

بررسی نقش مولفه‌های مسئولیت اجتماعی بر سلامت سازمانی (مطالعه موردی کارکنان شبکه بهداشت و درمان ارومیه)

محمد آثار تهر^۱ / البرز مقتدر منصوری^۲

چکیده

مقدمه: بهداشت و درمان به عنوان اساس و زیربنای توسعه نظام سلامت هر جامعه است، که امروزه در اغلب کشورها به عنوان مهم‌ترین بخش مورد توجه می‌باشد. از آنجایی که بخش قابل توجهی از فعالیت‌های بهداشت و درمان در اجتماع و بین مردم صورت می‌گیرد شبکه بهداشت و درمان به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردار هستند بنابراین پژوهش حاضر به بررسی نقش مولفه‌های مسئولیت اجتماعی بر سلامت سازمانی در شبکه بهداشت و درمان ارومیه انجام شده است.

روش پژوهش: پژوهش حاضر بر اساس هدف یک تحقیق کاربردی و بر اساس گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان شبکه بهداشت و درمان ارومیه می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان ۳۳۸ نفر تعیین گردید. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و مسکل (۲۰۰۸) و پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارول (۱۹۹۱) بود. پایایی و روائی ابزارهای گردآوری با آزمون‌های مربوط مورد تایید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و از مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی با نرم افزار Smart PLS₂ استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد ضریب همبستگی در مدل رگرسیونی برای متغیرها برابر $R = 0/751$ و این بدین معنی است که سلامت سازمانی قادر است 56% از تغییرات مسئولیت اجتماعی را بیان کند. هم‌چنین ضریب مسیر بین سلامت سازمانی و مسئولیت اجتماعی برابر با $(\beta = 0/86)$ که مورد قبول است و در نهایت در سنجش مناسب بودن و برازش ابزار مورد استفاده حاصل گردید. ($Gof=0/52$)

نتیجه‌گیری: مدیران می‌توانند با استفاده درست از مولفه‌های سلامت سازمانی موجب بروز و تقویت مسئولیت اجتماعی در بین کارکنان شوند و به تبع آن موفقیت سازمان را تضمین نمایند. در مجموع می‌توان گفت که سلامت سازمانی یکی از عوامل اصلی تعیین‌کننده میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان است.

کلیدواژه‌ها: سلامت سازمانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، کارکنان شبکه بهداشت و درمان.

۱- استادیار، گروه روابط بین‌الملل، پژوهشکده مطالعات راهبردی، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: dr.mohammadasar@gmail.com
۲- دکتری رشته مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران

مقدمه

امروزه سازمان‌ها شاهد تغییرات سریع و غیر قابل پیش‌بینی زیادی در محیط پیرامون خود هستند. محیطی که در آن، رقابت فزاینده جهانی، توسعه و گسترش تکنولوژی اطلاعات و تغییرات در ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نیروی انسانی و مشتریان در قلب تغییرات قرار دارند [۱]. یک سازمان سالم ضمن پایداری و بقا در محیط، در درازمدت به قدر کافی با آن سازگار شده، توانایی لازم را برای حفظ و بقای خود و افزایش تعهد در محیط ایجاد کرده و گسترش می‌دهد [۲]. زمانی سازمان سالم است که کارکنان احساس کنند کاری سودمند انجام می‌دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می‌یابند. آنان بیشتر کاری شوق‌انگیز را که خشنودی درونی فراهم می‌آورد دوست دارند و می‌پذیرند [۳]. سلامت سازمانی سبب ایجاد محیطی دلپذیر برای کار و کوشش، بالا رفتن روحیه سازندگی و دستیابی به اهداف سازمانی خواهد شد. در سازمان سالم، مأموریت و اهداف سازمان برای همه افراد روشن است. حرکت افراد در محدوده ارزش‌های سازمان، فرهنگ سازمانی یک سازمان تندرست است و عملکرد اجتماعی کارکنان براساس این ارزش‌ها ارزیابی می‌شود [۴].

سازمان‌ها تأثیر عمده‌ای بر جامعه دارند؛ بنابراین فعالیت آنها باید به گونه‌ای باشد که اثرات مثبت حاصل از فعالیت خود را به حداکثر و اثرات منفی را به حداقل برسانند و به جهت رفع معضلات آن بکوشند. این بدان معنی است که سازمان‌های امروزی بایستی عنوان تأثیرگذارترین عضو جامعه، نگران نیازها و خواسته‌های درازمدت جامعه بوده و در مسئولیت اجتماعی خود را شناخته و پذیرای آن باشند [۵]. در همین راستا می‌توان گفت که مسئولیت‌پذیری اجتماعی از جمله مهم‌ترین عناصر فلسفه وجودی سازمان‌ها شناخته شده است، به نحوی که اهمیت دادن به رعایت آن نه تنها احتمال ارتقاء تعهد سازمانی را به همراه دارد، بلکه رضایت ذینفعان خارج از سازمان را برای مشروعیت بخشیدن به سازمان تقویت می‌کند [۶]. مسئولیت اجتماعی

سازمان موضوع حساسیت برانگیز و عامل اساسی بقای هر سازمانی محسوب می‌شود [۷]. سازمان‌های سرآمد به عنوان سازمان‌هایی پاسخگو، برای شفافیت و پاسخگویی به ذینفعان خود در قبال عملکردشان باید تعهدات خود به مسئولیت اجتماعی را از طریق ارزش‌های خویش ابراز دارند و اطمینان حاصل کنند که این تعهدات در سراسر سازمان جاری می‌شوند و به این ترتیب مسئولیت‌پذیری اجتماعی برای آنان مزایای دو جنبه‌ای خواهد داشت به طوری که هم سازمان از رویکرد اخلاقی‌تر و منسجم‌تر خود نفع می‌برد و هم جامعه و طرف‌های ذینفع نیز نظر و برداشت بهتری از عملکرد و نقاط قوت سازمان خواهند داشت [۸، ۹]. برخی از شرکت‌های دوراندیش، مسئولیت اجتماعی سازمان خود را به عنوان راهی برای جذب تعداد بسیار زیادی از کارکنان با کیفیت، ترویج می‌دهند و تحقیقات نشان می‌دهد که شرکت‌های با مسئولیت اجتماعی بهتر، می‌توانند جذابیت بیشتری برای کارکردن نسبت به دیگر شرکت‌ها داشته باشند [۱۰]. موضوع مسئولیت اجتماعی سازمان، موضوع بسیار مهمی است که شرکت‌های بزرگی آن را به عنوان یک راهبرد برای ایجاد ارزش مشترک بین جامعه و کسب و کار خود اتخاذ کرده‌اند [۱۱].

