

structural equation modeling of administrative integrity based on social responsibility in the General Directorate of Natural Resources and Watershed Management of Qom province

Abstract

Background and purpose: The purpose of the research is to f structural equations modeling of administrative integrity based on social responsibility in the General Directorate of Natural Resources and Watershed Management of Qom province. Administrative integrity is a determining factor in organizations and institutions, and organizational policies and strategies and the realization of goals can be implemented in the context of administrative integrity .

Method: The research was done quantitatively and the statistical population was all the employees of Qom Natural Resources Department, numbering 154 people. 128 people were selected as samples by simple random method. The data collection tool was a questionnaire, and the opinions of professors and elites were used to confirm the validity of the questionnaire, and Cronbach's alpha coefficient was used to prove reliability. For data analysis, spss22 and smartpls software were used and it was done with structural equation model method.

Findings: The direct and meaningful influence of the environmental conditions of the organization on the healthy and efficient administrative system was confirmed. The direct and meaningful influence of the healthy and efficient administrative system on the administrative and ethical processes was confirmed. The direct and meaningful influence of the administrative and ethical processes on organizational results. and social was confirmed. The direct and meaningful effect of the rules and infrastructure of the organization on administrative and ethical processes was confirmed. The moderating effect of organizational and implicit factors on the relationship between healthy and efficient administrative system and administrative and ethical processes was confirmed. The moderating effect of organizational and implicit factors on the relationship Administrative and ethical processes were confirmed with organizational and social results.

Conclusion: To achieve organizational goals and strategies, there must be administrative integrity. Administrative integrity in which the influencing factors, infrastructures for its implementation, intervening, central factors, ethical processes and its consequences are taken into consideration and formulated based on the social responsibility of administrative integrity and employees and members of the society consider themselves responsible in relation to the society. In this case, there will be very positive organizational and social consequences of administrative integrity.

Keywords: administrative integrity, social responsibility, structural equation modeling

مدلسازی معادلات ساختاری سلامت اداری بر مبنای مسئولیت اجتماعی در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم

چکیده

زمینه و هدف: هدف پژوهش طراحی مدل معادلات ساختاری سلامت اداری بر اساس مسئولیت اجتماعی در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم می باشد سلامت اداری در سازمان ها و نهادها عامل تعیین کننده دارد و سیاستها و راهبردهای سازمانی و تحقق اهداف در بستر سلامت اداری قابل اجراست.

روش: پژوهش به صورت کمی انجام شد و جامعه آماری کلیه کارکنان اداره منابع طبیعی قم به تعداد 154 نفر بودند. به روش تصادفی ساده 128 نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه بود و برای تایید روایی پرسشنامه از نظرات اساتید و نخبگان و برای اثبات پایایی از ضریب آلفای کرونباخ بهره برده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار spss22 و smartpls استفاده و با روش مدل معادلات ساختاری انجام گردید.

یافته ها: تأثیر مستقیم و معنا دار شرایط محیطی سازمان بر نظام اداری سالم و کارآمد تایید شد. تأثیر مستقیم و معنا دار نظام اداری سالم و کارآمد بر فرایندهای اداری و اخلاقی تایید شد. تأثیر مستقیم و معنا دار فرایندهای اداری و اخلاقی بر نتایج سازمانی و اجتماعی تایید شد. تأثیر مستقیم و معنا دار قوانین و زیرساختهای سازمان بر فرایندهای اداری و اخلاقی تایید شد. تأثیر تعدیلی عوامل سازمانی و ضمنی بر رابطه نظام اداری سالم و کارآمد و فرایندهای اداری و اخلاقی تایید شد. تأثیر تعدیلی عوامل سازمانی و ضمنی بر رابطه فرایندهای اداری و اخلاقی با نتایج سازمانی و اجتماعی تایید شد.

نتیجه گیری: برای رسیدن به اهداف و استراتژی های سازمانی باید سلامت اداری وجود داشته باشد. سلامت اداری که در آن عوامل تاثیر گذار، زیرساختهای تحقق آن، عوامل مداخله گر، محوری، فرایندهای اخلاقی و پیامدهای آن مورد توجه قرار گیرد و بر اساس مسئولیت اجتماعی سلامت اداری تدوین گردد و کارکنان و افراد جامعه خود را در رابطه با جامعه مسئول بدانند در این صورت پیامدهای سازمانی و اجتماعی بسیار مثبتی از سلامت اداری به وجود خواهد آمد.

واژگان کلیدی: سلامت اداری، مسئولیت اجتماعی، مدلسازی معادلات ساختاری

مقدمه

تحقق اهداف و سعادت هر اداره و سازمانی، به عوامل بسیاری وابسته است که مهم ترین آن نیروی انسانی است که سلامت و به دور از خطا، معنوی و کارآمد باشد و در سیستم اداری سالم به کارگیری گردد. به عقیده محققان برای رسیدن به اهداف سازمانی باید به سلامت کارکنان، ایمنی و رضایت شغلی آن ها به عنوان زمینه ی اثر بخشی سازمانی توجه کرد. سلامت اداری در سازمان ها و ادارات مقوله ای بسیار مهم می باشد چرا که نبود آن موجب فساد اداری می گردد و فساد رخدادی است که کم یا زیاد در همه ی جوامع جهان وجود داشته است اما در جوامع مختلف، نوع و شدت آن متفاوت می باشد. همانطور که نتیجه ها و خروجی های آن نیز مبتنی بر نوع سازمان و درجه توسعه یافتگی آن سازمان متفاوت است. به هر شکلی فساد موجب فروپاشی است، باعث از بین رفتن منابع و ثروت ملی می گردد و به کاهش تحقق اثربخشی و اهداف دولت ها می شود و به همین دلیل باعث بی اعتمادی مردم نسبت به دولت می گردد و بی تفاوتی، سستی و عدم شایستگی افزایش پیدا خواهد کرد. فساد اداری باعث هدر رفت ثروت جامعه می شود و راه ارتقاء و رشد اقتصاد را مختل می سازد. باعث فرار مغزها می گردد و استعدادها و منابع ارزشمند انسانی را به سمت کارها و عملکردهای نادرستو غلط برای رسیدن به درآمدهای غیر شرعی و غیر قانونی پیش می برد. زمینه رکود و تورم را به وجود می آورد. از سوی دیگر، هر کجا فساد ریشه بزند هر روز بیشتر از دیروز شده و مبارزه با آن بسیار سخت و پرهزینه خواهد شد. ریشه های آن هر روز عمیق تر در مرکز و کانون جامعه نفوذ خواهد کرد بنابراین مبارزه با فساد در زمینه ی اداری بسیار مهم، جدی و مهم میباشد. (رخ فروز و همکاران، 2021). همچنین سازمان ها حلقه های ارتباطی بین افراد و جامعه محسوب می شوند که تاثیرات آن ها بر جامعه به علت پیشرفت صنعت، تغییرات محیط و اجتماع، بیش از گذشته مورد توجه قرار گرفته است. سازمان ها باید ضمن تلاش برای حفظ و بقای خود، بر آثاری که بر جامعه می گذارند نیز توجه داشته باشند. در سال های اخیر مسئولیت پذیری اجتماعی در میان دانش پژوهان توجه زیادی را به خود جلب کرده است و به یک مفهوم مهم در دراز مدت تبدیل شده، که عامل کلیدی موفقیت بسیاری از سازمان ها به رسمیت شناختن آن است. مسئولیت پذیری اجتماعی همچون گسترهای منظم از فعالیت ها و استراتژی هایی تعریف می شود که با بهره گیری از آن سازمان به خلق روابط مساعد با ذی نفعان و حفظ محیط زیست می پردازد. در واقع به عنوان یک دانش، مهارت، توانایی و فرایندهای سازمان معنی می شود که در ارتباط با پیاده سازی، برنامه ریزی و ارزیابی عملکرد است با این وجود مهم ترین سرمایه یک سازمان نیروی انسانی مسئولیت پذیر است که منجر به افزایش اثربخشی سازمان می شود. ایجاد جو سازمانی سالم در بین نیروهای انسانی، بهره وری سازمان را بالا برده و موجب بهبود آن می گردد همچنین سلامت سازمانی مفهوم تازه ای است که سازمان ها به این دلیل که برای بقای آن ها امری ضروری محسوب می شود به آن توجه ویژه ای نشان می دهند. این عامل علاوه بر توانمند کردن سازمان در انجام درست وظایف خود، توانایی سازمان را در رشد ارتقای آن بالا می برد. سلامت سازمانی از نظر مایلز (1969) به معنای دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با سازمان ارتقا و گسترش توانایی آن برای سازگاری بیشتر است. در این میان فهم وضع سلامت سازمانی به ما در اثربخشی بیشتر سازمان در انتخاب و گزینش روش های مدیریتی مطلوب و شناسایی استعداد های اعضا کمک می کند تا با بکارگیری آن ها، به شکل مطلوب اهداف سازمانی تحقق پیدا کند. بنابراین به منظور انجام فعالیت های گسترده ی سازمان ها و هر کوشش معناداری، پژوهش و مفهوم پردازی سلامت سازمانی برای بهسازی آن اهمیت دارد. در خصوص سازمان سالم باید گفت سازمان سالم جایی است که در آن کارکنانی با روحیه و عملکرد بالا، سودمند و متعهد حضور دارند که تمایل دارند با علاقه در محل کار خود حاضر شوند و به کار کردن در آن جا افتخار کنند. مطالعات انجام گرفته همگی بر این موضوع دلالت دارد که سازمان هایی که در همه بعد های سلامت سازمانی در سطح بالایی قرار داشته باشند سازمانی سالم نام می گیرند و ارتباط بین سلامت سازمانی با عواملی چون اطمینان، روحیه، اثربخشی کارکنان، اعتماد و سبک های رهبری را نشان می دهند. تحقیقات بیانگر این

