

بررسی تأثیر سلامت اجتماعی بر رضایت شغلی (مورد مطالعه: کارکنان کارخانه گلستان بافت شهر تبریز)

توکل آقایی هیر، استادیار، گروه علوم اجتماعی دانشگاه تبریز، ایران*

طاهره وفایی اقدم، دانش آموخته کارشناسی ارشد پژوهش علوم اجتماعی، دانشگاه تبریز، ایران

چکیده

رضایت شغلی، به عنوان یکی از عوامل اصلی زمینه‌ساز موفقیت سازمان‌ها، از دیرباز در کانون مطالعات سازمانی قرار داشته است. هر چند مطالعات موجود عوامل عدیده مؤثر بر رضایت شغلی را شناسایی کرده‌اند، ولی تحقیقات نادری در زمینه تأثیر سلامت اجتماعی بر رضایت شغلی در ایران صورت گرفته است. در همین راستا، پژوهش حاضر به روش پیمایشی در میان همه کارکنان شرکت گلستان بافت تبریز (۵۲۳ نفر) انجام شده است. داده‌های مورد نیاز از طریق پرسشنامه استاندارد جمع‌آوری و به کمک نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شده است. بر اساس نتایج، سطح رضایت شغلی و سلامت اجتماعی در میان کارکنان در حد متوسطی است. سلامت اجتماعی و هر یک از ابعاد پنجگانه آن در تحلیل‌های دو متغیره رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی کارکنان داشته و سن و سابقه شغلی به شکل معکوس و معناداری با رضایت شغلی در ارتباط هستند. بر اساس تحلیل‌های رگرسیونی چندمتغیره، ابعاد پیوستگی، شکوفایی و پذیرش اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی داشته، سن و تحصیلات به شکل منفی و جنس (به نفع زنان) تأثیر معنادار خود در مدل نهایی رگرسیونی را حفظ کرده‌اند. شش متغیر مذکور، حدود ۵۵ درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین کرده‌اند. کلیدواژه‌ها: رضایت شغلی، سلامت اجتماعی، ارزیابی هسته‌ای، گلستان بافت، تبریز.

مقدمه و بیان مسأله

رضایت شغلی و شناسایی عوامل مؤثر بر آن در مطالعات سازمانی دارای نقش و جایگاهی محوری است (Judge & Klinger, 2008:393؛ زارع شاه آبادی و همکاران، ۱۳۹۱). رضایت‌مندی شغلی از اصلی‌ترین دغدغه‌های مطرح در حوزه جامعه‌شناسی سازمان‌ها، از دیرباز توجه متخصصان این حوزه را به خود جلب کرده است (Judge et al. 2001). دغدغه حفظ و نگهداشت نیروی انسانی برای هر سازمانی برای عملکرد مناسب و بهره‌ورانه نیروی کار و نیز عملکرد کلی سازمان از اصلی‌ترین اهداف مدیریت سازمانی تلقی می‌شود. رضایت شغلی در صورت وجود می‌تواند منافع حداکثری برای حیات فردی کارکنان، گروه‌های شغلی و حرفه‌ای، سازمان‌ها و در نهایت کل جامعه در پی داشته است (Parker, 2007؛ شاکری‌نیا، ۱۳۸۷:۲۳).

به عنوان مفهومی که به تکرار در ادبیات مربوط به مطالعات جامعه‌شناسی سازمان‌ها و کار و مشاغل مورد توجه قرار گرفته، رضایت شغلی در یکی از اخیرترین و به نسبت جامع‌ترین تعاریف توسط هولین و جاج به عنوان واکنش روان‌شناختی چند بعدی توسط فرد نسبت به کار و شغلش در نظر گرفته شده است. به نظر آن‌ها این واکنش‌ها می‌توانند دارای عناصر شناختی (ارزشیابانه)، احساسی (عاطفی) و رفتاری باشند. رضایت شغلی بر وضعیت درونی ادراکی و احساسی دلالت می‌کند که به وسیله زبان و یا سایر پاسخ‌های رفتاری و یا عاطفی قابل دسترسی است (Hulin et al., 2003:6-).

مرور ادبیات پژوهشی موجود در زمینه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی حکایت از تأثیر عوامل متعددی بر این تجربه دارد. نظریات عمومی رضایت شغلی مانند نظریات موقعیتی^۱ عوامل درونی مربوط به خود شغل و عوامل بیرونی نسبت به شغل را در رضایت شغلی مؤثر می‌دانند. رویکردهای طبع‌گرایانه^۲، رضایت شغلی را ناشی از ویژگی‌های شخصیتی

خود افراد قلمداد می‌کنند، و نظریات تعاملی^۳ سعی در تلفیق دو رویکرد مذکور دارند (Judge et al., 2001:25). همچنین عوامل عدیده‌ای مانند بی‌عدالتی در شغل، ترفیع شغلی، موانع و محدودیت‌های شغلی، وضوح نقش یا انتظارات مبهم شغلی، تداخل وظایف شغلی با مسؤولیت‌های خانوادگی، حضور مدیر یا سرپرست حامی در شغل، ویژگی‌های گروه شغلی و ویژگی‌های سازمانی مانند فرهنگ سازمانی و نیز در سطحی بسیار کلان، ویژگی فرهنگ عمومی نیز به عنوان عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در نظر گرفته شده‌اند (Parker, 2007:8-407).

بدون این که اینجا هدف شناسایی و بررسی همه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در دستور کار مقاله حاضر است، یکی از عواملی که به نظر می‌رسد سطح رضایت شغلی را تحت تأثیر خود دارد، سلامت اجتماعی است. گرچه سلامت به عنوان یکی از ایده‌آل‌های همیشگی زندگی بشری مطرح است و اغلب تلاش‌های بشری برای یافتن عوامل مؤثر بر آن معطوف است، در مقابل، خود سلامت در ابعاد جسمانی، روانی و اجتماعی‌اش، می‌تواند بسیاری از تجارب بشری را تحت تأثیر قرار دهد. یک دسته از این تجارب که تحت تأثیر سلامت و وضعیت سلامتی افراد است، تجارب مربوط به کار و شغل و به ویژه رضایت‌مندی شغلی است (Metz, 2012؛ افجه و همکاران، ۱۳۸۹).

سلامت در تعریف سازمان جهانی بهداشت^۴ (1948:100) 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. بعد اجتماعی سلامت، در برگیرنده مهارت‌های اجتماعی، عملکرد اجتماعی و توانایی شناخت هر شخص از خود به عنوان عضوی از جامعه بزرگ‌تر است.

³ Interactive

⁴ World Health Organization (WHO)

¹ Situational

² Dispositional

رضایت در ابعاد مختلف، از جمله رضایت شغلی نیز بینجامد (Luthans et al., 2007). از همین روی، می‌توان از تأثیر سلامت اجتماعی بر رضایت شغلی سخن به میان آورد که فرضیه اصلی تحقیق حاضر را نیز تشکیل می‌دهد.

بر اساس مباحث پیش گفته، مقاله حاضر در پی پاسخگویی به این سؤال است که میزان رضایت‌مندی شغلی در بین کارکنان شرکت گلسان بافت تبریز تا چه اندازه است و آیا سطح سلامت اجتماعی آنان بر رضایت شغلی آن‌ها تأثیر می‌گذارد؟

مبانی نظری

باید اذعان داشت که نظریه‌های بسیاری در مورد رضایت شغلی ارائه شده است. در یک تقسیم‌بندی کلی می‌توان این نظریات را در سه دسته کلی قرار داد: ۱) نظریه‌های موقعیتی، که رضایت شغلی را نتیجه ماهیت شغل یا سایر ابعاد محیطی شغل در نظر می‌گیرند؛ ۲) نظریه‌های طبع‌گرایانه، که رضایت شغلی را ناشی از ویژگی‌های روان‌شناختی و شخصیتی افراد می‌دانند و ۳) نظریه‌های تعاملی، که معتقدند رضایت شغلی نتیجه ترکیبی از عوامل موقعیتی و شخصیتی است (Judge et al., 2001:28). با توجه به موضوع مورد بررسی تحقیق حاضر، در ادامه صرفاً به دسته دوم از نظریات، یعنی تأثیر عوامل روان‌شناختی و شخصیتی که مربوط به نگره‌ها و نیز دیدگاه‌های افراد در مورد خود، دیگران و کارکرد جامعه و نیز دنیا هست (و در واقع همین نیز محتوای مفهوم سلامت اجتماعی را از ابعادی تشکیل می‌دهد)، پرداخته شده است.

نظریات روان‌شناختی و شخصیتی رضایت شغلی معمولاً عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را در دو دسته فرعی‌تر شامل احساس مثبت^۸ و احساس منفی^۹ تقسیم‌بندی می‌کنند. به طور طور خلاصه، احساس مثبت منعکس‌کننده میزان احساس اشتیاق، فعال بودن و آمادگی در زندگی است. احساس مثبت بالا معمولاً همراه با انرژی بالا، تمرکز کامل و درگیری

از اولین تلاش‌هایی که در زمینه تعریف و مشخص کردن ابعاد سلامت اجتماعی^۱ به عنوان یکی از ابعاد مهم سلامت عمومی صورت گرفته، می‌توان به کار کینز (1998) اشاره کرد که ابعاد پنجگانه شامل؛ پیوستگی اجتماعی^۲، پذیرش اجتماعی^۳، اقدام اجتماعی^۴، شکوفایی اجتماعی^۵ و سازواری اجتماعی^۶ را برای سلامت اجتماعی در نظر گرفته است که به نظر می‌رسد در محتوای خود، ترکیبی از عوامل روان‌شناختی در زمینه نحوه نگرش افراد به کارکرد جامعه و دنیا در حالت کلی، نیز برخی از ابعاد سرمایه اجتماعی را- از آنجایی که مربوط به ارتباطات اجتماعی نیز می‌شود- در خود دارا است. در کنار سایر عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، به نظر می‌رسد نه تنها سلامت فیزیکی و روانی می‌تواند بر رضایت شغلی تأثیر بگذارد (Metz, 2012)، بلکه ارتقاء سلامت اجتماعی در حالت کلی و نیز در ابعاد مختلف آن، می‌تواند موجبات افزایش رضایت شغلی افراد را فراهم آورد (افجه و همکاران، ۱۳۸۹: ۳).

