

## بررسی تاثیر مسئولیت پذیری اجتماعی بر توسعه اهداف سازمانی

### (مطالعه موردی کارکنان شهرداری همدان)

فاطمه بیژنی تقی پور

نویسنده مسئول: کارشناس درآمد و رسانه شهرداری همدان [www.bijan.fatemeh@gmail.com](mailto:www.bijan.fatemeh@gmail.com)

تاریخ انتشار ۱۴۰۳/۰۶/۱۶

تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۰۶/۱۰

تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۰۶/۰۶

## Investigating the impact of social responsibility on the development of organizational goals (case study of Hamadan municipality employees)

<sup>۱</sup> Fatemeh Bijani Taghipour

Responsible author: Revenue and Media Expert, Hamadan Municipality

### Abstract

Organizational development in municipalities, which as an executive pillar of the country can help the urban complex in improving and making the structure more effective in the progress of the country. One of the important factors in organizational development activities is increasing the capabilities of the organization, especially in the dimension of organizational staff, increasing the sense of responsibility. In this study, the sense of responsibility of employees on organizational development was examined, and in this regard, seven hypotheses were formulated and tested based on theoretical foundations. A statistical sample of ۳۵۰ employees of Hamedan Municipality was collected and analyzed using a questionnaire, and the data was analyzed using SPSS software. The results showed that there is a relationship between the two variables of social responsibility and organizational development by ۰,۷۱, coping with crises by ۰,۵۹, increasing productivity by ۰,۶۷, increasing the level of participation and trust by ۰,۷۰, increasing problem-solving ability by ۰,۸۱, improving performance by ۰,۷۷, and developing skills by ۰,۷۵ in Hamedan Municipality. According to the results, according to the value of ۰,۸۱, according to the results of the path analysis to examine the effect of independent variables with beta value on organizational development, the variables of social belonging with a value of ۰,۲۷۹, internal commitment with a value of ۰,۲۱۹ and external commitment with a value of ۰,۲۲۷ had the most impact, which was significant.

Keywords: Social responsibility, organizational development, Hamedan Municipality

### چکیده

توسعه سازمانی در شهرداری ها که به عنوان رکن اجرایی کشور می تواند مجموعه شهری را در بهبود و اثر بخشی ساختار در پیشرفت کشور کمک کند. یکی از عوامل مهم در فعالیت های توسعه سازمانی افزایش قابلیت های سازمان به ویژه در بعد کارکنان سازمانی افزایش احساس مسئولیت پذیری است. در این پژوهش حس مسئولیت پذیری کارکنان بر توسعه سازمانی مورد بررسی قرار گرفت و در این راستا هفت فرضیه بر اساس مبانی نظری تدوین و به آزمون گذاشته شد. نمونه آماری شامل ۳۵۰ نفر از کارکنان شهرداری همدان با استفاده از پرسشنامه داده ها جمع آوری و تحلیل شد و به کمک نرم افزار SPSS داده ها تحلیل شد. نتایج نشان داد بین دو متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی و توسعه سازمانی به مقدار ۰,۷۱، مقابله با بحرانها به مقدار ۰,۵۹، افزایش بهره وری ۰,۶۷، افزایش سطح مشارکت و اعتماد ۰,۷۰، افزایش قدرت حل مسئله ۰,۸۱، بهبود عملکرد ۰,۷۷ و توسعه مهارت ها ۰,۷۵ در شهرداری همدان ارتباط وجود دارد. طبق نتایج با توجه به مقدار ۰,۸۱ طبق نتایج تحلیل مسیر برای بررسی تاثیر متغیرهای مستقل با مقدار بتا بر توسعه سازمانی نشان می دهد؛ متغیرهای تعلق اجتماعی با مقدار ۰,۲۷۹، تعهد درونی ۰,۲۱۹ و تعهد بیرونی با مقدار ۰,۲۲۷ بیشترین تاثیر را داشته اند که این تاثیر معنادار بوده اند.

**واژگان کلیدی:** مسئولیت پذیری اجتماعی، توسعه سازمانی، شهرداری همدان

سودمند و میزان تمایل و گشودگی آنان به تغییر و نوآوری متناسب است (کاراکایا و ایلماز، ۲۰۲۱). توسعه سازمانی به ویژه در شهرداری ها از انواع ارتباطات، موقعیت های دولتی و مداخلات اجتماعی استفاده می کند. عوامل موثر بر توسعه سازمانی طیف وسیعی از اهداف توسعه سازمانه مانند افراد، گروه ها، سازمان ها، روابط و جامعه تأثیر

### ۱. مقدمه

سازمان ها مجبور به حفظ قابلیت رقابتی خود برای بقا رشد در محیط پر رقابتی و متغیر بیرونی هستند. توانایی این سازمان ها در حرکت کردن و گام برداشتن همراه با رقابت، با انعطاف پذیری آن ها، مدیریت اثر بخش و

طرفی سازمان های مدرن به نظامهای با سطح بالای مسئولیت پذیری اجتماعی تکیه می کنند و این بدان معناست که مسئولیت پذیری اجتماعی کلید رابطه بین فرد و نظام های تخصصی است. در بررسی های اکتشافی به عمل آمده مشاهده می شود که مسئولیت پذیری اجتماعی در بسیاری از سازمان ها از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست (لاورنس<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱). برای موفقیت دولت ها در زمینه های مختلف به ویژه بعد شهرداری ها که با مردم به دلیل تنوع شغلی گسترده ای برخوردارند، این موضوع بسیار حایز اهمیت است. بنابراین، یکی از متغیرهای اساسی که تأثیر آن بر توسعه سازمانی مطرح می شود، مسئولیت پذیری اجتماعی است. در واقع، مسئولیت پذیری اجتماعی را می توان در کنار مسئولیت های اقتصادی و انسانی، بخشی از ثروت ملی به حساب آورد که بستر مناسبی برای بهره برداری از سرمایه انسانی و فیزیکی (مادی) و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می شود. بدون مسئولیت پذیری اجتماعی، هیچ اجتماعی به هیچ سرمایه ای نمی رسد؛ به طوری که بسیاری از گروه ها، سازمان ها و جوامع انسانی، بدون سرمایه اقتصادی و صرفاً با تکیه بر سرمایه انسانی و اجتماعی توانسته اند به موفقیت دست یابند، اما هیچ مجموعه انسانی، بدون مسئولیت و سرمایه اجتماعی نمی تواند اقدامات مفید و هدفمندی انجام دهد (پاتنام<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰، مارشال و استول<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱). میلیبرات<sup>۳</sup> معتقد است عملکرد مثبت شهرداری ها از نظم سنتی به مدرن، نیازمند مشارکت کارکنان و شهروندان است و تحقق این مشارکت نیز، نیازمند فراهم بودن، متقدمهای مهمی از جمله مسئولیت پذیری اجتماعی است. در این رابطه، مسئولیت پذیری اجتماعی عامل مهمی است که تعیین نقش و چگونگی تأثیرگذاری آن بر توسعه سازمانی و احیاناً به فعل درآوردن نیروی بالقوه آن، اخیراً مورد توجه ویژه در محافل علمی واقع شده است. دینسر (۲۰۱۹) بیان می کند که توسعه سازمانی بر رفتار انسان ها متمرکز شده است. فعالیت های توسعه سازمانی تصادفی و غیر برنامه ریزی شده نیستند. این فعالیت ها برنامه ریزی

