^۱. World Health Organization (WHO)

^۲. keyes

^۳. Larson

^۴. Fisher & Hana

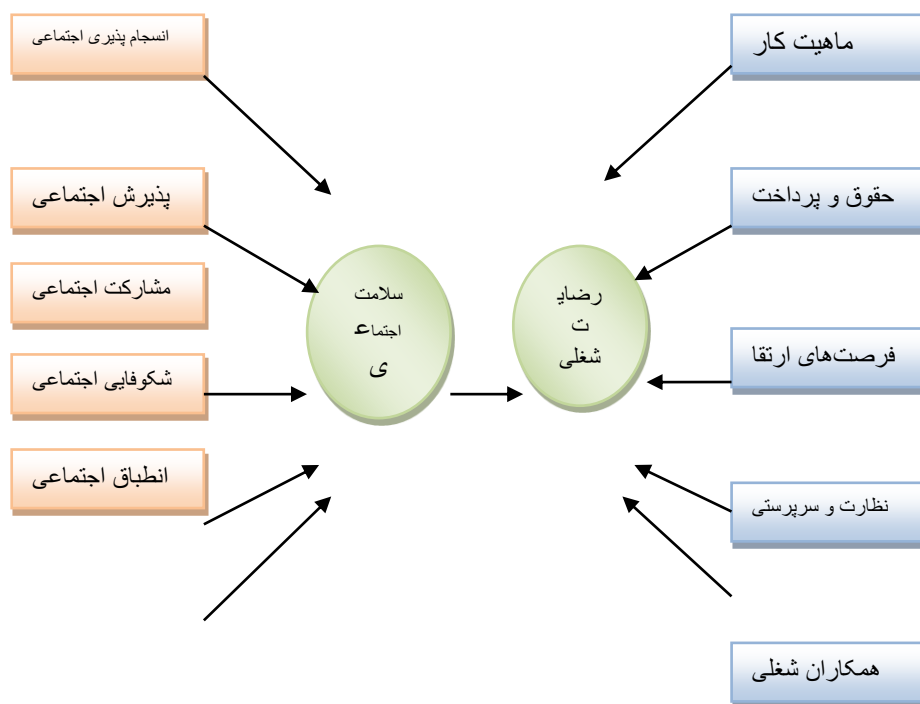
مطلوب را برای فرد تأمین نماید، در این حالت فرد از شغلش راضی است؛ در مقابل چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوبی را به فرد ندهد، در این حالت فرد شروع به مذمت شغل می‌نماید و درصدد تغییر آن برمی‌آید (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۵: ۲۳). رضایت شغلی عبارت است از: حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی که شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است این بدان مفهوم است که او واقعاً برای شغلش ارزش زیادی قائل است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر فیزیکی بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی قرار دارند (۸۶: ۱۹۹۷: chandan). رضایت شغلی، میزان احساس مثبت یا منفی یک شخص نسبت به شغلش است. به عبارتی دیگر یک واکنش احساسی به کار، شرایط فیزیکی و اجتماعی محل کار است (۳۹۴: ۱۹۹۵: sherehmoon).

در این مطالعه، از نظریه پنجگانه «کییز» به عنوان الگوی تعریف و ارائه شاخص‌های مفهوم سلامت اجتماعی استفاده شده است. 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 گرفته است. کییز 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، روانی است و تکالیف و چالش‌های اجتماعی را نیز در برمی‌گیرد. وی مفهوم سلامت اجتماعی را به معنی ارزیابی فرد از عملکردش در برابر اجتماع بیان می‌کند. همچنین ابعاد پنجگانه رضایت شغلی کندال و اسمیت^۱ مورد استفاده قرار گرفته

^۱. Kendal & Smith

است 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.

با توجه به مطالب یاد شده، 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 انجام‌پذیری اجتماعی، میزان پذیرش اجتماعی، میزان مشارکت اجتماعی، میزان شکوفایی اجتماعی و میزان انطباق اجتماعی. همچنین میزان رضایت شغلی نیز به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. مدل زیر تبیین شماتیک الگوی استفاده‌شده در تحقیق است:



شکل ۱- مدل نظری پژوهش

فرضیه اصلی

بین سلامت اجتماعی و میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل بانک سپه شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

بین انسجام پذیری اجتماعی و میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل بانک سپه شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد.

بین پذیرش اجتماعی و میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل بانک سپه شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد.