در اغلب ادبیات موجود در زمینه ارتباط بین سلامت و رضایت شغلی، چنان که در فراتحلیل انجام شده توسط فاراگر و همکاران^۷ (2005) نیز مشخص است، عمدتاً بر تأثیر رضایت شغلی بر سلامت توجه شده است. با این وصف، حالت عکس چنین تأثیری نیز، هر چند کم‌تر مورد بررسی قرار گرفته است، چندان دور از ذهن نیست. دقت در محتوای سلامت اجتماعی و ابعاد مختلف آن ارتباط این مفهوم را با رضایت شغلی روشن‌تر خواهد کرد. نگرش مثبت به خود و توانایی‌های خود، به دیگرانی که فرد با آن‌ها در تعامل است و به دنیا و کارکردهای آن (مواردی که تعریف سلامت اجتماعی را تشکیل می‌دهند)، در اصل مبتنی بر مجموعه‌ای از ویژگی‌های مثبت شخصیتی است که نه تنها می‌تواند به رضایت عمومی در زندگی منجر شود، بلکه می‌تواند به

¹ Social Health

² Social Integration

³ Social Acceptance

⁴ Social Contribution

⁵ Social Actualization

⁶ Social Coherence

⁷ Faragher et al.

⁸ Positive Affect

⁹ Negative Affect

خود اثربخشی عمومیت یافته^۳، منبع کنترل^۴ و روان‌نژندگرای^۵ روان‌نژندگرای^۵ است که از جمله عناصر اصلی شخصیتی و روان‌شناختی افراد را نیز تشکیل می‌دهند. ارزیابی‌های صورت گرفته در مورد خود با توجه به ماهیت روان‌شناختی آن‌ها چندان در مقاله حاضر مورد نظر ما نیستند. در مقابل، دو دسته دیگر از ارزیابی‌ها؛ شامل ارزیابی در مورد دیگران و ارزیابی در مورد جامعه و دنیا، با عنوان ارزیابی‌های هسته‌ای بیرونی، با توجه به ماهیت و محتوای آن‌ها که کاملاً با مفهوم سلامت اجتماعی قرین هستند، بیشتر در تحقیق حاضر مورد توجه هستند.

بر اساس نظر جاج و همکاران (1998:19-20) تفاوت بین ارزیابی‌های هسته‌ای درونی و بیرونی در این است که ارزیابی‌های بیرونی، ارزیابی‌هایی هستند که افراد در مورد محیط زندگی خود انجام می‌دهند نه خودشان. به نظر جاج و همکاران، ارزیابی‌های هسته‌ای بیرونی شامل ارزیابی‌های فرد در مورد دیگران (به عنوان مثال، اعتماد در مقابل بدگمانی) و یا در مورد دنیا (برای نمونه، اعتقاد به نیک‌خواهی و عدالت محور بودن دنیا) است. این ارزیابی‌ها در کنار ارزیابی‌های هسته‌ای درونی، می‌توانند تأثیرات عمده‌ای بر رضایت شغلی افراد برجای بگذارند.

مفاهیم کاربردی کیز (1998:3-122) در مورد سلامت اجتماعی در ابعاد مختلف آن، کاملاً با مفهوم ارزیابی‌های هسته‌ای بیرونی هماهنگی دارد. کیز در قالب‌بندی مفهوم سلامت اجتماعی^۶ خود آن را در پنج بعد در نظر گرفته است که عبارتند از:

- پیوستگی اجتماعی، که شامل ارزیابی فرد از کم و کیف ارتباطش با دنیای اطراف او است. افراد سالم خود را بخشی از جامعه بزرگ‌تر احساس می‌کنند. در نتیجه، پیوستگی اجتماعی ناظر به مجموعه اشتراکاتی است که فرد احساس

لذت‌آمیز در فعالیت‌های عمومی و اختصاصی زندگی است، در مقابل، احساس مثبت پایین، با نوعی اندوه و خمودگی مشخص می‌شود. در مقایسه با احساس مثبت، احساس منفی (بالا) بعدی عمومی از درگیری توأم با نگرانی و نارضایتی در کارها است که شامل وضعیت‌های نامناسب خلقی نظیر، خشم، خواری و تحقیر، انزجار، احساس تقصیر، ترس و عصبانیت است، در مقابل، احساس منفی پایین با خصلت‌هایی چون آرامش و متانت مشخص می‌شود (Watson et al., 1988:1063).

برای توسعه رویکرد فوق، در ادامه جاج و همکاران (1997) مفهومی جدید با عنوان ارزیابی‌های هسته‌ای^۱ معرفی کردند که شامل عمده ابعاد عوامل عاطفی و شخصیتی است. ارزیابی‌های هسته‌ای به مجموعه جمع‌بندی‌های اساسی و نیمه‌خودآگاه افراد در مورد خود، دیگران و دنیای اطرافشان دلالت دارد. بر این اساس، ارزیابی‌های افراد از دنیای بیرونی نه تنها تحت تأثیر ویژگی‌های اشیا و انتظارات افراد در مورد آن‌ها، بلکه تحت تأثیر پنداشت‌های عمیق (متافیزیکی) آن‌ها در مورد خودشان، سایرین و کل دنیا و کارکرد آن است. به عنوان مصادیقی از چنین ارزیابی‌هایی می‌توان به «من ضعیف هستم»، «سایرین به من صدمه خواهند زد»، «دنیا محل خطرناکی است»، در مقابل ارزیابی‌هایی مانند «من قادرم شرایط اضطراری را مدیریت کنم»، «دیگران می‌توانند شادی به من هدیه دهند»، «زندگی یک نوع مخاطره‌جویی (مثبت) است» اشاره کرد. در چنین چهارچوبی، ارزیابی‌های هسته‌ای مثبت می‌توانند از جمله عوامل مؤثر بر رضایتمندی در زندگی و همچنین رضایتمندی شغلی در نظر گرفته شوند.

بنابر نظر جاج و همکاران (1997) سه دسته از ارزیابی‌های اساسی که فرد به آن دست می‌زند عبارتند از: ارزیابی در مورد خود، ارزیابی در مورد دیگران و ارزیابی در مورد دنیایی که فرد در آن زندگی می‌کند. ارزیابی‌های افراد در مورد خودشان شامل ارزیابی‌هایی در زمینه اعتماد به نفس^۲،

³ Generalized Self-Efficacy

⁴ Locus of Control

⁵ Neuroticism

⁶ Social Well-being

¹ Core Evaluations

² Self-esteem

افراد سالم در این بعد، نه تنها دغدغه مناسب بودن دنیایی که در آن زندگی می‌کنند را دارند، بلکه احساس می‌کنند که قابلیت درک آنچه در اطرافشان می‌گذرد را نیز دارا هستند.

با توجه به محتوای مفهوم سلامت اجتماعی که به نگاه مثبت فرد در مورد خود، دیگران و جامعه و دنیا دلالت دارد، جاج و همکاران (1998:18) پیشنهاد کرده‌اند که افرادی که خود را خوب و کارآمد ارزیابی کنند به شکل کاملاً متفاوتی نسبت به افرادی که چنین نیستند، در برابر افزایش فشارها و مسؤولیت‌های شغلی واکنش نشان خواهند داد. به همین ترتیب، افرادی که دیگران را افرادی غیر امین و غیرقابل اعتماد و نیز دنیا را مکان خطرناکی برای زندگی ارزیابی نمایند، در مقایسه با افرادی که بر عکس فکر کنند، رویکرد کاملاً نامساعدی نسبت به شغل خود اتخاذ خواهند کرد.

جاج و همکاران (1997:175) در جمع‌بندی و توسعه مدل نظری در زمینه ارزیابی‌های هسته‌ای و تبعات آن (در ارتباط با رضایت شغلی) معتقدند که ارزیابی‌های هسته‌ای فرد می‌تواند در سه دسته ارزیابی‌های هسته‌ای در مورد خود^۲، ارزیابی‌های هسته‌ای در مورد دیگران^۳، و ارزیابی‌های هسته‌ای در مورد دنیا^۴ طبقه‌بندی شوند که هر سه آن‌ها می‌توانند بر رضایت شغلی و رضایت از زندگی تأثیرگذار باشند (Judge et al., 1997:176). آن‌ها برای تعیین مکانیزم‌های تأثیرگذاری ارزیابی‌های هسته‌ای بر رضایت شغلی چهار مکانیزم اثرگذاری در نظر گرفته‌اند که در ادامه به طور خلاصه به آن‌ها پرداخته شده است.

مکانیزم اول، تأثیرگذاری مستقیم ارزیابی‌های هسته‌ای بر رضایت شغلی از طریق تعمیم‌پذیری احساسی است، به این معنی که افرادی که ارزیابی‌های مثبتی در مورد خود، دیگران و جامعه و دنیا داشته‌اند، احساس و ارزیابی‌های مشابهی را در مورد شغل و ویژگی‌های شغلی خود نیز خواهند داشت و همین می‌تواند موجب رضایت‌مندی بالای شغلی در میان

می‌کند با افراد دیگری که واقعیت اجتماعی حیات وی را می‌سازند، دارد.

- پذیرش اجتماعی، که در واقع می‌تواند به عنوان نسخه اجتماعی پذیرش خود در نظر گرفته شود، ناظر بر تفسیر دنیا از زاویه نگاه و ویژگی‌های دیگر افراد جامعه به عنوان یک مقوله عمومیت یافته است. افراد دارای میزان بالایی از پذیرش اجتماعی، دیگران را افرادی معتمد، مهربان و سختکوش در نظر خواهند گرفت.

- اقدام اجتماعی، به نگرش فرد در زمینه ارزش اجتماعی خودش اشاره دارد و شامل این باور است که فرد عضو مهمی از جامعه است و برای دنیا نیز فردی ارزشمند تلقی می‌شود. این بعد از سلامت اجتماعی دلالت بر این تصور توسط فرد دارد که آنچه که او انجام می‌دهد، برای تداوم حیات جامعه ارزشمند و ضروری است.

- شکوفایی اجتماعی، دلالت بر ارزیابی پتانسیل و خط سیر جامعه در نظر فرد دارد. شکوفایی اجتماعی بر این باور در مورد جامعه استوار است که جامعه دارای پتانسیلی است که از طریق نهادهای اجتماعی و مجموعه شهروندان تحقق می‌یابد. افراد سالم از این نظر، مساعدت‌کننده نسبت به حال و شرایط آینده جامعه است و قادر به درک پتانسیل‌های جامعه خواهند بود.

- سازواری اجتماعی^۱ بیانگر درک فرد از کیفیت، سازمان و عملکرد دنیای اجتماعی وی است و شامل نوعی احساس نیاز به دانستن بیشتر در مورد دنیا توسط او می‌شود.

