

بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی بر نگرش شغلی کارکنان مراکز بهداشت و درمان شهرستان ایلام

کرم خلیلی^{*}، حامد قاسم پور^۱

(۱) گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ایلام، ایلام، ایران

تاریخ پذیرش: ۹۶/۵/۳۰

تاریخ دریافت: ۹۵/۱۱/۱۸

چکیده

مقدمه: از آن جا که واحد های بهداشتی و درمانی در مقایسه با سایر سازمان های اداری و خدماتی، با مقوله ی مسئولیت اجتماعی سازمانی، در معنای عامیانه ی کار اخلاقی و بشر دوستانه بیشتر سر و کار دارند، تحقیق حاضر با هدف بررسی میزان تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی بر نگرش شغلی کارکنان مراکز بهداشت و درمان شهرستان ایلام انجام شده است.

مواد و روش ها: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه ی انجام، توصیفی – همبستگی می باشد. جامعه ی آماری آن نیز کلیه ی کارکنان مراکز مذکور به تعداد ۳۵۰ نفر است که ۱۸۵ نفر از این تعداد، با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه گیری تصادفی، به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها نیز از پرسشنامه ی استاندارد مسئولیت اجتماعی کارول (۱۹۹۱) و برای سنجش نگرش شغلی، از پرسشنامه ی محقق ساخته ی ۳۰ گویه ای استفاده شده است. روایی پرسشنامه ها، توسط خبرگان دانشگاهی و پایایی آن ها با بهره گیری از ضریب آلفای کرونباخ (۰/۹۱) به تأیید رسیده است؛ همچنین، داده ها از طریق نرم افزار آماری SPSS به روش های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و تحلیل همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند.

یافته های پژوهش: نتایج پژوهش با توجه به ابعاد مسئولیت اجتماعی (بشر دوستانه، اخلاقی، قانونی و اقتصادی)، نشان می دهد که میان مسئولیت بشر دوستانه و مسئولیت قانونی و نگرش شغلی کارکنان مراکز بهداشت شهرستان ایلام، با سطح معنا داری ۰/۰۰۰ ارتباط مثبت و معنا داری وجود دارد؛ در صورتی که بین دو بُعد مسئولیت اخلاقی و مسئولیت اقتصادی و نگرش شغلی کارکنان این مراکز، به ترتیب با سطح معنا داری ۰/۱۶۱- و ۰/۱۹۲- ارتباط معنا داری وجود نداشت. هم چنین، نتایج تحلیل رگرسیون به شیوه ی خطی نیز نشان داد که مسئولیت بشر دوستانه / داوطلبانه بیش ترین اثر را بر نگرش شغلی کارکنان دارد. به گونه ای که با افزایش یک واحد انحراف استاندارد در متغیر داوطلبانه، میزان نگرش شغلی به مقدار ۰/۶۰۹- انحراف استاندارد با کنترل تأثیر دیگر متغیر های مستقل وارد شده در معادله، افزایش می یابد.

بحث و نتیجه گیری: با توجه به ارتباط معنادار بین دو بُعد مسئولیت داوطلبانه (خدمت رسانی و همکاری صرف نظر از پول و زمان) و مسئولیت قانونی (پیروی از قانون و پاس داشت مقررات) بر نگرش شغلی کارکنان مرکز بهداشت و درمان شهرستان ایلام؛ انتظار می رود تا مدیران ارشد ضمن حفظ و تقویت نگرش مثبت کارکنان به این دو بُعد مسئولیت اجتماعی؛ به مسئولیت اخلاقی (انتظارت جامعه از سازمان) توجه ویژه ای مبذول نمایند. هم چنین، وجود نداشتن ارتباط معنا دار میان مسئولیت اقتصادی (فعالیت ها و اقدامات اقتصادی برای کسب سود) بر نگرش شغلی کارکنان با توجه به مأموریت سازمانی، دور از ذهن محققین نبود.

واژه های کلیدی: مسئولیت اجتماعی سازمانی، نگرش شغلی، مراکز بهداشت، شهرستان ایلام

* نویسنده مسئول: گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ایلام، ایلام، ایران

