

بررسی ارتباط بین سلامت اجتماعی و وجدان کاری کارکنان بانک های استان چهارمحال بختیاری

صادق رحیمی مطلق جوفانی^۱، علیرضا ملازاده^۲

^۱ کارشناسی ارشد جامعه شناسی، دانشگاه آزاد واحد دهقان (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناسی فناوری اطلاعات (IT)، دانشگاه صنعتی سجاد مشهد

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین سلامت اجتماعی و وجدان کاری کارکنان بانک های استان با استفاده از روش میدانی، تکنیک پیمایش، ابزار پرسشنامه و استفاده از نرم افزارهای SPSS و Smart PLS، روی ۳۸۴ نفر از کارکنان بانک های استان انجام شد که بصورت خوشه ای و تصادفی انتخاب و وارد مطالعه شدند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین میزان کل سلامت اجتماعی (۰/۳۶) و ابعاد آن یعنی همبستگی اجتماعی (P= ۰/۳۰)، مشارکت اجتماعی (P=۰/۴۲)، انسجام اجتماعی (P=۰/۳۶)، پذیرش اجتماعی (P=۰/۳۷) و خودشکوفایی اجتماعی (P=۰/۴۰) با وجدان کاری کارکنان بانک های استان چهارمحال بختیاری ارتباط مثبت و مستقیم و معنادار وجود دارد. نتایج حاصل از مدل معادله ساختاری Smart (PLS) نیز نشان دادند که در کل اثر متغیر مستقل سلامت اجتماعی بر وجدان کاری کارکنان بانک های استان چهارمحال بختیاری به میزان ۰/۵۷ می باشد. نتایج مطالعه اخیر نشان داد که بین سلامت اجتماعی و وجدان کاری ارتباط مستقیم و معنادار آماری وجود دارد. لذا پیشنهاد می گردد با استفاده از مکانیسم های تشویقی و ایجاد انگیزه در کارکنان سبب حس انجام وظیفه و وجدان کاری و بدنبال آن ارتقای سلامت اجتماعی در کارکنان گردید.

واژه های کلیدی: وجدان کاری، سلامت اجتماعی، کارکنان بانک

مقدمه و بیان مسئله

بدون تردید نیروی انسانی مهمترین و با ارزش ترین سرمایه هرسازمان می باشد که می تواند با استفاده بهینه از سایر منابع، سازمانی قدرتمند و پویا ایجاد کند. بدیهی است که یک کارمند کارا می تواند به کمک قدرت اراده و تجربه های با ارزش خود همه چیز را به نفع جامعه، محیط کاری و خودش تغییر دهد. اهمیت نیروی انسانی در سازمانها تا به اندازه ای است که آنها را مشتریان داخلی می نامند و می توان گفت تا زمانی که این مشتریان از فعالیت خود خشنود نباشند جلب رضایت مشتریان بیرونی بسیار سخت و شاید غیر ممکن باشد (جعفری، ۲۰۰۱). بسیاری از اندیشمندان براین باورند که توسعه فرهنگ پیش شرط توسعه اقتصادی و اجتماعی است و تا جامعه ای به توسعه فرهنگی دست نیابد، توسعه در بخش های دیگر به دشواری صورت خواهد گرفت. در این میان نیروی انسانی به عنوان یکی از شاخص های عمده توسعه به مفهوم عام مطرح است. لذا برای رسیدن به چنین هدفی شکل دهی نیروی انسانی متناسب با فرهنگ توسعه از جایگاه خاصی برخوردار است و این امر در پرتو عقلانی کردن نظام اجتماعی و حاکمیت مدیریت علمی بر سازمان های اجتماعی صورت می گیرد ابطی، ۲۰۱۸). وجدان کاری به عنوان یک پدیده روانی اجتماعی از عواملی است که در توسعه فرهنگی تأثیری بسزا دارد و رعایت آن در میان افراد جامعه امروز یکی از دل مشغولی های کشورهای در حال توسعه است (آسترکی، ۲۰۰۸). وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و احساس انجام وظیفه در افراد می شود و از جمله عوامل مرتبط با وجدان کاری کارکنان سلامت اجتماعی آنان می باشد. (سجادی، ۲۰۰۴).

