

نقش مسئولیت اجتماعی سازمان در خطمشی ارتقای سلامت اداری در بخش دولتی (مورد مطالعه: وزارت صنعت، معدن و تجارت ج.ا.ا.)^۱

سعید زرنندی^۲ - جواد معدنی^۳ - مصطفی رنجبر کیوتر خانی^۴ - نیما خدایی^۵ - سعید سروری^۶

چکیده

زمینه: موضوع مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها نسبت به شهروندان و عامه مردم از جمله موضوعات مهمی است که در سال‌های اخیر مورد بررسی قرار گرفته است. این مقوله دارای تأثیرات متفاوتی است به گونه‌ای که تمامی ابعاد جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. یکی از بنیادی‌ترین اهداف برنامه‌های مسئولیت اجتماعی، ترغیب سازمان‌ها به انجام فعالیت‌های شفاف و ضد فساد است که در راستای تحقق اهداف، اثرات نامطلوب سازمان بر جامعه و محیطی که در آن فعالیت می‌کنند را به حداقل ممکن می‌رساند.

هدف: از همین رو، هدف این پژوهش بررسی نقش مسئولیت اجتماعی در خطمشی ارتقای سلامت اداری در بخش دولتی می‌باشد.

روش: روش مقاله حاضر توصیفی - پیمایشی است. حجم نمونه آماری ۱۰۶ نفر از پرسنل وزارت صنعت، معدن و تجارت ج.ا.ا. (ساختمان شهید کشوری) است که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی-سیستماتیک مورد آزمون قرار گرفتند. داده‌های پژوهش حاضر، به وسیله مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار smart pls تحلیل شدند. نتایج: نتایج نشان داد که از میان مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی، مؤلفه‌های مسئولیت اخلاقی و داوطلبانه، بر ارتقای سلامت اداری تأثیر مثبت و معناداری دارند.

کلیدواژه: مسئولیت، مسئولیت اجتماعی، فساد اداری، خطمشی، وزارت صنعت-معدن و تجارت ج.ا.ا.

^۱ این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی مصوب وزارت صنعت، معدن و تجارت ج.ا.ا. به شماره ۴۲۰ / م / ص تحت عنوان [ارائه برنامه‌های اداره کل ارزیابی عملکرد و پاسخگویی به شکایات به معاونت طرح و برنامه وزارت صنعت در رابطه با اقدامات و برنامه بخش سلامت اداری سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی] می‌باشد که توسط نویسندگان فوق انجام گردیده است.

^۲ عضو هیئت‌علمی گروه مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبایی

^۳ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبایی Javadmadani75@yahoo.com (مسئول مکاتبات)

^۴ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه خوارزمی

^۵ کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبایی

^۶ کارشناس بازرسی دفتر ارزیابی عملکرد و پاسخگویی به شکایات وزارت صنعت، معدن و تجارت ج.ا.ا.

مقدمه

بخش دولتی، فساد عملکردهای سوء بر استفاده از بودجه، حقوق اجتماعی، منابع و اموال عمومی، زیرساخت‌های آموزشی، بخش بهداشت و درمان و... دارد که همواره جامعه و سازمان‌های آن را دستخوش تغییراتی قرار می‌دهد (Stechhahn & Mestad, 2009: 2). از طرفی، عدم توجه و پابندی سازمان‌ها و مدیران به وظیفه و مسئولیت اجتماعی‌شان باعث شده بسیاری از دولت‌ها و حتی سازمان‌های دولتی، سیاست‌هایی را در مورد مسئولیت‌ها و تعهدات خود وضع کنند و یا خواستار وضع آن شوند. باید به این مسئله توجه کرد، مسئولیت سازمان‌ها نسبت به جامعه و عامه مردم فراتر از ارائه خدمت و تهیه کالا است. سازمان‌ها باید این مسئولیت را حس کنند که مشکلات جامعه بخشی از مشکلات آنان به شمار می‌رود و باید نسبت به حل و فصل آن‌ها همت گمارند و بخشی از امکانات مالی و انسانی خود را در این راه به‌کارگیرند. سازمان‌ها اگر به اهداف و مسئولیت‌های اجتماعی خود توجه نکنند و همچنان در پی بیرونی کردن هزینه‌های عملکردی خود باشند، علاوه بر مشکلات جاری، دیگر مشکلات نیز آن‌ها را فراخواند گرفت و اگر با اندکی دوراندیشی به قضیه ننگرند، این مشکلات در پایان گریبان خودشان را نیز خواهد گرفت. یکی از مهم‌ترین این مشکلات، وقوع فساد اداری در سازمان‌های بخش دولتی است که همچون غده سرطانی بر پیکره آن ریشه زده و موجبات مشکلات دیگر را فراهم می‌کند. در این میان، نیاز به سازوکاری بنیادی و اساسی است که در مبارزه با فساد پیشرو باشد. مسئولیت اجتماعی تعهد داوطلبانه سازمان برای ایفای وظایف شفاف و غیر شفاف است که انتظارات جامعه به‌طور قراردادی بر عهده سازمان نهاده است. بنا به این تعریف مسئولیت اجتماعی راهی است باهدف ارتقای گرایش اجتماعی برای اعتلای نظم اساسی جامعه و شامل وظایفی می‌شود که چارچوب قانونی و قراردادهای اجتماعی را در برمی‌گیرد. مسئولیت اجتماعی دو بعد دارد: «متعهد

۲۵۰۰ سال پیش، اولین مسئولیت اجتماعی یک حرفه‌ای به‌روشنی در سوگندنامه بقراط، پزشک یونانی، این‌گونه بیان شده است: «بالاترین اصل اخلاق آن است که آگاهانه به کسی آسیب نرسانی». دراکر به استناد همین پند است که می‌گوید «آگاهانه به کسی ضرر نزدن» قاعده اصلی اخلاق حرفه‌ای و قاعده اصلی اخلاق در مسئولیت‌های عمومی است (براتلو، ۱۳۸۶: ۹۴). مسئولیت اجتماعی سازمان مقوله‌ای بسیار مهم است که به‌سرعت در حال گسترش در میان سازمان‌های مختلف است و این موضوع را خاطر نشان می‌کند که سازمان‌ها باید به عواقب و تأثیرات فعالیت‌های خود دقت بیشتری داشته باشند و تأثیرات آن‌ها را بر محیط پیرامون، جامعه و اعضای جامعه در نظر بگیرند (Barthorpe, 2010: 5). هدف برنامه‌های مسئولیت اجتماعی، ترغیب سازمان‌ها به انجام فعالیت‌های اخلاقی است که در راستای تحقق اهداف و منافع اقتصادی، اثرات نامطلوب سازمان بر جامعه و محیطی که در آن فعالیت می‌کنند را به حداقل ممکن می‌رساند (مقیم، ۱۳۹۳: ۱۶۲). فساد اداری به‌عنوان نوعی فعالیت غیرقانونی و غیر شفاف که ممکن است به‌صورت آشکار یا پنهان صورت گیرد تعریف می‌شود. برخی محققان معتقدند که فساد اداری ابزاری برای انحراف مردم از وظایف یا عملکردهایی است که از وظایف و فعالیت‌های رسمی‌شان منشأ می‌گیرد که مرتبط با مسائل سیاسی و اقتصادی است. مطابق نظرات متفاوت محققان، فساد اداری؛ انحراف از وظایف منظم مقامات دولتی در جهت منافع اجتماعی و خانوادگی و کسب درآمدهای مالی و نوع خاصی از نفوذ برای مسائل شخصی است. می‌توان نتیجه گرفت که در تمامی تعاریف مربوط به فساد یک انتقال منافع بین بخش‌های دولتی و خصوصی وجود دارد که در آن منافع عمومی به سمت منافع خصوصی و شخصی هدایت می‌شود (Taghavi & et al, 2011: 1).

402: 2011, Husnaoui &). این مفهوم برای افراد و سازمان‌های مختلف، معانی متفاوتی دارد.

سازمان جهانی استاندارد، مسئولیت اجتماعی سازمان را به‌عنوان رویکردی تعادلی در مسائل اقتصادی، اجتماعی و محیطی در مسیری که منافع مردم، انجمن‌ها و جامعه را مورد هدف خود دارد توصیف می‌کند (سیلوا و کورای، ۲۰۱۴: ۱). یک تعریف جدید از مسئولیت اجتماعی سازمان توسط کمیسیون اروپایی تحت عنوان: "مسئولیت سازمان‌ها به خاطر اثرگذاری آنان بر جامعه"، ارائه شده است که در واقع کلمه مسئولیت بیان می‌دارد که کمیسیون اروپایی در پی فراهم آوردن مسئولیت اجتماعی سازمان با یک نقش معنادار می‌باشد یعنی جایی که سازمان‌ها نیاز دارند که در فعالیت‌هایشان جدی باشند. مسئولیت اجتماعی شرکت مجموعه ارزش‌هایی را پیشنهاد می‌کند که برای ایجاد جامعه منسجم‌تر و برای مبنای قرار دادن یک تحول و گذار به سوی سیستم اقتصادی پایدار به کار می‌رود (2: 2015, Kavoura & Sahinidi). کارول^۲ (۱۹۹۱)، مسئولیت اجتماعی شرکت را به‌عنوان تعیین انتظارات اقتصادی، قانونی و اخلاقی و داوطلبانه‌ی جامعه از سازمان‌ها در یک نقطه زمانی مشخص می‌داند. از نظر او هدف فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکت، معمولاً کاهش اثرات جانبی منفی و افزایش اثرات جانبی مثبت یک بنگاه، فراتر از حداقل و الزامات قانونی است. در تعریفی گسترده دانشمندان مسئولیت اجتماعی سازمان را به‌عنوان فعالیت‌های داوطلبانه‌ی شرکت یا سازمان که برای تعقیب اهدافشان در قالب یک احساس مسئولیت به سهامداران و ذینفعان خود دنبال می‌کنند، توصیف می‌کنند. ماهیت گسترده تعریف مسئولیت اجتماعی سازمان شامل عناصر بسیاری است که مستقیماً قابل کاربرد برای بخش غیرانتفاعی است. به‌طور خاص تنوع محیط کار، ایجاد و توزیع محصولات و برنامه‌های ایمنی، اخلاقیات سازمانی، حکمرانی قوی، شفافیت در

بودن به جامعه» و «یاری‌رساندن مثبت به اجتماع». (طبرسی و همکاران، ۱۳۹۰: ۶). مسئولیت اجتماعی برای سازمان‌ها یک تعهد است که آن‌ها از آن به‌عنوان یک سازوکار برای مبارزه با فساد استفاده می‌کنند. به‌عبارت‌دیگر، مسئولیت اجتماعی به‌عنوان یک پیش‌شرط برای سازمان‌ها؛ ممکن است وقوع فساد را غیرممکن سازد (2: 2009, Stechhahn & Mestad). از همین رو، هدف مقاله حاضر، بررسی نقش مسئولیت اجتماعی سازمان در خط‌مشی ارتقای سلامت اداری در بخش دولتی است که وزارت صنعت، معدن و تجارت جمهوری اسلامی ایران، به‌عنوان جامعه آماری آن در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است. بخش بعدی مقاله به مبانی نظری، روش تحقیق، یافته‌ها، نتیجه‌گیری می‌پردازد.

