

تأثیر رفاه ذهنی کارکنان بر اینرسی سازمان با نقش میانجی گری مسئولیت پذیری اجتماعی (CSR)

(مطالعه موردی: اداره تامین اجتماعی شهرستان دورود)

مجید جودکی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۶/۰۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین تأثیر رفاه ذهنی کارکنان بر اینرسی سازمان با نقش میانجی گری مسئولیت پذیری اجتماعی (CSR) بر اداره تامین اجتماعی شهرستان دورود انجام شده است. روش تحقیق مورد استفاده از نظر هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت و روش توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری در این پژوهش عبارت است کلیه کارکنان اداره تامین اجتماعی شهرستان دورود می باشد که تعداد آنها بر طبق آمار واحد کارگزینی و منابع انسانی برابر با ۱۰۰ نفر می باشد؛ و نیز در نمونه گیری از روش غیر تصادفی در دسترس استفاده شد. برای گردآوری داده ها از ابزار پرسشنامه های استاندارد رفاه ذهنی ژنگ و همکاران (۲۰۱۵)، مسئولیت پذیری اجتماعی کارول (۱۹۷۹)، اینرسی سازمانی استفی هاگ (۲۰۱۴) استفاده شده است. داده های جمع آوری شده از طریق آزمون های آماری از جمله آزمون کلموگروف - اسمیرنوف و روش مدلسازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش حاضر نشان می دهد که مسئولیت-پذیری اجتماعی به عنوان متغیر میانجی کامل در نظر گرفته می شود رفاه ذهنی بر مسئولیت پذیری اجتماعی (CSR) اداره تامین اجتماعی شهرستان دورود تأثیر مستقیم و مثبت دارد. رفاه ذهنی بر اینرسی سازمان تأثیر ندارد.

واژگان کلیدی

رفاه ذهنی، اینرسی سازمانی، مسئولیت پذیری اجتماعی.

^۱ کارشناس ارشد مدیریت دولتی - مدیریت تحول. Joudakimajid6807@gmail.com

مقدمه

مفهوم رفاه از آن دسته مفاهیم سهل و ممتنع علوم اجتماعی است که درعین حال که به راحتی در دوره های مختلف تعریف شده است، به ندرت درباره تعریف آن توافق وجود دارد (برادران و حسین پور، ۱۳۹۱)

رفاه را می توان توصیف وضعیت زندگی مردم دانست و معمولاً به دو بخش عینی و ذهنی تقسیم می شود در گذشته بیشتر بر بُعد عینی رفاه تأکید می شده است؛ ولی از آنجا که ابعاد عینی مثل داشتن شغل و درآمد و غیره، به تنهایی تأمین کننده رفاه افراد نیست، توجه به رفاه ذهنی از قبیل امنیت، رضایت شغلی و احساس آرامش به علت تأثیر مستقیم آن بر کیفیت زندگی انسان، اهمیت ویژه ای یافته عوامل زیادی بر رفاه ذهنی کارکنان تأثیرگذار هستند که از جمله آن ها می توان به سرمایه اجتماعی (برادران و حسین پور، ۱۳۹۱)

سیستم اداری بی شک مهمترین نظام سیاسی هر کشور است به نحوی که هر گونه پیشرفت و توسعه ی جامعه منوط به عملکرد سالم و سازگار این سیستم است. یکی از انتقادهای که به سیستم اداری کشور وارد بوده است عدم انطباق پذیری و پاسخگویی به موقع این سازمان ها با تغییر و تحول محیط داخلی و خارجی است. این عدم انطباق پذیری ریشه در سکون و بی تحرکی سازمانی و یا به عبارتی اینرسی سازمانی دارد اینرسی سازمانی، مقاومتی است که سازمان در برابر تغییر و تحول محیطی از خود بروز می دهد (لیائو^۱، ۲۰۰۶) همچنین اینرسی سازمانی مجموعه عواملی است که مانع شناسایی تهدیدات محیطی برای سازمان است و باعث می شود سرعت تطبیق پذیری سازمان با محیط کندتر شود (اسمیت^۲، ۱۳۸۸)

متفکران رشته مدیریت از دهه ۱۹۵۰، توجه خود را بیشتر به مسئولیت های اجتماعی سازمانها معطوف کرده اند. تمام سازمان هایی که فقط سود و زیان خود را وزن می کردند، تحت فشار مردم و سازمان های مشابه، دید خود را اندکی به فراتر از منافع صرف سازمان اندوختند. دیگر به وضوح مشخص است که اعمال سازمان ها بر محیط بیرونی تأثیر بسزایی خواهد داشت و نمی توان سود و زیان ناشی از سازمان ها بر جامعه نادیده گرفت. جهت مسئولیت اجتماعی به سمتی است که فواید اجتماع در آن امتداد است. لذا تلاش بر این بوده است که سود و زیان سازمان ها به گونه ای باشد که مردم هزینه اضافی متحمل نشوند. منظور از مسئولیت اجتماعی این است که سازمان ها تأثیر عمده ای بر سیستم اجتماعی دارند و لذا چگونگی فعالیت های آنها باید به گونه ای باشد که در اثر آن زیانی به جامعه نرسد و در صورت رسیدن زیان، سازمان های مربوط ملزم به جبران آن باشند. به عبارت دیگر، سازمان ها نباید خود را مستقل از محیط بیرونی خود و به اصطلاح «تافته جدا بافته» بدانند، بلکه باید خود را جزئی از یک کل یعنی محیط بیرونی و اجتماع بدانند و باید اهداف و فعالیت های آنها در راستای آرمان های اجتماعی و رفاه و آسایش جامعه باشد.

