

February-March 2021, Volume 10, Issue 1

The Correlation Model of E-Government and Organizational Agility with the Mediating Role of Social Responsibility in the staff of the Ministry of Sports and Youth

Adele Sadeghi Moghaddam¹, Farideh Ashraf Ganjouei ^{2*}, Farshad Tojari³

1- Sport Management Department, School of Physical Education, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2- Sport Management Department, School of Physical Education, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (**Corresponding author**)

Email: Ganjouei@yahoo.com

3- Sport Management Department, School of Physical Education, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Received: 23 Oct 2020

Accepted: 24 Jan 2021

Abstract

Introduction: Rapid changes in the organizational environment depend on increasing social responsibility and organizational agility. One way to achieve organizational agility is to use e-government. The aim of this study was to determine the correlation model of E-Government and organizational agility with the mediating role of social responsibility in the staff of the Ministry of Sports and Youth.

Methods: This descriptive-correlational study was performed on 300 staff members of the Ministry of Sports and Youth who were simple randomly selected (lottery). The instruments used were demographic questionnaire, "E-Government Questionnaire", "Organizational Agility Questionnaire" and "Corporate Social Responsibility Questionnaire". Face validity, content by qualitative method and convergence of questionnaires and reliability by internal consistency method were evaluated and confirmed by calculating Cronbach's alpha coefficient and composite reliability. The collected data were analyzed in SPSS. 18 and PLS. 23.

Results: The values of t-statistic were positive for the relationship between e-government and organizational agility and social responsibility as well as the relationship between social responsibility and organizational agility and were reported to be significant at 99% confidence level. The values of standard coefficients of e-government path on social responsibility, social responsibility on organizational agility and e-government on organizational agility through social responsibility were reported as positive. The model of structural equations was evaluated and validated using the goodness-of-fit index.

Conclusions: There is a positive and significant correlation between e-government and organizational agility. The variable of social responsibility in the relationship between e-government and organizational agility plays a relative mediating role. It is suggested to provide the ground for organizational agility by expanding the fields of e-government development and simultaneous training on social responsibility.

Keywords: E-government, Organizational Agility, Employees Social Responsibility.

الگوی همبستگی دولت الکترونیک و چابکی سازمانی با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان

عادلہ صادقی مقدم^۱، فریده اشرف گنجویی^{۲*}، فرشاد تجاری^۳

- ۱- گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
۲- گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول).
ایمیل: Ganjouei@yahoo.com
۳- گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۸/۰۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۰۵

چکیده

مقدمه: تغییرات سریع محیط سازمانی منوط به افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی و چابکی سازمان است. یکی از روش‌های دستیابی به چابکی سازمانی، استفاده از دولت الکترونیک است. هدف مطالعه حاضر، تعیین الگوی همبستگی دولت الکترونیک و چابکی سازمانی با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان می‌باشد.

روش کار: این مطالعه توصیفی-همبستگی بر روی ۳۰۰ تن از کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان که بصورت تصادفی ساده (قرعه‌کشی) انتخاب شده بودند، انجام شد. ابزار مورد استفاده پرسشنامه جمعیت‌شناختی، "پرسشنامه دولت الکترونیک" (E-Government Questionnaire)، "پرسشنامه چابکی سازمانی" (Organizational Agility Questionnaire) و "پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان" (Corporate Social Responsibility Questionnaire) بوده است. روایی صوری، محتوا به روش کیفی و همگرایی پرسشنامه‌ها و پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ و پایایی مرکب ارزیابی و تایید شد. داده‌های جمع‌آوری شده، در نرم‌افزارهای اس‌پی‌اس نسخه ۱۸، و پی‌ال‌اس نسخه ۲۳ تحلیل شد.

یافته‌ها: مقادیر آماره t برای ارتباط دولت الکترونیک با چابکی سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی و همچنین ارتباط مسئولیت‌پذیری اجتماعی با چابکی سازمانی مثبت بوده و در سطح اطمینان ۹۹ درصد، معنادار گزارش شد. مقادیر ضرایب استاندارد مسیر دولت الکترونیک بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر چابکی سازمانی و دولت الکترونیک بر چابکی سازمانی با واسطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی، مثبت گزارش شد. الگوی معادلات ساختاری با استفاده از شاخص نیکویی برازش ارزیابی شده و مورد تایید قرار گرفت.

نتیجه‌گیری: همبستگی مثبت و معنادار بین دولت الکترونیک و چابکی سازمانی وجود دارد. متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی در رابطه بین دولت الکترونیک با چابکی سازمانی، نقش میانجی نسبی را ایفا می‌کند. پیشنهاد می‌گردد تا با گسترش زمینه‌های توسعه دولت الکترونیک و آموزش‌های همزمان در باب مسئولیت‌پذیری اجتماعی، زمینه چابکی سازمانی فراهم گردد.

کلیدواژه‌ها: دولت الکترونیک، چابکی سازمانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان.

مقدمه

دنیای کنونی شاهد افزایش تغییرپذیری و رقابت در بین مشاغل، سازمان‌ها و محیط‌های کاری است؛ چنانکه محیط سازمان‌ها، نیازها و خواسته‌های آن‌ها سرعت تغییرپذیری بالایی دارند و سازمان‌ها نیاز دارند تا بدین تغییرات به گونه‌ای سریع پاسخ دهند. دولت الکترونیک یکی از عواملی است که می‌تواند سرعت رویه‌ها و فرایندهای روبرویی با تغییرات محیطی سازمان‌ها را بهبود بخشد (۱،۲). از آنجا که امروزه شرکت‌ها با مسائلی نظیر رقابت، جهانی شدن، فشارهای محیط کسب و کار مواجه هستند، شناخت و اهمیت فزاینده چابکی، پیش شرط موفقیت سازمانی است و از این رو ارزش عمومی دولت الکترونیک برای سازمان‌ها مشخص شده است (۳). از سوی دیگر، تنوع ذینفعان و عدم وجود سازوکارهای مناسب برای تبادل اطلاعات و همکاری بزرگترین چالش برای خدمات کارآمد دولت الکترونیک است (۴). ظهور رویکرد استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات برای توسعه در بخش عمومی مفاهیم جدیدی را ارائه داده است و دولت‌ها به طور روزافزونی به سمت یک مفهوم و چارچوب کلی با نام دولت الکترونیکی در حرکت هستند. فناوری اطلاعات و ارتباطات امکان مهندسی مجدد معماری دولت را فراهم می‌آورد (۵). دولت الکترونیک شامل استفاده از فناوری اطلاعات و به ویژه اینترنت برای بهبود خدمات دولتی به شهروندان، شرکت‌ها و سایر سازمان‌های دولتی است. دولت الکترونیک شهروندان را قادر می‌سازد تا بطور ۲۴ ساعته در هر روز از خدمات دولتی، ایالتی و محلی خدمات تعامل و دریافت کنند (۲).