مسئولیت اجتماعی:

مسئولیت اجتماعی سازمان مقوله‌ای نسبتاً جدید است که به‌سرعت در حال گسترش در میان سازمان‌های مختلف است و این موضوع را خاطرنشان می‌کند که سازمان‌ها باید به عواقب و تأثیرات فعالیت‌های خود دقت بیشتری داشته باشند و تأثیرات آن‌ها را بر محیط پیرامون، جامعه و اعضای جامعه در نظر بگیرند (5: 2010, Barthorpe). نخستین مبنای مفهومی مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها در سال ۱۹۵۰ مطرح شد. خصوصیت اصلی مسئولیت اجتماعی عبارت است از تمایل یک سازمان در مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی درباره پیامدهای فعالیت‌ها و تصمیماتش بر جامعه و محیط. مسئولیت اجتماعی قبل از هر چیز چارچوب حاکمیت اخلاقی را مطرح می‌کند که بر اساس آن سازمان‌ها به فعالیت‌هایی اقدام کرده که شرایط جامعه را بهتر کرده و از انجام فعالیت‌هایی که باعث بدتر شدن وضعیت جامعه می‌شود پرهیز می‌کنند (حساس یگانه و برزگر، ۱۳۹۲: ۵). مسئولیت اجتماعی سازمان مفهومی است که هیچ تعریف پذیرفته‌شده‌ی واحدی که مورد قبول همگان باشد، ندارد (Freeman

مشتریان در ۸۰۰ بانک بررسی نمودند و به این نتیجه رسیدند که مسئولیت اخلاقی از طریق اعتماد بر وفاداری مشتری مؤثر است درحالی که مسئولیت بشردوستانه از راه شناسایی مشتری تأثیرگذار می‌باشد. همچنین سن و دیگران (۲۰۰۶) تأیید کردند که میزان آگاهی افراد از فعالیت‌های بشردوستانه یک سازمان سبب مبادله و اعتماد بیشتر با آن شرکت می‌شود. آلد و آدامز (۲۰۰۰) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که ضعف در عواملی مانند اعتماد، پاسخگویی، قابلیت کاری، ارتباطات و دسترسی به سازمان سبب قطع ارتباط سازمان با مشتری‌هایش می‌شود.

مدل‌های مسئولیت اجتماعی:

الف) مدل هرم مسئولیت اجتماعی سازمان^۳: مدل هرم مسئولیت اجتماعی سازمان توسط کارول^۴ مورد دفاع قرار گرفته است که بر اساس تئوری ذینفع^۵ قرار دارد و بیان می‌کند که هدف اساسی سازمان کسب رضایت ارباب‌رجوع است ولی جنبه اقتصادی تنها مسئولیت سازمان در سودآوری صرف نیست. این مدل مسئولیت را در ۴ لایه که شامل جنبه‌های اقتصادی، قانونی، اخلاقی و نوع‌دوستانه (داوطلبانه) است را تأیید می‌کند. جنبه اقتصادی مهم‌ترین بخش این مدل است. به واسطه این جنبه، کارول ایده‌ای را که توسط فریدمن^۶ ارائه شده است را تأیید می‌کند که سازمان بیشترین مسئولیت را برای سودرسانی به ارباب‌رجوع خود دارد. جنبه قانونی لایه دوم مدل است که اشاره به مسئولیت کسب‌وکار و تطابق آن با قوانین و مقررات دارد. لایه بعدی جنبه اخلاقی است که مسئولیت کسب‌وکار را انجام کارهای درست برای سهامدارانش می‌داند. لایه آخر هرم جنبه بشردوستانه (حقوقی) است که اشاره دارد که کسب‌وکار چطور مسئول ارائه کمک به جامعه به‌عنوان یک شهروند خوب است (Krisnawati et al, 2014: 3).

گزارش دهی، تلاش‌های ارتباطی مسئولیت اجتماعی سازمان و نظارت بر تأثیر محیطی سازمان قابل کاربرد برای منافع بخش غیرانتفاعی است و باید در جزئیات نیز آزمایش شود (Waters & holly, 2014: 4).

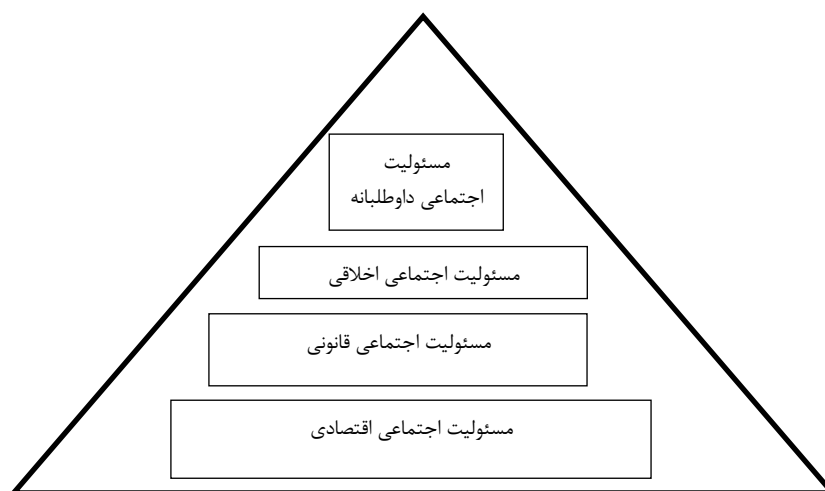
تحقیقات انجام شده

تحقیقات داخلی

در پژوهشی که توسط طبرسا و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان تبیین و طراحی مدل رسالت مسئولیت اجتماعی سازمان صورت گرفت تأثیر بهبود و توسعه سازمانی بر مسئولیت اجتماعی سنجش شد و مشخص شد که از میان عوامل متعدد سازمانی، توسعه منابع انسانی و به‌هنگام سازی مقررات و فرهنگ بیشتر از سایر عوامل (نوبن سازی فرایندهای سازمانی و انعطاف‌پذیری ساختار سازمانی) بر مسئولیت اجتماعی مؤثر بوده است. تحقیق دیگری توسط مشبکی و شجاعی (۱۳۸۹) در مورد رابطه فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها صورت گرفت و نتیجه بر آن شد که عواملی چون آرمان مشترک میان کارکنان و شفافیت مأموریت سازمان بر مسئولیت اجتماعی سازمان تأثیرگذار است (وجود مدل‌های ذهنی میان کارکنان بیشترین تأثیر را دارد) ولی متغیر کار تیمی کارکنان بر مسئولیت اجتماعی اثری ندارد. همچنین تحقیقی به‌وسیله قدمی و کوثر (۱۳۹۲) در مورد تأثیر دولت الکترونیک بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی انجام شد و به این نتیجه رسیدند که دولت الکترونیک با تأثیرگذاری بر متغیرهای مسئولیت اجتماعی (بهداشت و ایمنی، عدم تبعیض، ساعات کار و نظام پرداخت) بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان مؤثر است.

تحقیقات خارجی

دلوس و سالمونز (۲۰۰۹) دو بعد مسئولیت اجتماعی، اخلاقی و بشردوستانه را بر وفاداری



شکل ۱: مدل هرمی مسئولیت اجتماعی کارول

منبع: (Krisnawati et al, 2014: 3)

طریق ارائه خدمات باکیفیت خوب و رضایت ارباب رجوع و بهره‌وری را در پی داشته باشد (Lantos, 2001).

۳) مسئولیت اخلاقی مبهم‌ترین بعدی است که کارول مطرح کرده است. این بعد به‌عنوان انتظارات جامعه از سازمان و مبنی بر این است که سازمان، ارزش‌ها و هنجارهای جامعه را مدنظر داشته باشد و به آن‌ها احترام بگذارد و فراتر از چارچوب قوانین مکتوب می‌باشد (Jamali & Mirshak, 2006).
مسئولیت‌های اخلاقی شامل پایبندی به اصول اخلاقی، انجام کارهای درست، عدالت، انصاف و احترام به حقوق مردم می‌شود. کسانی که مسئولیت‌های اخلاقی را می‌پذیرند، مانع از آسیب رساندن خود و دیگران به جامعه می‌شوند. مسئولیت‌های اخلاقی، سیاست‌ها، اصول، تصمیمات یا عملکردهایی هستند که اعضای جامعه از آن‌ها انتظار دارند «فعالیت‌های مثبت» را افزایش دهند یا جلوی فعالیت‌های منفی را بگیرند، حتی اگر لزوماً در قانون مشخص نشده باشند.

کارول در مطالعه‌ای که با عنوان «هرم مسئولیت اجتماعی سازمان» انجام داد، برای هر سازمان چهار دسته مسئولیت اجتماعی قائل شد. به تعبیری دیگر، او مسئولیت اجتماعی هر سازمان را برآیند چهار مؤلفه زیر می‌داند:

۱. مسئولیت‌های قانونی، ۲. مسئولیت‌های اخلاقی، ۳. مسئولیت‌های اقتصادی، ۴. مسئولیت‌های بشردوستانه (حقوقی).

۱) مسئولیت قانونی نشان‌دهنده این اصل است که هر فعالیتی مستلزم پیروی از قوانین و مقررات تعیین‌شده برای صلاح همگان است (Jamali & Mirshak, 2006).

۲) مسئولیت اقتصادی به‌عنوان پایه و اساس که شالوده همه ابعاد در هرم مسئولیت اجتماعی سازمان است، توصیف می‌شود و به عقیده کارول مهم‌ترین بعد است، زیرا یک سازمان می‌بایست به‌منظور ابقای خود و منفعت رسانی به جامعه، بهره‌وری داشته باشد. در واقع مسئولیت اقتصادی این است که از

جدول ۱: مسئولیت اجتماعی از دیدگاه کارول

مسئولیت‌های اقتصادی	مسئولیت‌های قانونی	مسئولیت‌های اخلاقی	مسئولیت‌های بشردوستانه (داوطلبانه).
باید انجام دهد	مجبور است انجام دهد	بهتر است انجام دهد	مختار است انجام دهد

تنوع بخشند درحالی که مدیران ریسک کامل را بر روی سرمایه انسانی شان با کارفرماهای فعلی شان می پذیرند. مسئله نمایندگی حل نشده می تواند شرکت را به سوی ناکامی در رسیدن به عملکرد خود هدایت کند (Krisnawati et al, 2014: 2).