امروزه بر اساس شواهد سازمانی و رسانه ای، کارکنان اداره تامین اجتماعی شهرستان دورود تمایل بیشتری به سکون و اینرسی سازمانی دارند و این یکی از دغدغه ها و نگرانی های مدیران سازمان های تامین اجتماعی است. چرا که مدیران معتقدند عدم توجه کافی به پدیده اینرسی سازمانی، اثرات منفی بسیاری را به دنبال دارد. توجه به رفاه ذهنی افراد باعث کاهش فشار واسترس افراد در محیط کار می شود و این مقوله نیز، به نوبه خود تعارض و کشمکش های

¹ Liao s-h

² Smith

درون سازمانی را به حداقل می رساند و باعث تقویت روابط اعضا و افزایش احساس هم بستگی، حمایت، مشارکت و نشاط در کارکنان می شود

پس رفاه ذهنی کارکنان به عنوان استراتژی مناسب برای مقابله با بروز اثرات منفی پدیده اینرسی در سازمان های تامین اجتماعی از اهمیت ویژه ای برخوردار است. از این رو مساله ای که باید مورد بررسی بیشتر قرار گیرد این است که رفاه ذهنی کارکنان بر اینرسی سازمانی با نقش میانجی گری مسئولیت پذیری اجتماعی اداره تامین اجتماعی شهرستان دورود چه تاثیری دارد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

راسل (۲۰۰۸) معتقد است رفاه ذهنی به دریافت های شخص از خود و بینش ذهنی از تجربه زندگی اش اشاره دارد . رفاه ذهنی، ارزیابی های احساسی و شناختی از زندگی افراد را دربرمی گیرد و حالت پیشرفته خوشایند روان شناختی را ارائه می کند (نقل از هزارجریبی وهمکاران، ۱۳۹۱)

اینرسی سازمانی ناتوانی سازمان برای ایجاد تغییرات داخلی در مواجهه با تغییرات خارجی قابل توجه است. هنگامی که اینرسی در طول زمان به تدریج در اقدامات سازمان تعبیه شده است، این سازمان به طور خودکار بر اساس تجربیات گذشته واکنش نشان می دهد و مقاومت داخلی قوی برای تغییر کردن نشان می دهد. برخی از محققان اعتقاد دارند که هنگامی که اقدامات سازمانی با قوانین و عادات رفتار محدود شوند، آنها ثابت و بی حرکت می شوند (ادموندسون و همکاران ۲۰۰۱، نلسون و وانتر ۱۹۸۲)

سازمانها باید اهداف خود را به نحوی تدوین نمایند که علی رغم اینکه نتایج آن ها تأثیرات منفی بر جامعه برجای نگذارد، بر افراد جامعه تأثیر مثبت نیز داشته باشد؛ همین امرآغازی برای مطرح شدن مفهوم مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانها بود. مفهوم مذکور که از اواسط دهه ۱۹۵۰ میلادی مطرح گردید، عناصر خارج از سازمان نظیر مصرف کنندگان و سایر ذینفعان سازمان و رعایت حقوق آن ها را کانون توجه خود قرار داده است تا جایی که سازمان ها در قالب مسئولیت اجتماعی باید تلاش کنند تا تأثیر مثبت بر سایر اعضای جامعه داشته باشند و در این بین مصرفی تر شدن جامعه و طرح مفاهیمی نظیر رعایت حقوق مصرف کنندگان، اهمیت این موضوع را دو چندان ساخته است.

موضوع این پژوهش در اداره تامین اجتماعی تاکنون مورد مطالعه قرار نگرفته است. اداره تامین اجتماعی شهرستان دورود به دلیل ارتباط مستقیم با مردم و نهاد های مرتبط، می تواند نقش مهم و حیاتی در ارتقای سطح سلامتی، سرافرازی مردم را ایفا کنند بطوری که با افزایش رفاه ذهنی و مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان می توانند این نقش و تاثیر گذاری را به بهترین نحو انجام دهند. بنابراین از آنجا که رفاه محصولی است که در بستر اینرسی سازمان و مسئولیت پذیری اجتماعی معنا می یابد.

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی

رفاه ذهنی کارکنان با نقش میانجیگری مسئولیت پذیری اجتماعی (CSF) بر اینرسی سازمان اداره تامین اجتماعی شهرستان دورود تاثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی تحقیق

- فرضیه فرعی ۱: رفاه ذهنی بر مسئولیت پذیری اجتماعی (CSR) اداره تامین اجتماعی شهرستان دورود تأثیر دارد.
- فرضیه فرعی ۲: رفاه ذهنی بر اینرسی سازمان اداره تامین اجتماعی شهرستان دورود تأثیر دارد.
- فرضیه فرعی ۳: مسئولیت پذیری اجتماعی (CSR) بر اینرسی سازمان اداره تامین اجتماعی شهرستان دورود تأثیر دارد

