



Dor: [20.1001.1.22285318.1400.12.1.2.3](https://doi.org/10.22285/318.1400.12.1.2.3)

تأثیر فن آوری اطلاعات بر مسئولیت اجتماعی و یادگیری سازمانی به منظور ارائه مدل

محمد صالحی*

چکیده

فن آوری اطلاعات، نقش مهمی در رشد علم و دانش، مسئولیت اجتماعی و یادگیری سازمانی در محیط پر سرعت و در حال تغییر ایفا می کند. هدف پژوهش حاضر، تأثیر فن آوری اطلاعات بر مسئولیت اجتماعی و یادگیری سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران به منظور ارائه مدل بوده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری شامل اعضای هیأت علمی مرکز و شرق استان مازندران به تعداد ۵۴۷ نفر که بر اساس جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۲۰۷ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای بر اساس گروه های آموزشی انتخاب شدند. جمع آوری داده ها از سه پرسش نامه (فن آوری اطلاعات (ماتیک و همکاران)، مسئولیت اجتماعی (کارول) و یادگیری سازمانی (نیف) که روایی از طریق تحلیل عاملی تأییدی و پایایی از ضریب آلفای کرانباخ به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۶ و ۰/۹۲ به دست آمد که مورد تأیید است. روش تجزیه و تحلیل داده ها: معادلات ساختاری، میانگین انحراف استاندارد، ضریب همبستگی و آزمون T با استفاده از نرم افزار لیزرل بوده است. نتایج، حاکی از اثر مستقیم و غیرمستقیم فن آوری اطلاعات بر مسئولیت اجتماعی و یادگیری سازمانی بوده است. هم چنین، یادگیری سازمانی بر مسئولیت اجتماعی تأثیر مستقیم داشته است.

واژگان کلیدی

فن آوری اطلاعات، مسئولیت اجتماعی، یادگیری سازمانی، مدل

* دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران | drsalehi@iausari.ac.ir

نویسنده مسؤول یا طرف مکاتبه: محمد صالحی

مقدمه

مسئولیت اجتماعی را پیروی از قوانین اجتماعی و برآوردن انتظارات جامعه از فرد تعریف کرده‌اند. این قوانین از نقش‌های اجتماعی، استنباط شده و در واقع بیانگر هنجارهای فرهنگی و اجتماعی است که چگونگی و میزان تعهد و التزام فرد نسبت به افراد دیگر جامعه را نشان می‌دهد. مسئولیت اجتماعی در سازمان به خصوص در دانشگاه‌ها به عنوان اصلی اساسی برای پرورش فارغ‌التحصیلانی کارآمد در عرصه اجتماعی و پذیرش نقش‌های گوناگون در جهت رفاه جامعه بشری، نیازمند توجه علمی و دقیق می‌باشد. در این دوران متغیر و پیچیده امروزی، عوامل دخیل در مسئولیت‌پذیری افراد با توجه به روند رو به گسترش و پیشرفت تکنولوژی به ویژه فن‌آوری اطلاعات، نقش سازمان‌ها گسترده‌تر خواهد شد که با مداخله کارآمد یادگیری در سازمان به ویژه در سیستم‌های آموزشی باید در جهت فائق آمدن بر مشکلات متغیر امروزی و آموزش راه‌های استفاده درست و کارآمد آن، بیش از پیش ضروری و نیازمند برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری دقیق در کلیه مراحل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی می‌باشد. در واقع در دنیای امروز، سازمان‌ها برای افزایش مزیت رقابتی در محیط‌های حرفه‌ای خود به توانمندی پویا و مداومی میان اعضای سازمان و سطوح سازمانی نیاز دارند. این توانمندی که در حقیقت مجهز کردن سازمان به عامل یادگیری است با بهره‌مندی از مفهوم سازمان یادگیرنده محقق می‌شود. (Asgharzadeh, shahanaghi & nouri, 2012) یادگیری سازمانی، فراگردی است پیوسته، پویا و تعاملی میان افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها که نشان دهنده تلاش یک مؤسسه برای استفاده از سرمایه فکری و اجتماعی افراد به منظور درک پتانسیل یک مؤسسه برای نوآوری (Khanlari & Rezvan, 2014) است. در حقیقت یادگیری سازمانی، عامل اصلی ارائه محصولات و خدمات جدید، ایجاد بازارها و فن‌آوری‌های جدید، توانایی مؤسسه‌ها برای انطباق و تغییر پاسخ به خواسته‌های جدید است (Yu et al., 2013) و هم‌چنین، باعث تقویت خلاقیت، ایجاد دانش و ایده‌های جدید می‌شود. (Smith et al., 2005) پژوهش‌های گوناگون نشان می‌دهند که یادگیری سازمانی از چهار جزء کسب دانش، توزیع دانش، تفسیر دانش و حافظه سازمانی تشکیل شده است (Bolivar et al., 2012). کسب دانش مستلزم بهره‌گیری از دانش داخلی و دانش موجود در خارج از شرکت است. (Huber, 1991) توزیع دانش، فرآیندی است که کارکنان، اطلاعات را درون سازمان به اشتراک می‌گذارند (Yu et al., 2013). تفسیر دانش نیز زمانی رخ می‌دهد که افراد در سازمان به اطلاعات معنا بخشیده و آنها را به دانش متداول جدید تبدیل می‌کنند (Jimenez &

(Sanez, 2011). در نهایت، حافظه سازمانی، فرآیند ذخیره اطلاعات برای استفاده‌های بعدی است. (Fiogit et al., 2009). فن آوری اطلاعات و ارتباطات در قرن بیست و یکم اهمیت راهبردی گسترده‌ای پیدا کرده و جنبه‌های زندگی روزمره ما را تحت تأثیر قرار داده که بدین منظور، ناگزیر به استفاده از انواع فن آوری‌های اطلاعاتی هستیم. نقش فن آوری اطلاعات و ارتباطات در دنیای امروز بسیار شگرف و پیچیده است به گونه‌ای که عصر فعلی را عصر انفجار اطلاعات می‌نامند. به همین دلیل، کاربرد فن آوری اطلاعات نیز در سازمان‌ها به سرعت در حال گسترش است و سازمان‌ها جهت رسیدن به اهداف و تداوم بقای خود، نیازمند استفاده از فن آوری‌های نوین هستند. هم‌چنین، رشد سریع فن آوری، تمامی جوانب سازمان‌ها را به نوعی تحت تأثیر قرار داده است. تغییرات سریع فن آوری، باعث تغییر ماهیت کارها شده و دستگاه‌های کاملاً خودکار، جایگزین مشاغل روتین شده است. (Abtahi & Abbasi, 2014) فن آوری اطلاعات، فرصت‌های جدیدی را برای سازمان‌ها پدید آورده است تا بتوانند با یکدیگر ارتباطی نزدیک‌تر برقرار نمایند. از صنایع و امکانات مشترک بهره‌جویند و مدل‌های جدید کسب و کار را تجربه کنند. سازمان‌ها برای ورود به عصر اطلاعات فرآیند سنتی خود را مورد مطالعه قرار داده و با مهندسی مجدد آن‌ها تمهیدات لازم برای بهره‌مندی بیش‌تر از فن آوری اطلاعات را فراهم می‌آورند. فن آوری اطلاعات به عنوان ابزار و بستر توسعه سازمان‌ها تغییرات و تحولات زیادی را در سازمان پدید می‌آورد (Salehi & khosroabadi, 2016). اهمیت آموزش و استفاده از فن آوری اطلاعات و ارتباطات برای همه اқشار خصوصاً کارکنان، دانشجویان و استادان به عنوان یکی از ملزومات اساسی برای افزایش سرعت دسترسی و کاهش زمان انتقال اطلاعات و هم‌چنین ارائه گزارش بر هیچ کس پوشیده نیست زیرا عدم وجود یک سیستم اطلاعاتی و ارتباطاتی مناسب که کارکنان آشنایی و تسلط به آن داشته باشند بر نحوه انجام وظایف استادان و کارکنان خدشه وارد خواهد ساخت. برای خروج از این مشکل و بحران‌هایی که در آن، آینده به دلیل نبود و یا ضعف سیستم‌های اطلاعاتی و ارتباطی مناسب به وجود خواهد آمد استفاده از سرمایه اجتماعی و بهبود آن در جامعه با توجه به تغییرات فن آوری اطلاعات و ارتباطات یکی از اولویت‌های هر نظام و سیستمی است (Mojarad & Kahani & Akbari Nejad, 2013).