سلامت اجتماعی که اساسی ترین جزء رفاه اجتماعی به شمار می رود، بیش از مداخلات پزشکی، به عوامل اجتماعی و اقتصادی وابسته بوده و یکی از مفاهیم محوری توسعه پایدار است. (روستگار، ۲۰۱۴). سلامت اجتماعی به منزله بخشی از سلامت فرد، بازتابی از پاسخ های درونی (احساسات، افکار و رفتارها) به محرک ها و ناظر بر رضایت یا نارضایتی نسبت به محیط اجتماعی است و بنابراین می توان بر ابعاد مختلف رفتارهای اجتماعی افراد تأثیرگذار باشد (لارسون، ۱۹۹۶).

سلامت اجتماعی نقش مهمی در تضمین پویایی و کارآمدی هر جامعه ایفاء می کند. از آنجائیکه شرط مهم برای رشد و شکوفایی هر جامعه ای، وجود افراد آگاه، کارآمد و دارای وجدان کاری است، لذا پرورش و تقویت انگیزه پیشرفت، سبب ایجاد انرژی و جهت دهی مناسب رفتار، علایق و نیازهای آنها در راستای اهداف ارزشمند و معین شده، می شود و از آنجا که سلامت اجتماعی نقش عمده ای در کارکردها در تمام زمینه های فردی، خانوادگی و اجتماعی دارد بدیهی است که برنامه ریزی صحیح و جامع در تأمین سلامت اجتماعی کاملاً ضروری به نظر می رسد (گرمارودی، ۲۰۰۵). لذا با توجه به مطالب فوق و اهمیت پرداختن به این موضوع مقاله اخیر با هدف بررسی بین سلامت اجتماعی و وجدان کاری در کارکنان بانک های استان چهارمحال بختیاری انجام شد.

روش کار

تحقیق حاضر از نظر روش میدانی و با تکنیک پیمایش انجام گرفته است. در این مطالعه برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از ابزار پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. پیش از آغاز پیمایش، پرسشنامه ی ابتدایی مورد آزمون اولیه قرار گرفت و با استفاده از نتایج به دست آمده، نقایص موجود برطرف و پرسشنامه نهایی تنظیم شد. در جهت اطمینان از اعتبار پرسشنامه به مشاوره و بهره گیری از نظرات اساتید و کارشناسان مربوطه و همچنین از

آزمون آلفای کرونباخ جهت پایایی پرسشنامه اقدام شد و بر اساس ضریب آلفا بعد از حذف گویه های با ضریب پایایی پایین، ضریب پایایی تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۷ بود. (جدول ۱)

جدول ۱. پایایی پرسشنامه نهایی بر اساس ضریب آلفای کرون باخ

متغیر	شاخص	ضریب آلفا
سلامت اجتماعی	همبستگی اجتماعی	۰/۸۱۲
	مشارکت اجتماعی	۰/۷۵۰
	انسجام اجتماعی	۰/۷۴۲
	پذیرش اجتماعی	۰/۷۶۰
	خودشکوفایی اجتماعی	۰/۸۰۲
وجدان کاری	موفقیت مداری	۰/۷۳۶
	قابلیت اتکا	۰/۷۵۳
	دلبستگی به کار	۰/۷۴۴
	تعهد کاری	۰/۷۵۰

جامعه آماری این مطالعه تمامی کارکنان بانک های استان چهارمحال بختیاری بودند که تعداد آنها بر اساس آخرین آمار در حدود ۳۰۰۰ نفر می باشد. از آنجا که به طور طبیعی امکان مطالعه دیدگاه های تمامی جمعیت وجود نداشت از شیوه ی «نمونه گیری» برای تبیین نظریات افراد مورد مطالعه استفاده شد و بر اساس فرمول کوکران تعدادی از افراد (۳۸۴ نفر) که معرف جامعه آماری تشخیص داده شدند به عنوان حجم نمونه انتخاب و مطالعه شدند.

$$n = \frac{\frac{t^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{t^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

$$N = 3000 \quad t = 1/96 \quad P = 0/5 \quad Q = 0/5 \quad d = 0/05$$

روش نمونه گیری پژوهش حاضر خوشه ای و تصادفی بود. بدین صورت که با استفاده از نمونه گیری خوشه ای شعبه های شهرهای مختلف استان چهارمحال بختیاری انتخاب و از هر شعبه ی انتخابی به صورت تصادفی نمونه نهایی استخراج شد و سپس پرسشنامه ها تحویل پاسخگویان داده شد تا هرکدام پاسخ های مورد نظرشان را

بدهند. پس از گردآوری داده ها تجزیه و تحلیل آن ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS و Smart PLS انجام گردید.