^۱ منظور از سازواری اجتماعی چنان که در متن مقاله هم اشاره شده، ترجمه عبارت Social Coherence از ابعاد سلامت اجتماعی است. گرچه در ادبیات پژوهشی موجود، این عبارت به انسجام اجتماعی ترجمه شده، ولی نگارندگان مقاله حاضر، به دلیل این که این عبارت اولاً رساننده همه آنچه که محتوای این مفهوم می‌باشد نیست و دوماً به دلیل این که انسجام اجتماعی در مباحث جامعه‌شناختی در حالت کلی مفهومی مشخص با تعاریف خاص خود است، ترجیح داده‌اند برای جلوگیری از اشتباه و نیز تصحیح ترجمه‌های قبلی از این واژه، از عبارت سازواری اجتماعی به جای انسجام اجتماعی در ترجمه استفاده کنند که هم با انسجام اجتماعی در مباحث جامعه‌شناختی متمایز گردد و هم محتوای این بعد از سلامت اجتماعی بهتر منعکس شود.

^۲ Core evaluations of the self

^۳ Core evaluations of others

^۴ Core evaluations of the world

است. در ادامه به بخشی از ادبیات پژوهشی مربوط به موضوع مورد بررسی در مقاله حاضر به شکل خلاصه پرداخته شده است.

از مهم‌ترین مطالعات قبلی که در زمینه ارتباط بین سلامت اجتماعی و رضایت شغلی در کشور در سال ۱۳۸۹ انجام و منتشر شده، مطالعه افجه و همکاران (۱۳۸۹) با عنوان «تأثیر میزان سلامت اجتماعی بر میزان رضایت شغلی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو)» است. بر اساس نتایج این تحقیق، تنها دو بعد از ابعاد پنجگانه سلامت اجتماعی؛ یعنی انسجام‌پذیری اجتماعی و شکوفایی اجتماعی تأثیر معناداری بر رضایت شغلی کارکنان داشته‌اند. نیز بر اساس یافته‌ها، انسجام‌پذیری اجتماعی در میزان رضایت از کار، ترفیع، حقوق و مزایا و رضایت از همکاران تأثیر داشته و شکوفایی اجتماعی بر رضایت از ترفیع، کار و رضایت از سرپرست مؤثر است. شاخص سلامت اجتماعی نیز در کل بر میزان رضایت از کار و ترفیع تأثیر معناداری داشته است.

نتایج پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی از نظر کارکنان کارخانه کاوش گرمسار» توسط نام‌آوری (۱۳۸۸) که به روش پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه بسته پاسخ، روی حدود ۳۰۰ نفر از کارکنان کارخانه کاوش گرمسار انجام شده، نشان می‌دهد که متغیرهای جنس، سن، میزان تحصیلات، وضعیت تأهل، سابقه شغلی، حقوق و دستمزد، گروه شغلی، سلامت اجتماعی و روانی با رضایت شغلی رابطه معناداری دارند.

رضوی اصل (۱۳۷۶) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه عوامل اقتصادی، اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان ادارات و نهادهای دولتی شهر دهمش» با روش پیمایشی و استفاده از پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها در میان کارکنان ادارات دولتی شهر دهمش (۴۵۰ نفر) سعی در شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی داشته است. بر اساس نتایج این تحقیق، متغیرهای سلامت اجتماعی و سلامت جسمانی، منزلت شغلی، حقوق و دستمزد خانوار، حقوق و مزایا و گروه

چنین افرادی شود. مکانیزم دوم، تأثیرگذاری غیر مستقیم ارزیابی‌های هسته‌ای بر رضایت شغلی از طریق ارزشیابی ادراکی است، به این معنی که ارزیابی‌های هسته‌ای می‌توانند فرایند ادراک و ارزش‌یابی افراد از خصیصه‌های شغلی خود (شامل بازخورد شغلی، همکاران، استقلال شغلی، عدالت شغلی و نظایر این‌ها) را تحت تأثیر قرار داده و از همین طریق موجبات رضایت شغلی (بسته به محتوای این ادراک و نتیجه ارزشیابی‌ها) بالا یا پایین را فراهم آورند. مکانیزم سوم، شامل تأثیرگذاری ارزیابی‌های هسته‌ای بر رضایت شغلی با تحت تأثیر قرار دادن مجموعه اعمال و رفتارهایی است که افراد در ارتباط با شغل خود (از قبیل انتخاب شغل، پایداری زمان مواجهه با ناکامی شغلی، دستیابی به موفقیت‌های عملی در شغل و نظایر این‌ها) انجام می‌دهند. مکانیزم چهارم، تأثیرگذاری ارزیابی‌های هسته‌ای بر رضایت شغلی به عنوان عوامل تعدیل‌کننده است، به این معنی که خصیصه‌های شغلی که می‌توانند بر رضایت شغلی تأثیر بگذارند، خودشان تحت تأثیر ارزیابی‌های هسته‌ای می‌توانند قرار داشته باشند.

با توجه به مباحث فوق‌الذکر، و نیز با توجه به ارتباط محتوایی بسیار نزدیکی که بین سلامت اجتماعی و ارزیابی‌های هسته‌ای بیرونی وجود دارد، می‌توان تأثیرگذاری سلامت اجتماعی بر رضایت شغلی را مفروض دانست. می‌توان ادعا کرد که سلامت اجتماعی (و نیز ابعاد پنج‌گانه آن) می‌تواند سطح رضایت شغلی کارکنان را تحت تأثیر خود داشته باشند.

ادبیات پژوهشی

با این که به لحاظ محتوایی دو مفهوم ارزیابی هسته‌ای بیرونی و سلامت اجتماعی تداخل محتوایی بسیار بالایی با همدیگر دارند، نیز با این‌که ادبیات به نسبت گسترده‌ای در مورد بررسی تأثیر ارزیابی‌های هسته‌ای بیرونی بر رضایت‌مندی شغلی وجود دارد، اما مطالعات کافی در زمینه بررسی تأثیر ناشی از سلامت اجتماعی بر رضایت شغلی انجام نگرفته

روان‌شناختی با عملکرد و رضایت شغلی مشاهده شد. همچنین نتایج حاکی از این است که شاخص ترکیبی می‌تواند کارایی بهتری در مقایسه با اثرات چهارگانه مستقل در مدل‌های تحلیلی داشته باشد.

جمع‌بندی نظری و ارائه مدل تحلیلی تحقیق

با توجه به مطالب نظری ارائه شده و نیز مرور ادبیات موجود در زمینه رضایت شغلی، می‌توان نتیجه گرفت که (به عنوان فرضیه اصلی تحقیق)، بین سلامت اجتماعی و رضایت شغلی می‌توان رابطه معناداری یافت. از این رابطه کلی، می‌توان رابطه بین تک تک ابعاد سلامت اجتماعی را نیز با رضایت شغلی مفروض در نظر گرفت.

افرادی که نگرش مثبتی نسبت به خود، به دیگران و اطرفیان و به مجموعه هستی و کارکردهایش داشته‌اند با امیدواری بیشتری دست به فعالیت و تلاش خواهند زد. چنین افرادی در درجه اول از بودن خود، در درجات بعدی از داشته‌های خویش (از جمله موقعیت شغلی فعلی و نیز همه ملحقات و ویژگی‌های حرفه‌ای خود) احساس رضایت بیشتری در مقایسه با افراد دارای نگرش‌های منفی در مورد خود، اطرفیان و کل هستی خواهند داشت. به اعتقاد کییز (1998) افراد دارای سطح سلامت اجتماعی بالا افرادی هستند؛ که احساس می‌کنند بخشی از جامعه خود هستند؛ به دیگران اعتماد دارند؛ احساس می‌کنند دیگران از قابلیت مهربانی برخوردارند؛ نگرش مثبتی نسبت به ماهیت انسان‌ها دارند؛ اعتقاد دارند که آدم‌ها می‌توانند ساعی و با پشتکار باشند؛ با دیگران احساس راحتی می‌کنند؛ معتقدند افراد مولد و مؤثری برای جامعه خود هستند؛ نسبت به شرایط جامعه و آینده آن امیدوارند؛ توانایی‌های بالقوه جامعه خود را برای ترقی و پیشرفت درک می‌کنند؛ در مورد جامعه خود و مسائل آن حساسیت به خرج می‌دهند و احساس می‌کنند توانایی آن‌چه در اطرافشان می‌گذرد را دارا هستند.

استخدامی کارکنان رابطه معنادار و مثبتی با رضایت شغلی نشان داده است.

علی^۱ (2014) در مقاله‌ای با عنوان «تأثیر ایمنی و سلامت بر نگهداشت نیروی کار» که در میان ۲۰۰ نفر از کارکنان دانشگاهی در لاهور و به روش پیمایشی انجام شده، تأثیر ناشی از ایمنی و سلامت بر رضایت شغلی و نگهداشت کارکنان را بررسی کرده است. نتایج این مطالعه حاکی از تأثیر مثبت و معنادار ایمنی و سلامت بر رضایت شغلی و از این طریق، بر میزان نگهداشت کارکنان دانشگاهی در لاهور پاکستان است.

کوپر و همکاران^۲ (2014) در مقاله‌ای با عنوان «شخصیت و رضایت شغلی: مستندات از یک نمونه بروکرات‌های سطح خیابان^۳»، با طرح رضایت شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین اجزاء موفقیت بروکراتیک، استفاده از اطلاعات جمع‌آوری شده از حدود ۱۰۰۰ کارکن بخش عمومی، تأثیر عوامل اصلی شخصیتی را بر رضایت شغلی مورد بررسی قرار دادند. بر اساس یافته‌های این پژوهش، ویژگی‌های مبنایی شخصیتی توانسته برای تبیین رضایت یا عدم رضایت شغلی کارکنان به کار آید.

لوتانس و همکاران (2007) در مقاله‌ای با عنوان «سرمایه مثبت روان‌شناختی: اندازه‌گیری و ارتباط با عملکرد و رضایت»، تلاش کرده‌اند تا نشان دهند که چگونه، امیدواری، انعطاف‌پذیری، خوش‌بینی و اثر بخشی به شکل مستقل و ترکیبی می‌توانند عملکرد شغلی و رضایت شغلی را تحت تأثیر خود داشته باشند. بر اساس نتایج این مطالعه، رابطه مثبت و معناداری بین شاخص ترکیبی چهار ویژگی

^۱ Ali

^۲ Cooper et al.