فن آوری اطلاعات و ارتباطات، از تلفیق سه حوزه رایانه، اطلاعات و ارتباطات پدید آمده است. بخش رایانه، به عنوان سخت افزار و تأمین‌کننده تجهیزات و ادوات لازم، داده‌ها و اطلاعات،

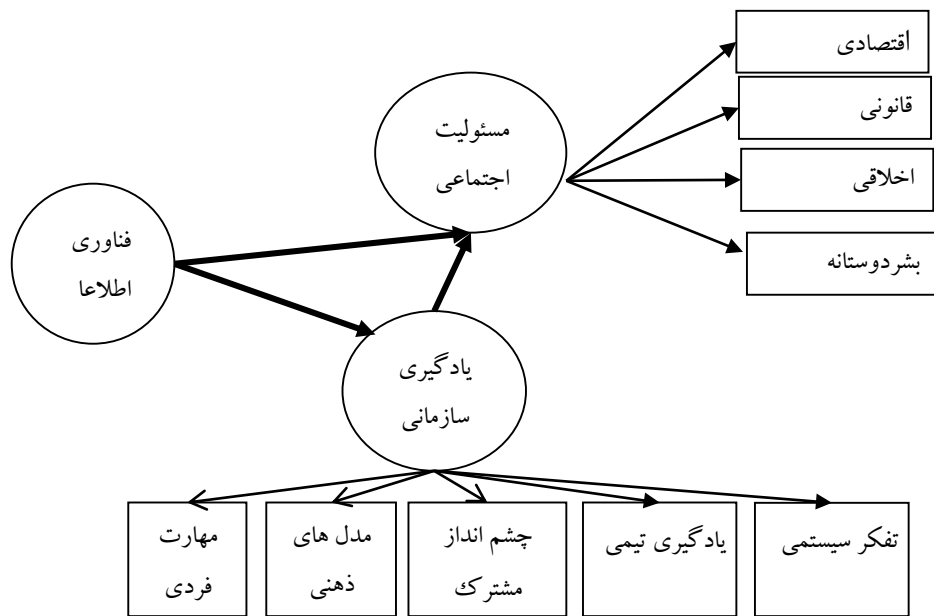
به عنوان مواد اولیه در درون شبکه عمل می‌کنند و ارتباطات مخابراتی، وظیفه برقراری ارتباط بین دو بخش بالا را بر عهده دارد. فن‌آوری اطلاعات و فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات، دارای رابطه نزدیک و منطقی هستند. فن‌آوری اطلاعات، از هر کدام از سه بخش فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات (رایانه، اطلاعات، ارتباطات) سهمی دارد. در حقیقت با اینکه فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات، اعم از فن‌آوری اطلاعات است ولی هیچ جزئی از فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات را نمی‌توان پیدا کرد که فن‌آوری اطلاعات در آن نقشی نداشته باشد (Hazrati & Tanhaei, 2010). فن‌آوری اطلاعات یعنی روش تولید و جمع‌آوری اطلاعات و استفاده از آن و قابل دسترس بودن یک نظام فکری و فرهنگی که همه جلوه‌های فرهنگی را در بر می‌گیرد. بنابراین، سازمان‌ها و دانشگاه‌ها باید در برنامه‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری فن‌آوری اطلاعات، سرمایه‌گذاری کنند. مطالعات نشان دهنده آن است که فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات بر روی میزان توسعه انسانی و اجتماعی اثرگذار هستند. مسئولیت اجتماعی دانشگاه در چند دهه اخیر با توجه به رشد تعداد دانشجویان و همگانی شدن آن و بالا رفتن انتظار دانشگاه در قبال جامعه، مورد توجه برنامه‌ریزان آموزشی در کشورهای مختلف قرار گرفته و نظام آموزش عالی بسیاری از کشورها یک سری از فعالیت‌ها و برنامه‌های شغلی و حرفه‌ای را در اجتماعی دانشگاهی گسترش داده‌اند. در کنار فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در دانشگاه‌ها، مسئولیت اجتماعی نیز موضوع حساسیت برانگیز و مورد توجه در سال‌های اخیر بوده است و عامل اساسی بقای هر سازمان و دانشگاه محسوب می‌شود (Royaei & mehrdoost, 2009). محمدی زیتونی (Mohammadi zeitouni, 2020) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات بر بهبود عملکرد نیروی انسانی، نشان داد فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات به ترتیب در مؤلفه‌های داشتن احساس حق انتخاب، سپس احساس مؤثر بودن، احساس معناداری، احساس شایستگی و اعتماد، تأثیر مثبتی داشته است. خاکزادیان و همکاران (Khakzadian et al., 2020) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر زیرساخت‌های دانش بر عملکرد نوآوران سازمان‌های مبتنی بر فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات به این نتیجه رسیدند زیرساخت‌های دانش بر عملکرد نوآوران در سازمان‌های مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات تأثیر مثبت و معناداری دارد. سینا و خالقی رستمی (Sina & khaleghirostami, 2019) در پژوهشی تحت عنوان رابطه بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان با نقش میانجی کاربرد فن‌آوری اطلاعات اساتید و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی به این نتیجه رسیدند که بین یادگیری