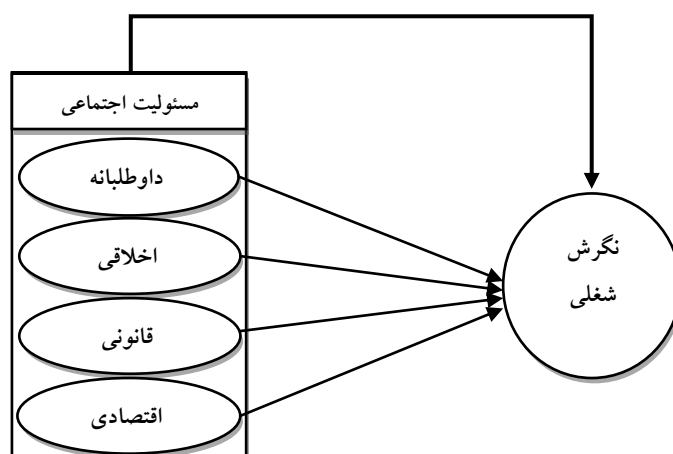
Email: karam.khalili@yahoo.com

Copyright © 2017 Journal of Ilam University of Medical Science. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution international 4.0 International License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits copy and redistribute the material, in any medium or format, provided the original work is properly cited.

مقدمه

سازمان ها، نهاد هایی هستند که فلسفه ی وجودی آن ها تأمین نیاز جامعه و عامه ی مردم می باشند. همان طور که مردم برای رفع نیاز هایشان به سازمان نیاز دارند؛ سازمان ها نیز برای حفظ، بقا و ادامه ی فعالیت شان به جامعه و مردم نیازمندند. در واقع، سازمان ها جزئی از جامعه می باشند که از آن تأثیر پذیرفته و بر آن تأثیر می گذارند. بنا بر این، سازمان ها باید اهداف خود را به گونه ای شکل دهند که نتایج آن تأثیرات مضر برای جامعه در بر نداشته باشد و همه ی افراد جامعه از اثرات مثبت آن، منتفع شوند. این امر باعث گردیده که در دنیای امروز، افراد و سازمان ها به انجام مسئولیت اجتماعی برای کار اخلاقی و به شیوه ای انسان دوستانه سوق یابند (۱). علاوه بر این، از مدیران خواسته می شود که برنامه های اجتماعی بیشتری را تهیه کنند. چرا که این برنامه ها به افزایش بازده ی مالی (۲) و بهبود عملکرد اقتصادی و اجتماعی سازمان ها می انجامد (۳). از این رو، سازمان ها می بایست حس مسئولیت پذیری، پاسخ گویی و توجه به حقوق اعضای جامعه را در قالب برنامه ی راهبردی خود، بگنجانند (۴) این اقدام سبب افزایش مشروعیت اقدامات سازمانی می شود (۵). به گونه ای که گفته می شود: «این مکانیسم برای حفظ بقا و بهره وری و هم چنین موفقیت رقابتی ضروری است» (۶). این امر موجب شده تا مقوله ی مسئولیت اجتماعی بیش از هر زمان دیگری در دستور کار سازمان های تجاری قرار گیرد (۷). مسئولیت اجتماعی، ذاتاً یک مفهوم رقابتی است (۸)؛ که در زمینه ی مدیریت و مقررات باز دارنده ی بازار یابی، دانش عمیقی دارد (۹). روابط شرکت با سهام داران، مشتریان، تأمین کنندگان، واسطه ها و رقبا بخشی از قلمروی مسئولیت اجتماعی محسوب می شوند (۱۰) که به طور مستقیم با جامعه در ارتباط است (۱۱). در این میان، مسئولیت اجتماعی سازمانی در ایران، به دلیل جدید بودن این شکل از مسئولیت، توسل به قواعد عمومی و قوانینی نظیر مسئولیت مدنی در حالت ایجاد مسئولیت برای شرکت، دسترسی سخت به اطلاعات و شفاف نبودن فعالیت شرکت ها تا به امروز چندان مورد توجه نبوده است. اما گروهی از نویسندگان ایرانی عقیده دارند مسئولیت اجتماعی در این کشور در قالب نهاد های چون

