

مدلسازی مسولیت اجتماعی، چیره دستی و ظرفیت انطباق پذیری سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان

روح الله عرب مختاری^۱

رضوان دادخواه^۲:

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تدوین مدل ارتباطی مسولیت اجتماعی، چیره دستی و ظرفیت انطباق پذیری در اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان، می‌باشد. روش تحقیق از نوع توصیفی-تحلیلی می‌باشد که به شکل میدانی انجام شده است. جامعه مورد پژوهش کارکنان اداره ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان به تعداد ۱۰۰ نفر بودند که حجم نمونه به صورت کل شمار انتخاب گردید. ابزار مورد استفاده در پژوهش شامل، پرسشنامه استاندارد مسولیت پذیری اجتماعی کارکنان CSR (۱۹۹۱)، و پرسشنامه استاندارد چیره دستی سازمانی پور عابدی (۱۳۹۲) بود. روایی پرسشنامه‌ها به تأیید ۱۵ تن از متخصصین رسید و پایایی آن‌ها در یک آزمون مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مسولیت پذیری (۰/۸۰)، و چیره دستی (۰/۷۹) محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل نتایج داده‌ها از روش‌های آمار استنباطی، آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی ساده با استفاده از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس نسخه ۲۲، استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که مسولیت اجتماعی بر چیره دستی سازمانی ارتباط معناداری دارد. توجه به مسولیت اجتماعی در اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان نیازمند نگاه ویژه به دو متغیر دیگر تحقیق (چیره دستی و ظرفیت انطباق پذیری سازمانی) می‌باشد که با برگزاری کارگروه‌ها و جلسات هم‌اندیشی می‌توان از نظرات و پتانسیل‌های کارکنان برای برخورد با متغیر متغیر بیرونی استفاده نمود و با این کار ورزش استان سیستان و بلوچستان را توسعه داده و از فرصت‌های موجود در محیط رقابتی ورزش به خوبی استفاده کرد.

واژه‌های کلیدی: مسولیت اجتماعی، چیره دستی، ظرفیت انطباق پذیری اداره کل ورزش و جوانان

^۱ دکتری مدیریت ورزشی، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایرانشهر، ایرانشهر، ایران arabmokhtari۱۳۵۹.yahoo.com

^۲ باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد خوراسگان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان، ایران rezvandadkhah@yahoo.com

Modeling social responsibility, mastery and organizational adaptability in the General Directorate of Sports and Youth of Sistan and Baluchestan Province

Rohollah Arab Mokhtari: PhD in Sports Management, Faculty Member, Islamic Azad University, Iranshahr Branch, Iranshahr, Iran

Rezvandakhah: Young Researchers and Elite Club , khorasgan Branch , khorasgan Islamic Azad University , Isfahan , Iran

Abstract

The purpose of this study is to develop a communication model of social responsibility, mastery and adaptability in the General Directorate of Sports and Youth of Sistan and Baluchestan Province. The research method is descriptive-analytical which has been done in the field. The study population was 100 employees of the Sports and Youth Department of Sistan and Baluchestan Province. The sample size was selected as the total number. The instruments used in the research included the standard questionnaire of social responsibility of CSR employees (1991), and the standard questionnaire of organizational mastery of Pour Abedi (2013). The validity of the questionnaires was confirmed by 10 experts and their reliability was calculated in a preliminary test with 30 subjects and with Cronbach's alpha for the Responsibility Questionnaire (0.80) and Mastery (0.79). Inferential statistics, Kolmogorov-Smirnov test, Pearson correlation coefficient test and simple linear regression were used to analyze the data using SPSS software version 22. The results showed that social responsibility has a significant relationship with organizational dominance. Paying attention to social responsibility in the General Directorate of Sports and Youth of Sistan and Baluchestan Province requires a special look at the other two variables of research (mastery and organizational adaptability capacity) that by holding working groups and symposiums can be seen from the opinions and potentials of employees. He used the external variable to deal with the variable, and by doing so, he developed the sport of Sistan and Baluchestan province and made good use of the opportunities available in the competitive environment of sport.