بین مشارکت اجتماعی و میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل بانک سپه شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد.

بین شکوفایی اجتماعی و میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل بانک سپه شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد.

بین انطباق اجتماعی و میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل بانک سپه شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد.

روش شناسی

در پژوهش حاضر از روش تحقیق پیمایشی یا زمینه‌یابی^۱ استفاده شده است. در این پژوهش، جامعه آماری شامل تمام کارکنان شاغل شعب مدیریت‌های امور مناطق پنجگانه بانک سپه در سطح شهر تهران می‌باشد. واحد تحلیل در این پژوهش، کارمند فعال در شعبه موردنظر از مدیریت‌های امور مناطق پنجگانه بانک سپه در سطح شهر تهران در نمونه آماری است. در این پژوهش، روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، سهمیه‌ای طبقه‌ای و تصادفی ساده مورد استفاده قرار گرفته است. تعیین حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران صورت گرفت که میزان حجم نمونه ۳۴۰ نفر تعیین گردید. سرانجام داده‌های ۳۴۰ پرسشنامه (حجم نمونه) استخراج گردید. در این پژوهش دو پرسشنامه استاندارد سلامت اجتماعی کیز و پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلد و روث^۲ مورد استفاده قرار گرفت. سلامت اجتماعی به‌عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده است.

یافته‌های پژوهش

^۱. survey research
^۲. Brifild & Roth

بیان یافته‌های توصیفی

- توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب جنسیت نشان می‌دهد که حدود ۲۳ درصد از پاسخگویان زن و حدود ۷۷ درصد از آنان مرد بوده‌اند.

- وضعیت تأهل پاسخگویان نشان می‌دهد که حدود ۱۳ درصد از پاسخگویان مجرد و حدود ۸۷ درصد از آنان متأهل بوده‌اند.

- توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب سن نشان می‌دهد که حدود ۸ درصد از پاسخگویان زیر سن ۳۰ سال، ۶۱ درصد از پاسخگویان بین سن ۳۰ تا ۴۰ سال و حدود ۳۱ درصد از آنان نیز بین سن ۴۰ تا ۵۰ سال بوده‌اند. همچنین میانگین سن پاسخگویان ۳۷ سال می‌باشد

- میزان تحصیلات پاسخگویان نشان می‌دهد که حدود ۰/۵ درصد از پاسخگویان زیر دیپلم، حدود ۳۸ درصد از پاسخگویان دیپلم، حدود ۱۳ درصد از پاسخگویان فوق دیپلم، حدود ۴۳ درصد از پاسخگویان لیسانس و حدود ۵/۵ درصد از آنان نیز فوق لیسانس و بالاتر بوده‌اند.

- میانگین مدت فعالیت پاسخگویان در بانک سپه ۱۴ سال است. بیشترین مدت فعالیت ۱۰ سال و میانه فعالیت در بین پاسخگویان ۱۴ سال می‌باشد.

- وضعیت متغیر رضایت شغلی به‌عنوان متغیر وابسته نشان می‌دهد که حدود ۸ درصد کارکنان بانک سپه دارای رضایت شغلی پایین، حدود ۶۷ درصد دارای رضایت

تأثیر سلامت اجتماعی بر رضایت شغلی ... ۵۳

شغلی متوسط و حدود ۲۵ درصد کارکنان دارای رضایت شغلی بالا می‌باشند. بنابراین کارکنان شاغل بانک سپه شهر تهران دارای رضایت شغلی متوسط هستند.

- در خصوص متغیر شکوفایی اجتماعی به‌عنوان یکی از ابعاد سلامت اجتماعی می‌توان گفت که حدود ۷ درصد کارکنان بانک سپه دارای شکوفایی اجتماعی پایین، حدود ۷۹ درصد دارای شکوفایی اجتماعی متوسط و حدود ۱۴ درصد کارکنان بانک سپه دارای شکوفایی اجتماعی بالا می‌باشند.

- در خصوص متغیر پذیرش اجتماعی به‌عنوان یکی از ابعاد سلامت اجتماعی می‌توان گفت که حدود ۹ درصد کارکنان بانک سپه دارای پذیرش اجتماعی پایین، حدود ۷۴ درصد دارای پذیرش اجتماعی متوسط و حدود ۱۷ درصد کارکنان بانک سپه دارای پذیرش اجتماعی بالا می‌باشند.