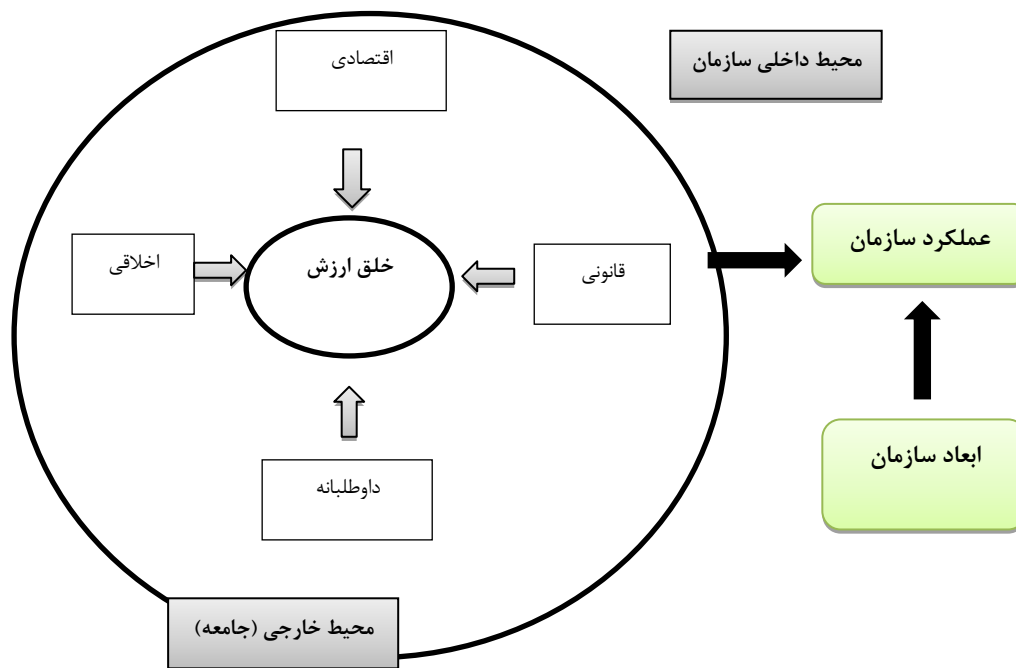
د) مدل خلق ارزش^{۱۱}: این مدل توسط غلامی^{۱۲} (۲۰۱۱) دفاع شده است. این مدل بر خلق ارزش برای سازمان و جامعه تأکید دارد چون رابطه دوسویه بینشان وجود دارد. این مدل عناصر عمده چرخه ارزش را که شامل: استراتژی، منابع و فرایندها، حوزه و موضوع فعالیت سازمان دولتی و تعامل با مردم است را در نظر می گیرد. غلامی این مدل را با در نظر گرفتن رابطه بین مسئولیت اجتماعی و عملکرد سازمان فرموله نموده است. غلامی ۴ بعد مسئولیت اجتماعی را از مدل هرمی کارول اقتباس می کند - قانونی، اقتصادی، اخلاقی و بشردوستانه - که به عنوان مسئولیت‌هایی از سوی سازمان برای ایجاد ارزش برای سازمان و جامعه ارائه می شود.

شاخص‌های بعد قانونی که توسط غلامی (۲۰۱۱) ارائه شدند شامل: قوانین ضد انحصار^{۱۳} و قانون آموزش نیروی کار و قانون مالیات و حقوق بشر است. جنبه اخلاقی نیز به کدهای رفتاری مربوط است که شامل فساد و مسائل پول‌شویی است. غلامی همچنین اکتساب، نظارت، پردازش، زمان‌بندی را به عنوان شاخص‌های جنبه بشردوستانه پیشنهاد می کند. همچنین جنبه‌های اقتصادی، قانونی، اخلاقی و بشردوستانه را به عنوان متغیرهای مستقل؛ همچنین ابعاد سازمانی فرهنگ، فناوری و متمرکز سازی و آموزش را به عنوان متغیرهای کنترل و متغیرهای وابسته تعریف می کند (Krisnawati et al, 2014:6).

۴) مسئولیت نوع دوستانه، تلاشی داوطلبانه از سوی سازمان به منظور رسیدگی به مسائل و معضلات جامعه است (Sheth, 2006). این مسئولیت یعنی صرف نظر کردن از پول و زمان در جهت خدمات، همکاری‌ها و کمک‌های داوطلبانه که اکثر بحث‌و جدل‌ها در مورد مشروعیت و حدود مرز مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها، روی همین موضوع تکیه دارد.

ب) تئوری ذینفعان^۷: تئوری ذینفع به‌طور اساسی مرتبط به تئوری سازمان دولتی است. این تئوری دلایل حیات سازمان‌ها را توضیح می‌دهد. یک سازمان دولتی دارای وظایف متعددی است. از جمله مهم‌ترین آن‌ها، توزیع عادلانه منافع عمومی است که به عنوان هدف اصلی تأسیس و اداره آن تلقی می‌شود. ذینفعان - که همان عموم مردم هستند - مهم‌ترین نقش در جامعه هستند که سازمان دولتی، وظایف متعددی را در قبال آنان بر عهده دارد. تئوری ذینفعان موردنقد زیادی واقع شده که سبب ایجاد تئوری‌های جدید و مدل‌های مسئولیت اجتماعی شده است (Krisnawati et al, 2014: 2).

ج) تئوری نمایندگی^۸: این مدل اولین بار توسط جنسن و مک لینگ^۹ ابداع شد که به عنوان واکنشی به تئوری ذینفعان بود. این تئوری بیان می‌کند که همواره شکاف بین ذینفعان هست؛ همان‌طور که میان اصول و مدیران هست. منافع ذینفعان و مدیران در یک ردیف قرار نمی‌گیرند. این تعارض منافع، مسئله نمایندگی^{۱۰} نام دارد. یک سازمان دولتی یک سیستم پیچیده مهم است که به عنوان سلسله و پیوندی از خط‌مشی‌ها، دستورالعمل‌ها، قراردادها و پیمان‌ها شناخته می‌شود که این شامل منافع گوناگون بسیاری از گروه‌ها و اقشار مختلفی است که در جامعه وجود دارند. پس مسئله نمایندگی باید از راه رسیدن به نقطه تعادل آن منافع حل شود. مدیران ریسک کمتر را نسبت به سرمایه‌گذاران ترجیح می‌دهند چون سرمایه‌گذاران می‌توانند ثروت خود را در قالب انواع دارایی‌های مالی



شکل ۲: مدل خلق ارزش مسئولیت اجتماعی سازمان

منبع: Gholami, 2011

فصلنامه خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت

۳) ساعات کاری^{۱۶}: شامل رعایت استانداردهای ساعت کار (مثلاً ۴۴ ساعت در هفته)، پرداخت اضافه‌کاری، رعایت سقف اضافه‌کاری، برنامه‌ریزی استفاده حتمی از مرخصی مثل رعایت یک روز تعطیلی بعد از شش روز کار، اختیاری بودن اضافه‌کاری و رعایت قوانین و تفاهم برای اضافه‌کاری‌های اجباری.

۴) نظام پرداخت^{۱۷}: شامل اطمینان پرداخت بر اساس حداقل‌ها و تأمین مایحتاج اولیه، عدم کسر حقوق بر اساس تنبیهات، شفاف بودن پرداخت‌ها، پرداخت اضافه‌کاری مطابق قانون، قانونی بودن قراردادها و عدم اجبار به کارهای اضافی مجانی (قدمی و کوثر، ۱۳۹۲: ۱۰-۹).

فساد اداری

کلمه فساد از ریشه فرانسوی Corrmption و ریشه لاتینی Rumpere به معنای شکستن» یا «نقض کردن» گرفته شده است. آنچه شکسته یا نقض می‌شود می‌تواند یک شیوه اخلاقی یا اجتماعی و یا مقررات اداری

ه) مدل سازمان بهره‌وری آسیایی:

این مدل در چهار بعد تنظیم شده است که به شرح زیر می‌باشد:

۱) بهداشت و ایمنی^{۱۴}: شامل رفع کانون‌های خطر و پیشگیری از خطرات، تعیین نماینده ویژه برای مسائل بهداشت و ایمنی، آموزش کلیه منابع انسانی در خصوص ایمنی و بهداشت، ایجاد سیستم شناسایی، پیشگیری و پاسخگویی به تهدیدات بالقوه، پرداخت هزینه‌های تجهیزات ایمنی انفرادی و کمک‌های اولیه درمانی، ارزیابی مخاطرات ایمنی و بهداشت، اطمینان از تأمین تسهیلات بهداشتی و ایمنی و حق برخورداری از ترک محل‌های پرحادثه در محیط کار.

۲) تبعیض^{۱۵}: شامل عدم تبعیض در استخدام، پرداخت، دستمزد و... (ایجاد فضای برابر و عادلانه کاری)، عدم تفتیش عقاید و یا تبعیضات نژادی، طبقاتی، ملیتی و...، عدم اجبار کارکنان برای انجام آزمون‌های خاص که ممکن است به روحیه کاری آنان لطمه وارد کند.

است؛ اما گاه معنای یک واژه مستقیماً از خود کلمه استنباط نمی‌شود، مثل واژه "انگیزه" که اغلب در مدیریت به جای هدف، قصد و عزم به کار می‌رود اما در عربی به معنای محرک بوده و در درون آن "حرکت" نهفته است. خط‌مشی‌های عمومی از لحاظ منطقی مبتنی بر دو مقدمه‌اند؛ یک مقدمه «توصیفی» و «تبیینی»، و یک مقدمه «ارزشی» و «هنجاری» (الوانی و شریف‌زاده، ۱۳۹۴). این قاعده برای تمامی خط‌مشی‌ها و در حوزه‌های مختلف (فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و...) صحیح است.

هارولد لاسول و ابراهام کاپلان^{۲۱} دانشمندان علوم سیاسی، خط‌مشی را به‌عنوان «یک برنامه پیش‌بینی‌شده از اهداف، ارزش‌ها و شیوه‌ها» تعریف می‌کنند و دانشمند علوم سیاسی کارل فریدریک^{۲۲} می‌گوید: «برای تبیین مفهوم خط‌مشی، ضروری است که یک هدف، منظور و یا قصدی وجود داشته باشد». این تعاریف نشان می‌دهند که میان «اقدامات دولت» و «اهداف خاص» تفاوت وجود دارد. در واقع، منظور ما از خط‌مشی‌های عمومی باید شامل تمام اقدامات دولت باشد و نه آنچه دولت و یا مقامات می‌گویند که قصد دارند انجام دهند. ما ممکن است انتظار داشته باشیم که دولت در راستای یک مدل «هدفمند و هدف‌گرا» عمل کند، اما ما می‌دانیم که همه‌ی دولت‌ها اغلب این کار را نمی‌کنند (Dye, 2017).