مبانی نظری تحقیق

مفهوم رفاه ذهنی^۱

از دیدگاه ژنگ و همکاران (۲۰۱۵) یکی از ویژگی های مهم رفاه ذهنی، درونی بودن آن است؛ به این صورت که ارزیابی رفاه، مبتنی بر استانداردهای شخصی یک فرد است تا این که مبتنی بر استانداردهای دیگران باشد. وی رفاه کارکنان را یک متغیر سه بعدی و شامل رفاه روانی^۲، رفاه کاری^۳ و رفاه ذهنی^۴ رفاه ذهنی چیست؟ رفاه ذهنی به احساسات، ادراک ها، شناخت ها و تجارب همان فردی مربوط می شود که موضوع رفاه قرار گرفته است؛ یعنی رفاه ذهنی به آن پس رفاه ذهنی از نظر، شخص یا خویشان او وابسته است (فیتزپتریک^۵، ۲۰۰۵) پس رفاه ذهنی از نظر اصطلاحی؛ همانند چتری است برای ارزیابی های مختلف که افراد در زندگی شان ملاحظه می کنند، حوادثی که با آن ها شاد می شوند، جسم ها و ذهن هایشان و شرایطی که در آن زندگی می کنند (هزارجریبی و صفری شالی، ۱۳۹۱: ۳۷) رفاه ذهنی دربرگیرنده دو مقوله اصلی شادی و کیفیت زندگی می باشد. در نتیجه در ذیل ابتدا به مقوله کیفیت زندگی و شادی و نظریه های مرتبط با آن پرداخته و در ادامه به مقوله مدرنیته و نظریه جامعه شناسان در خصوص مدرنیته و تأثیر آن بر رفاه ذهنی افراد پرداخته می شود.

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

مسئولیت پذیری اجتماعی^۶ (CSR)

اولین تعریف از مسوولیت اجتماعی شرکت ها توسط بارون^۷ (۱۹۵۳) پیشنهاد گردید که عبارت است از: الزام اجتماعی برای پیگیری کردن سیاست ها در جهت انجام تصمیم گیری ها و همچنین پیگیری اقداماتی در جهت تامین اهداف و

^۱ Mental well-being

^۲ PWB

^۳ WWB

^۴ SWB

^۵ Fitzpatrick

^۶ social responsibility

^۷ baron

ارزش های مطلوب جامعه. رویکرد الزام اجتماعی- محور در مسئولیت های اجتماعی پایه تحقیقات آتی در حوزه مسئولیت اجتماعی است و کارول^۱ (۱۹۷۹) هرم مسئولیت های اجتماعی شرکت را تعریف کرد محققان بازاریابی از دهه ۱۹۶۰ موضوع مسئولیت های اجتماعی شرکت ها را مورد توجه قرار دادند.

مسئولیت اجتماعی سازمانی مقوله ای نسبتاً جدید است که به سرعت در حال گسترش در میان سازمانهای مختلف است و بیانگر این موضوع است که سازمانها باید به عواقب و تاثیرات فعالیت های خود دقت بیشتری داشته باشند و تاثیرات آنها را بر محیط پیرامون، جامعه و اعضای جامعه در نظر بگیرند (طالبی و همکاران، ۱۳۹۸).

اینرسی سازمانی

مفهوم اینرسی سازمانی را سینگ و لومسدن (۱۹۹۰) با استفاده از نظریه بوم شناسی سازمانی برای توضیح سیستم پیچیده بین سازمان و محیط آن و پدیده ای که در آن، سازمانها در مواجهه با تغییرات محیطی، به راحتی تغییر نمی کنند، ارائه شده است (خلیفه سلطانی و همکاران، ۱۳۹۸).

پولایتس و کارهانا (۲۰۱۲) پنج نوع اینرسی را معرفی کرده اند،

انواع مختلف اینرسی سازمانی شامل: اینرسی بینشی، اینرسی روانشناختی، اینرسی عملی، اینرسی ساختاری و اینرسی اقتصادی بوده که توضیحات هر کدام در زیر آورده شده است.

اینرسی بینشی^۲

منظور از اینرسی بینشی عدم درک درست نسبت به تغییرات محیطی سازمان است؛ به عبارت دیگر، مدیریت ممکن است تفسیر و دید خوبی نسبت به نشانه ها و علائم محیط درونی و بیرونی برای تعیین و تطبیق رفتارهای سازمان در جهت مواجهه با محیط بیرونی یا تقاضاهای درونی برای تغییر نداشته باشد (هدبرگ و ارکسون^۳ ۱۹۹۷: ۶)

اینرسی روانشناختی

این نوع اینرسی بیان میکند که مدیران کلیدی، با وجود اینکه می دانند ممکن است جایگزین های بهتر، مؤثرتر و کارآمدتری وجود داشته باشد، آگاهانه بر استفاده از سیستم و رویه های موجود، اصرار می ورزند، این نوع اینرسی بیان می کند که مدیران سازمان به استفاده از روشهای موجود ادامه میدهند، زیرا به این روش ها عادت داشته و در گذشته به آن خو گرفته اند، اعضای سازمان اغلب صرف نظر از اینکه تغییرات چقدر مورد نیاز هستند، در مقابل آنها مقاومت نشان می دهند. (گودکین و آلکورن، ۲۰۱۰)

اینرسی عملی^۴

بعد دیگر اینرسی سازمانی، اینرسی عملی است. اینرسی عملی یا اینرسی در اقدام زمانی رخ می دهد که پاسخ مدیریتی به فعالیتهای محیطی بسیار کند است و یا اینکه اطلاعاتی که گردآوری شده برای اجرای یک اقدام آگاهانه مفید برای سازمان ناکافی است. در تقابل با اینرسی بینشی باید گفت که اینرسی در عمل و اقدام بعد از تجزیه و تحلیل محیط و کنکاش محیطی شکل می گیرد (هانگ و همکاران، ۲۰۱۳)