وقف و قرض الحسنه تجلی یافته است (۱۲) این امر نیز، به شدت، تحت تأثیر فشار افزایشی ناشی از انجام سریع در بازار های کشور است؛ به طوری که خیلی از کارخانه ها و سازمان های خدماتی به منظور پیشرفت و بهبود هویت شان، نسبت به آن دیدی راهبردی دارند (۱۳). حساسیت سازمان های دولتی نسبت به مسائل مختلف عمومی جامعه ی محلی و توجه به تبعات منفی تصمیمات و اقدامات سازمانی در جامعه ی مذکور مقوله ی قابل ارزشی است که تنها می تواند از طریق سازوکار مسئولیت اجتماعی سازمانی جنبه ی عملی و کاربردی به خود بگیرد. از طرف دیگر، ثروت هر سازمان منابع انسانی آن است. امروزه نقش منابع انسانی حتی تا سطح ملی نیز ارتقاء و گسترش پیدا کرده است (۱۴). بنا بر این، مدیریت سازمان، باید بکوشد تا این سرمایه را به درستی بشناسد و استعداد های بالقوه ی وی را پرورش دهد و به نحوی مؤثر، آن را در پیشبرد هدف های سازمان بسیج کند. یکی از جنبه های مهم در پرورش نیروی انسانی، نگرش کارکنان به شغل و سازمان است. نگرش های کارکنان با رفتار های که برای سازمان حساسیت بر انگیز است، ارتباط دارد (۵). در این راستا، هر سازمانی همواره درصدد آگاهی از این نگرش هاست و اگر به صورتی مشخص بیان شوند؛ سازمان ها اطلاعات مفیدی را جهت مدیریت منابع انسانی، به دست می آورند (۱۵). از این رو، با افزایش مسئولیت اجتماعی سازمان ها به تبع آن رضایت، وابستگی و تعهد افراد برای دستیابی به اهداف سازمانی افزایش می یابد، در نتیجه بهره وری سازمان به سطح قابل قبولی خواهد رسید؛ این امر را می بایست در نگرش کارکنان به شغل و سازمان جستجو کرد. از این رو، کلیه ی سازمان های خدماتی به ویژه مراکز بهداشت و درمان شهرستان ایلام برای رویارویی با تغییرات شتابان و پاسخ گویی مناسب به تقاضای مراجعه کنندگان راهی جزء بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی در نگرش شغلی کارکنان ندارند. براساس مطالب ذکر شده هدف پژوهش حاضر مشخص نمودن تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی بر نگرش شغلی کارکنان مراکز بهداشت و درمان شهرستان ایلام است. مدل فرضی تحقیق در شکل ۱ ارایه شده است.



شکل شماره ۱: مدل فرضی تحقیق

مواد و روش ها

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی؛ از نقطه نظر نحوه گردآوری داده ها، از نوع تحقیقات توصیفی؛ برحسب ماهیت و روش، از نوع تحقیقات همبستگی (نوعی از تحقیقات توصیفی) و از نظر زمانی مقطعی است. جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه ی مدیران و کارکنان مراکز بهداشت و درمان شهرستان ایلام برابر ۳۵۰ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۱۸۵ نفر به عنوان نمونه تعیین شدند. برای گردآوری داده ها از پرسش نامه ی مسئولیت اجتماعی کارول (۱۹۹۹) که ابزاری ۲۰ گویه ای شامل چهار شاخص (مسئولیت بشر دوستانه، قانونی، مسئولیت اخلاقی و اقتصادی) و پرسش نامه نگرش شغلی محقق ساخته ی ۳۰ گویه ای در قالب طیف لیکرت ۵ گزینه ای از (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) استفاده شده است. برای دستیابی به

روایی (قابلیت اعتبار) صوری و محتوایی، پرسش نامه ی اولیه میان تعدادی از اساتید و دانشجویان دوره ی دکترای مدیریت (۴ استاد دانشگاه و ۵ دانشجوی دکتری) توزیع شد و از آن خواسته شد که با توجه به هدف تحقیق، پرسش نامه را مورد ارزیابی قرار دهند که این ابزار تا چه ویژگی های مورد نظر را می سنجد. بعد از اظهار نظر و پیشنهادات خبرگان، برخی از گویه های پرسش نامه مورد باز بینی و اصلاح قرار گرفت. در ادامه، جهت تعیین پایایی (قابلیت اعتماد) ابزار از روش آلفای کرونباخ استفاده شد تا مشخص گردد سؤالات آزمون تا چه حد توانایی یا خصیصه ی واحدی را اندازه گیری می کنند. بدین منظور، پرسش نامه ی اولیه در اختیار ۳۰ نفر از نمونه ی آماری قرار داده شد و پایایی آزمون از طریق داده های حاصل از این نمونه ی مقدماتی به دست آمد که شرح آن در جدول شماره ۱ می آید:

جدول شماره ۱. ضریب پایایی متغیرهای تحقیق

متغیر	ابعاد	تعداد گویه ها	ضریب پایایی
مسئولیت اجتماعی	مسئولیت داوطلبانه	۵	۰/۷۸
	مسئولیت اخلاقی	۵	۰/۷۵
	مسئولیت قانونی	۵	۰/۷۴
	مسئولیت اقتصادی	۵	۰/۸۲
نگرش شغلی	-----	۳۰	۰/۹۲
کل پرسش نامه			۰/۹۱

دهندگان (۴۸/۶ درصد) بین ۲۶ تا ۳۰ سال دارند. اکثر اعضای نمونه (۵۱/۹ درصد)، به لحاظ تحصیلات، دارای مدرک لیسانس هستند. ۴۷/۶ درصد از کارکنان نیز با سابقه ی خدمت ۶ تا ۱۰ سال، بیش ترین فراوانی را به خود اختصاص داده اند. قبل از آزمون فرضیه های تحقیق، نخست، آزمون نرمال بودن توزیع داده ها (کولموگروف - اسمیرنوف) برای متغیرها انجام شد (جدول شماره ۲).