آنچه مسلم است این است که از اوایل نیمه دوم قرن بیستم آگاهی عمو می‌درباره وابستگی سازمان، جامعه و محیط به یکدیگر افزایش یافته و همگان پی برده‌اند که از یکسو سازمان‌ها با تکیه بر امکانات موجود در جامعه به اهداف خود می‌رسند و از سوی دیگر، اقدامات سازمان‌ها می‌بایست منافع و دستاوردهایی نیز برای جامعه داشته باشد. از اینرو، همواره تلاش بر این بوده که منافع در سازمان‌ها به گونه‌ای بهبود یابد که مردم جامعه، بیش از هزینه‌ای که پرداخت کرده‌اند از سازمان‌ها سود ببرند و به تعبیری سازمان‌ها علاوه بر سودآفرینی، ارزش‌آفرینی هم داشته باشند. در حقیقت سازمان‌ها به منظور حفظ مشروعیت کامل و بقای خود باید قبول کنند که نقش و وظیفه‌ای عمو می‌و اجتماعی دارند [۱۲]. مسئولیت اجتماعی بر مبنای داوطلبانه،

سازمانی یعنی مسئولیت‌پذیری اجتماعی نقش بسزایی را ایفا می‌نماید [۱۰]. شبکه بهداشت و درمان به عنوان اساس و زیربنای توسعه نظام سلامت، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است، که امروزه در اغلب کشورها به عنوان صنعت رشد قلمداد می‌شود و بیش‌ترین بودجه دولتی را پس از امور دفاعی به خود اختصاص می‌دهد. جو سازمانی سالم و حمایت‌گر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث مسئولیت‌پذیری کارکنان می‌شود که افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی نظام سلامت محسوب می‌شود [۱۵]. درگیر شدن در رفتارهای مسئولیت اجتماعی در میان انواع مختلف کسب و کار در صنایع و کشورهای مختلف رایج است. دولت‌ها قوانین و مقررات را برای مسئولیت‌های شرکت‌ها در برابر جامعه افزایش داده و مصرف‌کنندگان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها آگاه‌تر و آشنا تر شده‌اند [۲۰].

باتوجه به اهمیت مواردی که ذکر شد پرداختن به نقش مولفه‌های مسئولیت اجتماعی و نقش آنها بر سلامت سازمانی در شبکه بهداشت و درمان برای موفقیت و بقا این سازمان‌ها ضروری می‌باشد. باید گفت که با توجه به موقعیتی که شبکه بهداشت و درمان در جامعه کشور ایران دارد و هم‌چنین با توجه به حساس و مهم بودن این جایگاه در نظام سلامت کشور و ارتباط کارکنان با مراجعین که بیشتر در حوزه بهداشت و درمان مرتبط می‌باشند که با شناخت و تقویت این مولفه‌ها در خود، می‌توانند به بهترین شکل ممکن رضایت مندی در مراجعین را فراهم سازند و با شناخت این مولفه‌ها می‌تواند در وضعیت کلی کشور و زندگی مردم عامه مردم تاثیرگذار باشد، متأسفانه دیده می‌شود که کارکنان در بیمارستان‌ها و شبکه بهداشت و درمان بدون شناخت و عدم درک درست از مسئولیت اجتماعی و سلامت سازمانی، نمی‌توانند سبک مدیریت و فعالیت خود در سازمان را انتخاب و بر امورات تسلط کافی داشته باشند و هم‌چنین در بعضی از موارد عدم شناخت صحیح این مولفه‌ها باعث افزایش فشار روانی و جو آشفته با توجه

تدابیر و رفتارهای تجاری در حوزه‌های کارگری، توانمندسازی کارکنان، ایمنی و سلامتی کارکنان و محل کار، حقوق مشتریان، ملاحظات زیست‌محیطی، مدیریت مصرف انرژی و صرفه‌جویی، رعایت اصول حقوق بشر، ضوابط رفتار و کدهای اخلاقی، فعالیت‌های اجتماعی و خیرخواهی سازمانی را در بر می‌گیرد [۱۳].

کارکنان به عنوان یکی از ارکان اساسی و تأثیرگذار بحث حوزه بهداشت و درمان و سلامت هر جامعه، در تحقق اهداف، توسعه‌ی سازمانی و توسعه‌ی اجتماعی نقش کلیدی دارند و نیازمند متصف بودن به اخلاقیات و داشتن روحیه مسئولیت‌پذیری، به‌منظور ایجاد و پرورش این ویژگی در بین شهروندان آینده هر جامعه و کشور هستند [۱۴، ۱۵]. مسئولیت‌پذیری یک تعهد و الزام درونی از سوی فرد برای انجام مطلوب تما می‌فعالیت‌هایی است که بر عهده‌ی وی گذاشته می‌شود. با اهمیت فزاینده مسئولیت‌پذیری در جهت حل مشکلات جوامع و سازمان‌های کنونی، سازمان‌ها نیازمند به وجود کارکنانی دارای تعهد درونی و مسئولیت‌پذیرند که این مهم می‌تواند در سابه سلامت سازمانی تحقق یابد [۱۶، ۱۷].

جهت مسئولیت اجتماعی به سمتی است که فواید اجتماع در آن امتداد است. منظور از مسئولیت اجتماعی این است که سازمان‌ها تأثیرات عمده‌ای بر سیستم اجتماعی دارند و لذا چگونگی فعالیت‌های آنها باید به گونه‌ای باشد که در اثر آن زبانی به جامعه نرسد، و در صورت رسیدن زیان، سازمان‌های مربوط ملزم به جبران آن باشند [۱۸]. سازمان‌ها 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 فعالیت‌های آنها در راستای آرمان‌های اجتماعی و رفاه و آسایش جامعه باشد [۱۹]. افراد مسئولیت‌پذیر، به ارزش‌ها و اهداف سازمان پای‌بند بوده و فعالانه در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌کنند. لذا نظام سلامت سازمانی در تبیین یکی از متغیرهای مهم در زندگی

به شرایط کاری سخت در بین کارکنان حوزه بهداشت و درمان را شامل بوده و نیز عدم شناخت درست این مولفه‌ها باعث عدم کنترل و عدم پاسخگویی صحیح و راهبردی از طرف کارکنان در بعضی از حوزه‌های شبکه بهداشت و درمان بوده که باعث بوجود آمدن مشکلات عدیده‌ای از جمله کاهش انگیزه در سایر کارکنان شده است که در بعضی از موارد باعث ایجاد نارضایتی و دلسردی از کار می‌شود. لذا با توجه به وجود منابع انسانی کارآمد در سطح شبکه بهداشت و درمان کشور ایران، محقق در بررسی‌های اولیه که انجام داد، بر آن شد که به بررسی نقش اثر مولفه‌های مسئولیت اجتماعی بر سلامت سازمانی بپردازد تا با شناخت و درک صحیح این مولفه‌های مهم کارکنان و ارائه پیشنهادها کاربردی و اساسی به مدیران این حوزه بتواند بر برخی از مشکلات کارکنان فائق آید زیرا که مدیریت کارآمد و موثر در سطوح بالای سازمان مستلزم برخورداری از کارکنان کارآمد می‌باشد تا این مدیران بتوانند با مدیریت مناسب تر و سیاست گذاری مناسب و اتخاذ روش مدیریت در جهت برخورد با کارکنان و مسائل و موانع سازمانی موفق عمل نمایند و عملکرد و بهره‌وری سازمان‌هایشان را افزایش دهند.