- در خصوص متغیر انطباق اجتماعی به‌عنوان یکی از ابعاد سلامت اجتماعی می‌توان گفت که حدود ۶/۵ درصد کارکنان بانک سپه دارای انطباق اجتماعی پایین، حدود ۷۲ درصد دارای انطباق اجتماعی متوسط و حدود ۲۱/۵ درصد کارکنان بانک سپه دارای انطباق اجتماعی بالا می‌باشند.

- متغیر انسجام اجتماعی نشان می‌دهد که میانگین این شاخص در بین کارکنان بانک سپه برابر با ۲۲/۸۲ ارزیابی شده، و حدود ۳ درصد کارکنان بانک سپه دارای انسجام اجتماعی پایین، حدود ۶۴ درصد دارای انسجام اجتماعی متوسط و حدود ۳۳ درصد کارکنان بانک سپه دارای انسجام اجتماعی بالا می‌باشند.

تأثیر سلامت اجتماعی بر رضایت شغلی ... ۵۴

- در خصوص متغیر مشارکت اجتماعی به عنوان یکی از ابعاد سلامت اجتماعی می‌توان گفت که حدود ۲ درصد کارکنان بانک سپه دارای مشارکت اجتماعی پایین، حدود ۷۰ درصد دارای مشارکت اجتماعی متوسط و حدود ۲۸ درصد کارکنان بانک سپه دارای مشارکت اجتماعی بالا می‌باشند.

- در خصوص متغیر سلامت اجتماعی که به عنوان متغیر مستقل در این پژوهش مطرح بود و از ترکیب داده‌های ۵ شاخص حاصل شده است، نتایج نشان می‌دهد که میانگین این متغیر در بین کارکنان بانک سپه برابر با ۸۹/۹۹ ارزیابی شده است. بر اساس فرمول طبقه‌بندی، نمره (زیر ۶۶) سلامت اجتماعی پایین، نمره (۶۶ - ۹۹) سلامت اجتماعی متوسط و نمره (۱۰۰ - ۱۳۲) نشان‌دهنده سلامت اجتماعی بالا در کارکنان می‌باشد. حدود ۳ درصد کارکنان بانک سپه دارای سلامت اجتماعی پایین، حدود ۷۵ درصد دارای سلامت اجتماعی متوسط و حدود ۲۲ درصد کارکنان بانک سپه دارای سلامت اجتماعی بالا می‌باشند. بنابراین کارکنان شاغل بانک سپه شهر تهران دارای سلامت اجتماعی متوسط هستند.

جدول ۱- ضریب همبستگی متغیرهای مستقل و وابسته و آزمون فرضیات تحقیق

ردیف	فرضیه تحقیق	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی‌داری
۱	میزان سلامت اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل بانک سپه شهر تهران مؤثر است.	۰/۴۷۸	۰/۰۰۰
۲	میزان انسجام اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان	۰/۳۵۵	۰/۰۰۰

		شاغل بانک سپه شهر تهران مؤثر است.	
۰/۰۰۰	۰/۴۲۳	میزان پذیرش اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل بانک سپه شهر تهران مؤثر است.	۳
۰/۰۰۰	۰/۳۱۷	میزان مشارکت اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل بانک سپه شهر تهران مؤثر است.	۴
۰/۰۰۰	۰/۴۲۴	میزان شکوفایی اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل بانک سپه شهر تهران مؤثر است.	۵
۰/۰۰۰	۰/۳۰۲	میزان انطباق اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل بانک سپه شهر تهران مؤثر است.	۶

یافته‌های مربوط به آزمون فرضیات، نشان می‌دهد که تمام فرضیات تحقیق دارای ارتباط معنادار آماری با متغیر وابسته تحقیق هستند، بر اساس نتایج، میزان ضریب همبستگی پیرسون بین سلامت اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان بانک سپه ۴۷ درصد می‌باشد و این تأثیر در سطح (۰/۰۰۰) معنادار می‌باشد. پس با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که فرضیه H_۰ رد و فرضیه H_۱ تأیید می‌شود. بنابراین میزان سلامت اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل بانک سپه شهر تهران مؤثر است.

داده‌های جدول ۱ نشان می‌دهد که میزان انسجام اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل بانک سپه شهر تهران مؤثر است. میزان این رابطه ۰/۳۵۵ است، که یک رابطه نسبتاً ضعیف و مثبت می‌باشد و بر اساس سطح معناداری فرض تحقیق مورد تأیید می‌باشد.