در نهایت، برای تجزیه و تحلیل داده ها از شاخص های آماری توصیفی نظیر میانگین، انحراف معیار، واریانس و... و آمار استنباطی ضرایب همبستگی و رگرسیون خطی ساده مرتبط با اهداف تحقیق استفاده شده است. هم چنین، کلیه ی عملیات آماری با استفاده از نرم افزار SPSS win22 به انجام رسیده است.

یافته های پژوهش

مطابق با اطلاعات به دست آمده، بیشتر پاسخ دهندگان (۵۲/۴ درصد) مرد می باشند. از نظر سن نیز بیشتر پاسخ

جدول شماره ۲. آزمون کلموگراف - اسمیرنوف

متغیرها	آماره آزمون	P	نتیجه
مسئولیت داوطلبانه	۱/۲۴۵	۰/۰۹	توزیع داده نرمال است
مسئولیت اخلاقی	۱/۲۱۴	۰/۱۰۵	توزیع داده نرمال است
مسئولیت قانونی	۱/۱۱۳	۰/۱۶۸	توزیع داده نرمال است
مسئولیت اقتصادی	۰/۹۶۵	۰/۳۱۰	توزیع داده نرمال است
نگرش شغلی	۱/۱۰۳	۰/۱۷۶	توزیع داده نرمال است

موضوع کارکرد نسبتاً خوب سازمان را به لحاظ مسئولیت اجتماعی نشان می دهد. علاوه بر این، نتایج نشانگر این مطلب است نگرش کارکنان مراکز مذکور نسبت به مقوله ی مسئولیت اجتماعی سازمانی نسبتاً مطلوب است.

در جدول شماره ۳ میانگین و انحراف معیار ابعاد مختلف مسئولیت اجتماعی و نگرش شغلی از دیدگاه کارکنان مراکز بهداشت و درمان شهرستان ایلام گزارش شده است. نتایج نشان می دهد میزان مسئولیت اجتماعی سازمان (اقتصادی، قانونی، اخلاقی و داوطلبانه) از سطح متوسط بیش تر است که این

جدول شماره ۳. آمار توصیفی متغیر مسئولیت اجتماعی سازمانی و نگرش شغلی کارکنان

متغیر	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
مسئولیت داوطلبانه	۱۸۵	۱	۴/۸۰	۳/۲۴۷۶	۰/۹۷۹۵۲
مسئولیت اخلاقی	۱۸۵	۱	۵	۳/۲۲۸۱	۰/۹۰۸۲۲
مسئولیت قانونی	۱۸۵	۱	۵	۳/۲۰۴۳	۱/۰۵۰۰۴
مسئولیت اقتصادی	۱۸۵	۱	۵	۳/۰۶۲۷	۰/۹۵۳۶۹
نگرش شغلی	۱۸۵	۲	۴/۸۱	۲/۵۵۷۸	۰/۷۱۴۹۶
مسئولیت اجتماعی	۱۸۵	۱/۶۵	۴/۵۵	۳/۱۸۵۷	۰/۶۶۵۳۷

داد بین دو بُعد مسئولیت داوطلبانه و قانونی با نگرش شغلی کارکنان، با سطح معنا داری ۰/۰۰۰ همبستگی مثبت و معنا داری وجود دارد. هم چنین، نتایج نشان می دهد که بین دو بُعد دیگر مسئولیت اجتماعی؛ اخلاقی و اقتصادی به ترتیب با مقدار معنا داری ۰/۱۶۱ و ۰/۱۹۲ با نگرش شغلی کارکنان همبستگی ضعیفی حاکم است. به عبارت دیگر، در جامعه ی مورد مطالعه،

آمار استنباطی

نتایج نشان داد که میان مسئولیت اجتماعی و نگرش شغلی کارکنان مراکز بهداشت و درمان شهرستان ایلام با سطح معنا داری ۰/۰۰۰ رابطه ی مثبت و معنا داری حاکم است. به عبارتی با تقویت و گسترش مسئولیت های بشر دوستانه ی سازمان تعهد کارکنان به سازمان، وابستگی به شغل و رضایت آنان از شغل محول شده افزایش می یابد. بررسی ابعاد مسئولیت اجتماعی نشان

نگرش شغلی، تنها با مسئولیت داوطلبانه و قانونی سازمان ارتباط معنا داری دارد (جدول شماره ۴).