حیدریه زاده در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین مسئولیت‌پذیری و خودکارآمدی با عملکرد به این نتیجه رسید که بین مسئولیت‌پذیری با خودکارآمدی و عملکرد تحصیلی رابطه مثبت و معناداری دارد و همچنین بین خودکارآمدی و عملکرد نیز همبستگی مثبت و معنادار وجود داشت [۲۱].

دستوری و همکاران برای یافتن رابطه بین مسئولیت‌پذیری و ارتباط آن با اخلاق در سازمان‌ها، پژوهشی را با عنوان بررسی میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعهد حرفه‌ای پرسنل شاغل در مراکز بهداشتی درمانی انجام داده‌اند که نتایج به تاثیر اخلاق بر تعهدات سازمانی و حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری کارکنان اشاره داشت و در نتیجه لزوم توجه هر چه بیشتر به استانداردهای اخلاقی و ارتقای آن در بین پرسنل بهداشت و درمان جهت بهبود محیط اخلاقی سازمان

حائز اهمیت بوده و باید در راستای افزایش آن تلاش نمود [۲۲].

زارع و همکاران برای یافتن خلا بین مسئولیت‌پذیری و مهارت‌های مدیران به بررسی نقش واسطه‌ای مسئولیت‌پذیری در رابطه بین مدیریت دانش و مهارت‌های ارتباطی کارکنان پرداختند نتیجه بیانگر این بود که مدیریت دانش پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار مهارت‌های ارتباطی و مسئولیت‌پذیری کارکنان می‌باش و در نهایت، مسئولیت‌پذیری در رابطه بین مدیریت دانش و مهارت‌های ارتباطی کارکنان نقش واسطه‌ای دارد [۲۳].

کوهی پژوهشی را با عنوان میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان دانشگاه را تعیین و ارتباط آن با سلامت سازمانی مورد بررسی قرار داد نتایج بیانگر این بود که در راستای تقویت سلامت سازمانی باید مسئولیت‌پذیری نیز در سازمان بطور پیوسته مورد نظر بوده و همواره تقویت گردد چرا که بین سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی همبستگی مستقیم و معنی‌داری بالایی مشاهده شده است [۶].

تقوایی یزدی در پژوهشی با هدف بررسی رابطه مؤلفه‌های سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی انجام داده است. نتایج نشان دادند که بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی (هفت مؤلفه تأکید علمی، روحیه، حمایت منابع، ساخت‌دهی، ملاحظه‌گری، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی) با اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دیران رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد [۱۵].

قلی‌زاده و همکاران با توجه به نقطه ضعف موجود در مدیران در ارتباط با مسئولیت‌پذیری پژوهشی را با هدف بررسی وضعیت مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیمارستان‌های آموزشی تبریز از دیدگاه مدیران آنها انجام دادند که نتایج نهایی حاکی از آن بود که مدیران تعریف واحدی از مسئولیت‌پذیری اجتماعی نداشته و برای آنها درک مسئولیت‌پذیری اجتماعی سخت است و سیاست و فرآیند خاصی برای پذیرش مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیمارستان وجود ندارد حتما باید مورد تقویت

قرار گیرد [۲۴].

لینک در تحقیق خود با عنوان تاثیر مسئولیت اجتماعی بر عملکرد سازمان ها با نقش میانجی مدیریت دانش پرداخته است که نتایج حاصل نشان می‌دهد که مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت بر عملکرد سازمان را دارد. همچنین برخی از تأثیرات تعدیل مدیریت دانش در رابطه مسئولیت اجتماعی و عملکرد وجود دارد [۲۵].

جونز و همکاران در پژوهش خود با عنوان تاثیر پیشرفت کارمندان سطح خرد با تقویت مسئولیت اجتماعی و نقش میانجی مشارکت در سازمان به این نتایج دست یافته‌اند که کارکنان در سازمان با توجه افزایش روحیه مشارکتی خود و همچنین توجه به تصمیمات مدیران باعث تقویت مسئولیت اجتماعی کارکنان گشته و باعث رشد کارکنان سطح خرد و ارتقا آنها در سازمان می‌گردد [۲۶].

کیم مینگ در پژوهش خود با عنوان رابطه رهبری اخلاقی، مسئولیت اجتماعی شرکت و عملکرد سازمانی با این نتایج دست یافته‌اند که مسئولیت اجتماعی در سازمان باعث افزایش پاسخگویی کارکنان بوده و همچنین موجب افزایش نگرش کارکنان می‌گردد و همچنین بر این نتیجه بوده‌اند که رهبری اخلاقی بر مسئولیت اجتماعی و عملکرد سازمان کاملاً اثرگذار است [۲۷].

رشید و همکاران در پژوهشی با عنوان مسئولیت اجتماعی سازمان و تمایل به ترک خدمت با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی به این نتایج رسیده‌اند که با تقویت رفتار شهروندی و توجه به مولفه‌های مسئولیت اجتماعی کارکنان و تقویت آنها باعث کاهش ترک خدمت و افزایش ماندگاری کارکنان در سازمان می‌شود [۲۸].

کیم و اسکاوان در تحقیقی که به روش کیفی و مصاحبه عمیق انجام شده بود به این نتیجه رسیدند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با روحیه و انگیزش شغلی آنها در ارتباط مستقیم است. آنها نشان دادند که ارتباط دو متغیر در دو کشور کره و انگلستان متفاوت است، انگیزش کارکنان در مسئولیت‌پذیری اجتماعی

بیشتر ناشی از نیاز است، در حالی که در انگلستان این امر برای کسب موفقیت‌های فردی است. از همه مهم‌تر یافته‌های آنها نشان داد که عوامل سیاسی، فرهنگی و نهادی در ارتباط بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان‌ها و انگیزش مؤثرند [۲۹].

سیل در پژوهش مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان‌ها و کارکنان به این نتیجه رسیده است که مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند عملکرد کارکنان را افزایش داده و در نهایت منجر به بالا رفتن تعهد سازمانی آنها نیز می‌شود. نتیجه نهایی بدست آمده حاکی از آن است که مسئولیت‌پذیری اجتماعی برای انگیزش کارکنان سازمان بسیار مهم است. بالاخره او پیشنهاد می‌کند که اگر شرکت‌ها و سازمان‌ها می‌خواهند به نیازهای کارکنان پاسخ مناسب بدهند و انگیزه آنها و تعهد سازمانی‌شان را حفظ کنند ناگزیر هستند در فعالیتهای مسئولیت‌پذیری اجتماعی درگیر شوند [۳۰].