¹Carol

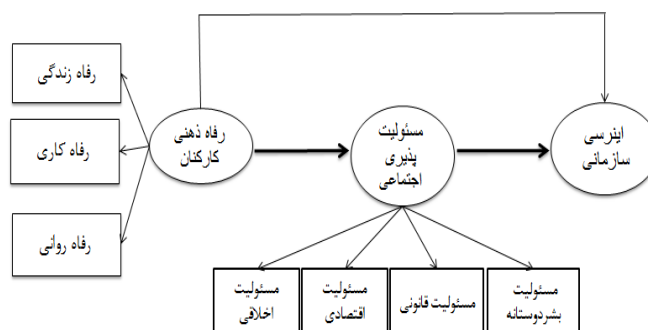
²Insight inertia

³Hedberg & Ericson

⁴Practical inertia

اینرسی ساختاری و اینرسی اقتصادی^۱

اینرسی اقتصادی اشاره به صرفه جویی در هزینه هاست اینکه سازمان در تغییر فرآیندها برای رویکرد جدید چقدر هزینه صرف کند معمولاً سازمانها در زمان ایجاد یک سیستم جدید یا ارائه راهکار جدید از نظر اقتصادی مقاومت می کنند. (هانگ، ۲۰۱۴)



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق

مأخذ: پرسشنامه استاندارد اقتباس شده از: رفاه ذهنی کارکنان؛ ژنگ و همکاران؛ ۲۰۱۵ اینرسی سازمانی؛ هاگ؛ ۲۰۱۴، مسئولیت پذیری اجتماعی (CSR)؛ ۱۹۹۱

نوع روش تحقیق

روش مورد استفاده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی و همچنین از نظر ماهیت و روش توصیفی - پیمایشی می باشد

جامعه آماری، روش نمونه گیری تحقیق

جامعه آماری این تحقیق، کلیه کارکنان اداره تامین اجتماعی شهرستان دورود می باشد که تعداد آنها بر طبق آمار واحد کارگزینی و منابع انسانی برابر با ۱۰۰ نفر می باشد. روش نمونه گیری ترکیبی تصادفی طبقه ای نسبی و غیر احتمالی در دسترس استفاده خواهد شد.

روش و ابزار جمع آوری داده ها

در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است. پس از آن که مفاهیم و فرضیه های تحقیق به طور کامل شکل گرفتند و نمونه مناسبی انتخاب شد، قدم بعدی تهیه ابزار تحقیق برای جمع آوری داده هاست. در تحقیق حاضر، ابزار عمده برای جمع آوری داده ها، پرسشنامه می باشد.

¹ Structural inertia and economic inertia

جدول (۱): ابعاد و گویه های مطرح شده برای هر یک از متغیرها

مؤلفه ها	ابعاد	گویه ها
رفاه ذهنی کارکنان منبع: ژنگ و همکاران (۲۰۱۵)	رفاه روانی	۱ الی ۵
	رفاه کاری	۶ الی ۱۰
	رفاه ذهنی	۱۱ الی ۱۸
مسئولیت پذیری اجتماعی منبع: کارول (۱۹۷۹)	بعد بشردوستانه	۱ الی ۶
	بعد قانونی	۷ الی ۱۳
	بعد اخلاقی	۱۴ الی ۲۱
	بعد اقتصادی	۲۲ الی ۲۵
اینرسی سازمانی منبع: استفی هاگ (۲۰۱۴)	اینرسی در بینش	۱ الی ۴
	اینرسی در عمل	۵ الی ۹
	اینرسی روانشناختی	۱۰ الی ۱۳
	اینرسی اقتصادی	۱۴ الی ۱۵
	اینرسی ساختاری	۱۶ الی ۱۷

روش تجزیه و تحلیل داده ها

در این پژوهش اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزارهای SPSS23 و SmartPLS2 مورد پردازش و تحلیل قرار گرفتند

یافته های جمعیت شناختی

مشخصات پاسخگویان در این مطالعه با استفاده از چهار وضعیت جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت در کارکنان تامین اجتماعی شهرستان دورود مورد بررسی قرار گرفته است.

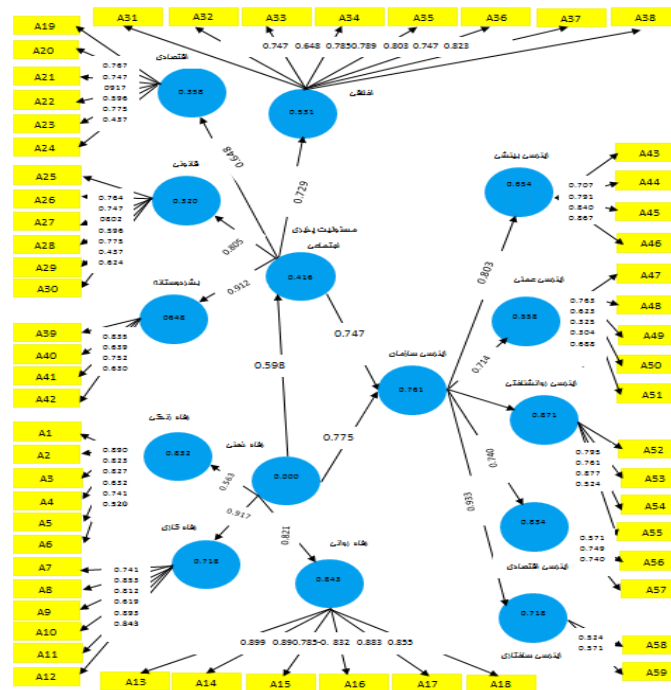
از بین ۱۰۰ نفر پاسخگو ۶۷ نفر مرد و ۳۳ نفر زن می باشند و در واقع ۰/۶۷ درصد از حجم نمونه را مردان و ۰/۳۳ درصد از حجم نمونه زنان می باشند. طبقه سنی براساس پنج گروه ۲۰-۳۰ سال، بین ۳۰-۴۰ سال، بین ۴۰-۵۰ سال و ۵۰-۶۰ سال و بیشتر از ۶۰ سال آورده شده است. بیشترین فراوانی در طبقات سنی متعلق به طبقه سنی ۳۰-۴۰ سال می باشد. تحصیلات به پنج دسته دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و دکتری تقسیم شده بیشترین فراوانی متعلق به تحصیلات لیسانس / فوق لیسانس در بین پاسخگویان و کمترین فراوانی نیز متعلق به تحصیلات دیپلم می باشد. سابقه کاری به شش دسته زیر ۵ سال، ۵-۱۰ سال، ۱۰-۱۵ سال، ۱۵-۲۰ سال، بالاتر از ۲۰ سال تقسیم شده. بیشترین فراوانی متعلق به سابقه کاری ۱۰-۱۵ سال در بین پاسخگویان و کمترین فراوانی نیز متعلق به زیر ۵ سال می باشد.