از مهمترین عواملی که می‌تواند به سازمان‌ها در چنین شرایطی توانمندی و قدرت لازم را بدهد، چابکی سازمانی است؛ به گونه‌ای که چابکی سازمانی را به عنوان توانایی استراتژیک سازمان‌ها مطرح می‌کنند (۶،۷). چابکی سازمانی اغلب به عنوان یک ویژه‌گی جایگزینی و تغییرپذیری در نظر گرفته می‌شود، بدین معنا که سازمان‌ها نیاز دارند تا پیوسته در حال تغییر باشند. چابکی سازمانی به عنوان توانایی یک سازمان برای توسعه و بهره‌برداری از ساختار دانش خود برای موفقیت در محیط‌های نامشخص و غیر قابل پیش‌بینی نیز تعریف شده است (۸).

چابکی سازمانی نیازی اساسی برای سازمان‌هایی است که با شرایط در حال تغییر مواجه هستند و تغییرپذیری بخشی ضروری از آن‌ها می‌باشد، تا بتوانند دانش و منابع خود

عادله صادقی مقدم و همکاران

را برای پاسخگویی به محیط در حال تغییر بلادرنگ به کار بگیرند. چابکی سازمانی به معنای توانایی شرکت در سرعت تغییر یا انطباق در پاسخ به تغییرات است (۹،۱۰). شرکت‌ها و سازمان‌های چابک قادر به مقابله با شرایط سریع در حال رشد هستند و با استفاده از سرمایه‌گذاری در ایجاد فرصت‌های شغلی جدید، از تهدیدات غیرمنتظره سالم بیرون می‌آیند (۱۱).

برای روبرویی با تغییرات و دستیابی به چابکی سازمانی و استفاده بهینه از دولت الکترونیک، نیروی انسانی و مسئولیت‌پذیری آن‌ها در سازمان‌ها از اهمیتی اساسی برخوردار هستند. به همین دلیل از مسئولیت‌پذیری اجتماعی به عنوان عامل بقای هر سازمانی یاد می‌شود که در سال‌های اخیر از سوی سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته است (۱۲-۱۴). مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر اساس روش‌های مختلف می‌تواند عملکرد سازمان را بهبود بخشد. یکی از این روش‌ها، درگیر کردن کارکنان با تمام وجود با کار است. مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان ممکن است توسط کارکنان به عنوان منفعت شخصی نیز درک شود. چرا که بر اساس تعریف مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان، سازمان‌ها از ذینفعان اصلی خود مراقبت می‌کنند که شامل کارکنان و کارمندان نیز می‌باشد (۱۵). سازمان‌هایی که مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالاتری دارند، معمولاً مزایای بیشتری را به کارکنان خود اختصاص می‌دهند و شرایط کاری بهتری برای آن‌ها فراهم می‌کنند. مسئولیت‌پذیری اجتماعی یک وظیفه اخلاقی است و سبب برانگیختن سازوکارهای اخلاقی در فرد می‌گردد (۱۶). مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی در حقیقت دانش اجتماعی مصرف‌کننده را بهبود بخشیده و اعتماد و اعتبار شرکت‌ها را بالا می‌برد (۱۷).

نکوزاد و همکاران (۱۸) در مطالعه خود نشان دادند که استفاده از دولت الکترونیکی در راستای بکارگیری سواد سلامت الکترونیکی، به منظور پردازش مکانیزه اطلاعات سلامت با صرف حداقل هزینه روز به روز محسوس‌تر می‌شود. Ramli (۱۹) پژوهشی با عنوان «چالش‌های بکارگیری دولت الکترونیک در مالزی و کره جنوبی انجام داد. این مطالعه با هدف تشخیص و مقایسه مسائل مرتبط با بکارگیری دولت الکترونیک در مالزی بعنوان یک کشور در حال توسعه و کره جنوبی بعنوان یک کشور توسعه یافته انجام شد. نتایج ۶ عامل کلیدی در دولت الکترونیک شامل

خسروزاده و همکاران (۲۵) در پژوهش خود رابطه بین عدالت سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی افراد را بررسی کردند. آن‌ها نتیجه گرفتند عدالت سازمانی موجب رضایت شغلی شده و نهایتاً مسئولیت پذیری را افزایش می‌دهد. بر اساس مطالعات پیشینه نظری که ارائه شد، دولت الکترونیک از یک سو فرصتی است که می‌تواند سبب افزایش چابکی سازمانی گردد و از سوی دیگر، می‌تواند سبب افزایش مسئولیت پذیری اجتماعی گردد. سازمان‌ها با استفاده از دولت الکترونیک می‌توانند فرایندها و روندهای بروکراسی را کاهش دهند و چابکی سازمانی را افزایش دهند. برای رویارویی با تغییرات و دستیابی به چابکی سازمانی و استفاده بهینه از دولت الکترونیک، نیروی انسانی و مسئولیت پذیری آن‌ها در سازمان‌ها از اهمیتی اساسی برخوردار هستند. بر اساس بررسی متون می‌توان به این نتیجه رسید که بخشی از اثری که دولت الکترونیک بر چابکی سازمانی دارد ناشی از ارتقا و بهبود مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان است. بنابراین، مطالعه حاضر با هدف تعیین الگوی همبستگی دولت الکترونیک و چابکی سازمانی با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان انجام شد.

روش کار

پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان بوده که در حدود ۹۰۰ تن بودند. برای تعیین تعداد نمونه از نرم افزار سمپل پاور استفاده شد. بدین منظور از تعداد نمونه مکفی در یک گروه استفاده شد. نتایج به دست آمده با استفاده از این نرم افزار بر اساس متغیر چابکی سازمانی و با استفاده از میانگین نمونه پیش فرض ۷۵، انحراف حاشیه ای ۲، انحراف استاندارد ۱۷، تعداد نمونه ۲۸۰ تن برآورد شد. سپس در ادامه ۷ درصد نیز ریزش در نظر گرفته شد و ۳۰۰ تن به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده (قرعه‌کشی) انتخاب شدند. ملاک ورود به مطالعه، تمایل افراد به تکمیل پرسشنامه بوده است و هیچ مانعی برای انصراف از تکمیل پرسشنامه، برای داوطلبان وجود نداشت. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است. بخش اول پرسشنامه‌ها مربوط به سوالات جمعیت شناختی نمونه‌های پژوهش بود که شامل جنسیت، میزان تحصیلات و سابقه کاری بود.