است که سازمان ها و نهادهای کشور هنوز به نحو درست و آنطور که باید به مسئولیت اجتماعی کارها و اقدامات خود انجام نداده و توجهی به این مسئله نداشته اند و فقط کارهای پراکنده ای که در این خصوص انجام شده، نتوانسته است به طور کامل مشکلات موجود در این خصوص را حل کند. در کشور مابه دلائل مذهبی و اعتقادی به مسئولیت پذیری اجتماعی و حوزه ی بشردوستانه آن در کسب و کارها تا حدودی توجه می شود اما آن چه این امر را با نقص مواجه کرده است، وضعیت نامناسب مسئولیت پذیری اجتماعی و مولفه های آن در سازمان است و مسئولیت اجتماعی یکی از رکن های اساسی در اداره منابع طبیعی و آبخیزداری می باشد. همچنین از آنجایی که بهره برداری بیش اندازه و غیراصولی از جنگل ها و مراتع، آتش سوزی های عمدی و غیرعمدی و فشار مستمر برای تغییر کاربری عرصه های منابع طبیعی به کاربری مسکونی؛ از جمله مهمترین عوامل تخریب این منابع ارزشمند به شمار می رود؛ جلوگیری از این اتفاقات نیازمند نظام اداری سالم و کارآمد در ادارات منابع طبیعی بوده که در صورتی که همراه با مسئولیت پذیری قوی و بالایی باشد شاهد حفظ و احیای هر چه بیشتر این منابع ارزشمند خواهیم بود. لذا انجام این پژوهش درک ما را از متغیرهای مورد نظر جهت بهبود عملکرد کارکنان و سازمان ها بالا می برد. در همین راستا پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل معادلات ساختاری سلامت اداری بر اساس مسئولیت اجتماعی در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم انجام گرفت، تا نتایج حاصل از آن در اختیار ذیربطان و مسئولین قرار گیرد و در نهایت با شناخت مشکلات؛ طراحی و برنامه ریزی مناسبی برای ارتقای سلامت اداری بر مبنای مسئولیت پذیری کارکنان در اداره منابع طبیعی و آبخیزداری و جامعه صورت پذیرد. از این رو این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال اصلی است که مدلسازی معادلات ساختاری سلامت اداری بر مبنای مسئولیت اجتماعی در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم چگونه است؟

پیشینه پژوهش

رخ فروز و همکاران (2021) به بررسی مدل سازی معادلات ساختاری رابطه میان سلامت سازمانی و مسئولیت اجتماعی پرسنل اداری دانشگاه علوم پزشکی پرداختند. نتایج نشان می دهد که در دانشگاه علوم پزشکی مسئولیت اجتماعی با میانگین $17/91 \pm$ و سلامت سازمانی با میانگین $127/89 \pm 23/36$ هر دو در سطح نسبتاً بالایی قرار دارند و سلامت سازمانی همبستگی مستقیم و معنی داری با مسئولیت اجتماعی پرسنل دارد.

دیناروند (1399) پژوهشی با عنوان تاثیر ابعاد شناخت سازمان (براساس مدل وایزبورد) بر سلامت سازمانی انجام داد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن توزیع داده ها و آزمون رگرسیون خطی و تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری جهت تحلیل فرضیه های تحقیق انجام شد. تحلیل فرضیه های تحقیق نشان داد که شناخت سازمانی و ابعاد آن (شناخت اهداف، ساختار، پاداش، ارتباطات، مکانیزم های مفید، رهبری و نگرش به تغییرات) بر سلامت سازمانی در شرکت سیمان دورود تاثیر مستقیم و مثبت دارد.

اکبری کیا محمدعلی، امینی سابق زین العابدین، ساده، احسان (1399) پژوهشی با عنوان طراحی و تبیین الگوی فرهنگ سازمانی اخلاق مدار در جهت ارتقاء سلامت اداری با رویکرد آمیخته تئوری داده بنیاد و مدلسازی معادلات ساختاری انجام دادند. در بخش کیفی پژوهش برای طراحی مدل بر اساس روش تئوری داده بنیاد، از خبرگان حوزه منابع انسانی شامل اساتید دانشگاه و مدیران ارشد سازمانهای دولتی و مشاورین برجسته انتخاب شدند و مصاحبه عمیق از آنان انجام گرفت. در این بخش، از روش نمونه گیری گلوله برفی استفاده شد و تا رسیدن به اشباع نظری محقق ادامه یافت و مجموعاً 9 مصاحبه صورت گرفت. در بخش کمی، جامعه آماری کارکنان دولتی استان همدان بودند و، 350 نفر به روش نمونه برداری طبقه ای تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در بخش کیفی پژوهش، بدلیل اینکه از روش تئوری داده بنیاد استفاده گردید، ابزار اصلی جمع آوری داده ها

همایونی غلامحسین، رستگار عباسعلی، عابدی جعفری حسن، دامغانیان حسین (1399) تحقیقی با عنوان مدل سازی علی ارتقای سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران انجام دادند. این پژوهش به دنبال ارائه مدلی علی برای ارتقای سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران است. در اجرا این پژوهش، از روش پیمایشی با استفاده از معادلات ساختاری استفاده گردید. جامعه آماری کلیه ناظران و بازرسان سازمان بازرسی کل کشور که نظارت بر گمرک را انجام میدهند به تعداد 1200 نفر هستند. برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب و برای برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد که حجم نمونه، 303 نفر به دست آمد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته، شامل 82 سؤال در ابعاد عوامل سازمانی، عوامل فردی، عوامل برون سازمانی و سلامت اداری گمرکشافاسازی، پاسخگویی و قانونگرایی استفاده شد. نتایج تحقیق نشان میدهد که عوامل: سازمانی، فردی و برون سازمانی بر ارتقای سلامت اداری در گمرک تاثیر مثبت دارند و در این میان، تاثیر عوامل سازمانی، از دو عامل دیگر بیشتر است. علاوه بر این، متغیرهای عوامل سازمانی و برون سازمانی از طریق متغیر واسطه عوامل فردی بر سلامت اداری اثر گذار هستند.

میانداری (1393) در تحقیقی که با عنوان ارائه یک مدل ترکیبی برای طراحی و تبیین سازمان سالم» در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی انجام دادند. هدف از این تحقیق تبیین ابعاد و مولفه های سازمان سالم به منظور طراحی و تبیین مدل سازمان سالم و شاخص های سنجش آن است. از این رو با بهره گیری از روش داده بنیاد متنی در ادبیات، مفاهیم و مقولات را احصاء و با کد گذاری (باز، محوری و انتخابی) به استخراج ابعاد و مولفه های سازمان سالم پرداخت. به منظور تأیید اعتبار ابعاد و مولفه های به دست آمده، این ابعاد و مولفه ها در مراحل سه گانه اجرای دلفی و در یک پل 25 نفره از خبرگان، مورد سنجش قرار گرفت و با اطمینان بیش از 95 درصد مورد تأیید قرار گرفت. پس از آن پرسشنامه حاوی 170 سوال پیرامون ابعاد سازمان سالم و مولفه ها در بین جامعه آماری توزیع گردید. پس از تجزیه و تحلیل داده ها با نرم افزارهای ای-ماووس و لیزرل، در تحلیل مسیر نهایی و تحلیل عاملی تأییدی تمامی ابعاد و مولفه های مدل با اطمینان بالای 95 درصد تأیید قرار گرفتند. نتایج حاصله اثرات مستقیم و غیر مستقیم ابعاد و مولفه ها را بر روی سازمان سالم نشان داد، ضمن آنکه بار عاملی تمامی ابعاد و مولفه ها رهبری جامع، فرهنگ مثبت، محیط کاری پویا، نیروی انسانی توانمند و الهام بخش و موفقیت پایدار، پاسخگویی، کیفیت خدمات، رضایت ذی نفعان و نیز اعتماد عمومی (مثبت بوده و مقادیر T بدست آمده بزرگتر از 2 و رابطه معنی داری آنها با سازمان سالم تأیید گردید.