تحقیقات داخلی

شمس (۱۳۹۰) در پژوهشی در باب مهندسی نظام کنترل بر ایجاد فساد نظام‌مند به این نتیجه می‌رسد که فساد بیش از هر چیز ناشی از عواملی مانند فرهنگ زیاده‌طلبی، ضعف در نظام کنترل عمومی، کاستی در سیاست‌گذاری و نبود موازنه قدرت میان نظام کنترل دولتی و نظام کنترل مردمی است. همچنین زاهدی، محمد نبی و شهبازی (۱۳۸۸) در بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری به این نتیجه می‌رسند که عواملی

باشد. در زبان فارسی برای فساد معانی مختلفی مانند، تباهی، ستم، مال کسی را گرفتن، گزند، زیان، ظلم و ستم، شرارت و بدکاری ذکر شده است. طبق تعریف بیان‌شده در فرهنگ و بستر، فساد پاداش نامشروعی است که برای ورود فرد (کارگزار دولتی) به تخلف از وظیفه محوله پرداخت می‌شود. گونار میردال^{۱۸} عقیده دارد که فساد اداری به موارد گوناگون از انحراف یا اعمال قدرت شخصی و استفاده نامشروع از مقام و موقعیت شغلی قابل اطلاق است. جی. اس. نای^{۱۹} فساد را رفتاری می‌داند که به دلیل جاه‌طلبی‌های شخصی، معرف انحراف از شیوه عادی انجام‌وظیفه باشد و به‌صورت تخلف از قوانین و مقررات انجام دادن اعمالی از قبیل ارتشا، پارتی‌بازی و اختلاس تجلی می‌کند (افضلی، ۱۳۹۱: ۴).

سون^{۲۰} (۲۰۰۶) فساد را به‌عنوان نوعی فعالیت غیرقانونی و غیر شفاف که ممکن است به‌صورت آشکار یا پنهان صورت گیرد تعریف می‌کند. برخی محققان معتقدند که فساد اداری ابزاری برای انحراف مردم از وظایف یا عملکردهایی است که از وظایف و فعالیت‌های رسمی‌شان منشأ می‌گیرد که مرتبط با مسائل سیاسی و اقتصادی است. مطابق نظرات فساد اداری انحراف از وظایف منظم مقامات دولتی در جهت منافع اجتماعی و خانوادگی و کسب درآمدهای مالی و نوع خاصی از نفوذ برای مسائل شخصی است. می‌توان نتیجه گرفت که در تمامی تعاریف مربوط به فساد یک انتقال منافع بین بخش‌های دولتی و خصوصی وجود دارد که در آن منافع عمومی به سمت منافع خصوصی و شخصی هدایت می‌شود (Taghavi, 2011: 1).

خط‌مشی

معنای لغوی خط‌مشی (policy)، اساسنامه، مرام‌نامه، روش و رویه است. اولین واژه‌ای که از policy به ذهن می‌رسد politics به معنای «سیاست»

د) فساد بخش عمومی^{۲۶} (مانند سیستم قضایی و نمایندگان مجری قانون)
 و) فساد بخش خصوص^{۲۷} (متصل شدن این بخش به فساد بخش عمومی مانند سو استفاده از مناقصه‌های عمومی)
 ر) فساد رسانه‌ای^{۲۸} (دست‌کاری اطلاعات)
 ز) فساد شهری^{۲۹} (مانند مناطق خودمختار و دارای حکومت مستقل) (Koudelkova & Senichev, 2015: 4-3).

۲- همچنین می‌توانیم فساد را از روی شکل آن تشخیص دهیم:

الف) خویشاوند گرایی در انتصابات^{۳۰} (فساد اخلاقی‌ای که اعضای یک خانواده را در استخدام ارجح بدانند، به‌رحال وقتی یک کمپانی به اعضای خانواده برای اداره و مالکیت داده شود، کسب‌وکار خانوادگی نامیده می‌شود و اثر و نشانی از خویشاوند گرایی در آن به چشم نمی‌آید).
 ب) پیرو یا موکل گرایی^{۳۱} (طرفداری از دوستان، انتساب یا علاقه به گروه‌هایی که اغلب از طریق طرفداری از کمپانی‌هایی که یک شرکت را قبلاً حمایت کرده‌اند رخ می‌دهد. روی هم‌رفته این شکلی گسترده از فساد است).

ج) رشوه^{۳۲} (شکل گسترده دیگری از فساد).
 د) لابی کردن^{۳۳} [فعالیت منفی مقبول در برخی جوامع دموکراتیک. در یک جامعه دموکراتیک، شهروندان به تنهایی و یا به‌صورت گروهی این حق را دارند تا بر قوانین و مقرراتی که چگونگی ایفای نقش سازمان‌ها و کسب‌وکارها را تعیین می‌کنند، تأثیر بگذارند (Ibid, 4). «لابی‌گری» یا تلاش برای جلب رأی و اعمال نفوذ در قانون‌گذاران، برای افراد و سازمان‌ها این امکان را فراهم می‌سازد تا دیدگاه‌ها و نقطه نظرات خود را برای ایجاد تغییراتی که تأمین‌کننده منافع آن‌هاست، اعمال نمایند (مقیمی، ۱۳۹۳)].

چون تناسب شغل با شاغل، یگانگی اهداف فرد با اهداف سازمان، مطبوعات و رسانه‌های آزاد، اختیار و مسئولیت کارکنان، اخلاق و بهداشت محیط کار سبب کاهش بروز فساد در سازمان هستند. علاوه بر آن پژوهشی توسط ثانی و فای (۱۳۸۶) صورت گرفت که تأثیر فساد بر توسعه انسانی جوامع را می‌سنجید و نتیجه بر آن شد که فساد در سطح جهانی مانعی بر سر توسعه جوامع است و رابطه منفی با دموکراسی، تولید ناخالص ملی، سطح سواد و بهداشت دارد و رویکردی استراتژیک و فایده‌گرا برای مبارزه با آن لازم می‌باشد.

تحقیقات خارجی

یکی از تحقیقات در باب فساد توسط پیلی (۲۰۰۴) در آفریقا صورت گرفته است که نشان می‌دهد که فساد در این کشور ریشه در سنت‌های بوروکراتیک، توسعه سیاسی و تاریخ مدنی دارد و عواملی نظیر دیوانسالاری حاد، احتیاط زیاد و ترتیبات اداری ناقص و کنترل ناکافی سبب بروز فساد می‌شود. زکوس (۲۰۰۴) نیز معتقد است که هنجارهای اخلاقی با حداکثر نمودن ارزش‌ها مانع اصلی فساد می‌باشد. تاناکا (۲۰۰۱) نیز اشاره می‌کند که آموزش سازمان‌های دولتی و شهروندان می‌تواند در عدم بروز فساد نقش ایفا نماید یعنی افراد به درجه‌ای از آگاهی برسند که بدون پرداخت اضافی به پیشرفت کاری خود نائل آیند.

انواع و اشکال فساد:

که می‌تواند به‌صورت زیر طبقه‌بندی گردد:

۱- فساد مطابق با محل وقوع:

الف) فساد داخلی^{۳۳} (بین خدمتگزاران بخش عمومی)

ب) فساد سیاسی^{۳۴} (درگیر شدن سیاست با بخش خصوصی و بخش کسب‌وکار)

ج) فساد در سطح دولت^{۳۵} (فسادی که ناشی از مدیریت اموال عمومی است)

آثار و پیامد فساد در بخش دولتی:

در این زمینه دیدگاه‌های متفاوتی وجود دارد که در ذیل، از رحیمیان (۱۳۹۳) به مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌کنیم:

(۱) تأثیر بر تخصیص صحیح منابع: فساد مالی کار تعقیب اصل تخصیص و تهیه منابع توسط دولت را فلج می‌کند و اولویت‌های اساسی در طرح‌های ملی را به دست فراموشی می‌سپارد و فعالیت‌هایی اولویت می‌یابند که با منافع مشروع متصدیان فاسد سازگاری داشته باشند.

(۲) تأثیر بر توزیع صحیح درآمدها: این اثر از طریق کاهش درآمدهای دولت پدید می‌آید و این کاهش توانایی موجب می‌گردد دولت در اجرای طرح‌های عمرانی، اساسی و زیر بنایی و نیز پیشبرد برنامه‌های رشد و توسعه ناتوان شود. الگوی نادرست درآمدها باعث رواج نابرابری‌ها اختلاف‌های شدید طبقاتی می‌شود و در بلندمدت از تحقق کامل عدالت اجتماعی جلوگیری خواهد کرد.

(۳) اثر بر ترکیب مخارج دولت: دولت‌های فاسد برای آموزش و پرورش و حتی بهداشت و درمان از دولت‌های سالم کمتر هزینه می‌کنند و بیشتر اعتبارات را به سوی سرمایه‌گذاری‌های دولتی سوق می‌دهند. تحلیل‌ها نشان می‌دهد که فساد مالی موجب به هم ریختن ترکیب مخارج دولت می‌شود چراکه سیاستمداران فاسد منابع را بیشتر به بخش‌هایی سوق می‌دهند که سودهای کلان عایدشان شود.

(۴) تخصیص نادرست منابع کمیاب: فساد در فرایند بودجه‌ریزی، هزینه‌های مهم برای شبکه‌های توسعه و امنیت اجتماعی را کاهش می‌دهد. بنابراین منابع مالی محدود را به جای خرج کردن در بخش‌های اجتماعی که اولویت‌دارند در مناطقی صرف می‌کنند که تنها اندکی از افراد بهره‌مند می‌شوند (رحیمیان، ۱۳۹۳: ۷-۱۰).