^۳ بروکرات‌های سطح خیابان (Street-level Bureaucrats) به گروهی از بروکرات‌ها گفته می‌شود که در سطوح پایین سازمان‌ها و ارگان‌های رسمی موجود در جامعه و در حوزه برقراری نظم و امنیت و نیز ارائه خدمات عمومی در سطح خیابان‌ها و در مواجهه مستقیم با عموم مردم قرار دارند. برای مثال‌هایی از چنین بروکرات‌هایی می‌توان به مامورین پلیس راهنمایی رانندگی، مامورین آتش‌نشانی و جزء آن‌ها اشاره کرد (مولفین).

در کنار فرضیه‌های اصلی، تأثیرات احتمالی ناشی از متغیرهای زمینه‌ای؛ سن، جنس، وضعیت تأهل، تحصیلات، درآمد و سابقه شغلی در تحلیل‌ها وارد شده‌اند. بر این اساس مدل تحلیلی تحقیق حاضر به شکل زیر قابل ارائه است:

ناگفته پیداست که افرادی با چنین ویژگی‌هایی، ارزیابی‌های مثبتی در مورد خود، اطرافیان و از جمله همکاران خود در سمت‌های مختلف سازمانی و حرفه‌ای خود خواهند داشت. جملگی این رویکردهای مثبت می‌تواند جهت‌گیری فرد در مورد شغل و ویژگی‌های شغلی وی را نیز به شکل مثبتی تحت تأثیر قرار دهد.



شکل ۱- مدل تحلیلی تحقیق

پرسشنامه‌های استاندارد جمع‌آوری و توسط نرم‌افزارهای SPSS و R مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. به لحاظ مفهومی، رضایت شغلی، به عنوان شرایطی (به لحاظ عاطفی) مثبت و رضایت‌آمیز ناشی از ارزیابی فرد از شغلش و ابعاد مختلف آن در نظر گرفته شده است (Parker, 2007). لاک و همکاران^۱ (2001:26, in: Judge et al., 1976) در یکی از اولین تعاریف ارائه شده در مورد رضایت شغلی، آن را به عنوان «وضعیت مثبت و رضایت بخش احساسی و عاطفی ناشی از ارزیابی شغل فرد یا تجارب شغلی وی»

بر اساس مدل تحلیلی ارائه شده، تأثیر ابعاد مختلف سلامت اجتماعی به همراه متغیرهای زمینه‌ای بر شاخص کلی رضایت شغلی (ترکیب رضایت در ابعاد هفتگانه تجارب شغلی) ارزیابی شده است.

روش‌شناسی

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات پیمایشی است و می‌توان آن را جزء تحقیقات پنهانگر به حساب آورد. بر اساس معیار زمان، پژوهش حاضر از نوع مطالعات مقطعی است. داده‌ها توسط

¹ Locke et al.

شغلی در قالب طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً موافق، موافق، بی تفاوت، مخالف و کاملاً مخالف) طراحی شده است.

جنس افراد در دو طبقه مرد و زن؛ سن به صورت یک سؤال باز بر حسب سال؛ وضعیت تأهل در دو طبقه مجرد و متأهل؛ سطح تحصیلات به صورت تعداد سنوات تحصیلی، درآمد به شکل یک سؤال باز و سابقه شغلی با یک سؤال باز بر حسب ماه، از پاسخگویان پرسیده شده است.

جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل تمامی کارکنان شرکت گلسان بافت تبریز به تعداد ۵۲۳ نفر است که از این تعداد ۵۱۰ نفر کارکنان اجرایی و ۱۳ نفر را کارکنان ستادی تشکیل می‌دهند. به علت کوچک بودن جامعه آماری تحقیق، پرسشنامه‌ها در بین تمامی ۵۲۳ کارکنان شرکت گلسان بافت تبریز توزیع و جمع‌آوری شدند.

هرچند پرسشنامه‌های استاندارد در شرایط متعددی مورد ارزیابی و تدقیق قرار گرفته‌اند، به هر حال برای ارزیابی روایی پرسشنامه (با روش اعتبار محتوایی از نوع صوری) سعی شده پرسشنامه در اختیار برخی از اساتید گروه علوم اجتماعی قرار گرفته و پیشنهادات اصلاحی آن‌ها حتی‌المقدور در نظر گرفته شده است. برای تعیین پایایی شاخص‌های اصلی تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده که مقدار آن برای شاخص رضایت شغلی حدود ۰/۸۶ و برای شاخص سلامت اجتماعی حدود ۰/۸۳ است. آلفای کرونباخ مربوط به ابعاد سلامت اجتماعی نیز، به استثنای دو بعد سازواری و اقدام اجتماعی که اندکی پایین‌تر از سطح قابل قبول هستند، سه بعد دیگر شاخص سلامت اجتماعی دارای ضرایب بالاتر از ۰/۶ هستند.

یافته‌های تحقیق

بررسی اطلاعات عمومی پاسخگویان نشان می‌دهد که از میان همه کارکنان شرکت گلسان بافت تبریز (۵۲۳ نفر) در حدود ۴۵۹ نفر (نزدیک به ۸۸ درصد) مرد، ۳۶۰ نفر (نزدیک به ۶۹ درصد) متأهل و ۴۸۹ نفر (بیش از ۹۶ درصد) را کارکنان

تعریف کرده‌اند. این تجارب شغلی می‌توانند در ابعاد: ماهیت کار، سرپرستی کار، حقوق، مزایا و ترفیع شغلی، همکاران، محیط کار و امکانات شغلی در نظر گرفته شوند. در پژوهش حاضر رضایت شغلی با استفاده از پرسشنامه استاندارد خلاصه شده شاخص توصیف شغلی^۱ که توسط دانشگاه دولتی بولینگ گرین^۲ (۲۰۰۹) توسعه داده شده (شامل ۳۳ گویه) در ابعاد: ماهیت کار، سرپرست، حقوق و دستمزد، ترفیع، همکاران، محیط کار و نهایتاً بعد امکانات^۳ در کنار یک گویه در مورد رضایت عمومی از کار مورد سنجش قرار گرفته است.

سلامت اجتماعی، بنابر تعریف کیز (۱۹۹۸:۳-۱۲)، شامل ارزیابی‌های فرد از شرایط و عملکرد خود در جامعه است که می‌توان آن را در پنج بعد در نظر گرفت. بعد پیوستگی اجتماعی که عبارت از ارزیابی کیفیت ارتباطی است که فرد با جامعه و اجتماع خود دارد؛ بعد پذیرش اجتماعی شامل فهم جامعه از طریق خصوصیات و کیفیات افراد دیگر به عنوان یک مقوله عمومیت یافته است؛ اقدام اجتماعی که اشاره به ارزیابی فرد از ارزش اجتماعی خودش دارد؛ شکوفایی اجتماعی که بر ارزیابی فرد در مورد پتانسیل و خط سیر جامعه برمی‌گردد؛ و نهایتاً بعد سازواری اجتماعی که دلالت بر درک کیفیت، سازمان و عملکرد دنیای اجتماعی دارد که شامل دغدغه در مورد اطلاع از دنیا و عملکرد آن است. برای سنجش سلامت اجتماعی در ابعاد پنجگانه آن از تعاریف عملیاتی کیز (۱۹۹۸) شامل ۲۶ گویه استفاده شده است. تنها توضیح این‌که، به طور نسبی تلاش شده تا گویه‌ها در ارتباط با تجارب شغلی افراد و نگرش آن‌ها نسبت به سازمان طرح شوند. همه گویه‌های مفاهیم سلامت اجتماعی و رضایت

^۱ Abridged Job Descriptive Index

^۲ Bowling Green State University

^۳ لازم به ذکر است که این بعد در پرسشنامه خلاصه شده شاخص توصیف شغلی وجود ندارد و با توجه به شرایط ایران، توسط محققان و به پیروی از ادبیات پژوهشی موجود در کشور به مجموعه ابعاد رضایت شغلی افزوده شده است.

گلسان بافت تبریز را ارائه کرده است. این جدول شامل اطلاعات کمینه، بیشینه، میانگین، انحراف استاندارد مقادیر و اطلاعات مربوط به شکل توزیع متغیرها (شامل چولگی و کشیدگی) را به نمایش گذاشته است:

اجرائی تشکیل می‌دهند. در کل ۶ نفر اطلاعات جنسی و ۷ نفر اطلاعات وضعیت تأهل خود را گزارش نکرده‌اند. جدول شماره ۱ آماره‌های توصیفی متغیر وابسته (رضایت شغلی)، متغیرهای اصلی مستقل (سلامت اجتماعی و ابعاد آن) و متغیرهای زمینه‌ای فاصله‌ای مربوط به کارکنان شرکت

جدول ۱- آماره‌های توصیفی مربوط به متغیر وابسته و متغیرهای مستقل فاصله‌ای تحقیق

متغیرها	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار	چولگی		کشیدگی		تعداد
					انحراف آماره	انحراف استاندارد	انحراف آماره	انحراف استاندارد	
رضایت شغلی	۱/۸	۴/۸۳	۳/۲۲	۰/۵۹۴	-۰/۲۷۱	۰/۱۰۷	-۰/۳۲۲	۰/۲۱۳	۵۲۳
سلامت اجتماعی	۱/۵۸	۴/۸	۳/۲۴	۰/۵۶۱	-۰/۲۶۷	۰/۱۰۷	۰/۰۲۷	۰/۲۱۳	۵۲۳
پیوستگی	۱	۵	۳/۵۳	۰/۸۱۲	-۰/۳۸۹	۰/۱۰۷	-۰/۲۵۷	۰/۲۱۳	۵۲۳
پذیرش	۱	۵	۳/۰۶	۰/۹۰۴	-۰/۱۴۶	۰/۱۰۷	-۰/۵۲۸	۰/۲۱۴	۵۱۹
اقدام	۱	۵	۴/۰۴	۰/۶۵۴	-۰/۶۹۹	۰/۱۰۷	۱/۰۵۳	۰/۲۱۳	۵۲۲
شکوفایی	۱	۵	۲/۹۲	۰/۹۲۰	۰/۰۲۸	۰/۱۰۷	-۰/۴۱۳	۰/۲۱۴	۵۲۰
سازواری	۱	۵	۲/۶۴	۰/۹۳۸	۰/۰۵۱	۰/۱۰۷	-۰/۳۷۸	۰/۲۱۴	۵۲۱
سن (به سال)	۱۸	۵۷	۳۰/۳۸	۵/۹۱۳	۰/۹۰۲	۰/۱۱۰	۱/۴۷۸	۰/۲۲۰	۴۸۹
سابقه شغلی (ماه)	۱	۱۹۲	۳۷/۶۸	۴۳/۷۳	۱/۶۶۵	۰/۱۰۹	۲/۱۷۳	۰/۲۱۷	۵۰۶
تحصیلات (سال)	۱	۱۸	۱۱/۳	۲/۶	-۰/۲۷۷	۰/۱۰۸	۱/۲۳۱	۰/۲۱۶	۵۱۰
درآمد (هزار تومان)	۴۰۰	۱۴۰۰	۶۶۴	۱۴۸	۰/۸۷۱	۰/۱۱۱	۱/۸۲۶	۰/۲۲۲	۴۸۲