در سال‌های اخیر، تلاش‌هایی در جهت تحول بنیادین در نظام سلامت و درمان در راستای کیفیت بخشی و ارتقای رفتار مسئولانه و پاسخ‌گو از طرف مدیران و کارکنان صورت گرفته است؛ اما تحولات اخیر تأثیر آنچنان شگرف و قابل توجهی از خود به جای نگذاشته‌اند؛ چرا که پایه‌ی هر تحول در بهداشت و درمان به تغییر رفتار فردی و جمعی نیروی انسانی موجود بر می‌گردد. شواهد تجربی نشان می‌دهد که از جمله عوامل تأثیرگذار بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان، سلامت سازمانی است که نقش بالقوه و جدی عملکرد سازمان دارد. منابع موجود هم نشان می‌دهد، به بحث مسئولیت‌پذیری اجتماعی و رابطه آن با سلامت سازمانی در حیطه بهداشت و درمان کمتر توجه شده است در حالی که بهداشت و درمان نیز مانند شرکت‌ها و سازمان‌ها در حال ارائه خدمت به افراد جامعه هستند و در این مورد با سایر سازمان‌ها در حال رقابت می‌باشد. آنچه که عملاً بر سازمان‌ها در جامعه امروزی ایران حاکم است و در همان ابتدا در ذهن ارباب رجوع، مشتری و در کل ذینفعان جامعه خطور می‌کند، وضعیت نامناسب مسئولیت‌پذیری اجتماعی و

مؤلفه‌های آنها در سازمان‌هاست. با توجه به مطالب ذکر شده، هدف این پژوهش بررسی نقش مولفه‌های مسئولیت پذیری اجتماعی بر سلامت سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان ارومیه می‌باشد تا با مشخص شدن نقش این مولفه‌ها در راستای افزایش عملکرد و کارایی شبکه بهداشت پیشنهادات لازم را ارائه داد.

روش پژوهش

این تحقیق از نظرهدف یک پژوهش کاربردی می‌باشد و بر حسب گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها از نوع توصیفی و پیمایشی می‌باشد. از نظر منطق استدلال استقرائی و از نظر فرآیند اجرای پژوهش کمی و از لحاظ معیار زمانی، از نوع تحقیقات مقطعی قلمداد می‌شود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارمندان شبکه بهداشت ارومیه به تعداد ۲۷۸۱ نفر که شامل مدیران، کارکنان رس می‌بود. حجم نمونه آماری با توجه به جدول مورگان ۳۳۸ نفر برآورده شد و برای نمونه‌گیری از روش با نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای و به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب استفاده شد.

جهت گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی هویو همکاران [۳۱]، پرسشنامه مسؤلیت‌پذیری اجتماعی کارول [۳۲] استفاده شد. پرسش‌نامه اول شامل ۴۴ سوال و ۷ بعد و پرسش‌نامه دوم شامل ۲۵ سوال و ۴ بعد که بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت می‌باشد.

برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضرایب آلفاهای به دست آمده برای تمامی متغیرهای تحقیق بالاتر از ۰/۷ بودند که نشان از پایایی پرسشنامه‌ها بود چراکه گفته می‌شود اگر ضریب آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ باشد ابزار از پایایی قابل قبولی برخوردار است. همچنین برای سنجش نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنف استفاده شد که در جدول ۱ نیز آورده شده و باتوجه به نتایج حاصله که همگی بالای ۰/۰۵ بودند بنابراین داده‌های پژوهش از سطح معنی‌داری لازم برخوردار بوده و

همگی از یک توزیع نرمال خاصی برخوردار هستند. جدول (۱)

همچنین در ادامه برای سودمند بودن یا نبودن پرسشنامه از CV Red استفاده شد که اگر مشکلی در سوالات پرسشنامه بود در این قسمت حذف می‌گردد و در ادامه برای بررسی مناسب و دقیق بودن ابزارهای اندازه‌گیری و سنجش شاخص نیکویی برازش از تحلیل عامل تاییدی (Confirm Factor Analysis: CFA) با استفاده از محاسبه (Gof) استفاده شد. در نهایت داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و Smart PLS₂ مورد بررسی قرار گرفت. PLS را می‌توان یکی از موفق‌ترین نرم‌افزارهای معادلات ساختاری دانست که به طور خاص برای مدل‌سازی معادلات ساختاری طراحی شده است.

یافته‌ها

یافته‌های تحقیق در خصوص عوامل فردی نشان می‌دهد که از بین پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه سلامت سازمانی ۵۳٪ مرد و ۴۷٪ زن می‌باشند. بیشترین فراوانی مربوط به رده سنی ۳۰ تا ۴۰ سال است. اکثر پاسخ‌دهندگان (۷۹٪) دارای تحصیلات کارشناسی و کارشناسی ارشد هستند. ۷۲٪ از پاسخ‌دهندگان دارای سابقه بالای ده سال هستند. و از بین پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه مسؤلیت‌پذیری اجتماعی ۶۸٪ مرد و ۳۲٪ زن می‌باشد. بیشترین فراوانی مربوط به رده سنی ۳۰ تا ۴۰ سال است. اکثر پاسخ‌دهندگان (۷۲٪) دارای تحصیلات کارشناسی و کارشناسی‌ارشد هستند. ۷۳٪ از پاسخ‌دهندگان دارای سابقه بالای ده سال هستند.

یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش جهت بررسی وضعیت مولفه‌های مسئولیت اجتماعی بر سلامت سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در جدول ۲ بصورت خلاصه‌ای از توزیع آماری میانگین، انحراف معیار استاندارد و نتایج t تک گروهی نمرات حاصل از مولفه‌های مسئولیت اجتماعی و سلامت سازمانی ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد که مسؤلیت بشردوستانه (۳/۵۳) بیشترین و مسؤلیت قانونی (۳/۲۲)

ترکیبی از مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری هستند. در نرم افزار Pls که نرم افزاری واریانس محور می‌باشد روند بررسی برازش اندازه‌گیری با نرم‌افزار Lizrel و Amos که جزو نرم افزارهای کوواریانس محور هستند فرق می‌کند. برای ارزیابی مدل‌های ساختاری در رویکرد حداقل مربعات جزئی، بررسی توانایی مدل در پیش‌بینی متغیرهای وابسته به کار می‌رود، برای بررسی برازش مدل ساختاری از ضرایب R2 و معیار Q2 استفاده می‌شود. که در این تحقیق R2 برابر ۰/۴۲۶ و Q2 برابر با ۰/۶۳۴ می‌باشد. و برای سنجش از Gof استفاده می‌شود که مقدار ۱٪ و ۲۵٪ و ۳۶٪ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای Gof معرفی شده است [۳۳]. در این تحقیق مقدار بدست آمده با توجه به فرمول زیر برابر با ۰/۵۲ می‌باشد که پرسشنامه از مطلوبیت کلی بالایی برخوردار است.