سازمانی و توانمندسازی با نقش میانجی میزان استفاده از فن آوری اطلاعات و همچنین بین مهارت‌های فردی، مدل‌های ذهنی، چشم انداز مشترک و تفکر سیستمی با توانمندسازی با نقش میانجی فن آوری اطلاعات رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. الیکائی نژاد (Elikaynejad, 2019) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر مسئولیت اجتماعی بر فن آوری اطلاعات و رقابت پذیری سازمان، نشان داد مسئولیت اجتماعی بر فن آوری اطلاعات تأثیر معنا داری دارد. معینی کیا و همکاران (Moeinikia et al., 2018) در پژوهشی تحت عنوان نقش میانجی فن آوری اطلاعات در تعیین وضعیت مدیریت دانش بر اساس مسئولیت پذیری اجتماعی بهروزان مراکز بهداشتی به این نتیجه رسیدند که فن آوری اطلاعات و درک مناسب و صحیح از ضرورت و اصول آن در مسئولیت پذیری اجتماعی، نظارت، کنترل و کارایی در بخش بهروزان موثر است و متغیر مسئولیت اجتماعی مستقیم بر فن آوری اطلاعات و فن آوری اطلاعات اثر مستقیم بر مدیریت دانش دارد. عالم تبریز و عباسی (Alam Tabriz & Abbasi, 2016) در پژوهشی با عنوان تأثیر قابلیت‌های فن آوری اطلاعات بر عملکرد سازمانی از طریق ظرفیت جذب دانش و یادگیری سازمانی، نشان دادند قابلیت‌های فن آوری اطلاعات از طریق یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد. دامنی فرد و همکاران (Damanifard et al., 2015) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه به کارگیری فن آوری اطلاعات و کیفیت ارتباطات با مسئولیت اجتماعی در بین کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان سیستان و بلوچستان، به این نتیجه رسیدند که بین فن آوری اطلاعات و کیفیت ارتباطات با مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه وجود دارد. پژوهش امامی و نمایان (Emami & Nemamian, 2015) با عنوان بررسی تأثیر فن آوری اطلاعات بر عملکرد سازمانی با تبیین نقش میانجی ساختار سازمانی، نشان داد که فن آوری اطلاعات بر عملکرد سازمانی با تبیین نقش میانجی ساختار سازمانی، تأثیر مثبت و معنا داری دارد. حسن پور قروچچی (Hasanpour Ghoroghchi, 2007) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر فن آوری بر سازمان، جامعه و فرد به این نتیجه رسید که فن آوری اطلاعات بر تمامی ابعاد و جوانب سازمان‌ها تأثیرات شگرفی می‌گذارد و مدیران سازمان‌ها جهت اداره کار و اثربخش سازمان ملزم به توجه به مسائل مرتبط با فن آوری اطلاعات هستند که در غیر این صورت محکوم به فنا هستند. در مورد تأثیر فن آوری اطلاعات بر جامعه نیز باید اذعان داشت که فن آوری اطلاعات با خود فرصت‌ها و تهدیدات بی‌شماری را به همراه آورده و نهایتاً اینکه افراد جامعه نیز به عنوان عنصری از جوامع و سازمان‌ها به شدت تحت

تأثیر فن‌آوری اطلاعات قرار دارند. دی کلرک و همکاران (De clerck et al., 2017) مطالعه‌ای با هدف بررسی درگیری شغلی و خلاقیت، نقش یادگیری سازمانی و اهداف سازمانی انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که بین خلاقیت کارکنان و یادگیری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. دیموسکی و اسکرولینگ (Dimovsky & Skerlavaj, 2016) در پژوهشی تحت عنوان « رابطه یادگیری سازمانی و فن‌آوری اطلاعات بر روی مدیران عالی شرکت‌های تجاری در اسلواکی » به این نتیجه رسیدند که همبستگی مثبت و مستقیمی بین یادگیری سازمانی و فن‌آوری اطلاعات وجود دارد. پرتوریوس و بیلجون (Pretorious & Biljon, 2010) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که قابلیت یادگیری فن‌آوری اطلاعات به عنوان عاملی در جهت به کارگیری آن، تابعی از دو عامل قابلیت استفاده و مهارت‌های استفاده از فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات است لذا با توجه به ضرورت ذکر شده، هدف از پژوهش حاضر، تأثیر فن‌آوری اطلاعات بر مسئولیت اجتماعی و یادگیری سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی مازندران به منظور ارائه مدل می‌باشد. در این راستا، سؤال‌های ذیل، مورد بررسی قرار گرفته است:

سؤالات پژوهش

۱. تأثیر فن‌آوری اطلاعات بر مسئولیت اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مازندران چگونه است؟
۲. تأثیر فن‌آوری اطلاعات بر یادگیری سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مازندران چگونه است؟
۳. تأثیر یادگیری سازمانی بر مسئولیت اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مازندران چگونه است؟
۴. تأثیر یادگیری سازمانی از طریق فن‌آوری اطلاعات بر مسئولیت اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مازندران چگونه است؟
۵. ارائه مدل فن‌آوری اطلاعات بر مسئولیت اجتماعی و یادگیری سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران چگونه است؟



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل اعضای هیأت علمی مرکز و شرق دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران (ساری، قائمشهر، نکا و بهشهر) به تعداد ۵۴۷ نفر است و بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۲۵ نفر با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای بر اساس گروه های آموزشی به عنوان نمونه آماری انتخاب شده اند که میزان بازگشت پرسش نامه ۲۰۷ نفر بوده است. در این پژوهش، از روش کتابخانه ای در بخش مبانی نظری و بررسی دیدگاه های صاحب نظران و تدوین پیشینه پژوهش و با استفاده از پرسش نامه فن آوری اطلاعات برای سنجش فن آوری اطلاعات از پرسش نامه ماتیک و همکاران (Matik et al., 2016) با شش سؤال طیف ۵ گزینه ای لیکرت و پرسش نامه مسئولیت اجتماعی برای سنجش مسئولیت اجتماعی از پرسش نامه کارول (Karol, 1991) با ۴ مؤلفه مسئولیت (اقتصادی، قانونی، اخلاقی و بشردوستانه) استفاده شده است و پرسش نامه یادگیری

سازمانی برای سنجش یادگیری سازمانی، از پرسش‌نامه استاندارد نیف (Nifeh, 2001) با ۵ مؤلفه (مهارت‌های فردی، مدل‌های ذهنی، چشم‌انداز مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی) با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. روایی پرسش‌نامه‌های این پژوهش از روایی تحلیل عاملی تأییدی و پایایی از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۶ و ۰/۹۲ استفاده شده است که مورد تأیید قرار گرفت و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها معادلات ساختاری و میانگین، انحراف استاندارد، ضریب همبستگی و آزمون T با استفاده از نرم افزار لیزرل انجام شده است.

