بررسی رابطه مسئولیت پذیری اجتماعی و چابکی سازمانی با نقش تعدیل گر اشتیاق شغلی (مورد مطالعه: بیمارستان امام خمینی«ره» شهر ایلام)

فاطمه مرشدی[1*]، کرم خلیلی[2]، حامد قاسم پور[1]

۱) گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

۲) گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ایلام، ایلام، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۳/۵ **تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۴/۳۱**

چکیده

مقدمه: درک پرستاران از مسئولیت اجتماعی خود بیمارستان را در مقابل تحولات پویای محیطی مصون می دارد. زیرا بخشی از این مسئولیت پذیری ناشی از پاسخگویی به موقع به مسائل محیط است و از آن تحت عنوان چابکی سازمانی یاد می شود. در صورت چابک نبودن سازمان، مسائلی به وجود می آید که در حوزه رفتار سازمانی، تحت عنوان فرسودگی شغلی یاد می شوند. پادزهر مبارزه با فرسودگی شغلی، ایجاد اشتیاق شغلی در میان کارکنان است که آنان را به فعالیت برای دستیابی به اهداف سازمانی سوق می دهد. از این رو، هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین مسئولیت پذیری اجتماعی و چابکی سازمانی با نقش تعدیلگر اشتیاق شغلی در بیمارستان امام خمینی(ره) شهر ایلام می باشد.

مواد و روش ها: جامعه تحقیق کلیه پرستاران بیمارستان امام خمینی(ره) شهر ایلام به تعداد ۳۰۰ نفر می باشد که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۶۹ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها، پرسش نامه استاندار است و فرضیه های تحقیق از طریق نرم‌افزار Smart-PLS نسخه ۲ آزمون شدند.

یافته های پژوهش: نتایج نشان می دهد ضریب معناداری میان مسئولیت پذیری اجتماعی و چابکی سازمانی برابر با ۵۲/۳۵۴ است که از سطح اطمینان ۱/۹۶ بیشتر است. بر این اساس، فرضیه نخست تحقیق مبنی بر وجود رابطه میان مسئولیت پذیری اجتماعی و چابکی سازمانی تایید می شود. هم چنین، اشتیاق شغلی با ضریب معناداری ۷/۲۴۲ که از سطح اطمینان ۱/۹۶ بیشتر است رابطه بین مسئولیت پذیری اجتماعی و چابکی سازمانی را تعدیل می کند.

بحث و نتیجه گیری: امروزه صرف ارائه خدمات حتی با کیفیت مطلوب نمی تواند رضایت ذی نفعان بیمارستان را تحقق بخشد؛ زیرا با افزایش آگاهی مردم به وظایف چندگانه بیمارستان ها در حوزه های اجتماعی، مسئولیت پذیری در قبال جامعه از کمترین خواسته ها به شمار می آید. چون تحقق متقابل اهداف سازمانی و جامعه، نتیجه آگاهی و عمل در چارچوب مسئولیت اجتماعی است. این مهم در گُرو چابکی سازمان ها برای پاسخگویی به انتظارات در حال رشد ذی نفعان و ایجاد زمینه های اشتیاق شغلی برای پیشبرد فرد در چارچوب اهداف پیش بینی شده است.

واژه های کلیدی: مسئولیت پذیری اجتماعی، چابکی سازمانی، اشتیاق شغلی

* نویسنده مسئول: گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

Email: f.morshedi1371@gmail.com

Copyright © 2019 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.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.27.4.58]