Keywords: social responsibility, mastery, adaptability capacity of the General Directorate of Sports and Youth

در عصر حاضر سازمان ها برای بقای خود نیاز دارند تا به طور مداوم از تجربیات قبلی شان یادگیرند و با تغییرات محیطی سازگار شوند. در واقع، ظرفیت انطباق پذیری یکی از ظرفیت های سازمانی است که به سازمان در رسیدن به اهداف خود کمک می کند. سازمان ها برای ارتقای یادگیری، ثبات و عملکرد سازمانی نیاز به ظرفیت انطباق پذیری سازمانی دارند (استریچمن^۱، ۲۰۰۵). در این راستا، استریچمن و مارشود (۲۰۱۰) بر این باورند که سازمان ها برای اینکه به عنوان سازمان یادگیرنده عمل کنند و بتوانند به طور جمعی تصمیماتشان را از تجربیات و محیط پیرامونشان اخذ کنند؛ نیاز به ظرفیت انطباق پذیری سازمانی دارند که برآیند آن کارایی سازمانی است.

سازمانها در فعالیتهای روزانه خود با چالشهای اجتماعی، اقتصادی، قانونی، اخلاقی و زیست محیطی روبرو می شوند که رفتار آنها راتحت تأثیر قرار می دهد. ممکن است تنها هدف این سازمانها حداکثرسازی سود یا حداکثرسازی ثروت صاحبان سهام باشد، در حالیکه، می توان اهداف دیگری را نیز در نظر گرفت. می توان مفهوم مسئولیت های اجتماعی سازمان را به رویکرد فوق اضافه نمود. این مفهوم اهداف گسترده تری را در بر می گیرد که شامل جنبه های اجتماعی- اقتصادی هستند. این مفهوم فراتر از بدست آوردن سود اقتصادی تنها است و بهبود رفاه جامعه را نیز شامل می گردد و از آن دفاع می نماید. در حقیقت می توان گفت که شرکتها تنها نیازهای مالکین خود را تأمین نمی کنند، بلکه نیازهای مجموعه ای از بازیگران اجتماعی را برآورده میکنند که به شرکت و حوزه فعالیت آن علاقه مند هستند. یک دیدگاه دیگر بیان میکند که یک شرکت مسئول در برابر جامعه و اجتماع، سازمانی اقتصادی و رقابتی است که سعی بر انجام وظایفی دارد که تضمین کننده بقا و دوام وی هستند. این امر مسلزم این است که شرکت شرایط خاصی را فراهم ساخته و برآورده سازد. بطور مثال، شرکت باید محصولات و خدماتی را ارائه دهد که به نیازهای مشتریان پاس دهند، از انجام تنها حداقل ها فراتر رود، در تمامی موارد تصمیم گیری خود بطور اخلاقی عمل کند، شرایط کاری سالم و امنی را برای کارکنان فراهم نماید، به محیط زیست احترام بگذارد و خود را با جامعه ای یکپارچه کند که در آن وارد شده است (صالحی و امیری، ۲۰۰۸).

سید جوادین و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان "ارائه مدلی به منظور تبیین مسئولیت اجتماعی در شرکت های نفت و گاز با استفاده از مدل سازی ساختاری تفسیری" دریافتند که عواملی مانند اخلاق و ارزش ها، پاسخگویی، نوع دوستی و فرهنگ سازمانی، در ارتباط با موضوع مسئولیت اجتماعی در شرکت های نفت و گاز، اثرپذیری کمتری دارند.

توسلی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به عنوان "تحلیل کانونی روابط بین خودکارآمدی و ظرفیت انطباق پذیری سازمانی" دریافتند که ب هجز باورهای خودکارآمدی فردی، تمام مؤلفه های خودکارآمدی با مجموعه

^۱ Strichman.

مؤلفه های ظرفیت انطباق پذیری سازمانی رابطه دارند و خودکار آمدی ۳۷ درصد از تغییرات انطباق پذیری سازمانی را تبیین میکنند.

