

## تبیین جامعه‌شناختی تغییرات اجتماعی حاصل‌شده در سرمایه اجتماعی کارکنان ستادی سازمان تأمین اجتماعی و رفاه ذهنی آنها<sup>۱</sup>

الهام وقاری<sup>۲</sup>  
باقر ساروخانی<sup>۳</sup>  
علیرضا کلدی<sup>۴</sup>

تاریخ وصول: ۱۳۹۹/۰۴/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۱۸

### چکیده

در مقاله حاضر رابطه میان سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی کارکنان ستادی سازمان تأمین اجتماعی تبیین شد. روش تحقیق پیمایشی و ۲۹۱ نفر از کارکنان در سال ۱۳۹۶ به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای-نسبیتی با فرمول کوکران انتخاب شدند. جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته با اعتبار محتوایی و پایایی ۰/۹۵ رفاه ذهنی و ۰/۹۱ سرمایه اجتماعی انجام شد. در تدوین چارچوب نظری رفاه ذهنی از نظریه کیفیت زندگی فیلیپس و نظریه شادی سلیگمن و دینر و برای سرمایه اجتماعی از نظریه بوردیو و پاکستون در ابعاد ذهنی و عینی استفاده شد. نتایج رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر نشان داد: شاخص‌های سرمایه اجتماعی به میزان ۳۹ درصد رفاه ذهنی کارکنان را تبیین می‌کنند که بیش‌ترین سهم را اعتماد اجتماعی با  $\beta = ۰/۴$  و پس از آن انسجام اجتماعی با  $\beta = ۰/۳۵$  و تعهدات اجتماعی با  $\beta = ۰/۲۵$  و مشارکت و تعاملات اجتماعی با  $\beta = ۰/۱۸۵$  داشته‌اند. آگاهی اجتماعی با  $\beta = ۰/۰۶۴$  کم‌اثرترین مؤلفه سرمایه اجتماعی در تبیین رفاه ذهنی کارکنان بود.

**واژگان کلیدی:** سرمایه اجتماعی، رفاه ذهنی، سازمان تأمین اجتماعی، کارکنان.

۱- این مقاله برگرفته از رساله دکتری رشته جامعه‌شناسی تحت عنوان: رفاه ذهنی و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در بین کارکنان ستادی سازمان تأمین اجتماعی است که در سال ۱۳۹۷ در دانشگاه آزاد اسلامی علوم و تحقیقات تهران انجام یافته است.  
۲- دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی اقتصاد و توسعه، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی تهران، ایران.  
۳- استاد گروه جامعه‌شناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی تهران، ایران. (نویسنده مسئول).

saroukhani@yahoo.com

۴- استاد دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران.

#### مقدمه

اگر در دهه‌های گذشته یکی از مهمترین عوامل تأثیرگذار در سلامت و خوشبختی مردم جوامع ثروت به شمار می‌رفت، امروزه در کنار این عامل و حتی پررنگ‌تر از آن، عوامل فرهنگی<sup>۱</sup> و اجتماعی<sup>۲</sup> و حتی روانشناختی<sup>۳</sup> در بهزیستی و سعادت و کیفیت زندگی<sup>۴</sup> مردم تأثیرگذار هستند. یکی از متغیرهایی که در دهه‌های گذشته در پی صنعتی‌شدن و مدرنیته تغییر یافته و مورد توجه روانشناسان و اقتصاددانان و جامعه‌شناسان قرار گرفته است، واژه‌ی رفاه ذهنی<sup>۵</sup> در کنار رفاه عینی به عنوان شاخص توسعه اجتماعی در برنامه‌ریزی‌های اجتماعی می‌باشد. از آنجا که نیازهای شهروندان پیوسته در حال گسترش است، دیگر تنها توجه به ابعاد عینی رفاه راه رسیدن به رفاه اجتماعی نیست؛ بلکه توجه به نیازهای ذهنی و روانی و ارضاء آنها برای افراد و جامعه نیز مهم هستند (بارگاهی و کبیری، ۱۳۹۴: ۹).

فیتزپتریک<sup>۶</sup> (۱۳۸۱) رفاه اجتماعی را با مقوله‌هایی چون شادکامی طولانی، امنیت، ارضاء یا سرکوب نیازها و ترجیحات، کسب آنچه سزاوار آن هستیم و مقایسه خود با دیگران مرتبط می‌داند. بنابراین رفاه نه تنها با سلامتی، آموزش، امنیت، مسکن مناسب، پول و منافع کافی برای یک زندگی خوب، رابطه دارد؛ بلکه درک معنای ذهنی این عوامل نیز اهمیتی اساسی دارد (تیلور<sup>۷</sup>، ۲۰۰۷؛ به نقل از محقق کمال، رفیعی، سجادی، عباسیان و رهگذر، ۱۳۹۲: ۲۸).

دستیابی به رفاه به معنی تلاش برای تأمین نیازهای افراد، تمهیداتی برای رفع مشکلات جامعه و بسترسازی جهت تعالی و رشد افراد جامعه، همواره مورد توجه 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، همچون رضایت از زندگی، شادکامی، امنیت، نیازها و نظایر آن نیز مورد توجه قرار گرفته است (غفاری و کبیری، ۱۳۸۸: ۱۰۶). تغییرات اجتماعی و فرهنگی حاصل شده در دو دهه اخیر تعبیر مردم از رضایت از زندگی و شادی و در نتیجه آن، رفاه ذهنی را تغییر داده است. رفاه در واقع از آن هنگام که ریچارد استرلین<sup>۸</sup> (۱۹۷۴) نشان داد که شادی و رضایت انسان‌ها به نسبت افزایش درآمد آنها افزایش نمی‌یابد، توجه به مفهوم رفاه و مفاهیم مرتبط با آن مانند کیفیت زندگی و خوشبختی، نخستین بار در آمریکا و سپس در اروپا مطرح گردید (بابازاده خراسانی، ۱۳۸۹: ۵۳). در همین زمینه پژوهشی که مینکو<sup>۹</sup> (۲۰۰۹) در سطح بین‌المللی به انجام رسانده،

- 1- Cultural Elements
- 2- Social
- 3- Psychological
- 4- Quality of Life
- 5- Mental Well-being
- 6- Fitzpatrick
- 7- Taylor
- 8- Ritchard Easterlin
- 9- Minco

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 روند رشد و توسعه کشور را بسته یا کند سازند (معیدفر، ۱۳۸۵: ۲۳). این درحالی است که بسیاری از مردم می‌پندارند، ثروت کلید شادی بیشتر است (آرگایل<sup>۱</sup>، ۱۳۸۳: ۳۳۸). اگرچه مطالعات بین‌المللی نشان می‌دهند که بین ثروت و رضامندی همبستگی مثبتی وجود دارد، ولی همین مطالعات نشان می‌دهند که مردم کشورهای فقیرتری نظیر ایرلند از مردم کشورهای غنی‌تری نظیر آلمان غربی از شادی و رضایتمندی بیشتری برخوردارند (اینگلهارت<sup>۲</sup>؛ به نقل از کرمی نوری، مکرری، محمدی‌فر و یزدانی، ۱۳۸۱: ۱۳۸۱). آرگایل (۱۹۹۹) نیز معتقد است بین درآمد و شادمانی ارتباط مثبت وجود دارد، اگرچه این ارتباط در بین اقشار کم درآمد به نسبت بیش‌تر بوده است؛ یعنی درآمد تا اندازه‌ای که نیازهای مادی افراد را برطرف می‌سازد بر شادمانی تأثیر دارد ولی درآمد بیش از حد مورد نیاز، شادمانی را افزایش نمی‌دهد (آرگایل، ۱۳۸۳: ۳۳۸).