مقدمه

سازمان ها، نهـــادهایی هستند که فلسفه وجودی آن ها تامین نیاز جامعه و عامه مردم می باشند. همان طور که مردم برای رفع نیازهایشان به سازمان نیاز دارند؛ سازمان ها نیز برای حفظ، بقاء و ادامه فعالیت به جامعه و مردم نیازمندند. در واقع، سازمان ها جزیی از جامعه می باشند که از آن تاثیر پذیرفته و بر آن تاثیر می گذارند. بنا بر این، سازمان ها باید اهداف خود را به گونه ای شکل دهند که نتایج آن تاثیرات مضری برای جامعه در بر نداشته باشد و همه افراد جامعه از اثرات مثبت آن، منتفع شوند. این امر باعث گردیده که در دنیای امروز، افراد و سازمان ها به انجام مسئولیت اجتماعی سوق یابند(۱). این موضوع در بیمارستان ها به خصوص در میان پرسنل پرستاری اهمیت بیشتری دارد. زیرا پرستاران به عنوان بزرگ ترین منبع انسانی بیمارستان، نقش به سزایی در ارتقای سلامت جامعه دارند(۲). بنا بر این، می توان گفت مسئولیت پذیری یک اصل مهم در ارائه مراقبت های پرستاری محسوب می شود(۳). مسئولیت پذیری اجتماعی پرستاران از یک سو موجب ارائه خدمات پرستاری جامع تر و از سوی دیگر تاثیر مثبت بر نگرش بیماران می شود(۴). یکی از پیش شرط اساسی برای دستیابی به این مهم، چابک بودن سازمان به منظـــور پاسخـــگویی به نیازهای ذی نفعان است(۵). یک سازمان چابک، فرآیندهای سازمان و افراد را با فناوری پیشرفته ترکیب می کند تا نیازها و انتظارات مشتری را در مدت زمان نسبتاً کوتاه برآورده کند(۶). به دلیل فعالیت بیمارستان ها در محیط پرچالش و مواجهه مستمر با تغییرات محیطی چابکی سازمانی ضرورتی غیرقابل انکار و عامل تمایز به شمار می رود(۷). چابـــــکی بیمارستان، می تواند منجر به کاهش هزینه های تولید و افزایش سهم بازار، تامین بهتر نیازهای بیماران، معرفی خدمات جدید و افزایش رقابت پذیری شود(۸). در صـــــورت چابـــک نبودن بیمارستان مسائلی نظیر کاهش انعطاف پذیری، کیفیت خدمات، سرعت ارائه خدمات و دور ماندن از رقبا و عدم سازگاری با محیط متغیر پیش بینی شده است(۹)؛ که می تواند اثرات خود را بر منابع انسانی شاغل در این حوزه به شکل غیبت و ترک شغل، تاخیرهای متوالی، شکایات مختلف روان شناختی، کاهش کیفیت مراقبت از بیماران و تعارضات بین فردی با همکاران نمایان سازد(۱۰)؛ عـــلایمی که در حوزه رفتار ســـــازمانی، فرسودگی شغلی شناخته می شوند(۱۱). فرسودگی شغلی متشکل از خستگی جسمی و عاطفی که منجر به تصور منفی از خود، نگرش منفی نسبت به حرفه و احساس عدم ارتباط با مددجو هنگام ارائه مراقبت ها است و فرد را به سوی انواع بیماری های جسمی و روحی سوق دهد(۱۲). حجم دقیق فرسودگی شغلی مشخص نیست(۱۳). اما تعداد زیادی از مطالعات بیانگر نرخ بالای فرسودگی شغلی در بین پرستاران است(۱۴). که موجب شده دست کم ۵۷ کشور دنیا بحران کمبود نیروهای پرستاری به دلیل تبعات حاصل از فرسودگی را گزارش کنند(۱۵). از آن جا که پادزهر مبارزه با فرسودگی در مـــحیـــط های کاری، اشتیاق شغلی است(۱۶). ضروری است ساختار محیط کار پرستاران به نحوی طراحی شود که به افزایش اشتیاق شغلی پرستاران منجر شود(۱۷). اشتیاق شغلی حالت ذهنی مثبت کارکنان نسبت به حرفه ای است که انتخاب کرده اند(۱۸). که با پیامدهای مثبتی چون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی-سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و با قصد ترک شغل رابطه منفی بالایی دارد(۱۹). از این رو، با توجه به مطالب مطروحه محققان با علم به اهمیت مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانی پرستـــــاران در تحقـــق اهـــداف متعالی بیمارستان ها و نقش چابکی بیمارستان در تحقق این امر سعی دارند رابطه این دو متغیر را با در نظر گرفتن نقش متغیر تعدیل گر اشتیاق شغلی مورد بررسی قرار دهند. با نگاهی دقیق تر ضرورت اجرای این تحقیق از دو جنبه حائز اهیمت است:

۱. خلاء علمی: در ایران مطالعه ای انجام نشده است که بتوان ترکیب سه متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی، چابکی سازمانی و اشتیاق شغلی را در آن مشاهده کرد. هم چنین در محیط پژوهشی، یعنی بیمارستان امام خمینی(ره) شهر ایلام چنین تحقیقی انجام نشده است؛ بنا بر این در زمینه مورد بررسی خلاء وجود دارد و پژوهش حاضر سعی دارد این خلاء را برطرف کند.

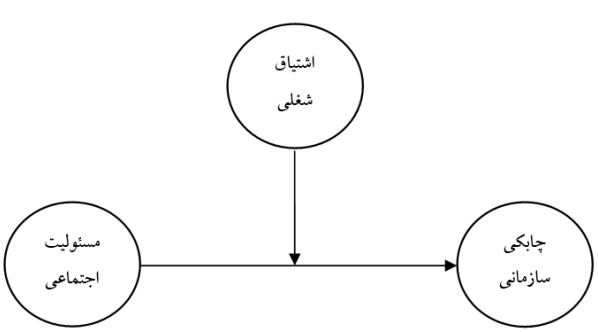
[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.27.4.58]