می گذارد، بنابراین توسعه سازمانی یک میدان وسیع از عمل است (گهیل و دشپاند، ۲۰۲۱). تنها سازمان هایی که قادر به تعریف و شناسایی مشکلات سازمانی خود در زمان مناسب و به صورت آگاهانه هستند، می توانند فعالیت های توسعه سازمانی را انجام دهند (کاراکایا و ایلماز، ۲۰۲۰). توسعه سازمانی در مدیریت شهری می تواند مجموعه شهری را در بهبود و اثر بخشی ساختار به عنوان تغییرات پیوسته محیطی که برای مدل ها و فرایندهای جدید برای تغییر در سازمان بیان شده اند، کمک کند. با افزودن این مفهوم تغییر (پاسخ به تغییرات محیط خارجی) می توان به بهره وری و اثربخشی داخلی و خارجی سازمان دست یابیم (شاترویچ، ۲۰۱۹). یکی از عوامل مهم در فعالیت های توسعه سازمانی افزایش قابلیت های سازمان به ویژه در بعد کارکنان سازمانی افزایش احساس مسئولیت پذیری است که از طریق ایجاد آگاهی بهبود مستمر منابع انسانی، تمرکز بر آزادی، راستی و درستی، اعتماد به نفس و نوآوری است. توسعه هماهنگی و ارتباطات انسانی با محوریت مسئولیت پذیری اثر بخش به (همپسون و مک گلدریک، ۲۰۱۷). در طول رکود، مصرف کنندگان تمایل دارند بیشتر در بسته های کوچکتر خرید کنند، اطلاعات بیشتری را جستجو کنند و جایگزین ها را با دقت بیشتری ارزیابی کنند آنها شیوه های زندگی منظور دستیابی به اهداف مشترک و منافع ضروری است. در واقع ساختار سازمان که که بر فعالیت های توسعه سازمانی اثر می گذارد، باید مطابق با چشم انداز سازمان، مأموریت و شخصیت کارکنان باشد (جوادیان، ۱۴۰۰). توسعه سازمانی نسبت به سرنوشت خود و جامعه، نه تنها یک حق، بلکه یک تکلیف حتمی و ضروری و ارزشی مطلوب برای مدیران و کارکنان است. در این بین، کارکنان نیز به دلایل مختلف از جمله تحرک، استقلال طلبی، نوجویی، آرمان گرایی، اصلاح گرایی، عدم محافظه کاری و علاقه و شناختی که نسبت به مسائل سازمان پیدا می کنند، در قالب مسئولیت پذیری منعکس می شود (محمدی، ۱۳۱). بنابراین، تلاش هایی که با هدف جلب مشارکت کارکنان صورت می گیرد، اما از دید کارکنان به دنبال استفاده ی ابزاری از آنان تلقی و قدرت تصمیم گیری و انتخاب را از آنان سلب می کند، قرین موفقیت واقع نمی شود (تاج مزینانی، ۱۳۲، ۱۳۹۹). از

<sup>۱</sup> Lawrence

<sup>۲</sup> Marshall, Putnam & Stowell

<sup>۳</sup> Milberaths

شده، سنجیده و فرایندهای دائمی هستند. توسعه سازمانی شامل فعالیت‌های بلند مدت است که هدف نهایی آن افزایش اثربخشی و موفقیت‌های سازمان است. فرنچ (۲۰۱۹) بیان می‌کند که توسعه سازمانی شامل تلاش‌هایی وسیع برای بهبود توانایی‌های خود برای حل مسئله و مقابله با تغییرات محیط خارجی به کمک متخصص علوم رفتاری از داخل با خارج از سازمان است که معمولاً از آن شخص به عنوان "عامل تغییر" یاد می‌شود (کاراکایا و ایلماز، ۲۰۲۱). توسعه سازمان اساساً فرایندی مردم‌گرا است، شامل تلاش‌هایی برای دستاوردهایی بهتر در زمینه‌های شرایط کاری، فن آوری تولید، زیرساخت‌های مالی و فیزیکی است. توسعه سازمانی باعث ایجاد هماهنگی میان اهداف فردی و سازمانی به منظور ایجاد سیستم‌های کارآمد و مؤثر و منسجم در محیط کار با توجه به مأموریت و منافع است که هدف آن کاهش رفتارهای منفی مانع تغییر در سازمان با در نظر گرفتن مسئولیت و مشارکت داوطلبانه در فعالیت‌های بهبود مستمر است (کاراکایا و ایلماز، ۲۰۲۱). بنابراین، فرض بر این است که مسئولیت‌پذیری اجتماعی ظرفیت کنش افراد را افزایش داده و در نتیجه احتمال مشارکت آنان را بالا می‌برد. بر این اساس، هدف این مطالعه، پیش‌بینی توسعه سازمانی بر اساس مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بین کارکنان شهرداری همدان می‌باشد.

## ۲. مبانی نظری پژوهش

شوگرمن (۲۰۲۰) توسعه سازمانی را به عنوان فعالیت‌های رشد در مفهوم تحول سازمان‌ها توضیح می‌دهد. در تحول سازمانی فعالیت‌هایی ترجیح داده می‌شود، که هدف آن‌ها اصلاح ژنتیک سازمانی باشد تا آن‌ها را به مؤسسات یادگیری بهتر تبدیل نماید. تحول سازمانی بر دو اصل اساسی، رشد و تحریک کردن استوار است. تحریک کردن اشاره به فعالیت‌های هدایتی مدیران بر کارکنان با استفاده از قدرت اجرایی آنان برای ایجاد تغییر در ساختار سازمانی دارد. فعالیت‌های تحریک‌کننده رشد حاکی از روش‌ها و تکنیک‌هایی مانند توانمندسازی کارکنان با افزایش مهارت‌های یادگیری آن‌ها و حل مسئله دارد. افزایش عملکرد سازمانی با آموختن، بر پایه رهبری و کار گروهی

است.

بورک (۲۰۲۲) بیان می‌دارد که توسعه سازمانی یک مفهوم جامع و چند بعدی است، به همین علت تعریف دقیق و مشخصی از آن نشده است. محققان از دیدگاه‌های مختلف بر اساس حیطه مورد علاقه خود، تعاریف مختلفی از توسعه سازمانی ارائه داده‌اند. توسعه سازمانی به طور عمده رسیدن سازمان به اهداف را از طریق بهبود عملکرد فردی و سازمانی تضمین می‌کند.