یافته‌های توصیفی

جدول ۱. جامعه آماری پژوهش

واحد	فراوانی	درصد فراوانی
ساری	۲۰۵	٪۳۷
قائم‌شهر	۲۸۲	٪۵۲
نکا	۳۲	٪۶
بهشهر	۲۸	٪۵
کل	۵۴۷	٪۱۰۰

جدول ۱ تعداد جامعه آماری (اعضای هیأت علمی) به تفکیک واحدهای دانشگاهی

جدول ۲. گروه‌های آموزشی

گروه‌های آموزشی	فراوانی	درصد فراوانی
انسانی	۷۷	٪۳۷
فنی	۵۷	٪۲۸
پایه	۳۳	٪۱۶
کشاورزی	۸	٪۰۴
پزشکی	۳۲	٪۱۵
جمع	۲۰۷	٪۱۰۰

جدول ۲. گروه‌های آموزشی به تفکیک واحدهای دانشگاهی

یافته‌ها

یافته‌های استنباطی

با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) و نرم‌افزار لیزرل (LISREL) و بر اساس معناداری گویه‌ها که سطح معناداری برای آن‌ها باید زیر ۰/۰۵ باشد و همچنین شاخص‌های برازش مدل CFA به همراه مقادیر مطلوب آن‌ها، نشان از برازش مطلوب مدل‌های اندازه‌گیری بوده و معناداری بارهای عاملی هر متغیر مشاهده‌شده به متغیر مکنون مربوطه، مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی تأییدی (CFA) برای گویه‌های پرسش‌نامه فن‌آوری اطلاعات

نام متغیر	گویه	وزن رگرسیونی	سطح معناداری
فن‌آوری اطلاعات	۱	۰/۵۸۰	۰/۰۰۰
	۲	۰/۵۴۶	۰/۰۰۰
	۳	۰/۷۷۴	۰/۰۰۰
	۴	۰/۷۰۹	۰/۰۰۰
	۵	۰/۶۹۹	۰/۰۰۰
	۶	۰/۵۷۲	۰/۰۰۰

(RMSEA=۰/۰۶۱، AGFI=۰/۹۰، GFI=۰/۹۱)

جدول ۴. نتایج تحلیل عاملی تأییدی (CFA) برای گویه‌های پرسش‌نامه مسئولیت اجتماعی

نام متغیر	گویه	وزن رگرسیونی	سطح معناداری	نام متغیر	گویه	وزن رگرسیونی	سطح معناداری
اقتصادی	۱	۰/۵۳۲	۰/۰۰۰	اخلاقی	۱۴	۰/۵۳۵	۰/۰۰۰
	۲	۰/۴۹۹	۰/۰۰۰		۱۵	۰/۴۷۲	۰/۰۰۰
	۳	۰/۵۳۰	۰/۰۰۰		۱۶	۰/۴۷۹	۰/۰۰۰
	۴	۰/۵۶۷	۰/۰۰۰		۱۷	۰/۵۶۱	۰/۰۰۰
	۵	۰/۵۲۱	۰/۰۰۰		۱۸	۰/۶۱۴	۰/۰۰۰
قانونی	۶	۰/۶۲۵	۰/۰۰۰	۱۹	۰/۵۰۱	۰/۰۰۰	
	۷	۰/۵۲۷	۰/۰۰۰	۲۰	۰/۴۱۱	۰/۰۰۰	
	۸	۰/۵۵۲	۰/۰۰۰	بشردوستانه	۲۱	۰/۶۲۱	۰/۰۰۰
	۹	۰/۶۲۱	۰/۰۰۰		۲۲	۰/۶۷۴	۰/۰۰۰

۰/۰۰۰	۰/۶۳۳	۲۳	۰/۰۰۰	۰/۵۹۱	۱۰
۰/۰۰۰	۰/۵۸۹	۲۴	۰/۰۰۰	۰/۶۱۱	۱۱
۰/۰۰۰	۰/۶۱۰	۲۵	۰/۰۰۰	۰/۵۷۸	۱۲
-			۰/۰۰۰	۰/۶۰۱	۱۳

(RMSEA= ۰/۰۵۷ ، AGFI=۰/۹۲، GFI=۰/۹۳)

جدول ۵. نتایج تحلیل عاملی تأییدی (CFA) برای گویه‌های پرسش‌نامه یادگیری سازمانی

نام متغیر	گویه	وزن رگرسیونی	سطح معناداری	ابعاد	گویه	وزن رگرسیونی	سطح معناداری	
مهارت‌های فردی	۱	۰/۶۷۹	۰/۰۰۰	چشم‌انداز مشترک	۱۳	۰/۵۵۱	۰/۰۰۰	
	۲	۰/۸۲۳	۰/۰۰۰		۱۴	۰/۴۸۹	۰/۰۰۰	
	۳	۰/۷۳۴	۰/۰۰۰		۱۵	۰/۶۲۳	۰/۰۰۰	
	۴	۰/۶۶۶	۰/۰۰۰	یادگیری تیمی	۱۶	۰/۶۹۶	۰/۰۰۰	
	۵	۰/۷۱۵	۰/۰۰۰		۱۷	۰/۵۸۷	۰/۰۰۰	
	۶	۰/۸۰۰	۰/۰۰۰		۱۸	۰/۶۱۳	۰/۰۰۰	
	۷	۰/۷۰۸	۰/۰۰۰		۱۹	۰/۶۸۶	۰/۰۰۰	
	۸	۰/۵۲۴	۰/۰۰۰		۲۰	۰/۶۱۸	۰/۰۰۰	
	۹	۰/۷۷۵	۰/۰۰۰		۲۱	۰/۷۹۲	۰/۰۰۰	
	مدل‌های ذهنی	۱۰	۰/۶۸۹	۰/۰۰۰	تفکر سیستمی	۲۲	۰/۷۰۹	۰/۰۰۰
		۱۱	۰/۸۲۳	۰/۰۰۰		۲۳	۰/۶۰۱	۰/۰۰۰
		۱۲	۰/۶۵۸	۰/۰۰۰		۲۴	۰/۶۵۳	۰/۰۰۰

(RMSEA= ۰/۰۵۵ ، AGFI=۰/۹۱، GFI=۰/۹۲)

جدول ۶. پرسش‌نامه پژوهش به همراه مؤلفه‌ها و پایایی

متغیر	مؤلفه	تعداد گویه	kamo
یادگیری سازمانی	مهارت‌های فردی	۶	۰,۸۳
	مدل‌های ذهنی	۶	۰,۸۱
	چشم‌انداز مشترک	۴	۰,۸۸

۰,۷۹	۴	یادگیری تیمی	
۰,۸۸	۴	تفکر سیستمی	
۰,۹۲	۲۴	کل	
۰,۷۹	۶	اقتصادی	
۰,۸۷	۷	قانونی	
۰,۸۸	۶	اخلاقی	مسئولیت اجتماعی
۰,۸۵	۶	بشر دوستانه	
۰,۸۶	۲۵	کل	
۰,۸۹	۶	-	فن آوری اطلاعات

بررسی نرمال بودن داده‌ها

برای نرمال بودن متغیرها، از آزمون کولوموگراف-اسمیرنوف استفاده شد که با توجه به سطح معناداری آزمون که بالاتر از ۰/۰۵ است فرض نرمال بودن داده‌ها مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۷. نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها بر اساس آزمون کولوموگروف اسمیرنوف

نام متغیر	سطح معنی داری
فن آوری اطلاعات	۰/۵۸
مسئولیت اجتماعی	۰/۳۳
یادگیری سازمانی	۰/۲۳

شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی ارائه شده است. میانگین، نشان دهنده وضعیت موجود هر یک از مؤلفه‌ها می‌باشد که مسئولیت اجتماعی با میانگین ۳/۷۵ بیش‌ترین را به خود اختصاص داده است.