۲. کاربردی بودن: دولت هایی که در زمینه سرعت، انعطاف پذیری و پاسخگویی بیشتر سرمـــایه گذاری می کنند به احتمال قوی به اهدافشان خواهند رسید. زیرا عوامل سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فناوری با سرعت هر چه تمام تر بر دولت ها و تصمیمات آن ها تاثیر گذاشـــته و شهروندان به خدمات سریع تر و تخصصی تر نیاز پیدا می کنند. در نتیجه این امر باید خط مشی های سریع تر از گذشته تهیه، تدوین و اجرا کنند که مسلماً چابکی می تواند به سازمان ها و موسسات به انجام این رسالت و کسب اهداف سازمانی کمک کند. هر چه مسئولیت پذیری اجتماعی پرسنل پرستاری بیمارستان امام خمینی(ره) شهر ایلام بیشتر باشد سرعت تولید منافع، فراهم کردن مشاغل و ایجاد محصولات مورد نیاز مشتری نیز بیشتر شده و با افزایش مسئـــولیت پذیری اجـــتماعی مـــیزان انعطاف پذیری و همکاری متقابل کارکنان نیز زیادتر شده که باعث افزایش مسئولیت، کارایی و فرهنگ تغییر و تحول سازمانی در میان کارکنان شده و از موانع تحول سازمانی کاسته می شود. در واقع کارکنان مشتاق، احساس قدرتمندی و ارتباط موثر با کارشان دارند. آن ها هم چنین خود را برای بـــــرآوردن مسئولیت های شغلی توانمند و دلبـــــسته به شغل می بینند. علاوه بر این، آن ها در کارشان به دنبال چالش های جدید می گـــردند و هنگامی که احساس می کنند کارشان برای مدت زیادی چالـــش انگیز نمی باشد، آن را تغییر می دهند.

مواد و روش ها

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه جمع آوری داده ها، توصیفی–همبستگی می باشد که به طور خاص مبتنی بر مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری آن شامل کلیه پرسنل پرستاری بیمارستان امام خمینی شهر ایلام به تـــعداد ۳۰۰ نفر می باشد که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۶۹ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. به دلیل احتمال عدم بازگشت برخی از پرسش نامه ها، تعداد ۱۸۰ پرسش نامه توزیع شد که از این تعداد، ۱۵۰ پرسش نامه مورد تحلیل قرار گرفت. به منظور سنجش متغیرهای تحقیق از پرسش نامه های استاندارد موجود استفاده شد. از این رو، برای ارزیابی متغیر مسئولیت اجتماعی سازمانی از پرسش نامه کارول(۱۹۹۱)، چابکی سازمانی شریفی و ژانگ(۲۰۰۰) و اشتیاق شغلی سالانوا و شوفلی(۲۰۰۱) استفاده شد. برای دستیابی به روایی (قابلیت اعتبار) از روایی محتوا و سازه، استفاده شده اســـت. از نـــظر روایی محتوا با توجه به این که پرسش نامه های استفاده شده در این پژوهش، در پژوهش های خارج از کشور از روایی برخوردار بوده اند، به منظور اطمینان از بومی سازی، پرسش نامه ها در اختیار خبرگان و استادان حوزه مورد پژوهش قرار گرفتند و پس از تایید نهایی خبرگان و استادان استفاده شدند. به منظور ارزیابی روایی سازه ها از روش آلفای کرونباخ و میانگین واریانس استخراج شده(AVE) استفاده شده است که میزان پایایـــی(آلفای کرونباخ) مسئولیت اجتماعی(۰/۸۲)، چابکی سازمانی(۰/۸۱) و اشتیاق شغلی(۰/۸۴) است. هم چنین، میانگین واریانس استخراج شده در خروجی جدول گزارش شده است. برای بررسی همه جانبه مدل مفهومی از روش معادلات ساختاری مبتنی بر رویکـــرد حداقل مربعات جزئی و نرم افزار Smart PLS استفاده شده است.



شکل شماره ۱. مدل مفهومی تحقیق

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.27.4.58]

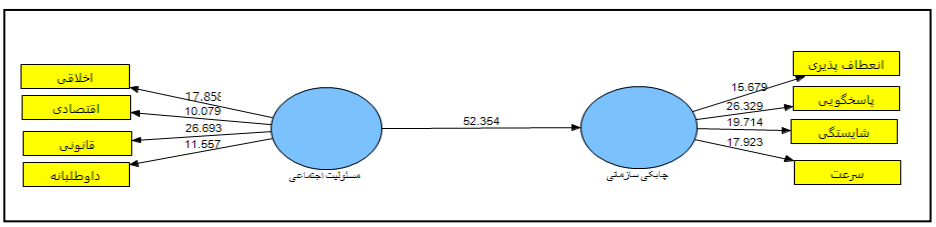
یافته های پژوهش

توزیع فراوانی نمونه آماری برحسب متغیرهای جمعیت شناختی انجام گرفت. در این بخش ۱۵۰ شرکت کننده در نمونه به تفکیک ویژگی های جمعیت شناختی بررسی شدند. یافته های تحقیق نشان دادند، بیشترین تعداد مشارکت کنندگان را مـــردان تشکیل می دهند. از نظر سنی کارکنان بین ۳۱ تا ۴۰ سال، از نظر تحصیلات کارکنان با مدرک تحصیلی لیسانس و از نظر سابقه خدمت کارکنان بالای ۵ تا ۱۰ سال، بیشترین فراوانی را داشته اند.