ویژگی‌های توسعه سازمانی

فعالیت‌های توسعه سازمانی، پنج ویژگی متمایز و برجسته از سایر تکنیک‌های مدیریتی دارد (کامینگز و ورلی، ۲۰۱۹):

۱. توسعه سازمانی تمایل به تغییر در سیستم‌های استراتژی، ساختار و فرایندها دارد.
۲. برنامه‌ها و تکنیک‌های توسعه سازمانی وابسته به اطلاعات علوم رفتاری است. این برنامه‌ها و تکنیک‌ها شامل داشتن رهبری، فعالیت‌های گروهی و طراحی کار در سطح خرد و استراتژی، طراحی سازمانی و روابط بین‌المللی در سطح کلان است.
۳. توسعه سازمانی مدیریت تغییر برنامه ریزی شده است. تغییر برنامه ریزی شده شامل برنامه ریزی برای شناسایی و حل مشکلات سازمانی است.
۴. توسعه سازمانی طراحی، اجرا و تقویت تغییر است.
۵. توسعه سازمانی بر افزایش بهره‌وری سازمانی متمرکز شده است.

ویژگی‌های ارائه شده توسط راث می‌تواند برای تشخیص مداخلات توسعه سازمانی مورد استفاده قرار گیرد (راث، ۲۰۲۱):

اهداف توسعه سازمانی شامل (بیبر، ۲۰۲۰)

۱. ایجاد تناسب و تجانس بین ساختار سازمانی، فرایندها، استراتژی، افراد و فرهنگ است.
  ۲. توسعه راه‌حل‌های خلاق و جدید سازمانی.
  ۳. افزایش ظرفیت خود تجدیدی سازمان.
- اهداف اصلی فعالیت‌های توسعه سازمانی در سطح شخصی؛ ایجاد روابط بین شخصی بهتر، درک درست از

هدف اصلی فعالیت‌های توسعه سازمانی این است که روح سازمان به صورت آگاهانه و با تمایل در میان کارکنان به اشتراک گذاشته شود. محققان روح سازمانی را به عنوان "مجموعه ای از تجارب سازمانی، که به کارکنان کمک می‌کند تا به اهداف شخصی، سازمانی و اجتماعی دست یابند" تعریف کرده است. این تجارب در انطباق با ارزش‌های سازمانی و شخصی کارکنان، اهداف، مأموریت‌ها و چشم اندازها است (آلدريج، ۲۰۲۱).

خود و دیگران داشتن، برقراری ارتباط عملکردی از طریق گروه، به اشتراک گذاری مسئولیت‌ها با میل و علاقه و آگاهانه، داشتن توانایی شناسایی و حل مشکلات توسط کار گروهی است و اهداف توسعه سازمانی در سطح سازمانی؛ بهبود مکانیزم‌های تصمیم‌گیری، گسترش مفهوم سیستم، تقویت توانایی به دست آوردن نتایج سازنده و مولد از تضادها، ایجاد نگرش روشنفکری نسبت به تغییر و نوآوری و راه اندازی یک سیستم پاداش و تشویق مناسب است (دینسر، ۲۰۲۰).

جدول ۱: تعاریف توسعه سازمانی (گهیل و دشپاند، ۲۰۲۴؛ کاراکایا و ایلماز، ۲۰۲۰)

توسعه سازمانی یک استفاده سیستماتیک از دانش علوم رفتاری برای برنامه ریزی توسعه و تقویت استراتژی‌های سازمان، ساختارها و فرایندها برای بهبود عملکرد سازمان است.	کامینگز و ورلی (۲۰۱۵)
فعالیت‌های توسعه سازمانی در تلاش برای تغییر رفتارها و روش‌های کارکنان از طریق کمک گرفتن از کارشناسان تغییر با استفاده از تکنیک‌های علوم رفتاری به منظور بهبود بخشیدن به افزایش قدرت حل مسئله سازمانی است. بر این اساس هدف آن شروع و انجام یک تغییر برنامه ریزی شده برای سازماندهی روابط بین فرهنگ سازمانی، ساختار، فرایندها و تکنولوژی است.	دینسر (۲۰۱۸)
فعالیت‌های توسعه سازمانی، تلاش‌های تغییر برنامه هستند. توسعه سازمانی یک عمل هوشیارانه و فعالیت برنامه ریزی شده تغییر است که توسط مدیران، کارشناسان تغییر و کارکنان به منظور حل مشکل است. در قلب این عمل تغییر، دستیابی به بهره‌وری سازمانی با تاکید انسانی و دموکراتیک وجود دارد.	مایس (۲۰۲۱)
مفهوم توسعه سازمانی را می‌توان در سطح خرد و کلان مورد بررسی قرار داد. در سطح خرد توسعه سازمانی حاوی اطلاعاتی درباره افراد و تعاملات شخصی در داخل سازمان است، در سطح کلان بر اطلاعات درباره توسعه استراتژی، هماهنگی نیروی کار و عوامل خارجی برای مقابله با بحران تمرکز دارد.	اوکتم و کوکالگو (۲۰۲۰)

## ۲.۱ مسئولیت پذیری اجتماعی

مسئولیت پذیری اجتماعی عبارت است از تعهدات دولتها و افراد که علاوه بر حفظ و گسترش منافع خود در برابر رفاه عمومی جامعه انجام می‌گیرد (الوانی ۷۷). با این وجود مسئولیت پذیری اجتماعی یک عمل فداکاری و ایثار صرف برای دیگران نیست، بلکه به خصوص در یک برنامه کاری بلند مدت، روشی برای سعادت مندی جامعه و دولتهاست (فالت<sup>۴</sup> ۲۰۲۱). گریفن و بارنی<sup>۵</sup> مسئولیت پذیری اجتماعی را چنین تعریف می‌کنند "مسئولیت پذیری اجتماعی، مجموعه وظایف و تعهداتی است که جامعه و دولتها باید در جهت حفظ، مراقبت و کمک به جامعه ای که

در آن فعالیت می‌کند، انجام دهد". فرنچ و ساورد<sup>۶</sup> در سال ۲۰۱۹ نیز در کتاب مدیریت تحول در خصوص مسئولیت پذیری اجتماعی می‌نویسند؛ مسئولیت پذیری اجتماعی وظیفه ای است بر عهده دولت‌ها و ملت‌ها، به این معنا که تاثیر سوء بر زندگی اجتماعی که در آن کار می‌کنند، نگذارند. میزان این وظیفه عموماً مشتمل بر وظایفی چون: آلوده نکردن، تبعیض قائل نشدن، نپرداختن به فعالیت‌های غیر اخلاقی و مطلع نمودن افراد از کیفیت برنامه ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها و همچنین وظیفه ای است مبتنی بر مشارکت مثبت در زندگی افراد جامعه. از طرف دیگر رونالد ای برت و گریفین نیز معتقدند: "اخلاق روی نحوه رفتار فرد در داخل جامعه توجه دارد ولی

۴ Falck  
۵ W.Griffin & B.Barney

۶ French & Saword

اخلاقی در مدارس عالی علوم اداری و بازرگانی نشان داده می‌شد.