یافته ها

نتایج مطالعه نشان داد که در بین شاخص های سلامت اجتماعی، مشارکت اجتماعی دارای بیشترین میانگین یعنی (۳/۶۴) و خودشکوفایی اجتماعی دارای کمترین میانگین یعنی (۳/۰۳) بود. میانگین همبستگی اجتماعی (۳/۱۵)، انسجام اجتماعی (۳/۲۳) و میانگین پذیرش اجتماعی (۳/۴۳) بود. میانگین کلی سلامت اجتماعی (۳/۳۰) است که نشان می دهد پاسخگویان کمی بالاتر از حد متوسط می باشند (جدول ۲).

جدول ۲: آمار توصیفی سلامت اجتماعی

میانگین	خیلی زیاد (۵)		زیاد (۴)		متوسط (۳)		کم (۲)		خیلی کم (۱)		مؤلفه های سلامت اجتماعی
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۳/۱۵	۱۳/۰۲	۵۰	۲۷/۳۵	۱۰۵	۲۵/۲۶	۹۷	۳۱/۵۱	۱۲۱	۲/۸۶	۱۱	همبستگی اجتماعی
۳/۶۴	۱۸/۲۳	۶۶	۴۳/۲۳	۱۶۶	۲۵/۷۸	۱۰۴	۸/۳۴	۲۶	۴/۴۲	۱۴	مشارکت اجتماعی
۳/۲۳	۱۳/۲۸	۵۱	۲۳/۴۴	۹۰	۴۱/۶۶	۱۶۰	۱۶/۴۱	۶۳	۵/۲۰	۲۰	انسجام اجتماعی
۳/۴۳	۱۵/۶۳	۶۰	۴۰/۶۲	۱۵۶	۲۴/۷۴	۹۵	۹/۳۸	۳۶	۹/۶۳	۳۷	پذیرش اجتماعی
۳/۰۳	۱۰/۴۱	۴۰	۲۷/۳۴	۱۰۵	۳۰/۴۶	۱۱۷	۱۶/۱۵	۶۲	۱۵/۶۲	۶۰	خودشکوفایی اجتماعی
۳/۳۰											میزان کل سلامت اجتماعی

یافته ها نشان می دهد که در بین شاخص های وجدان کاری، قابلیت اتکا دارای بیشترین میانگین (۳/۴۶) و دلبستگی به کار دارای کمترین میانگین (۲/۸۴) می باشد. همچنین وضعیت کلی وجدان کاری نشان می دهد که در همه مؤلفه ها، پاسخگویان اذعان داشته اند که وجدان کاری در حد کمی بالاتر از حد متوسط (۳/۲۳) می باشد (جدول ۳).

جدول ۳: آمار توصیفی وجدان کاری

میانگین	خیلی زیاد		زیاد		متوسط		کم		خیلی کم		مؤلفه-های سرمایه اجتماعی
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۳/۰۶	۱۸/۲۳	۳۴	۳۱/۵۱	۸۸	۲۹/۴۲	۱۳۸	۱۳/۲۹	۱۰۰	۷/۵۵	۱۶	موفقیت مداری
۳/۴۶	۲۳/۷۰	۸۲	۲۸/۶۵	۹۰	۳۲/۸۱	۱۵۵	۸/۶۰	۲۰	۶/۲۴	۲۹	قابلیت اتکا
۳/۰۱	۲۰/۳۱	۴۸	۲۸/۶۵	۸۰	۳۲/۰۳	۱۳۵	۱۴/۰۶	۵۵	۴/۹۵	۵۸	دلبستگی به کار
۳/۳۶	۵/۲۱	۷۷	۱۷/۹۶	۱۱۳	۴۵/۳۱	۱۰۰	۲۰/۵۷	۴۱	۱۰/۹۴	۴۵	تعهد کاری
۳/۲۳											میزان کل وجدان کاری

جدول ۴: آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیرهای	همبستگی ی اجتماعی	مشارکت اجتماعی	انسجام اجتماعی	پذیرش اجتماعی	خودشکوفایی ی اجتماعی	وجدان کاری
تعداد	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴
مقادیر کلموگروف - اسمیرنوف	۲/۲۵	۲/۳۳	۲/۴۱	۲/۱۷	۲/۳۳	۲/۱۴
سطح معناداری (دو دامنه)	۰/۱۲	۰/۱۷	۰/۰۹	۰/۰۶	۰/۰۷	۰/۱۱

با توجه به جدول شماره ۴ می‌توان نتیجه گرفت که چون مقادیر سطح معناداری کلیه متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشند پس این عامل نرمال بودن توزیع داده‌ها را می‌رساند و می‌توان در تحلیل فرضیه-های پژوهش با توجه به نرمال بودن متغیرهای مورد بررسی بر اساس آزمون کلموگروف - اسمیرنوف، از آزمون‌های پارامتریک استفاده شد.