جدول شماره ۴. ارتباط ابعاد مسئولیت اجتماعی با نگرش شغلی کارکنان

متغیرهای مستقل	ضریب همبستگی با متغیر نگرش شغلی	سطح معنا داری
مسئولیت اجتماعی (کل)	۰/۴۸۹	۰/۰۰۰
مسئولیت داوطلبانه	۰/۲۹۸	۰/۰۰۰
مسئولیت اخلاقی	۰/۱۴۴	۰/۱۶۱
مسئولیت قانونی	۰/۲۴۴	۰/۰۰۰
مسئولیت اقتصادی	۰/۱۳۳	۰/۱۹۲

در این تحقیق، برای تعیین اثرات متغیرهای مستقل بر وابسته از رگرسیون‌های خطی استفاده شده است. بر این اساس، برای تأیید رگرسیون‌ها از رگرسیون‌های خطی متد Enter به شرح جدول زیر استفاده شد. از ضریب تعیین که مجذور ضریب همبستگی می باشد استفاده گردید که در کلیه ی معادلات رگرسیون با توجه به مقدار آماره ی دوربین واتسون آن (بازه ی بین ۱/۵ تا ۲/۵) مناسب می باشد (جدول شماره ۵).

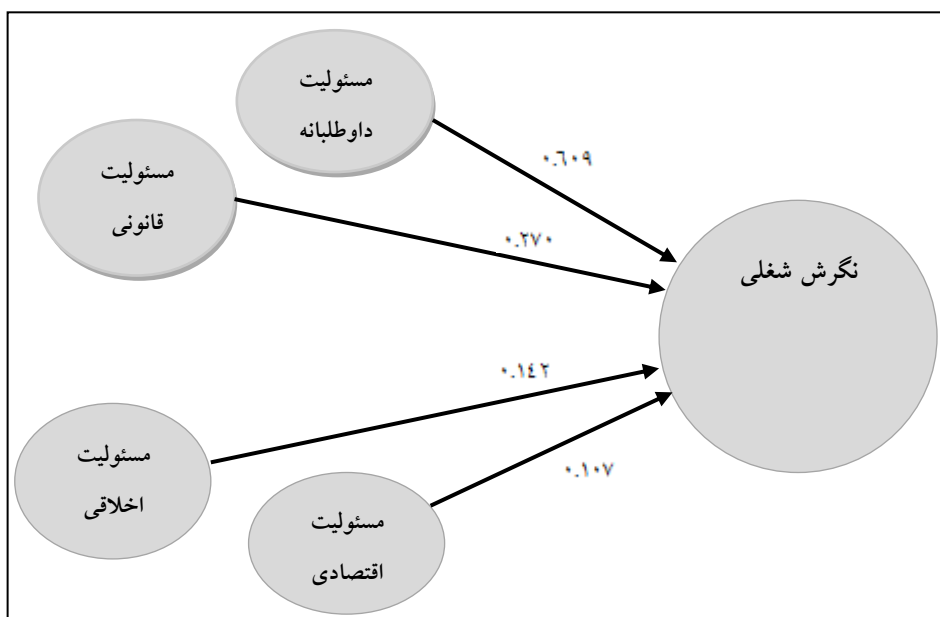
جدول شماره ۵. رگرسیون خطی متد Enter

رگرسیون	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
مسئولیت داوطلبانه	۰/۶۰۹	۰/۳۷۱	۰/۳۶۸
مسئولیت اخلاقی	۰/۲۷۰	۰/۰۷۳	۰/۰۶۸
مسئولیت قانونی	۰/۱۴۲	۰/۰۲۰	۰/۰۱۵
مسئولیت اقتصادی	۰/۱۰۷	۰/۰۱۱	۰/۰۰۶

جدول شماره ۶. آزمون فرضیه‌های تحقیق

Sig	ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد Beta	آماره تی	مدل
	خطای استاندارد	B			
۰/۰۰۰	۸/۳۶۰	۷۶/۲۱۵	-	۸/۳۱۶	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۰/۰۴۳	۰/۴۴۵	۰/۶۰۹	۱۰/۳۹۸	مسئولیت داوطلبانه
۰/۰۵۴	۰/۰۵۸	۰/۱۱۲	۰/۱۴۲	۱/۹۳۹	مسئولیت اخلاقی
۰/۰۰۰	۰/۰۴۸	۰/۱۸۴	۰/۲۷۰	۳/۷۹۶	مسئولیت قانونی
۰/۱۴۶	۰/۰۵۵	۰/۰۸۰	۰/۱۰۷	۱/۴۵۹	مسئولیت اقتصادی

یافته های جدول شماره ۶ نشان می دهد که فقط دو متغیر مسئولیت داوطلبانه و قانونی با مقدار معنا داری ۰/۰۰۰ در میان ابعاد مسئولیت اجتماعی معنا دار هستند. در بین این متغیرها، مسئولیت داوطلبانه، دارای بیش ترین تأثیر بر نگرش شغلی کارکنان مراکز بهداشت و درمان شهرستان ایلام است. به شکلی که با افزایش یک واحد انحراف استاندارد در متغیر داوطلبانه، میزان نگرش شغلی به مقدار ۰/۶۰۹ انحراف استاندارد با کنترل تأثیر دیگر متغیرهای مستقل وارد شده در معادله، افزایش می یابد.