رفاه ذهنی به خودی خود در ذات افراد به وجود نمی‌آید. شاید بتوان به تعبیری گفت که تولد جامعه‌شناسی متأثر از نگرانی مربوط به روند رو به تنزل روابط اجتماعی در نتیجه صنعتی‌شدن و آغاز مدرنیته است. جامعه‌شناسان معاصر برای بررسی کمیت و کیفیت روابط اجتماعی در جامعه از مفهوم سرمایه اجتماعی<sup>۳</sup> بهره‌جسته‌اند (شارع‌پور، ۱۳۸۰: ۱۲۰). تمرکز بر مقوله سرمایه اجتماعی به دلیل نقشی است که سرمایه اجتماعی در تولید و افزایش سرمایه‌های انسانی و اقتصادی ایفا می‌کند (منظور و یادی‌پور، ۱۳۸۷: ۱۴۱).

سرمایه اجتماعی ابعاد و مؤلفه‌های فراوانی دارد که متناسب با فرهنگ جامعه است. مؤلفه‌هایی مانند اعتماد، مشارکت در نهادهای مدنی، ارتباطات مناسب با دیگران، تعهد و مسئولیت، همکاری و روحیه کار گروهی، احساس هویت جمعی درین زمینه مدنظر است. مهمترین مؤلفه سرمایه اجتماعی اعتماد و قابلیت اعتماد است که خود ارکانی دارد (فیلد<sup>۴</sup>، ۱۳۸۶: ۵۳). در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی ناهموار و دشوار می‌شود (آقا نصیری، ۱۳۹۰: ۶۹).

وقتی مردم احساس می‌کنند در جامعه‌ای مشارکت دارند و در آن جامعه ارزشمند محسوب می‌شوند، کیفیت زندگی و احساس رفاه آنها افزایش می‌یابد. اجتماع به هم پیوسته که در آن اعتماد و ارزش‌های

---

1- Argyle  
2- Inglehart  
3- Social Capital  
4- Field

مشترک وجود دارد، از سلامتی و آموزش بهتر و فرصت‌های شغلی بیشتری برخوردار است (رضائی تبار، زارع و مقیمی، ۱۳۹۱: ۱۵۸).

در دهه‌های اخیر مفهوم رفاه در سازمان‌ها نیز مطرح شده و توجه ویژه‌ای را به خود جلب کرده است و علاوه بر رفاه عینی، توجه به رفاه ذهنی کارکنان سازمان‌ها نیز اهمیت زیادی یافته است. چرا که بر همه جنبه‌های سازمان از جمله عملکرد کارکنان تأثیر خواهد گذاشت (ژنگ، ژو، ژائو و ژانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵؛ به نقل از امیرخانی و برهانی، ۱۳۹۵: ۸۳). همچنین می‌توان گفت رفاه ذهنی فعالیت‌های منابع انسانی، بهره‌وری کارکنان، گرایش به کار، تعهد به هدف را از طریق اعمالی چون استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات را ارتقاء و افزایش می‌دهد و از این طریق بر عملکرد سازمان اثر می‌گذارد؛ این امر خود موجب ارتقاء رفاه ذهنی کارکنان می‌شود (برهانی و هادیزاده مقدم، ۱۳۹۵: ۹۳). در نتیجه برای افزایش عملکرد شغلی کارکنان با توجه به تغییرات فرهنگی و اجتماعی حاصله شده در جامعه نیز به همان اندازه که به جنبه‌های عینی و فیزیکی توجه می‌شود، به جنبه‌های ذهنی و روحی و روانی کارکنان همچون کیفیت زندگی کارکنان، شادی، رضایت از زندگی، سبک زندگی، هویت و عوامل اجتماعی تأثیرگذار بر رفاه ذهنی کارکنان نیز حائز اهمیت است (برهانی و هادیزاده مقدم، ۱۳۹۵: ۸۶).

سازمان تأمین اجتماعی یکی از بزرگترین نهادهای بیمه‌ای کشور می‌باشد که دارای وظایف مختلف و تکالیف گسترده‌ای بوده و به تبع آن نیروهای شاغل در سازمان تأمین اجتماعی نیز وظایف سنگینی دارند و در تعامل با گروه‌های متنوع جامعه که بیشترین آنها از طبقات متوسط و پایین می‌باشند تکالیف زیادی دارند. از این رو کم‌توجهی یا بی‌توجهی به این گروه می‌تواند اثر مخربی بر نحوه خدمات رسانی آنان داشته باشد (آبتین، ۱۳۹۱: ۵). با توجه به حضور محقق در سازمان تأمین اجتماعی که سالها به ارائه خدمت به ارباب رجوع 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 در صدد می‌باشد تا با بررسی چگونگی استقرار سرمایه اجتماعی و شاخص‌های آن، مشکل را در حوزه توسعه اجتماعی و رفاه ذهنی کارکنان ستادی سازمان تأمین اجتماعی ریشه‌یابی نماید. در نتیجه عمده‌ترین سوالی که در تحقیق حاضر به ذهن متبادر می‌شود اینست که چه رابطه‌ای بین سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی کارکنان وجود دارد؟

در رابطه با این پژوهش، چه در داخل و چه در خارج از کشور مطالعاتی وجود دارد که در ذیل به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

وینسنت هوانگ و لیپینگ لیو<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) دریافته‌اند؛ روابط همکاران با یکدیگر در محیط کاری تأثیر مثبت و معنی‌داری بر میزان رضایت شغلی و نیز ارتباطات به روز سرمایه اجتماعی آنان دارد. همچنین

---

1- Zheng, Zhu, Zhao & Zhang  
2- Vincent Huang & Liping Liu

نتایج مطالعه ایم، چانگ و یئون وانگ<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) نشان داده است که میزان مشارکت اجتماعی کارکنان به طور معنی‌داری با سطح رضایت شغلی، تعهد اجتماعی و میزان بهره‌وری آنان رابطه دارد. به طوریکه هر چه رضایت کارکنان از شغل و محیط کاری‌شان بیشتر باشد، میزان مشارکت و تعهد اجتماعی آنان نیز بالاتر رفته و در نتیجه بهره‌وری بیشتری خواهند داشت. نتایج بدست آمده تحقیق ایشموهامتو و پالما<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) نشان داد زنانی که با خطر بیکاری مواجه هستند، دارای اختلالات ذهنی و روانی بوده، سطح تعاملاتشان با همکاران و ارباب رجوع به میزان قابل توجهی کاهش یافته، همکاری و مشارکت کمتری خواهند داشت. همینطور، تیلور و هامپسون<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) دریافتند در صورت مشارکت اجتماعی فعال و پویا در محل کار توسط کارکنان، می‌توانند آگاهی و حمایت اجتماعی بالاتری را دریافت نمایند. این امر سبب می‌گردد تا هر چه بیشتر بتوانند در محیط شغلی رضایت داشته و در نهایت سطح رفاه ذهنی و سلامت ذهنی بالاتری داشته باشند.

در پی نتایج بدست آمده دی نوه و وارد<sup>۴</sup> (۲۰۱۷) مشاهده گردید که سطح شادکامی و نشاط افراد شاغل و در نهایت میزان کیفیت زندگی‌شان به مراتب بهتر می‌باشد. همچنین مشاهده شد که کارمندان در مقایسه با سایر مشاغل دارای شادکامی کمتری هستند. سرمایه اجتماعی، سلامت و امنیت از جمله عواملی می‌باشند که بر رفاه ذهنی کارکنان اثرگذار می‌باشند. نتایج مطالعه یولیانتو، مورتی، هارتونو و ماسی کوری<sup>۵</sup> (۲۰۱۷) حاکی از آن بود که سرمایه اجتماعی به طور غیر مستقیم بر سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان در محیط‌های شلوغ و پر رفت‌وآمد و استرس‌زا تأثیر می‌گذارد. این امر موجب می‌شود تا رفتار کارکنان نیز تحت تأثیر محیط شلوغ و پرتنش اداری، تغییر یابد.