قبل از آزمون فرضیه های تحقیق لازم است سطح هر یک از متغیرهای تحقیق ارزیابی شود. به این منظور میانگین و انحراف معیار و وضعیت کلی مولفه ها محاسبه شد. با توجه به مقیاس سنجش که بین ۵-۱ قرار دارد و میانگین آن که عدد ۳ می باشد و نیز ماکزیمم و مینیمم، در تمامی موارد مشخص گردید که میانگین مکتسبه متغیرهای مورد مطالعه از عدد ۳ بیشتر و معنادار است. میانگین مسئولیت اجتماعی، چابکی سازمانی و اشتیاق شغلی به ترتیب ۳/۲۰۰، ۳/۱۲۳، ۳/۲۳ و انحراف معیار مسئولیت اجتماعی، چابکی سازمانی، اشتیاق شغلی به ترتیب ۰/۸۳۵، ۰/۵۳۱، ۰/۵۰۳ و ماکزیمم مسئولیت اجتماعی، چابکی سازمانی، اشتیاق شغلی به ترتیب ۴/۴۹، ۴/۱۵، ۴/۱۳ مینیمم مسئولیت اجتماعی، چابکی سازمانی، اشتیاق شغلی به ترتیب ۱/۰۲، ۲/۰۰، ۲/۰۹ و در نهایت جمع کل مسئولیت اجتماعی، چابکی سازمانی، اشتیاق شغلی هر کدام ۱۵۰ به دست آمد.

در ادامه به دلیل وجود متغیر تعدیل گر برای پاسخ به فرضیه ها از مدل سازی معادلات ساختاری(SEM) به روش کمترین توان دوم جزئی(PLS) و نرم افزار Smart-PLS استفاده شده است. در این پژوهش ابتدا روایی سازه ها را بررسی می کنیم. روایی سازه از طریق دو معیار روایی همگرا و روایی واگرا در نرم افزار اسمارت پی ال اس برای بررسی دقیق تر ابزار به کار گرفته شده است. برای ارزیابی روایی همگرا از معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) استفاده شد. با کمک میانگین واریانس استخراج شده مشخص شد که تمامی سازه ها مورد مطالعه دارای میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵۰ هستند که شرط لازم برای مطلوبیت و مورد قبول واقع شدن را دارند. هم چنین در خصوص پایایـــی ترکیبـــی(CR)، تمامی سازه های مورد مطالعه مقادیر بیشتر از ۰/۷۰ می باشند که مورد قبول است. هم چنیـــن ضـــریب آلفای کرونباخ(CA) همه متغیرها ضریب بالاتر از ۰/۷۰ را به خود اختصاص داده که عدد مطلوب و مورد قبول است.

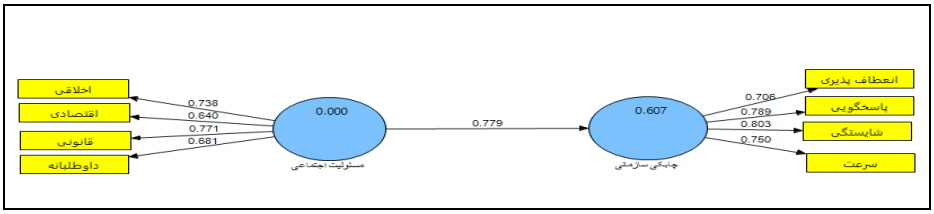
برای آزمودن فرضیه های تحـــقیـــق از بخش ساختاری روش مدل سازی استـــفاده شده و مدل پژوهش در دو حالت یکی بدون متغیر تعدیل گر و دیگری با وجود متغیر تعدیل گر اجرا شده است. به منظور تایید یا رد فرضیه ها، از تخمین و ضریب معناداری استفاده شده است. برای معناداری یک ضریب، عدد معناداری باید کوچک تر از ۱/۹۶- یا بزرگ تر از ۱/۹۶ باشد. منظور از ضریب مسیر مقادیر همبستگی دوتایی است و هر چه این ضریب بیشتر باشد به معنای اثرگذاری بیشتر متغیر مستقل بر وابسته است. با توجه به نمودار شماره ۱، اثر مسئولیت پذیری اجتماعی پرستاران بر چابکی سازمانی معنادار است. زیرا ضریب t برابر با ۵۲/۳۵۴ که از ۱/۹۶ بیشتر است و نمودار شماره ۲ اجرای مدل در حالت تخمین استاندارد به منظور بررسی شدت رابطه میان دو متغیر عدد ۰/۷۷۹ را نشان می دهد از این رو، فرضیه اول مبنی بر این که مسئولیت پذیری اجتماعی پرستاران بر چـــابکی سازمانی تاثـــیر معناداری و مثبتی دارد، تایید می شود.



نمودار شماره ۱. مدل فرضیه اصلی در حالت ضرایب معناداری

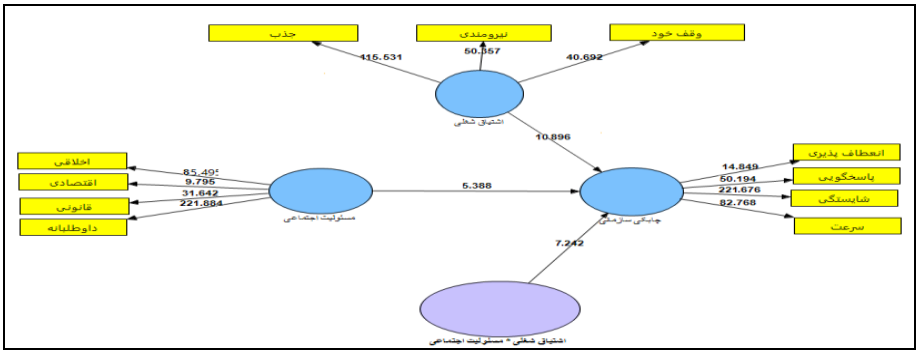
[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.27.4.58]