مدلسازی معادلات ساختاری

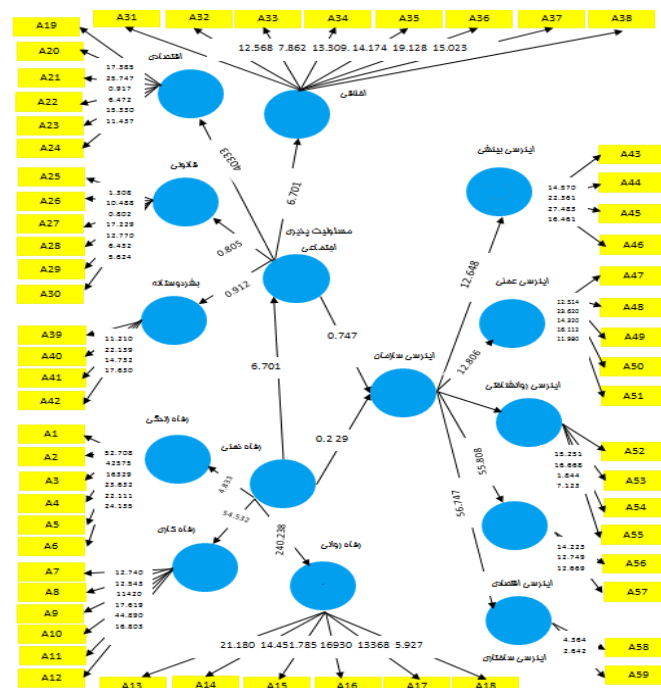
آزمون همگن بودن

در این پژوهش به منظور ارزیابی مدل اندازه گیری اولیه از پژوهش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد.

مدل اندازه گیری اولیه در حالت بار عاملی سؤالات شکل (۴-۵) و حالت ضرایب معناداری سؤالات شکل (۴-۲) آورده شده است؛



شکل (۲) مدل اندازه گیری در حالت بارهای عاملی در حالت سطح ضرایب مسیر نرم افزار PLS



شکل (۳) مدل اندازه گیری در حالت سطح معناداری در نرم افزار PLS

جدول (۲) نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان تحقیق

متغیر	مؤلفه‌ها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
رفاه ذهنی	رفاه زندگی	۰/۸۰۸	۰/۸۶۷
	رفاه کاری	۰/۸۳۱	۰/۸۸۱
	رفاه روانی	۰/۷۱۵	۰/۸۱۰
	کل	۰/۸۸۱	۰/۹۰۴
مسئولیت پذیری	اقتصادی	۰/۸۴۰	۰/۸۸۹
	قانونی	۰/۸۱۵	۰/۸۷۱
	اخلاقی	۰/۸۶۸	۰/۹۰۴
	بشر دوستانه	۰/۸۵۶	۰/۸۹۶
	کل	۰/۸۹۶	۰/۹۱۱
اینرسی سازمان	بیشی	۰/۷۶۴	۰/۷۷۳
	عملی	۰/۸۹۰	۰/۹۱۴
	روانشناختی	۰/۸۲۱	۰/۸۶۵
	اقتصادی	۰/۸۹۲	۰/۹۲۵
	ساختاری	۰/۸۱۶	۰/۸۳۰
	کل	۰/۹۳۳	۰/۹۴۱

با توجه به این که مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیارها در مورد متغیرهای رفاه ذهنی، مسئولیت‌پذیری و اینرسی سازمان و مؤلفه‌های آنها مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، پس می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود.

برازش مدل ساختاری

معیار R Squares یا R^2

مقدار R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به-عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود.

جدول (۳) نتایج معیار R^2 برای سازه درون‌زا

متغیر	مؤلفه‌ها	R^2
رفاه ذهنی	رفاه زندگی	۰/۸۳۲
	رفاه کاری	۰/۸۴۰
	رفاه روانی	۰/۸۲۵
	کل	–
مسئولیت‌پذیری	اقتصادی	۰/۶۴۸
	قانونی	۰/۴۱۶
	اخلاقی	۰/۵۳۱
	بشر دوستانه	۰/۶۴۵
	کل	۰/۳۱۰
اینرسی سازمان	بینشی	۰/۵۸۷
	عملی	۰/۸۷۱
	روانشناختی	۰/۸۴۲
	اقتصادی	۰/۷۱۸
	ساختاری	۰/۸۱۱
	کل	۰/۲۳۹

با توجه به نتایج جدول (۳) فوق مقدار R^2 برای سازه‌های پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، قوی بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

معیار GOF^1

مقدار GOF (برازش مدل کلی) هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند که سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۰۱ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد.