مبانی نظری

سلامت اداری

سلامت اداری^۱: براساس نظر پارسونز تمامی سیستم های اجتماعی برای ادامه حیات، توسعه و رشد و ارتقاء به حل چهار مسئله مهم تطبیق، رسیدن به اهداف، یکپارچگی و نهفتگی احتیاج دارند. سلامت سازمانی: توانایی سازمان در حفظ ادامه حیات و بهبود خود با این توانایی ها. برخی صاحب نظران دیگر سازمانی را سلامت می دانند که میزان افسردگی، بی حالی و بی تفاوتی، ناامیدی و نداشتن هدف، نارضایتی شغلی و عملکردی، تنبلی و سستی و فشار روانی کارکنان را به کمترین میزان ممکن در سازمان برساند. نیوال^۲ (1995) سلامت سازمانی را یک موضوع عام می داند که با سه دسته (بهداشت روانی، اخلاقیات، فشار روانی در سازمانها در ارتباط است. (عباسپور، 1384)

سلامت اداری به معنی ارتقا دادن درستکاری در سطح های مختلف سازمانی، محلی، منطقه ای، ملی، بین المللی است. تجربیات نشام می دهد که جامعه فعلی، علاوه بر اخلاق و معنویت، نیاز به درستکاری دارد. به همین دلیل، بیشتر کشورها، با وضع قوانین و ایجاد ساختارهای لازم در نظام حکومتی خود، نسبت به ایجاد سیستم های درستکاری ملی اقدام نموده اند. سازمان شفافیت بین الملل، سیستم درستکاری ملی را چنین تعریف نموده است: یک رویکرد کل گرا نسبت به شفافیت و پاسخگویی؛ و مشتمل بر یک طیفی از ارکان مختلف از جمله نظام سیاسی دموکراتیک، قوه قضاییه مستقل، رسانه های آزاد و جامعه مدنی (کتاب مرجع شفافیت بین الملل 4، 35، 2000)

برخی از دانشمندان علوم رفتاری مدیریت، سلامت سازمانی را معیار عملکرد سازمانی شمرده اند. مانند اندام سالم، سازمان سالم نیز می تواند خود را تطبیق با شرایط دهد و همچنین در حال رشد می باشد (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۸)

مسئولیت اجتماعی

مسئولیت اجتماعی^۳: با وجود اینکه تعریف واحدی از مسئولیت اجتماعی در دست نیست و وجود ندارد ولی این مفهوم عموماً به تصمیم گیری تجارت مبتنی بر اصول اخلاقی، اطاعت از قوانین و مقررات و احترام به جامعه و مردم و محیط زیست گفته می شود. اینگونه می توان گفت که این گروه مسئولیت اجتماعی سازمان ها را این چنین تعریف می کنند: «عملکرد سازمان ها و شرکت ها به گونه ای که انتظارات اخلاقی و قانونی را که جامعه از تجارت دارد، محقق سازد». مسئولیت اجتماعی سازمان ها که توسط مدیران آنها تعیین و روشن می شود باید بالاتر از یک دسته قواعد سخت و پرفشار و اقداماتی برای سود زیاد، پیدا کردن بازار جدید و بهبود روابط عمومی یا سایر منافع سازمانی باشد. از این مهم تر، این موضوع باید به عنوان مجموعه ای از تصمیمات، فعالیتها و برنامه هایی که انسجام بخش و یکپارچه کننده فعالیت های سازمانی و فرایند تصمیم گیری مدیران ارشد است، در نظر گرفت. (داداش آغچه کند، 1396).

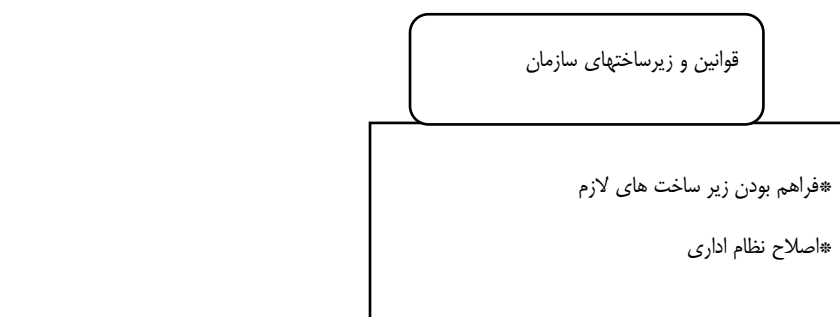
مدل مفهومی پژوهش

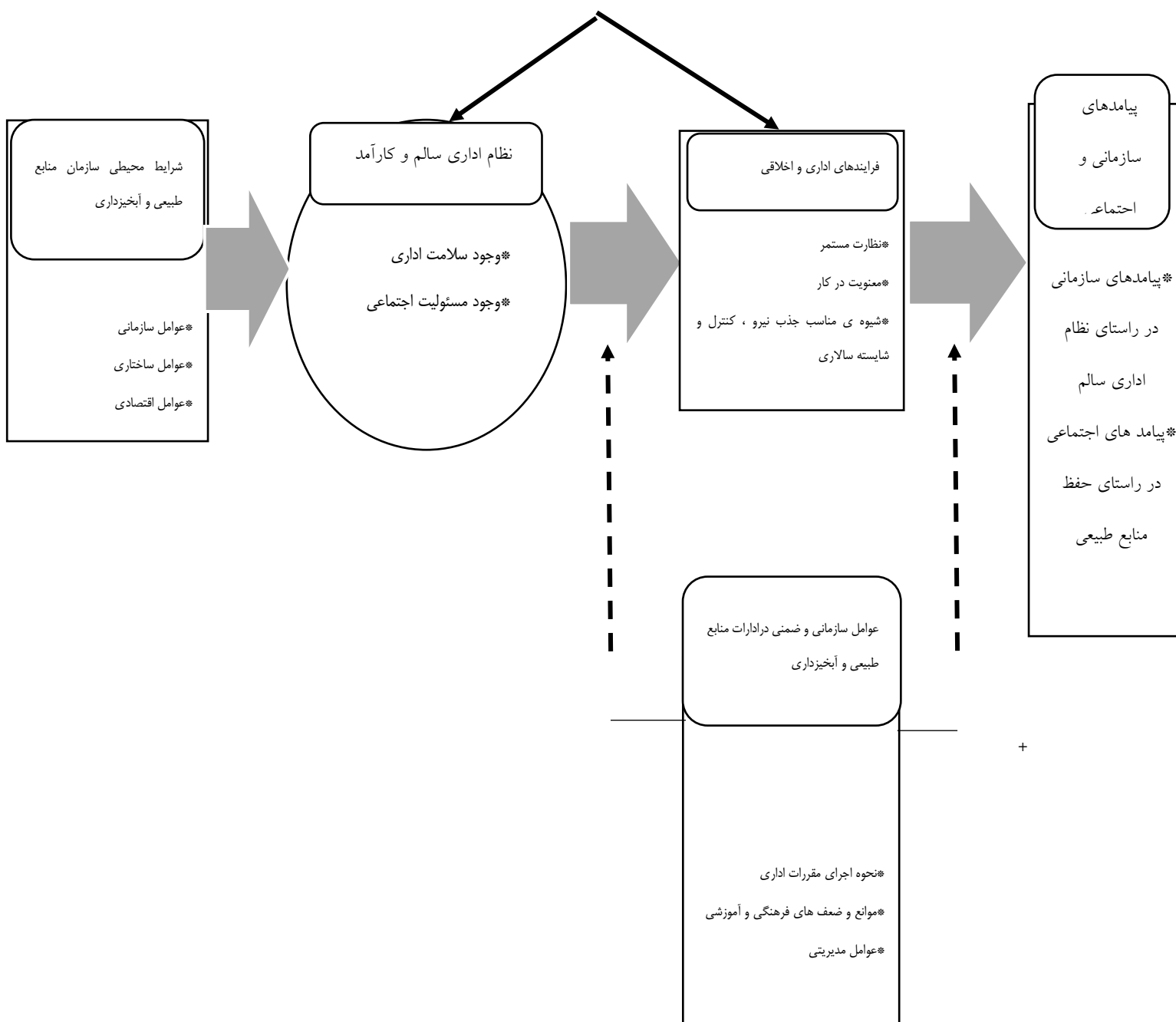
- Administrative health1

2 - Nival

- Social responsibility3

ابتدا با مطالعات کتابخانه ای و مقالات ، کتاب ها و اسناد اطلاعات در مورد تحقیق جمع آوری گردید و در مرحله بعد از نخبگانی که در حوزه منابع طبیعی و آبخیزداری و مباحث مرتبط با متغیرهای پژوهش یعنی سلامت اداری و مسئولیت اجتماعی آشنایی داشتند مصاحبه انجام شد. راهنمای نمونه گیری نظری، پرسشها و پاسخ ها و مقایسه کردن آنها و پیدا کردن نقاط مشترک و افتراق میان آنها هستند که در هنگام تجزیه و تحلیل محتوای متن ها و سندها و مصاحبه ها به دست می آیند و باعث کشف مقوله های مناسب، خصوصیات و ویژگی ها و ابعاد آنها می شوند (استراوس و کوربین¹، 1998)، تا اشباع نظری این مصاحبه ها انجام شد و در مصاحبه 16 ام این امر (اشباع نظری) محقق گردید در ضمن نخبگان همگی دارای مدارک تحصیلی کارشناسی ارشد و دکتری بودند در ادامه مدل مفهومی شکل (1) ترسیم گردید .