تحقیق سال ۲۰۲۲ توسط پرایس واتر هاوس کوپر<sup>۱۰</sup> عنوان کرد که در آن ۷۰ درصد از کارکنان چندملیتی بر این باورند که مسئولیت پذیری اجتماعی برای ادامه حیات و توسعه سازمان لازم می‌باشد (گالان<sup>۱۱</sup> ۲۰۲۰) (۲۰۲۰). حسینیان (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان مسئولیت پذیری و ارتقای سازمان نشان داد، توجه به تمام افراد و گروه‌هایی که ذی نفع هستند، میزان و توان انرژی مجموعه سازمان را در بلند مدت افزایش خواهد داد، زیرا موجب انگیزش نیروی انسانی، افزایش حسن نیت اجتماعی و اعتماد به یکدیگر و نیز کاهش هزینه‌ها می‌شود. دیوید<sup>۱۲</sup> بر این باور است که روز به روز باور دولت‌ها در این مورد راسخ‌تر می‌شود که ترویج اصول اخلاقی و تقویت فرهنگ معنوی موجب ایجاد مزیت‌های استراتژیک خواهد شد (دیوید، ۲۰۲۱). کی و پاپکین<sup>۱۳</sup> در پژوهشی نشان داد تجزیه و تحلیل شکست‌های سازمان‌ها و بحران‌های وارده به آن‌ها نشان می‌دهد که لحاظ اخلاقیات و حساسیت‌های اجتماعی در نهایت، در فرایند تصمیم‌گیری و تدوین استراتژی، موجب افزایش بهبود عملکرد سازمانها خواهد شد. بر اساس گزارش باکلی و دیگران، ۶۳ درصد از افراد برجسته در حوزه‌های اندیشه سیاسی بر این باورند که حس مسئولیت‌پذیری، موجب افزایش تصویر مثبت و شهرت و افزایش بهره‌وری سازمان شده، منبعی برای مزیت رقابتی به شمار می‌آید (باکلی و دیگران ۲۰۲۱). این تحقیق مشخص کرد هر چه اعتماد بین اعضای یک سازمان با یکدیگر بیش‌تر باشد نیاز به کنترل مستقیم کاهش می‌یابد (لاگون، ۲۰۱۹). محسنیان (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان حس مسئولیت‌پذیری و کاهش هزینه‌ها به این نتیجه رسید که کاهش هزینه‌های ناشی از

مسئولیت‌پذیری اجتماعی، روی نحوه برخورد دولت با کارکنان، سهامداران، سرمایه‌گذاران، ارباب رجوع، اعتبار دهندگان و به طور کلی با ذینفعان سروکار دارد (فلمنینگ<sup>۷</sup>، ۲۰۲۰). لازم به ذکر است که بین اخلاق، پاسخگویی اجتماعی و تعهد اجتماعی با مسئولیت اجتماعی تفاوت وجود دارد. یک کارمند، زمانی به تعهد شغلی اش عمل می‌کند که به مسئولیت‌های قانونی و اقتصادی خود عمل نماید و نه بیشتر. به عبارت دیگر، به حداقل مسئولیتی که قانون از وی خواسته است، عمل کند. پیتز دراکر در پژوهش سال ۲۰۰۴ را موردبازبینی قرارداده ارتباط میان دولت و جامعه پی برد و این مساله را مورد تاکید قرارداد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی میتواند نوعی فرصت برتر جوامع باشد، زیرا می‌تواند سودآوری و مشروعیت را افزایش دهد. یک نمونه‌ی فوق‌العاده‌ی دیگر از متون دهه‌ی ۱۹۸۰ که مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مشروعیت را به هم مرتبط می‌داند، مطالعه تجربی فیلیپ کوچوران و روبرت وود<sup>۸</sup> در سال ۱۹۸۴ باشد. آنها پژوهش خود را به طریق مختلف انجام دادند. آنها نتایج اجتماعی و مالی در گذشته بکارگرفته شده را بررسی نموده و پی به نوعی ارتباط مثبت میان آنها برده‌اند. یک مرجع قابل توجه دیگر، کتاب راهنمای فریمن<sup>۹</sup> در سال ۱۹۸۴ تحت عنوان مدیریت استراتژیک می‌باشد. اگرچه مراجع قدیمی‌تری درباره این مفهوم مشابه را می‌توان یافت، فریمن از طریق ارائه تعریف: هر فرد یا گروهی که بتواند تاثیر بگذارد یا اینکه با دستیابی به اهداف جامعه تاثیر پذیرد، این دامنه را گسترش داده است. فریمن در کتاب خود خاطر نشان می‌سازد که توجه استراتژی مشترک به مسائل سازمانی می‌تواند شامل عملکردهایی باشد که اخلاقی و به علاوه قانونی می‌باشند. وی اهمیت افزایش اصول اخلاقی را تشخیص داد چرا که باگسترش کدهای اخلاقی در سازمان‌ها و افزایش تعداد دوره‌های اصول

۱۰ Pricewater House cooper

۱۱ Galan

۱۲ Devid

۱۳ Key & Papkin

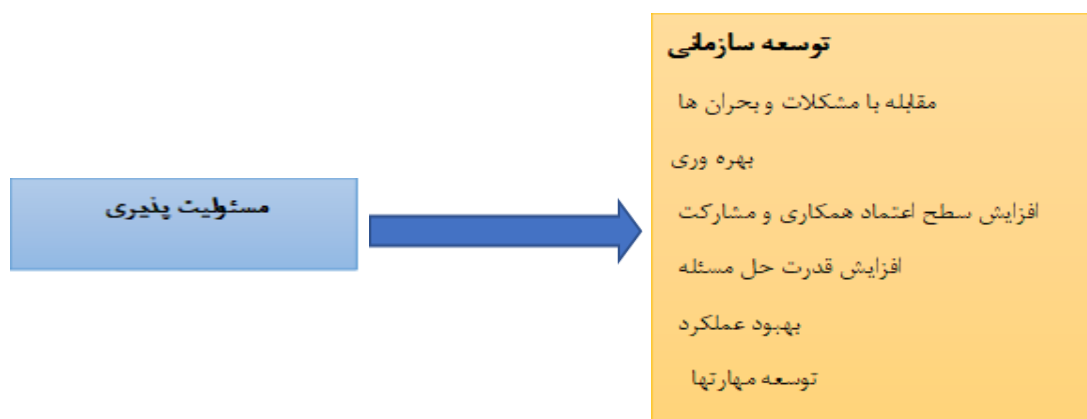
۷ Fleming

۸ Philip Cochran & Robert Wood

۹ Freeman

ریسک و نظارت موثر تر بر امور جامعه، افراد مشتاق، وفاداری، ارتقای اعتماد و اطمینان طرف های ذینفع و خروجی مناسب و مطلوب می شود.