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین سلامت اجتماعی و ابعاد مختلف آن (همبستگی اجتماعی، مشارکت اجتماعی، انسجام اجتماعی، پذیرش اجتماعی و خودشکوفایی اجتماعی) با وجدان کاری ارتباط وجود دارد.

جدول ۵. همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق			
وجدان کاری کارکنان بانک		نام متغیر	
ضریب همبستگی	سطح معناداری	شاخص ها	
۰/۳۰	۰/۰۰۰	همبستگی اجتماعی	سلامت اجتماعی
۰/۴۲	۰/۰۰۲	مشارکت اجتماعی	
۰/۳۶	۰/۰۰۰	انسجام اجتماعی	
۰/۳۷	۰/۰۰۱	پذیرش اجتماعی	
۰/۴۰	۰/۰۰۰	خودشکوفایی اجتماعی	
۰/۳۶	۰/۰۰۰	میزان کل سلامت اجتماعی	

طبق جدول فوق یافته ها حاکی از آن است که بین تمامی ابعاد سلامت اجتماعی و همچنین میزان کل آن با وجدان کاری کارکنان رابطه مثبت، مستقیم و معنادار وجود دارد. در این میان رابطه بین مشارکت اجتماعی و وجدان کاری کارکنان بانک ($P=0/42$) دارای بیشترین ضریب همبستگی و رابطه بین همبستگی اجتماعی و وجدان کاری کارکنان بانک دارای کمترین ضریب همبستگی ($P=0/30$) می باشد. همچنین انسجام اجتماعی ($P=0/36$)، پذیرش اجتماعی ($P=0/37$) و خودشکوفایی اجتماعی ($P=0/40$) با وجدان کاری کارکنان بانک دارای ضریب همبستگی مثبت و معنادار می باشد. بنابراین می توان استدلال کرد که هر چه میزان سلامت اجتماعی ($P=0/36$) و ابعاد آن در بین کارکنان بانک بیشتر شود میزان وجدان کاری آنان بالاتر می رود.

مدل معادله ساختاری (Smart PLS)

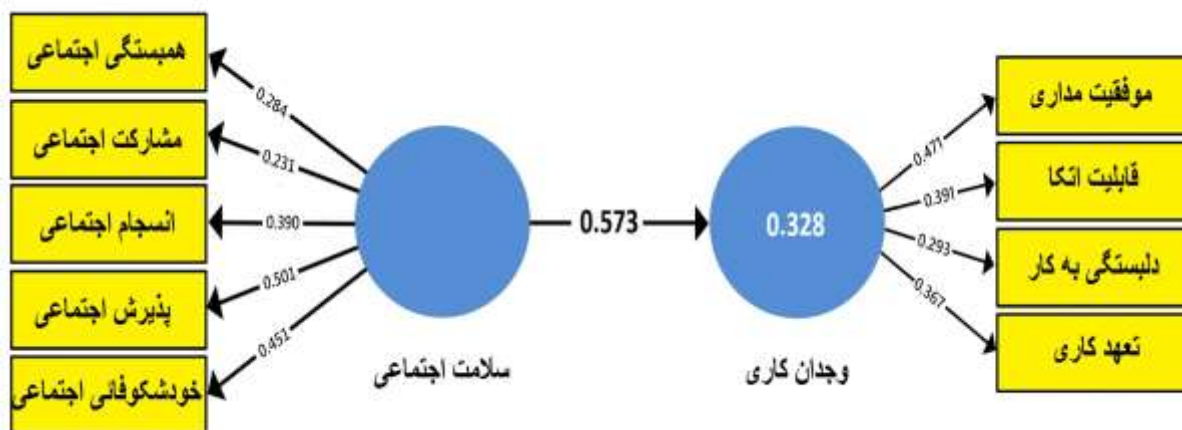
به منظور تعیین شدت و جهت بررسی تأثیر ابعاد مختلف سلامت اجتماعی بر وجدان کاری کارکنان بانک های استان چهارمحال بختیاری از یک مدل معادله ساختاری بهره گرفته شده است. در این پژوهش با استفاده از روش مدلسازی معادلات ساختاری به آزمون مدل های معادله ساختاری پژوهش پرداخته شده است. رویکرد در این