مدل مفهومی تحقیق شکل (1)

فرضیات پژوهش

1. شرایط محیطی سازمان منابع طبیعی و آبخیزداری بر فراهم سازی نظام اداری سالم و کارآمد تاثیر معناداری دارد.
2. فراهم سازی نظام اداری سالم و کارآمد بر نقش فرایندهای اداری و اخلاقی تاثیر معناداری دارد.
3. فرایندهای اداری و اخلاقی بر ایجاد نتایج سازمانی و اجتماعی تاثیر معناداری دارد.
4. قوانین و زیرساختهای سازمان بر فراهم سازی نظام اداری سالم و کارآمد تاثیر معناداری دارد.
5. قوانین و زیرساختهای سازمان بر فرایندهای اداری و اخلاقی تاثیر معناداری دارد.
6. عوامل سازمانی و ضمنی درادارات منابع طبیعی و آبخیزداری بر رابطه نظام اداری سالم و کارآمد و فرایندهای اداری و اخلاقی تاثیر معناداری دارد.
7. عوامل سازمانی و ضمنی درادارات منابع طبیعی و آبخیزداری بر رابطه فرایندهای اداری و اخلاقی و نتایج سازمانی و اجتماعی تاثیر معناداری دارد.

روش شناسی تحقیق

این پژوهش کمی است، از حیث هدف کاربردی، از نظر روش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه ی آماری شامل کارکنان اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم به تعداد 154 نفر بود و به روش تصادفی ساده 128 نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. با پرسشنامه اطلاعات و داده ها گردآوری شدند (باطیف لیکرت). برای تایید روایی آن از صاحب نظران (استادان راهنما و مشاور و 4 نفر از خبرگان در حوزه مربوطه) درخواست شد در مورد روایی محتوایی و صوری پرسشنامه قضاوت نمایند تا در صورت لازم، اصلاحات و تغییراتی در آن صورت پذیرد که در این مرحله پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. برای تایید پایایی، پیش آزمون آلفای کرونباخ انجام شد که بدین منظور، 30 عدد از پرسشنامه های جمع آوری شده به وسیله آزمون مقدماتی¹ توسط بخشی از جامعه مورد مطالعه مورد بررسی قرار گرفته و تکمیل شد. بعد با نرم افزار SPSS22 ضریب آلفای کرونباخ جهت اجزا و گویه های پرسشنامه محاسبه شد که ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه با ضریب 0/733 بدست آمد که نتیجه بدست آمده نشان از انسجام درونی گویه ها بود. بعد از اینکه همبستگی درونی سؤالات به تایید رسید، پرسشنامه نهایی برای سایر آزمودنی ها توزیع شد. پس از جمع آوری و ورود داده ها، مجدداً ضریب آلفای کرونباخ برای نمونه اصلی محاسبه گردید که معادل 0/766 بود. از نرم افزار smart pls و spss22 برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شد و همچنین از روش SEM² جهت تایید فرضیات و مدل بهره گرفته شد.

یافته های پژوهش

1 - Pilot test

2 - Structural Equation Modeling

برای سنجش تایید پایایی مدل، از روایی واگرا و همگرا با روش تحلیل عاملی تأییدی و^۱ (AVE) استفاده شد. با توجه به معیارهای فورنل و لارکر^۲ (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱)، همه ی بارهای عاملی طبق جدول (۱) تایید شدند. همچنین مقدار آماره ی تی در جدول مذکور نمایانگر این است که تمامی متغیرها بر سازه های متناظر تاثیر گذار بوده اند. همچنین براساس نتایج به دست آمده در جدول شماره (۲) روایی همگرا و پایایی تایید می گردد.

جدول (۱): بارهای عاملی متغیر های تحقیق

شاخص ها	مولفه ها	سوالات	بار عاملی	آماره تی
شرایط محیطی سازمان منابع طبیعی و آبخیزداری (علی)	عوامل سازمانی	1	0.932	98.152
		2	0.918	61.026
		3	0.729	13.572
		4	0.740	7.613
	عوامل ساختاری	5	0.946	82.366
		6	0.728	13.031
		7	0.933	53.645
	عوامل اقتصادی	8	0.729	8.526
		9	0.900	41.005
		10	0.897	40.412
	عوامل رفتاری	11	0.980	213.259
		12	0.970	266.121
		13	0.976	109.77
قوانین و زیرساختهای سازمان (زمینه ای)	فراهم بودن زیر ساخت های لازم	14	0.932	83.478
		15	0.884	31.577
		16	0.889	32.465
		17	0.889	45.016
	اصلاح نظام اداری	18	0.987	260.030
		19	0.976	160.551
		20	0.985	376.332
		21	0.784	5.668
عوامل سازمانی و ضمنی درادارات منابع طبیعی و آبخیزداری (مداخله گر)	نحوه ی اجرای مقررات اداری	22	0.951	65.482
		23	0.968	128.460
		24	0.988	321.154
		25	0.988	330.731
	موانع و ضعف های فرهنگی و آموزشی	26	0.973	169.982
		27	0.964	99.102
		28	0.797	10.274
		29	0.727	11.384

- Average variance extracted 1

- Fornell and lurcker2

8.808	0.774	30	عوامل مدیریتی	ایجاد نظام اداری سالم و کارآمد (محوری)
46.507	0.897	31		
66.193	0.903	32		
30.152	0.883	33	فراهم سازی زمینه سلامت اداری	
29.232	0.878	34		
87.915	0.934	35		
57.387	0.917	36		
9.998	0.734	37	وجود مسئولیت اجتماعی	
6.743	0.797	38		
24.569	0.832	39		
9.225	0.733	40		
11.691	0.747	41		
15.320	0.740	42	نظارت مستمر	
144.350	0.972	43		
165.740	0.979	44		
41.695	0.920	45		
154.180	0.973	46		
175.699	0.975	47	معنویت در کار	
86.836	0.934	48		
41.198	0.913	49	شیوه ی مناسب جذب ، کنترل و شایسته سالاری	
39.687	0.847	50		
15.562	0.785	51		
7.021	0.764	52		
13.776	0.784	53		
23.027	0.858	54	پیامدهای سازمانی در راستای نظام اداری سالم	
21.147	0.853	55		
72.979	0.928	56		
54.064	0.900	57		
135.637	0.964	58		
77.554	0.958	59	پیامد های اجتماعی در راستای حفظ منابع طبیعی	
106.150	0.963	60		
240.988	0.982	61		

جدول (2): روایی همگرا و پایایی

AVE	پایایی ترکیبی	Rho	آلفای کرونباخ	ابعاد
0.778	0.929	0.965	0.886	اصلاح نظام اداری
0.528	0.916	0.915	0.896	ایجاد نظام اداری سالم و کارآمد
0.597	0.855	0.855	0.782	شیوه ی مناسب جذب ، کنترل و شایسته سالاری
0.534	0.936	0.931	0.926	شرایط محیطی سازمان
0.671	0.856	0.729	0.736	عوامل اقتصادی
0.977	0.992	0.991	0.988	عوامل رفتاری
0.765	0.906	0.847	0.838	عوامل ساختاری
0.663	0.885	0.856	0.822	عوامل سازمانی
0.660	0.953	0.967	0.941	عوامل سازمانی و ضمنی
0.651	0.880	0.901	0.833	عوامل مدیریتی
0.808	0.944	0.927	0.921	فراهم بودن زیر ساخت های لازم
0.733	0.931	0.913	0.903	فراهم سازی زمینه سلامت اداری
0.654	0.951	0.963	0.939	فرایندهای اداری و اخلاقی
0.757	0.960	0.966	0.947	قوانین و زیرساختهای سازمان
0.853	0.921	0.840	0.829	معنویت در کار
0.948	0.986	0.982	0.982	نحوه ی اجرای مقررات اداری
0.787	0.916	0.936	0.859	موانع و ضعف های فرهنگی و آموزشی
0.836	0.976	0.975	0.971	پیامدهای سازمانی و اجتماعی
0.931	0.985	0.982	0.981	نظارت مستمر
0.511	0.838	0.767	0.756	وجود مسئولیت اجتماعی
0.937	0.978	0.967	0.966	پیامد های اجتماعی در راستای حفظ منابع طبیعی

0.813	0.956	0.949	0.942	پیامدهای سازمانی در راستای نظام اداری سالم
-------	-------	-------	-------	---

ارزیابی مدل ساختاری: مدل کلی تحقیق مورد برازش قرار گرفته شده است. بدین منظور، معنی داری و ضرایب مسیر مدل پژوهش با شیوه بوت استرپ (نمونه گیرهای مجدد و متوالی) و آماره آزمون تی استیو دنت مورد بررسی قرار گرفته است: جدول شماره (3)

معیار R Squares :

R² ضرایب مربوط به متغیرهای پنهان درون زا (وابسته) است. R² معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون زا بر یک متغیر درون زا دارد و سه مقدار 0.19، 0.33 و 0.67 به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R² در نظر گرفته می شود مقادیر R² در جدول شماره (3) نشان داده شده است.

جدول (3) مقادیر R² مدل تحقیق

ضریب تعیین (R ²)	ابعاد
0.852	اصلاح نظام اداری
0.830	ایجاد نظام اداری سالم و کارآمد
0.581	شیوه ی مناسب جذب ، کنترل و شایسته سالاری
0.769	عوامل اقتصادی
0.604	عوامل رفتاری
0.589	عوامل ساختاری
0.879	عوامل سازمانی
0.876	عوامل مدیریتی
0.864	فراهم بودن زیر ساخت های لازم
0.821	فراهم سازی زمینه سلامت اداری
0.889	فراایندهای اداری و اخلاقی
0.846	معنویت در کار
0.849	نحوه ی اجرای مقررات اداری
0.619	موانع و ضعف های فرهنگی و آموزشی
0.874	پیامدهای سازمانی و اجتماعی
0.816	نظارت مستمر
0.760	وجود مسئولیت اجتماعی
0.864	پیامد های اجتماعی در راستای حفظ منابع طبیعی
0.883	پیامدهای سازمانی در راستای نظام اداری سالم

همان طور که در جدول (3)بلا، مشاهده می گردد مقادیر R^2 برای متغیرهای مکنون مدل، بیان کننده میزان تأثیرپذیری متغیرهای وابسته از متغیر مستقل است.