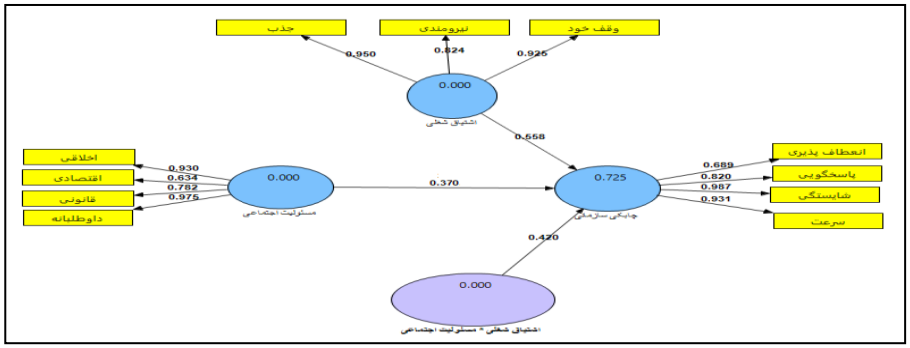
نمودار شماره ۲. مدل فرضیه اصلی تحقیق در حالت تخمین استاندارد

با توجه به نمودار شماره ۳، در فرضیه دوم متغیر اشتیاق شغلی به مدل اضافه شد تا مشخص شود آیا این متغیر به طور جداگانه رابطه میان مسئولیت پذیری اجتماعی پرستاران و چابکی سازمانی را تعدیل می‌کند یا خیر؟ همان طور که مشخص است در خصوص اشتیاق شغلی، مقدار آماره t این متغیر برابر ۷/۲۴۲ است، این عـــدد بالاتر از عـــدد ۱/۹۶ است که نشان دهنده موثر بودن متغیر اشتیاق شغلی در رابطه میان دو متغیر مطروحه است. بنا بر این، تعدیل گری متغیر اشتیاق شغلی تایید می شود.



نمودار شماره ۳. مدل فرضیه فرعی در حالت معناداری

هم چنین، نمودار شماره ۴ اجرای مدل در حالت تخمین استاندارد به منظور بررسی شدت اثرگذاری متغیر اشتیاق شغلی در رابطه میان مسئولیت پذیـــــری اجتماعی و چابکی سازمانی را نشان می دهد. همان طور که ملاحضه می شود شدت اثر متغیر اشتیاق شغلی در رابطه بین دو متغیر مذکور عدد ۰/۴۲۰ است.



نمودار شماره ۴. مدل فرضیه فرعی در حالت معناداری

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.27.4.58]

جدول شماره ۱. خلاصه نتایج فرضیه های تحقیق

متغیرها	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
مسئولیت پذیری اجتماعی پرستاران ← چابکی سازمانی	۰/۷۷۹	۵۲/۳۵۴	۰/۰۱>	تایید شد
اشتیاق شغلی * مسئولیت پذیری اجتماعی ← چابکی سازمانی	۰/۴۲۰	۷/۲۴۲	۰/۰۱>	تایید شد

خلاصه نتایج به دست آمده در جدول شماره ۱ گزارش شده است. در ادامه، پس از پی بردن به این مطلب که متغیر تعدیل گر می تواند رابطه بین دو متغیر مستقل و وابسته را تعدیل کند، تعیین شـــدت اثر متـــغیر تعدیل کننده ضروری است. در واقع بعد از معنادار شدن مقدار آماره تی در سطح اطمینان مدنظر محقق، باید میزان و قدرت تعدیل کنندگی این متغیر را به کمک رابطه زیر محاسبه شود.

$$f^2 = \frac{R^2\ model\ with\ moderator\ -\ R^2\ model\ without\ moderator}{1 - R^2\ model\ with\ moderator}$$

در رابطه مذکور، مقدار ضریب تعیین را یک بار بدون دخالت متغیر تعدیل گر و بار دیگر با وجود متغیر تعدیل گر به دست آورده و مقادیر به دست آمده را در رابطه بالا جایگذار کرده و شدت اثر متغیر تعدیل گر را به دست می آوریم. مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب اثرات ضعیف، متوسط و قوی را نشان می دهند.

نتیجه نشان داد ضریب تعیین قبل از ورود متغیر تعدیل گر، برابر ۰/۹۲۱ بوده که با ورود متغیر تعدیل گر این مقدار به ۰/۹۴۴ افزایش یافته است. یعنی متغیر تعدیل گر توانسته است میزان رابطه را به مقدار ۰/۴۱ تعدیل کند. بنا بر این، مقدار ۰/۴۱ به دست آمده نشان می دهد اثر متغیر تعدیل‌گر در رابطه بین متغیر مستقل و وابسته قوی است.