نتایج تحقیقات سازمان اجرایی خدمات سلامت رسانی<sup>۶</sup> (۲۰۱۴) در جهت شناسایی رفاه ذهنی و راهکارهای استراتژیک، شش هدف اساسی برای ایجاد رفاه ذهنی و سلامت در کارکنان عبارتند از: پیشگیری - ارتقاء - توانبخشی - توسعه کارکنان - سیستم‌های اطلاعاتی و ارتباطات. ادیبه، اوباکا، یودیو گارانی، ایقبوئلی و آبراهام - ایگو<sup>۷</sup> (۲۰۱۴) دریافتند عوامل شغلی تأثیر منفی بر سطح کیفیت زندگی کارکنان دولتی نسبت به کارکنان بخش غیر دولتی داشته است از جمله عوامل شغلی نامناسب، تأثیری منفی در میزان نشاط و رضایت شغلی کارکنان داشته و این امر باعث می‌شود سطح کیفیت زندگی‌شان به طور محسوس کاهش یابد. در تحقیقات داخل کشور نیز؛ یافته‌های درویشی، امیدی و عصمت (۱۳۹۵) نشان داد که عدم رضایت از زندگی را نمی‌توان تنها با مولفه‌های درآمدی تبیین کرد. بر این اساس به

1- Im, Chung & Yeon Yang

2- Ishmuhmetov & Palma

3- Taylor & Hampson

4- De Neve & Ward

5- Yulianto, Murti, Hartono & Masykuri

6- Health Service Executive

7- Adibe, Ubaka, Udeogaranya, Igboeli & Abraham- Igwe

نهادهای حمایتی توصیه می‌شود که از برنامه‌های رفاهی صرفاً مالی پرهیز نموده و به جای آن، بسته‌های حمایتی جامع‌تری را تدوین کنند. بنابراین هرگونه تغییر و نوسان در متغیر اعتماد اجتماعی، می‌تواند منجر به تغییر رفاه ذهنی و شاخص‌های آن شود. ملکی و برادران (۱۳۹۴) نیز دریافتند در نظام‌های رفاهی، ناامنی در پایین‌ترین سطح ممکن قرار دارد. ایران از نظر رفاه ذهنی با کشورهایی که دارای دولت رفاهی بالقوه هستند (کشورهای آسیای جنوب شرقی) تقریباً برابر است که به نظر می‌رسد به علت حمایت و نقش خانواده در تأمین رفاه افراد در این کشورها باشد. سایر نظام‌های رفاهی بررسی شده از نظر رفاه ذهنی، به جز نظام رفاهی ناامنی، در جایگاه بالاتری نسبت به ایران قرار دارند. همچنین برادران و حسین‌پور (۱۳۹۲) دریافتند میزان رفاه ذهنی افراد تحت تأثیر سرمایه اجتماعی آنان است؛ یعنی افزایش میزان سرمایه اجتماعی افراد به افزایش رفاه ذهنی آنان منجر می‌شود.

پژوهش‌های انجام شده داخلی پیرامون موضوع، عمدتاً به تأثیر مولفه‌های سرمایه اجتماعی در رفاه ذهنی و امنیت کارکنان در سازمان‌ها پرداخته‌اند. ضمن اینکه پژوهش‌های خارجی، با توجه به مقتضیات آن جوامع انجام شده و تأثیر مولفه‌های سرمایه اجتماعی در رفاه ذهنی کارکنان در آن جوامع به‌طور کامل منطبق با شرایط و مقتضیات فرهنگی، اجتماعی و ... در کشور ما نیست که در این زمینه نیاز به انطباق شاخص‌های رفاه ذهنی در بین محققان خارجی و داخلی می‌باشد. با مطالعه و بررسی پژوهش‌های داخلی و خارجی می‌توان به این جمع‌بندی رسید که موضوع مطرح در این پژوهش و پرداختن به آن ضروری است.

با توجه به اینکه طرح چارچوب نظری می‌تواند از میان نظریات موجود با توجه به موضوع پژوهش انتخاب شود، لذا برای چارچوب نظری در این پژوهش - بررسی رابطه بین تغییرات حاصل در سرمایه اجتماعی امروزه کارکنان و رفاه ذهنی آنها از نظریه نظریه‌پردازانی هم‌چون کیفیت زندگی فیلیپس، نظریه شادی سلینگمن و دینر برای رفاه ذهنی و از نظریه‌های نظریه‌پردازی هم‌چون بوردیو و پاکستون برای سرمایه اجتماعی استفاده شده است.

سلینگمن و دینر<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) در نظریه شادی و خوشبختی؛ سه منبع برای شادی و نشاط بیان می‌کنند که ۱- لذایذ زندگی ۲- دلبستگی‌های زندگی ۳- کارهای مفید و هدفمند می‌باشد. خوشبختی واقعی زمانی حاصل می‌شود که فرد به این سه منبع شادی دست یافته باشد (به نقل از حقیقی‌فرد و فروزنده، ۱۳۹۶: ۱).

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

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

تبیین جامعه‌شناختی تغییرات اجتماعی حاصل شده در سرمایه اجتماعی کارکنان ستادی . . .

۲. رشد و شکوفایی در مسیر سعادت و دگرخواهی.