بخشنده و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان، بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی باشگاه بر خوشنامی تیم های منتخب لیگ برتر فوتبال ایران، دریافتند که توجه به فعالیت های مسئولیت اجتماعی از قبیل انجام بازی های دوستانه با هدف کمک به نیازمندان، رعایت قوانین و مقررات فدراسیون، حمایت از ورزش همگانی و فعالیت های از این قبیل باعث افزایش خوشنامی باشگاه می شوند.

پور عابدی (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان، بررسی عناصر چیره دستی سازمانی در سازمان های علمی و فناورانه مطالعه موردی: جهاد دانشگاهی، نشان داد که مدیریت و رهبری چیره دست ابزار یا عاملی است که به چیره دستی می انجامد .

شریفیان و خلیلی (۱۳۹۴) در پژوهشی مقایسه مؤلفه های مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت های ورزشی از دیدگاه دانشجویان تربیت بدنی، نشان دادند که مسئولیت قانونی به عنوان مهم ترین مسئولیت شناخته شد، و پس از آن به ترتیب مسئولیت های اخلاقی، اقتصادی و بشردوستانه در رده های بعدی قرار گرفتند.

غفرانی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان " رابطه مسئولیت اجتماعی با خوشنامی باشگاههای بدنسازی استان سیستان و بلوچستان " نشان داد که مدیران باشگاههای بدنسازی توجه بیشتری به مسئولیتهای اجتماعی داشته باشند تا خوشنامی باشگاههای خود را تضمین کنند.

عباس زاده و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان ، تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی، دریافتند که ابعاد اعتماد نهادی، انسجام، اعتماد بی شخصی و توانمندسازی بر متغیر انطباق پذیری تأثیر معنیدار بوده و متغیرهای یا شده توانسته است، ۵۵ درصد تغییرات ظرفیت انطباق پذیری سازمانی را تبیین نمایند .

هکمن، استگر و داوولینگ^۱ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان " ظرفیت سازمان برای تغییر، تجربه تغییر و عملکرد پروژه تغییر " نشان دادند توانایی و ظرفیت هر سازمان برای ایجاد تغییر ، رابطه مثبتی با کارایی و عملکرد پروژههای تغییر آن سازمان دارد.

کولن^۲ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان " انطباق پذیری و برداشت های کارمندان از ابهامات و تردیدهای وابسته به تغییر " نشان دادند حمایت سازمانی احساس شده به عنوان متغیر میانجی، رابطه بین انطباق پذیری کارمندان و برداشت آنها از تردیدها نسبت به تغییر و عملکرد را تأیید می کند.

وی^۳ و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی دریافت که چیره دستی سازمانی از طریق بازارگرایی به بهبود عملکرد می انجامد.

^۱ . Heckmann, N., Steger, T. & Dowling

^۲ . Cullen

^۳ . Wei

لام^۱ (۲۰۱۲) در تحقیقی به این نتیجه دست یافت که جو خیرخواهانه، ارتباط معناداری با دیدگاه ذینفعان برای خدمت به منافع عمومی داشته و جو سودمندی، ارتباط کمتری با اخلاق و مسئولیت اجتماعی داشت. در پژوهشی نجاتی و قاسمی (۲۰۱۲) فعالیت های مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها را در ایران از دید کارکنان آن ها بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که نیمی از کارکنان ایرانی معتقدند که شرکت هایشان به مسئولیت پذیری اجتماعی متعهدند؛ هرچند که میانگین مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها پائین بود.

ادارات ورزش و جوانان نیز یکی از سازمان هایی مسئول در قبال جامعه می باشد و کارکنان آن باید بالاتر از مزایای اقتصادی و سودآوری به دنبال تامین اهداف اجتماعی جامعه باشند و با انطباق پذیری درست و مناسب نسبت به وظایف و تغییرات محیطی می توانند زمینه مسئولیت اجتماعی در سازمان فراهم آورند و به چیره دستی و مزیت رقابتی پایدار دست یابند، لذا این تحقیق به دنبال تدوین مدل ارتباطی مسئولیت اجتماعی چیره دستی در اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان است و به دنبال اینکه آیا بین مسئولیت اجتماعی، چیره دستی ارتباط می باشد؟

روش تحقیق:

این تحقیق از نظر هدف کاربردی می باشد جامعه مورد پژوهش کارکنان اداره ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان به تعداد ۱۰۰ نفر می باشند. حجم نمونه مساوی با تعداد جامعه آماری به تعداد ۱۰۰ نفر می باشد (روش کل شمار).

ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان CSR بر اساس مدل کارول با هدف سنجش مسئولیت پذیری اجتماعی مدیران و کارکنان، توسط کارول (۱۹۹۱) ساخته است و پرسشنامه استاندارد ظرفیت انطباق پذیری سازمانی و پرسشنامه استاندارد چیره دستی سازمانی پور عابدی (۱۳۹۲) می باشد.

روایی^۲ و پایایی^۳ پرسشنامه ها

در مورد پژوهش های علمی این گفته درست است که «بدون داده های خوب نمی توانید نتایج خوب به دست آورید» و مقصود از داده های خوب آن است که ابزار اندازه گیری آن از روایی و پایایی کافی برخوردار باشد.

^۱.Lam

^۲ -Validity

^۳-Reliability

برای اطمینان از روایی پرسشنامه ها، از نظرات و راهنمایی های ۱۵ نفر از اساتید صاحب نظر در علم مدیریت و مدیریت ورزشی استفاده شده و نظرات آنها در پرسشنامه نهایی لحاظ گردید. روش تجزیه و تحلیل داده ها

در این پژوهش از آمار استنباطی (رگرسیون آماری و آزمون t تک نمونه ای) و تحلیل عاملی تاییدی جهت تحلیل داده ها استفاده شد؛ و به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ و لیزرل ۸,۸ استفاده شد.

نتایج :

وضعیت مسئولیت اجتماعی در اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان چگونه است؟

جدول ۱: سنجش وضعیت مسئولیت اجتماعی در اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان

متغیر	میانگین	Df	t	سطح معناداری	میانگین فرضی
مسئولیت اجتماعی	۴/۵۳	۹۹	۱۷/۷۰	۰/۰۰۱	۳

همانطور که از جدول (۱) استنباط می گردد ، با توجه به تاکید بر میزان t به دست آمده، می توان مطرح نمود که تفاوت معنی داری در سطح $\alpha = ۰/۰۱$ بین میانگین نظری با میانگین های تجربی وجود دارد. بنابراین، با توجه به اینکه میانگین تجربی بالاتر از میانگین نظری می باشد، عنوان می شود که از دیدگاه نمونه های تحقیق، میزان « مسئولیت اجتماعی » بالاتر از حد متوسط است.

و وضعیت چیره دستی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان چگونه است؟

جدول ۲: سنجش وضعیت چیره دستی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان

متغیر	میانگین	Df	t	سطح معناداری	میانگین فرضی
چیره دستی سازمانی	۴/۶۲	۹۹	۱۷/۳۱	۰/۰۰۱	۳

همانطور که از جدول (۲) استنباط می گردد ، با توجه به تاکید بر میزان t به دست آمده، می توان مطرح نمود که تفاوت معنی داری در سطح $\alpha = ۰/۰۱$ بین میانگین نظری با میانگین های تجربی وجود دارد. بنابراین، با توجه به اینکه میانگین تجربی بالاتر از میانگین نظری می باشد، عنوان می شود که از دیدگاه نمونه های تحقیق، میزان « چیره دستی سازمانی » بالاتر از حد متوسط است.

فرض صفر (HO): بین مسئولیت اجتماعی با چیره دستی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان ارتباط معنادار وجود ندارد.