قسمت، رویکرد دو مرحله ای است. بدین معنی که پس از تدوین مدل نظری پژوهش لازم است تا به بحث برآورد مدل یا به عبارتی دیگر برآورد پارامترهای آزاد در مدل و تحلیل شاخص های جزئی و کلی مدل پرداخت تا مشخص شود که آیا داده های تجربی در مجموع حمایت کنندهی مدل نظری تدوین شده هستند یا خیر.

مدل سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات (PLS) برخلاف روش کواریانس محور (نرم افزارهایی نظیر LISREL، EQS و AMOS) فاقد شاخص های برازش مدل مبتنی بر کای دو جهت بررسی میزان مطابقت مدل نظری با داده های گردآوری شده می باشد، این امر به ماهیت پیش بین محور PLS بستگی دارد. بنابراین شاخص های برازش که به همراه این رویکرد توسعه یافته اند مربوط به بررسی کفایت مدل در پیش بینی متغیرهای وابسته می شوند؛ مانند شاخص های افزونگی (و حشو) یا شاخص GOF می باشد. در واقع این شاخص ها نشان می دهند که برای مدل اندازه گیری معرف ها تا چه حد توانائی پیش بینی سازه زیربنایی خود را دارند و برای مدل ساختاری، متغیرهای برونزا تا چه حد و با چه کیفیتی توانائی پیش بینی متغیرهای درونزا مدل را دارند.

برآوردهای مربوط به شاخص های ارزیابی کلیت مدل ساختاری و پارامترهای اصلی این مدل (اثر متغیر سلامت اجتماعی بر وجدان کاری کارکنان بانک های استان چهارمحال بختیاری) در شکل و جداول زیر گزارش شده است:

شکل ۱: مدل معادله ساختاری اثر سلامت اجتماعی بر وجدان کاری کارکنان بانک



جدول ۶. برآورد شاخص های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری

شاخص	GOF	SRMR	NFI
مقدار	۰/۸۳	۰/۰۸۱	۰/۹۱

۱. Communality

۲. Redundancy

شاخص های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری در مجموع بیانگر این است که داده ها مدل نظری پژوهش را حمایت می کنند، به عبارت دیگر برازش داده ها به مدل برقرار است و شاخص ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

جدول ۷. برآورد اثر متغیر سلامت اجتماعی بر وجدان کاری

متغیر مستقل	مسیر	متغیر وابسته	ضریب تعیین	ضریب اثر	مقدار بحرانی	سطح معناداری
سلامت اجتماعی	---	وجدان کاری	۰/۵۷۳	۰/۳۲۸	1/2	۰/۰۰۱

مقادیر برآورد شده در جدول بالا بیانگر این است: (۱) متغیر سلامت اجتماعی در مجموع ۰/۵۷ از واریانس متغیر وجدان کاری را تبیین می کند، با مدنظر قرار دادن مقادیر مربوط به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار در حد متوسط (۰/۳۲) برآورد می شود، به عبارت دیگر متغیر سلامت اجتماعی در ابعاد مختلف در حد متوسط توان تبیین واریانس متغیر وجدان کاری کارکنان بانک را دارد. (۲) اثر متغیر سلامت اجتماعی بر وجدان کاری کارکنان بانک به لحاظ آماری معنادار است. بنابراین فرضیه ی کلی پژوهش مبنی بر اینکه متغیر سلامت اجتماعی بر وجدان کاری تأثیر دارد، تأیید می شود. با توجه به مقدار ضریب تأثیر می توان گفت اثر متغیر سلامت اجتماعی بر متغیر وجدان کاری مثبت، مستقیم و در حد متوسط برآورد می شود، به این معنا که افزایش میزان سلامت اجتماعی می تواند در حد متوسط منجر به تقویت وجدان کاری کارکنان بانک گردد.