کنترل، بهبود روابط، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت پذیری بیشتر، دسترسی بیش تر به منابع ، توسعه مهارتها ، مدیریت



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

### ۳. روش انجام پژوهش

#### تجزیه و تحلیل خوشه بندی هم‌رخدادی واژگان

جامعه آماری این تحقیق از بین کارکنان و مدیران شهرداری همدان انتخاب شده است که به روش تصادفی ساده انتخاب شده است. در مجموع از آنجایی که امکان دستیابی به همه کارکنان برای انجام پژوهش میسر نیست، با استفاده از فرمول کوکران، ۳۵۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شد تا بتوانیم نتایج به دست آمده از آن را با ضریب اطمینان قابل قبول به کل جامعه ی آماری تعمیم دهیم. **روایی:** روایی پرسشنامه توسعه سازمانی به صورت محتوایی در پژوهش حسینیان (۱۴۰۲) مورد تایید قرار گرفته شده است. **پایایی:** در این پژوهش محاسبه پایایی سازگاری بین سوالات مورد نظر بوده، از آنجا که معمول ترین آزمون پایایی سازگاری درونی، ضریب آلفای کرونباخ است که برای سوال ها یا طبقات چند مقیاسی استفاده می شود. (آذر ، ۱۴۰۰) برای سنجش اعتبار یا پایایی سازگاری درونی پرسش نامه ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است.

جدول ۳: روایی و پایایی پژوهش

روایی همگرا	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	ابعاد مسئولیت پذیری اجتماعی
۰,۶۷۴	۰,۸۹۱	۰,۹۳۱	تعهد درونی
۰,۸۷۶	۰,۹۶۶	۰,۹۴۱	تعهد بیرونی
۰,۷۱۲	۰,۹۰۸	۰,۸۶۳	احساس تعلق اجتماعی
۰,۹۷۶	۰,۹۷۶	۰,۹۵۱	مقابله با مشکلات و بحران ها
۰,۸۱۲	۰,۹۱۸	۰,۹۶۹	بهره وری
۰,۹۷۴	۰,۹۹۱	۰,۹۴۱	افزایش سطح اعتماد همکاری و مشارکت
۰,۹۶۶	۰,۹۶۰	۰,۹۸۸	افزایش قدرت حل مسئله
۰,۹۱۸	۰,۹۸۸	۰,۹۴۷	بهبود عملکرد
۰,۸۹۴	۰,۸۸۱	۰,۹۵۵	توسعه مهارتها

#### ۴. تجزیه و تحلیل اطلاعات

**فرضیه اصلی:** بین مسئولیت پذیری اجتماعی و توسعه سازمانی در شهرداری همدان ارتباط وجود دارد.  
**فرضیه فرعی:**

۱. بین مسئولیت پذیری اجتماعی و مقابله با بحرانها در شهرداری همدان ارتباط وجود دارد.
۲. بین مسئولیت پذیری اجتماعی و افزایش بهره وری در شهرداری همدان ارتباط وجود دارد.
۳. بین مسئولیت پذیری اجتماعی و افزایش سطح اعتماد و مشارکت در شهرداری همدان ارتباط وجود دارد.
۴. بین مسئولیت پذیری اجتماعی و افزایش قدرت حل مسئله در شهرداری همدان ارتباط وجود دارد.

۵. بین مسئولیت پذیری اجتماعی و بهبود عملکرد در شهرداری همدان ارتباط وجود دارد.
۶. بین مسئولیت پذیری اجتماعی و توسعه مهارتها در شهرداری همدان ارتباط وجود دارد.

از ۳۵۱ نفر پاسخگویان ۳۱/۶ درصد پاسخگویان مرد و ۶۸/۱ درصد زن بودند. از ۳۵۱ نفر پاسخگویان ۴۱/۸ درصد پاسخگویان متأهل و ۵۸/۲ درصد مجرد بودند. از ۳۵۱ نفر پاسخگویان ۶۴/۱ درصد پاسخگویان در دوره لیسانس و ۳۵/۹ در دوره فوق لیسانس تحصیل می کردند. از ۳۵۱ نفر پاسخگویان ۴۳/۳ درصد پاسخگویان بین ۲۰ تا ۲۵ سال، ۳۱/۶ بین ۲۶ تا ۳۱ سال، ۱۸/۵ درصد بین ۳۲ تا ۳۷ سال، ۴ درصد بین ۳۸ تا ۴۳ سال و ۲/۵ درصد بالای ۴۴ سال سن داشته اند.

جدول ۳: آمار توصیفی میانگین احساس مسئولیت پذیری اجتماعی

میانگین	خیلی موافق		موافق		بی نظر		مخالف		کاملاً مخالف		مولفه های مسئولیت اجتماعی
	ف <sub>۱</sub>	ف <sub>۲</sub>	ف <sub>۳</sub>	ف <sub>۴</sub>	ف <sub>۵</sub>	ف <sub>۶</sub>	ف <sub>۷</sub>	ف <sub>۸</sub>	ف <sub>۹</sub>	ف <sub>۱۰</sub>	
۳/۳۲	۲۲/۵	۷۹	۰/۱۵	۵۳	۷/۷	۲۷	۲۱/۶	۷۶	۰/۳۳	۱۱۶	تعهد درونی
۳/۴۱	۲۰/۲	۷۱	۲۰/۲	۷۱	۸/۲	۲۹	۲۶/۹	۹۱	۳۱/۳	۱۱۰	تعهد بیرونی
۴/۰۷	۲۹/۵	۱۰۰	۲۷/۳	۹۶	۰/۶	۲۱	۱۸/۸	۶۶	۲۲/۲	۷۸	تعلق اجتماعی
۳/۶											میزان کل

جدول ۳ مربوط به متغیر میزان احساس مسئولیت پذیری اجتماعی و مولفه های آن، نشان می دهد در میان مولفه های مسئولیت پذیری، بیشترین میانگین مربوط به تعلق اجتماعی ۴/۰۷ و کمترین میانگین مربوط به تعهد درونی ۳/۳۲ می باشد. میانگین تعهد بیرونی ۳/۴۱ و میانگین کلی احساس مسئولیت پذیری اجتماعی در میان پاسخگویان در حد متوسط ۳/۶ می باشد.