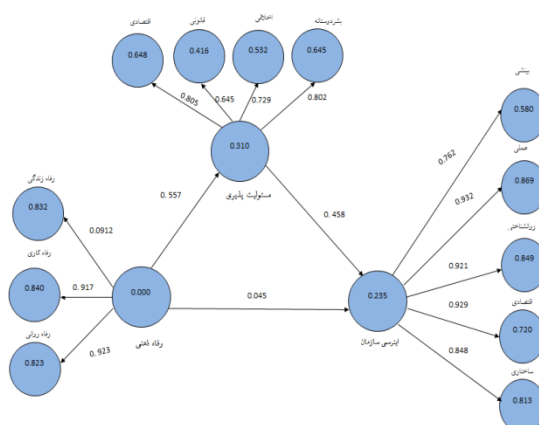
$$GOF = \sqrt{\overline{communalities} \times \overline{R^2}}$$

$$GOF = \sqrt{0/409 \times 0/239} = 0/312$$

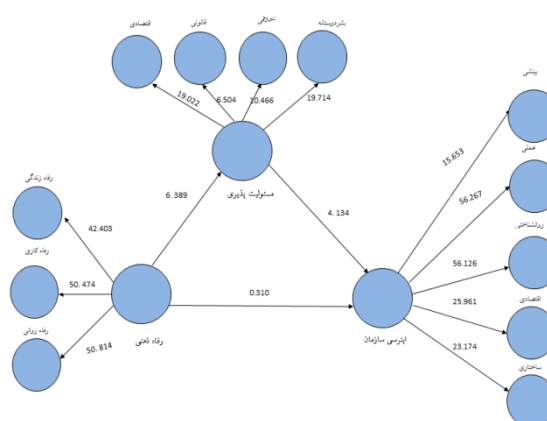
با توجه به مقدار به‌دست آمده برای GOF به میزان ۰/۳۱۲، برازش قوی مدل کلی تأیید می‌شود.

¹ Goodness of Fit

مدل ساختاری پژوهش



شکل (۴) مدل ساختاری فرضیه‌های پژوهش با نمایش ضرایب مسیر در نرم‌افزار PLS



شکل (۵) مدل ساختاری فرضیه‌های پژوهش با نمایش سطح معناداری در نرم‌افزار PLS

بررسی فرضیه‌های پژوهش

جدول (۴) بررسی فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	عدد معناداری (t-value)		ضریب تأثیر β		فرضیه‌ها
	غیر مستقیم	مستقیم	غیر مستقیم	مستقیم	
تأیید	۴/۱۳۴	۶/۳۸۹	۰/۴۵۸	۰/۵۵۷	فرضیه اصلی: تأثیر رفاه ذهنی کارکنان با نقش میانجی گری مسئولیت پذیری اجتماعی (CSR) بر اینرسی سازمان
تأیید	—	۶/۳۸۹	—	۰/۵۵۷	فرضیه فرعی (۱): تأثیر رفاه ذهنی کارکنان بر مسئولیت پذیری
رد	—	۰/۳۱۰	—	۰/۰۴۵	فرضیه فرعی (۲): تأثیر رفاه ذهنی کارکنان بر اینرسی سازمان
تأیید	—	۴/۱۳۴	—	۰/۴۵۸	فرضیه فرعی (۳): تأثیر مسئولیت پذیری بر اینرسی سازمان

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تأثیر رفاه ذهنی کارکنان بر اینرسی سازمان با نقش میانجی گری مسئولیت پذیری اجتماعی (CSR) کارکنان اداره تأمین اجتماعی شهرستان دورود انجام شد. تمامی این پژوهشگران دریافتند که رفاه ذهنی کارکنان با نقش

میانجیگری مسئولیت پذیری اجتماعی (CSF) بر اینرسی سازمان تأثیرگذار است و منجر به بهبود آن می‌شود. رفاه ذهنی به انواع ارزیابی‌های افراد از زندگی‌شان اعم از مثبت و منفی اطلاق می‌شود. وی در مطالعات خود شاخصهای کیفیت زندگی، دامنه رضایت، رضایت از زندگی، شادکامی، احساس منفی و مثبت را برای رفاه ذهنی در نظر گرفته است. سازمانها باید اهداف خود را به نحوی تدوین نمایند که علی‌رغم اینکه نتایج آن‌ها تأثیرات منفی بر جامعه برجای نگذارد، بر افراد جامعه تأثیر مثبت نیز داشته باشد؛ همین امر آغازی برای مطرح شدن مفهوم مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانها بود. مفهوم مذکور که از اواسط دهه ۱۹۵۰ میلادی مطرح گردید، عناصر خارج از سازمان نظیر مصرف کنندگان و سایر ذینفعان سازمان و رعایت حقوق آن‌ها را کانون توجه خود قرار داده است تا جایی که سازمان‌ها در قالب مسئولیت اجتماعی باید تلاش کنند تا تأثیر مثبت بر سایر اعضای جامعه داشته باشند و در این بین مصرفی‌تر شدن جامعه و طرح مفاهیمی نظیر رعایت حقوق مصرف کنندگان، اهمیت این موضوع را دو چندان ساخته است (هانگ و همکاران، ۲۰۱۳).