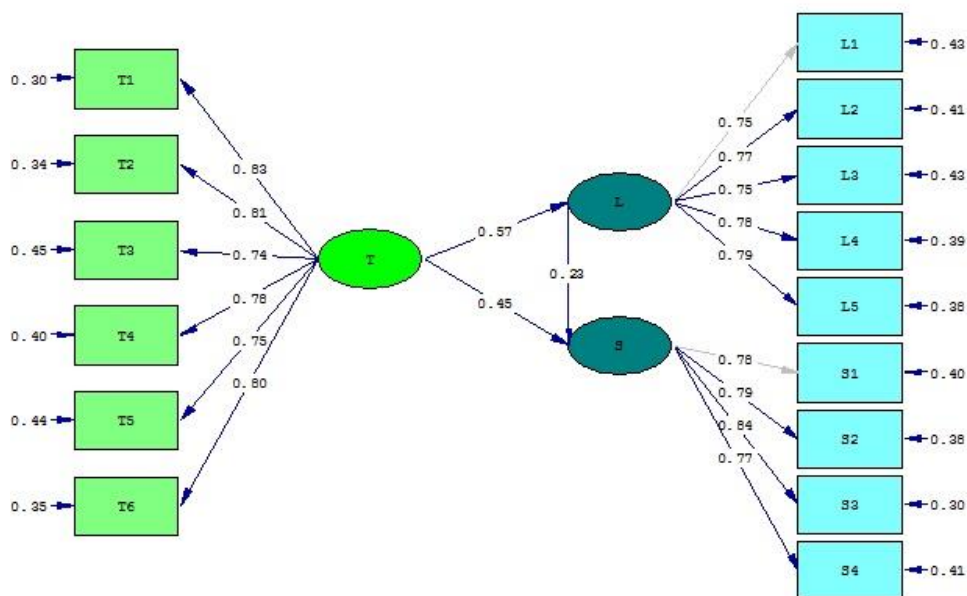
جدول شماره ۸: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳
یادگیری سازمانی (L)	۳/۴۰	۰/۶۴	۱,۰۰		
مسئولیت اجتماعی (S)	۳/۷۵	۰/۶۵	۰/۴۸	۱,۰۰	
فن آوری اطلاعات (T)	۳/۱۲	۰/۵۹	۰/۵۶	۰/۵۸	۱,۰۰

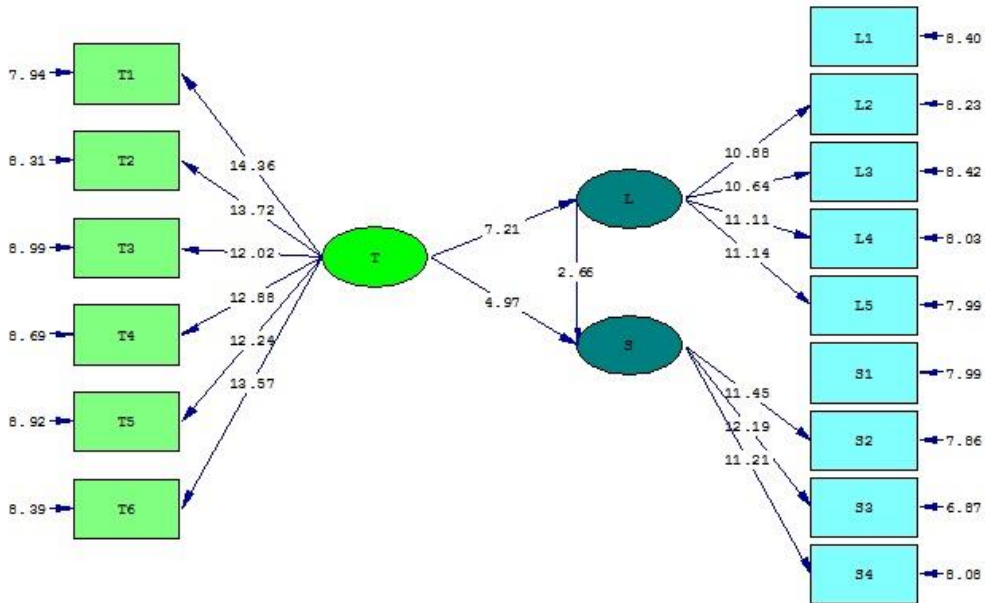
از طرفی کلیه ضرایب همبستگی برای مؤلفه‌های این پژوهش، مثبت و حاکی از رابطه معنادار ($p < 0/01$) بین مؤلفه‌های مورد بررسی است.

مدل معادلات ساختاری حاصل از نرم‌افزار

پس از اطمینان از روایی و پایایی ابزار پژوهش با تحلیل داده‌های پرسش‌نامه، مدل معادلات ساختاری ذیل حاصل شده است:



شکل ۲: مدل برازش شده پژوهش (ضرایب استاندارد)



شکل ۳. مدل برازش شده پژوهش (ضرایب t)

تحلیل مدل ساختاری

برای تحلیل سؤالات، باید مدل نظری تدوین شده، مورد پردازش قرار گیرد تا مشخص شود که داده‌های جمع‌آوری شده تا چه اندازه مدل نظری را مورد حمایت قرار می‌دهد که برای پاسخ به این سؤال از شاخص‌های کمی برازش مدل (CFI, GFI, RMR...) استفاده می‌شود. در صورتی که شاخص‌های کلی قابل قبول بودند یا به عبارتی مدل نظری مورد تأیید قرار گرفت در آن صورت می‌توان به روابط درون مدل پرداخت که این روابط متقابل ضریب رگرسیونی (ضریب تأثیر) مربوط به فرضیه و بارهای عاملی مربوط به هر گویه می‌باشند که برای آزمون قابل قبول بودن این ضرائب (ضرائب تأثیر بارهای عامل) از شاخص جزئی P استفاده می‌شود که مقدار آن برای مقادیر قابل قبول کم‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد. جدول ذیل شاخص‌های برازش مدل به همراه مقادیر مطلوب را نشان می‌دهد:

جدول ۹. شاخص‌های برازش مدل نظری پژوهش

نام شاخص	مقدار مطلوب	مقدار بدست آمده در مدل واقعی
درجه آزادی (df)	-	۸۷
کای اسکوئر (χ^2)	-	۱۷۵/۳۸
کای اسکوئر بهینه شده (df, χ^2)	از ۳ کم تر	۰/۴۹۶
نیکوئی برازش (GFI)	۰/۸ به بالا	۰/۹۰
ریشه میانگین مربعات باقی مانده (RMR)	زیر ۰/۰۹	۰/۰۳۸
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹	۰/۹۳
ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	زیر ۰/۰۸	۰/۰۷۰

با توجه به میزان معناداری، می‌توان نتیجه گرفت که مقدار کای اسکوئر برای مدل قابل قبول است. یکی از شاخص‌های عمومی، شاخص کای اسکوئر بهنجار یا نسبی است که اغلب مقادیر بین ۱ تا ۳ را برای این شاخص قابل قبول می‌دانند. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود این مقدار برای مدل مورد نظر ۰/۴۹۶ است که مقداری مناسب و قابل قبول است. شاخص GFI یکی از شاخص‌های تطبیقی است که مقدار بیش‌تر از ۰/۸ برای این مقدار، نشان از برازش خوب مدل توسط داده‌ها دارد. GFI برای مدل ۰/۹۰ است که نشان از برازش خوب مدل دارد.