بحث و نتیجه گیری

هدف کـــلی تحقیق، بررســـی رابطه بـــین مسئولیت پذیری اجتماعی و چابکی سازمانی با توجه به نقش تعدیل گر اشتیاق شغلی در میان پرسنل پرستاری بیمارستان امام خمینی(ره) شهر ایلام می باشد. با توجه به ادبیات تحقیق و مدل مفـــهومی آن، دو فرضیه طراحی شد و مورد آزمون قرار گرفت. نتایج، نشان داد که بین مسئولیت پذیری اجتماعی پرستاران و چابکی سازمانی، رابطه مستقیم، مثبت و معناداری وجود دارد (فرضیه ۱). این یافته با نتایج (۲۰) و (۲۱) که معتقدند مسئولیت پذیری اجتماعی، قابلیت چابکی سازمان را افزایش می دهد، هم خوانی دارد و این چنین استنباط می کنند پاسخگویی به انتظارت جامعه، با وجود ساختاری منعطف با سرعت و دقت بیشتری صـــورت می گیرد و این امر ضمن برآوردن نیازهای آنان، رضایت شغلی دســـت اندرکاران اجرایی را به ارمغان می آورد. در تبیین این یافته می توان چنین استنباط کرد چابک شدن سازمان با شعار میسر نیست بلکه با تغییر نگرش مدیران نسبت به محیط درونی و بیرونی سازمان و فضای رقابتی حاکم بر صنایع خدماتی میسر می شود. اگر مدیران بیمارستان پی به اهمیت چابکی سازمانی ببرند؛ قادر خواهند بود برخوردی صحیح، سریع و موثری با تغییرات داشته باشند و از فرصت های بالقوه پدید آمده به بهترین نحو ممکن استفاده کنند و در جهت بهبود و پیشرفت سازمان خود و تامین نیازهای آینده سازمان حرکت کنند. با این درک، مدیران بیمارستان سعی می کنند برنامه های تغییر سازمانی را تدوین و به مرحله اجرا بگذارند و در این میان نقش پررنگی را برای پرستاران قائل هستند، زیرا آنـــان اصلی ترین پاسخ گو به نیازها و انتظارات جامعه محسوب می شوند. هر گونه اقدام مسئولانه این قشر در جهت رفع نیازها و خواسته های ذی نفعان، بیمارســـتان را در نـــگاه جامعه، سازمانی با سطح مسئولیت پذیری اجتماعی بالا تعریف می کند. وجود چنین نیروهای مسئولیت پذیر، به مدیران در جهت پیاده سازی صحیح برنامه های تغییر به منظور چابک شدن سازمانی اطمینان خاطر می دهند. زیرا افرادی که در قبال جامعه، خود را مسئول می دانند و از هیچ کوششی برای رفع مشکلات آنان فروگذاری نمی کنند، قطعاً در قبال برنامه ای که فرجامش توانا شدن سازمان در پاسخ به تغییرات پیش بینی نشده و غیر منتظره با

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.27.4.58]

روش های مناسب است از مسئولیت شانه خالی نمی کنند، بنا بر این، مدیران می توانند با طیب خاطر برنامه های تغییر سازمانی را مفهوم پردازی و در نهایت اجرایی نمایند.

نتیجه دیگری که از این تحقق به دست آمد، این است که اشتیاق شغلی رابطه بین مسئولیت پذیری اجتماعی پرستاران و چابکی سازمانی را تعدیل می کند (فرضیه ۲) این یافته تاکنون در قالب مطالعات تجربی حاصل نشده است. در واقع، این احتمالاً اولین مطالعه ای است که به بررسی روابط مذکور پرداخته و نوآوری این پژوهش به شمار می رود. برای نتیجه گیری درباره این فرضیه می توان از دو بعد به این قضیه نگریست؛ بعد درون سازمانی و برون سازمانی. از بعد درون سازمانی پرستار به علت اشتیاقی که به شغل خود و در کل به سازمان دارد تلاش می کند برای انجام بهتر وظایف خود با همکاران و مدیران سازمان خود تعامل بیشتری داشته باشند. در این تعامل فرد روش های جدیدی برای انجام وظایف خود یاد می گیرد و از طرف دیگر به دلیل اشتیاقی که به شغل خود دارد در تعامل با دیگران نظرات و نگرانی های خود را نسبت به مسائل سازمانی ابراز می کند. این اظهار نظرات درباره مسائل سازمانی می تواند علاوه بر کاهش پدیده های منفی رفتار سازمانی به مدیران برای آگاهی از نقاط استراتژیکی که در مسیر چابک سازی سازمان از دید آنان به دور مانده یاری رساند. در واقع فردی که جذب کارش شده و خود و تواناییش را وقف کار خود می کند همیشه نسبت به مسائل سازمان حساس بوده و دغدغه حل آن را دارد. این دغدغه و احساس مسئولیت ها، وی را ترغیب می کند نسبت به دیگران حس همدلی و همراهی داشته باشد و در قبال آنان احساس مسئولیت کند. در ادامه، اگر این موضوع را از بعد برون سازمانی بنگریم پرستاری که برای انجام وظایف شغل خود اشتیاق دارد در یک بیمارستانی که در مسیر چابکی قدم نهاده و خود را سامان بخشیده، روحیه پیش برندگی دارد. همین عامل موجب پذیرش مسئولیت هایی از طرف وی در سازمان می شود که پاسخگوی نیاز جامعه است. یعنی مسئولیت های که به بهبود وضعیت اجتماعی جامعه کمک شایانی می کند. این حس مسئولیت پذیری، همان کلید دستیابی به اهداف در نظر گرفته شده مدیران برای اجرای موفقیت آمیز برنامه های چابکی سازمانی است.