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

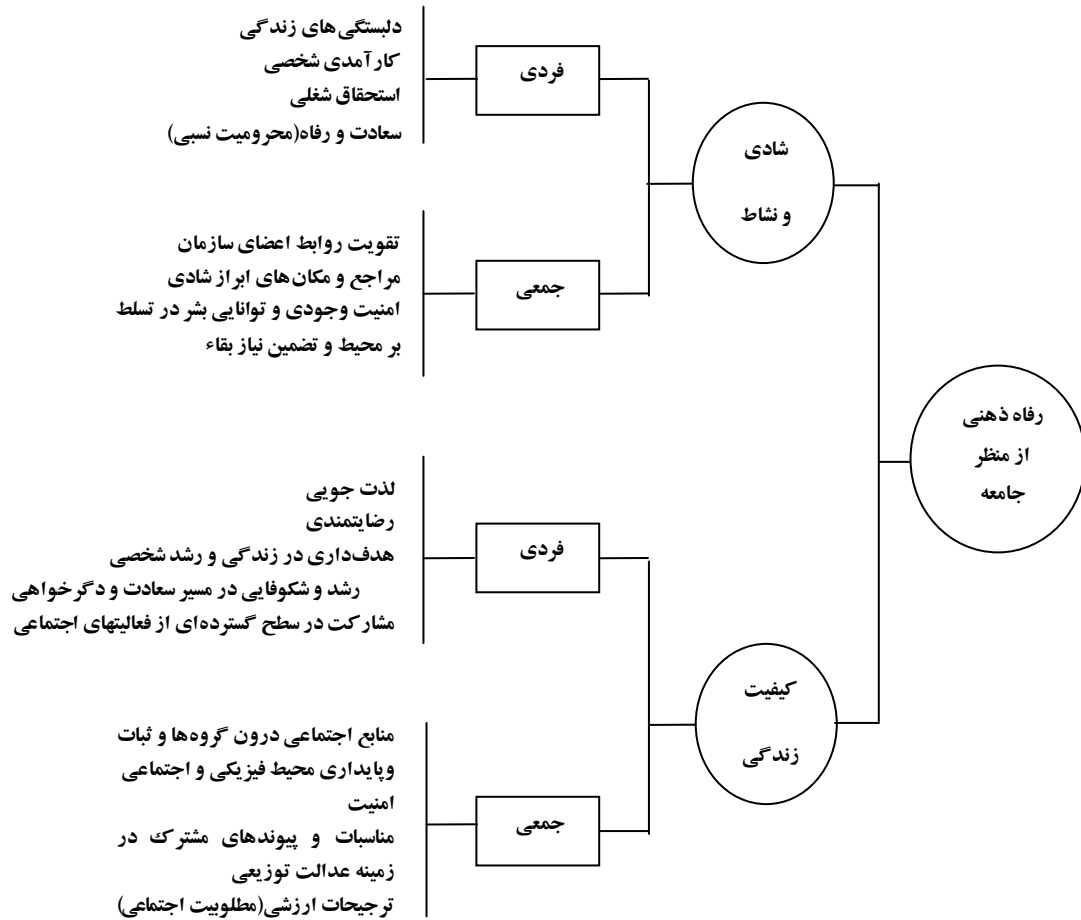
کیفیت زندگی در بعد جمعی آن بر ثبات و پایداری محیط فیزیکی و اجتماعی، منابع اجتماعی درون - گروه‌ها و جوامعی که در آن زندگی می‌کنند؛ شامل انسجام مدنی، همکوشی و یکپارچگی، روابط شبکه‌ای گسترده و پیوندهای موقتی در تمامی سطوح جامعه، هنجارها و ارزش‌هایی اعم از اعتماد، نوع‌دوستی و رفتار دگرخواهانه، انصاف، عدالت اجتماعی و برابری طلبی، تأکید دارد (غفاری و امیدی، ۱۳۸۸: ۹).  
بوردیو معتقد است که دو رویکرد عینیت‌گرایی و ذهنیت‌گرایی دو جزء اصلی تفکر اجتماعی هستند. بوردیو برای ترکیب عینیت‌گرایی و ذهنیت‌گرایی مفاهیمی را وضع کرد که با مفاهیم ملکه، میدان و سرمایه (اقتصادی، انسانی، نمادین و اجتماعی) استحکام یافته و منسجم شده بود. سرمایه برآیند دیالکتیکی میان ملکه (ذهنی) و میدان (عینی) است.

به نظر پاکستون؛ سرمایه اجتماعی دو مولفه پیوستگی‌های عینی بین افراد به عنوان شبکه عینی، که افراد را در یک فضای اجتماعی به یکدیگر پیوند می‌دهد، و نوعی پیوند ذهنی، که موجب شکل‌گیری روابط مبتنی بر اعتماد متقابل و روابط عاطفی مثبت اعضای جامعه نسبت به یکدیگر می‌شود، را شامل می‌گردد. به نظر پاکستون<sup>۱</sup> (۱۹۹۱)، سرمایه اجتماعی دو مولفه پیوستگی‌های عینی بین افراد به عنوان شبکه عینی که افراد را در یک فضای اجتماعی به یکدیگر پیوند می‌دهد و نوعی پیوند ذهنی که موجب شکل‌گیری روابط مبتنی بر اعتماد متقابل و روابط عاطفی مثبت اعضای جامعه نسبت به یکدیگر می‌شود را شامل می‌گردد (ازکیا و غفاری، ۱۳۸۳: ۲۷۹).

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، براساس تلفیق نظریه‌های مورد استفاده در مورد شادی مانند سلیگمن و دینر، می‌توان شاخص‌های فردی را 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 مورد سنجش قرار داد. بر همین اساس؛ با تلفیق نظریه‌های مورد استفاده در مورد بعد ذهنی کیفیت زندگی بالاخص نظریه فیلیپس شاخص‌های فردی کیفیت زندگی را در قالب شاخص‌های لذت جویی - رضایتمندی - هدف‌داری در زندگی و رشد شخصی - رشد و شکوفایی در مسیر سعادت و دگرخواهی، و شاخص‌های جمعی کیفیت زندگی در بعد ذهنی را 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 مورد سنجش قرار داد. در نتیجه با توجه به نظریه‌های مورد استفاده از منظر جامعه‌شناختی؛ در مقاله حاضر شاخص‌های رفاه

1- Poktsone

ذهنی شامل: ۱- شادی و نشاط ۲- بعد ذهنی کیفیت زندگی؛ در دو بعد فردی و جمعی تقسیم‌بندی شد. همچنین شاخص‌های اعتماد اجتماعی - آگاهی اجتماعی و انسجام اجتماعی در بعد ذهنی سرمایه اجتماعی و تعهد اجتماعی - مشارکت اجتماعی و شبکه روابط در بعد عینی سرمایه اجتماعی تقسیم شد.



شکل (۱): مدل نظری پژوهش

با توجه به پیشینه تجربی، چارچوب نظری پژوهش و مدل نظری فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر طراحی و تدوین گردید:

- ۱- بین سرمایه اجتماعی و مولفه‌های آن با رفاه ذهنی کارکنان ستادی سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد.
- ۲- سهم هر یک از مولفه‌های سرمایه اجتماعی در تبیین رفاه ذهنی کارکنان ستادی سازمان تأمین اجتماعی قابل اولویت‌بندی است.



تبیین جامعه‌شناختی تغییرات اجتماعی حاصل شده در سرمایه اجتماعی کارکنان ستادی . . .

## روش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و شیوه جمع‌آوری اطلاعات از نوع همبستگی و تحلیلی است. جامعه آماری شامل 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. ابزار اندازه‌گیری به صورت پرسشنامه محقق ساخته طراحی شد. این پرسشنامه شامل ۸۰ گویه در مقیاس ۵ گزینه‌ای طیف لیکرت برای رفاه ذهنی کارکنان و ۳۵ گویه برای سرمایه اجتماعی 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**

متغیر	شاخص	بعد	مفهوم (شاخص)	سطح سنجش	شماره گویه - های
شادی و نشاط (۳۹ گویه)		فردی (۲۰ گویه)	۱. دل‌بستگی‌های زندگی	فاصله‌ای	۱۴۶
			۲. کارآمدی شخصی	فاصله‌ای	۱۴۵
			۳. استحقاق شغلی	فاصله‌ای	۱۴۴
			۴. سعادت و رفاه (معرومیت نسبی)	فاصله‌ای	۱۴۵
			۵. تقویت روابط اعضای سازمان	فاصله‌ای	۱۴۶
			۶. مراجع و مکان‌های ابراز شادی	فاصله‌ای	۱۴۸
			۷. امنیت وجودی/توانایی بشر در تسلط بر محیط/تضمین‌بقاء	فاصله‌ای	۱۴۵
رفاه ذهنی (۸۰ گویه)		فردی (۲۴ گویه)	۱. لذت جویی	فاصله‌ای	۱۴۶
			۲. رضایتمندی	فاصله‌ای	۱۴۶
			۳. هدف‌گذاری در زندگی و رشد شخصی	فاصله‌ای	۱۴۳
			۴. رشد و شکوفایی در مسیر سعادت و دگرخواهی	فاصله‌ای	۱۴۵
			۵. مشارکت در سطح گسترده‌ای از فعالیت‌های اجتماعی	فاصله‌ای	۱۴۴
کیفیت زندگی (۴۱ گویه)		جمعی (۱۷ گویه)	۱. منابع اجتماعی درون گروه‌ها و ثبات و پایداری محیط فیزیکی و اجتماعی	فاصله‌ای	۱۴۶
			۲. امنیت	فاصله‌ای	۱۴۴
			۳. مناسبات و پیوندهای مشترک در زمینه عدالت توزیعی	فاصله‌ای	۱۴۲
			۴. ترجیحات ارزشی (مطلوبیت اجتماعی)	فاصله‌ای	۱۴۵