کم‌ترین سطح آن در حدود ۱/۵۸ تا بیشترین میزان در حدود ۴/۸ در نوسان است. نمره متوسط شاخص سلامت اجتماعی در حدود ۳/۲۴ (آن هم در حد متوسط) قرار داشته است. به لحاظ شکل توزیع نیز، چنان‌که آماره‌های مربوط به چولگی و کشیدگی نشان می‌دهند، توزیع مقادیر متغیر سلامت اجتماعی نیز تفاوت چندانی از یک توزیع نرمال ندارد. نمرات مربوط به ابعاد سلامت اجتماعی کارکنان نیز حاکی از نمرات بالاتر سلامت در ابعاد اقدام و پیوستگی نسبت به سایر ابعاد و نمره پایین کارکنان در بعد سازواری اجتماعی نسبت به بقیه ابعاد است. توزیع مقادیر هر کدام از ابعاد سلامت اجتماعی نیز با توجه به اطلاعات چولگی و کشیدگی مربوط به آن‌ها (ضمن

شاخص کلی رضایت شغلی کارکنان مابین ۱/۸ (به عنوان پایین‌ترین سطح رضایت شغلی) و ۴/۸۳ (به عنوان بالاترین سطح رضایت‌مندی شغلی) متغیر است. میانگین نمره رضایت شغلی کارکنان در حدود ۳/۲۲ برآورد شده است که با توجه به جایگاه این نمره در طیف رضایت‌مندی، می‌توان گفت که سطح رضایت شغلی کارکنان در سطح متوسطی قرار دارد. اطلاعات مربوط به آماره‌های چولگی و کشیدگی و انحراف استانداردهای مربوطه به هر کدام نشان می‌دهد که توزیع مقادیر متغیر رضایت شغلی تا حد زیادی نزدیک به یک توزیع نرمال است.

شاخص کل سلامت اجتماعی نیز در میان کارکنان از

مقادیر این سه متغیر انحراف به نسبت زیادی از یک توزیع نرمال دارد، چیزی که در آماره‌های چولگی و کشیدگی منعکس شده است. باید اذعان داشت که محققان برای بررسی اثرات نسبی این انحراف از نرمالیتی در تحلیل‌های آماری اقدام کردند، بررسی‌ها نشان داد که انحرافات موجود اثر معناداری در نتایج تحلیل‌ها ندارد. به همین دلیل از همان متغیرهای اولیه در تحلیل‌های آماری بهره گرفته شده است. برای بررسی و ارزیابی فرضیه‌های تحقیق در ارتباط با جنس و وضعیت تأهل، که هر دو اسمی دو حالت هستند و رضایت شغلی از آزمون تی-تست استفاده شده که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است:

وجود انحرافات نسبی و جزئی در مواردی تا حد زیادی دارا بودن توزیع نرمال توسط هر پنج بعد سلامت اجتماعی را نشان می‌دهند. انحرافات جزئی مشاهده شده از توزیع نرمال در برخی موارد در حدی نیست که بتواند تأثیراتی تعیین‌کننده در تحلیل‌ها بر جای بگذارد.

میانگین سنی کارکنان کمی بالاتر از ۳۰ سال، متوسط سابقه شغلی آن‌ها در حدود ۴۳/۷ ماه، سطح تحصیلاتشان (به سال) در حدود ۱۱/۳ سال به طور متوسط و میزان درآمد متوسط کارکنان در حدود ۶۶۴ هزار تومان در ماه است. بررسی شکل توزیع سه مورد از متغیرهای زمینه‌ای (شامل سن، درآمد و به ویژه سابقه شغلی) نشان می‌دهد که توزیع

جدول ۲- مقایسه میانگین رضایت شغلی کارکنان بر اساس جنس (مرد-زن) و وضعیت تأهل (مجرد- غیرمجرد)

تعداد میانگین	انحراف استاندارد	آماره t	درجه آزادی	معناداری دو دامنه	تفاوت میانگین‌ها	عامل بیزی	
						(نسبت برتری درستی فرضیه تحقیق در مقابل فرضیه صفر)	
۴۵۹	۳/۲۱	۰/۶۰۰۰	۵۱۵	۰/۶۳۴	-۰/۰۳۹	۰/۱۶۹	مرد
۵۸	۳/۲۵	۰/۵۱۹	۵۱۴	۰/۶۳۴	-۰/۰۳۹	۰/۱۶۹	زن
۱۵۶	۳/۲۷	۰/۶۲۱	۵۱۴	۰/۱۶۸	۰/۰۷۸	۰/۲۶۷	مجرد
۳۶۰	۳/۲۰	۰/۵۷۹	۱/۳۸۲	۰/۱۶۸	۰/۰۷۸	۰/۲۶۷	غیرمجرد

ندارد (Gorard, 2013:54; in: Jone, 2015). پیشنهاد دیگر کنار نهادن آمار استنباطی و تکیه بر تفاوت عملی^۱ بین دو گروه مورد بررسی است. تفاوت عملی، در برابر تفاوت معنادار آماری، عمدتاً مبتنی بر متن تحقیق، خصوصیات (از جمله حساسیت) کمیت مورد بررسی و استنباط محقق از شرایط تحقیق است. بنابراین این ملاک، تفاوت اندک (۰/۰۴) واحدی در یک طیف (۴/۸۳-۱/۸) در بین مردان و زنان و تفاوت ۰/۰۷ واحدی در بین افراد مجرد و غیرمجرد نمی‌تواند به عنوان تفاوت‌های عملی قابل توجه در بین گروه‌های مورد بررسی در نظر گرفته شود.

بر اساس اطلاعات جدول ۲، میانگین رضایت شغلی زنان به طور نامحسوسی بیشتر از مردان و رضایت‌مندی شغلی مجردان اندکی بیشتر از افراد غیرمجرد است. باید اذعان داشت که با توجه به تمام شماری انجام شده در شرکت گلسان بافت (شرکت مورد بررسی تحقیق حاضر)، استفاده از آمار استنباطی کلاسیک به دلیل تمام شماری، توجیه چندانی پیدا نمی‌کند. در چنین مواردی چندین پیشنهاد در نتیجه‌گیری نهایی در مورد معناداری تفاوت‌ها وجود دارد. یکی از آن‌ها عبارت از این است که به لحاظ تمام شماری، هر میزان تفاوت (هرچند بسیار اندک) را می‌توان به عنوان تفاوت واقعی بین دو گروه در نظر گرفت و عملاً نیازی به استفاده از آمار استنباطی که هدف عمده آن تعمیم یافته‌ها از نمونه به جامعه است، وجود

¹ Practical

۲۰ حاکی از مدارک قوی و مقادیر بالای ۱۵۰ نشان از وجود مدارک کاملاً قوی برای پذیرش فرضیه تحقیق (در برابر فرضیه صفر) دارند. با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر، تفاوت‌های بین دو گروه زن و مرد و مجرد و غیرمجرد از نظر رضایت شغلی‌شان، قابل اغماض است.

جدول ۳ ضرایب پیرسون میان متغیرهای مستقل زمینه‌ای و سلامت اجتماعی (و ابعاد آن) را با رضایت شغلی (و ابعاد آن) را به منظور بررسی روابط دو متغیره یا آزمون فرضیه‌ها، ارائه کرده است. از میان چهار متغیر زمینه‌ای شامل سن، تحصیلات، سابقه شغلی و درآمد، تنها دو متغیر سن و سابقه شغلی به شکل معنادار و معکوسی با رضایت شغلی کارکنان در ارتباط است. بر اساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون، سن و شاخص رضایت شغلی به شکل ضعیف ($r=-0.13$) و معکوس با یکدیگر در ارتباط است که این ضریب در سطح معناداری کمتر از ۰,۰۱ قرار می‌گیرد. سابقه شغلی نیز با ضریب همبستگی ۰,۱۴- با رضایت شغلی با سطح معناداری کوچک‌تر از ۰/۰۱ در ارتباط است. تأثیر سابقه شغلی نیز همانند سن، کاهش یافته است، به این معنی که افزایش سن و سابقه شغلی هر دو به شکل معناداری موجب پایین آمدن سطح رضایت شغلی کارکنان می‌شود. ضرایب همبستگی مربوط به درآمد و تحصیلات به لحاظ آماری معنادار نیستند. ضمن ضرورت توجه دوباره به این نکته که زمان انجام همه شماری تفسیر سطوح معناداری ضرایب و تأثیرات، محل بحث است، دست کم در مورد ضرایب همبستگی و نیز در ادامه تحلیل‌های رگرسیونی، بحث از شدت رابطه و یا اندازه تأثیر با استفاده از آمار کلاسیک همچنان امکان‌پذیر است.

پیشنهاد سوم در مواردی که مطالعه با داده‌های غیر قابل تکرار (که داده‌های سرشماری یکی از مصادیق آن است) انجام می‌گیرد، استفاده از آمار بیزی^۱ به جای آمار کلاسیک است (Jakman, 2009; Jones, 2015) که از زاویه‌ای کاملاً متفاوت به آمار استنباطی نگاه می‌کند. آمار بیزی با وجود سابقه طولانی در علوم اجتماعی، حدود دو دهه اخیر توجه ویژه‌ای را در تحقیقات اجتماعی به عنوان جایگزینی برای آمار کلاسیک به خود جلب کرده است که در این مقاله فرصت پرداختن به این نوع آمار وجود ندارد و جاهای دیگر به تفصیل مورد بحث قرار گرفته است.^۲

به هر حال، نتایج آمار بیزی و در این مورد، عامل بیزی^۳ برای بررسی احتمال درستی فرضیه تحقیق (وجود تفاوت) در برای احتمال درستی فرضیه صفر (عدم تفاوت) که در ستون آخر جدول ۲ ارائه شده، نشان می‌دهد که احتمال درست بودن فرضیه تحقیق مبنی بر وجود تفاوت بین مردان و زنان در حدود ۰/۱۶۹ و در مورد وضعیت تأهل در حدود ۰/۲۶۷ است، به این معنی که احتمال درست بودن فرضیه تحقیق در مقابل فرضیه صفر در حدود ۱ به ۶ است. این گفته با شدت اندکی کم‌تر در مورد تفاوت بین دو گروه مجرد و غیرمجرد نیز صادق است که عامل بیزی محاسبه شده نشان از این دارد که احتمال درست بودن فرضیه تحقیق در برابر فرضیه صفر در این مورد در حدود ۱ به ۳/۵ است.