$$Gof = \sqrt{Commuality * R2}$$

با توجه با نتایج فوق می‌توان استنباط کرد که مدل از برازش مناسبی برخوردار است. از آنجا که مدل ساختاری تحقیق از برازش مناسبی برخوردار است بنابراین می‌توان براساس ضرایب مسیر و ضرایب رگرسیونی بدست آمده، میزان تاثیرگذاری مولفه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر سلامت سازمانی را بررسی کرد. نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که تاثیر مولفه‌های مسئولیت اجتماعی بر سلامت سازمانی در شبکه بهداشت و درمان ارومیه معنادار می‌باشد. مقدار ضریب معناداری هر چهار بعد بیشتر از ۱/۹۶ است که این مطلب تاییدکننده تاثیر معنادار مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر سلامت سازمانی کارکنان می‌باشد. باتوجه به این که این رابطه مثبت است، مسئولیت اجتماعی و مولفه‌هایش بر سلامت سازمانی تاثیر مثبت دارد. (جدول ۴)

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش مولفه‌های مسئولیت

کمترین را در بین مولفه‌های مسئولیت اجتماعی به خود اختصاص داده است. با توجه به میانگین‌های به دست آمده مولفه‌های مسئولیت اجتماعی از بیشترین به کمترین عبارت است از: مسئولیت بشر دوستانه، اقتصادی، اخلاقی و قانونی. همچنین نتایج حاکی از آن است که میانگین مولفه‌های مسئولیت بالاتر از متوسط یعنی نمره ۳ بوده که نشان از اثر زیاد آنها بر روی سلامت سازمانی می‌باشد. (جدول ۲)

در ادامه برای بررسی مناسب و دقیق بودن ابزارهای اندازه‌گیری از تحلیل عامل تاییدی استفاده شد. بطوری که تمامی بارهای عاملی بالای ۰/۷ و مقادیر ضرایب معنی‌داری همگی از ۱/۹۶ بزرگ‌تر هستند که نشان‌دهنده این است که گویه‌ها سازه‌ها را بخوبی تبیین می‌کنند سازه مسئولیت‌پذیری اجتماعی و سلامت سازمانی از روایی عاملی خوبی برخوردار است. پس از بررسی مدل اندازه‌گیری انعکاسی اولیه در حالت تخمین ضریب استاندارد، معنی‌داری این ضرایب هم بررسی شدند که خوشبختانه تمام ضرایب معنی دار بودند و در شکل ۱ قابل مشاهده می‌باشد. (شکل ۱)

در تحلیل معادلات ساختاری به کمک رویکرد حداقل مربعات جزئی یکی از معیارهایی که برای آزمون مدل ساختاری وجود دارد، شاخص افزونگی یا ارتباط پیش بین (CV Red) می‌باشد. کیفیت مدل ساختاری توسط شاخص افزونگی محاسبه می‌شود. هدف این شاخص بررسی توانایی مدل ساختاری و سودمند بودن پرسشنامه در پیش‌بینی کردن می‌باشد. مقادیر بالای صفر این شاخص نشان می‌دهند که مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده‌اند و ابزار توانایی پیش‌بینی دارد. به عبارتی در صورتی که کلیه مقادیر بدست آمده برای شاخص CV Red مثبت باشند، می‌توان گفت ابزار سنجش از کیفیت مناسبی برخوردار است. طبق نتایج حاصل از خروجی نرم‌افزار Smart Pls شاخص CV Red برای متغیرهای پژوهش مثبت بوده و کیفیت آن اثبات می‌شود. (جدول ۳)

در نهایت برای سنجش سودمند بودن ابزار سنجش باید گفت که مدل‌های معادلات ساختاری به طور معمولی

که باعث رشد اخلاقیات در سازمان می‌شود. در مقایسه نتایج حاصل از پژوهش می‌توان بیان کرد مسئولیت اقتصادی در حد بالایی (۸۵٪) بر سلامت سازمانی اثرگذار بوده که همسو با یافته‌های حیدریه‌زاده [۲۱] و جون [۳۵] می‌باشد که توجه به این مسئولیت باعث افزایش سلامت سازمان می‌گردد. بعد مسئولیت قانونی با یک اثر بالا در حدود (۹۲٪) بر روی سلامت سازمانی که با یافته‌های مهاجران [۸] و برامر [۳۴] هم راستا بوده و با توجه به این که این مولفه در کارکنان و هر سازمانی باعث رشد اخلاقیات و قانون مداری در سازمان‌ها می‌گردد. بعد مسئولیت اخلاقی از یک اثر بالا (۹۰٪) برخوردار بود که یکی از عوامل مهم در این زمینه به شمار می‌آید چراکه با یافته‌های پژوهشی دستوری [۲۲]، مهاجران [۸]، امرالهی [۹] و در تحقیقات خارجی با یافته‌های جونز [۲۶] و پژوهش کیم مینگ [۲۷] همسو بوده که همگی به نقش مسئولیت اخلاقی و اثر آن بر رشد و سلامت سازمانی و همچنین افزایش عملکرد سازمانی تاکید داشته و نیاز به تقویت این مولفه را در سازمان اشاره کرده‌اند. از بعد مسئولیت بشر دوستانه که یک اثر متوسط به بالا (۷۹٪) بر روی سلامت سازمانی تاثیر داشت با یافته‌های حیدریه‌زاده [۲۱]، قلی‌زاده [۲۴] و رشید عامر [۲۸] همسو بوده که همگی بر نقش این مولفه در افزایش سلامت سازمانی با مولفه‌های هم‌چون رفتار شهروندی سازمانی و مشارکت در سازمان‌ها و خودکارآمدی و تقویت و رشد آنها در سازمان‌ها تاکید کرده‌اند.