اگر کارکنان بتوانند بین مشغله‌های کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند، در نهایت احساس رفاه خواهند کرد. واضح است که امروزه مشغله‌های کاری و زندگی شخصی فشار عجیبی را بر روی افراد وارد آورده است. مدیران سازمان‌های عصر کنونی و آینده نه تنها باید در برابر محیط متغیر سازگار باشند بلکه باید توانایی تشخیص مشکلات و به کارگیری برنامه‌های تغییر را دارا باشند. ممکن است پذیرش هر تغییری که در محیط سازمان جریان می‌یابد مطلوب نظر مدیران نباشد ولی رویارویی با بسیاری از این تغییرات اجتناب ناپذیر است و افراد و سازمانها باید سعی کنند به گونه‌ای خود را با تغییرات وارده هماهنگ ساخته و بیشترین استفاده را از موقعیت‌های پیش آمده ببرند. در این مسیر امکان بروز پدیده‌ای تحت عنوان اینرسی سازمانی وجود دارد. از آنجایی که ادارات دولتی به عنوان ارائه دهنده خدمات عمومی به مردم کشور است باید بکوشد در جهت دستیابی به اهداف اصلی خود، اینرسی سازمانی را به حداقل کاهش دهد و توجه به اینرسی را باید بیشتر از گذشته مد نظر قرار دهد چرا که در دنیای کنونی، حفظ مزیت رقابتی و پیشرفت و توسعه سازمان‌های دولتی در گرو مقابله با بروز پدیده اینرسی سازمانی است و شناسایی راهکارهای کاهش اینرسی سازمانی می‌تواند کمک چشمگیری در جهت برآورده ساختن اهداف آن باشد. وجود تصورات نادرست از اینرسی سازمانی و کمبود تحقیقات علمی در این زمینه، عموماً سبب برخورد‌های سطحی و مقطعی با آن شده است. امروزه با توجه به تغییر و تحول محیطی، مقابله با اینرسی سازمانی نه تنها یک انتخاب بلکه یک ضرورت است، بی‌شک شناسایی عوامل تأثیرگذار بر اینرسی سازمانی در سازمان‌های اداری می‌تواند کوششی در جهت مقابله با بروز پدیده اینرسی سازمانی باشد. آنچه که ضرورت دارد این است که تمامی فعالیت‌های سازمان‌های دولتی به عنوان متولی خدمت دهی به مردم هستند، باید متناسب با تغییر و تحول محیطی باشد تا آن‌ها بتوانند به اهداف اصلی دست یابند و مسئولیت اجتماعی و رفاه ذهنی کارکنان به عنوان یک پارادایم جدید، زمینه پذیرش تغییر برای کارکنان را فراهم می‌سازد از اینرو می‌تواند در کاهش اینرسی سازمانی نقش داشته باشد. رفاه ذهنی کارکنان عاملی مهم در به کارگیری انگیزه‌ها و توجه و حفظ کیفیت خاص کارکنان است.

پیشنهادهای کاربردی

پیشنهادهای کاربردی فرضیه اصلی: رفاه ذهنی کارکنان با نقش میانجیگری مسئولیت پذیری اجتماعی (CSF) بر اینرسی سازمان اداره تامین اجتماعی شهرستان دورود تأثیر دارد.

- سازمان‌ها بایستی به سمت اعتماد سازی، تسهیل جریان دانش، انعطاف ساختاری و توسعه روابط غیر رسمی و گروه‌های مشارکتی گام بردارند جهت کاهش اینرسی سازمان.
- برای توسعه سازمان مبتنی بر دانش و غلبه بر اینرسی دانشی، لازم است باورها و نگرش‌ها و رفتارها به سمت تولید دانش متمایل گردد
- برای کاهش اینرسی سازمان مقاومت باید با افراد و اعضای سازمان ارتباط برقرار نموده و ضرورت ایجاد تغییر را به کارکنان تفهیم نمود

پیشنهاد کاربردی فرضیه‌های فرعی تحقیق

- فرضیه فرعی ۱: رفاه ذهنی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی (CSI) اداره تامین اجتماعی شهرستان دورود تأثیر دارد.
- با توجه به ادبیات تحقیق و با در نظر گرفتن یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود که با توجه به تأثیر یادگیری مبتنی بر خود در افزایش قابل توجه مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی کارکنان، بایستی به آموزش ابعاد مختلف مسئولیت اجتماعی سازمان همچون: آرمان مشترک، کار تیمی کارکنان، شفاف بودن مأموریت و از همه مهمتر، مدل‌های ذهنی کارکنان در امر افزایش مسئولیت در قبال جامعه، محیط، اخلاق و مسئولیت مالی سازمان‌ها پرداخت.
 - اهمیت توجه به رفاه ذهنی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی و عواملی که جامعه‌شناسان در بهبود کیفیت رفاه ذهنی اثرگذار می‌دانند توجه به تغییرات ناشی از حضور مدرنیته در زندگی فردی و اجتماعی افراد در سازمان متبوعه امری اجتناب‌ناپذیر می‌باشد
- فرضیه فرعی ۲: رفاه ذهنی بر اینرسی سازمان اداره تامین اجتماعی شهرستان دورود تأثیر دارد
- با استفاده از رفاه ذهنی بعنوان ابزاری که برحسب مطلوبیت موجب بهتر شدن تصمیم‌ها و کنش‌ها و یا راه‌های که باعث اداره یک سازمان می‌شود بنگرند و مورد قضاوت قرار دهند برای کاهش اینرسی و تبلی سازمان.
 - فرهنگ سازمانی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان است نظر به اینکه برنامه‌های جدید تحول بیشتر به تحول بنیادی سازمانی نگاه می‌کند از این‌رو هدف این برنامه‌ها تغییر و تحول فرهنگ سازمان به‌عنوان زیربنا به بستر تحول است
- فرضیه فرعی ۳: مسئولیت‌پذیری اجتماعی (CSI) بر اینرسی سازمان اداره تامین اجتماعی شهرستان دورود تأثیر دارد
- با استفاده از مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان و استانداردهای کاری بیش از حد به عنوان عاملی اثرگذار بر اینرسی سازمان شناخته شده است، از این رو پیشنهاد می‌شود که تا حد امکان از رسمیت بیش از حد در برخورد با مسائل سازمانی احتراز شود و با مشکلات پیش رو به نحوی مقتضی و خلاقانه برخورد شود.
 - با تقویت فرهنگ مسئولیت‌پذیری از طریق آموزه‌های مدیریت رفتار سازمانی می‌توان بر کاهش اینرسی سازمان تأثیر گذار باشد