داده‌های جدول ۱ نشان می‌دهد که رابطه بین پذیرش اجتماعی کارکنان بانک و رضایت شغلی ایشان دارای ضریب همبستگی به میزان ۴۲ درصد می‌باشد، که این تأثیر در سطح (۰/۰۰۰) معنادار می‌باشد. پس با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که فرضیه

تأثیر سلامت اجتماعی بر رضایت شغلی ... ۵۶

H₀ رد و فرضیه H₁ تأیید می‌شود. بنابراین میزان پذیرش اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل بانک سپه شهر تهران مؤثر است.

بعلاوه میزان رابطه همبستگی بین مشارکت اجتماعی کارکنان بانک سپه با رضایت شغلی برابر با ۳۱ درصد می‌باشد که یک رابطه نسبتاً ضعیف و مثبت می‌باشد. بنابراین بر اساس سطح معناداری قابل قبول، میزان مشارکت اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل بانک سپه شهر تهران مؤثر است.

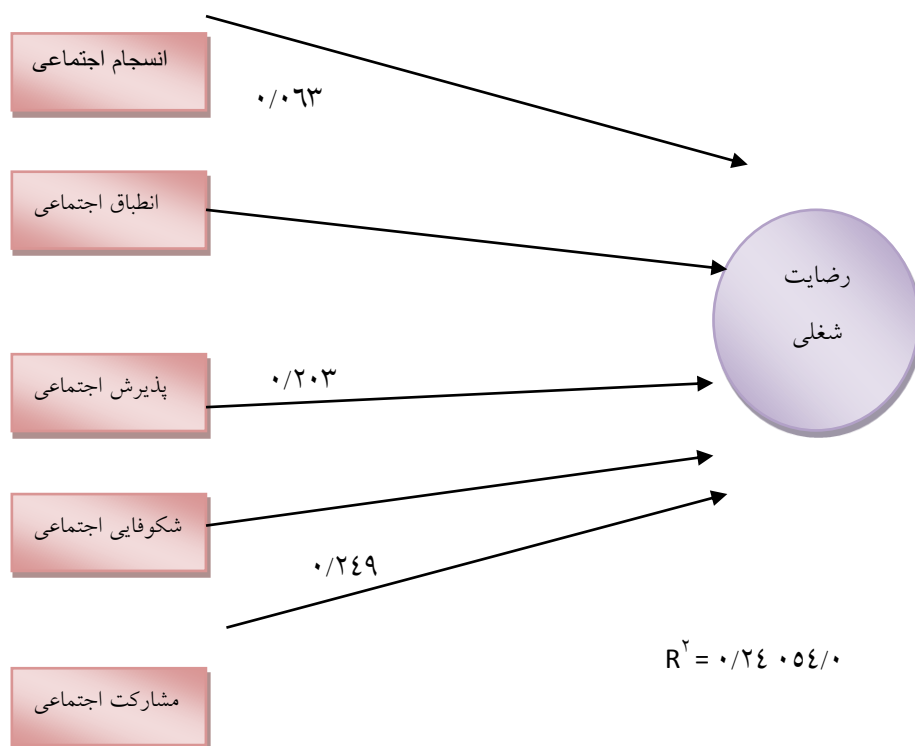
داده‌های جدول ۱ نشان می‌دهد که شکوفایی اجتماعی کارکنان بانک سپه با رضایت شغلی ایشان دارای ضریب همبستگی به میزان ۴۲ درصد است که این تأثیر در سطح (۰/۰۰۰) معنادار می‌باشد. پس با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که فرضیه H₀ رد و فرضیه H₁ تأیید می‌شود. بنابراین میزان شکوفایی اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل بانک سپه شهر تهران مؤثر است.

بر اساس نتایج، میزان انطباق اجتماعی به عنوان یکی از ابعاد سلامت اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان بانک سپه دارای ضریب همبستگی به میزان ۳۰ درصد است که این تأثیر در سطح (۰/۰۰۰) معنادار می‌باشد. پس با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که فرضیه H₀ رد و فرضیه H₁ تأیید می‌شود. بنابراین میزان انطباق اجتماعی بر میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل بانک سپه شهر تهران مؤثر است.