کیفیت طراحی خدمات، کیفیت پشتیبانی فوری، کیفیت پشتیبانی مشتری، خطر زمان، خطر ممیزی مالی و خطر اجتماعی را مشخص کرد. Darwazeh و همکاران (۲۰) مطالعه‌ای با عنوان «تأثیر استفاده از دولت الکترونیک بر روی عملکردی شغلی در شهرداری بزرگ عمان» انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که دولت الکترونیک بر روی عملکرد کارکنان تأثیرگذار است. Cordella & Tempini (۲۱) در پژوهش خود نشان دادند که سازمان‌ها با استفاده از دولت الکترونیک می‌توانند فرایندها و روندهای بروکراسی را کاهش دهند و چابکی سازمانی را افزایش دهند. Shannak (۲۲)، مطالعه‌ای با عنوان «تأثیر اجرای دولت الکترونیک بر ساختار سازمانی را در سازمان‌های اردن» انجام داد. مطالعه مذکور با هدف شناسایی سطح کاربرد دولت الکترونیک و تغییرات در ساختار سازمان برای خدمت بهینه به شهروندان انجام شد. داده‌ها از طریق مصاحبه با کارکنان در وزارت اطلاعات و ارتباطات فناوری و وزارت آموزش و پرورش و بخش مالیات بر درآمد جمع‌آوری شد. نتایج نشان داد سطح خدمات برنامه دولت الکترونیک پایین و بسیار ابتدایی است. Luk (۲۳) در مطالعه خود تأثیر رهبری سازمان بر موفقیت خدمات دولت الکترونیکی را نشان داده است. در مطالعه وی، رهبری سازمانی به عنوان متغیر وابسته مورد بررسی قرار گرفته است و با بررسی عملکرد ۱۸ شرکت، تأثیر پیاده‌سازی دولت الکترونیکی بر تغییر سازمانی را با توجه به ۳ بعد استراتژی، ساختار و عملکرد نشان داد. یافته‌ها نشان داد که افراد تغییرات را تسهیل و محقق می‌سازند. نصیری ولیک بنی (۲۴) در مقاله‌ای با عنوان «رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده مدیریت شهری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان شهرداری» بیان می‌دارد که پیچیدگی مسائل شهری و نیاز به اطلاعات مرتبط با ویژگی‌های سازمانی و شغلی کارکنان جهت مدیریت و برنامه‌ریزی صحیح شهری و تنوع این اطلاعات، از جمله موارد مهم برای کارایی و اثربخشی مدیریت شهری می‌باشد. یافته‌ها همچنین نشان داد میزان حمایت سازمانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان، بالاتر از حد متوسط بود و بین میزان حمایت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی در اداره کل شهرداری همدان، همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. بر این اساس حمایت سازمانی، توان پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی را دارا می‌باشد.

Sharifi & Zhang (۲۷) Questionnaire) در سال ۲۰۰۰ توسط طراحی شده و دارای ۲۹ عبارت و ۴ بعد شامل سرعت عمل (rapidity) در ۶ عبارت (عبارت های ۱ تا ۶)، شایستگی (competency) در ۷ عبارت (عبارت های ۷ تا ۱۳)، پاسخگویی (responsiveness) در ۶ عبارت (عبارت های ۱۴ تا ۱۹) و انعطاف پذیری (flexibility) در ۱۰ عبارت (عبارت های ۲۰ تا ۲۹) می باشد و افراد بر اساس طیف ۵ تایی لیکرت (کاملاً موافقم = ۵، موافقم = ۴، بی نظرم = ۳، مخالفم = ۲، کاملاً مخالفم = ۱) به سوالات پاسخ می دهند. حداقل نمره در این پرسشنامه برابر با ۲۹ و حداکثر نمره ۱۴۵ می باشد و نمره بالا حاکی از میزان چابکی بیشتر سازمان است.

در پژوهشی که Nafei (۲۸) در بین ۲۸۵ تن از کارکنان بیمارستان های کشور مصر انجام داد، روایی محتوا به روش کیفی «پرسشنامه چابکی سازمانی» را با اخذ نظر ۱۰ تن از مدرسین دانشگاه های علوم پزشکی تایید کرده و پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ بر روی ۲۸۵ تن از کارکنان بیمارستان، ۰/۸۹ محاسبه کرد. Zain و همکاران (۲۹) در پژوهشی که در بین ۳۲۹ مدیر اجرایی در کارخانه های تولیدی کشور مالزی انجام داد، روایی محتوا به روش کیفی «پرسشنامه چابکی سازمانی» را ۱۰ تن از مدرسین دانشگاه بررسی و تایید شد و پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ بر روی نمونه ۳۲۹ مدیر اجرایی کارخانه های تولیدی کشور مالزی، ۰/۹۳ گزارش کردند.

در ایران، پژوهش سرلک و همکاران (۳۰) در بین ۸۵ تن از کارکنان بانک انصار انجام شد، روایی محتوا به روش کیفی «پرسشنامه چابکی سازمانی» با بهره گیری از نظر ۱۰ تن از کارشناسان خبره بانک انصار تایید شده و پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ بر روی جامعه آماری فوق، ۰/۹۲ محاسبه شده است. در پژوهش انصاری و همکاران (۳۱) که در بین ۷۲ تن از کارشناسان کارخانه فولاد کویر کاشان انجام شده، روایی محتوا به روش کیفی و صوری «پرسشنامه چابکی سازمانی» با توجه به نظرات ۱۰ تن از کارشناسان ارشد کارخانه فولاد کویر کاشان مربوطه تایید شده و پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ بر روی ۷۲ تن از کارکنان کارخانه، ۰/۷۵ بدست آورده اند.

«پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان» (Corporate

E-Government) «پرسشنامه دولت الکترونیک» (Questionnaire) که در سال ۲۰۰۵ با بررسی ۴۷ سازمان اتحادیه اروپا توسط Torres و همکاران (۲۶) طراحی شد. Torres و همکاران (۲۶) روایی محتوا به روش کیفی با بهره گیری از نظر ۱۰ تن از مدرسین دانشگاه و ۱۰ تن از صاحب نظران بررسی و تایید نمودند. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه آلفا کرونباخ بر روی ۴۷ پرسشنامه تکمیل شده، ۰/۸۰ ذکر شده است. این پرسشنامه دارای ۱۷ عبارت و ۹ بعد می باشد و افراد بر اساس طیف ۵ تایی لیکرت (بسیار مهم = ۵، مهم = ۴، تا حدی مهم = ۳، کم اهمیت = ۲، بی اهمیت = ۱) به سوالات پاسخ می دهند. ابعاد آن شامل: کیفیت طراحی خدمات (service design quality) در ۲ عبارت (عبارت های ۱ و ۲)، کیفیت طراحی وب سایت (web design quality) در ۲ عبارت (عبارت های ۳ و ۴)، کیفیت پشتیبانی فوری (immediate support quality) در ۲ عبارت (عبارت های ۵ و ۶)، کیفیت پشتیبانی مشتری (customer support quality) در ۲ عبارت (عبارت های ۷ و ۸)، خطر حریم خصوصی (privacy risk) در ۲ عبارت (عبارت های ۹ و ۱۰)، خطر عملکرد (performance risk) در ۲ عبارت (عبارت های ۱۱ و ۱۲)، خطر ممیزی مالی (financial audit risk) در ۲ عبارت (عبارت های ۱۳ و ۱۴)، خطر زمان (time risk) در ۲ عبارت (عبارت های ۱۵ و ۱۶) و خطر اجتماعی (social risk) در ۱ عبارت (عبارت ۱۷) هستند. حداقل نمره در «پرسشنامه دولت الکترونیک» برابر با ۱۷ و حداکثر نمره برابر با ۸۵ بوده و نمره بالاتر به معنی بکارگیری بیشتر دولت الکترونیک در سازمان میباشد.

در پژوهشی که محمودی (۲) بین ۱۷۵ تن از کارمندان بانک های دولتی ایران انجام داد، روایی محتوا به روش کیفی «پرسشنامه دولت الکترونیک» را با اخذ نظر ۱۰ تن از خبرگان و متخصصین بانک های دولتی ایران تایید نمود. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در جامعه آماری، ۰/۷۹ حاصل شد.

کریمیان و همکاران (۹) روایی محتوا به روش کیفی «پرسشنامه دولت الکترونیک» را با بهره گیری از نظر ۱۰ تن از مدرسین دانشگاه و صاحب نظران اداره گاز ایران تایید نموده و پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ ۱۲۰ تن از کارکنان اداره گاز استان تهران، ۰/۸۷ گزارش کرده اند.

«پرسشنامه چابکی سازمانی» (Organizational Agility)

Social Responsibility Questionnaire) که در سال ۲۰۱۰ توسط Galbreath (۳۲) با هدف سنجش مسئولیت اجتماعی در کسب و کار و کارآفرینی طراحی شده است و دارای ۲۸ عبارت و ۴ بعد شامل مسئولیت اقتصادی (economic responsibility) در ۷ عبارت (عبارت های ۱ تا ۷)، مسئولیت قانونی (legal responsibility) در ۷ عبارت (عبارت های ۸ تا ۱۴)، مسئولیت اخلاقی (moral responsibility) در ۷ عبارت (عبارت های ۱۵ تا ۲۱) و مسئولیت احتیاطی (precautionary responsibility) در ۷ عبارت (عبارت های ۲۲ تا ۲۸) می باشد و افراد بر اساس طیف ۵ تایی لیکرت (کاملاً موافقم = ۵، موافقم = ۴، بی نظرم = ۳، مخالفم = ۲، کاملاً مخالفم = ۱) به سوالات پاسخ می دهند. حداقل نمره در این پرسشنامه برابر با ۲۸ و حداکثر نمره ۱۴۰ می باشد و نمره بالا حاکی از میزان مسئولیت پذیری اجتماعی بالاتر سازمان است.

محمد شفیعی و احمد زاده (۳۳) با بررسی ۲۲۶ تن از مسافران شرکت های قطارهای مسافری در استان های تهران، اصفهان و خراسان روایی محتوا به روش کیفی «پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان» را با اخذ نظر ۱۰ تن از مدرسین و خبرگان صنعت ریلی تایید کرده و پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ بر روی ۲۲۶ مسافر قطار، ۰/۹۲ محاسبه کردند.

سلطانی و همکاران (۳۴) در پژوهشی که در بین ۲۲۶ تن از کارکنان در یک بیمارستان دولتی در استان مازندران انجام شد، جهت سنجش روایی سازه «پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان»، از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده کردند که بر اساس نتایج، ۴ عامل تایید شد. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ، بر روی ۲۲۶ تن کارکنان بیمارستان، ۰/۸۷ محاسبه شد.

در پژوهش حاضر، روایی محتوا به روش کیفی «پرسشنامه دولت الکترونیک»، «پرسشنامه چابکی سازمانی» و «پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان» با اخذ نظر ۱۰ تن از مدرسین مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی و ۱۰ تن از مدرسین مدیریت دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران بررسی شده و طبق نظرات آن ها تایید شد. به منظور بررسی روایی صوری، پرسشنامه ها در اختیار ۱۵ تن از دانشجویان دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی شاغل در وزارت ورزش و جوانان قرار گرفت که سطح دشواری، میزان تناسب و عدم ابهام سوالات بررسی

شده و روایی صوری پرسشنامه ها تایید شد. روایی همگرایی پرسشنامه ها به منظور سنجش میزان تبیین متغیر پنهان توسط متغیرهای مشاهده پذیر آن، محاسبه شد. مقدار میانگین واریانس استخراج شده برای «پرسشنامه دولت الکترونیک»، «پرسشنامه چابکی سازمانی» و «پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان» به ترتیب برابر با ۰/۵۴، ۰/۷۷ و ۰/۶۵ محاسبه شد که با توجه به اینکه اعداد مذکور بیشتر از ۰/۵ می باشند، روایی همگرایی هر سه پرسشنامه فوق تایید شد (۳۵).

مقادیر ضریب آلفا کرونباخ متغیرهای مشاهده پذیر با هدف تعیین پایایی یا سازگاری درونی آن ها با استفاده از ۴۰ نمونه در الگو محاسبه شد که برای متغیرهای «دولت الکترونیک»، «چابکی سازمانی» و «مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان» به ترتیب برابر با ۰/۸۷، ۰/۹۰ و ۰/۸۲ محاسبه شد که قابل قبول بودن این شاخص را نشان داد (۳۵). از سوی دیگر، به منظور لحاظ کردن اهمیت نسبی عبارت ها در ارزیابی پایایی، از شاخص پایایی مرکب استفاده شد. مقادیر مربوط به پایایی مرکب متغیرها به ترتیب برابر با ۰/۹۰، ۰/۹۳ و ۰/۸۸ بدست آمد که تمامی مقادیر این شاخص بیشتر از ۰/۷۰ است و بنابراین، پایایی مرکب عبارت ها تایید شد.