جدول ۴: آمار توصیفی میانگین توسعه سازمانی

میانگین	خیلی کم		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد		مولفه های
	میانگین	فراوانی	میانگین	فراوانی	میانگین	فراوانی	میانگین	فراوانی	میانگین	فراوانی	
۲۰/۱۲	۳۳/۱	۱۱۶	۴۰/۲	۱۳۴	۴/۸	۵۳	۶/۸	۹۱	۱۶/۳	۱۳۸	مقابله با مشکلات و بحران ها
۲۳/۲۲	۴/۹	۱۴۰	۳۸/۶	۱۳۴	۶/۹	۲۴	۳۸/۳	۳۰	۶/۳	۲۲	بهره وری
۱۹/۴	۴۱/۷	۱۴۶	۳۴/۸	۱۲۲	۹/۴	۳۳	۸/۳	۲۹	۰/۰۶	۲۱	افزایش سطح اعتماد همکاری و مشارکت
۲۲/۹	۲۶/۸	۹۴	۲۸/۸	۱۰۱	۱۰/۳	۳۶	۱۵/۴	۵۴	۱۸/۵	۶۵	افزایش قدرت حل مسئله
۲۳/۱	۳۸/۲	۱۳۴	۲۸/۲	۹۹	۷/۷	۲۷	۱۴/۵	۵۱	۱۱/۱	۳۹	بهبود عملکرد
۱۹/۱	۴۱/۷	۱۴۶	۳۴/۸	۱۲۲	۹/۴	۳۳	۸/۵	۲۳	۰/۷۰	۲۶	توسعه مهارت ها

کمترین میانگین پاسخ را به خود اختصاص داده اند. به منظور بررسی صحت و سقم فرضیات از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است که نتایج آن در ادامه آمده است.

یافته های جدول (۴) نشان می دهد که در بین شاخص های توسعه سازمان بهره وری با میانگین ۲۳/۲۲، بهبود عملکرد با میانگین ۲۳/۱ و افزایش قدرت حل مسئله با میانگین ۲۲/۹ بیشترین میانگین پاسخ را داشته اند. مقابله با بحران ها با میانگین ۲۰/۱۲ و افزایش اعتماد و همکاری با میانگین ۱۹/۴

جدول ۵: فرضیه های پژوهش

سطح معناداری	F	T	Beta	R <sup>۲</sup>	متغیر وابسته	متغیر مستقل
۰/۰۵	۳۰/۲۱	۴/۳۲	۰/۴۲	۰/۷۱	توسعه سازمانی	مسئولیت پذیری اجتماعی
۰/۰۵	۱۱/۲۱	۲/۶۵	۰/۱۸	۰/۶۲	مقابله با بحرانها	مسئولیت پذیری اجتماعی
۰/۰۰	۳۱/۲۵	۷/۱۲	۰/۲۲	۰/۶۷	افزایش بهره وری	مسئولیت پذیری اجتماعی
۰/۰۱	۲۲/۰۳	۴/۲۳	۰/۱۸	۰/۷۰	افزایش سطح اعتماد و مشارکت	مسئولیت پذیری اجتماعی
۰/۰۱	۲۱/۱۱	۷/۰۹	۰/۲۴	۰/۸۱	افزایش قدرت حل مسئله	مسئولیت پذیری اجتماعی
۰/۰۱	۲۱/۱۱	۷/۰۹	۰/۲۲	۰/۷۷	بهبود عملکرد	مسئولیت پذیری اجتماعی

ارتباط معناداری وجود دارد. با توجه به مقدار R این ارتباط معنادار بوده است. به عبارت دیگر مسئولیت پذیری اجتماعی و مقابله با بحرانها شهرداری همدان ارتباط متوسط و مثبتی دارد. با توجه به مقدار ۰/۶۷ و سطح معناداری ۹۹ درصد، بین دو متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی و افزایش بهره وری ارتباط وجود دارد و با توجه به مقدار R این ارتباط معنادار و قوی بوده است. به عبارت دیگر بین مسئولیت پذیری

طبق نتیجه جدول (۵) و با توجه به مقدار ۰/۷۱ و سطح معناداری ۹۵ درصد، بین دو متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی و توسعه سازمانی ارتباط وجود دارد و با توجه به مقدار R این ارتباط معنادار بوده است. به عبارت دیگر مسئولیت پذیری اجتماعی با توسعه سازمانی ارتباط قوی و مثبتی دارد. با توجه به مقدار ۰/۶۲ و سطح معناداری ۹۵ درصد، بین مسئولیت پذیری اجتماعی و مقابله با بحرانها شهرداری همدان

قوی بوده است. به عبارت دیگر بین مسئولیت پذیری اجتماعی و بهبود عملکرد در شهرداری همدان ارتباط مثبت وقوی وجود دارد. با توجه به مقدار  $0/75$  و سطح معناداری  $95$  درصد، بین دو متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی و توسعه مهارت‌ها ارتباط وجود دارد و با توجه به مقدار  $R$  این ارتباط معنادار و قوی بوده است. به عبارت دیگر بین مسئولیت پذیری اجتماعی و توسعه مهارت‌ها در کارکنان شهرداری همدان ارتباط مثبت و قوی وجود دارد.

### رگرسیون چندگانه

در این پژوهش هدف بررسی میزان تاثیر تعهد درونی، تعهد بیرونی، احساس تعلق اجتماعی، به عنوان متغیرهای مستقل بر توسعه سازمانی به عنوان متغیر وابسته مورد بررسی قرار گرفته است.

برای تعیین ضرایب مسیر و محاسبه اثرات مستقیم متغیرها با استفاده از تکنیک رگرسیون ابتدا با نمودار ترسیمی مسیرها از هم تفکیک شده است.

اجتماعی و افزایش بهره‌وری شهرداری همدان ارتباط مثبت وقوی وجود دارد. با توجه به مقدار  $0/70$  و سطح معناداری  $99$  درصد، بین دو متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی و افزایش سطح اعتماد و مشارکت ارتباط وجود دارد و با توجه به مقدار  $R$  این ارتباط معنادار و قوی بوده است. به عبارت دیگر بین مسئولیت پذیری اجتماعی و افزایش سطح اعتماد و مشارکت در شهرداری همدان ارتباط مثبت وقوی وجود دارد. با توجه به مقدار  $0/81$  و سطح معناداری  $99$  درصد، بین دو متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی و افزایش قدرت حل مسئله ارتباط وجود دارد و با توجه به مقدار  $R$  این ارتباط معنادار و قوی بوده است. به عبارت دیگر بین مسئولیت پذیری اجتماعی و افزایش قدرت حل مسئله در شهرداری همدان ارتباط مثبت وقوی وجود دارد. با توجه به مقدار  $0/81$  و سطح معناداری  $99$  درصد، بین دو متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی و بهبود عملکرد ارتباط وجود دارد و با توجه به مقدار  $R$  این ارتباط معنادار و