جدول ۳. نتایج همبستگی بین مسئولیت اجتماعی با چیره دستی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان

مدل	همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین خطای	سطح معنی داری
رگرسیون	۰/۴۱۹	۰/۱۷۵	۰/۱۶۷	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۳ خلاصه مدل را نشان می‌دهد. مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرها ۰/۴۱ می‌باشد. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (R^2) که بیانگر درصد تغییرات تعیین شده از تغییرات متغیر وابسته (ملاک) توسط متغیر مستقل (پیش‌بین) است، نشان می‌دهد که ۱۷ درصد از تغییرات چیره دستی سازمانی را تبیین کند.

جدول ۴. نتایج آزمون آنووا

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	مربع میانگین	F	Sig
رگرسیون	۳/۸۵۲	۱	۲/۸۵۲	۳۰/۸۲۶	۰/۰۰۱
باقیمانده	۱۴/۴۲۲	۹۸	۰/۱۳۷		
مجموع	۱۵/۲۷۴	۹۹			

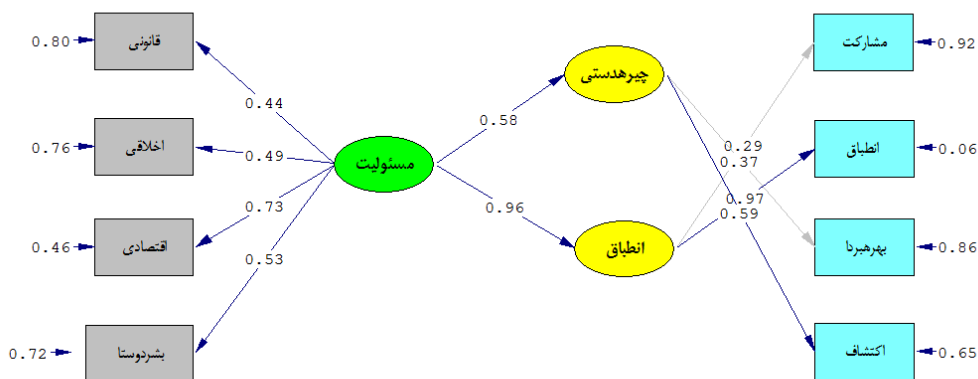
باتوجه به معناداری مقدار آزمون $F(=۳۰/۸۲۶, p=۰/۰۰۱)$ می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از متغیر مستقل (مسئولیت اجتماعی) و متغیر وابسته (چیره دستی سازمانی) مدل خوبی بوده و مجموعه متغیر مستقل قادرند تغییرات متغیر وابسته چیره دستی سازمانی را تبیین کنند.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون بین متغیر پیش‌بین مسئولیت اجتماعی و متغیر ملاک چیره دستی سازمانی

رگرسیون همزمان	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده			مقدار t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
عرض از مبدأ	۱/۸۵۶	۰/۳۸۸	۵/۷۷۸	۰/۰۰۱		
مسئولیت اجتماعی	۰/۴۹۹	۰/۱۰۹	۵/۵۶۴	۰/۰۰۱		

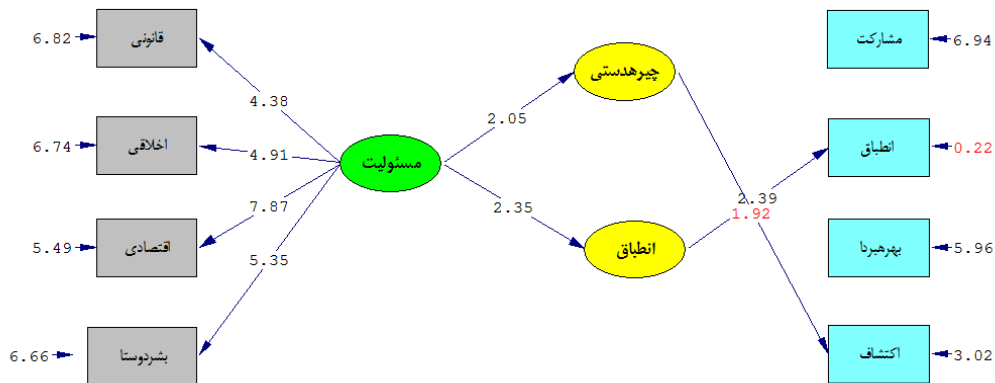
نتایج رگرسیون خطی ساده دو متغیره جدول (۵) نشان می‌دهد که متغیر مسئولیت اجتماعی ($\text{sig}=۰/۰۰۱$) توانایی پیش‌بینی متغیر ملاک چیره دستی سازمانی را دارد. ($T=۵/۵۶۴$)