با توجه به نتایج کسب شده و اهمیت مسئولیت پذیری اجتماعی پرستاران که رابطه مثبت و معناداری با چابکی سازمانی دارد و هم چنین نقش تعدیل گری اشتیاق شغلی در رابطه با متغیرهای مذکور، پیشنهاداتی به شرح ذیل به مدیران بیمارستان امام خمینی(ره) شهر ایلام ارائه می گردد:

از آن جا که درک و شناخت مسئولیت پذیری اجتماعی پرستاران و تحقیق و کسب دانش در این زمینه توسط آنان از اهمیت بالایی برخوردار است، بدین جهت از پرستاران انتظار می رود در ارائه خدمات به جامعه دقت و تلاش کافی را به کار بگیرند. تا این که در این زمینه خدمات به موقع و مناسبی ارائه دهند. باید دانست که پرستاران دل بسته به شغل می توانند مسئولیت های بیشتری را برعهده بگیرند و بر چابکی سازمانی تاثیر به سزایی بگذارند بنا بر این از مدیران بیمارستان ها انتظار می رود که دوره های انگیزشی- تفریحی مرتبط با شغل در میان پرستاران برگزار کنند. لذا این کار باعث افزایش علاقه فرد به شغلش می شود و این برنامه ها در چابکی سازمانی بی تاثیر نیست. هم چنین لازم است مدیران سازمان سلامت از جمله بیمارستان محیطی را فراهم کنند تا پرستاران بتوانند در آن با وجود کمبودها و بحران های فراوان نسبت به مسئولیت پذیری اجتماعی خود در قبال بیماران و جامعه احساس تعهد کنند و با انجام این کار حس رضایت ناشی از اشتیاق شغلی را در خود تقویت کنند و پرستاران باید نسبت به بیماران، جامعه، مشکلات و کمبودهای هر کدام از آنان آگاه باشند تا بتوانند در خدمت رسانی سریع و به موقع موفقیت لازم را در این زمینه کسب نمایند. با توجه به این که اکثر مدیران جامعه از مسئولیت پذیری اجتماعی و زمینه های آن آگاهی لازم و کافی ندارند، لازم است که از طریق برگزاری دوره های آموزشی کوتاه مدت، سخنرانی های متفاوت، کنفرانس ها، سمینارها، مدیران و پرستاران بخش های مختلف جامعه را با مسئولیت

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.27.4.58]

اجتماعی شان و اثرات مثبت آن بر سازمان آشنا ساخت. برای ایجاد و ارتقای سطح چابکی سازمانی مدل های مختلفی بیان شده است. بنا بر این باید تلاش شود این قابلیت ها در بیمارستان ارتقاء داده شود.

Reference

1. Mirhosseini SM, Nasiripour AA, Tabibi SJ, Raeissi PF, Ghaffari. [Designing a model to medical errors prediction for outpatients visits according to organizationa]. Com Job involve Tol Beh J 2015; 12:2-11. (Persian)

2. Nabizadehgharghozar Z, Atashzadehshoorideh F, Khazaei N, Alavimajd H. [Assessing organizational commitment in clinical nurses]. Iran Nurs Vis J2013; 2:41-8. (Persian)

3. Neishabory M, Raeisdana N, Ghorbani R, Sadeghi T. [Nurses and patients viewpoints regarding quality of nursing care in the teaching hospitals of Semnan University of medical sciences]. Koomesh J 2011; 12: 43-134.(Persian)

4.Hosseinian, Z M, Bagheri A, Sadeghi A, Moghimbeigi A. [A survey on the social responsibility of nurses and its relation with some demographic characteristics]. Hamadan Nurs Mid Fac J 2017; 25:46-53. (Persian) doi: 10.21859/nmj-25026.

5. Doz YL, Kosonen M. Embedding strategic agility a leadership agenda for accelerating business model renewal. Lon Ran Plan J 2010; 43: -370-82. doi:10.1016/j.lrp.2009.07.006

6. Sherehiy B, Karwowski W, Layer J. A review of enterprise agility concepts frameworks and attributes. Int Ind Erg J 2007; 37:445-60. doi:10.1016/j.ergon.2007.01.007

7. Tseng Y, Lin CT. Enhancing enterprise agility by deploying agile drivers capabilities and providers. Inf Sci J 2011;181:3693-708. doi:10.1016/j.ins.2011.04.034

8. Kiani MM, Bahrami MA, Montazerfaraj R, Fallahzadeh H, Mohammadzadeh M. [The relationship between organizational intelligence and organizational agility in educational hospitals of shahid Sadoughi]. Uni Med Sci Yazd J Health Res2017; 2:105-17. (Persian)

9. Abditalarposhti M, Mahmoudi Gh, Gahani M. [Factors affecting the agility supply chain in Iranian hospitals]. Health Manage J 2017; 19:7-18. (Persian)

10. Khazaei T, Khazaee T, Sharifzadeh Gh. [Nurses professional burnout and some predisposing factors]. J Bir Uni Med Sci 2006; 13:56-62. (Persian)

11. Cole MS, Walter F, Bedeian AG, Oboyle EH. Job burnout and employee engagement a meta analytic examination of construct proliferation. Manage J 2013; 38:1550-81. doi:10.1177/0149206311415252.