منابع

۱. برادران، مراد؛ حسین پور، نسرین (۱۳۹۱)، رابطه سرمایه اجتماعی با رفاه ذهنی کارکنان وزارت رفاه و تامین اجتماعی. فصلنامه پژوهشی رفاه اجتماعی، (۴۹).

۲. خلیفه سلطانی، حشمت، سلطانی، حسین علی، غلامی، سروناز، (۱۳۹۸)، تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت ها بر وفاداری مشتری با توجه به نقش میانجی اعتماد، شناخت مشتری از شرکت و رضایت (مورد مطالعه: هتل های شهر کرمانشاه)، فصلنامه علمی - پژوهشی منابع انسانی، دوره ۹، شماره ۴، پیاپی، ۳۴، صص ۱-۲۴
۳. فیروزجائیان، علی اصغر و دهقان حداد، محسن. (۱۳۹۴)، ارتباط و تأثیر کیفیت زندگی عینی در کیفیت زندگی ذهنی (مطالعه موردی: شهر آمل، استان مازندران)، فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی - فرهنگی، دوره ۳، شماره ۴، ۱۵۷-۱۸۴.
۴. غفاری، غلامرضا و کبیری، نرگس، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه الگوهای مصرف. رفاه ذهنی در شهر تهران، دو فصلنامه جامعه شناسی اقتصادی و توسعه، سال ۴، شماره ۲، ۱۰۵-۱۳۶.
۵. طالبی، بهمن، سیفی، اصغر، کمارسغلی، (۱۳۹۸)، ارتباط اخلاق حرفه ای با مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد سازمانی با نقش میانجی گری عملکرد محیطی در اداره کل امور اقتصادی و دارایی آذربایجان شرقی، چشم انداز حسابداری و مدیریت دوره دوم، شماره ۱۸، جلد ۳، صص ۸۱-۹۷.
۶. هزارجریبی، جعفر و صفری شالی، رضا (۱۳۹۱)، آنا تومی رفاه اجتماعی، تهران: انتشارات جامعه و فرهنگ، چاپ اول.
7. Edmondson, A.C., Bonmer, R.M. & Pisano, G.P. (2001), "Disrupted Routines: Team Learning and New Technology Implementation in Hospitals", Administrative Science Quarterly, Vol. 46 No. 4, Pp. 685-716
8. Hedberg, B. L. T., & Ericson, A. (1997). Insight Inertia and Action Inertia in Organizational Reorientation. From Organizational Crisis to Industrial Politics. (54-66). Malmö: Liber.
9. Huang, H. C., Lai, M. C., Lin, L. H., & Chen, C. T. (2014). Overcoming Organizational Inertia to Strengthen Business Model Innovation: An Open Innovation
10. Godkin, L., & Allcorn, S. (2010). Overcoming Organizational Inertia: A Tripartite Model for Achieving Strategic Organizational Change. The Journal of Applied Business and Economics, 8(1) 82
11. Smith Michael F., Lancioni Richard A., Oliva Terence A. (2005) "The Effects of management inertia on the supply chain performance of produce-to-stock firms"; Industrial Marketing Management, 34: 614-628.

The impact of mental well-being of employees on the organization's mediating role of social responsibility (csr) (Case study: Social Security Department of Durood city)

Majid Jodki ¹

Date of Receipt: 2022/06/11 Date of Issue: 2022/08/24

Abstract

The current research was conducted with the aim of determining the impact of mental well-being of employees on the organization's inertia with the mediating role of social responsibility (csr) of social security brotherhood of Durood city. The research method used is applied in terms of purpose and descriptive in nature and survey type. The statistical population in this research is all the employees of the social security department of Durood city, whose number is equal to 100 people according to the statistics of the recruitment and human resources unit; Also, non-random method was used in sampling. To collect data, standard questionnaires of mental well-being by Zheng et al. (2015), social responsibility by Carroll (1979), and organizational inertia by Steffi Haug (2014) have been used. The collected data were analyzed through statistical tests, including the Kolmogorov-Smirnov test and the structural equation modeling method. The results of the present study show that social responsibility is considered as a complete mediating variable, mental well-being has a direct and positive effect on social responsibility (csr) of social security department of Durood city. Mental well-being does not affect the inertia of the organization.

Keywords

Mental well-being, organizational inertia, social responsibility

1. Senior expert in public administration - transformation management.
Joudakimajid6807@gmail.com