در راستای یافته‌های حاصل از این پژوهش می‌توان نتایج و پیشنهاد‌های لازم را بدین صورت بیان کرد: بعد مسئولیت اقتصادی یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر سلامت سازمانی می‌باشد و در صورتی که سلامت سازمانی افزایش یابد موجب افزایش مسئولیت‌پذیری اقتصادی می‌گردد و موجب می‌شود که مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران در افزایش یابد که باعث افزایش سلامت سازمانی در بین کارکنان و مدیران می‌گردد و همچنین، تقویت این مولفه شاهدهی بر

اجتماعی بر سلامت سازمانی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان ارومیه انجام گرفت که توجه به این مولفه‌ها در شبکه بهداشت و همچنین نظام سلامت کشور بسیار مهم بوده و باید در سرلوحه کاری همه کارکنان در این بخش قرار گیرد. شبکه بهداشت و درمان یکی از بنیادی‌ترین و با اهمیت‌ترین سازمان‌های دنیای امروز است و اغلب مردم به طور مستقیم و غیرمستقیم با این سازمان رابطه دارند و این بیانگر نقش کلیدی و حیاتی شبکه بهداشت و درمان در زندگی پیچیده انسان‌ها است. شناخت سلامت سازمانی شبکه بهداشت می‌تواند تسهیل‌کننده و نیز پیش‌بینی‌کننده کیفیت و تداوم نظام سلامت باشد و باعث اجرای برنامه‌ها به صورت عملی و کارشناسانه و پرهیز از اعمال غیرمدرانه اعمال شود. سلامت سازمانی شبکه بهداشت و درمان اشاره به محیطی دارد که رشد و توسعه و بالندگی یک سازمان را تسهیل می‌کند و نیل به اهداف را مقدور می‌سازد. سازمان‌ها ضمن آن که به حفظ و بقای خود می‌اندیشند، باید گامی فراتر از این نگاه برداشته و به پیامدها و آثار خود بر جامعه نیز توجه داشته باشند. مسئولیت اجتماعی به عنوان موضوعی مهم برای هر سازمان عامل بقا یا انحطاط آن به شمار می‌رود، در این میان توجه به اخلاق و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان و مدیران در قبال جامعه تحت عنوان مسئولیت اجتماعی مورد بحث سال‌های اخیر است. در نتیجه سازمانی مانند شبکه بهداشت و درمان باید همه مسوولیت‌های خود را در تمامی سطوح به درستی انجام دهد. لینگ (۲۰۱۹) مسئولیت اجتماعی را یکی از عوامل مهم افزایش عملکرد در سازمان‌ها می‌داند و بیان می‌دارد که مسئولیت اجتماعی با مدیریت دانش در سازمان و کارکنان ارتباط قوی دارد. جونز (۲۰۱۹) معتقد است که با تقویت مسئولیت اجتماعی کارکنان پیشرفت آنها در سازمان حاصل می‌گردد و باعث افزایش روحیه مشارکت در کارکنان سازمان می‌شود که موجبات ارتقا سازمانی کارکنان فراهم می‌گردد. دستوری (۱۳۹۷) اضافه می‌کند که مسئولیت اجتماعی و تقویت آن در سازمان باعث افزایش تعهد حرفه‌ای کارکنان می‌گردد

سلامت سازمانی در حوزه بهداشت و درمان مانند شمشیر دو لبه‌ای است که یک لبه آن تهدید است که باعث ضعف در سیستم اخلاقیات می‌شود که منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می‌گردد و مدیریت، بیشتر برای کنترل گذشته نگر تکیه خواهد کرد، زیرا افراد به مدیریت، اطلاعات دائمی می‌رسانند و در این صورت انرژی سازمان به منفی تبدیل می‌شود و به عبارت دیگر سازمان به جای آن که صرف هدف شود؛ صرف شایعه، غیبت، کم کاری و... خواهد شد لبه دیگر این شمشیر، فرصت است. اخلاق بعد بشردوستانه مسئولیت‌پذیری اجتماعی تاثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد. فعالیت‌های بشردوستانه بهره‌وری فردی و اجتماعی را افزایش می‌دهد؛ ارتباطات را بهبود می‌بخشد؛ درجه ریسک را کاهش می‌دهد؛ زیرا هنگامی که فعالیت‌های بشردوستانه در سازمان حاکم است، سازمان‌ها دارای حسن شهرت و اعتبار می‌شوند. از طرفی امروزه دانشمندان براساس واقعیت‌ها و تکیه بر نیازهای طبیعی انسان‌ها به رشته‌ای از ارزش‌ها و اصول انسانی به نقش راهبردی انسان‌ها در سازمان تکیه دارند و لحاظ کردن فعالیت‌های بشردوستانه در برنامه‌ریزی راهبردی را ضروری می‌دانند.

تشکر و قدردانی

بدینوسیله نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از تمام کارکنان و مدیران شبکه بهداشت و درمان ارومیه که در جمع آوری داده‌های این پژوهش یاری نمودند، تشکر و سپاس‌گزاری نمایند.

استحکام نظریه هویت اجتماعی است که با درک مسئولیت‌پذیری اقتصادی در سازمان سالم و رعایت آن، مسئولیت اجتماعی را نیز افزایش می‌یابد. هر چه کارکنان نظام‌های حوزه سلامت ملاحظه‌گری بیش‌تری در محیط کار نسبت به همتایان خود و مسئولیت اقتصادی خود داشته باشند، مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان نیز ارتقاء خواهد یافت. زمانی که کارکنان با قدرت تفکر و اندیشه در مسئولیت‌های اقتصادی خود بتوانند درست تصمیم‌گیری نمایند باعث رشد و توسعه سازمان بوده و مسئولیت‌پذیری اجتماعی و سلامت سازمانی موجودیت می‌یابد.

بعد مسئولیت قانونی که بیشتر کارکنان در این بعد مسئولیت‌پذیری اجتماعی عملکرد خیلی خوبی ندارند، دلیل این امر می‌تواند عدم آشنایی کارکنان به مسئولیت قانونی در بعد مسائل اجتماعی باشد که این مؤلفه را می‌توان با سلامت سازمانی در حوزه بهداشت و درمان تقویت کرد. در سازمان‌های سالم با تقویت مسئولیت قانونی اگرچه اجرای بعد مسئولیت قانونی سازمان دارای هزینه‌های اولیه‌ای برای سازمان است اما درنهایت به دلیل بهبود فعالیت‌ها، کاهش هزینه‌ها در بلندمدت و افزایش تقاضا، موجب افزایش رضایت مشتری و مراجعین و منجر به بهبود عملکرد سازمان در حوزه بهداشت و درمان در بلندمدت می‌شود.