ماتریس باقی مانده، یکی از ماتریس‌های معمولی است که هم می‌تواند برای ارزیابی برازش کلی (مدل تدوین شده) و هم برای برازش جزئی (پارامترها تعریف شده بین دو متغیر) مورد استفاده قرار می‌گیرد. ریشه دوم میانگین مربعات باقی مانده یا RMR برای مدل مذکور ۰/۰۳۸ است که برای مدل مقداری مطلوب است. شاخص برازش تطبیقی یا CFI یکی از شاخص‌های تطبیقی است که مقادیر بین ۰/۹ تا ۰/۹۵ به عنوان قابل قبول بودن و مقادیر بالاتر از ۰/۹۵ برای این شاخص به عنوان برازش بسیار خوب داده‌ها به مدل تفسیر می‌شود. مقدار CFI برای مدل مذکور ۰/۹۳ می‌باشد که می‌توان گفت که داده‌ها بسیار مناسب برازش یافته‌اند یا به عبارت دیگر مدل از مدل استقلال، فاصله و یک مدل اشباع نزدیک می‌شود.

شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد یا RMSEA نیز همانند شاخص RMR بر مبنای تحلیل ماتریس باقی مانده قرار دارد. مدل‌های قابل قبول دارای مقدار $0/08$ یا کوچک‌تر برای این شاخص هستند. برازش مدل‌هایی که دارای مقادیر بالاتر از 1 هستند ضعیف برآورد می‌شود. مقدار شاخص برای این مدل $0/07$ به دست آمده که نشانگر قابل قبول بودن مدل می‌باشد. با توجه به شاخص‌های کمی برازش، می‌توان نتیجه گرفت که مدل نظری مربوط به پژوهش مدلی قابل قبول است پس می‌توان به روابط درون مدل و مقادیر ضریب رگرسیونی بین متغیرهای پنهان پرداخت. برای آزمون فرضیه از شاخص جزئی (p-value) استفاده شده است و شرط معنادار بودن یک رابطه این است که مقدار این شاخص برای رابطه مورد نظر کم‌تر از $0,05$ باشد.

جدول ۱۰. اثرات مستقیم، غیرمستقیم، کل و t متغیرهای پژوهش

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	تی	اثر کل	واریانس تبیین شده
به مسئولیت اجتماعی از					$0/37$
فن‌آوری اطلاعات	$0/45$	$0/14$	$4/97$	$0/58$	
یادگیری سازمانی	$0/23$		$2/66$	$0/23$	
به یادگیری سازمانی از					$0/33$
فن‌آوری اطلاعات	$0/57$		$7/21$	$0/57$	

جدول فوق نشان دهنده اثرات مستقیم و غیرمستقیم و کل متغیرهای پژوهش می‌باشد که کلیه روابط در سطح $0/05$ معنادار بوده‌اند. میزان واریانس تبیین شده نشان دهنده آن است که فن‌آوری اطلاعات و یادگیری سازمانی $0/37$ از تغییرات مسئولیت‌پذیری اجتماعی را تبیین می‌کند. هم‌چنین یادگیری سازمانی $0/33$ از تغییرات مسئولیت اجتماعی را تبیین می‌نماید.

آزمون فرضیه اول: تأثیر فن‌آوری اطلاعات بر مسئولیت اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مازندران چگونه است؟

در اثرات فن‌آوری اطلاعات بر مسئولیت اجتماعی، مشاهده شد ضریب مسیر ($0/45$) و میزان تی ($4/97$) برآورد شده است. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر $0/05$ شده است

و از سطح معناداری ۰/۰۵ کم تر می باشد می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است یعنی فن آوری اطلاعات بر مسئولیت اجتماعی تأثیر معنادار و مثبتی دارد.

آزمون فرضیه دوم: تأثیر فن آوری اطلاعات بر یادگیری سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مازندران چگونه است؟

در بررسی اثرات فن آوری اطلاعات بر یادگیری سازمانی، مشاهده شد ضریب مسیر مستقیم (۰/۵۷) و میزان تی (۷/۲۱) برآورد شده است. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر ۰/۰۰۰ شده است و از سطح معناداری ۰/۰۵ کم تر می باشد می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است یعنی فن آوری اطلاعات بر یادگیری سازمانی تأثیر مستقیم دارد.

آزمون فرضیه سوم: تأثیر یادگیری سازمانی بر مسئولیت اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مازندران چگونه است؟

در بررسی اثرات یادگیری سازمانی بر مسئولیت اجتماعی، مشاهده شد ضریب مسیر (۰/۲۳) و میزان تی (۲/۶۶) برآورد شده است. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر ۰/۰۵ شده است و از سطح معناداری ۰/۰۵ کم تر می باشد می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است یعنی یادگیری سازمانی بر مسئولیت اجتماعی به صورت مستقیم تأثیر معنادار و مثبتی دارد.

آزمون فرضیه چهارم: تأثیر یادگیری سازمانی از طریق فن آوری اطلاعات بر مسئولیت اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مازندران چگونه است؟

در بررسی اثرات میانجی یادگیری سازمانی از طریق فن آوری اطلاعات بر مسئولیت اجتماعی، مشاهده شد ضریب مسیر (۰/۱۴) و میزان تی (۲/۵۸) برآورد شده است. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر ۰/۰۵ شده است و از سطح معناداری ۰/۰۵ کم تر می باشد می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است یعنی فن آوری اطلاعات بر مسئولیت اجتماعی از طریق یادگیری سازمانی به صورت غیرمستقیم تأثیر معنادار و مثبتی دارد.

آزمون فرضیه پنجم: مدل فن آوری اطلاعات بر مسئولیت اجتماعی و یادگیری سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران چگونه است؟

در ارائه مدل فن آوری اطلاعات بر مسئولیت اجتماعی و یادگیری سازمانی، با توجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که کم تر از ۰/۰۵ شده، می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است و واریانس تبیین شده فن آوری اطلاعات و یادگیری سازمانی

(۰/۳۷) تغییرات مسئولیت پذیری اجتماعی را تبیین می کند و همچنین یادگیری سازمانی (۰/۳۳) از تغییرات مسئولیت اجتماعی را تبیین می کند که نشانگر قابل قبول بودن مدل می باشد.