برای جمع آوری داده ها، ابتدا پرسشنامه های پژوهش توسط سازمان ورزش و جوانان تایید و سپس دریافت مجوز از حراست وزارت ورزش و جوانان دریافت شد. پرسشنامه ها طی چهار روز کاری بین کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان توزیع گردید. تکمیل پرسشنامه ها ۲۰ الی ۳۰ دقیقه زمان برده است.

نحوه توزیع متغیرهای مطالعه با استفاده از محاسبه شاخص مرکزی (میانگین)، شاخص های پراکندگی (واریانس و انحراف معیار) و شاخص های شکل توزیع (چولگی، کشیدگی) مشخص شد. جهت بررسی الگوی همبستگی دولت الکترونیک و چابکی سازمانی با نقش میانجی مسئولیت پذیری اجتماعی در کارکنان ورزشی از آزمون های تحلیل مسیر و معادلات ساختاری استفاده شد. برای تحلیل داده ها از نرم افزارهای اس پی اس نسخه ۱۸، الگوی معادلات ساختاری با پی ال اس نسخه ۲۳ استفاده شد.

یافته ها

بر اساس مطالعات کمی داده های جمع آوری شده مشخص

عادلۀ صادقی مقدم و همکاران

محاسبه شد که نتایج در (جدول ۱) آمده است. هرچه میزان انحراف معیار یک توزیع آماری بیشتر باشد، نشان می‌دهد که داده‌ها، دارای پراکندگی بیشتری هستند. مقدار چولگی مشاهده شده برای متغیرهای مورد مطالعه در بازه (۲، -۲) قرار دارد. یعنی متغیرهای پژوهش نرمال بوده و توزیع آن متقارن است. مقدار کشیدگی متغیرها نیز در بازه (۲، -۲) قرار دارد که نشان می‌دهد توزیع متغیرها از کشیدگی نرمال برخوردار است.

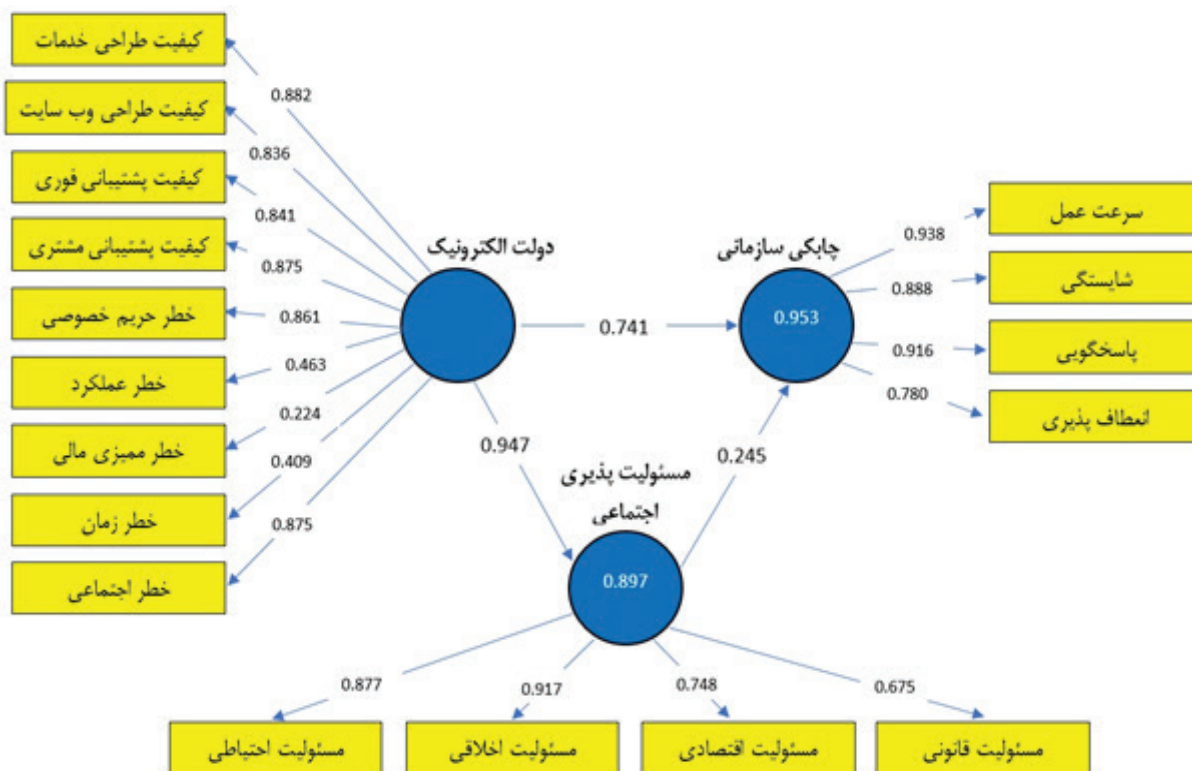
شد که ۴۳/۶۰ درصد از نمونه‌ها زن و ۵۶/۴۰ درصد مرد بودند. همچنین به لحاظ مدرک تحصیلی، ۲۰/۳۰ درصد از افراد دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۵۳/۴۰ درصد کارشناسی و ۲۶/۳۰ درصد کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. ۱۱/۳۰ درصد از افراد سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال، ۵۵/۶۰ درصد افراد سابقه کاری ۱۰-۲۰ سال و ۳۳/۱۰ درصد افراد سابقه کاری بیشتر از ۲۰ سال داشتند. شاخص‌های توصیف داده‌ها (نحوه توزیع متغیرهای پژوهش) شامل مرکزی، پراکندگی و شکل توزیع