**جدول (۲): تعریف عملیاتی سرمایه اجتماعی در ابعاد ذهنی و عینی و شاخص‌های آنها**

متغیر	بعد	مفهوم (شاخص)	سطح سنجش	شماره های گویه
سرمایه اجتماعی (۳۵ گویه)	بعد ذهنی (۱۷ گویه)	۱. آگاهی اجتماعی	فاصله‌ای	۱۴۷
		۲. اعتماد اجتماعی	فاصله‌ای	۱۴۶
		۳. انجام اجتماعی	فاصله‌ای	۱۴۴
	بعد عینی (۱۸ گویه)	۴. مشارکت اجتماعی	فاصله‌ای	۱۴۵
		۵. تعهد اجتماعی	فاصله‌ای	۱۴۸
		۶. تعاملات اجتماعی	فاصله‌ای	۱۴۵

روایی سوالات مربوط به متغیرها در این پژوهش، ابتدا از طریق روش تعیین اعتبار محتوایی و با راهنمایی‌ها و نظرات اساتید مجرب انجام گرفت. برای تعیین پایایی پرسشنامه تحقیق حاضر، از شاخص آلفای کرونباخ استفاده شد. ابتدا پرسشنامه‌ها در بین ۳۰ نفر از نمونه آماری به طور تصادفی توزیع گردید، سپس اطلاعات جمع‌آوری شده مورد آزمون قرار گرفته و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای تک تک 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. به گونه‌ای که از آزمون و رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر جهت تبیین اثرات شاخص‌ها استفاده شده است.

## یافته‌ها

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

اطلاعات حاصل از جدول (۳) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون جهت میزان رابطه و نتایج آزمون رگرسیون خطی تأثیر سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن با رفاه ذهنی کارکنان را نشان می‌دهد.

جدول شماره (۳): همبستگی بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن با رفاه ذهنی کارکنان

متغیر	رفاه ذهنی کارکنان		
	R	P	R <sup>2</sup>
آگاهی اجتماعی	۰/۱۷	۰/۰۰۲	۰/۰۲
اعتماد اجتماعی	۰/۴۹	۰/۰۰۰	۰/۲۴
انسجام اجتماعی	۰/۵۳	۰/۰۰۰	۰/۲۸
تعاملات اجتماعی	۰/۴۳	۰/۰۰۰	۰/۱۸
مشارکت اجتماعی	۰/۵۱	۰/۰۰۰	۰/۲۶
تعهدات اجتماعی	۰/۵۷	۰/۰۰۰	۰/۳۲
سرمایه اجتماعی	۰/۶۰۳	۰/۰۰۰	۰/۳۶

بین آگاهی اجتماعی و رفاه ذهنی کارکنان رابطه مستقیم و ضعیف معنی‌داری وجود دارد و از روی آگاهی اجتماعی به میزان ۲ درصد می‌توان رفاه ذهنی کارکنان را پیش‌بینی نمود. بین اعتماد اجتماعی، انسجام اجتماعی، تعاملات اجتماعی و تعهدات اجتماعی با رفاه ذهنی کارکنان رابطه مستقیم و متوسط معنی‌داری وجود دارد و از روی اعتماد اجتماعی به میزان ۲۴ درصد؛ از روی انسجام اجتماعی به میزان ۲۸ درصد؛ از روی تعاملات اجتماعی به میزان ۱۸ درصد؛ از روی مشارکت اجتماعی به میزان ۲۶ درصد و از روی تعهدات اجتماعی به میزان ۳۲ درصد می‌توان رفاه ذهنی کارکنان را پیش‌بینی نمود. بین سرمایه اجتماعی کارکنان در حالت کلی و رفاه ذهنی کارکنان نیز رابطه مستقیم و قوی معنی‌داری وجود دارد و از روی سرمایه اجتماعی به میزان ۳۶ درصد می‌توان رفاه ذهنی کارکنان را پیش‌بینی نمود.

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

برای دستیابی به تبیین و پیش‌بینی رفاه ذهنی مورد مطالعه از روی مجموع مؤلفه‌های شش‌گانه سرمایه اجتماعی (آگاهی اجتماعی - انسجام اجتماعی - اعتماد اجتماعی - مشارکت اجتماعی - تعهد اجتماعی و تعاملات اجتماعی) و همچنین ارائه مدل؛ ابتدا از رگرسیون چندگانه برای مسیرهای مستقیم و غیر مستقیم به تفکیک برای هر شش مؤلفه مورد محاسبه و سنجش قرار گرفت که یافته‌های حاصل در جدول (۴) بدست آمد. نتایج حاصل نشان داد که ضریب همبستگی چندگانه این عوامل با رفاه ذهنی برابر  $R = ۰/۶۴$  و ضریب تعیین برابر  $R^2 = ۰/۴۱$  و ضریب تعیین خالص براساس مجموع مسیرهای مستقیم و غیر مستقیم مؤلفه‌های ششگانه سرمایه اجتماعی طی مدل طراحی شده برابر  $\bar{R}^2 = ۰/۳۹$  بدست آمده است و ۶۱٪ آن خارج از موضوع تحقیق می‌باشد و تبیین نشده باقی ماند.

تبیین جامعه‌شناختی تغییرات اجتماعی حاصل شده در سرمایه اجتماعی کارکنان ستادی . . .

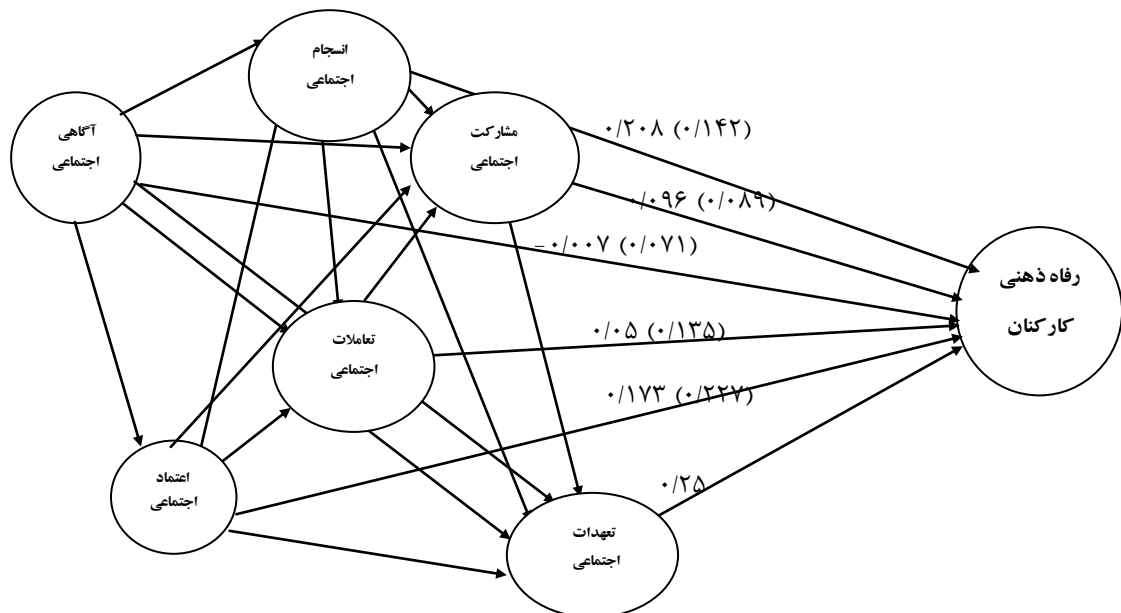
جدول شماره (۴) ضریب همبستگی چندگانه برای پیش‌بینی رفاه ذهنی کارکنان از روی مولفه‌های سرمایه اجتماعی