الگوی شماره ۳. مقدار تأثیر ابعاد مسئولیت اجتماعی بر نگرش شغلی کارکنان

بحث و نتیجه گیری

نقش کلیدی مجموعه های وابسته به وزارت بهداشت و درمان در نظام خدماتی کشور و اجرا و پیگیری برنامه های در جهت ارتقاء سطح سلامت جسمی و روحی جامعه بر کسی پوشیده نیست. مدیران این دسته سازمان ها باید بپذیرند در خلال انجام خدمات، هدف شان تنها انجام درست کار ها نمی باشد بلکه انجام کار های درست نیز می بایست در دستور کار آن ها باشد؛ این امر باعث می شود مقوله ی مسئولیت اجتماعی سازمان ها وارد نظام خدماتی شود. این دسته سازمان ها، از گذشته کارهای بشر دوستانه، اخلاقی، احترام به حقوق جامعه، پاس داشت قوانین و مقررات و... را سرلوحه ی فعالیت خود قرار داده اند، اما با این مباحث در قالب مسئولیت اجتماعی سازمانی کم تر آشنایی داشته اند و تلاشی جدی برای جلب توجه جامعه نکرده اند. به گونه ای که گفته می شود: « سازمان های بهداشت و درمان به آگاه سازی در جهت مسئولیت اجتماعی دیرتر از سایر سازمان ها ورود پیدا کرده اند» (۱۶). اما با این حال برخی از سازمان های بهداشتی و درمانی در سال های اخیر در تلاش هستند از ابزار های نوین آگاه سازی استفاده کنند و از این طریق بتوانند نقش خود را در جامعه بهتر ایفا کنند و اثرات مثبتی را از خود در ارائه خدمات داشته باشند. علاوه بر این، می

توانند تصویر مثبتی را از خود به جامعه نشان دهند و باعث جلب مشتریان بیشتر شوند (۱۷). اهمیت این مقوله در اذهان عمومی و چرخه ی حیات سازمانی باعث شده نگرش شغلی کارکنان به عنوان متغیری تأثیر گذار در موفقیت اجرای مسئولیت اجتماعی سازمانی مد نظر قرار گیرد (۱۸). با وجود حساسیت سازمان های امروزی به تصویر مثبت جامعه از آن ها، تاکنون تحقیقی جامع در این باب به انجام نرسیده است، تحقیقاتی که نیز وجود دارد به صورت جزئی به آن پرداخته اند. از این رو، هدف اصلی پژوهش، بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی و ابعاد ۴ گانه ی آن بر نگرش شغلی کارکنان مراکز بهداشت شهرستان ایلام بود. یافته های پژوهش تأثیر مستقیم مسئولیت اجتماعی سازمانی بر نگرش شغلی کارکنان مراکز بهداشت را مورد تأیید قرار داد. این یافته با نتایج پژوهش دان (۱۹) حجازی و همکاران (۲۰) همسو و هماهنگ است. یافته های پژوهش هم چنین اثر مثبت مسئولیت داوطلبانه ی اجتماعی بر نگرش شغلی کارکنان سازمان مذکور را تأیید نمودند. این یافته با نتایج پژوهش سای کیوتو و همکاران (۲۱) همسو و هماهنگ است. نتیجه ی این فرضیه دور از ذهن به نظر نمی رسد؛ زیرا، شبکه بهداشت و درمان با تعداد بی شماری از افراد از تمامی سطوح جامعه سر و کار دارد.

عدم قانون‌گریزی باید از رأس سلسله مراتب سازمانی آغاز و در کلیه بخش‌های سازمان به فرهنگ عمومی تبدیل شود. در نهایت یافته‌های پژوهش ارتباط مثبت مسئولیت اقتصادی بر نگرش شغلی کارکنان مراکز بهداشت مذکور را تأیید نموده است. عدم تأیید این فرضیه چندان دور از ذهن محققین نبود. زیرا سازمان‌های فعال وابسته به نهاد دولت در درجه اول خدمت و رضایت ارباب رجوع را سرلوحه‌ی مأموریت و اهداف سازمانی خود جای داده‌اند و اهداف اقتصادی در چنین سازمان‌های به ویژه سازمان خدماتی نظیر مراکز بهداشت در اولویت قرار ندارد.