12. bassarispayami M. [The burnout survey of nurses working at hospitals of Zanjan University of medical sciences]. Iranian J Nurs Win Spr 2003; 32:20-6. (Persian)

13. Hakak M, Mousavinejad SH. [The explanation of the role of organizational silence and happiness in work in reducing workers Burnout]. Organ Behavior Stud J 2016; 12:97-121. (Persian)

14. Poncet MC, Toullic P, Papazian L, Kentish N, Timsit JF, Pochard F, et al. Burnout syndrome in critical care nursing staff. Am J Res Crit Care Med2007;7:698-704. dol: 10.1164/rccm.200606-806OC

15. Christmas K, Hart KA. Workforce shortages are a global issue. Nurs Eco2007; 3:175-7.

16. Maslach C, Leiter MP. Early predictors of job burnout and engagement. Appl Psychol J 2008;3:498-512. doi: 10.1037/0021-9010.93.3.498

17. Spence HK, Leiter M, Day A, Gilin D. [Workplace empowerment incivility and burnout Impact on staff nurse recruitment and retention outcomes]. Nurs Manage J 2009;3: 2-11. doi: 10.1111/j.1365-2834.2009.00999.x.

18. Schaufeli WB, Salanova M. Efficacy or inefficacy thats the question burnout and work engagement and their relationships with efficacy beliefs. Anx Str Cop J 2007; 2:77-96. doi: 10.1080/10615800701217878.

19. Hashemmatouri H, [Investigating the relationship between psychological capital and perceived organizational support with nurses job enthusiasm]. Psych Nurs J 2018;5: 45-51. (Persian) doi:10.21859/ijpn-05027

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.27.4.58]

20. Samadi A, Hosseini H, Shabani SH, Sohrabi SA. [Investigating the relationship between organizational accountability and agility capabilities bank of Iran marketing Art Dev Fut J 2014;2:123-8. (Persian)
21. Shameiborzaki A, Ahmadzadeh S, Mohammadi SHS. [The relationship between organizational responsibility and organizational agility urban services department case study of Isfahan Municipality)]. Min Sci Tech Res Inst Hig Edu 2017;3:9-1. (Persian) coi:mcconf 03_013.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.27.4.58]

Correlation between Social Responsibility and Organizational Agility with Moderating Role of Job Enthusiasm at Imam Khomeini Hospital, Ilam, Iran

Morshedi F[1], Khalili K[2], Ghasempour H[1]*

(Received: May 26, 2018 Accepted: July 22, 2019)

Abstract

Introduction: The nurses' perception of their social responsibilities protects the hospital against environmental dynamic changes since a part of this responsibility is related to timely responses to environmental issues called organizational agility. In case of no organization agility, some issues are emerged known as burnout in the field of organizational behavior. The creation of job enthusiasm among the employees is the antidote to occupational burnout which leads them to achieve organizational goals. The purpose of this study was to investigate the correlation between social responsibility and organizational agility with a moderating role of job enthusiasm among nurses working at Imam Khomeini Hospital, Ilam, Iran.

Materials & Methods: The study population includes nurses working at Imam Khomeini Hospital, Ilam, Iran. Out of 300 nurses, 169 cases were selected using Morgan table and simple random sampling. The data were collected using a standard questionnaire and the research hypotheses were tested using Smart-PLS software (Version 2).

Findings: The results showed a significant relationship between social responsibility and organizational agility (52.354) which is more than a 1.96 confidence level. Therefore, the first hypothesis of the research was confirmed (i.e., there is a relationship between social responsibility and organizational agility). Moreover, job enthusiasm with a significant coefficient of 7.242 (more than a confidence level of 1.96) moderated the relationship between social responsibility and organizational agility.

Discussion & Conclusions: Nowadays, the provision of good service cannot fulfill the satisfaction of the hospital stakeholders since by increasing the awareness of the people about the multiple tasks of hospitals in the social domains, responsibility towards the community is considered to be the least preference. Moreover, the mutual realization of organizational and social goals is the result of awareness and practice within the framework of social responsibility. Therefore, this critical issue depends on the agility of organizations to meet the growing expectations of stakeholders and create the groundwork for job aspirations to drive the individuals to achieve the identified organizational goals.

Keywords: Job enthusiasm, Organizational agility, Social responsibility

1. Dept of Management, Faculty of Humanities, University of Ilam, Ilam, Iran
2. Dept of Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Ilam Branch, Ilam, Iran
** Corresponding author Email: f.morshedi1371@gmail.com*

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.27.4.58]