معیار CV.Red و CV.Com: در پایان قابلیت پیش بینی شدن مدل هم با استفاده از آزمون نا پارامتری استون گیسر^۱(1975) مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفته است. در آزمون استون گیسر دو مقدار (مقادیر Q^2) ارائه می شود: CV.Redundancy و CV.Community. CV.Redundancy به ارزیابی مدل ساختاری و مقدار CV.Community به ارزیابی مدل سنجش می پردازد. Q^2 مثبت و بزرگ، نشان از قابلیت بالای پیش بینی مدل دارد. مقادیر Q^2 ، 0/02، 0/15 و 0/35 به ترتیب نشان دهنده توانایی ضعیف، متوسط و قوی یک سازه برونزا در پیش بینی یک متغیر برونزا است (وونگ^۲، 2013). مقادیر Q^2 منفی نشان دهنده تخمین بسیار ضعیف متغیر پنهان است. مقادیر Q^2 ، در جدول شماره (4) و (5) نشان داده شده است.

جدول (4) مقادیر شاخص CV.Redundancy

ابعاد	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
اصلاح نظام اداری	512.000	157.018	0.693
ایجاد نظام اداری سالم و کارآمد	1,280.000	702.683	0.451
شیوه ی مناسب جذب ، کنترل و شایسته سالاری	512.000	357.473	0.302
شرایط محیطی سازمان	1,664.000	1,664.000	
عوامل اقتصادی	384.000	206.367	0.463
عوامل رفتاری	384.000	170.960	0.555
عوامل ساختاری	384.000	221.495	0.423
عوامل سازمانی	512.000	231.557	0.548
عوامل سازمانی و ضمنی	1,408.000	1,408.000	
عوامل مدیریتی	512.000	250.534	0.511
فراهم بودن زیر ساخت های لازم	512.000	140.113	0.726
فراهم سازی زمینه سلامت اداری	640.000	239.308	0.626

- stone and gieser¹

- wung²

0.595	570.104	1,408.000	فرایندهای اداری و اخلاقی
.....	1,024.000	1,024.000	قوانین و زیرساختهای سازمان
0.769	59.088	256.000	معنویت در کار
0.843	80.468	512.000	نحوه اجرای مقررات اداری
0.455	209.270	384.000	موانع و ضعف های فرهنگی و آموزشی
0.756	249.539	1,024.000	پیامدهای سازمانی و اجتماعی
0.795	131.030	640.000	نظارت مستمر
0.356	412.010	640.000	وجود مسئولیت اجتماعی
0.852	56.856	384.000	پیامدهای اجتماعی در راستای حفظ منابع طبیعی
0.743	164.399	640.000	پیامدهای سازمانی در راستای نظام اداری سالم

جدول (5) مقادیر شاخص CV.Community

Q ² (=1-SSE/SSO)	SSE	SSO	ابعاد
0.623	193.268	512.000	اصلاح نظام اداری
0.412	752.337	1,280.000	ایجاد نظام اداری سالم و کارآمد
0.338	339.103	512.000	شیوه ی مناسب جذب ، کنترل و شایسته سالاری
0.455	906.639	1,664.000	شرایط محیطی سازمان

0.341	253.064	384.000	عوامل اقتصادی
0.800	76.728	384.000	عوامل رفتاری
0.493	194.753	384.000	عوامل ساختاری
0.444	284.443	512.000	عوامل سازمانی
0.557	623.139	1,408.000	عوامل سازمانی و ضمنی
0.423	295.404	512.000	عوامل مدیریتی
0.622	193.541	512.000	فراهم بودن زیر ساخت های لازم
0.570	275.446	640.000	فراهم سازی زمینه سلامت اداری
0.577	595.613	1,408.000	فرایندهای اداری و اخلاقی
0.665	342.634	1,024.000	قوانین و زیرساختهای سازمان
0.445	142.022	256.000	معنویت در کار
0.811	96.846	512.000	نحوه ی اجرای مقررات اداری
0.547	173.780	384.000	موانع و ضعف های فرهنگی و آموزشی
0.742	264.178	1,024.000	پیامدهای سازمانی و اجتماعی
0.818	116.550	640.000	نظارت مستمر
0.283	458.899	640.000	وجود مسئولیت اجتماعی
0.738	100.439	384.000	پیامدهای اجتماعی در راستای حفظ منابع طبیعی
0.668	212.255	640.000	پیامدهای سازمانی در راستای نظام اداری سالم

با بررسی مقادیر Q^2 در جداول شماره (4) و (5) به این نتیجه می‌رسیم که هیچ یک از مقادیر Q^2 منفی نیستند و حداقل مقادیر لازم برای پیش‌بینی، برآورده شده و به دست آمده است.

آزمون معیار نیکویی برازش (GOF) : مهم‌ترین شاخص برازش مدل در تکنیک حداقل مجدورات جزئی شاخص GOF است. این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص R^2 و میانگین شاخص‌های اشتراکی قابل محاسبه است. معیار GOF توسط (تننهاوس و همکاران² 2004) ابداع گردید و طبق رابطه زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{average (Commonality)} \times \text{average (R2)}}$$

از آنجا که در حداقل مربعات جزئی مقدار Commonality با AVE برابر است فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\text{average (AVE)} \times \text{average (R2)}}$$

سه مقدار برای ارزیابی شاخص GOF وجود دارد:

اگر مقادیر به دست آمده بین 0.1 تا 0.25 باشد: ضعیف

اگر مقادیر به دست آمده بین 0.25 تا 0.36 باشد: متوسط

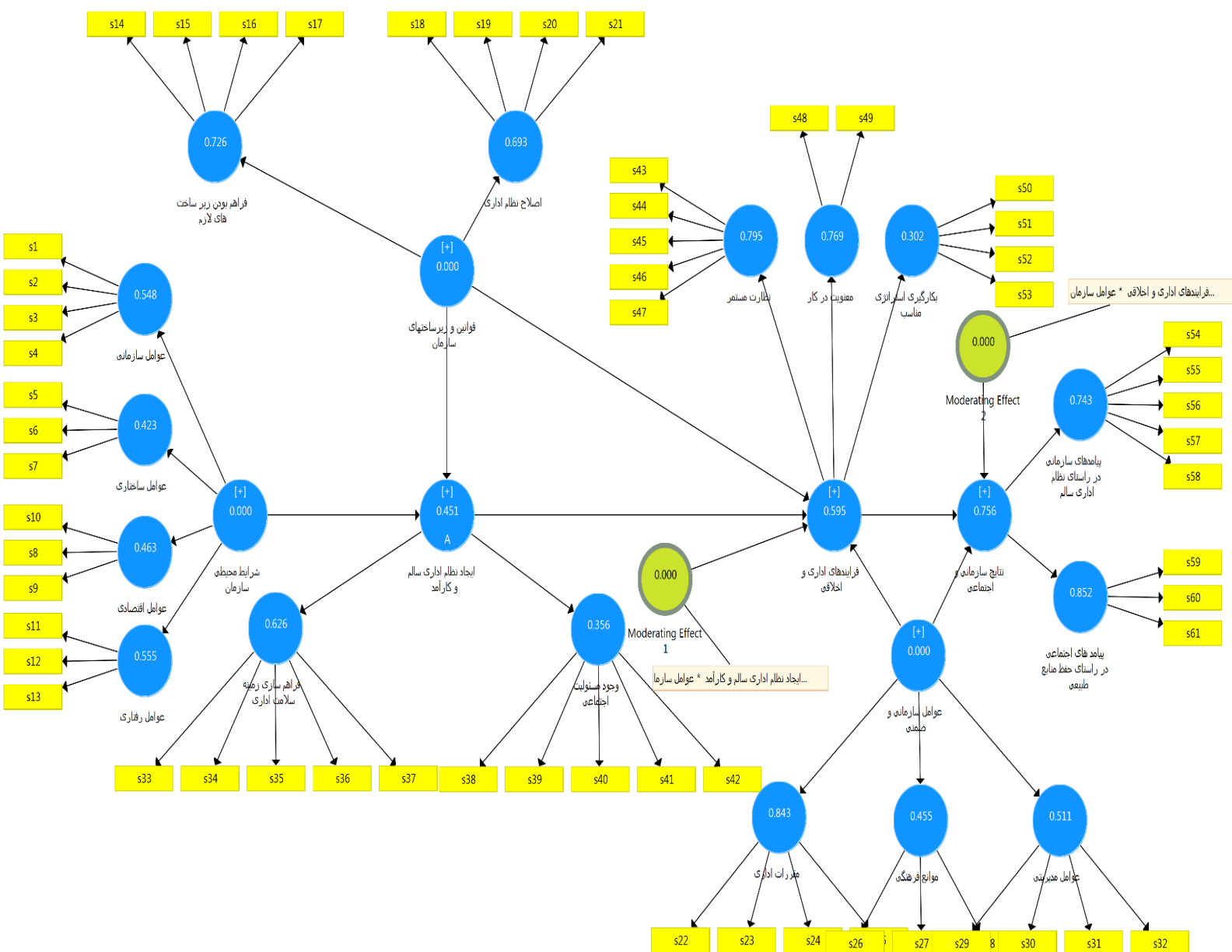
اگر مقادیر به دست آمده از 0.36 بیشتر باشد: قوی