جدول ۱: شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و توزیع عوامل

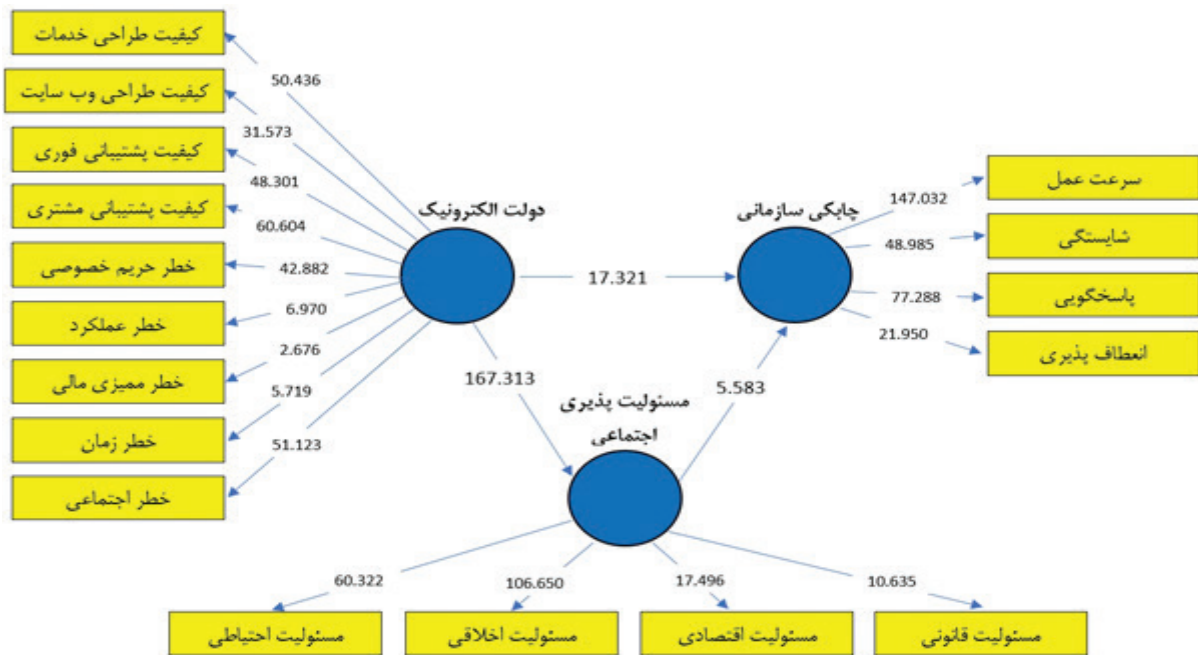
شاخص	دولت الکترونیک	چابکی سازمانی	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
مرکزی	۳/۲۶۵	۳/۰۲۶	۳/۳۰۹۶
پراکندگی	۰/۵۰۴	۰/۶۳۶	۰/۴۷۹
شکل توزیع	۰/۲۵۴	۰/۴۰۵	۰/۲۲۹
	-۰/۴۲۹	-۰/۵۰۸	-۰/۴۲۰
	۰/۵۸۸	۰/۷۳۴	۰/۶۹۹

مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان بر چابکی سازمانی برابر با ۰/۲۴۵ می‌باشد که تمامی ضرایب مذکور، مثبت می‌باشند. مقدار ضریب دولت الکترونیک بر چابکی سازمانی با واسطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی برابر با ۰/۲۳۲ می‌باشد که مقداری مثبت است.

نتایج شاخص ضریب استاندارد شده مسیرها در شکل ۱ نشان داده شده است. مقدار ضریب استاندارد شده دولت الکترونیک بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان برابر با ۰/۹۴۷، مقدار ضریب استاندارد شده دولت الکترونیک بر چابکی سازمانی برابر با ۰/۷۴۱ و مقدار ضریب استاندارد شده



شکل ۱: نمودار ضرایب استاندارد شده مسیر با متغیر میانجی



شکل ۲: مقدار آماره t الگوی پژوهش

معناداری ضرایب استاندارد مسیر برای متغیرهای مورد مطالعه، بررسی شده که نتایج آن در (شکل ۲ و جدول ۲)

جدول ۲: مقادیر ضرایب استاندارد شده متغیرهای آماری برای مسیرهای مختلف فرض های پژوهش

نتیجه	مقادیر P	آماره t	انحراف استاندارد	ضریب مسیر	رابطه بین متغیرها
تایید	۰/۰۱	۱۷/۳۲۱	۰/۰۴۳	۰/۷۴۱	دولت الکترونیک -> چابکی سازمانی
تایید	۰/۰۱	۱۶۷/۳۱۳	۰/۰۰۶	۰/۹۴۷	دولت الکترونیک -> مسئولیت پذیری اجتماعی
تایید	۰/۰۱	۵/۵۸۳	۰/۰۴۴	۰/۲۴۵	مسئولیت پذیری اجتماعی -> چابکی سازمانی
تایید	۰/۰۱	۵/۵۳۸	۰/۰۴۲	۰/۲۳۲	دولت الکترونیک -> مسئولیت پذیری اجتماعی

می باشد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار گزارش شد ($P\text{-Value} \leq 0.01$). براساس نتایج به دست آمده بین مسئولیت پذیری اجتماعی و چابکی سازمانی همبستگی مثبتی وجود دارد و بالا بودن مسئولیت پذیری اجتماعی باعث بهبود چابکی سازمانی در کارکنان ورزشی شده است. آماره t برای ارتباط دولت الکترونیک با چابکی سازمانی با واسطه مسئولیت پذیری برابر با ۵/۵۳۸ می باشد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار گزارش شد ($P\text{-Value} \leq 0.01$). براساس نتایج به دست آمده بین دولت الکترونیک و چابکی سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد و در این رابطه مسئولیت پذیری اجتماعی دارای نقش میانجی می باشد. به عبارت دیگر، بخشی از تأثیری که دولت الکترونیک بر چابکی سازمانی دارد مربوطه به تأثیری است که مسئولیت پذیری اجتماعی بر چابکی سازمانی در کارکنان ورزشی دارد. در ادامه به منظور بررسی معناداری نقش میانجی مسئولیت

همانطور که در (جدول ۲) مشخص است، مقدار آماره t برای ارتباط دولت الکترونیک با چابکی سازمانی برابر با ۱۷/۳۲۱ می باشد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار گزارش شد ($P\text{-Value} \leq 0.01$). بنابراین، براساس نتایج به دست آمده بین دولت الکترونیک و چابکی سازمانی همبستگی مثبتی وجود دارد و گسترش دولت الکترونیک باعث بهبود چابکی سازمانی در کارکنان ورزشی شده است. همچنین مقدار آماره t برای ارتباط دولت الکترونیک با مسئولیت پذیری اجتماعی برابر با ۱۶۷/۳۱۳ می باشد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار گزارش شد ($P\text{-Value} \leq 0.01$). بنابراین، براساس نتایج به دست آمده بین دولت الکترونیک و مسئولیت پذیری اجتماعی همبستگی مثبتی وجود دارد و گسترش دولت الکترونیک باعث بهبود مسئولیت پذیری اجتماعی در کارکنان ورزشی شده است. آماره t برای ارتباط مسئولیت پذیری اجتماعی با چابکی سازمانی برابر با ۵/۵۸۳