بحث

همان طور که ذکر شد سلامت اجتماعی نقش مهمی در تضمین پویایی و کارآمدی هر جامعه ایفاء می کند. از آنجائیکه شرط مهم برای رشد و شکوفایی هر جامعه ای، وجود افراد آگاه، کارآمد و دارای وجدان کاری است، لذا پرورش و تقویت انگیزه پیشرفت، سبب ایجاد انرژی و جهت دهی مناسب رفتار، علایق و نیازهای آنها در راستای اهداف ارزشمند و معین شده، می شود و از آنجا که سلامت اجتماعی نقش عمده ای در کارکردها در تمام زمینه های فردی، خانوادگی و اجتماعی دارد بدیهی است که برنامه ریزی صحیح و جامع در تأمین سلامت اجتماعی کاملاً ضروری به نظر می رسد (آسترکی، ۱۳۸۸).

با توجه به اهمیت موضوع ارتباط بین ابعاد مختلف سلامت اجتماعی و وجدان کاری کارکنان بانک های استان چهارمحال بختیاری در پژوهش حاضر به تحلیل و بررسی ارتباط بین ابعاد مختلف سلامت اجتماعی (همبستگی اجتماعی، مشارکت اجتماعی، انسجام اجتماعی، پذیرش اجتماعی و خودشکوفایی اجتماعی) به عنوان متغیرهای مستقل و وجدان کاری کارکنان بانک های استان چهارمحال بختیاری به عنوان متغیر وابسته پرداخته شد. یافته ها حاکی از آن است که بین تمامی ابعاد سلامت اجتماعی و همچنین میزان کل آن با وجدان کاری کارکنان بانک های استان چهارمحال بختیاری رابطه مثبت و مستقیم و معنادار وجود دارد. در این میان رابطه بین مشارکت اجتماعی و وجدان کاری کارکنان بانک ($P=0/42$) دارای بیشترین ضریب همبستگی و رابطه بین همبستگی اجتماعی و وجدان کاری کارکنان بانک دارای کمترین ضریب همبستگی ($P=0/30$) می باشد.

همچنین انسجام اجتماعی ($P=0/36$)، پذیرش اجتماعی ($P=0/37$) و خودشکوفایی اجتماعی ($P=0/40$) با وجدان کاری کارکنان بانک دارای ضریب همبستگی مثبت و معنادار می باشد. بنابراین می توان استدلال کرد که هر چه میزان سلامت اجتماعی ($P=0/36$) و ابعاد آن در بین کارکنان بانک بیشتر شود میزان وجدان کاری آنان بالاتر می رود. بنابراین تمامی فرضیه های پژوهش حاضر تأیید می شوند. در این راستا نتایج مطالعه عرب یارمحمدی (۱۴۰۰) نشان داد که از میان ابعاد تعهد سازمانی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری با وجدان کاری رابطه معنادار مثبتی وجود دارد (عرب، ۱۴۰۰).

یافته های حاصل از مدل معادلات ساختاری **Smart PLS** نشان دادند که متغیر سلامت اجتماعی در مجموع ۵۷٪ از واریانس متغیر وجدان کاری را تبیین می کند، با مدنظر قرار دادن مقادیر مربوط به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار در حد متوسط (۰/۳۲) برآورد می شود، به عبارت دیگر متغیر سلامت اجتماعی در ابعاد مختلف در حد متوسط توان تبیین واریانس متغیر وجدان کاری کارکنان بانک را دارد و اثر متغیر سلامت اجتماعی بر وجدان کاری کارکنان بانک به لحاظ آماری معنادار است.

در مطالعه یار محمدی (۱۳۹۹)، ولیخانی و دیگران (۱۳۹۶) نیز یافته ها حاکی از آن بود که بین رضایت شغلی و رفتار شهروند سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد بین اخلاق گرایی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، معنویت در کار، توانمندی کارکنان و وجدان کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این نتایج تحقیق نشان داد بین اخلاق گرایی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، معنویت در کار، توانمندی کارکنان و بهره وری در سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (ولیخانی ۲۰۱۶، عرب ۱۴۰۰).

محمدی و عسگری (۱۳۹۶) پژوهشی را با عنوان «وجدان کاری، راه های تقویت و آثار و نتایج آن در ابعاد مختلف» به انجام رساندند. در پایان محقق نتیجه گیری نموده که وجدان کاری یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می دهد. هم چنین توجه به ویژگیهای انسانی و نیازهای فردی کارکنان، قراردادن آنها در شغل مناسب در خور توانایی و استعدادهای فردی و اجرای برنامه های آموزشی متناسب با آن همگام با تعالی فرد او را به محیط کار خود علاقه مندتر می سازد (محمدی، ۲۰۱۶).