مسئولیت اجتماعی سازمان و فساد اداری:

مبارزه و پیشگیری از فساد اداری در سازمان‌ها و مسئولیت اجتماعی آن‌ها، دو موضوع مهم در محافل علمی امروز است. یافتن پاسخ به این سؤال که چگونه می‌توان از وقوع فساد در سازمان‌ها جلوگیری کرد؛ یک کار آسان نیست. با توجه به مطالعات مختلف در زمینه شیوه‌ها و استراتژی‌های مبارزه با فساد، می‌توان نتیجه گرفت که یک ارتباط مثبت بین مبارزه و پیشگیری از فساد یک سازمان و مسئولیت‌های اجتماعی آن وجود دارد. که تا چه حد یک سازمان متعهد به مسئولیت‌های اجتماعی، در مبارزه و پیشگیری از فساد، سازمان خود را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Stechhahn & Mestad, 2009: 31-32; Hills et al, 2009; Arafa, 2011; Ho & Yu-Lin, 2012: 14). به‌منظور تطابق با تعهدات مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها، آن‌ها باید تلاش‌های خود را برای مبارزه و جلوگیری از اعمال فساد کنند. بر این اساس، ما در حال حاضر در مورد دو فرایند بحث می‌کنیم:

(۱) فرآیندها و روندهایی برای جلوگیری از فساد؛
(۲) اطمینان از شرایط لازم برای اعمال تعهدات مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها.

کارشناسان و محققان حوزه مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها اذعان می‌کنند که فساد، تحریف رقابت در بازار، بدبینی در میان شهروندان، اختلال در حکومت و قانون، تضعیف مشروعیت دولت، و عدم یکپارچگی بخش خصوصی را موجب می‌شود و این اثرات نامطلوب، پیوند فساد را به فقر و دیگر مشکلات اجتماعی مانند آلودگی، جرم و جنایت مستحکم‌تر می‌کند. در واقع، مبارزه با فساد در هر کشور، تحت تأثیر استانداردهای بین‌المللی مبارزه با فساد است که از جمله مهم‌ترین سازمان‌های سیاسی بین‌المللی قابل ذکر در این مقوله، سازمان همکاری اقتصادی و توسعه^۴ (OECD) است که نقش حیاتی در مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها بازی می‌کند. استانداردهای ضد فساد و سیاست‌های فعال مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها

۲) تقویت اقدام (کنش) جمعی. سازمان‌ها باید نظارت و تمرکز را بیشتر کنند تا مبارزه و پیشگیری از فساد تسهیل گردد. آن‌ها می‌توانند به‌وسیله اتخاذ مشوق‌های مؤثر برای اعضای سازمان، این تغییر رفتار را ایجاد کنند.

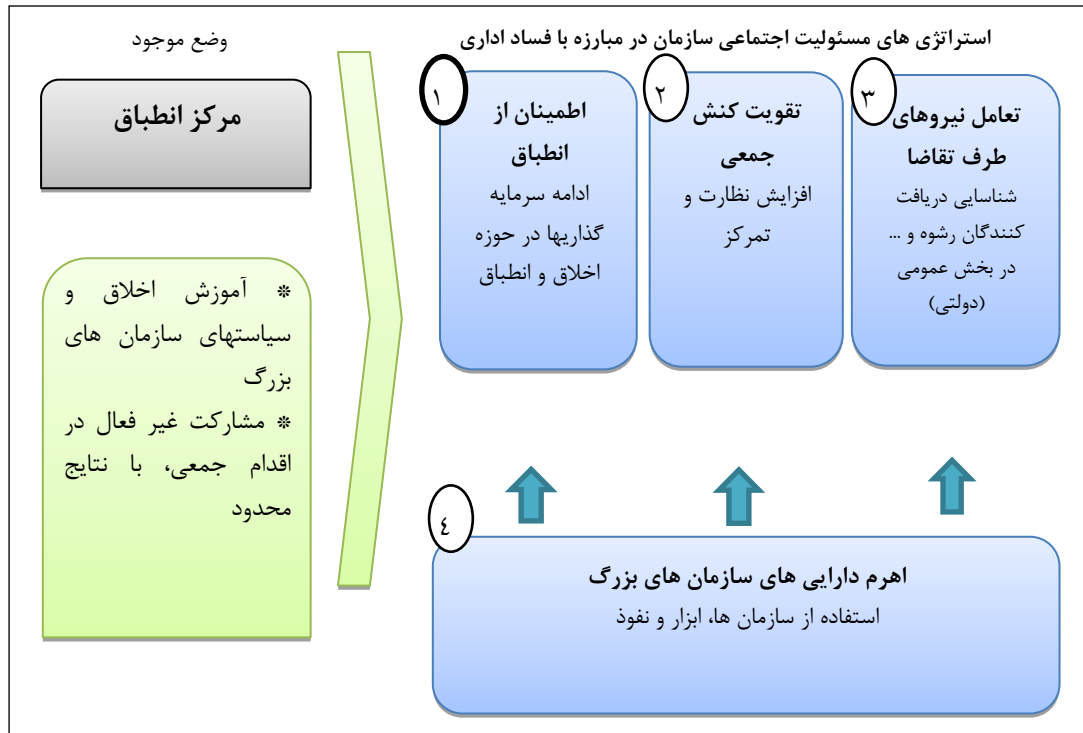
۳) تعامل نیروهای طرف تقاضا. درحالی‌که تمرکز معمولی (روتین) سازمان‌های بزرگ، مبارزه با فساد است؛ در "سمت عرضه" فساد (بخش خصوصی)، سازمان باید تلاش‌های خود برای نفوذ در "طرف تقاضا" (بخش عمومی) گسترش دهد.

۴) اهرم دارایی سازمان‌های بزرگ. سازمان‌های دارای نقاط قوت منحصربه‌فرد و قدرتمند در مبارزه با فساد، از ابزاری همچون ارتباطات، نفوذ، اهرم‌های اقتصادی، تخصص فنی، و منابع نقدی برای مبارزه و جلوگیری از فساد استفاده می‌کنند.

در طی دو راه تحقق می‌یابند. اول، به دلیل ارزش مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها، استانداردهای ضد فساد می‌توانند اثرات مثبتی بر سایر اهداف آن، مانند شفافیت داشته باشند. دوم اینکه وجود فرآیندهای شفاف به‌نوبه خود موجب می‌شوند تا احزاب، رسانه‌ها، اتحادیه‌های کارگری و سازمان‌های زیست‌محیطی، هر تلاشی را که در راستای منافع خود می‌کنند، در نتیجه، موجب ایجاد شرایط مثبت برای جامعه و شهروندان آن شود (Arafa, 2011: 405-407).

سرسرا و همکاران (۲۰۰۹)، در مبارزه فساد؛ چهار روش مکمل زیر را برای رسیدن به این هدف، توصیه می‌کنند (نمودار ۲):

۱) اطمینان از انطباق حاصل شود. سازمان‌ها علاوه بر سرمایه‌گذاری‌شان در بخش‌ها و معاملات و ...، از طرف دیگر باید در توجه به اخلاق و برنامه‌های انطباقی خود نیز کوشا باشند.



شکل ۳: چهار گام برای مبارزه علیه فساد به‌وسیله مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها

شفافیت در شرکت‌ها، سازمان‌ها، ادارات، و جوامع انجام می‌شود و به‌عنوان راهنماهای تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌های یک سازمان در افشای اطلاعات به کارکنان خود و عموم مردم، و یا به افشای آن به دریافت‌کنندگان موردنظر از اطلاعات است (Schnackenberg & Tomlinson, 2014: 4). منظور از شفافیت افزایش آگاهی مردم از خط‌مشی‌ها و اقدامات دولت می‌باشد و این‌که داشتن اطلاعات کافی در هنگام بروز مشکلات یا داشتن شکایت به چه مکانی مراجعه کنند. برای ایجاد رابطه مطلوب بین سازمان‌های دولتی و مردم و تحقق هدف فوق، رعایت اصول حق آگاه شدن و دانستن و آزادی اطلاعات ضروری است. شفافیت هم‌چنین باعث افزایش اطمینان و کاهش ابهام شده و در جلوگیری از فساد، نقش بسزایی دارد. بدون وجود شفافیت هم‌چنین باعث افزایش اطمینان و کاهش ابهام شده و در جلوگیری از فساد، نقش بسزایی دارد. بدون وجود شفافیت در کلیه امور، پاسخگویی نمی‌تواند منشأ نتایج و آثار مثبت باشد. شفافیت در نظام اداری و مالی سهم بزرگی در به وجود آوردن مدیریت صحیح دارد.

- یکپارچگی: استفاده از قدرت عمومی برای منفعت عمومی است. این عنصر، محور برجسته مبارزه با فساد است. مفهوم سلامت، پیشنهادکننده شیوه‌های مثبت و فعال است و بر مبنای آن در واقع قبل از اینکه به دنبال طرح‌هایی برای مبارزه با فساد در سطح ادارات باشیم، بهتر است در مسیر سلامت نظام اداری جامعه حرکت کنیم و گروه‌ها و بخش‌های مختلف برای پیشگیری و مبارزه با شکل‌گیری فساد را گردآوریم؛ به‌عبارت‌دیگر، گروه‌های مختلف و ذینفع برای جلوگیری از فساد، بسیج و ظرفیت‌سازی شوند (اقبالی و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۵۴).

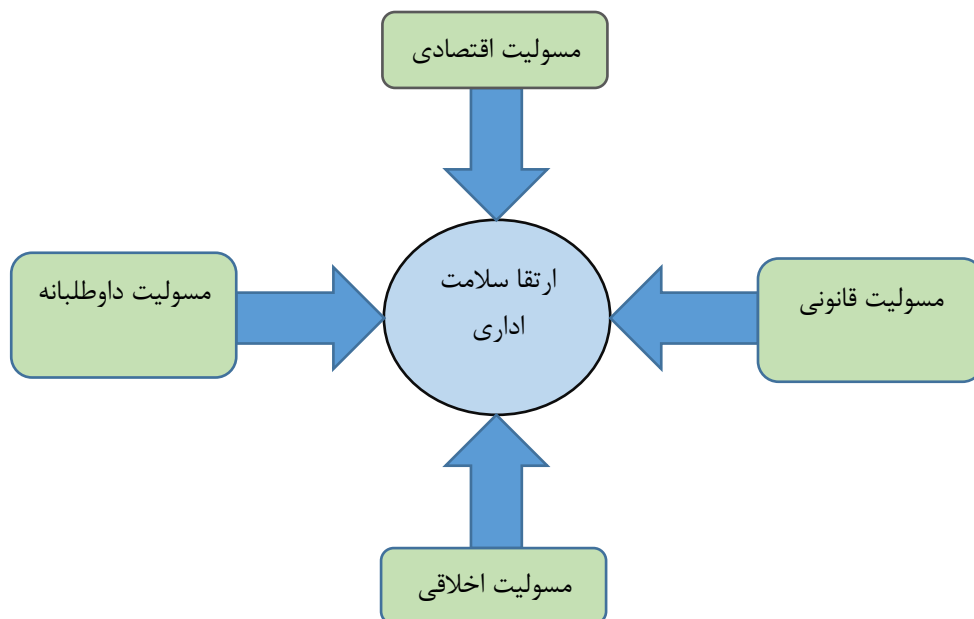
بانک جهانی مواردی همچون مشارکت، حاکمیت قانون، شفافیت، یکپارچگی، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری، اجماع، برابری، اثربخشی، کارایی را لازمه ارتقای سلامت اداری می‌داند (بانک جهانی، ۲۰۱۲). از همین رو، در این تحقیق مفاهیم مهمی همچون پاسخگویی، شفافیت و یکپارچگی را در مبارزه با فساد اداری توضیح می‌دهیم.