عادلۀ صادقی مقدم و همکاران

الکترونیک و چابکی سازمانی همبستگی مثبتی وجود دارد و گسترش دولت الکترونیک باعث بهبود چابکی سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان شده است. دولت الکترونیک با امکانات، مزایا و فرصت‌هایی که در اختیار سازمان‌ها قرار می‌دهد سبب می‌شود که سازمان‌ها به فرصت‌ها و منابع بیشتری برای تغییر پذیری و سازگاری با محیط پیرامونی خود دست یابند و سریع‌تر به خواسته‌ها و نیازهای محیطی خود پاسخ دهند. بنابراین، دولت الکترونیک با افزایش سرعت دسترسی سازمان‌ها به منابع، فرصت دستیابی به منابع بیشتر، خلق منابع جدید، شناخت منابع ناشناخته، کاهش فرآیند بازخورد بین محیط و سازمان می‌تواند عملکرد سازمان و چابکی سازمانی آن را بهبود بخشد. این یافته، با نتایج مطالعات کریمیان و همکاران (۹)، محمودی (۲) و Cordella & Tempini (۲۱) همسو است. براساس نتایج به دست آمده بین دولت الکترونیک و مسئولیت‌پذیری اجتماعی همبستگی مثبتی وجود دارد و گسترش دولت الکترونیک باعث بهبود مسئولیت‌پذیری اجتماعی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان شده است. یافته‌ها حاکی از آن است که دولت الکترونیک با ایجاد فرصت‌ها و منابع بیشتر که در اختیار کارکنان قرار می‌گیرد، سبب می‌شود تا کارکنان و سازمان، مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالاتری داشته باشد. یافته‌های مطالعه حاضر، با نتایج مطالعات محمودی (۲) و Shen & Benson (۳۶) همسو است.

بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و چابکی سازمانی همبستگی مثبتی وجود دارد و بالا بودن مسئولیت‌پذیری اجتماعی باعث بهبود چابکی سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان شده است. مسئولیت‌پذیری اجتماعی با ایجاد ارزش‌های اخلاقی درونی و ایجاد جایگاه اجتماعی مطلوب، سبب می‌شود تا کارکنان در سازگاری و پاسخگویی به نیازها و خواسته‌های محیطی و مشتریان دقت و سرعت عمل مطلوبی را داشته باشند، که به معنای افزایش چابکی سازمانی است که با نتایج مطالعه Carmeli و همکاران (۳۷) و مطابقت دارد. از سوی دیگر، علاوه بر افزایش هویت و ارزش‌های اخلاقی در سازمان، مسئولیت‌پذیری اجتماعی سبب کاهش انحرافات سازمانی می‌گردد. کاهش هزینه‌ها و هدررفت‌های سازمانی سبب می‌شود تا سازمان در روبرویی با چالش‌های محیطی هزینه‌های کمتری را صرف کنند و کارکنان از انجام رفتارهای انحرافی همانند از

پذیری اجتماعی در ارتباط بین دولت الکترونیک با چابکی سازمانی از آزمون سو بل استفاده شد. مقادیر آماره t برای تاثیر دولت الکترونیک بر چابکی سازمانی با مقدار خطای استاندارد ۰/۰۳۶، برابر با ۲۰/۱۷۸ بود؛ تاثیر دولت الکترونیک بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی با مقدار خطای استاندارد ۰/۰۰۶، برابر با ۱۳۸/۵۹۰ بود و تاثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر چابکی سازمانی با مقدار خطای استاندارد ۰/۰۳۸، برابر با ۶/۳۳۰ محاسبه شد.

با حضور متغیر میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی در ارتباط بین دولت الکترونیک با چابکی سازمانی، مقدار آماره سو بل بیشتر از ۲/۵۸ است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد (مقدار آماره P کمتر از ۰/۰۵). بر این اساس می‌توان اینطور نتیجه گرفت که متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی در ارتباط بین دولت الکترونیک با چابکی سازمانی، نقش میانجی دارد. از دیگر سو، از آنجا که ارتباط بین دولت الکترونیک با چابکی سازمانی هم بصورت مستقل و هم با حضور متغیر میانجی معنادار گزارش شد، می‌توان اینطور نتیجه گرفت که متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی متغیر میانجی نسبی است و نقش میانجی مطلق ندارد.

به منظور ارزیابی کیفیت و میزان برازش الگوی معادلات ساختاری، از شاخص نیکویی برازش استفاده شد. جذر میانگین مقادیر اشتراکی (GOF) دولت الکترونیک، چابکی سازمانی و مسئولیت‌پذیری سازمانی برابر با ۰/۸۲۱ محاسبه شد. ضریب نیکویی برازش متغیرها نیز برابر با ۰/۷۹۶ محاسبه شد که بیانگر قوی بودن الگو است و بنابراین، برازش مناسب الگو تأیید می‌شود.

بحث

مطالعه حاضر با هدف تعیین الگوی همبستگی دولت الکترونیک و چابکی سازمانی با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان انجام شد. نتایج حاصل از الگوی معادلات ساختاری نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین دولت الکترونیک و چابکی سازمانی کارکنان وجود دارد. متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی در ارتباط بین دولت الکترونیک با چابکی سازمانی، میانجی نسبی است و نقش متغیر میانجی مطلق ندارد. مقادیر ضرایب تعیین و معناداری ضرایب مسیر، روابط بین متغیرها در الگوی ساختاری را مورد تأیید قرار داد. براساس نتایج به دست آمده مشخص شد که بین دولت