هرچند به لحاظ نظری محدودیتی برای کمیت عامل بیزی وجود ندارد، به هر حال بنا بر نظر کاس و رافتری^۴ (1995, in: Navarro, 2015:563) عامل بیزی کم‌تر از ۳ مدارک قابل اغماض، مقادیر ۲۰-۳ مدارک قابل قبول، مقادیر ۱۵۰-

^۱ Bayesian Statistics

^۲ برای مثال علاقه‌مندان می‌توانند به کتاب تحلیل بیزی برای علوم اجتماعی (جکمن، ۲۰۰۹) مراجعه نمایند.

^۳ Bayes Factor: عامل بیزی که در آمار بیزی به عنوان عددی (نسبتی) است که نسبت برتری (Odds) درست بودن یک فرضیه (یا مدل) در برابر فرضیه (یا مدل) جایگزین را نشان می‌دهد که در تحقیق حاضر برای محاسبه آن از نرم‌افزار آماری R و کد ttestBF در بسته معادلاتی BayesFactor استفاده شده است.

^۴ Kass and Raftery

جدول ۳- ضرایب همبستگی پیرسون میان متغیرهای مستقل و رضایت شغلی (و ابعاد آن)

رضایت شغلی	کار	سرپرست	دستمزد	ترفیع	همکاران	محیط کار	تسهیلات
سلامت اجتماعی	۰/۵۵**	۰/۵۸*	۰/۴۰**	۰/۵۵**	۰/۴۳**	۰/۳۶**	۰/۲۴**
پیوستگی اجتماعی	۰/۵۳**	۰/۵۶**	۰/۲۶**	۰/۵۰**	۰/۴۶**	۰/۲۲**	۰/۲۵**
پذیرش اجتماعی	۰/۵۳**	۰/۴۶**	۰/۲۰**	۰/۳۹**	۰/۵۰**	۰/۲۳**	۰/۱۹**
اقدام اجتماعی	۰/۱۸**	۰/۲۶**	-۰/۰۱	۰/۱۵**	۰/۲۳**	۰/۰۱	-۰/۰۱
شکوفایی اجتماعی	۰/۵۹**	۰/۴۷**	۰/۴۸**	۰/۴۴**	۰/۱۶**	۰/۳۸**	۰/۲۵**
سازواری اجتماعی	۰/۳۵**	۰/۱۹**	۰/۳۵**	۰/۳۱**	۰/۰۹*	۰/۲۸**	۰/۰۸
سن (به سال)	-۰/۱۳**	-۰/۰۷	-۰/۲۰**	-۰/۰۶	-۰/۰۴	-۰/۱۱*	-۰/۰۶
تحصیلات (به سال)	-۰/۰۸	-۰/۰۷	۰/۰۰	-۰/۰۷	۰/۰۱	-۰/۰۹*	-۰/۰۶
سابقه شغلی (به ماه)	-۰/۱۴**	-۰/۰۹*	-۰/۲۰**	-۰/۱۰*	۰/۰۵	-۰/۱۳**	-۰/۱۵**
درآمد (به تومان)	-۰/۰۶	۰/۰۴	-۰/۱۲**	۰/۰۱	۰/۱۸**	-۰/۳۳**	۰/۰۰

** ضریب همبستگی پیرسون در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ * ضریب همبستگی پیرسون در سطح ۰/۰۵ معنادار است

بین شاخص سلامت اجتماعی و هر یک از ابعاد رضایت شغلی در سطح متوسطی قرار دارد. همه این روابط در سطح معناداری پایین‌تر از ۰/۰۱ نیز معنادار هستند.

پیوستگی، شکوفایی و پذیرش اجتماعی از جمله ابعاد سلامت اجتماعی هستند که همبستگی مثبت و معناداری با رضایت شغلی در کل و با جملگی ابعاد رضایت شغلی نشان داده‌اند. اقدام اجتماعی با ابعاد؛ کار، سرپرست، ترفیع و همکاران رابطه معناداری داشته و سازواری اجتماعی به جز در مورد بعد تسهیلات، با بقیه ابعاد رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری دارد. به دلیل روشن بودن روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق بر اساس اطلاعات جدول ۳، از ارائه توضیحات بیشتر در مورد کم و کیف روابط بین متغیرها برای جلوگیری از افزایش حجم مقاله، خودداری شده است.

در ادامه با استفاده از تحلیل رگرسیونی چند متغیره، سعی شده تا ضمن بررسی اثرات کلی متغیرهای مستقل تحقیق بر رضایت شغلی، برای تعیین اهمیت نسبی هر یک از متغیرهای مستقل در تأثیرگذاری بر رضایت شغلی نیز تلاش‌هایی صورت گیرد. برای انجام تحلیل رگرسیونی از همه متغیرهای

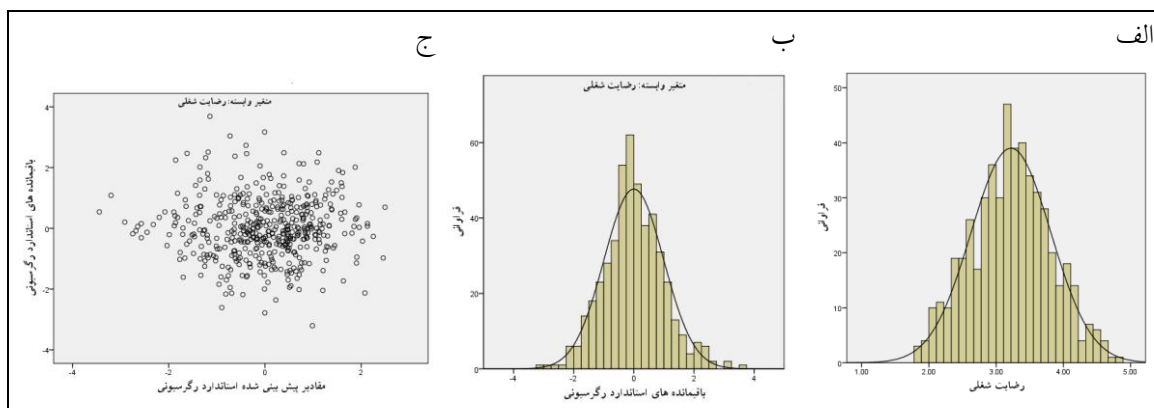
در کل رابطه بین متغیرهای زمینه‌ای و ابعاد رضایت شغلی الگوی مشخصی نشان نمی‌دهد. تنها در بعد رضایت از محیط کار، ضرایب همبستگی مربوط به هر چهار متغیر زمینه‌ای (به شکل منفی) به عنوان روابط معنادار آماری دیده می‌شوند. نکته جالب در مورد روابط مشاهده شده این که سطح درآمد با بعد رضایت از درآمد رابطه معکوس و معناداری دارد، به این معنی که کارکنان با سطح درآمد بالاتر رضایت‌مندی کمتری از میزان درآمد خود داشته‌اند. شاید بشود این یافته را تحت تأثیرات درآمد واقعی و درآمد مورد انتظار کارکنان تبیین کرد.

بررسی ضرایب همبستگی مربوط به شاخص کل سلامت اجتماعی حکایت از ارتباط متوسط این متغیر با رضایت شغلی و نیز هر یک از ابعاد هفتگانه آن (و جملگی به شکل مثبت) دارد. چنان که انتظار می‌رفت، این رابطه در مورد شاخص کل رضایت بالاترین و در بقیه موارد هر چند از شدت رابطه کاسته شده، ولی همچنان جزو روابط بسیار معنادار محسوب می‌شوند. ضریب همبستگی مربوط به شاخص سلامت اجتماعی و شاخص کل رضایت شغلی کارکنان در حدود ۰/۷۱ است. به استثنای بعد تسهیلات، باقی ضرایب همبستگی

ارزیابی نمودار پراکنش مربوط به مقادیر استاندارد باقیمانده و مقادیر پیش بینی شده استاندارد رگرسیونی (قسمت ج شکل ۲) از پرکاربردترین نمودارها برای ارزیابی پیش‌فرض‌های اصلی رگرسیونی است (Stevens, 2009:90). بر اساس الگوی پراکنش نقاط روی این نمودار، که هیچ الگوی مشخصی ندارد (و برای مدل دارای پیش‌فرض‌های اصلی، چنین نیز باید باشد)، نشان می‌دهد که پیش‌فرض‌های رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و وابسته و واریانس یکنواخت از جمله پیش‌فرض‌های برآورده شده در تحلیل رگرسیونی حاضر هستند.

مستقل تحقیق شامل متغیرهای زمینه‌ای و اصلی (ابعاد سلامت اجتماعی) استفاده شده است.

ارزیابی‌های قبلی و بعدی در زمینه پیش‌فرض‌های اصلی تحلیل رگرسیونی نشان از برآورده شدن عموم این پیش‌فرض‌ها دارد. مقدار دوربین واتسون در حدود $1/822$ (که دامنه مورد انتظار مقادیر آن $2/5-1/5$ است) نشان از استقلال مشاهدات دارد. توزیع نرمال مقادیر متغیر وابسته (قسمت الف شکل ۲) و نیز توزیع نرمال باقیمانده‌های استاندارد رگرسیونی (قسمت ب شکل ۲) نشان از برآورده شدن این دو پیش‌فرض اصلی رگرسیونی دارد. استفاده و



شکل ۲- نمودارهای مربوط به پیش‌فرض‌های تحلیل رگرسیونی

نهایی است. بر اساس ضرایب تأثیر رگرسیونی، هر واحد افزایش در نمره پیوستگی اجتماعی، شکوفایی اجتماعی و پذیرش اجتماعی (که در یک طیف ۵-۱ درجه‌ای اندازه‌گیری شده‌اند)، متغیر وابسته تحقیق را به شکل کاملاً معنادار و به ترتیب با ضرایب $0/271$ ، $0/246$ و $0/110$ افزایش می‌دهند. تأثیر دو بعد دیگر سلامت اجتماعی در مدل رگرسیونی نهایی به عنوان تأثیرات معنادار شناسایی نشده‌اند.