عباسپور و دیگران (۱۳۹۵) پژوهشی را با عنوان «بررسی عوامل موثر بر وجدان کاری در بین کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی» به انجام رساندند. نتایج مطالعه نشان داد که عوامل اجتماعی و فرهنگی بر وجدان کاری در بین کارکنان تاثیر دارد و از بین مولفه ها اجتماعی و فرهنگی انگیزه، رضایت، تعهد و ارزش های دینی بر وجدان کاری در بین کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی تاثیر دارد (عباسپور، ۲۰۱۵). در مطالعات صورت گرفته در سایر کشورها نیز محققین ارتباط مستقیم بین وجدان کاری و عملکرد شغلی را گزارش نمودند. از جمله در مطالعه آن^۳ (۲۰۱۸)، آرچانا^۴ (۲۰۱۷) و چارلز^۵ (۲۰۰۸) نتایج نشان داد که وجدان کاری تاثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد شغلی دارد و افراد دارای وجدان کاری بالا همواره در دغدغه درستکاری هستند. این دغدغه عمدتاً از میزان و نحوه نظارت دقیق و با انضباط جامعه و سازمان از افراد مستخرج می شود (آرچانا، ۲۰۱۷ و چارلز، ۲۰۰۸).

^۳. Ann

^۴. Archana

^۵. Charls

همچنین یافته‌های پژوهش با نظریه‌های نیوتون، مکالرو، لسر و کودرل و ماتسون همخوانی دارد. هرکدام از اندیشمندان فوق در نظریه‌های خود به نقش سلامت اجتماعی و یا ابعاد آن در افزایش وجدان کاری اشاره کرده‌اند و عقیده دارند که سلامت اجتماعی از طریق ایجاد فضای اعتماد و مشارکت در جامعه و از طریق بالا بردن پذیرش و شکوفائی اجتماعی باعث افزایش وجدان کاری می‌شود (کمپبل، ۲۰۰۰).

نتیجه‌گیری

سلامت اجتماعی یکی از منابع مهم وجدان کاری است و با افزایش سرمایه اجتماعی در ابعاد مختلف میزان وجدان کاری افزایش پیدا می‌کند. در سایه تحقق سلامت اجتماعی امکان فعالیت جمعی و تعاون و همکاری بین افراد فراهم می‌شود و بدین ترتیب به عنوان عاملی مؤثر در تقویت حس احترام افراد به حقوق یکدیگر، مانع رفتارهای منفعت‌جویانه افراد به نفع خود و به ضرر اجتماعی که در آن زندگی می‌کنند می‌شود. بر این اساس سلامت اجتماعی به عنوان یک دارایی مهم برای حفظ و نگهداری سلامت جامعه و توانمندی جامعه مدنی و بهره‌وری کاری پذیرفته می‌شود.

بر اساس نتایج مطالعات انجام شده سلامت اجتماعی تمایل کارکنان در سازمان‌ها را به تعامل و همکاری افزایش داده و شبکه‌ای از روابط داوطلبانه مبتنی بر اعتماد و انسجام بین گروه‌ها را در ابعاد مختلف زندگی اجتماعی تشکیل می‌دهد و مانند شیرازه‌ای افراد جامعه را به هم پیوند می‌دهد و از انفصال و پراکندگی آنها جلوگیری می‌کند و بنابراین مسئولیت‌پذیری در قبال دیگران، مشارکت، پیروی از قانون و عام‌گرایی پدید می‌آید که هر کدام از موارد مذکور وجدان کاری را ارتقاء می‌بخشد. لذا با توجه به نتایج مطالعه اخیر و سایر مطالعات صورت گرفته در این زمینه پیشنهاد می‌گردد با ایجاد انگیزه در کارکنان و ارتقای حس تعامل و همکاری بین آنها تعهد سازمانی و عملکرد آنها را بهبود بخشید و بدین ترتیب موجب بازدهی بیشتر در سازمان گردید.