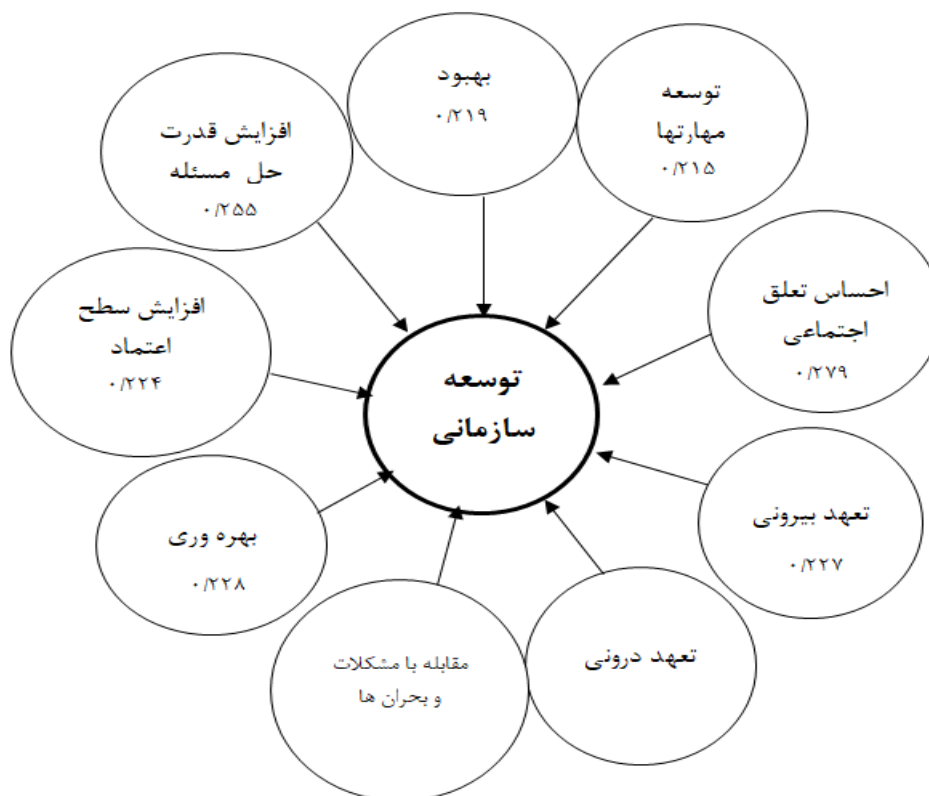
جدول ۵: آزمون آنووا

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجذور میانگین‌ها	F	معناداری
رگرسیون	۵۵/۵۶۸	۴	۱۳/۹۲۳	۱۹۳/۱۰۹	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱/۷۹۸	۳۹۵	۷/۱۹		
مجموع	۵۷/۳۶۷	۳۹۹			

جدول ۶: ضرایب تحلیل مسیر

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	آزمون تی	معناداری
	B	خطای استاندارد			
احساس تعلق اجتماعی	۹/۳۴	۰/۱۱۳	۰/۲۷۹	۰/۹۰۵	۰/۰۰۵
تعهد بیرونی	۳/۲۴	۰/۲۰۹	۰/۲۲۷	۷/۱۱۰	۰/۰۰۰
تعهد درونی	۲/۱۱	۰/۱۲۱	۰/۲۱۹	۶/۶۱۳	۰/۰۰۰
مقابله با مشکلات و بحران‌ها	۵/۶۶	۰/۶۴۳	۰/۲۳۳	۱/۳۳	۰/۰۰۵
بهره‌وری	۷/۰۹	۰/۰۷۷	۰/۲۲۸	۰/۱۱۷	۰/۰۰۰
افزایش سطح اعتماد همکاری و مشارکت	۴/۵۰	۰/۹۰۱	۰/۲۲۴	۴/۳۹۳	۰/۰۰۰
افزایش قدرت حل مسئله	۳/۱۱	۰/۷۵۱	۰/۲۵۵	۱/۲۷۶	۰/۱۰

۰/۰۰۱	۳/۵۶۳	۰/۲۱۹	۱/۳۸۴	۲/۹۷	بهبود عملکرد
۱/۱۱۲	۱/۲۹۰	۰/۲۱۵	۳/۲۰۹	۲/۲۱	توسعه مهارتها



نمودار ۲: ضرایب تحلیل مسیر

افزایش احساس مسئولیت پذیری است که از طریق ایجاد آگاهی بهبود مستمر منابع انسانی، تمرکز بر آزادی، راستی و درستی، اعتماد به نفس و نوآوری است. توسعه هماهنگی و ارتباطات انسانی با محوریت مسئولیت پذیری اثر بخش به منظور دستیابی به اهداف مشترک و منافع ضروری است. در واقع ساختار سازمان که که بر فعالیت‌های توسعه سازمانی اثر می‌گذارد، باید مطابق با چشم انداز سازمان، مأموریت و شخصیت کارکنان باشد (جوادیان، ۱۳۹۹). در این پژوهش حس مسئولیت پذیری کارکنان بر توسعه سازمانی مورد بررسی قرار گرفت و در این راستا هفت فرضیه بر اساس مبانی نظری تدوین و به آزمون

طبق نتایج تحلیل مسیر برای بررسی تاثیر متغیرهای مستقل با مقدار بتا بر توسعه سازمانی نشان می‌دهد؛ متغیرهای تعلق اجتماعی با مقدار ۰/۲۷۹، تعهد درونی ۰/۲۱۹ و تعهد بیرونی با مقدار ۰/۲۲۷ بیشترین تاثیر را داشته اند که این تاثیر معنادار بوده اند.

## ۵. بحث و نتیجه گیری

توسعه سازمانی در شهرداری ها که به عنوان رکن اجرایی کشور می‌تواند مجموعه شهری را در بهبود و اثر بخشی ساختار در پیشرفت کشور کمک کند. یکی از عوامل مهم در فعالیت‌های توسعه سازمانی افزایش قابلیت‌های سازمان به ویژه در بعد کارکنان سازمانی

می تواند سودآوری و مشروعیت را افزایش دهد. بین مسئولیت پذیری اجتماعی و افزایش قدرت حل مسئله در شهرداری همدان ارتباط وجود دارد. در واقع حس مسئولیت پذیری موجب افزایش کار گروهی و تشکیل تیم ها و افزایش قدرت حل مسئله در سازمان می شود. در خصوص فرضیه ششم بین مسئولیت پذیری اجتماعی و بهبود عملکرد در شهرداری همدان ارتباط وجود دارد نتایج نشان داده اند که تجزیه و تحلیل شکست های سازمان ها و بحران های وارده به آن ها نشان می دهد که لحاظ اخلاقیات و حساسیت های اجتماعی در نهایت، در فرایند تصمیم گیری و تدوین استراتژی، موجب افزایش بهبود عملکرد سازمانها خواهد شد. فرضیه هفتم بین مسئولیت پذیری اجتماعی و توسعه مهارتها در شهرداری همدان ارتباط وجود دارد. طبق نتایج جدول و با توجه به مقدار ۰/۷۵ و سطح معناداری ۹۵ درصد، بین دو متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی و توسعه مهارتها ارتباط وجود دارد. این فرضیه با نتایج پژوهش محسنیان (۱۴۰۰) تایید می شود که کاهش هزینه های ناشی از کنترل، بهبود روابط، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت پذیری بیشتر، دسترسی بیش تر به منابع، توسعه مهارتها، مدیریت ریسک و نظارت موثر تر بر امور جامعه، افراد مشتاق، وفاداری، ارتقای اعتماد و اطمینان طرف های ذینفع و خروجی مناسب و مطلوب می شود.