جنس پاسخگویان تأثیر معناداری در مدل رگرسیونی نهایی بر رضایت شغلی بر جای گذاشته است. با توجه به کدبندی این متغیر، رفتن از میان مردان به میان زنان، میزان رضایت شغلی کارکنان را به طور معناداری و با ضریب

بر اساس نتایج مدل برازش داده شده رگرسیونی، که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است، از میان متغیرهای مستقل وارد شده در تحلیل رگرسیونی، ابعاد پیوستگی اجتماعی، شکوفایی اجتماعی و پذیرش اجتماعی (از ابعاد پنج‌گانه سلامت اجتماعی) و از میان متغیرهای زمینه‌ای سه متغیر سن، جنس و میزان تحصیلات در مدل نهایی رگرسیونی تأثیر معنادارشان بر رضایت شغلی را حفظ کرده‌اند. بر اساس مقدار کمیت F و سطح معناداری آن ($F=92.65$ و $Sig.=0.000$)، این شش متغیر در مجموع تأثیر معناداری بر متغیر وابسته تحقیق داشته‌اند. ضریب همبستگی کلی مدل نهایی در حدود $0/749$ و حاکی از تبیین حدود ۵۵ درصد از واریانس رضایت شغلی توسط شش متغیر باقیمانده در مدل رگرسیونی

۰/۲۴۶ افزایش داده است، به عبارت دیگر، زن بودن (در مقایسه با مرد بودن) می‌تواند تأثیر معناداری بر افزایش سطح رضایت شغلی داشته است. تأثیر جنس نیز در سطح معناداری بالایی و کم‌تر از ۰/۰۱ قرار گرفته است.

جدول ۴- نتایج تحلیل رگرسیونی متغیر وابسته تحقیق (شاخص رضایت شغلی کل)

مدل نهایی	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد		کمیت معناداری
	B	انحراف استاندارد	Beta	انحراف استاندارد	
ضریب ثابت	۱/۷۶۵	۰/۱۷۵	-	۱۰/۰۶	۰/۰۰۰
پیوستگی اجتماعی	۰/۲۷۱	۰/۰۲۹	۰/۳۶۸	۹/۲۴	۰/۰۰۰
شکوفایی اجتماعی	۰/۲۴۹	۰/۰۲۴	۰/۳۷۳	۱۰/۴۲	۰/۰۰۰
پذیرش اجتماعی	۰/۱۱۰	۰/۰۲۶	۰/۱۶۸	۴/۳۰۹	۰/۰۰۰
جنس (= مرد)	۰/۲۴۳	۰/۰۷۱	۰/۱۱۲	۳/۴۱	۰/۰۰۱
سن پاسخگو	-۰/۰۱۰	۰/۰۰۳	-۰/۱۰۱	۳/۰۸۷	۰/۰۰۲
میزان تحصیلات	-۰/۰۲۲	۰/۰۰۷	-۰/۰۹۹	۳/۰۲۹	۰/۰۰۳
ضریب همبستگی چند گانه (R)	۰/۷۴۹				
ضریب تبیین تصحیح شده (ARS)	۰/۵۵۵				
کمیت F (معناداری F)	۹۲/۶۵				(۰/۰۰۰)

میزان تحصیلات کارکنان نیز تأثیر معنادار و این بار منفی، بر سطح رضایت شغلی آن‌ها داشته است، به این معنی که هر چه سطح تحصیلات کارکنان بالاتر رود آن‌ها دارای میزان رضایت‌مندی شغلی پایین‌تری خواهند بود. هر واحد (یک سال) افزایش در میزان تحصیلات کارکنان توانسته با ضریب ۰/۰۲۲ میزان رضایت شغلی را کاهش دهد که این تأثیر نیز در سطح بالایی معنادار است.

بر اساس نتایج، سن پاسخگویان تأثیر معنادار و معکوسی بر رضایت شغلی داشته است. بالاتر رفتن یک سال سن کارکنان، می‌تواند با ضریب ۰/۰۱ میزان رضایت شغلی آن‌ها را کاهش دهد. می‌توان گفت که با بالاتر رفتن سن کارکنان به شکل معناداری از سطح رضایت شغلی آن‌ها کاسته می‌شود. تأثیر متغیرهای زمینه‌ای شامل سابقه شغلی، درآمد و وضعیت تأهل کارکنان در مدل نهایی رگرسیونی به عنوان تأثیرات معنادار شناسایی نشده و از مدل نهایی کنار گذاشته شده‌اند.

بررسی اهمیت نسبی متغیرهای باقیمانده در مدل رگرسیون نهایی بر اساس ضرایب استاندارد (Beta) نیز حکایت از این دارد که در بین شش متغیری که دارای تأثیر معنادار در مدل رگرسیونی نهایی هستند، پیوستگی اجتماعی دارای بیشترین تأثیر (با بالاترین بتا، ۰/۳۶۸) و از این لحاظ متغیرهای شکوفایی اجتماعی (با بتای ۰/۳۷۳)، پذیرش اجتماعی (با بتای ۰/۱۶۸)، جنس پاسخگو (با بتای ۰/۱۱۲)، سن پاسخگو (با بتای -۰/۱۰۱) و میزان تحصیلات پاسخگو (با بتای -۰/۰۹۹) در رتبه‌های بعدی اهمیت قرار گرفته‌اند.

بحث و نتیجه

گرچه در ادبیات مربوط به رضایت شغلی در حوزه جامعه‌شناسی سازمان‌ها تلاش‌های زیادی برای شناسایی علل رضایت یا عدم رضایت شغلی انجام شده که بیشتر هم متمرکز بر عوامل مربوط به کار، عوامل فردی و روان‌شناختی، عوامل

در پاکستان تا حدودی همخوانی دارد. علی در مطالعه‌اش در بین کارکنان دانشگاهی لاهور پاکستان به این نتیجه رسیده که میزان ایمنی و سلامت بر میزان رضایت شغلی کارکنان اثر مثبت و معناداری دارد که با یافته‌های تحقیق حاضر همخوانی دارد. البته باید اذعان کرد که در مطالعه علی، ابعاد سلامت و سلامت اجتماعی چندان مورد توجه قرار نگرفته تا بشود مقایسه‌های دقیق‌تری را در این زمینه انجام داد.

منطبق با مباحث تئوریک، ویژگی‌های مثبت شخصیتی با توسل به نظریات مربوط به ارزیابی‌های هسته‌ای بیرونی جاج و همکاران (1997؛ 1998)، که به ارزیابی‌های افراد در مورد خود، دیگران و جامعه و دنیا دلالت دارد و محتوای اصلی سلامت اجتماعی را نیز در برمی‌گیرد، می‌توان گفت که سلامت اجتماعی تأثیر مثبتی بر سطح رضایت کلی از زندگی و نیز رضایت شغلی به عنوان بعدی از آن باقی می‌گذارد. یافته‌های تحقیق حاضر چنین تأثیری را قویا مورد تأیید قرار داده است.

افرادی که ارزیابی‌های مثبتی در مورد خود و توانایی‌های خود دارند، افرادی که ارزیابی‌هایشان در مورد دیگرانی که با آن‌ها در تعامل هستند نیز مثبت است، و افرادی که در مورد کارکردها و عملکردهای جامعه و دنیا در حالت کلی ارزیابی‌های مثبتی داشته باشند، نگرش‌شان در مورد شغل خود و ابعاد مختلف شغل‌شان نیز مثبت‌تر است، به معنایی دیگر افراد با ویژگی‌های مذکور، رضایت‌مندی بیشتری از شغل و ویژگی‌های شغلی خود نیز دارند.

پیوستگی اجتماعی (احساس آرامش بیشتر کارکنان در محیط کار، احساس نزدیکی و صمیمیت نسبت به سایر کارکنان، همکاری، توجه مدیران به ایده‌ها و نظرات کارکنان)؛ پذیرش اجتماعی (مهربان بودن کارکنان نسبت به هم، اعتمادسازی متقابل نسبت به سازمان و سایر کارکنان، مسئولیت‌پذیر و امین بودن کارکنان) و شکوفایی اجتماعی (توجه به بهبود شرایط سازمانی، تغییر توجه سازمان به خواسته‌های کارکنان، اصلاح قوانین سازمانی برای پیشرفت

خانوادگی و سازمانی و ساختاری هستند، معدود مطالعاتی را می‌توان پیدا کرد که بر رابطه بین سلامت اجتماعی و رضایت شغلی پرداخته‌اند.

در بیشتر موارد عواملی مانند میزان درآمد و حقوق و مزایا و یا عوامل سازمانی به عنوان عوامل اصلی مؤثر بر رضایت شغلی در نظر گرفته می‌شوند (شکری و همکاران، ۱۳۹۱)، بنابر یافته‌های تحقیق حاضر، دست کم به عنوان یک دسته از عوامل اصلی مؤثر بر رضایت شغلی، می‌توان از ابعاد سلامت اجتماعی یاد کرد. ابعاد پیوستگی اجتماعی، شکوفایی اجتماعی و پذیرش اجتماعی در میان پنج بعد سلامت اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی نشان داده‌اند.

یافته‌های تحقیق حاضر با یافته‌های افجه و همکاران (۱۳۸۹) تا حدودی همخوانی دارد. مثل کار افجه و همکاران، در مطالعه حاضر نیز ارتباط پیوستگی اجتماعی و شکوفایی اجتماعی با رضایت شغلی جزو قوی‌ترین روابط بوده است و مجدداً، نقش پیوستگی اجتماعی مهم‌تر از شکوفایی اجتماعی مشاهده شده است. با این حال، یافته‌های تحقیق حاضر تفاوت‌های مهمی نیز با یافته‌های افجه و همکاران دارد. از جمله این تفاوت‌ها می‌توان به سطح نسبی قوی‌تر ارتباط بین ابعاد سلامت اجتماعی با رضایت شغلی در مطالعه حاضر اشاره کرد. در مجموع ضرایب همبستگی بین ابعاد سلامت اجتماعی با رضایت شغلی در مطالعه حاضر، عموماً در سطح متوسطی هستند در حالی که در کار افجه و همکاران جملگی این روابط جزو روابط ضعیف به معنای آماری هستند. تفاوت دیگر این که در کار افجه و همکاران رابطه بین سه بعد از ابعاد سلامتی (پذیرش اجتماعی، اقدام اجتماعی و سازواری اجتماعی) با رضایت شغلی معنادار نبوده است، در حالی که در مطالعه حاضر ارتباط بین همگی ابعاد سلامت اجتماعی و رضایت شغلی روابطی معنادار بوده‌اند. در تحلیل‌های رگرسیونی نیز تأثیرات ابعاد پیوستگی، شکوفایی و پذیرش اجتماعی تأثیر معناداری بر رضایت شغلی هستند.