تننهاوس و همکاران معتقدند شاخص GOF در مدل PLS راه حلی عملی برای این مشکل بررسی برازش کلی مدل است. این شاخص همانند شاخص‌های برازش در روش‌های مبتنی بر کوواریانس عمل می‌کند. همچنین می‌توان از آن برای بررسی اعتبار یا کیفیت مدل PLS به صورت کلی استفاده کرد. این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. شکل 2، ضرایب مسیر مدل فرضیه‌های تحقیق را نمایش می‌دهد. ضریب مسیر بیان‌کننده وجود رابطه علی خطی و شدت و جهت این رابطه بین دو متغیر است. در حقیقت همان ضریب رگرسیون در حالت استاندارد است که در مدل‌های ساده تر رگرسیون ساده و چندگانه مشاهده می‌گردید. عددی بین 1- تا 1+ است که اگر برابر با صفر شوند، نشان دهنده ی نبود رابطه ی علی خطی بین دو متغیر است شکل 3، آماره تی مدل را نمایش می‌دهد که چنانچه مقدار آماره تی برای مسیری بزرگتر از 1/96 باشد، می‌توان نتیجه گرفت که این مسیر معنی‌دار بوده و فرضیه مورد نظر در سطح خطای 0/05 مورد تایید قرار می‌گیرد. در ادامه مدل تحقیق در حالت ضرایب معناداری نمایش داده می‌شود. شکل (4) سطح معناداری متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد در صورتی که احتمال ایجاد نتایج در اثر خطای تصادفی کمتر از 0.05 باشد نتایج معنی دار هستند و فرضیه صفر رد و فرضیه‌های تحقیق تایید می‌شوند و در صورتی که بیشتر از این سطح باشد نتایج معنی دار نیست که در این صورت فرضیه ی صفر تایید و فرضیه پژوهش رد می‌شود. همانطور که در شکل (4) مشاهده می‌شود برای کلیه فرضیه‌های تحقیق سطح معناداری زیر 5 درصد بوده بنابراین روابط موجود با سطح اطمینان 95 درصد تایید می‌شوند. مقدار GOF برای مدل پژوهش برابر با 0.776 به دست آمد که نشان دهنده ی برازش کلی قوی مدل است. طبق نتیجه زیر:

$$\text{average(AVE)} = 0.760 \quad \text{average(R2)} = 0.793 \quad GOF = \sqrt{0.760 \times 0.793} = 0.776$$

1- Goodness of fit test

2 - Tenenhaus et al



شکل (5) مدل تحقیق در حالت ضرایب استون گیسر

شکل (5) بالا، مدل تحقیق در حالت ضرایب استون گیسر را نشان می دهد همانگونه که مشاهده می شود. هیچ یک از مقادیر Q منفی و حداقل مقادیر لازم برای پیش بینی، برآورده شده است.

در این بخش از پژوهش، نتایج حاصل از مدل کمی تحقیق به وسیله ضرایب مسیر و آماره تی مورد آزمون قرار گرفته‌اند. چنانچه مقدار آماره تی برای مسیری بزرگتر از 1/96 باشد، می‌توان نتیجه گرفت که این مسیر معنی‌دار بوده و رابطه مورد نظر در سطح خطای 0/05 مورد تایید قرار می‌گیرد. جدول شماره‌ی (6)، نتایج حاصل از آزمون تی را نشان می‌دهد.

جدول (6) - نتایج آزمون تی

نتیجه	سطح معناداری	آماره تی	ضریب مسیر	متغیر		
				تعدیلگر	وابسته	مستقل
تأیید	0.000	18.053	0.856		نظام اداری سالم و کارآمد	شرایط محیطی سازمان
تأیید	0.000	5.523	0.228		فرایندهای اداری و اخلاقی	نظام اداری سالم و کارآمد
تأیید	0.012	2.514	0.304		نتایج سازمانی و اجتماعی	فرایندهای اداری و اخلاقی
تأیید	0.018	2.383	0.124		نظام اداری سالم و کارآمد	قوانین و زیرساختهای سازمان
تأیید	0.000	7.090	0.552		فرایندهای اداری و اخلاقی	قوانین و زیرساختهای سازمان
تأیید	0.005	2.425	0.102	عوامل سازمانی و ضمنی	فرایندهای اداری و اخلاقی	نظام اداری سالم و کارآمد
تأیید	0.000	2.711	0.112	عوامل سازمانی و ضمنی	نتایج سازمانی و اجتماعی	فرایندهای اداری و اخلاقی

نتیجه فرضیه اول: ضریب مسیر شرایط محیطی سازمان-نظام اداری سالم و کارآمد 0.856 است. آماره تی برای این ضریب نیز 18.053 است و مقدار آن بیشتر از آستانه معنی‌داری یعنی 1.96 بدست آمده است. لذا تأثیر مستقیم و معنا دار شرایط محیطی سازمان بر نظام اداری سالم و کارآمد تایید می‌شود.

نتیجه فرضیه دوم: ضریب مسیر نظام اداری سالم و کارآمد-فرایندهای اداری و اخلاقی 0.228 است. آماره تی برای این ضریب نیز 5.523 است و مقدار آن بیشتر از آستانه معنی‌داری یعنی 1.96 بدست آمده است. لذا تأثیر مستقیم و معنا دار نظام اداری سالم و کارآمد بر فرایندهای اداری و اخلاقی تایید می‌شود.

نتیجه فرضیه سوم: ضریب مسیر فرایندهای اداری و اخلاقی-نتایج سازمانی و اجتماعی 0.304 است. آماره تی برای این ضریب نیز 2.514 است و مقدار آن بیشتر از آستانه معنی داری یعنی 1.96 بدست آمده است. لذا تأثیر مستقیم و معنادار فرایندهای اداری و اخلاقی بر نتایج سازمانی و اجتماعی تایید می شود.

نتیجه فرضیه چهارم: ضریب مسیر قوانین و زیرساختهای سازمان-نظام اداری سالم و کارآمد 0.124 است. آماره تی برای این ضریب نیز 2.383 است و مقدار آن بیشتر از آستانه معنی داری یعنی 1.96 بدست آمده است. لذا تأثیر مستقیم و معنادار قوانین و زیرساختهای سازمان بر نظام اداری سالم و کارآمد تایید می شود.

نتیجه فرضیه پنجم: ضریب مسیر قوانین و زیرساختهای سازمان-فرایندهای اداری و اخلاقی 0.552 است. آماره تی برای این ضریب نیز 7.090 است و مقدار آن بیشتر از آستانه معنی داری یعنی 1.96 بدست آمده است. لذا تأثیر مستقیم و معنادار قوانین و زیرساختهای سازمان بر فرایندهای اداری و اخلاقی تایید می شود.

نتیجه فرضیه ششم: ضریب مسیر نقش تعدیلگر عوامل سازمانی و ضمنی بر رابطه نظام اداری سالم و کارآمد و فرایندهای اداری و اخلاقی 0.102 است. آماره تی برای این ضریب نیز 2.425 است و مقدار آن بیشتر از آستانه معنی داری یعنی 1.96 بدست آمده است. لذا تأثیر تعدیلی عوامل سازمانی و ضمنی بر رابطه نظام اداری سالم و کارآمد و فرایندهای اداری و اخلاقی تایید می شود.

نتیجه فرضیه هفتم: ضریب مسیر نقش تعدیلگر عوامل سازمانی و ضمنی بر رابطه فرایندهای اداری و اخلاقی با نتایج سازمانی و اجتماعی 0.112 است. آماره تی برای این ضریب نیز 2.711 است و مقدار آن بیشتر از آستانه معنی داری یعنی 1.96 بدست آمده است. لذا تأثیر تعدیلی عوامل سازمانی و ضمنی بر رابطه فرایندهای اداری و اخلاقی با نتایج سازمانی و اجتماعی تایید می شود.