گذاشته شد. به منظور بررسی صحت و سقم فرضیات از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است که نتایج آن در ادامه آمده است. طبق نتیجه و با توجه به مقدار ۰/۷۱ و سطح معناداری ۹۵ درصد، بین دو متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی و توسعه سازمانی ارتباط وجود دارد. به عبارت دیگر مسئولیت پذیری اجتماعی و مقابله با بحران ها شهرداری همدان ارتباط متوسط و مثبتی دارد. که طبق پژوهش های حسینیان (۱۴۰۰)، میزان و توان انرژی مجموعه سازمان را در بلند مدت افزایش خواهد داد، زیرا موجب انگیزش نیروی انسانی، افزایش حسن نیت اجتماعی و اعتماد به یکدیگر و نیز کاهش هزینه ها می شود. طبق نتایج بین دو متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی و افزایش بهره وری ارتباط وجود دارد. به عبارت دیگر بین مسئولیت پذیری اجتماعی و افزایش بهره وری شهرداری همدان ارتباط مثبت وقوی وجود دارد. بر اساس گزارش باکلی و دیگران، حس مسئولیت پذیری، موجب افزایش تصویر مثبت و شهرت و افزایش بهره وری سازمان شده، منبعی برای مزیت رقابتی به شمار می آید و در واقع تعمیق حس مسئولیت پذیری بر افزایش تعصب نسبت به سازمان تاثیر زیادی دارد. بین مسئولیت پذیری اجتماعی و افزایش سطح اعتماد و مشارکت در شهرداری همدان ارتباط وجود دارد. این فرضیه با نتایج پیتر دراگر در پژوهش ۲۰۰۴ ارتباط دارد که ارتباط میان دولت و جامعه و افزایش مسئولیت پذیری اجتماعی می تواند نوعی فرصت برتر جوامع باشد، زیرا

## ۶. منابع و مواخذ

مدیریت تکنولوژی، کنفرانس خلاقیت شناسی، مدیریت و مهندسی نوآوری.  
اعرابی، سید محمد و پیرمراد، حمید رضا. (۱۴۰۰). راهبردهای رهبری متخصصان در بخش تحقیق و توسعه. فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول. شماره ۶۱.  
پیرایش، رضا و علی پور، وحیده. (۱۳۹۹). بررسی

احمدی، فریدون؛ شافعی، رضا و مفاخری نیا، فرانک. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر عوامل فردی و محیطی بر رفتار کارآفرینانه دانشجویان دانشگاه کردستان. مجله توسعه کارآفرینی. سال چهارم، شماره پانزدهم. صص ۴۵-۶۳.  
اردکانی، سعید؛ حاتمی نسب، سید حسین و طالعی، فر، رضا. (۱۴۰۰)، خلاقیت و رفتار کارآفرینانه.

سازمانی. شماره ۳۵-۳۶.  
لیبوویتس، جی. (۱۳۹۸). هوش استراتژیک.  
(مترجمان: تارخ، محمد جعفر و حاتمی لنکرانی،  
فردوس). تهران: دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین  
طوسی.  
مدهوشی، مهرداد و همکاران. (۱۳۹۸). بررسی و  
تعیین مدل بومی موانع داخلی کارآفرینی سازمانی در  
وزارت کشاورزی. کنفرانس ملی کارآفرینی، خلاقیت و  
سازمان های آینده.  
مسعود، احمدی. (۱۳۹۳). مبانی سازمان و مدیریت.  
(ویراست دوم). ساری: انتشارات پژوهش های فرهنگی.  
مقیم، سید محمد و رمضان، مجید. (۱۳۹۷).  
پژوهشنامه مدیریت، جلد یازدهم، تهران: انتشارات  
راه‌دان.  
مقیم، سید محمد. (۱۴۰۰). بررسی فرهنگ  
کارآفرینی در سازمان های دولتی. مجموعه مقالات  
نخستین همایش مدیریت کارآفرینی. مرکز کارآفرینی  
دانشگاه تهران.  
هومن، حیدر علی (۱۳۸۴)، مدل یابی معادلات  
ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل. تهران: انتشارات  
سمت.

رابطه‌ی بین هوش رقابتی و اثربخشی استراتژی‌های  
بازاریابی در بین بانک‌های دولتی و خصوصی استان  
زنجان. مجله مدیریت بازرگانی، ۱۲(۴)، ۱۵-۱۶.  
جعفر زاده، مرتضی و بازرگان، عباس. (۱۳۹۹). تحلیل  
عوامل مؤثر در کارآفرینی دانش آموختگان. دانشگاه  
تهران، فرهنگ مدیریت. شماره هفتم، صص ۲۰۵-  
۲۵۴.  
رضایی دولت آبادی، حسین؛ زینلی، زهرا و شکر چی  
زاده، زهرا. (۱۳۸۹). بررسی میزان تأثیر هوشمندی  
رقابتی در ایجاد مزیت رقابتی. مجله چشم انداز  
مدیریت بازرگانی، ۵(۳۸)، ۱۳.  
رضائیان، علی. (۱۳۸۸). مبانی سازمان و مدیریت.  
تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی  
دانشگاه ها (سمت).  
سرلک، محمد علی و فراتی، حسن. (۱۳۹۹). سیستم  
های اطلاعات و مدیریت پیشرفته. تهران: دانشگاه پیام  
نور.  
صادقی، حمید رضا؛ غضنفری، احمد و عبداللهی،  
عظیمه سادات. (۱۳۹۹). تأثیر خودکارآمدی بر رفتار  
کارآفرینانه. اولین کنفرانس ملی کارآفرینی، خلاقیت و  
سازمان‌های آینده.  
عابدی، رحیم. (۱۳۸۱). کاوش در کارآفرینی درون

Alivan P. (۲۰۱۰). Incentives and barriers to  
implementation of information technology in  
health care organizations and the impact of  
technology on organization. Available at:  
<http://www.namiandanesh.ir/forum-f۵۰۵/topic-t۴۵۱۵۱.html>

Diab,N. (۲۰۱۳) The Effect of Information  
Technology on the Quality of Accounting  
Information system and Its impact on the  
Quality of Accounting Information, Research  
Journal of Finance and Accounting, ISSN  
۲۲۲۲-۱۶۹۷ (Paper) ISSN ۲۲۲۲-۲۸۴۷ (Online),  
Vol. ۴, No. ۱۵.