منابع

- ۱- Jafari, Mohammad and Habibi, Mohammad, (2001). work culture. Tadbir monthly, ۱۳th year.
- ۲- Abtahi, Hossein. (2018). Human resource management. Isfahan: Payam Noor University.
- ۳- Asterki, Marzieh, (2008). How the working conscience is formed and its continuation. Cultural Engineering Monthly, No. 31 and 32
- ۴- Sajjadi, Hamira and Seyed Jalal Sadr al-Sadat. (2004). Social health indicators. Educational Scientific Journal of Information. Number 207.
- ۵- Rostgar, Khadija and Sidan, Fariba. (2014). Measuring the relationship between citizenship culture and social health of Tehrani citizens. National studies, year 16, number 1.
- ۶- Larson James. S (1996); "Measurment of Social Well-being Social Indicators", Research, Vol 28, PP 285-96.
- ۷- Garmarodi, Gholamreza. (2005). social health; Examining the level of social skills of students. Paish, Volume 5, Number 2.
- ۸- Asterki, Marzieh, (1388). How the working conscience is formed and its continuation. Cultural Engineering Monthly, No. 31 and 32.

- ۹- Arab Yarmohammadi, Fatima. (1400). Investigating factors affecting work conscientiousness and organizational commitment among employees of Azad and Payam Noor Shahroud universities. Tehran: The first conference of psychology and anthropology.
- ۱۰- Valikhani, Mashala and Saadat, Majid and Zarean, Javad. (2016). Investigating the strategy of strengthening work conscience among employees and its relationship with the productivity of social security organization of Isfahan province. New researches in management and accounting, number 23, spring.
- ۱۱- Arab Yarmohammadi, Fatima. (1400). Investigating factors affecting work conscientiousness and organizational commitment among employees of Azad and Payam Noor Shahroud universities. Tehran: The first conference of psychology and anthropology
- ۱۲- Mohammadi, Murad Ali and Asgari, Mohammad Reza. (2016). Work conscience, ways of strengthening and its effects and results in different dimensions. Qarchak: The 3rd International Conference on New Achievements in Management Sciences and Economics.
- ۱۳- Abbaspour Bora, Ahmad and Zarei Garami, Hassan and Jahanbakhshi, Ruhollah. (2015). Investigating factors affecting work conscientiousness among employees of South Pars Gas Complex. Tehran: The 4th Scientific Research Conference on New Findings of Management, Entrepreneurship and Education in Iran.
- ۱۴-- Archana, V. (2017). Occupational Stress and Social Support as Predictors of Organisational Commitment. *Psychological Studies*. 49(2- 3), 202-204.
- ۱۵-- Ann Steele, C. (2018) Measuring Career Anchors and Investigating the Role of career anchor congruence, a thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy. Coventry University in collaboration with the University of Worcester.
- ۱۶-- Charles, B. (2008). Salesperson Perceptions of Ethical Behaviors: Their Influence on job satisfaction and turnover Intention. *Journal of Business Ethics*, Apr 2008, 4 (78), 547-557.
- ۱۷- Campbel, J. P. et al. (۲۰۰۰) .Managerial Behavior, Performance and Effectiveness, New York: Mc Graw-Hill.

Investigating the relationship between social health and work conscience of bank employees in Chaharmahal Bakhtiari province

Abstract

Work conscience is a kind of inner tendency through which a person tends to do more and better work, and this is a force that is mainly relevant in the organization and plays a vital role in the development of all organizational superstructures such as structures, functions, behaviors and performance. Considering the importance of discussing work conscience, the present study aim was to assess the relation between social health and work conscience of bank employees in Chaharmahal Bakhtiari province. using the field method, survey technique, questionnaire tools and SPSS and Smart PLS software, seeks to answer the main question of whether there is a relationship between social health and employees' work conscience. Are there any banks in Chaharmahal Bakhtiari province? 384 persons through random allocation were selected. The results show that between the total level of social health (0.36) and its dimensions, i.e., social solidarity ($P = 0.30$), social participation ($P = 0.42$), **social cohesion ($P = 0.36$)** **There is a positive, direct and significant relationship** between social acceptance ($P = 0.37$) and social self-fulfillment ($P = 0.40$) **with the working conscience of the employees of banks in Chaharmahal Bakhtiari province.** Therefore, all research hypotheses are confirmed. The results of the Smart PLS structural equation model also showed that the total effect of the independent social health variable on the work conscience of bank employees in Chaharmahal Bakhtiari province is 0.57. The results of the recent study, in line with other studies, showed that there is a direct and statistically significant relationship between social health and work conscientiousness, so it is suggested to use incentive mechanisms and create motivation in employees to create a sense of duty and work conscientiousness, and subsequently improve social health. became in the staff.

Keywords: Work conscience, social health, bank employees