تحلیل مسیر

نمودار تحلیل مسیر^۱ وسیله‌ای برای به نمایش درآوردن الگوی روابط علی در میان مجموعه‌ای از متغیرهاست. در تحلیل مسیر ضریب تعیین (R^2) نشان‌دهنده آن است که یک‌رشته از متغیرها مجموعاً تا چه حد تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کند، پس وسیله مناسبی برای ارزیابی کل مدل فراهم می‌کند. در مدل تحقیقی ما (R^2) برابر ۰/۲۴ به دست آمد که بدین معنی است که ۲۴ درصد از مجموع تغییرات رضایت شغلی توسط شاخص‌های سلامت اجتماعی تبیین شده است و مابقی آن ناشناخته مانده است، که کمیت خطا^۲ نامیده می‌شود. با مجذور کردن کمیت خطا (e^2) به دست می‌آید. این ضریب نشان‌دهنده مقدار واریانسی است که توسط متغیرهای موردبررسی، تبیین نشده است، که در این تحقیق برابر ۰/۷۶ است. در نتایج آزمون فرضیات نشان داده شد که هرکدام از متغیرهای پنجگانه سلامت اجتماعی بر اساس نظریه کیز به ترتیب شکوفایی اجتماعی ۰/۴۲۴، پذیرش اجتماعی ۰/۴۲۳، انسجام اجتماعی ۰/۳۵۵، مشارکت اجتماعی ۰/۳۱۷ و انطباق اجتماعی ۰/۳۰۲ در سطح معناداری (۰/۰۰۰) با رضایت شغلی دارای رابطه معنادار می‌باشند.

^۱. path diagram
^۲. Error term



نمودار ۱- نمودار تحلیل مسیر

چنانچه ذکر شد برای سنجش میزان اثر هرکدام از ابعاد پنجگانه سلامت اجتماعی بر روی رضایت شغلی از آزمون رگرسیون استفاده شد و بر اساس نمودار تحلیل مسیر میزان بتاهای به دست آمده، نشان داد که از بین این ابعاد پنجگانه، بعد شکوفایی

اجتماعی به میزان ۲۴ درصد و بعد پذیرش اجتماعی به میزان ۲۰ درصد از تغییرات رضایت شغلی کارکنان شاغل بانک سپه شهر تهران را تبیین می‌کنند.

یافته‌های این پژوهش با نتایج به‌دست‌آمده در تحقیق افجه و سام آرام در سال ۸۹ که بر روی کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو انجام شده بود، متفاوت است. افجه و سام آرام از بین پنج بعد سلامت اجتماعی، ابعاد انسجام اجتماعی و شکوفایی اجتماعی را دارای بیشترین تأثیر، گزارش نموده‌اند و از بین آن دو، انسجام اجتماعی بیشترین تأثیر را بر روی رضایت شغلی کارکنان لیزینگ ایران خودرو داشته است، اما در این پژوهش بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از بین پنج بعد سلامت اجتماعی، ابعاد شکوفایی اجتماعی و پذیرش اجتماعی بیشترین تأثیر را بر روی میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل بانک سپه شهر تهران داشته‌اند. این تفاوت در تأثیرگذاری ابعاد سلامت اجتماعی بر رضایت شغلی بین کارکنان لیزینگ ایران خودرو و کارکنان شاغل بانک سپه را می‌توان به ماهیت شغلی آنان نسبت داد، به‌طوری که کارکنان بانک سپه به دلیل ماهیت شغلی خود که کارمند شاغل در شعبه‌های بانک هستند، در طول روز مشغول به ردوبدل کردن پول بین مراجعین می‌باشند و به‌طور دائم با ارباب‌رجوع در ارتباط هستند، بیشتر به پذیرش اجتماعی و اعتماد اجتماعی در بین ابعاد سلامت اجتماعی نیازمندند، ولی کارکنان لیزینگ ایران خودرو به دلیل ماهیت صنعتی شغل خود، بیشتر به انسجام اجتماعی نیازمند می‌باشند.

پیشنهادها

تأثیر سلامت اجتماعی بر رضایت شغلی ... ۶۰

- با توجه به اهمیت شرایط محیط کار پیشنهاد می‌شود با برنامه‌ریزی و اعمال مدیریت مشارکت جویانه، شرایط کاری مطلوب‌تری برای کارکنان بانک سپه فراهم گردد. در این زمینه رعایت اصل شایسته‌سالاری، محیط مساعدتری را برای کار به وجود می‌آورد. ایجاد محیط توأم با تفاهم و همکاری میان کارکنان و پرهیز از اعمال تبعیض میان آن‌ها، پرورش روحیه استقلال و قدرت تصمیم‌گیری، خلاقیت در کار و ایجاد شرایط فیزیکی مناسب در محیط کار از دیگر تدابیر برای ارتقاء سطح رضایت شغلی کارکنان بانک سپه می‌باشد.