نتیجه گیری

هدف این پژوهش مدلسازی معادلات ساختاری سلامت اداری بر اساس مسئولیت اجتماعی در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم بود. بر اساس مدل مفهومی پژوهش که شامل شش بُعد شامل 1- شرایط محیطی سازمان منابع طبیعی و آبخیزداری (دارای چهار مؤلفه: عوامل سازمانی، عوامل ساختاری، عوامل اقتصادی و عوامل رفتاری)، 2- قوانین و زیرساختهای سازمان (دارای دو مؤلفه: فراهم بودن زیر ساخت های لازم و اصلاح نظام اداری) و 3- عوامل سازمانی و ضمنی (دارای سه مؤلفه: مقررات اداری، موانع فرهنگی و عوامل مدیریتی) 4- ایجاد نظام اداری سالم و کارآمد (دارای دو مؤلفه: فراهم سازی زمینه سلامت اداری و وجود مسئولیت اجتماعی) 5- نقش فرایندهای اداری و اخلاقی (دارای سه مؤلفه: نظارت مستمر، معنویت در کار و بکارگیری استراتژی مناسب) و 6- نتایج سازمانی و اجتماعی (دارای دو مؤلفه: پیامدهای سازمانی در راستای نظام اداری سالم و پیامدهای اجتماعی در راستای حفظ منابع طبیعی) می باشد و تمامی این ابعاد در قالب فرضیات موجود (هفت فرضیه موجود پژوهش) روابطشان مورد تایید قرار گرفت و همچنین تمامی فرضیات روابط معنادار و مثبت داشتند. با توجه به نتایج به دست آمده می توان گفت: سلامت اداری، یکی از واضح ترین و روشن ترین شاخص ها و ملاک های سنجش اثربخشی در سازمان ها و ادارات است. در سازمانی که سالم است مدیر با آغوشی باز با کارمندان زیردست خود استقبال می کند این امر سبب می شود رضایت شغلی و افزایش انگیزه در کارکنان صورت گیرد. مایلز (1969) اعتقاد دارد سلامت سازمانی به استقامت و بقای سازمان و سازگاری با محیط پیرامونی خود منجر می گردد. رشد و توسعه در هر جامعه ای به عملکرد کارآمد و اثربخش سازمان ها، نهادها و شرکت ها و در نتیجه عملکرد کارآمد و اثربخش کارکنان شاغل در این نهادها و سازمان ها بستگی دارد. جامعه از سازمان ها تأثیر می پذیرد؛ بنابراین فعالیت سازمان ها باید طوری باشد که تأثیرات مثبت فعالیت هایشان را به حداکثر برسانند و در صدد حل مسائل و مشکلات جامعه ای که

در آن فعالیت می کنند بر آیند. (حبیبی و شیفته، 1399). مسئولیت اجتماعی سازمان موضوعی حساس و عامل اساسی بقا و حیات هر سازمانی به حساب می آید. سازمان های سرآمد و پیشرو به عنوان سازمان هایی که پاسخگو هستند و در عین حال با شفافیت عمل می کنند، برای شفافیت و پاسخگویی به ذینفعان، ارباب رجوعان و مشتریان خود در قبال عملکردهایشان باید به تعهدات خود در قبال مسئولیت اجتماعی عمل کنند و مطمئن شوند که به این تعهدات در کل سازمان عمل می کنند و مسئولیت اجتماعی برای آنان مزیتی دو سویه خواهد داشت پس میتوان نتیجه گرفت که مسئولیت پذیری اجتماعی از مهمترین عنصرهای بنیادین سازمان ها می باشد، به طوری که مهم دانستن آن و رعایت آن هم باعث ارتقاء تعهد سازمانی و هم باعث رضایت ذینفعان ارباب رجوعان سازمان و مشروعیت بخشیدن به فعالیت های سازمان می شود. یکی از عوامل مهم که میتواند مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان را متأثر سازد سلامت اداری است. به عقیده ی مایلز سلامت اداری بر مجموعه ای از خصایص و ویژگی های سازمانی نسبتاً دائمی اشاره دارد. (رخ فروز و همکاران، 2021). یک سازمان سالم در حالی که استحکام و بقا در محیط را دارد توانایی لازم را برای سازگار شدن، انطباق پذیری و ادامه حیات و در محیط را نیز دارد و آن را افزایش می دهد. به عقیده ی (پارچ و باگمن¹ 2010) سازمانی سالم است که جو و فضای کاری درست و مناسب، توانایی حفظ و بقاء، پاسخگویی در قبال وظایف و عملکردها به ویژه در خصوص محیط پیرامونی و جامعه را داشته باشد. همچنین به عقیده آنها سیاست ها، خط مشی ها، روشها و اولویت ها در سازمان های سالم بر اساس توانمندسازی کارکنان و اهمیت دادن به آموزش مستمر، نوآوری، خلاقیت و هماهنگی و تطبیق با تغییرات محیطی بوده و برای مشتری مداری و احترام به ارباب رجوع، تنوع کارکنان، عدالت در سازمان، سلامت اداری و اثربخشی سازمانی اهمیت زیادی قائل هستند. در سازمانی که سالم است، مدیرانی با سطح تحصیلات بالا، متخصص، نخبه و متعهد به کار و سازمان و کارکنانی با عملکرد بالا با روحیه و انگیزه بالا وجود دارد که کار خود را با شور و اشتیاق انجام می دهند و افرادی تاثیر گذار و به نوعی مزیت رقابتی سازمان به شمار می روند و مایه پویایی، رشد و پیشرفت سازمان خواهند شد. کارشناسان علوم سیاسی، اقتصادی و اجتماعی در دهه های اخیر به بررسی و تجزیه و تحلیل جدی پدیده فساد اداری و پیدا کردن روش های تاثیر گذارتر و کاستن هزینه های مقابله با فساد اداری توجه نشان داده اند. یکی از این روش ها (با توجه به دلیل عدم موفقیت برنامه های مبارزه با فساد) بهبود سلامت سازمانی است؛ زیرا سلامت سازمانی به منزله هویت و روح حاکم بر سازمان است که نقش مهمی در شکل گیری رفتار (فردی و سازمانی) دارد و روشن است که بی توجهی به آن می تواند از درون، مقاومت افراد را در برابر مفاسد ضعیف کند. بر اساس ماده ی 29 قانون خدمات کشوری مدیران و سرپرستان مستقیم، مسئول نظارت و کنترل و حفظ روابط سالم کارمندان خود در انجام وظایف محوله می باشند و در مورد عملکرد آنان باید پاسخگو باشند. در صورتی که کارمندان مزبور با اقدامات خود موجب ضرر و زیان دولت گردند و یا تخلفاتی نظیر رشوه و یا سوءاستفاده در حیطه مدیریت مسئولان مزبور مشاهده و اثبات گردد، علاوه بر برخورد با کارمندان خاطی با مدیران و سرپرستان کارمندان (حسب مورد) نیز که در کشف تخلف یا جرایم سهل انگاری نموده باشند مطابق قوانین مربوط، با آنان رفتار خواهد شد. این قبیل اقدامات به مرور زمان، نهادینه شده و به صورت آداب، سنن و فرهنگ سازمان در خواهند آمد و به صورت سینه به سینه به نسل های بعدی نیز منتقل می شوند.

رسیدن به اهداف سازمانی و کارایی و اثربخشی در سازمانی وجود دارد که دارای نظام اداری سالم باشد. سازمانهای سالم می توانند تصمیمات درست، به موقع و مناسب بگیرند و در ارائه خدمات به مشتریان و ارباب رجوع با کیفیت عمل کنند. اداره منابع طبیعی و آبخیزداری یکی از سازمانهای بسیار مهم بوده و مسئولیت خطیری در حفظ، احیا، توسعه و بهره برداری از جنگلها و مراتع کشور که یکی از سرمایه های اساسی جوامع بشری هستند دارد. این سازمان در صورت مهیا بودن امکانات لازم و کافی در چارچوب نظام اداری و داشتن سلامت اداری می تواند با ارائه خدمات سالم و ارزنده در جهت حفظ منابع طبیعی و جلوگیری

از پدیده‌هایی همچون زمین‌خواری که به شدت سبب آسیب به منابع طبیعی می‌شود به تأمین نیازها و شکوفایی جامعه کمک نماید. از طرفی یکی از اصول استاندارد مسئولیت‌های اجتماعی که از مباحث مطرح در سطح بین‌المللی است، حساسیت در برابر سرمایه‌ها و منابع ملی است. بنابراین مسئولیت اجتماعی یکی از ارکان اساسی در اداره منابع طبیعی و آبخیزداری می‌باشد. از آنجایی که بهره‌برداری بیش اندازه و غیراصولی و به دور از قانون از جنگل‌ها و مراتع، آتش‌سوزی‌های عمدی و غیرعمدی و فشار مستمر برای تغییر کاربری عرصه‌های منابع طبیعی به کاربری مسکونی؛ از جمله مهمترین عوامل تخریب این منابع ارزشمند به شمار می‌رود؛ جلوگیری از این اتفاقات نیازمند نظام اداری سالم و کارآمد در ادارات منابع طبیعی بوده که در صورتی که همراه با مسئولیت‌پذیری قوی و بالایی باشد شاهد حفظ و احیای هر چه بیشتر این منابع ارزشمند خواهیم بود.

طبق دانش ما، مطالعه حاضر برای اولین بار باهدف مدلسازی معادلات ساختاری سلامت اداری بر مبنای مسئولیت اجتماعی در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم انجام شد. یکی دیگر از نقاط قوت این مطالعه، سنجش دیدگاه و نظرات خبرگان این زمینه بوده که به بهبود کیفیت سلامت اداری بر مبنای مسئولیت اجتماعی در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم منجر خواهد شد.

پیشنهادهات

بر اساس نتایج حاصل از تحقیق حاضر پیشنهادهاتی ارائه می‌گردد:

1- باید به این موضوع اهمیت داد که تمامی ذینفعان، مشتریان و ارباب رجوعان باید برای اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری دارای اهمیت باشند.

2- مدیران منابع طبیعی و آبخیزداری با قوه قضائیه تعاملی سازنده داشته باشند و برخورد قاطع را از قضات خواستار باشند و مطالبه کنند.