شکل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین خاص
۱	۰/۶۴	۰/۴۱	۰/۳۹

در بین مؤلفه‌های ششگانه نیز همانگونه که در جدول (۵) بتاهای بدست آمده در مدل (۱) مشاهده می‌گردد؛ مجموع اثر مستقیم و غیر مستقیم مولفه اعتماد اجتماعی با بتای  $\beta = 0/4$  تأثیرگذارترین مولفه و پس از آن مولفه انسجام اجتماعی با بتای  $\beta = 0/35$  تأثیرگذارتر و پس از آن مولفه تعهدات اجتماعی با بتای  $\beta = 0/25$  و پس از آن مولفه‌های مشارکت اجتماعی و تعاملات اجتماعی با بتای  $\beta = 0/185$  می‌باشد. مولفه آگاهی اجتماعی با بتای  $\beta = 0/064$  کم‌اثرترین مولفه در تبیین رفاه ذهنی کارکنان بودند.

جدول شماره (۵): تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته از طریق تحلیل مسیر

متغیرها	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	کل
آگاهی اجتماعی	-۰/۰۰۷	۰/۰۷۱	۰/۰۶۴
اعتماد اجتماعی	۰/۱۷۳	۰/۲۲۷	۰/۴
انسجام اجتماعی	۰/۲۰۸	۰/۱۴۲	۰/۳۵
تعاملات اجتماعی	۰/۰۵	۰/۱۳۵	۰/۱۸۵
مشارکت اجتماعی	۰/۰۹۶	۰/۰۸۹	۰/۱۸۵
تعهدات اجتماعی	۰/۲۵	۰/۰۸۹	۰/۲۵



شکل (۲): مدل تحلیل مسیر اثر مستقیم و غیر مستقیم مولفه‌های شش‌گانه سرمایه اجتماعی در تبیین رفاه ذهنی کارکنان ستادی سازمان تأمین اجتماعی

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف رابطه بین تغییرات اجتماعی سرمایه اجتماعی با رفاه ذهنی کارکنان ستادی سازمان تامین اجتماعی در سال ۱۳۹۶ انجام پذیرفت. نتیجه حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد؛ بین سرمایه اجتماعی و مولفه‌های آن شامل آگاهی اجتماعی - انسجام اجتماعی - اعتماد اجتماعی در بعد ذهنی و همچنین مشارکت اجتماعی - تعهدات اجتماعی و تعاملات اجتماعی در بعد عینی با رفاه ذهنی کارکنان مورد مطالعه رابطه مستقیم وجود دارد. همچنین نتیجه رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر نشان داد که در مجموع شاخص‌های ششگانه سرمایه اجتماعی به میزان ۳۹ درصد رفاه ذهنی کارکنان را تبیین می‌کنند که بیشترین سهم را مولفه اعتماد اجتماعی با  $\beta = 0/4$  و پس از آن مولفه انسجام اجتماعی با  $\beta = 0/35$  و پس از آن مولفه تعهدات اجتماعی با  $\beta = 0/25$  و پس از آن مولفه مشارکت اجتماعی و تعاملات اجتماعی با  $\beta = 0/185$  و در نهایت آگاهی اجتماعی با  $\beta = 0/064$  دارند.

با توجه به اینکه سازمان‌ها یکی از مکان‌هایی هستند که کارکنان ساعات طولانی روز را در آنجا مشغول به کار می‌باشند. در نتیجه توجه به آسایش و آرامش فکری و امنیت شغلی با ایجاد محیطی سالم مملو از تعاملات مثبت بین کارکنان با یکدیگر و با روسای خود و همچنین وجود اعتماد و انسجام در بین آنها موجب بهره‌وری بالای سازمان خواهد بود. اما در پی صنعتی شدن جوامع و افزایش بوروکراسی اداری در سازمان‌ها شاهد کاهش ارتباطات و مشارکت بین کارکنان با یکدیگر شده است. این پیامدها همان کاهش رفاه ذهنی کارکنان می‌باشد. محققان رفاه ذهنی را وجود نشاط و شادی در کنار رضایت از کیفیت زندگی دانسته‌اند. در نتیجه برای دستیابی به رفاه ذهنی بالا ابتدا می‌بایست شادی افراد و کیفیت زندگی آن‌ها شامل امنیت و سلامت و رضایت از شغل و وضع زندگی‌شان را افزایش داد. 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 قلع و قمع می‌کند. در کشورهای صنعتی، اثرات جانبی این نوع عملکرد؛ مقدار زیادی از شادی را که رشد درآمد می‌توانست به ما بدهد، نابود کرده است. در نتیجه با توجه به نظریه‌های جامعه‌شناسان کلاسیک و معاصر؛ کارکنان سازمان‌ها در این برهه از زمان؛ در محیط شغلی خود فاقد احساس شادی و نشاط و کیفیت زندگی و در نتیجه آن رفاه ذهنی می‌باشند که برای رهایی از این مشکل بهره‌گیری از سرمایه اجتماعی در ارتباطات اجتماعی و شغلی را اثرگذار می‌دانند.

جامعه‌شناسان، برخی از شاخص‌های شادی و نشاط در محیط شغلی را 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 مقایسه‌ی 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 اندازه‌ی 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 لذت جویی دانسته‌اند. در نتیجه برای دستیابی به کیفیت زندگی مناسب می‌بایست به عواطف و احساسات افراد توجه نمود. بر اساس اهمیت توجه به رفاه ذهنی کارکنان در سازمان‌ها و عواملی که جامعه‌شناسان در بهبود کیفیت رفاه ذهنی اثرگذار می‌دانند؛ توجه به مولفه‌های سرمایه اجتماعی نظیر تعاملات و روابط کارکنان با یکدیگر؛ مشارکت در رفتارهای سازمانی و از همه مهمتر وجود انسجام و اعتماد اجتماعی در سازمان متبوعه امری اجتناب ناپذیر می‌باشد. به اعتقاد لی (۲۰۰۸) سرمایه اجتماعی بر پدیده‌های اجتماعی یا مباحث سیاسی مانند توسعه اقتصادی، مشارکت در حکومتداری، شهروندی دموکراتیک و ... تأثیر می‌گذارد. در این رابطه؛ پاتنام (۱۹۹۳) معتقد است؛ زندگی انسان بدون احساس اعتماد اجتماعی؛ تحمل ناپذیر خواهد بود تا جایی که باعث از هم پاشیدگی و نابودی فرد شود. اعتماد، رشد انسان و شکوفایی استعدادها و توانایی‌های او را تسهیل می‌کند و رابطه او با دیگران و جهان را به رابطه‌ای خلاق و شکوفا تبدیل می‌سازد. اعتماد در روابط اجتماعی شکل می‌گیرد و زمینه‌ساز مشارکت و همکاری میان اعضای جامعه است. در نتیجه اعتماد؛ منبع جامعه مدنی و زمینه‌ساز تعهد مدنی و دموکراسی می‌باشد.