پاسخگویی، شفافیت و یکپارچگی سه مفهوم مرتبط به هم است که روابط میان کنشی دارند و از چندین جنبه موردبحث قرار می‌گیرند:

- از جنبه قوانین و مقررات و لزوم شفاف‌سازی آن؛
- از جنبه تداخل و دوباره‌کاری که باعث عدم شفافیت و پاسخگویی می‌شود؛
- از جنبه ریشه‌های تاریخی و عدم پاسخگویی دستگاه‌ها به مردم؛
- از جنبه لزوم تغییر نگرش‌های مسئولان از حاکم بودن به خدمتگزار بودن و پاسخگویی؛
- توانایی‌های لازم برای پاسخگو بودن؛
- راهنمای پاسخگویی مجریان؛
- راهبرد کاهش ارتباط مستقیم با کارکنان؛
- لزوم مستندسازی روش‌ها برای عرضه خدمت به مردم و پاسخگو بودن در مقابل آن (مرادی و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۰۲).

- پاسخگویی: پاسخگویی عبارت است از یک فرد یا یک گروه که مسئولیت انجام عملی به آن‌ها واگذار شده است انتظار می‌رود در قبال پیامدهای مثبت و منفی کار خود جوابگو باشند و توضیح دهند که چرا و چگونه این پیامدها اتفاق افتاده است. به سخن دیگر پاسخگویی عبارت است از مسئول نمودن افرادی خاص برای تعیین اجرای به‌موقع و طبق روش‌ها و معیارهای موردتوافق وظایف (تیمور نژاد، ۱۳۸۰: ۴۱).

- شفافیت:



نمودار ۱: مدل مفهومی تحقیق

- مدل مفهومی پژوهش:

همان‌طور که اشاره شد، در تحقیق کنونی، مدل‌ها و مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها به‌عنوان منابع تحلیل و بررسی موردنظر قرار گرفتند. در بحث مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها، اغلب ۴ مؤلفه مسئولیت اقتصادی، مسئولیت قانونی، مسئولیت داوطلبانه و مسئولیت اخلاقی موردتوجه قرار می‌گیرند (Carroll, 1991). و همچنین در بحث مبارزه با فساد اداری، سه مقوله یکپارچگی فرآیندها، میزان شفافیت و پاسخگویی. بنابراین متغیرهای موردبررسی در تحقیق کنونی به ترتیب شکل زیر می‌باشند.

روش‌شناسی تحقیق

روش‌شناسی، کاربرد مجموعه‌ها یا ترکیبی از روش‌ها برای نیل به اهداف بالاتر و پیچیده‌تر می‌باشد (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۸۶: ۱۰). هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش مسئولیت اجتماعی سازمان در خطمشی ارتقای سلامت اداری در بخش دولتی (مطالعه موردی وزارت صنعت، معدن و تجارت ج.ا.ا) است.

این پژوهش یک مطالعه توصیفی-پیمایشی و از نوع مقطعی^{۳۵} است ضمن اینکه این تحقیق در زمره تحقیقات کاربردی به شمار می‌آید. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان وزارت صنعت، معدن و تجارت ج.ا.ا (ساختمان شهید کشوری) می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری مورگان با جمعیت حدود ۳۴۰ نفر تعداد ۱۰۶ نفر به‌عنوان گروه نمونه انتخاب شدند که پس از توزیع پرسشنامه تعداد ۵۱ عدد از پرسشنامه‌های توزیع‌شده مسترد گردید. روش جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش، روش کتابخانه‌ای می‌باشد که در کنار آن از پرسشنامه نیز برای جمع‌آوری داده‌ها جهت آزمون فرضیات استفاده شد. پرسشنامه این پژوهش دارای ۳۳ سؤال می‌باشد که ۱۹ سؤال اول آن مربوط به متغیر مستقل مسئولیت اجتماعی و ۱۴ سؤال پایانی آن مربوط به متغیر وابسته ارتقای سلامت اداری می‌باشد. بخش مسئولیت اجتماعی آن از پرسشنامه استاندارد کارول^{۳۶} اخذ شده است و مابقی سؤالات محقق ساخته می‌باشد. داده‌های پژوهش حاضر با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) و نرم‌افزار (SmartPLS) تحلیل شد.

بودن داده‌ها آزمون کلموگروف اسمیرنوف در نرم‌افزار spss استفاده گردید. خروجی نرم‌افزار حاکی از آن است که می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل داده‌ها استفاده کرد.

جدول ۳: بررسی نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف

متغیرها	آماره کلموگروف اسمیرنوف	سطح معناداری
مسئولیت اقتصادی	۱,۱۱۰	۰,۱۷۰
مسئولیت قانونی	۰,۸۹۱	۰,۴۰۶
مسئولیت داوطلبانه	۱,۳۵۲	۰,۶۲۰
مسئولیت اخلاقی	۰,۶۵۱	۰,۷۹۰
ارتقا سلامت اداری	۰,۶۴۳	۰,۸۰۲

طبق جدول ۳ مقدار سطح معناداری که برای هر شش متغیر بیشتر از ۰,۰۵ است. در سطح اطمینان ۰,۹۵ درصد فرض نرمال بودن توزیع جوامع موردنظر رد نمی‌شود. برخلاف تصور ابتدا باید مشخص گردد که بین دو متغیر ارتباط وجود دارد سپس تأثیر متغیر بر متغیر دیگر تعیین گردد. به سبب اینکه متغیرها از جنس مقیاس فاصله‌ای هستند برای محاسبه ضریب همبستگی از ضریب همبستگی پیرسون برای وجود ارتباط بین متغیرها استفاده می‌گردد. سپس با استفاده از این آزمون و معناداری تحلیل مسیر نسبت به آزمودن فرضیه‌ها در قالب مدل و تأثیر متغیرهای مستقل بر وابسته تحلیل آماری پژوهش کامل می‌گردد.

- برآزش مدل

یکی از قوی‌ترین و مناسب‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل در تحقیقات علوم رفتاری و اجتماعی، تجزیه و تحلیل چند متغیر است، زیرا ماهیت این‌گونه موضوعات چند متغیره بوده و نمی‌توان آن‌ها را با شیوه دو متغیری حل نمود. تجزیه و تحلیل ساختارهای کواریانس یا مدل علی یا معادلات ساختاری، یکی از شکل ۴: آزمودن بررسی ارتباط بین متغیرها

روش PLS مبتنی بر واریانس یکی از تکنیک‌های مدل‌سازی متغیر مکنون است که چند متغیر وابسته را در برمی‌گیرد و برای بررسی روابط توصیفی و پیش‌بینی کننده مفید شناخته شده است (Sellin & Keeves, 1997: 633-640). به‌ویژه در نمونه‌هایی با کمتر از ۱۰۰ شرکت‌کننده (Chin & Nsted, 1999: 307-341).

در تحقیقاتی که از روش حداقل مربعات جزئی استفاده می‌شود، باید پایایی را هم برای سازه‌ها و معرف‌ها محاسبه شود. پایایی سازه‌ها به‌وسیله دو ضریب آلفای کرونباخ و ضریب دیلون-گلدشتاین (ضریب ترکیبی) مورد بررسی قرار گرفته است. مقدار قابل قبول برای این دو ضریب حداقل ۰/۷ است. همان‌طور که در جدول ۲ مشخص است مقادیر آلفای کرونباخ و ضریب دیلون-گلدشتاین برای تمامی بیشتر از ۰,۷ است و این نشان از پایایی مناسب شاخص‌ها در خصوص سازه خود است.

جدول ۲: مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
مسئولیت اجتماعی	۰,۹۰۳	۰,۹۱۷
مسئولیت اقتصادی	۰,۸۰۲	۰,۸۶۱
مسئولیت قانونی	۰,۷۴۱	۰,۸۳۷
مسئولیت داوطلبانه	۰,۷۰۱	۰,۸۳۹
مسئولیت اخلاقی	۰,۷۴۸	۰,۸۴۰
ارتقا سلامت اداری	۰,۸۵۷	۰,۸۸۲

یافته‌های تحقیق

بررسی نرمال بودن داده‌ها

محقق برای اینکه بتواند از آزمون‌های پارامتریک استفاده کند باید به دو نکته توجه کند: ۱. مقیاس داده-ها فاصله‌ای یا نسبی باشد ۲. داده‌های گردآوری شده نرمال باشند. مقیاس پرسشنامه فاصله‌ای است زیرا طیف لیکرت است و در نهایت برای بررسی نرمال

مسئولیت داوطلبانه، مسئولیت اخلاقی، ارتقای سلامت اداری. نرم‌افزار Smart PLS برای سنجش روایی از دو آزمون روایی همگرا (متوسط واریانس استخراج‌شده AVE) و روایی واگرا (روش فورنر لارکر) استفاده می‌کند و نیز برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده می‌کند. این نرم‌افزار پس از بررسی مدل در سطح اندازه‌گیری آن را در سطح ساختار مورد بررسی قرار می‌دهد از آزمون-های این سطح می‌توان به R^2 و GOF اشاره کرد. هرکدام از آزمون‌های نام‌برده در ادامه مورد استفاده قرار خواهد گرفت.

جدول ۵: روایی همگرای سازه‌ها و R^2

متغیرها	متوسط واریانس استخراج‌شده (AVE)	R^2 مدل اول (ابعاد)
مسئولیت اقتصادی	۰.۵۷۷	۰.۸۰۷
مسئولیت قانونی	۰.۵۶۵	۰.۷۸۸
مسئولیت داوطلبانه	۰.۶۴۳	۰.۷۲۶
مسئولیت اخلاقی	۰.۵۷۰	۰.۵۱۵
مسئولیت اجتماعی	۰.۵۸۶	-
ارتقا سلامت اداری	۰.۵۳۵	۰.۶۰۱
میانگین	$AVE = 0.578$	$= 0.686R^2$

برای بررسی روایی افتراقی سازه‌ها از آزمون چن استفاده شده است که در آن جذر متوسط واریانس استخراج‌شده برای هر سازه، باید از ضریب همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها بیشتر باشد. در جدول شماره ۶ نتایج این آزمون را مشاهده می‌کنید. همان‌طور که در جدول قابل مشاهده است، مقدار جذر متوسط واریانس استخراج‌شده برای تمامی سازه‌ها از ضریب همبستگی آن با سایر سازه‌ها بیشتر است که نشان‌دهنده روایی افتراقی مناسب سازه‌ها است. به‌عنوان مثال AVE سازه مسئولیت اقتصادی برابر است با ۰.۵۷۷، که اگر از این مقدار جذر گرفته شود این مقدار برابر است با ۰.۷۶۰. در نتیجه ارتباط سازه مسئولیت اقتصادی با سایر سازه‌ها کمتر از ۰.۷۶۰ است.