- organizational agility, and firm performance: Enabling and facilitating roles on JSTOR. Information System Research. 2013;24(4):883-1167. <https://www.jstor.org/stable/24700287>, <https://doi.org/10.1287/isre.2013.0500>
7. Singh AK, Vinodh S. Modeling and performance evaluation of agility coupled with sustainability for business planning. Journal of Management Development. 2017;36(1):109-28. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2014-0140>
 8. Teece D, Peteraf M, Leih S. Dynamic capabilities and organizational agility: Risk, uncertainty, and strategy in the innovation economy. California Management Review. 2016;58(4):13-35. <https://doi.org/10.1525/cmr.2016.58.4.13>
 9. Karimian MV, Sardari A, Silavi I. [A study of relationship between intentions to E-government with organization agility]. Journal of Development Evolution Management. 2015;22:37-44. http://www.jdem.ir/article_488.html
 10. Tallon PP, Pinsonneault A. Competing perspectives on the link between strategic information technology alignment and organizational agility: Insights from a mediation model. Management Information System Quarterly. 2011;35(2):463-86. <https://doi.org/10.2307/23044052>
 11. Lu Y, Ramamurthy K. Understanding the link between information technology capability and organizational agility: An empirical examination. Management Information System Quarterly. 2011;35(4):931-54. <https://doi.org/10.2307/41409967>
 12. de Jong MDT, van der Meer M. How does it fit? Exploring the congruence between organizations and their corporate social responsibility (CSR) activities. Journal of Business Ethics. 2017;143(1):71-83. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2782-2>
 13. Ghadami M, Kowsar Z. [The relationship between E-government and organization social responsibility]. Management Studies in Development and Evolution. 2012;22(71):75-104. https://jmsd.atu.ac.ir/article_217.html
 14. M International. The KPMG survey of corporate responsibility reporting 2013. 2013. <https://www.researchgate.net/publication/280712152>
 15. Aguinis H, Glavas A. What we know and don't know about corporate social responsibility. Journal of Management. 2012;38(4):932-68. <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206311436079>, <https://doi.org/10.1177/0149206311436079>
 16. Tallon PP, Queiroz M, Coltman T, Sharma R. Information technology and the search for organizational agility: A systematic review with future research possibilities. Journal of Strategic Information Systems. 2019; 28(2):218-37. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2018.12.002>
 17. Kim S. The process model of corporate social responsibility (CSR) communication: CSR communication and its relationship with consumers' CSR knowledge, trust, and corporate reputation perception. Journal of Business Ethics. 2019;154(4):1143-59. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3433-6>
 18. Nekuzad N, Ahmady S, Hisseini M, Mohammadkhani K. [Related factors using electronic health literacy: A systematic review]. Journal of Health Promotion Management. 2019;8(1):53-63. <http://jhpm.ir/article-1-995-fa.html>
 19. Ramli RM. E-government implementation challenges in Malaysia and south Korea: A comparative study. Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries. 2017;80(1):1-26. <https://doi.org/10.1002/j.1681-4835.2017.tb00591.x>
 20. Darwazeh S, Khrisat D, Al Dajah S. Effect of application of E-government on the staff performance in the greater Amman municipality a field study. Research Business Management. 2016;3(2):19-40. <https://doi.org/10.5296/rbm.v3i2.9640>
 21. Cordella A, Tempini N. E-government and organizational change: Reappraising the role of ICT and bureaucracy in public service delivery. Government Information Quarterly. 2015;32(3):279-86. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2015.03.005>
 22. Shannak R. The impact of E-government implementation on the organizational structure: The case of Jordan. Perspectives of Innovations, Economics and Business. 2013;13(1):5-16.01 <https://doi.org/10.15208/pieb.2013.01>
 23. Luk SCY. The impact of leadership and stakeholders on the success/failure of E-government service: Using the case study of E-Stamping Service in Hong Kong. Government Information Quarterly. 2009;26(4):594-604. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2009.02.009>
 24. Nasiri Valikbani F. [The relationship between perceived organizational protection of urban management with social responsibility and municipal employees' job performance of Hamadan]. Journal of Urban Economics and Management. 2014;2:97-108. <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?ID=420305>
 25. Khosrozadeh M, Hosseini M, Kashaninia Z, Sedghi Goyaghaj N, Amini M. [The correlation between organizational justice and job satisfaction among nurses]. Health Promotion Management. 2016;5(2):1015. <http://jhpm.ir/>

- [article-1-587-fa.html](#)
26. Torres L, Pina V, Royo S. E-government and the transformation of public administrations in EU countries: Beyond NPM or just a second wave of reforms? *Online Information Review*. 2005;29(5):531-53. <https://doi.org/10.1108/14684520510628918>
 27. Zhang Z, Sharifi H. A methodology for achieving agility in manufacturing organisations. *International Journal of Operations and Production Management*. 2000; 20(4): 496-513. <https://doi.org/10.1108/01443570010314818>
 28. Nafei W. Organizational Agility: The Key to Organizational Success. *International Journal of Business and Management*. 2016;11(5):296. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n5p296>
 29. Zain M, Che Rose R, Abdullah I, Marsom M. The relationship between information technology acceptance and organizational agility. *Journal of Information Management*. 2004;42(6):829-39. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.09.001>
 30. Sarlak MA, Delangizian, Sohrab, Kakeh Baraei E. [The study of effective factors on creating agile organizations based on the Goldman and Nagel Model]. *Journal of Development Evolution Management*. 2016;1395(24):1-10. http://www.jdem.ir/?_action=article&au=14494&_au
 31. Ansari R, Abedi Sharabiani AA, Khayyat Khoshdooz M. [Impact of technology management on agility capabilities, case study in Kashan Steel Factory]. *Journal of Production and Operation Management*. 2016;7(1):191-214. https://jpom.ui.ac.ir/article_20919.html?lang=en
 32. Galbreath J. How does corporate social responsibility benefit firms? Evidence from Australia. *European Business Review*. 2010;22(4):411-31. <https://doi.org/10.1108/09555341011056186>
 33. MohammadShafiee M, Ahmadzadeh S. [The impact of organizational agility and corporate social responsibility on brand image]. *Journal of Brand Management*. 2017;4(1):41-78. https://bmr.alzahra.ac.ir/article_3448.html?lang=en
 34. Soltani M, Nejat S, Jafari K. [Exploring the effects of CSR on organizational commitment: The mediating role of corporate culture]. *Organisational Behavior Studies Quarterly*. 2016;4(15):172-145. http://obs.sinaweb.net/article_18884.html?lang=en
 35. Delavar A. [Research Methods in Psychology and Educational Sciences]. 41st Edition. Tehran: Virayesh; 2007. 312. <https://www.gisoom.com/book/11018856/>
 36. Shen J, Benson J. When CSR is a social norm: How socially responsible human resource management affects employee work behavior. *Journal of Management*. 2016;42(6):1723-46. <https://doi.org/10.1177/0149206314522300>
 37. Carmeli A, Gilat G, Waldman DA. The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies*. 2007;44(6):972-92. <https://www.jstor.org/stable/25123282>, <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00691.x>
 38. Folger R, Crapanzano R, Goldman B. What is the relationship between justice and morality? In: Greenberg J, A. Colquitt J, editors. *Handbook of Organizational Justice*. London: Lawrence Erlbaum Associates; 2005. p. 215-45. www.researchgate.net/publication/261358281
 39. Garriga E, Melé D. Corporate social responsibility theories: Mapping the territory. *Journal of Business Ethics*. 2004;53:51-71. <https://doi.org/10.1023/B:BUSI.0000039399.90587.34>
 40. Glavas A. Corporate social responsibility and organizational psychology: An integrative review. *Frontiers in Psychology*. 2016;7(144):1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00144>