در ادامه به منظور تدوین مدل ارتباطی بین متغیرهای پژوهش از نرم افزار معادلات ساختاری لیزرل استفاده شد که پ در شکل های ۱ و ۲ مدل تحقیق در حالت ضرایب استاندارد و ضرایب تی مشاهده می گردد.



Chi-Square=34.04, df=18, P-value=0.01246, RMSEA=0.075

شکل(۱): مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد.



Chi-Square=34.04, df=18, P-value=0.01246, RMSEA=0.075

شکل (۲): مدل پژوهش در حالت ضرایب تی

جدول ۶ شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل

ردیف	معیارهای برازش مدل	شاخص	بعد	حد مطلوب	نتیجه
۱	کای دو نسبی	χ^2/df	۱/۹۱	بین ۱,۵-۳	مطلوب
۲	ریشه میانگین مجزورات تقریب	RMSEA	۰/۰۷۵	کمتر از ۰/۰۸	مطلوب
۳	شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۳	بیشتر از ۰/۹۰	مطلوب
۴	شاخص نرم برازندگی	NNFI	۰/۹۲	نزدیک ۱	مطلوب
۵	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۲	بیشتر از ۰/۹۰	مطلوب
۶	شاخص برازش نسبی	RFI	۰/۹۲	بیشتر از ۰/۹۰	مطلوب
۷	شاخص برازش اضافی	IFI	۰/۹۵	بیشتر از ۰/۹۰	مطلوب
۸	شاخص برازندگی	GFI	۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	مطلوب
۹	برازندگی تعدیل یافته	AGFI	۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	نسبتاً مطلوب

بحث و نتیجه گیری:

وضعیت مطلوب مسولیت پذیری اجتماعی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان حاکی از افزایش توجه سازمان به برخورد عادلانه و بدون تبعیض کارکنان با مشتریان، افزایش توجه سازمان به ارائه خدمات مستمر و پایدار به شهروندان، افزایش توجه به تدوین ضابطه ها ومقررات سازمان در جهت مسئولیت پذیری سازمانی در قبال مراجعه کنندگان و افزایش توجه سازمان به تفسیر صحیح قوانین برای اعضا و تلاش در جهت اجرای آن ها می باشد.

بعلاوه نتایج تحقیق نشان داد که وضعیت متغیر چیره دستی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان مطلوب می باشد ($p < 0/05$). نتایج تحقیقات پور عابدی همکاران (۱۳۹۴)، شریفیان و خلیلی (۱۳۹۴) با تحقیق حاضر همسو می باشند.

منابع انسانی در سازمان های چیره دست در دو بخش اکتشاف و بهره برداری فعالیت می کنند. ساز و کارهای مختلف این دو بخش و تنوع بینش ها و فضای فکری افراد سبب می شود سازمان به معماری فرایندهای متناسب اقدام کند. از طرف دیگر این افراد در فضای متفاوتی مشغول به فعالیت اند. اداره ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان نیز از این قاعده مثنثنی نیست، و ماهیت و ذات ورزش نیز با تنوع در بینش ها و فعالیت های اکتشافی مواجه است، کارکنان با عنوان عوامل اجرایی و تصمیم گیرنده در ورزش استان سیستان و بلوچستان نقش مهمی را در چیره دستی سازمانی ایفا می کنند.