فرضیه اصلی	ضریب همبستگی	معناداری
بین مسئولیت اجتماعی و ارتقا سلامت اداری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.	۰.۷۹۰	۰.۰۰۰
فرضیه اصلی	ضریب همبستگی	معناداری
بین مسئولیت اقتصادی و ارتقا سلامت اداری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.	۰.۶۰۶	۰.۰۰۰
بین مسئولیت قانونی و ارتقا سلامت اداری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.	۰.۷۰۶	۰.۰۰۰
بین مسئولیت داوطلبانه و ارتقا سلامت اداری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.	۰.۷۳۷	۰.۰۰۰
بین مسئولیت اخلاقی و ارتقا سلامت اداری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.	۰.۶۵۲	۰.۰۰۰

سطح معناداری ضریب همبستگی $p^* < 0.05$

اصلی‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل ساختارهای داده‌ای پیچیده است و به معنی تجزیه و تحلیل متغیرهای مختلفی است که در یک ساختار مبتنی بر تئوری تأثیرات هم‌زمان متغیرها را بر هم نشان می‌دهد. این روش ترکیب ریاضی و آماری پیچیده‌ای از تحلیل عاملی، رگرسیون چند متغیره و تحلیل مسیر است که در یک سیستم پیچیده گرد هم آمده تا پدیده‌های پیچیده را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد. مدل معادلات ساختاری به دو فاز کلی تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر تقسیم می‌شود. در قسمت اندازه‌گیری ارتباط نشانگرها یا همان سؤالات پرسش‌نامه با سازه‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد و در قسمت ساختاری ارتباط عامل‌های مورد بررسی با یکدیگر جهت آزمون فرضیات مورد توجه هستند.

در روش تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری ابتدا ارتباط هر شاخص با سازه خود مشخص می‌گردد سپس ارتباط سازه‌ها یا به عبارتی ارتباط بین متغیرهای مکنون بررسی می‌شود. متغیرهای مکنون پژوهش عبارت‌اند از: مسئولیت اقتصادی، مسئولیت قانونی،

جدول ۶: ماتریس همبستگی و جذر متوسط واریانس استخراج شده (روش فورنل و لارکر)

مسئولیت اقتصادی	مسئولیت قانونی	مسئولیت ملی	مسئولیت اخلاقی	ارتقا سلامت اداری
۰,۷۶۰				
۰,۷۳۳	۰,۷۵۰			
۰,۶۵۲	۰,۶۷۷	۰,۸۰۲		
۰,۴۹۴	۰,۴۹۹	۰,۵۱۴	۰,۷۵۹	
۰,۵۸۸	۰,۶۳۹	۰,۶۶۴	۰,۶۵۶	۰,۷۳۱

- بررسی ضرایب معناداری T مربوط به هر یک از فرضیه‌ها

خروجی نرم‌افزار نشان می‌دهد که مسئولیت اجتماعی بر ارتقا سلامت اداری در سطح اطمینان ۰,۹۵ تأثیر مثبت و معنادار دارد. مسئولیت اقتصادی بر ارتقا سلامت اداری در سطح اطمینان ۰,۹۵ تأثیر مثبت و معنادار ندارد. مسئولیت قانونی بر ارتقا سلامت اداری در سطح اطمینان ۰,۹۵ تأثیر مثبت و معنادار ندارد. مسئولیت داوطلبانه بر ارتقا سلامت اداری در سطح اطمینان ۰,۹۵ تأثیر مثبت و معنادار دارد. مسئولیت اخلاقی بر ارتقا سلامت اداری در سطح اطمینان ۰,۹۵ تأثیر مثبت و معنادار دارد.

نتیجه‌گیری

همان‌طور که در مقدمه اشاره شد، هدف از این تحقیق بررسی نقش مسئولیت اجتماعی سازمان در خط‌مشی ارتقای سلامت اداری در بخش دولتی است که سعی در تبیین این موضوع دارد که این مقوله مهم

معیار GoF مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار، محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید.

مقادیر R^2 که در جدول ۵ به دست آوردیم، سپس حاصل جمع مقادیر \bar{R}^2 را بر تعداد تقسیم می‌شود. در ادامه مقادیر AVE را جمع کرده و بر تعداد تقسیم می‌شود تا مقدار \overline{AVE} به دست آید. در بخش پایداری مقادیر حاصل از \bar{R}^2 و \overline{AVE} ضربدر هم و جذر عدد به دست آمده محاسبه می‌شود. عدد حاصل از این محاسبات بیانگر میزان برازش کلی مدل پژوهش می‌باشد.

$$GoF = \sqrt{\overline{AVE} \times \bar{R}^2}$$

بنابراین طبق فرمول روبه‌رو مقدار GoF را محاسبه می‌کنیم، مقدار GoF به دست آمده در مدل برابر است با ۰,۶۲۷ که این نشان از برازش قوی مدل دارد.

جدول ۷: بررسی ضرایب معناداری T مربوط به هر یک از فرضیه‌ها

فرضیه‌های پژوهش			
فرضیه اصلی	ضریب مسیر	آماره T	نتیجه آزمون
مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت بر ارتقا سلامت اداری دارد.	۰,۷۷۵	۱۴,۰۴۰	تأیید فرضیه
فرضیه‌های فرعی			
فرضیه اصلی	ضریب مسیر	آماره T	نتیجه آزمون
مسئولیت اقتصادی تأثیر مثبت بر ارتقا سلامت اداری دارد.	۰,۰۵۱	۰,۶۳۰	رد فرضیه
مسئولیت قانونی تأثیر مثبت بر ارتقا سلامت اداری دارد.	۰,۱۵۴	۱,۲۷۳	رد فرضیه
مسئولیت داوطلبانه تأثیر مثبت بر ارتقا سلامت اداری دارد.	۰,۳۳۸	۲,۷۷۰	تأیید فرضیه
مسئولیت اخلاقی تأثیر مثبت بر ارتقا سلامت اداری دارد.	۰,۴۶۸	۵,۲۰۷	تأیید فرضیه

در سازمان‌های بخش دولتی، چه نقشی در ارتقای سلامت اداری داشته و همچنین، نیازمند اتخاذ چه اقدامات و راهکارهای جدید و به‌روزی است که در مقابله با پدیده شوم فساد، مثمر ثمر واقع شود. گریفین و بارنی مسئولیت اجتماعی را چنین تعریف می‌کنند: «مسئولیت اجتماعی، مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان بایستی در جهت حفظ و مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند، انجام دهد». مسئولیت سازمان‌ها فقط این نیست که صرفاً اثربخش باشند، بلکه مسئولیت آن‌ها این است که به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کنند، خدمت کنند. واضح است که هر تصمیمی می‌تواند طی یک‌روند سلسه‌وار دیر یا زود سرنوشت تمامی نهادهای جامعه را به مقدار کم یا زیاد دستخوش تغییر نماید. این موضوع به‌ویژه در کشور ما به خاطر شرایط خاص و نیاز به توسعه اقتصادی و صنعتی از اهمیت بیشتری برخوردار است. اگر سازمان‌های دولتی به اهداف اجتماعی خود حرمت نگذارند، مشکلات و نابسامانی‌ها محیطشان را فراخواند گرفت و اگر با اندکی دوراندیشی به قضیه ننگرند، این مشکلات در آخر، گریبان خودشان را خواهد گرفت. فساد اداری که از آن به‌عنوان یک غده سرطانی مهلک در جوامع و سازمان‌هایشان یاد می‌شود، نیاز به سازوکاری بنیادی و اساسی است که در مبارزه با آن و ارتقای سلامت اداری سازمان‌های بخش دولتی پیشرو باشد. مسئولیت اجتماعی برای سازمان‌ها یک تعهد است که آن‌ها از آن به‌عنوان یک سازوکار برای مبارزه با فساد استفاده می‌کنند. به‌عبارت‌دیگر، مسئولیت اجتماعی به‌عنوان یک پیش‌شرط برای سازمان‌ها؛ ممکن است وقوع فساد را غیرممکن سازد (Stechhahn & Mestad, 2009: 2).

همان‌گونه که نتایج این تحقیق نشان می‌دهد، در میان مؤلفه‌ها، نقش مسئولیت اخلاقی و داوطلبانه در ارتقای سلامت اداری مورد تأیید قرار گرفتند اما مسئولیت‌های قانونی و اقتصادی مورد تأیید قرار

نگرفتند. با توجه به شکل ۱ در این مقاله، می‌توان به صحت این موضوع پی برد. چراکه در هرم مسئولیت اجتماعی کارول (۱۹۹۱)، مسئولیت اخلاقی و داوطلبانه در سطوح بالای هرم و همچنین اهمیت بیشتر نسبت سایر مسئولیت‌ها دارند. تأثیر مؤلفه‌های مسئولیت اخلاقی و داوطلبانه در ارتقای سلامت اداری بدان معناست که بر اساس تغییر در این مؤلفه‌ها، به‌خوبی می‌توان تأثیر در میزان ارتقای سلامت اداری را سنجید. همان‌گونه که اشاره شد؛ مدیران در سازمان‌های بخش دولتی باید به این امر واقف باشند که علاوه بر کارکنان و سازمان خویش، وظایفی در قبال جامعه و مردم آن دارند که این مهم در بسیاری از روایات دینی ما نیز اشاره و سفارش شده است. یکی از ویژگی‌های مدیران و زمامداران شایسته، توجه به کل جامعه و جهت‌گیری برای خدمت به جامعه می‌باشد. این ویژگی که همان داشتن مسئولیت اجتماعی است، در کلام امیرالمؤمنین، حضرت علی (ع) به‌صورت زیر بیان گردیده است: «شما در پیشگاه خداوند، مسئول بندگان خدا و شهرها و خانه‌ها و حیوانات هستید. خدا را اطاعت کنید و از فرمان خدا سرباز مدارید» (نهج‌البلاغه، خطبه ۱۶۷). با توجه به‌تمامی موارد فوق، نقش مسئولیت اجتماعی در ارتقای سلامت اداری برای سازمان‌های دولتی امروز، از اهمیت بالایی برخوردار است و مدیران با اقداماتی نظیر: ایجاد احساس مسئولیت در خود و کارکنان، رعایت حقوق شهروندی، استقرار فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های انسانی می‌توانند سلامت اداری سازمان را ارتقا بخشیده و نیل به اهداف سازمانی را بهتر از گذشته تسهیل سازند.