بحث و نتیجه گیری

در رابطه با فرضیه اول پژوهش، نتایج حاصله از تحلیل داده ها نشان داد فن آوری اطلاعات بر مسئولیت اجتماعی تأثیر معنادار و مثبتی دارد. یافته های این پژوهش با یافته های Elikayinejad, (2019) و (Moeinikia et al., 2018) و (Damanifard et al., 2015) همسو و همخوانی دارد. داشتن سازمان پاسخگو و دانشگاه های همگام با تغییر و تحولات عصر جدید و مجهز شدن به فن آوری های نوین و مسئولیت پذیر و یادگیرنده از الزامات جامعه امروز است. از آنجایی که فن آوری اطلاعات و تأثیر آن بر سازمان ها و جامعه در حال گسترش است استدلال بر این است که وقتی سازمان ها به دنبال تعهدات و پاسخگویی به مسئولیت اجتماعی سازمان خود هستند می توانند از فن آوری اطلاعات برای ایجاد قابلیت های منحصر به فرد استفاده کنند.

تحلیل داده ها درباره فرضیه دوم پژوهش، حاکی از آن است که فن آوری اطلاعات بر یادگیری سازمانی تأثیر مستقیم دارد. یافته های این پژوهش با یافته های (Sina, (Khakzadian et al., 2020) (Dimovsky et al., (Alamtabriz & Abbasi, 2016), & khaleghirostami, 2019) و (Sina, 2016) همسو و همخوانی دارد. یادگیری سازمانی و تبدیل سازمان به سازمان یادگیرنده، جان مایه دوام حیات سازمان هاست و پدیده ای نیست که بر حسب سلیقه بتوان با آن برخورد کرد بلکه فرآیندی مرتبط با ایجاد و توسعه دانش جدید است که ظرفیت های سازمان در آن توسعه کامل می یابد رفتارها تغییر می کنند و افراد شایسته و توانمند در آن حضور می یابند. از آنجا که ایجاد دانش، معرفی خدمات جدید را بهبود می بخشد این عامل می تواند بر نوآوری تأثیر بگذارد لذا آنچه در جهان آینده، خالق ارزش اقتصادی است نه صرفاً منابع طبیعی و خدادادی بلکه سرمایه انسانی مولد و خلاق در صحنه ای به پهنه جهان به صورتی روزمره با هم به رقابتی بی پایان خواهند پرداخت. تحلیل داده ها در رابطه با فرضیه سوم پژوهش نشان داد که یادگیری سازمانی بر مسئولیت اجتماعی به صورت مستقیم تأثیر معنادار و مثبتی دارد. یافته های این پژوهش با یافته های (Dimovsky & Skerlavaj, 2016) (Damanifard et al., 2015) (Elikayinejad, 2019) همسو و همخوانی دارد. سازمان ها باید کارکنان خود را برای یادگیری سازمانی، پژوهش و بهینه

سازی استفاده از سرمایه گذاری در فن آوری اطلاعات و مسئولیت پذیری آموزش دهند تا تعامل انسان با فن آوری اطلاعات بهبود یابد و سازمان‌ها برای مسئولیت اجتماعی کارکنان خود با سرمایه گذاری در فن آوری اطلاعات همکاری کنند. مسئولیت اجتماعی، تلاشی داوطلبانه از سوی سازمان به منظور رسیدگی به مسائل و معضلات جامعه است و مجموعه وظایف و تعهداتی را در بر می‌گیرد که سازمان‌ها باید در جهت حفظ و کمک به جامعه با نگرش همه جانبه و رعایت حفظ وحدت و مصالح عمومی کشور انجام دهند.

تحلیل داده‌ها در رابطه با فرضیه چهارم پژوهش، نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد فن آوری اطلاعات بر مسئولیت اجتماعی از طریق یادگیری سازمانی به صورت غیر مستقیم تأثیر معنادار و مثبتی دارد. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های (Khakzadian et al., 2020)، (Damanifard et al., (Moeinikia et al., 2018)، (Sina & khaleghirostami, 2019) و (2016) و (Hasanpour Ghoroghchi, 2007) همسو و همخوانی دارد. مسئولیت اجتماعی با اثرگذاری بر محیط سازمانی برای تقویت انگیزه کارکنان و به دنبال آن ایجاد تعهد اجتماعی از طریق یادگیری سازمانی جهت کسب علوم نوین و دانش‌های کاربردی توسط کارکنان با سخت افزارها و نرم افزارهای پیشرفته و به روز عملیاتی خواهد شد لذا فن آوری اطلاعات، می‌تواند در رسیدن به برنامه‌های دراز مدت و کوتاه مدت در محدوده مسئولیت اجتماعی و یادگیری سازمانی ایفای نقش کند.

تحلیل داده‌ها در رابطه با فرضیه پنجم پژوهش، حاکی از آن است که مدل فن آوری اطلاعات نشان از قابل قبول بودن مدل می‌باشد. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های های (، Khakzadian & et al (2020)، (Sina & khaleghirostami, 2019)، (، Moeinikia & et al. (2018)، (Dimovsky & scrolling, 2016) و (Emami & Nemamian, 2015) و (Pretorious & Biljon, 2010) همسو و همخوانی دارد. نقش و تأثیر فن آوری اطلاعات و ارتباطات بر منابع انسانی جهت مسئولیت پذیری، تعهد و وفاداری کارکنان به سازمان و داشتن کارکنان خلاق و دانشی در هزاره سوم و عصر فن آوری و انفجار دانش، امری ضروری است. بدین منظور، ارائه یک مدل مناسب برای رسیدن به اهداف سازمانی با در نظر گرفتن فن آوری‌های نوین و تأثیر گذار بر مسئولیت اجتماعی و یادگیری سازمانی عنصری ضروری است و از استراتژی‌های هر دانشگاه خواهد بود.

در پایان بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود:

- مسئولین دانشگاه با آگاهی از اهمیت فن‌آوری اطلاعات به عنوان عامل کلیدی و اثرگذار بر توانایی دانشگاه جهت ادامه حیات در بازارهای رقابتی داخلی و خارجی، به مدیریت صحیح فن‌آوری اطلاعات و عناصر زیرمجموعه آن در حوزه سخت‌افزاری و نرم‌افزاری اقدام نموده و بدین‌گونه باعث بهبود شاخص‌های عملکرد دانشگاه در آینده شوند.
- نگاه ویژه به اقتصاد نوین و در حال حرکت به سمت گذر از تولید مواد خام صرف به طراحی کردن فن‌آوری‌های جدید، تغییر از پردازش منابع فیزیکی به سمت پردازش دانش و هم‌چنین گذر از به کار بردن انرژی خام به سمت و سوی به کارگیری ایده‌های جدید می‌تواند نقش فن‌آوری و یادگیری سازمانی را برجسته کند.
- تشویق و تحریک سازمان برای ایجاد سازوکار پاسخگویی به محیط پیرامون خود به طوری که ابهام و نارضایتی محیط رفع شود و هم‌چنین مواضع سازمان و اثرات سیاست‌های سازمان بر روی نرخ‌های تورم مهارت، بیکاری و ... روشن شود. این اقدامات مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان را افزایش خواهد داد.
- فن‌آوری اطلاعات در جهت رفع مشکلات اولیه نرم‌افزاری و سخت‌افزاری رایانه، نرم‌افزارهای آماری و گرافیکی، ساختن وب‌سایت و عضویت در کتابخانه اینترنتی و آموزش این موارد در دانشگاه توصیه می‌شود.
- راهبردهای مربوط به سلامت جسمی و فکری، حفظ تعادل در سطح کار و زندگی کارکنان، تأمین امنیت شغلی کارکنان و هم‌چنین راهبردهای مرتبط با یادگیری و توسعه نیروی انسانی در محیط کار، رعایت حقوق انسانی، مشتریان، کارکنان و گروه‌های ذینفع از فعالیت سازمان، همه و همه می‌تواند بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان تأثیر بگذارد که باید در جهت بهبود آنها تلاش کرد.