از نظر دورکیم، انسجام اجتماعی مؤلفه اصلی عمل و رفتار اجتماعی است و اساس آن را اخلاقیات یا مقررات اخلاقی تشکیل می‌دهد. به اعتقاد شووتس؛ آگاهی اجتماعی شناختی است که کردار را در زندگی روزمره هدایت می‌کند که توسط دیگران تعبیر و تفسیر می‌شود و از لحاظ ذهنی به منزله دنیائی به هم پیوسته و منسجم برایشان معنی‌دار است. هم‌چنین پاکستون (۱۹۹۱)، معتقد است؛ سرمایه اجتماعی دو مولفه پیوستگی‌های عینی بین افراد به عنوان شبکه عینی که افراد را در یک فضای اجتماعی به یکدیگر پیوند می‌دهد و نوعی پیوند ذهنی که موجب شکل‌گیری روابط مبتنی بر اعتماد متقابل و روابط عاطفی مثبت اعضای جامعه نسبت به یکدیگر می‌شود را شامل می‌گردد. در اندیشه پاتنام و فوکویاما جوامع می‌توانند با اعمال مولفه‌های سرمایه اجتماعی؛ فرصت را برای تحقق دموکراسی یا صنعتی شدن آنها فراهم می‌سازد، در نهایت در شرایط وجود سرمایه اجتماعی شاهد بسط و گسترش فرآیند مشارکت در حوزه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و نیز بسط انجمن‌های داوطلبانه خواهیم بود؛ فرایندی که می‌تواند سازوکار مؤثری برای نیل به توسعه باشد. در همین زمینه در دیدگاه بوردیو، سرمایه اجتماعی نوعی محصول اجتماعی است که ناشی از تعامل اجتماعی می‌باشد. هم‌چنین پارسونز معتقد است وقتی یک شخص یا یک مجموعه‌ای، انواع حتمی و مسلمی از رفتار را تحت شرایط خاص به نمایش می‌گذارند و این رفتارها از سوی دیگران (بخش‌ها و افراد جامعه) نیز صحیح تلقی شود، یک تعهد اجتماعی ساخته شده است و با افزایش تعهد اجتماعی احساس رفاه ذهنی نیز افزایش می‌یابد. در نتیجه

برای دستیابی کارکنان به رفاه ذهنی؛ وجود مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی نظیر انسجام و اعتماد اجتماعی و همچنین تعاملات اجتماعی مداوم و مشارکت و تعهدات اجتماعی می‌توانند تاثیرگذار باشد. در همین رابطه در سال‌های اخیر محققان داخلی و خارجی به بررسی این موضوع پرداخته‌اند. نتایج پژوهش‌های وینسنت هوانگ و لیپینگ لیو (۲۰۱۷) و ایم، چانگ و یئون وانگ (۲۰۱۷) نشان داده است؛ روابط همکاران با یکدیگر در محیط کاری تأثیر مثبت و معنی‌داری بر میزان رضایت شغلی آنان دارد. همچنین تیلور و هامپسون (۲۰۱۷) دریافتند در صورت مشارکت اجتماعی فعال و پویا در محل کار توسط کارکنان؛ آگاهی و حمایت اجتماعی افزایش یافته و رضایت شغلی در محیط شغلی و در نهایت سطح رفاه ذهنی و سلامت ذهنی افزایش می‌یابد. دی نوه و وارد (۲۰۱۷) دریافتند کارمندان در مقایسه با سایر مشاغل دارای شادکامی کمتری هستند. در ادامه تحقیق؛ آنها سرمایه اجتماعی، سلامت و امنیت را از جمله عواملی که بر رفاه ذهنی کارکنان اثرگذار باشد؛ شناسایی کردند. همچنین ادیبه و همکاران (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 به طور محسوس کاهش یابد. بنابراین هرگونه تغییر و نوسان در متغیر اعتماد اجتماعی، می‌تواند منجر به تغییر رفاه ذهنی و شاخص‌های آن شود. همچنین بردران و حسین پور (۱۳۹۲) دریافتند؛ میزان رفاه ذهنی افراد تحت تأثیر سرمایه اجتماعی آنان است؛ یعنی افزایش میزان سرمایه اجتماعی افراد به افزایش رفاه ذهنی آنان منجر می‌شود.

براساس نظریه‌ها و نتایج تحقیقات ذکر شده و نتیجه تحقیق حاضر مبنی بر رابطه مستقیم سرمایه اجتماعی بر رفاه ذهنی و همچنین تبیین ۳۹ درصدی رفاه ذهنی کارکنان ستادی سازمان تامین اجتماعی از روی مولفه‌های سرمایه اجتماعی 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 برای 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 بالاخص خود کارکنان مورد اهمیت و توجه قرار گیرد. برای ایجاد محیطی که کارکنان دارای نشاط و شادی باشند؛ لازم است با همکاران خود ارتباط و تعامل دوستانه داشته باشند و با همکاری با یکدیگر در محیط کار در صورت نیاز در ارائه خدمات به مراجعین به یکدیگر کمک نموده و مشارکت داشته باشند که درین صورت انسجام و اعتماد بین کارکنان افزایش یافته و می‌توانند تعهدات خویش را به بهترین وجه اعمال نمایند. زمانی که کارکنان با یکدیگر و با روسای مستقیم و غیرمستقیم خود بدین منوال تعامل کاری مناسب داشته باشند، انجام کارها بدون نقص صورت گرفته و کیفیت کاری آنها نیز افزایش می‌یابد. در این صورت است که در محیط شغلی کارکنان نشاط برقرار می‌گردد. در واقع برای جلوگیری از دلزدگی کارکنان و جلوگیری از فرسودگی شغلی آنها لازم است مولفه‌های سرمایه اجتماعی نظیر مشارکت؛ تعاملات افزایش

تبیین جامعه‌شناختی تغییرات اجتماعی حاصل شده در سرمایه اجتماعی کارکنان ستادی . . .

یابد تا اعتماد و انسجام در محیط شغلی افزایش یابد و در نتیجه تعهدات به بهترین وجه اعمال گردد. در واقع مهمترین اصل در بهبود رفاه ذهنی کارکنان؛ برنامه‌ریزی‌های مدون کارشناسی شده داخل سازمانی و مشاوره گرفتن از جامعه‌شناسان و روانشناسان در چگونگی بهره‌گیری از مولفه‌های سرمایه اجتماعی در بهبود رفاه ذهنی ایشان می‌باشد.

در نهایت با توجه به نظریه‌های جامعه‌شناسان و نتایج تحقیقات مرتبط و نتیجه تحقیق حاضر و برای بهبود وضعیت رفاه ذهنی کارکنان در سازمان مورد مطالعه پیشنهاد می‌گردد؛ کارکنان براساس شایستگی‌های فردی و توانمندی و سوابق تخصصی در سمت شغلی منصوب گردند. از کارکنان تلاشگر قدردانی صورت گیرد و با اختصاص پاداش؛ آنها را به فعالیت‌های مستمر ترغیب نمایند. همچنین در سازمان مدیریت مشارکتی حاکم گردد و رئیس هر بخش با ترغیب کارکنان به فعالیت تعاملی و مشارکتی با سایر کارکنان عمل نماید. با توجه به تأثیر قوی‌تر اعتماد و انسجام در سازمان؛ مدیران می‌بایست با ایجاد محیطی سالم و برقراری انسجام در سازمان و تلاش برای بالابردن اعتماد کارکنان در محیط شغلی؛ احساس تعلق به سازمان را در بین آنها افزایش دهند. از بکارگیری کارکنان در ساعات بیش از ساعات مجاز؛ خودداری نموده و کیفیت کار را مد نظر قرار دهند. در صورت مشاهده مشکل در رفتار کارکنان در محل کار با روش‌های صحیح مشاوره‌ای آنها را در رفع مشکل پیش‌آمده یاری نمایند. با برگزاری جلسات آموزشی در نحوه برقراری ارتباط کارکنان با یکدیگر و با مدیران ارشد و چگونگی برقراری ارتباط؛ میزان کیفیت زندگی کاری آنها و در نهایت رفاه ذهنی آنها را افزایش دهند.