منابع

اقبال، محمد؛ لاله، محسن؛ بخشی الموتی، جواد؛ حضرتی، علیرضا؛ ندرلو، علیرضا. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر سلامت اداری کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان البرز، مجموعه مقالات

- همایش ملی پلیس و ارتقای سلامت اداری. تهران: ۲۱ آبان ۱۳۹۳.
- الوانی، سید مهدی؛ شریفزاده، فتاح. (۱۳۹۴). فرآیند خطمشی گذاری عمومی. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- براتلو، فاطمه. (۱۳۸۶). مسئولیت اجتماعی شرکت، مرکز تحقیقات استراتژیک، راهبرد. شماره ۴۴.
- بیکر، ترزال. (۱۳۸۸). نحوه تحقیقات اجتماعی. ترجمه هوشنگ نایی. تهران: انتشارات روش.
- رفیع پور، فرامرز. (۱۳۹۲). تکنیک‌های خاص تحقیق در علوم اجتماعی، تهران: شرکت سهامی انتشار.
- شمس، عبدالحمید. (۱۳۹۱). مقدمه ای بر مهندسی نظام کنترل و نظارت برای جلوگیری از پیدایش فساد نظام مند، فرایند مدیریت توسعه، دوره ۲۵، شماره ۱، پیاپی ۷۹.
- طالقانی، محمود. (۱۳۹۲). روش تحقیق نظری. انتشارات پیام نور.
- طبرسا، غلامعلی؛ رضائیان، علی؛ آذر، عادل؛ علیخانی، حمید. (۱۳۹۰). تبیین و طراحی مدل رسالت مسئولیت اجتماعی سازمان. مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۸، صص ۱۰۲-۸۳.
- قاضی زاده، مصطفی؛ سرداری، احمد؛ دانشخواهی، حامد؛ رئیسی، حسین. (۱۳۹۲). شناسایی رابطه مسئولیت اجتماعی شرکت با وفاداری مشتریان (مطالعه موردی بانک ملت)، فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات بازاریابی نوین، سال ۳، شماره ۳ (پیاپی ۱۰)، پاییز ۹۲، صفحات ۹۴-۷۵.
- قدمی، محسن؛ کوثر، زهرا. (۱۳۹۲). تأثیر دولت الکترونیک بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال ۲۳، شماره ۷۱، پاییز ۹۲، صفحات ۱۰۴-۷۵.
- مقیم، سید محمد. (۱۳۹۳). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات راه دان.
- مرادی، خدیجه؛ خدایی، میلاد؛ لقایی، علی. (۱۳۹۳). بررسی نقش فناوری اطلاعات در ارتقای سلامت سازمانی (مورد مطالعه پلیس استان کرمانشا). مجموعه مقالات همایش ملی پلیس و ارتقای سلامت اداری. تهران: ۲۱ آبان ۱۳۹۳.
- میرزایی اهرنجانی، محمد. (۱۳۸۶). زمینه های روانشناختی تئوری سازمان. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی (سمت).
- یزدان پناه، لیلا؛ حسن دوست فرخانی، هادی؛ بوستانی، داریوش؛ رضایی، امید. (۱۳۹۲). بررسی رابطه نگرش به فساد اداری و دینداری (مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه شهید باهنر کرمان). فصلنامه مطالعات جامعه شناختی جوانان، سال ۴، شماره ۱۰، تابستان ۹۲؛ صفحات ۱۶۰-۱۳۷.
- Afshar kazemi, M.a. Fetratnezhad, laleh, (2014). provide strategies to reduce administrative corruption in public organization it – based using a combination of analytic network process and quality function deployment model qfd., international journal of information, security and system management, 2014, vol3, no1, pp 287-293..
- Arafa, Mohamed A; (2011). BATTILING CORRUPTION WITHIN A CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY STRATEGY, IND. INT'L & COMP. L. Rev, Vol. 21:3
- Barthorpe, S. (2010). Implementing Corporate social responsibility in the UK construction industry. Property management Vol. 28. No. 1, pp, 4 – 17.
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the Moral Management of organizational Stakeholders. Business Horizons, 39-48. [http://dx.doi.org/10.1016/0007-6813\(91\)90005-G](http://dx.doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-G)
- Chin, W. W. Newsted, P.R (1999). Structural equation modeling with small samples using partial least squares. In R. H. Hoyle (ED.), Statal strategies for small sample research (307-341). Thousand Oaks, CA: Sage
- Daft, Richard. (2010). Management. Mason: cengage Learning.
- Freeman, I. & Husnaoui, A. (2001). The meaning of corporate social responsibility: the vision of four nations, Journal of business ethics, vol. 100. No.3, pp. 419 – 443.

- trust in organization-stakeholder relationships". *Journal of Management* (Sage). doi:10.1177/0149206314525202. Published online before
- Sellin, N. & Keeves, J. (1997). Path analysis with latent variables. In J. P. Keeves (ED), *Educational research, methodology and measurement: An international hand book* (pp. 633-640). Oxford, UK: Pergamon.
- Sheldon, Pauline (2011). An exploratory study of corporate social Responsibility the U.S travel Industry. *Journal of travel Research*. 50 (4).
- Sheth, hell (2006). *Beyond The Game: Corporate Social Responsibility in the Sports Industry*. A thesis submitted to the faculty of the University of North Carolina at Chapel Hill. 1-128.
- Sherwin, S.D (1983). The ethical roots of the business system, *Harvard business Review*, vol. 61. Pp. 183-92.
- Silva, pujitha & Cooray, rozaine. (2014). building human capital in organizations through corporate social responsibility- a holistic coaching approach, *social and behavioral sciences*, 159 (2014) 753-758.
- Stechhahn, Juliana; Mestad, Ola. (2009). CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND CORRUPTION: BRAZILIAN PERSPECTIVE How to comply with CSR in Corrupt Countries. Number of words: 15.466 (max. 18.000). UNIVERSITY OF OSLO Faculty of Law.
- Taghavi, Mehdi; Nikoomaram, Hashem; Tootian, Sedigheh. (2011). comparing impact of administrative corruption on economic growth in developing countries. *int.j.manag. bus. res*, 1(2), 93-98, 2011
- waters, Richard; holly k. ott, corporate social responsibility and the nonprofit sector": assessing the thoughts and practices across three nonprofit subsectors, an open access electronic research journal focusing on the fields of public relations and communications, vol8, 2014.
- World Bank Group (2012). Anti-corruption, www. World Bank.org /publicsector/anticorrupt.
- Dye, T. R. (2017). *Understanding Public Policy*, 15rd Ed. Florida State University, Published by Pearson.
- Gholami, S. 2011. "Value Creation Model through Corporate Social Responsibility (CSR), *International Journal of Business and Management*, 6: 148.
- Hidayati, Nur Diana. (2011). *Spiritual intelligence: Is IT related to a leaders level of ethical development?* Capella University.
- Hirigoyen, Gerard; Rehm, Thierry poulain. (2014). the corporate social responsibility of family businesses: an international approach, *international journal of financial studies* 2, 240-265.
- Hills, Greg; Fiske, Leigh; Adee, Mahmud. (2009). Anti-corruption as Strategic CSR: A call to action for corporations. *Social Impact Advisors*.
- Ho, Yi-Hui; Lin, Chieh-Yu. (2012). Preventing Corporate Corruption: The Role of Corporate Social Responsibility Strategy. *International Journal of Business and Behavioral Sciences* Vol. 2, No.1; January 2012.
- Jamali, D & Mirshak R (2006). Corporate Social Responsibility Theory and Practice in a Developing Country Context. *Journal of Business Ethics*. 72:243-262.
- kavoura, androniki; alexandros g. sahinidis. (2015). communicating corporate social responsibility activities in Greece in a period of prolonged economic crisis, *international conference on strategic innovative marketing, sep 2014, spain, social and behavioral sciences*, 175(2015), 496-502.
- Krisnawati, Astrie; Gatot Yudoko, Gatot; and Bangun, Yuni Ros. (2014). development path of corporate social responsibility. *world applied sciences journal* 30 (innovation challenges in multidisciplinary research and practice), 110-120, 2014.
- Koudelkova, petra. Senichev, valery. (2015). *Mix research approach towards corruption – experts' perception: challenges and limitations*, international conference on strategic innovative marketing, sep 2014, spain, social and behavioral sciences, 175(2015), 39-47.
- Lantos, GP (2001). The boundaries of strategic corporate social responsibility. *Journal of Consumer Marketing*, 18(2), 595-630.
- Mellatparast, M. Adams, S. G. (2012). Corporate social Responsibility, benchmarking, and organizational performance in the petroleum industry: A quality management perspective, *Int.J.Production Economics*, vol. 139, pp. 447 0 458.
- Schnackenberg, Andrew K. Tomlinson, Edward C. (March 2014). "Organizational transparency: a new perspective on managing

یادداشت‌ها

- ¹ Silva & Cooray
² Carroll
³ Pyramid model of csr
⁴ Carroll
⁵ Shareholder Theory
⁶ Friedman
⁷ Shareholder Theory
⁸ Agency Theory
⁹ Jensen & Meckling
¹⁰ Agency Problem
¹¹ Value Creation Model
¹² Gholami

- ¹³ *Anti Trust Law*
- ¹⁴ *Health & Safety*
- ¹⁵ *Discrimination*
- ¹⁶ *Working Hours*
- ¹⁷ *Remuneration*
- ¹⁸ *Gunnare myrdall*
- ¹⁹ *JsNye*
- ²⁰ *Soon*
- ²¹ *Harold Lasswell & Abraham Kaplan*
- ²² *Carl Friedrich*
- ²³ *Internal corruption*
- ²⁴ *Political corruption*
- ²⁵ *State level corruption*
- ²⁶ *Public Sector corruption*
- ²⁷ *Private Sector corruption*
- ²⁸ *Mass Media corruption*
- ²⁹ *Municipal corruption*
- ³⁰ *Nepotism*
- ³¹ *Clientelism*
- ³² *Bribery*
- ³³ *Lobbing*
- ³⁴ *The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)*
- ³⁵ *Cross-Sectional*
- ³⁶ *caroll*