نتیجه گیری:

مهمترین هدف از انجام تحقیق حاضر تدوین مدل ارتباطی مسولیت اجتماعی، چیره دستی در اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان بود. در مدل ارتباطی که با استفاده از نرم افزار لیزرل بدست آمد متغیرهای تحقیق اثر معناداری بر یکدیگر داشته و با توجه به شاخص های برازش مدل، مدل مذکور از اعتبار بالایی برخوردار بود. توجه به مسولیت اجتماعی در اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان نیازمند نگاه ویژه به دو متغیر دیگر تحقیق (چیره دستی) می باشد که با برگزاری کارگروه ها و جلسات هم اندیشی می توان از نظرات و پتانسیل های کارکنان برای برخورد با متغیر متغیر بیرونی استفاده نمود و با این کار ورزش استان سیستان و بلوچستان را توسعه داده و از فرصت های موجود در محیط رقابتی ورزش به خوبی استفاده کرد.

منابع و ماخذ

- بخشنده، حسین؛ جلالی فراهانی، مجید، سجادی، نصرالله (۱۳۹۵).، بررسی تأثیر مسولیت اجتماعی باشگاه بر خوشنامی تیم های منتخب لیگ برتر فوتبال ایران. پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزش، ۴(۱۶)، ص ۲۵-۳۳.
- رابینز، استفن، (۱۳۸۶)، تئوری سازمان، ساختار و طرح سازمانی، سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران، انتشارات صفار، چاپ نوزدهم. ص ۱۰
- سید جوادین، سید رضا؛ هاشمی، مهدی؛ محمودیان، امید (۱۳۹۵). ارائه مدلی به منظور تبیین مسولیت اجتماعی در شرکت های نفت و گاز با استفاده از مدل سازی ساختاری تفسیری. نشریه مدیریت دولتی، دوره ۸، شماره ۱، ص ۷۵-۹۲
- شریفیان، اسماعیل؛ خلیفی، سمیه (۱۳۹۴). مقایسه مؤلفه های مسولیت پذیری اجتماعی شرکت های ورزشی از دیدگاه دانشجویان تربیت بدنی. پژوهش نامه مدیریت و رفتار حرکتی، شماره ۲۲، ص ۳۹-۴۸.
- غفرانی، محسن (۱۳۹۴). رابطه مسولیت اجتماعی با خوشنامی باشگاههای بدنسازی استان سیستان و بلوچستان. دوفصلنامه مدیریت و توسعه ورزش، ۲(۷)، ص ۴۵-۵۵.
- میرمحمدی، سید محمد؛ رجایی هادی (۱۳۹۳). رابطه رهبری تحول آفرین و مسولیت اجتماعی سازمان. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) - سال بیست و سوم شماره ۷۴، ص ۱-۱۹.
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C. & Gue, K. R. (۲۰۱۸). Employees' Adaptability and Perceptions of Change - Related Uncertainty: Implications for Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Performance. *Journal of Business and Psychology*, ۲۹(۲), ۲۶۹-۲۸۰.
- Heckmann, N., Steger, T. & Dowling, M. (۲۰۱۹). Organizational capacity for change experience, and change project performance. *Journal of Business Research*, ۶۹ (۲): ۷۷۷ - ۷۸۴
- Raisch, S. & Birkinshaw, J. (۲۰۰۸). Organizational ambidexterity: Antecedents, outcomes, and moderators. *Journal of Management*, ۳۴(۱): ۳۷۵-۴۰۹.
- Salehi Amiri, S.R. (۲۰۰۸). "Corporate Social Responsibility". ۲۱. Tehran: Center for Strategic Research
- Strichman, N. & Marshood, F. (۲۰۱۰). Adaptive Capacity and Social Change. Introduction: A Conceptual Framework. *Organizational Learning and Longterm Stability*. N Van Eupen. S. (۲۰۱۰). Research

Proposal: A sensemaking approach of Corporate Social Responsibility. Katholieke Universiteit Leuven, p. 457.

Van de Velde, Eveline, Vermeir, Wim & Corten, Filip (2005). "Corporate Social Responsibility and Financial Performance". *Finance and Accounting*. Vol. 5. No. 3: PP: 129-138.

Wei, Z., Zhao, J. & Zhang, C. (2014). Organizational ambidexterity, market orientation, and firm performance. *Journal of Engineering and Technology Management*, 33(1): 134-153.