References

- Abtahi, Seyed Hossein., & Abbasi, Saeed.(2014). Employee empowerment. Tehran: Publication of Research and Management *Training Institute*. (in Persian)
- Alam Tabriz, Akbar., & Abbasi, Mehrangiz. (2016). The effect of information technology capabilities on organizational performance through the capacity to absorb knowledge and organizational learning, *Quarterly Journal of Information Technology Management Studies*, Fifth Year No. 17 pp. 1 to 27. (in Persian).
- Asgharzadeh shahanaghi, sh., &Nouri, s. (2012).Measuring organizational Learning level.*Journal of public Administration Perspective*,3(11):51-71.(in Persian).
- Bolivar, M.T., GarcíA-Morales, V. J., & GarcíA-Sánchez, E. (2012). Technological distinctive competencies and organizational learning: Effects on organizational innovation to improve firm performance. *Journal of Engineering and Technology Management*, 29 (3), 331-357.
- DamaniFard, Aisha., Shahrakipour, Hassan., Elhamian, Negar.,& Damani Fard, Mohammad. (2016). Investigating the Relationship between the Use of Information Technology and Communication Quality with Social Responsibility among the Employees of the General Directorate of Technical and Vocational Education of Sistan and Baluchestan Province, Tehran: *Fourth International Conference on Applied Research in Management and Accounting*.(in Persian).
- De clerck, Drik., Rahman. Zahid Mohammad., & Belausteguigoitia, Imanol. (2017).Task Conflict and Employee Creativity: the Critical Roles of Learning Orientation Goal Congruence. *The j of human resource managemant*, Volume56,Issuel, 93-109.
- Dimovsky, V., & Skerlavaj M.(2016).Organizational Learning And information Communication Technologies..*Journal Of Economics and Business*;22(1),7-19.
- Elikayinejad, Hamidreza. (2019). The Impact of Social Responsibility on Information Technology and Organizational Competitiveness, Tehran, *Fourth Scientific Conference on New Approaches in Humanities*, Iran. (in Persian).
- Emami, L., & Nemamian, F.(2015). Investigation the Influence of Information Technology on organizational performance by Explaining the Main Role of organizational structure.*Ilam Culture*, 16(48):59-80.(in Persian).
- Fiogit, B. S., Stank, T. P., & Mentzer, J. T. (2009). Linking improved knowledge management to operational and organizational performance. *Journal of Operations Management*, 27(3), 247–264.

- Hasanpour Ghoroghchi, Ismail. (2007). The Impact of Information Technology on Organization, Society and Individual, *Tadbir Publications*, p.72. (in Persian).
- Hazrati Soomeh, Zahra ., & Tanhaei, Hossein. (2010). Theoretical study of social capital research in Iranian society, *Journal of Behavioral Sciences*, Volume 1, Number 1, pp. 52-29. (Persian).
- Huber, P. (1991). Organizational learning: The contributing processes and the literatures. *Organization Science*, 2(1), 88–115.
- Jimenez- Jimenez, D. , & Sanz Valle, R. (2011). Innovation, Organizational Learning, and Performance. *Journal of Business Research*, 64 (4), 408-417.
- Khakzadian,seyed mehdi& Fattahi ,majid & Salehi ,mehdi(2020) The Impact of Knowledge Infrastructures on Innovative Performance of Information and Communication Technology Based Organizations, *Quarterly Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences*, vol 11, Issue 1, 45-60. (in Persian).
- Khanlari, A., & Rezvan, S. (2014). Investigating the Relationship between Organizational Learning and Financial Performance through the Innovation Process in Golpayegan Industrial Companies. *Journal of Business Management*. 6 (4), 773-790. (in Persian).
- Moeini Kia, Mehdi & Jafari, Sakineh & Gharibzadeh, Ramin& Rahimi I, Ghasem& Ebrahimi, Mehdi (2018) The mediating role of information technology in determining the status of knowledge management based on social responsibility of health center health workers, *Quarterly Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences*, vol 9, Issue 1 , 127-113. (in Persian).
- Mohammadi Zeitouni, Bahareh. (2020). The Impact of Information and Communication Technology on Improving Human Performance (Case Study: Asian Insurance Company). *Journal of Development and Capital*, 5 (1), 147-173. (in Persian).
- Mojarad Kahani, Masoud ., & Akbari Nejad, Zohreh. (2013). Investigating the Relationship between Police Social Capital and Social Security (Case Study, Mushtaq District of Kerman), *Kerman Law Enforcement Journal*, No. 5, Fifth Volume, Fall. (in Persian).
- Pretorious, M., & Biljon ,J.V.(2010).Learning management System :ICT skills,usability and learnability.*Interaction Technology and smart Education* ,7(1),3-43.
- Royaei, Ramazan Ali., & Mehrdoost, Hossein .(2009). A Study of the Role of Cultural Managers in Promoting Social Responsibility: A Case Study of Single Post Managers of Radio and Television, *Social Science Research Journal*, 3 (3): 43-59.

- Salehi, Mohammad...,& Khosroabadi, Soheila. (2016). Management Information Systems in Third Millennium Organizations, *Rashedin Publications*, First Edition, Tehran .(in Persian).
- Sina, Fatemeh Soghari & Khaleghi Rostami, Nastaran (2019) The Relationship between Organizational Learning and Employee Empowerment with the Mediating Role of Information Technology Application and Islamic Azad University Staff, *Quarterly Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences*, vol 10, Issue 2, 67- 49. (in Persian).
- Smith, K.G., Collins, C.J., & Clark, K.D. (2005). Existing knowledge, knowledge creation capability, and the rate of new product introduction in high-technology firms. *Academy of Management Journal*, 48 (2), 346–357.
- Yu, Y., Dong, X. Y. Shen, K. N., Khalifa, M., & Hao, J. X. (2013). Strategies, technologies, and organizational learning for developing organizational innovativeness in emerging economies. *Journal of Business Research*, 66 (12).