یافته‌های تحقیق حاضر همچنین با یافته‌های علی (2014)

اسلامی واحد رودهن»، فصلنامه پژوهش اجتماعی، سال پنجم، ش ۱۴، ص ۱۱۹-۱۳۵.
 نام‌آوری، ع. (۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی از نظر کارکنان کارخانه کاوش گرمسار، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

Ali, M. (2014) "The Impact of Safety and health on Employee's Retention," *Management and Administrative Sciences Review*, 3(6): 960-967.

Bowling Green State University. (2009) *Abridged Job Descriptive Index*. Online Available by Request at: <https://webapp.bgsu.edu/jdi/>

Cooper, Christopher, A. Dale Carpenter; Audrey Reiner and David M. McCord (2014) "Personality and Job Satisfaction: Evidence from a Sample of Street-Level Bureaucrats," *International Journal of Public Administration*, 37: 155-162.

Faragher, E. B. Cass, M. and Cooper, C. L. (2005) "The Relationship between Job Satisfaction and Health: A Meta-analysis," *Occupational and Environmental Medicine*, 62 (2): 105-112.

Hulin, Charles, L. and Timothy, Judge, A. (2003) "Job Attitudes," In Walter C. Borman, Daniel R. Ilgen and Richard J. Klimoski (Eds.), *Handbook of Psychology, Volume 12, Industrial and Organizational Psychology*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc. Chapter 11, 255-276.

Jackman, S. (2009) *Bayesian Analysis for the Social Sciences*. Great Britain: John Wiley and Sons, Ltd., Publication.

Jones, K. (2015) *Are P-values and Significance Tests Still Meaningful in Census Data Analysis?*. Online available at: http://www.researchgate.net/post/Are_p-values_and_significance_tests_still_meaningful_in_census_data_analysis [Access Date: 9/16/2015].

Judge, Timothy, A. and Klinger, R. (2008) "Job Satisfaction: Subjective Well-Being at Work," In Michael Eid and Randy J. Larsen (Eds.), *The Science of Subjective Well-Being*. New York: The Guilford Press. Chapter 19, p 393-413.

Judge, Timothy, A. Adwin, Locke, A. and Cathy, Durham C. (1997) "The Dispositional Causes of Job Satisfaction: A Core Evaluations Approach," *Research in Organizational Behavior*, 19: 151-188.

کارکنان، ایجاد حس رو به بهبودی رفتن شرایط در آینده) جملگی می‌توانند زمینه را برای رضایت شغلی بالای کارکنان و در نتیجه حفظ آن‌ها فراهم نمایند.

به عنوان پیشنهادی عملی برای مدیران یک شرکت یا سازمان می‌توان گفت که این شرکت اولاً در استخدام نیروهای مورد نیاز خود طی ارزیابی‌های اولیه، باید از میان افرادی که سلامت اجتماعی بالاتری دارند اقدام به استخدام نیرو نموده و در فاز بعد از استخدام، برای حفظ نیروی انسانی چه بسا مجرب خود، بایستی تلاش بیشتری برای نگهداشت سلامت اجتماعی کارکنان در سطحی بالا انجام دهد. از این طریق این شرکت یا سازمان خواهد توانست از منافع یک نیروی انسانی پایدار، باسابقه و بهره‌ور، بهره‌وری و کافی را ببرد.

منابع

افجه، ع. و سام‌آرام، م. (۱۳۸۹). «تأثیر میزان سلامت اجتماعی بر میزان رضایت شغلی - مورد مطالعه: کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو»، برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ش ۳، ص ۱-۳۰.

رضوی اصل، م. (۱۳۷۶). بررسی رابطه عوامل اقتصادی، اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان ادارات و نهادهای دولتی شهر دهمشهرت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.

زارع شاه‌آبادی، ا.؛ ترکان، ر. و حیدری، م. (۱۳۹۱). «بررسی رابطه بین رضایت شغلی و نشاط اجتماعی در دبیران مقطع متوسطه شهر جیرفت»، جامعه‌شناسی کاربردی، دوره ۲۳، ش ۴۸(۴)، ص ۱۶۵-۱۸۸.

شاکری‌نیا، ا. (۱۳۸۷). «امنیت، رضایت شغلی و بهداشت روانی»، نشریه تدبیر، ش ۷۲، ص ۳۲-۳۵.

شکری، ب.؛ ساریخانی، ن. و حسومی، ط. (۱۳۹۱). «عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد

- Factors for Common Designs*. R Package Version 0.9.11-1. <http://CRAN.R-project.org/package=BayesFactor>.
- Navarro, D. (2015) *Learning Statistics with R: A Tutorial for Psychology Students and Other Beginners (Version 0.5)*. Adelaide: University of Adelaide
- Parker, Sharon, K. (2007) "Job Satisfaction," In Steven G. Rogelberg (Ed.) *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. California: Sage Publications. p 406-410.
- R Core, Team. (2014) *R: A Language and Environment for Statistical Computing*. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. URL: <http://www.R-project.org/>.
- Stevens, James (2009). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*. Fifth Edition. New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Watson, D. Lee, A. and Auke, T. (1988) "Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales," *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6): 1063-1070.
- World Health Organization. (1948) *Official Records of the World Health Organization, no. 2. Proceedings and Final Acts of the International Health Conference*, New York, 19-22 June 1946.
- Judge, Timothy, A. Avraham, N. Kluger; Edwin Locke, A. and Cathy, Durham C. (1998) "Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations", *Journal of Applied Psychology*, 83(1): 17-34.
- Judge, Timothy, A. Sharon Parker, Amy, E. Colbert; Daniel Heller and Remus Ilies .(2001) "Job Satisfaction: A Cross-Cultural Review," In Neil Anderson and et al. (Eds.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology: Organizational Psychology (Volume 2)*. London: Sage Publications. Chapter 2, P 25-52.
- Keyes, C. M. (1998) "Social Well-Being," *Social Psychology Quarterly*, 61(2): 121-140.
- Luthans, Fred, Bruce, J. Avolio, James, B. Avey and Steven Norman, M. (2007) "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction," *Personnel Psychology*, 60(3): 541-572.
- Metz, Cara, L. (2012) *The Effects of Mental Health and Physical Health on Job Satisfaction in the Mental Health Field*. Phd Dissertation, School of Human Services, University of Cincinnati.
- Morey, Richard, D. and Jeffrey, Rouder, N. (2015) *BayesFactor: Computation of Bayes*

ضمیمه

تعاریف عملیاتی متغیرهای رضایت شغلی و سلامت اجتماعی

رضایت شغلی

- بعد ماهیت کار (شامل گویه‌های: جذابیت کار، ملال آور بودن کار، اهمیت کار، صلاحیت لازم برای انجام کار، پیشرفت شغلی و رضایت از کار در سازمان)؛
- بعد سرپرست (شامل گویه‌های: دشواری راضی کردن سرپرست، تحسین کار خوب از سوی سرپرست، به وظیفه عمل نکردن سرپرست، امکان مراجعه به سرپرست هنگام نیاز، درخواست‌های غیرمنطقی سرپرست و رضایت کلی از سرپرست سازمان)؛
- بعد حقوق و دستمزد (شامل گویه‌های: کافی نبودن حقوق ماهیانه، کم بودن حقوق ماهیانه نسبت به میزان کار، دریافت به موقع حقوق، رضایت از حقوق خود)؛
- بعد ترفیع (شامل گویه‌های: داشتن فرصت‌های خوب برای ترفیع، بر اساس لیاقت بودن ترفیعات، غیرمنصفانه بودن مقررات مربوط به ترفیع، دادن ترفیعات به صورت منظم و راضی بودن از فرآیند ترفیع)؛
- بعد همکار (شامل گویه‌های: کسل کننده بودن همکاران، احساس مسئولیت همکاران، اختلاف افکنی همکاران، سلب آسایش از سوی همکاران و رضایت کلی از همکاران)؛
- بعد محیط کار (شامل گویه‌های: مناسب بودن نور محیط، آزار دهنده بودن سر و صدای محیط کار و رعایت اصول ایمنی در محیط کار)؛
- بعد امکانات^۱ (شامل گویه‌های: رضایت از بیمه، رضایت بخش بودن سرویس‌های ایاب و ذهاب، رضایت از تسهیلات وام بانکی)

سلامت اجتماعی

- پیوستگی اجتماعی (شامل گویه‌های: منبع آرامش و راحتی بودن سازمان، بخش مهمی از سازمان احساس شدن فرد، احساس نزدیکی نسبت به سایر افراد سازمان، ارزشمند بودن از نظر سایر افراد سازمان، احساس تعلق به سازمان، مورد توجه قرار گرفتن ایده‌های فرد در سازمان و عدم توجه مدیران ارشد به ایده‌های فرد پاسخگو)؛
- پذیرش اجتماعی (شامل گویه‌های: مهربان بودن افراد سازمان، قابل اعتماد بودن آن‌ها، خودمحمور بودن آن‌ها، امین نبودن آن‌ها و اهمیت دادن به مشکلات افراد دیگر سازمان، زندگی صرفاً برای خود و متقلب قلمداد شدن افراد دیگر از نظر فرد پاسخگو)؛
- اقدام اجتماعی (شامل گویه‌های: تأثیرگذاری رفتار فرد روی سایر افراد سازمان، توانایی ارائه کار ارزشمند برای سازمان، نتیجه نداشتن فعالیت‌های فرد برای سازمان و در اختیار نداشتن زمان لازم برای عرضه کار مؤثر به سازمان)؛
- شکوفایی اجتماعی (شامل گویه‌های: باور به عدم بهبودی شرایط سازمانی، عدم تغییر سازمان برای تحقق خواسته‌های فرد، مانع پیشرفت تلقی شدن قوانین سازمانی، باور به تحول همیشگی سازمان و باور به بهتر شدن شرایط افراد سازمان نسبت به گذشته)؛
- سازواری اجتماعی (شامل گویه‌های: سر در نیاوردن از قوانین عجیب سازمان، ارزشمندی آگاهی افراد از اتفاقات درون سازمان و سختی پیش بینی اتفاقات آتی سازمان).

^۱ لازم به ذکر است که این بعد در پرسشنامه خلاصه شده شاخص توصیف شغلی وجود ندارد و با توجه به شرایط ایران، توسط محققان و به پیروی از ادبیات پژوهشی تحقیق به مجموعه ابعاد رضایت شغلی افزوده شده است.