3- یکی از راه‌های ارتقا و بالا بردن شفافیت¹ و پاسخگویی²، پاسخگویی مدیران نسبت به عملکردها و تصمیماتشان می‌باشد؛ لذا باید برنامه ریزی‌ها و سیاست‌های لازم جهت مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی مدیران به انجام رسد. آنچه مهم است مدیران باید پاسخگویی تصمیمات خود باشند و آنچه که از این بخش مهمتر است میتوان به بازرسی از عدم انجام وظایف یاد نمود و آن هم بحثی است که در مباحث حسابرسی با عنوان حسابرسی عملکرد یاد می‌شود و باید بیشتر از قبل به این مهم اهمیت داده شود.

4- در خصوص ارتقا و افزایش ظرفیت‌ها و بینش مردمی نسبت به سلامت و همچنین مبارزه با فساد یکی از حوزه‌های ضروری بالا بردن فرهنگ عمومی از طریق ارائه آموزشهای عمومی در خصوص قبح و مضرات فساد و راه‌های مبارزه با آن می‌باشد؛ لذا لازم است برنامه‌های آموزشی برای گروه‌های سنی مختلف در مقاطع مختلف تدوین و طراحی گردد.

5- در خصوص رشد اخلاقیات، ضرورت توجه بر ارتقا اخلاق فردی و عدم تجمل‌گرایی و رعایت اعتدال و انصاف‌گرایی در کارها باید مورد توجه قرار گیرد. توجه داشتن به این موضوع باعث افزایش نظارت درونی می‌گردد و فرد با وجود عدم کنترل نظارتی نیز تخلفی انجام نداده و مانع از بروز فساد اداری می‌شود.

6- یکی از علل کاهش سلامت اداری و به تبع آن افزایش فساد اداری «ضعیف شدن اعتقادات دینی و مذهبی» می‌باشد لذا میتوان گفت اهمیت دارد تا بر ابعاد ایمانی و اعتقادی کارکنان توجه نمود با توجه به اهمیت این علت اگر به دنبال از بین بردن این معضل هستیم باید ریشه اصلی را از بین ببریم در اینجا سوق دادن کارکنان به سمت ایمان و اعتقادات یک عامل موثر در جلوگیری و

1 - Transparency

2 - Responsiveness

پیشگیری از بروز فساد است گفتنی است که در بین راهکارهای منتخب و برگزیده، راهکار نهادینه سازی فرهنگ سازمانی بر مبنای ارزشهای اسلامی و کرامت انسانی در سازمانها دارای بیشترین همبستگی با علت مذکور می باشد است که هم از لحاظ آماری دارای مفهوم است هم از لحاظ محتوایی این جمله برگرفته از سیاستهای کلی نظام اداری است.

7- عدم وجود نظام شایسته سالاری و شایسته گزینی در انتخاب مدیران و وجود فساد در بین مدیران ارشد و مقامات سازمان و تقلید و الگو قراردادن مدیران فاسد توسط کارکنان از دلایل دیگر می باشند لذا باید رعایت اخلاق اسلامی در انتصاب مدیران صورت گیرد چون کارکنان مقلدان رفتار مسئولین در سازمان می باشند.

8- مدیران منابع طبیعی و آبخیزداری به حقوق و مزایای کارکنان توجه داشته باشند زیرا در صورت ضعف و کمبود در این مورد زمینه بروز فساد فراهم می گردد .

9- فرهنگ سازی حفاظت از منابع طبیعی ، جنگلها و اراضی ملی باید مورد توجه مدیران باشد و این مورد را از طریق آموزش جوامع محلی ، روستائینان ، تشکلهای حامی منابع طبیعی و محیط زیست و همچنین رسانه ملی پیگیری کنند .

10- در راستای حمایت قضایی قاطع از ضابطین قضایی (مامورین یگان حفاظت) منابع طبیعی ، مانند ضابطین قضایی محیط زیست آنان نیز به صورت مسلح (سلاح گرم) به ماموریت های خود پردازند چرا که در بعضی موارد جان آنان به خطر افتاده است و این اقدام می تواند از لحاظ روانی متخلف را تحت تاثیر قرار داده و موجب جلوگیری از به خطر افتادن جان مامورین یگان حفاظت گردد.

11- برای حفاظت از اراضی ملی و همچنین جلوگیری از آتش سوزی و مقابله با آن از علم روز استفاده گردد و در زمینه آموزش نیز این مورد پویا باشد .

12- مدیران منابع طبیعی و آبخیزداری علاوه بر فعالیت های سازمانی باید نسبت به مسئولیت اجتماعی خود که همان وظیفه و ماموریت اصلی آنهاست عمل کنند و مراقب اقداماتشان که می تواند بر محیط زیست و اراضی ملی تاثیر منفی بگذارد باشند .

13- مسئولیت اجتماعی اصلی منابع طبیعی و آبخیزداری همان حفظ و حراست از اراضی ملی که ماموریت اصلی این سازمان نیز می باشد، پس مدیران باید توجه بیشتری به این موضوع داشته باشند و بستر ، زمینه ها و ابزار لازم را در این مورد آماده کنند و توجه لازم بر عوامل تاثیر گذار (عوامل درونی ، عوامل بیرونی) ، راهبردها و آموزش را داشته باشند .

14- بعضی از قوانین و مقررات به دلیل سختگیری بیش از حد و تشریفاتی بودن سبب طولانی شدن صدور مجوزها و کارها شده و ارباب رجوعان متوسل به پیدا کردن راه میانبر که همان رشوه دادن و هدیه و غیره می باشد می شوند لذا باید قوانین و مقررات موجود مورد بازنگری قرار گرفته و این مورد تسهیل گردد .

15- در کلاس های ابتدایی که بنیاد آموزشی و شکل گیری فرهنگ جامعه می باشد درس ها و حتی کتاب در مورد منابع طبیعی و محیط زیست برای دانش آموزان تدریس گردد .

سپاسگزاری

در پایان از همکاری و همراهی مدیران و پرسنل اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم تقدیر و تشکر می گردد.

منابع

- الوانی، سیدمهدی و دانایی فرد ، حسن (۱۳۸۸). گفتارهایی در فلسفه تئوریهای سازمان دولتی ، تهران : صفار

- اکبری کیا محمدعلی ، امینی سابق زین العابدین ، ساده ، احسان (1399) طراحی و تبیین الگوی فرهنگ سازمانی اخلاق مدار در جهت ارتقاء سلامت اداری با رویکرد آمیخته تئوری داده بنیاد و مدلسازی معادلات ساختاری، فصلنامه سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، دوره ۴، شماره ۱ صفحات 66-74.
- جبارزاده، سیدوحید. رمضان، رهام. پهلوان، پریسا و رمضان، رضا (1394) تعیین میزان تحقق برنامه تحول نظام اداری در سلامت نظام اداری، کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، آلمان: برلین
- حبیبی، مهتاب و شیفته، مریم (1399). سلامت اداری در سازمان های دولتی، پنجمین کنفرانس ملی نقش مدیریت در چشم انداز 1404، رشت.
- داداش آغچه کند، سمیرا (1396) بیش اعتمادی مدیران و مسئولیت اجتماعی. پایان نامه کارشناسی ارشد. گروه مدیریت دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم
- عباسپور، عباس (1384). مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها). تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها، سمت، تهران
- میانداری، کمال. عابدی جعفری، حسن. نجاری، رضا. مهدی پور، راضیه (1393) ارائه یک مدل ترکیبی برای طراحی و تبیین سازمان سالم «مطالعه موردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی»، مطالعات رفتار سازمانی. سال سوم بهار و تابستان 1393 شماره 1 و 2 (پیاپی 8 و 9). صص 47-74
- هاشمی، سید محمد (1387) حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران، جلد دوم، تهران: میزان
- همایونی غلامحسین، رستگار عباسعلی، عابدی جعفری حسن، دامغانیان حسین (1399) مدل سازی علی ارتقای سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه علمی پژوهشی حقوق اداری، سال هفتم، شماره 23، تابستان 247-272
- Bernal, Irene & Quintana-García, Cristina & Marchante-Lara, Macarena. (2021). Research trends in occupational health and social responsibility: A bibliometric analysis. *Safety Science Journal*. 137. 105167. 10.1016/j.ssci.2021.105167. 137(4), 142–164.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1) 39-5
- Parsch, Janet H. and Baughman, M. Sue (2010). "Towards Healthy Organizations: The Use of Organization Development in 58 Academic Libraries", the *Journal of Academic Librarianship*, Volume 36, Number 1: P. 3–19.
- Rokhforouz, fatemeh & rokhforouz, zahra & hashemian, maryam & nasirzadeh, Mostafa. (2021) Investigating the relationship between organizational health and social responsibility of administrative staff of Rafsanjan University of Medical Sciences. *Occupational Hygiene and Health Promotion*. 10.18502/ohhp.v5i2.7011. 5(2): 143-154
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Tenenhaus, M., Amato, S., Esposito Vinzi, V., (2004), A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modeling, *Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting*, Vol. Contributed Papers, CLEUP, Padova, pp. 739–742.
- Wu, M.W., Shen, C.H., (2013). Corporate social responsibility in the banking industry: motives and financial performance. *J. Bank. Financ.* 37 (9), 3529e354
- TI Source Book, 2000: 35. [Http://www.transparency.org.nz/docs/2000/elements-of-a-nationalintegrity-system.pdf](http://www.transparency.org.nz/docs/2000/elements-of-a-nationalintegrity-system.pdf)