- مشخص گردید که سلامت اجتماعی تأثیر مستقیمی بر میزان رضایت شغلی کارکنان بانک سپه شهر تهران دارد، از این رو می‌توان به برگزاری دوره‌های آموزشی با موضوعات سلامت اجتماعی و رضایت شغلی و ارائه راهکارهای ارتقاء آن برای کارکنان بانک سپه پرداخت. همچنین برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی در زمینه‌های تخصصی فعالیت‌های بانکی و نهایتاً افزایش مهارت‌های کارکنان بانک، موجب بالا رفتن میزان رضایت شغلی در کارکنان بانک سپه می‌باشد.

- کمک به ارتقاء روحیه مشارکت و همکاری و ایجاد احساس تعلق هرچه بیشتر به وسیله مددکاران اجتماعی می‌تواند گامی بسیار مهم در ارتباط با افزایش سطح سلامت اجتماعی کارکنان بانک سپه باشد و همچنین احساس تعلق به سازمان باعث تحقق هرچه سریع‌تر اهداف سازمان می‌گردد.

تأثیر سلامت اجتماعی بر رضایت شغلی ... ۶۱

- ارائه خدمات مشاوره فردی و خانوادگی به کارکنان بانک توسط مددکاران اجتماعی و همچنین ارائه اطلاعات و ایده‌ها به آنان در جهت ارتقاء سطح سلامت اجتماعی افراد و خانواده‌های آنان می‌تواند مؤثر باشد.

- تقسیم کار صحیح، گزینش مناسب افراد، توجه به جنبه‌های روانی کار و کارکنان، ایجاد زمینه‌های خلاقیت فکری و تقویت روحیه کارکنان، توجه به نظم و انضباط در کار، توجه کافی به محیط کار، تناسب بین مسئولیت‌ها و سمت‌های شغلی کارکنان با توانایی‌ها و دانش علمی و تخصصی آنان، موجب ایجاد علاقه و انگیزه بیشتر و در نتیجه احساس رضایتمندی در کارکنان می‌گردد. نداشتن نگاه جنسیتی به کارکنان و کاهش شکاف و فاصله عمیق بین حقوق کارمندان ساده و مسئولین دارای پست سازمانی نیز موجب کاهش نابرابری در بین کارکنان بانک سپه و افزایش احساس رضایت شغلی آنان خواهد شد.

نقش مددکاران اجتماعی در افزایش میزان رضایت شغلی و سلامت اجتماعی

- بر اساس وظایف مددکاران اجتماعی در بانک سپه، زمانی که کارکنان و افراد تحت تکفل آنان به بیماری و یا کم‌توانی مبتلا می‌شوند و یا به هر شکلی دچار مشکل می‌گردند، یک واحدی در سازمان وجود دارد که علاوه بر مساعدت‌های مالی به آنان، یک واحد حمایتی از کارکنان نیز محسوب می‌گردد و این واحد به نام گروه مددکاران اجتماعی می‌باشد که به نوعی احساس رضایت شغلی را در آنان افزایش می‌دهد.

تأثیر سلامت اجتماعی بر رضایت شغلی ... ۶۲

- ارائه خدمات مشاوره‌ای به کارکنانی که دچار مشکل هستند، باعث افزایش احساس رضایت شغلی و امنیت در کارکنان می‌گردد.

- مددکاران اجتماعی از طریق انجام بازدید از محل کار کارکنانی که دچار مشکل و ناسازگاری در محیط کار هستند، با اطلاع از وضعیت کاری آن کارکنان و با شناسایی مشکلات موجود، در پی یافتن راه‌حل‌های مناسب برای کاهش فشارهای موجود و ارائه راهنمایی‌های لازم می‌باشند.

- تشکیل جلسات مشاوره برای حل مشکلات فردی و خانوادگی همکاران.

- شناسایی مشکلات خانوادگی و ایجاد ارتباط با خانواده کارکنان در جهت ارائه راه‌حل مناسب برای حل مشکلات آنان.