به طور کلی، نتایج این تحقیق نشان می‌دهد اهمیت به مسئولیت اجتماعی در فلسفه‌ی بنیادین شکل‌گیری این مراکز وجود دارد و حتی گام‌های عملی برای پیاده‌سازی این مقوله برداشته‌اند؛ گواه این امر را می‌توان در نگاه کارکنان شاغل در این مجموعه به مسئولیت اجتماعی سازمانی خود مشاهده کرد. مسئولیت اجتماعی به ویژه در دو بُعد داوطلبانه (بشر دوستانه) و قانونی در این مجموعه‌ها توسط کارکنان به نحوی مناسب، بدون وجود اجبار قانونی سازمان، معمولاً از روی اختیار و حس مسئولیت‌پذیری فرد اجرایی می‌شود. به تعبیری دیگر، عمل کردن به رفتارهای که خارج از شرح شغل و وظایف معمول فرد است، قابل تحسین است. به تعبیری علمی‌تر می‌توان گفت رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان مراکز بهداشت و درمان شهرستان ایلام در حد مطلوبی قرار دارد. بنا بر این به پژوهش‌گران آینده پیشنهاد می‌شود رفتارهای شهروندی سازمانی را در این مجموعه مورد بررسی و مطالعه قرار دهند.

این وجه از مسئولیت اجتماعی، کمک شایانی به مجموعه‌ی شبکه بهداشت برای تبدیل شدن به سازمانی اخلاقی خواهد کرد، حتی این سازمان طرح تکریم ارباب رجوع را یکی از اصول کاری خود قرار داده است. در ادامه، یافته‌های پژوهش اثر مثبت مسئولیت اخلاقی اجتماعی بر نگرش شغلی کارکنان مراکز را تأیید نموده است. از این رو، برای دستیابی به وضعیت مطلوب سازمانی، مدیران می‌بایست تلاشی مضاعفی برای درک نقطه نظرات و دیدگاه‌های کارکنان نمایند و عقاید و ارزش‌ها، اهداف و مسائل رفاهی کارکنان ملموس‌تر مد نظر قرار دهند و در راستای آن باید علاوه بر حمایت‌های مادی، با حمایت‌های معنوی زمینه‌ی بروز رفتارهای پسندیده را تقویت کنند؛ گروه‌های کاری را افزایش داده، کار تیمی را تشویق کرده و سازمان به وعده‌های ضمنی داده شده به کارکنان توجه بیش‌تری مبذول نمایند تا اعتماد کارکنان به سازمان بیش از پیش افزایش یابد. هم‌چنین مدیران باید برنامه‌ها را در جهت بهبود روابط کاری، طوری طراحی کنند که سبب ایجاد اعتماد کارکنان به سازمان گردد. در نتیجه، کارکنان در ارتقاء خدمات اخلاقی پسندیده به ارباب رجوع تلاش وافر می‌خواهند نمود. یافته‌های پژوهش ارتباط مثبت مسئولیت قانونی بر نگرش شغلی کارکنان مراکز بهداشت شهرستان ایلام را تأیید نموده است. مسئولیت قانونی یعنی آن چه را که اجتماع در ارتباط با رفتار سازمانی مناسب مهم تلقی می‌کند. از طرفی، مقررات را می‌توان به عنوان نماینده‌ی قضاوت و باورهای اخلاقی جامعه‌ی خود پذیرفت. بین قانون و نگرش مطلوب وجوه مشترک بسیاری وجود دارد و واضح است که این دو از یکدیگر تأثیر می‌پذیرند. در این بُعد پابندی به قانون و

References

1. Mirhosseini SM, Nasiripour AA, Tabibi SJ, Raeiss iPF, Ghaffari. Designing a model to medical errors prediction for outpatients visits according to rganizational commitment and job involvement. *Tolooebehdasht* 2015;12:111-2.
2. Mahlouji H, Hendijany R, Kermanshah A. The impact on innovation in corporate

- social responsibility: resource-based view. *Manage Sci Iran* 2009;3:49-69.
3. Su L, Yue C. Corporate social responsibility findings from the Chinese hospitality industry. *Retail Consum Serv* 2017;34:240-7.
4. Alvani M, Ahmadi K. The concept of corporate social responsiveness and the