بعد مسئولیت اخلاقی و برای گسترش آن در سازمان بویژه در حوزه‌های بهداشت و درمان باید از منابع انسانی یا مادی و غیره بهره‌گیرند و جهت رسیدن به اهداف تلاش کنند پس دارا بودن مسئولیت‌پذیری اخلاقی بر سلامت سازمانی کارکنان دارای تأثیر زیادی است و با تقویت هرچه بیشتر آن می‌توان موجب تقویت اخلاق در جامعه نیز شد و با توجه به نقش و اهمیت شبکه بهداشت و درمان و در کل حوزه نظام سلامت در جامعه، تقویت این مؤلفه می‌تواند زمینه را برای تحولات مهمی چون ایجاد زمینه لازم برای اجرای تحول بنیادین در نظام سلامت و ارتقای فعالیت‌های بهداشتی و آموزشی در این زمینه را فراهم نماید. بعد بشردوستانه مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تاثیر آن بر

جدول ۱- ضرائب تعیین پایایی و نرمال بودن داده ها

ردیف	متغیرها	ضرائب آلفای کرونباخ	ضرائب کولموگروف- اسمیرنوف
۱	سلامت سازمانی	۰/۸۹	۱/۲۶۷
۲	مسئولیت قانونی	۰/۹۲	۰/۸۹۲
۳	مسئولیت اخلاقی	۰/۹۰	۱/۱۹۲
۴	مسئولیت اقتصادی	۰/۸۵	۰/۹۰۴
۵	بشر دوستانه	۰/۷۹	۱/۶۵۰
۶	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۸۶	۱/۶۴۸

جدول ۲- یافته های توصیفی متغیرهای پژوهش

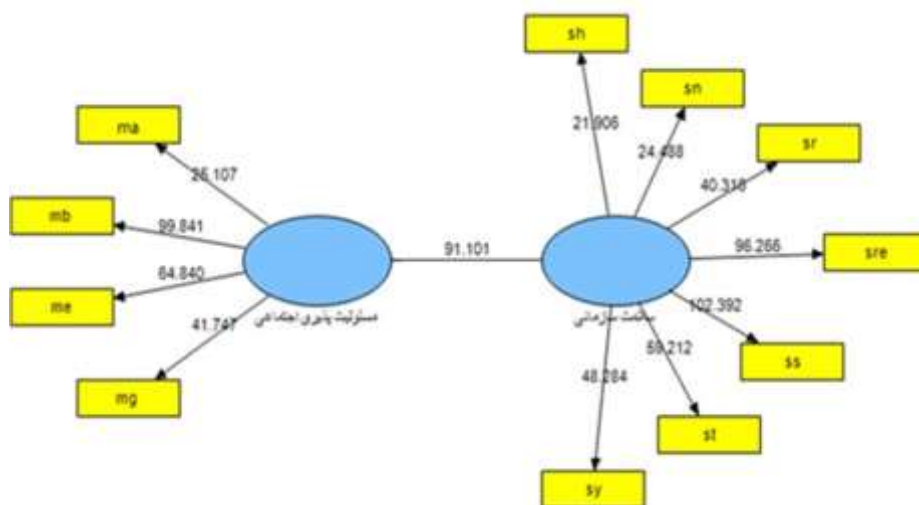
متغیر	میانگین	انحراف معیار	t-value	sig
سلامت سازمانی	۳/۳۸	۰/۵۵	۹/۳۶۸	۰/۰۰۰
مسئولیت قانونی	۳/۲۲	۰/۷۰	۱۰/۳۸	۰/۰۰۰
مسئولیت اخلاقی	۳/۳۵	۰/۵۶	۷/۸۵	۰/۰۰۰
مسئولیت اقتصادی	۳/۴۷	۰/۵۲	۸/۵۶	۰/۰۰۰
مسئولیت بشر دوستانه	۳/۵۳	۰/۶۱	۸/۴۲	۰/۰۰۰

جدول ۳- محاسبه CV Red با استفاده از معادلات ساختاری

متغیر	CV Red
سلامت سازمانی	۰/۶۷
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۴۸
مسئولیت قانونی	۰/۱۲
مسئولیت اخلاقی	۰/۴۶
مسئولیت اقتصادی	۰/۲۶
مسئولیت بشر دوستانه	۰/۱۶

جدول ۴- خلاصه نتایج اثر مولفه های مسئولیت اجتماعی بر سلامت سازمانی

نتیجه	ضرب معناداری	ضرب مسیر	رابطه
تایید	۱۸/۲۵	۰/۵۸	مسئولیت اقتصادی → سلامت سازمانی
تایید	۷۳/۶۰	۰/۸۶	مسئولیت قانونی → سلامت سازمانی
تایید	۱۱۱/۱۵	۰/۹۱	مسئولیت اخلاقی → سلامت سازمانی
تایید	۳۲/۰۴	۰/۷۰	مسئولیت بشر دوستانه → سلامت سازمانی



شکل ۱- مدل ساختاری انعکاسی اصلاح شده در حالت معنی داری ضرایب

Reference:

- 1- Shekari H, Mohammadi A.N, Dehghani M, Afkhami M. The Effect of Organizational Health on Nurses' Job Accreditation in Social Security Hospital of Yazd. *Journal of Tolou Behdasht*, 2016; 15(6): 90-106. [In Persian]
- 2- Mousavi J, Shafiepour F & Dayanati R. Investigating the Relationship between Organizational Health and Commitment of Iran Khodro Production Line Managers. *Modern Research Approaches*, 2019; 13(2): 111-124. [In Persian]
- 3- Saravi KA, Esmaili B. The relationship between social capital and organizational health with the mediating role of organizational socialization. *Iranian Social Science Studies*, 2019; 16(60): 1-14. [In Persian]
- 4- Sheykhi M. Factors affecting the health of the administrative system and the development of ethical values in it. *Journal of Islam and Management Research*, 2011; 1(2): 99-126. [In Persian]
- 5- Barati M, Haghani H, Mohammadi R, Moradi F, Rouhani B, Torsaki M et al. The Relationship between Organizational Health and Performance Indicators of Health Care in Teaching Hospitals Affiliated to Tehran University of Medical. *Journal of Health Management*, 2012; 14(46): 31-38. [In Persian]
- 6- Kouhi, K. Study of Effective of Health Organizational on Social Responsibility (Study Item: Staff of Tabriz University). *Quarterly Journal of Social Development (Previously Human Development)*, 2016; 10(4): 33-58. [In Persian]
- 7- Gond J, ElAkremi A, Swaen V, & Babu N. The psychological microfoundations of corporate social responsibility: A person-centric systematic review. *Journal of Organizational Behavior*, 2017; 38: 225–246.
- 8- Mohajeran B, Ghalei A, Ashrafi, F & Darvishi, Z. The Relationship between Social Capital and Organizational Health with Mediation of Self-Esteem. *Journal of Applied Sociology*, 2018; 4(29): 39-85. [In Persian]
- 9- Amrollahi B.N, Shaker A.M & Niknam, M. The Effects of Organizational Justice on Organizational Health with Emphasis on the Mediating Role of Social Capital in Yazd Public Libraries. *Journal of Library and Information Science*, 2017; 20(2): 131-159. [In Persian]
- 10- Tingchi Liu M, Anthony S, Guicheng L, & Brock J. The Impact of corporate Social responsibility (CSR) performance and perceived brand quality on customer-based brand preference. *Journal of Services Marketing*, 2014; 28(3): 181 – 194.
- 11- Lukman R, Innocent A, & Olakunle O. Corporate Social Responsibility and Entrepreneurship (CSRE): antidotes to poverty, insecurity and underdevelopment in Nigeria. *Social Responsibility Journal*, 2015; 11(1): 56 – 81
- 12- Grosbois D. Corporate social responsibility reporting by the global hotel industry: commitment, initiatives and performance. *International Journal of Hospitality Management*, 2012; 31(3): 896-905.
- 13- Hunton J.E, Norman S. The Impact of Alternative Telework Arrangements on Organizational Commitment: Insights from a Longitudinal Field Experiment, *Journal of information systems American Accounting Association*, 2010; 1(24): 67–90.
- 14- Farhadi Z, & Namvar Y. Organizational Health Survey (Case Study: Ardebil Province Office of Education Staff), 2th International