#### منابع

- آبتین، علی. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر اجرای قانون هدفمندی یارانه‌ها بر رفاه کارکنان صندوق تامین اجتماعی مطالعه موردی کارکنان شعبه ۲ کرج. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده علوم اجتماعی.
- آرگایل، مایکل. (۱۳۸۳). روانشناسی شادی، ترجمه‌ی مسعود گوهری انارکی و همکاران، اصفهان، جهاد دانشگاهی.
- آقانسیری، مریم. (۱۳۹۰). نقش سرمایه اجتماعی در ارتقاء بهره‌وری نیروی کار. کار و جامعه: ماهنامه اجتماعی - اقتصادی - علمی و فرهنگی، ۱۳۷: ۸۱-۶۹.
- ازکیا، مصطفی و غلامرضا، غفاری. (۱۳۸۳). توسعه روستایی با تأکید بر جامعه روستایی ایران، تهران: نشر نی.
- امیرخانی، طیبه و ته‌مین، برهانی. (۱۳۹۵). انگیزش کارکنان بخش عمومی: مطالعه تأثیر ویژگی‌های شغل و رفاه کارکنان. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال یازدهم، شماره ۴۱، بهار ۱۳۹۵، صص: ۷۳-۹۸.

- بابازاده خراسانی، بهزاد. (۱۳۸۹). تبیین عوامل و خرد کلان مؤثر بر رفاه ذهنی در ایران و سایر کشورهای در حال توسعه. پایان نامه 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 جامعه شناختی جوانان، سال ششم، زمستان ۹۴، صص: ۳۲-۹.
- برادران، مراد و نسرين، حسين پور. (۱۳۹۲). رابطه سرمایه اجتماعی با رفاه ذهنی کارکنان وزارت رفاه و تأمین اجتماعی. فصلنامه علمی- پژوهشی رفاه اجتماعی، سال سیزدهم، شماره ۴۹.
- برهانی، تهمینه و هادیزاده مقدم، اکرم. (۱۳۹۵). مطالعه عوامل اثرگذار بر رفاه ذهنی کارکنان چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۲۷، پائیز ۱۳۹۵. صص: ۱۰۳-۸۵.
- حقیقی فرد، سحر و فورزنده، الهام. (۱۳۹۶). شادکامی ذهنی، عوامل زیرساختاری و مؤثر بر آن. اولین همایش منطقه ای توسعه علوم پرستاری و مامایی با محوریت خدمات مراقبتی جامعه، صفهان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد، صص: ۸-۱.
- درویشی، باقر، امیدی، مهدی و عصمت، فرشته. (۱۳۹۵). رویکرد چند بعدی به رفاه ذهنی مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه ایلام. فصلنامه مدل سازی اقتصاد، شماره ۴، پیاپی ۳۶، صص: ۱۰۰-۷۵.
- رضایی تبار، رضا، زارع، حمید و مقیمی، سیدمحمد. (۱۳۹۱). الگوی تعاملی توانمندسازی از طریق مشارکتهای اجتماعی در کمیته امداد امام خمینی (ره) با رویکرد مسجد محوری. دوفصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۰، شماره ۲، پائیز و زمستان ۱۳۹۱، صص: ۱۷۳-۱۴۷.
- شارع پور، محمود. (۱۳۸۰). فرسایش سرمایه اجتماعی و پیامدهای آن، نامه انجمن جامعه شناسی ایران، شماره ۳، صص: ۷۱-۶۸.
- غفاری، غلامرضا و رضا، امیدی. (۱۳۸۸). کیفیت زندگی، شاخص توسعه اجتماعی، تهران: نشر شیرازه.
- غفاری، غلامرضا و نرگس، کبیری. (۱۳۸۸). بررسی رابطه الگوی های مصرف. رفاه ذهنی در شهر تهران. دو فصلنامه جامعه شناسی اقتصادی و توسعه، سال چهارم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۳۹۴، صص: ۱۰۵-۱۳۶.
- فیتز پتریک، تونی. (۱۳۸۱). نظریه رفاه، سیاست اجتماعی چیست؟ ترجمه ی هرمز همایونپور، نشر گام نو، تهران.
- فیلد، جان. (۱۳۸۶). «سرمایه اجتماعی». ترجمه ی غلامرضا غفاری و حسین رضانی، تهران: کویر.



تبیین جامعه‌شناختی تغییرات اجتماعی حاصل شده در سرمایه اجتماعی کارکنان ستادی . . .

- کرمی نوری، رضا؛ مکرری، آذرخش؛ محمدی فر، محمد و اسماعیل، یزدانی. (۱۳۸۱). مطالعه عوامل موثر بر احساس شادی و بهزیستی در دانشجویان دانشگاه تهران، مجله روان شناسی و علوم تربیتی، سال سی و دوم، شماره ۱، صص: ۳-۴۱.
- محققى کمال، سیدحسن؛ رفیعی، حسن؛ سجادی، حمیرا؛ عباسیان، عزت اله؛ رهگذر، مهدی. (۱۳۹۲). تشخیص شاخص ترکیبی رفاه اجتماعی برای شرایط ایران. فصلنامه علمی- پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ۱۴، شماره ۵۲، صص: ۷-۳۲.
- معیدفر، سعید. (۱۳۸۵). بررسی مسائل اجتماعی ایران، همدان: انتشارات علم نور.
- ملکی، امیر و مراد، برادران. (۱۳۹۴). تحلیل وضعیت رفاه ذهنی در نظامهای رفاهی با تأکید بر ایران. مجله رفاه اجتماعی، شماره ۵۸، پاییز ۱۳۹۴، صص: ۷-۳۶.
- منظور، داوود و یادی پور، مهدی. (۱۳۸۷). سرمایه اجتماعی عامل توسعه اجتماعی و اقتصادی. مجله راهبرد یاس، ش ۱۵، پائیز ۱۳۸۷، صص: ۱۴۰-۱۶۲.

- Adibe, M. O., Ubaka, Ch. M., udeogaranya, P. O., Igboeli, N. U. & Abraham-Igwe, K. A. (2014). Effect of occupational factors on the quality of workers in governmental and non- governmental sectors in southeastern Nigeria. *Tropical Journal of Pharmaceutical Research*, 13(2), February 2014. Pp: 287-293.

- De Neve, J- E. & Ward, G. (2017). Happiness at work. *World Happiness Report*. pp: 144-177.

- Health Service Executive. (2014). Integrated employee wellbeing and welfare strategy.

- Im, S., Chung, Y. W. & Yeon Yang, J. (2017). Employees` participation in corporate social responsibility and organizational outcomes: The moderating role of person – CSR fit. *Sustainability*, Vol. 9, No. 28. pp: 1-14.

- Ishmuhametov, I. & Palma, A. (2017). Unemployment as a factor influencing mental well- being. *Procedia Engineering*, Vol. 178. pp: 359-367.

- Taylor, K. & Hampson, E. (2017). At a tipping point. *Deloitte center for health solutions*, Vol. 72, July 2017. pp: 1-35.

- Vincent Huang, L. & Liping Liu, P. (2017). Ties that work: Investigating the relationships among coworker connections, work-related Facebook utility, online social capital, and employee outcomes. *Computers in Human Behavior*, Vol. 72, July 2017. pp: 512-524.

- Yulianto, B., Murtim B., Hartono. & Masykuri, M. (2017). The social capital effect on employees` quality of life in noisy work environment. *Dama International Journal if Researchers (DIJR)*, Vol. 2, Issue. 1, January 2017. Pp: 57-62.