- necessity of explaining its factors at Irans public organizations. *Manage Publ Organ* 2013;12:8-16.
5. Shafaei R, Ahmadi K. Corporate social responsibility concepts theories models and application. 1th ed. Tehran Samt Publication. 2014.
6. Porter M, Kramer M. Strategy and society: the link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard Busi Rev* 2006;84:78-92.
7. Hayam W, Khaled E. The mediating effect of financial performance on the relationship between social responsibility and ownership structure. *Future Busi* 2015;1:1-12.
8. Thorsteinsdóttir H, Ovtcharenko N, Kohler JC. Corporate social responsibility to improve access to medicines: the case of Brazil. *Global Health* 2017;13:10.
9. Alcaniz E, AlvaradoHerrera A, Curras Perez R, Rivera Alcamí J. Latest evolution of academic research in corporate social responsibility: an empirical analysis *Soc Respons* 2012;3:332-44.
10. Esmaeilpour M, Barjoei S. The Impact of Social Responsibility and Corporate Image on Brand Equity. *New Market Res* 2016;1:75-104.
11. Navarro J, Reverte C, Melero E, Wensley A, . Linking social and economic responsibilities with financial performance the role of innovation. *European Manage* 2016;5:1-10.
12. Omidiani S. Dedicated to the development of science and the role of good tradition corporate social responsibility. *Cent Str Res* 2009;21:89-139.
13. Ghadami M, Kowsar Z. The relationship between E-government and organization social responsibility. *Manage Stud Dev Evolu* 2014;71:75-104.
14. Pohjola M. Information technology productivity, and economic growth: international evidence and implications for economic development. 2th ed. Oxford Uni Publication. 2010 ; P.211-6.
15. Brikend A. Job satisfaction: a literature review. *Manage Res Pract* 2011;3:76-86.
16. Droppert HB, S. Corporate social responsibility in global health an exploratory study of multinational pharmaceutical firms. *Global Health* 2015;3:11-5.
17. Matila M. Corporate and image in organization for the insiders or the outsider? *Soc Respons* 2009:540-9.
18. Ardalan M, Ghanbari S, Beheshti Rad R, Navidi P. The effect of social capital and social responsibility on organizational commitment case study staff of Razi University, Kermanshah. *Edu Measure Evul Stud* 2015:109-32.
19. Dan Z. The impact of employees perception of corporate social responsibility on job attitudes an Behaviors a study in China. *Singapore Manage Uni* 2015;15:11-5.
20. Hejazi E, Sadeghi N, Khaki S. A study on the relationship between teachers' job attitude, sense of efficacy and collective efficacy with their job commitment. *Quart Edu Innova* 2012;42:7-30.
21. Cychota C, Ferrante C, Schroeder J. Corporate social responsibility and employee volunteerism What do the best companies do? *Kell Sch Business Indiana Uni J* 2016;2:321-9.

Studying the Impact of Corporate Social Responsibility on Job Attitude Employees Health Centers of Ilam

Khalili K^{1*}, Ghasempour H¹

(Received: February 6, 2017

Accepted: August 21, 2017)

Abstract

Introduction: Health units compared with other Organizational offices and services, with the issue of corporate social responsibility, moral and humanitarian work have been dealing in the vulgar sense. Hence, the present study to "Studying the impact of Corporate Social Responsibility on job attitude employees Health Centers of Ilam" is done.

Materials & methods: Regarding the purpose and functional conclusion, and in terms of gathering data correlative-descriptive research, whose population consists of all employees in health center of Ilam city among which 185 individuals were selected as the sample of study through Cochran's formula with a random sampling way. In order to collect data, standard questionnaire of Carool (1991) Corporate Social Responsibility and self-made questionnaire job attitude were applied, whose validity was confirmed by experts and its reliability of (0.91) was determined by Cronbach's alpha. Data were analyzed through descriptive statistics and Pearson's correlation factor and regression analysis in SPSS.

Findings: Obtained findings indicated that among these aspects Corporate Social

Responsibility: Humanitarian, Ethical, legal and Economic; have a significant relation with Humanitarian responsibility and legal liability on job attitude employees of the health center Ilam city. Also, does not significant relationship between other two aspects; Ethical and Economic responsibility on job attitudes.

Discussion & conclusions: Considering the relationship between the two aspects of social responsibility, the responsibility of voluntary (services and collaboration regardless of time and money) and legal responsibility (compliance and stewardship provisions) on job attitudes employees health center in Ilam city that had the mission of these centers were in the minds of researchers. Accordingly, anticipate to senior managers to preserve and strengthen positive attitude to these two aspects of social responsibility, ethical responsibility (expectations of the organization) should be paid special attention. Also, there is no meaningful relationship between economic responsibility (activities and economic activities for profit) on job attitudes regarding the organization's mission.

Keywords: Corporate social responsibility, Job attitude, Health centers, Ilam city

¹.Dept of Mnegement, Faculty of Literature and Humanities, Slamic Azad University, Ilam Branch, Ilam, Iran
* Correspondin author Email: karam.khalili@yahoo.com