- شناسایی معضلات موجود در سازمان که موجب کاهش بهره‌وری در سازمان می‌باشد، توسط مددکار اجتماعی و ارائه راهکارهای مناسب و پیشنهادها سازنده و کاربردی به سازمان.

- انجام و ارائه برنامه‌های آموزشی - کاربردی در جهت کاهش اضطراب و استرس‌های شغلی و پالایش روحی و روانی کارکنان و افزایش سطح بهداشت روانی آنان.

- مطالعه رفتار شغلی کارکنان و بررسی علل آن از دیدگاه‌های روان‌شناختی و ارائه راهکارهای مناسب برای افزایش رضایت شغلی کارکنان.

تأثیر سلامت اجتماعی بر رضایت شغلی ... ۶۳

- انجام پژوهش‌های گوناگون توسط مددکاران اجتماعی (مانند پژوهش حاضر)، که باعث شناسایی مشکلات موجود در سازمان می‌شود و ارائه پیشنهادها کاربردی به سازمان.

- برقراری برنامه‌های آموزشی برای همکاران برای تطبیق هرچه بیشتر با محیط کار و زندگی که باعث افزایش سلامت اجتماعی کارکنان می‌شود.

- انجام مددکاری گروهی و جامعه‌ای توسط مددکاران اجتماعی در جهت افزایش سلامت اجتماعی و رضایت شغلی در بین کارکنان بانک سپه.

منابع

- اسدی، بختیار. (۱۳۸۴)، "بررسی رابطه بین هوش هیجانی، هوش متعارف و سلامت اجتماعی در دانش‌آموزان پیش‌دانشگاهی شهرستان کامیاران"، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد* دانشکده روانشناسی دانشگاه تهران.

- افجه، سید علی‌اکبر؛ سام آرام، مریم. (۱۳۸۹)، "تأثیر میزان سلامت اجتماعی بر میزان رضایت شغلی، مورد مطالعه (کارکنان شرکت ایران‌خودرو)"، *فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، شماره ۳.

تأثیر سلامت اجتماعی بر رضایت شغلی ... ۶۴

- تبارزدی، عبدالله. (۱۳۸۹)، بررسی رابطه مشخصات دموگرافیک و سلامت اجتماعی دانشجویان دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد* دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.

- حسینی، سیده فاطمه. (۱۳۸۸)، "بررسی میزان سلامت اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن در دانشجویان دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی در سال تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷"، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد* دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی.

- حیدری، غلامحسین؛ غنایی، زیبا. "هنجار یابی پرسشنامه بهزیستی اجتماعی"، *مجله اندیشه و رفتار*، شماره ۷.

- رضایی، اکبر؛ خلیل زاده، احد. (۱۳۸۸)، "رابطه بین هوش اجتماعی مدیران با رضایت شغلی معلمان مدارس"، *مجله علوم تربیتی*، شماره ۷.

- شفیق‌آبادی، عبدالله. (۱۳۷۵)، *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل*، تهران: انتشارات رشد.

- فارسی نژاد، معصومه. (۱۳۸۳)، "بررسی رابطه سبک‌های هویت با سلامت اجتماعی و خودکارآمدی تحصیلی در دانش آموزان دختر و پسر پایه دوم دبیرستان‌های شهر تهران"، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد* دانشکده روانشناسی دانشگاه تهران.

تأثیر سلامت اجتماعی بر رضایت شغلی ... ۶۵

- هومن، حیدر علی. (۱۳۸۱)، *تهیه و استاندارد کردن مقیاس رضایت شغلی*، تهران: انتشارات سازمان مدیریت دولتی.

-Chandan. J. Organizational Behavior. (۱۹۹۷). **New Delhi: Vikas publishing house.**

-Keyes corey L & Shapiro Adam D. (۲۰۰۴). **Social Well-being in the United States: A Descriptive Epidemiology.** In Brim, orville Gilbert, Ryff, carol D, and Kessler, Ronald C. How healthy are we? A national study of well-being at midlife. U.S university of Chicago press.

-Larson. J. S. (۱۹۹۶). **The World Health Organization Definition of Health: social versus spiritual health, social indicators research.**

-Sheremhoun. J. r. et al. (۱۹۹۵). **organizational behavior management, Mehdi Irannejad Parizi** (translator), Tehran: managers publication.

-World Health Organization. (۲۰۰۸). **document/A ۲۹/INFdoc/۱۹۷۶-geveva Switzerland**, available at.

۶۷ اثربخشی مددکاری گروهی در توسعه ...