- Conference on Educational Management. Tehran, Narkish Information Institute.
- 15- Taghvayi M. The Relationship Between Organizational Health Components with Organizational Trust and Social Responsibility of Sari Education Teachers. A New Approach to Educational Management, 2016; 7(3): 95-116. [In Persian]
- 16- Nazem A. Organizational Health Status in Different Areas of Islamic Azad University. Journal of New Thoughts in Education, 2011; 13: 11-28. [In Persian]
- 17- Lin P, & Liu M. Examining the effects of corporate social responsibility and ethical leadership on turnover intention. Personnel Review. 2017; 46(3): 526–550.
- 18- Nasr Esfahani A, & Faghani F. Investigating the Relationship between Social Responsibility and Organizational Reputation (Case Study: Iran Khodro Company) 1th Conference on Modern Management Sciences, Gorgan. https://www.civilica.com/Paper-CMMS01-CMMS01_130.html. 2012. [In Persian]
- 19- Farooq M, Farooq O, & Jasimuddin M. Employees response to corporate social responsibility: Exploring the role of employees' collectivist orientation. European Management Journal, 2014; 32(6): 916–927.
- 20- Vasilescu R, Barna C, Epure M, & Baicu C. Developing university social responsibility: A model for the challenges of the new civil society. Procedia Social and Behavioral Sciences, 2010; 2: 417–422.
- 21- Anadol A, Youssef M. & Thiruvattal E. Consumer reaction towards corporate social responsibility in United Arab Emirates", Social Responsibility Journal, 2015; 11(1): 19 – 35.
- 22- Heydariyehzadeh S. The relationship between responsibility and self-efficacy with academic performance of female high school students in Yazd. New Advances in Behavioral Sciences, 2019; 4(33):41-56. [In Persian]
- 23- Dastori N, Barzegari Z, & Katbi M. Evaluation of Professional Commitment and Social Responsibility of Personnel Working in Qaen Health Centers, 13th Annual Research Congress of Medical Students of Eastern Iran, Birjand, Birjand University of Medical Sciences and Health Services, https://www.civilica.com/Paper-MSEMSMED13-SEMSMED13_063.html, 2019. [In Persian]
- 24- Zare S, Naseri Jaahromi R, Zeinalipoor H. Examine the Mediating Role of Accountability in the Relationship Between Knowledge Management and Employees communication skills (Case Study: Department of Education Fars Province). Knowledge Studies, 2017; 3(10): 1-20.
- 25- Kazemi H, & Hosseini S.H. Investigating the Relationship between Organizational Culture and Social Responsibility Study: Payam Noor University of Malayer, 2th International Conference on Management of Challenges and Solutions, Shiraz, Scientific Conference, [https:// www .civilica.com / Paper-ICMM02-ICMM02_133.html](https://www.civilica.com/Paper-ICMM02-ICMM02_133.html). 2015. [Persian]
- 26- Gholizadeh M, Abdollah M, Khosravi F, & Salaheddin A. Assessing the Social Responsibility Status of Tabriz Teaching Hospitals from the Perspective of Managers, The First National Electronic Conference on New Achievements in Management and Accounting Sciences, Online, 2014. [In Persian]
- 27- Ling YH. Influence of corporate social responsibility on organizational performance. Journal of Information and Knowledge Management Systems, 2019; 3(49): 327-352.

- 28- Jones DA, Newman A, Shao R, Cooke FL. Advances in employee-focused micro-level research on corporate social responsibility: Situating new contributions within the current state of the literature. *Journal of Business Ethics*, 2019; 157(2): 293-302.
- 29- Kim M, & Thapa B. Relationship of Ethical Leadership, Corporate Social Responsibility and Organizational Performance. *Journal of Sustainability*, 2018; 10(2): 1-16.
- 30- Rashid A, Gul F & Khalid GK. Internal Corporate Social Responsibility and Intention to Quit: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Business & Management*, 2018; 1(13): 79-91.
- 31- Kim Chung H, & Scullion H. The effect of corporate social responsibility (csr) on employee motivation: a cross-national study. *Poznan university of economics review*, 2013; 13(2): 5-30.
- 32- Ceil C. Employees and corporate social responsibility, available at ssn: [http://ssrn.com/abstract, 2112654](http://ssrn.com/abstract/2112654) or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2112654>, 2012.
- 33- Hoy K, Mescle C. Theory, research and practice in educational administration. Translated to Persian by, Abaszadeh S. Urmia: Urmia University pub, 2008; 88-46.
- 34- Carroll G, Alcock D, Goodman M. Staff nurses' perceptions of factors influencing their role in research. *Canadian Journal of Nursing Research Archive*, 1991, 13; 22(4).

The Role of Social Responsibility Components on Organizational Health (Case Study of Urmia Health Network Staff)

Asar Tamar M¹, Moghtader Mansouri A²

Abstract

Introduction: Health is the cornerstone of the development of the health system of every society, which today is regarded as the most important sector in most countries, since a significant portion of community health activities take place between the community and the public. As a sensitive and important social system, they have a special place. Therefore, the present study investigates the role of social responsibility components on organizational health in the Urmia Health Network.

Methods: This research is based on the purpose of an applied research and is a descriptive survey research based on data collection and analysis. The statistical population of the study consisted of all employees of Urmia Health Network which was determined using Morgan table 338 persons. Data collection tools included Huy & Maskel Organizational Health Questionnaire (2008) and Carroll Social Responsibility Questionnaire (1991). *SPSS* software was used for data analysis and structural equation modeling with *Smart PLS₂* software was used.

Results: The results showed that the correlation coefficient in the regression model for the variables is $R = 0.751$, which means that organizational health is able to express 56% of social responsibility changes. Also, the path coefficient between organizational health and social responsibility equals ($\beta = 0.86\%$) which is acceptable and finally obtained in assessing the appropriateness and fit of the instrument used ($Gof = 0.52$).

Conclusion: Managers can make use of the components of organizational health to enhance and enhance social responsibility among employees and thus ensure the success of the organization. Overall, organizational health is one of the key determinants of employees' social responsibility.

Key words: Organizational Health, Social Responsibility, Staff of Health Network.

1- Assistant Professor, Department of International Relations, Institute of Strategic Studies, Tehran, Iran, (Corresponding Author), dr.mohammadasar@gmail.com

2- Ph.D in Governmental Management, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran