

بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی و برون سپاری بر عملکرد سازمانی: نقش تعدیل کنندگی عدم اطمینان محیطی (مورد مطالعه: شرکت میهن شهر کرمانشاه)

یونس نعیمی ، مسعود رستمی ، میلاد رستمی

چکیده

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع کاربردی بوده و بر اساس گردآوری داده ها از نوع تحقیقات توصیفی (پیمایشی-علی) می باشد. روش پژوهش از نظر منطق اجرا قیاسی، از نظر زمان مقطعی است. جامعه آماری این تحقیق کلیه مدیران کارشناسان و کارکنان شرکت لبنیاتی میهن کرمانشاه به تعداد ۲۲۳ نفر می باشد. برای محاسبه حجم نمونه از روش تصادفی طبقه ای ساده استفاده شده است. سپس با استفاده از فرمول کوکران به محاسبه حجم نمونه پرداخته شد و عدد نهایی ۱۴۱ نفر شد. ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش پرسشنامه است. میزان آلفای کرونباخ کلی برابر با ۰/۸۶۸ بدست آمد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS ۲۲ و AMOS ۲۰ انجام شده است. نتایج نشان داد که عدم اطمینان محیطی تأثیر مسئولیت اجتماعی و برون سپاری بر عملکرد سازمانی را تعدیل می کند. مؤلفه های مسئولیت اجتماعی بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری نداشت اما واپایش و اجرا بر عملکرد سازمانی معناداری دارد.

واژه های کلیدی: مسئولیت اجتماعی، برون سپاری، عملکرد سازمانی، عدم اطمینان محیطی، شرکت میهن شهر کرمانشاه

مقدمه:

مسئولیت اجتماعی به مباحث اخلاقی درباره‌ی رفتار و تصمیم‌گیری سازمان‌ها درباره‌ی موضوعاتی مانند مدیریت منابع انسانی، حمایت محیطی، سلامتی‌کاری، روابط اجتماعی و روابط با عرضه‌کنندگان و مشتریان می‌پردازد. وارد شدن در فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی، نه تنها رضایت مردم و دیگر ذی‌نفعان را بهبود می‌بخشد بلکه روی شهرت سازمان‌ها نیز تاثیر مثبتی دارد (احمدپور و فرمانبردار، ۱۳۹۳).

در واقع مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها موضوع حساسیت برانگیز و رو به توجه در سال‌های اخیر بوده است و عامل اساسی بقای هر سازمان محسوب می‌شود (نویدی و همکاران، ۱۳۹۴).

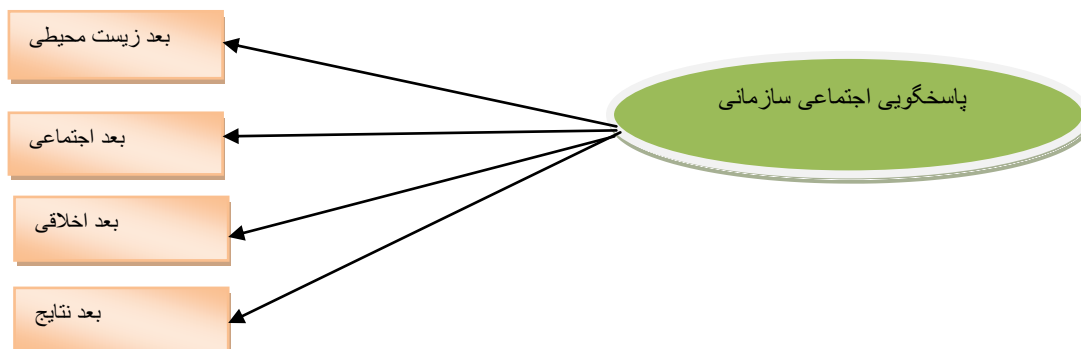
مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن، التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذی‌نفعان، افزایش درآمد، مزیت رقابتی و همچنین توفیق سازمانی را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد (رحمان سرشت و همکاران، ۱۳۸۹). لازمه موفقیت هر سازمان، عملکرد مناسب آن است شاخص‌هایی مانند: سودآوری، بقا، رشد میزان دستیابی به اهداف و قابلیت‌های رقابتی را می‌توان به عنوان نتیجه عملکرد مناسب تلقی کرد. برخی از صاحب نظران موفقیت سازمانی را با عملکرد سازمانی معادل فرض کرده‌اند. آن‌ها بر این باورند که به‌طور کلی عملکرد سازمانی نتیجه‌ای است که به عنوان برآیند رفتار سازمان، اتفاق می‌افتد (رحمان سرشت و همکاران، ۱۳۸۹). در خصوص اهمیت مقوله مسئولیت‌های اجتماعی سازمان‌ها را هم تراز با ارزش‌های سازمان در قبال جامعه می‌داند. در این خصوص مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها به دنبال رسوایی‌های سازمان‌ها، نگرانی‌هایی در قبال جهانی شدن و بی‌اعتمادی فزاینده به سازمان‌ها به موضوع مهمی در دستور شرکت‌ها تبدیل شده (حبیبی و همکاران، ۱۳۹۵). استراتژی برون‌سپاری باعث کاهش هزینه‌ها، بهبود نظارت و کنترل، پرداختن به کارهای اصلی سازمان گردید است. علاوه بر این باعث کوچک شدن سازمان اصلی و اهمیت دادن بیشتر بر قابلیت‌های بارز شده است. که در این راه اصول مدیریت تغییر، مدیریت بحران و بسترسازی فرهنگی مدنظر قرار گرفته است (تورانی و همکاران، ۱۳۸۸). برون‌سپاری روش مناسب اتخاذ شده‌ای برای کاهش هزینه، تمرکز روی فرایندهای اصلی، بهبود خدمات و ارتقای مهارت می‌باشد. با اتخاذ سیاست برون‌سپاری یک سازمان می‌تواند تنها بر فعالیت‌هایی تمرکز کند که به خاطر آن‌ها مدیریت یافته است و کارهایی را انجام دهد که دقیقاً به اهداف سازمانی اش مربوط است (طباطبایی مزدآبادی، ۱۳۹۱). امروزه تقریباً فعالیت همه‌ی سازمان‌ها متأثر از عوامل محیط خارجی است که سازمان در آن فعالیت می‌کند. وجود روابط انکارناپذیر سازمان‌ها با محیط خود سبب می‌شود که عملکرد و سودآوری آن‌ها تا حد زیادی به عوامل محیطی خارجی بستگی داشته باشد. در این صورت ایجاد تغییرات غیرمنتظره و پیش‌بینی نشده، در عوامل محیطی خارجی بسیاری از موارد می‌توان، سودآوری و عملکرد سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار دهد. این درحالی است که چنین عواملی تحت کنترل مدیریت نمی‌باشند. عدم اطمینان‌های محیطی مهم‌ترین این عوامل بوده که ممکن است. نوسان‌های زیادی را در سود گزارش شده‌ی شرکت‌ها ایجاد کند و وجود این عوامل اثرات نامطلوبی را بر قیمت سهام و هزینه‌ی تأمین مالی و حتی امنیت شغلی مدیران به دنبال خواهد داشت (آرمان و دستگیر، ۱۳۹۲). هدف این تحقیق تبیین رابطه‌ی بین مسئولیت اجتماعی و برون‌سپاری بر عملکرد سازمانی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران و بررسی تأثیر عدم اطمینان محیطی بر رابطه‌ی بین مسئولیت اجتماعی و برون‌سپاری با عملکرد سازمانی است. لذا مسئله‌ی اساسی در این تحقیق این است که آیا شدت رابطه‌ی بین مسئولیت اجتماعی و برون‌سپاری بر عملکرد سازمانی در محیطی با عدم اطمینان بالا، تغییر می‌کند؟

مبانی نظری و پیشینه:

۱- مسئولیت اجتماعی

مسئولیت اجتماعی رفتاری اخلاقی و پاسخگو نسبت به تبعات سازمانی در مقابل تمام ذی‌نفعان است. یعنی اثر بخشی امر مذکور در تحقق خواسته‌های ذیربط همه‌ی ذی‌نفعان و رضایتمندی آنان است. مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان از دهه ۶۰ میلادی به بعد مورد توجه اندیشمندان و مدیران زیاد قرار گرفته و مفهوم میثاق بین کسب و کار - جامعه را دچار تغییر و تفسیر

دیگری کرده، به طوریکه در آن علاوه بر توجه به داده‌های اقتصادی در فرایند تبدیل، به داده‌های اجتماعی و زیست محیطی نیز توجه می‌شود و مسئولیت‌پذیری اجتماعی یعنی اینکه سازمان‌ها برای حل مسئله اجتماعی مساعدت نموده و خود را مسئول بدانند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۰).



نمودار (۱): مدل مفهومی سیر تکوینی پاسخ‌گویی اجتماعی سازمانی (احمدی و همکاران، ۱۳۹۰).

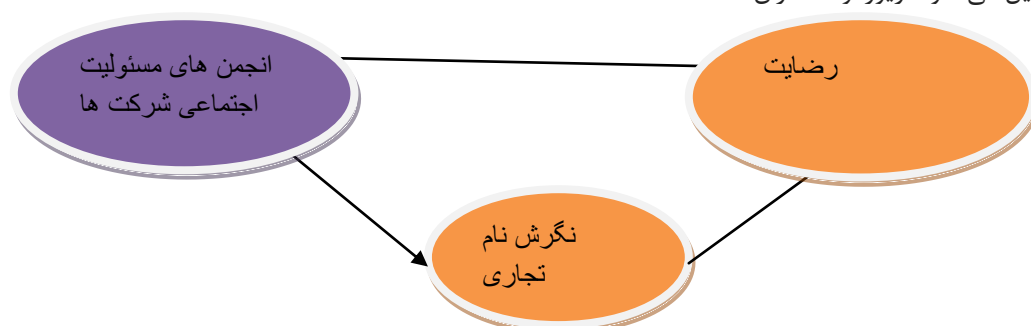
منظور از مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها، پیوستگی و اتحاد میان فعالیت‌ها و ارزش‌های سازمان به گونه‌ای است که منافع کلیه ذی‌نفعان شامل کارکنان، مشتریان، سهامداران سرمایه‌گذاران و عموم جامعه در سیاست‌ها و عملکرد سازمان منعکس گردد. به عبارت دیگر سازمان باید همواره خود را جزئی از اجتماع بداند و نسبت به جامعه احساس مسئولیت داشته باشد. و در جهت بهبود، رفاه عمومی به گونه‌ای مستقل از منافع مستقیم شرکت، تلاش کند (سرافراز و حاجیه‌ها، ۱۳۹۳). کمیسیون اروپا مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها را مفهومی می‌داند که علاوه بر گزارشگری فعالیت‌های تجاری، موضوعاتی مثل مسائل زیست محیطی، گزارشگری اجتماعی و تعاملات شرکت با ذی‌نفعان متعدد را شامل می‌شود. کمیسیون اروپا معتقد است اگرچه با توجه به مفهوم فوق، در حال حاضر تعداد کثیری از شرکت‌ها مشمول فرهنگ مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها می‌شوند - اما رویکردهای متفاوتی برای ارتقای مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها وجود دارد که وجود چنین مسئولیتی از جانب همه‌ی شرکت‌ها امری پذیرفته شده تلقی می‌گردد، وظیفه‌ای که در حال حاضر به صورت داوطلبانه انجام می‌شود و باعث حفظ منافع بلندمدت شرکت‌ها خواهد شد. در واقع مسئولیت اجتماعی اینجور بیان می‌نمایند که وظیفه‌ای است بر عهده مؤسسات خصوصی، به این معنا که تأثیر سوء بر زندگی اجتماعی که در آن کار می‌کنند، نگذاران این وظیفه عموماً مشتمل بر وظایفی چون: آلوده نکردن، تبعیض قائل نشدن در استخدام، نپرداختن غیراخلاقی و مطلع کردن مصرف‌کننده از کیفیت محصولات - همچنین وظیفه‌ای است مبتنی بر مشارکت مثبت در زندگی افراد جامعه. مسئولیت اجتماعی، با نحوه برخورد سازمان با کارکنان سهامداران، سرمایه‌گذاران و ارباب رجوع و اعتباردهندگان و به طور کلی ذی‌نفعان سروکار دارد سیاست‌ها و فعالیت‌های مربوط به مسئولیت‌های اجتماعی می‌تواند با کاهش ریسک شرکت‌ها همراه باشد. کاهش ریسک شرکت و یا مصونیت در برابر ریسک می‌تواند به وسیله کاهش تضاد و تعارض بین شرکت و جامعه کاهش یابد؛ در نتیجه فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی به کاهش این چنین تضادها کمک می‌کند در واقع مسئولیت اجتماعی به شرکت‌ها در جذب مشتریان و نگه داشتن کارمندان واجد صلاحیت کمک می‌نمایند؛ که در نهایت می‌تواند منجر به ایجاد دارایی‌های نامشهود ارزشمندی گردد (همچون افزایش وفاداری کارکنان و مشتریان، افزایش توانایی در جذب و نگهداری کارکنان با کیفیت بالاتر). این دارایی‌های نامشهود ثبات شرکت‌ها را از طریق بهبود موقعیت رقابتی و به نوبه خود عملکرد مالی‌شان افزایش می‌دهند. سرمایه‌گذاری در مسئولیت اجتماعی شرکت نه تنها باعث ایجاد ارزش و افزایش رقابت‌پذیری شرکت خواهد شد. بلکه به مدیریت ریسک شرکت‌ها کمک می‌کند. بنابراین اجرای مسئولیت‌های اجتماعی شرکت منجر به بهبود موفقیت شرکت‌ها در بلندمدت می‌شود و در نهایت

منجر به رشد اقتصادی و افزایش توان رقابتی شرکت بهبود عملکرد مالی آن می‌گردد (محفوظی و همکاران، ۱۳۹۵). البته در جایی پاسخ‌گویی به مسائل اجتماعی به مثابه یک ضرورت و فشار از سوی جامعه مطرح شده است. مفهوم پاسخ‌گویی اجتماعی سازمان تنها مسئله اخلاقیات تعیین‌کننده مسئولیت‌های سازمانی نیست بلکه برخورداری علمی و کاربردی با مسئله صورت می‌گیرد و به توانمندی سازمانی در پاسخ به نیازهای اجتماعی توجه شده است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۲).

تئوریهای مسئولیت اجتماعی:

تئوری‌های مطرح درباره‌ی مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها را تئوری مشروعیت، تئوری اقتصاد سیاسی و تئوری گروه ذی‌نفعان بیان کرده‌اند. تئوری مشروعیت بیانگر این مطلب است. که مدیران به دلایل مختلفی از جمله کسب مشروعیت سازمان یا فشار گروه‌های ذینفع مایل به افشای اطلاعات اجتماعی سازمان هستند اما در تئوری اقتصاد سیاسی، اعتقاد بر لزوم تدوین قوانین و استانداردها می‌باشد. تئوری گروه‌های ذینفع به شاخه‌ی اخلاقی و مدیریتی می‌پردازد. شاخه اخلاقی به این موضوع اشاره دارد که سازمان‌ها چگونه باید با گروه‌های ذینفع رفتار کنند. در مقابل شاخه‌ی مدیریتی بر نیاز به مدیریت گروه‌های ذینفع خاص تاکید دارد (احمدپور و فرمانبردار، ۱۳۹۴).

می‌توان گفت که مسئولیت اجتماعی دارای انواع مختلفی از اثرات بر مصرف‌کنندگان است که تنها می‌توانند به روش توزیع شده و نه به صورت فشرده مورد آزمایش قرار گیرند. در حقیقت، مصرف‌کنندگان به برخی از ابتکارات مسئولیت اجتماعی واکنش نشان می‌دهند، اما دیگران به دلیل سطح دانش خود، سازگاری بین پرونده مصرف‌کننده و محصولات شرکت و خصوصیات نام تجاری واکنش آنها نیز در ارتباط با ارتباط بین مهارت‌های شرکتی و ابتکارات مسئولیت اجتماعی متفاوت است. رضایت از ابتکارات مسئولیت اجتماعی به عنوان یک کلیدواژه برای توسعه موفق و پیاده‌سازی سیاست‌های مسئولیت اجتماعی تبدیل می‌شود. (ریورا و همکاران^۱، ۲۰۱۶)



نمودار (۲) مدل مفهومی تأثیر ادراک مسئولیت اجتماعی شرکت در مورد رضایت مصرف‌کننده با نام تجاری (ریورا و همکاران، ۲۰۱۶)

اهمیت موضوع مسئولیت اجتماعی (الوانی و همکاران ۱۳۷۷)

۱- تصمیم‌گیری مدیران می‌تواند تأثیرات عمیق و مهمی در بخش‌های مختلف جامعه بگذارد بنابراین توجه مدیران به مسئولیت اجتماعی‌شان در زمان اتخاذ یک تصمیم می‌تواند از اهمیت زیادی برخوردار باشد چرا که یک تصمیم نادرست و غیرمنطقی می‌تواند خسارات جبران‌ناپذیری به جامعه تحمیل کند.

۲- چنانچه افراد گروه‌ها در سازمان‌ها و موسسات نسبت به رویدادها و اتفاقات و بحران‌های مختلف خود را مسئول بدانند تلاش می‌کنند بسیاری از آنها را در اندک زمانی حل کنند و یک جامعه سالم به وجود آورند.

^۱ J.J. Rivera, & etal

۳- امروزه مدیران باید کارهایی را انجام دهند که مورد قبول جامعه و منطبق با ارزش‌های آن باشد سازمانی که نتواند خود را با این کار تطبیق دهد در عرصه عمل موفق نخواهد بود و برای آنکه بتوانند جایگاه خود را در جامعه حفظ کنند و یا بهبود بخشند باید به مسئولیت اجتماعی خود بیشتر عمل کنند و چنانچه آن را نادیده بگیرند دامنه فعالیتشان محدود خواهد شد

ابعاد مسئولیت اجتماعی سازمانی:

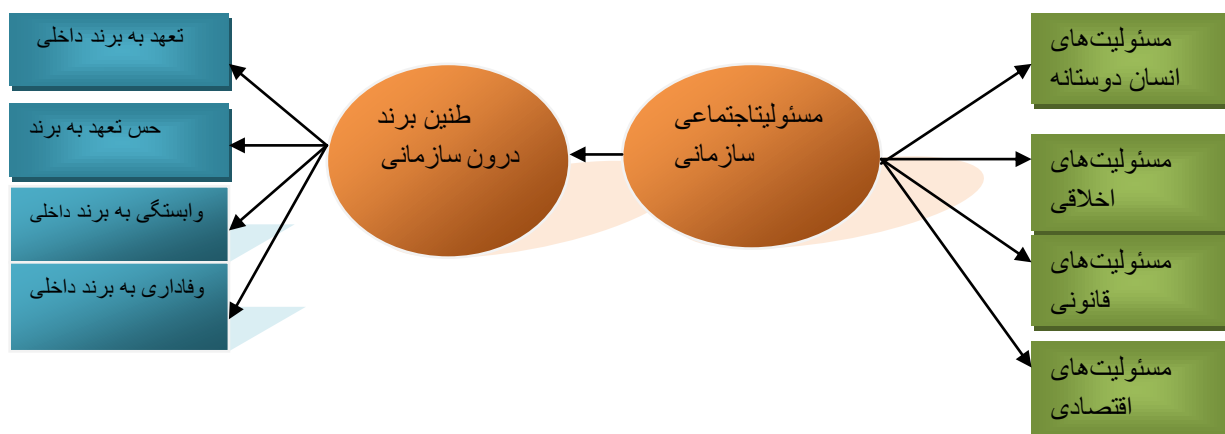
مطابق تعریفی از مسئولیت اجتماعی سازمانی، تنها مسئولیت کسب و کار در قبال جامعه، بیشینه کردن سود سهامداران در - چارچوب مقررات حقوقی و سنت‌های اخلاقی کشور است. ابعاد مختلف مسئولیت اجتماعی سازمان را در هر می به نام هرم مسئولیت اجتماعی، گردآوری شده که شامل مسئولیت‌های اقتصادی، حقوقی، اخلاقی و انسان دوستانه می‌شود (پارسامهر و همکاران، ۱۳۹۳).

۱- **مسئولیت‌های اقتصادی:** مهم‌ترین بعد مسئولیت اجتماعی شرکتی است. که در آن فعالیت‌ها و اقدام‌های اقتصادی مد نظر قرار می‌گیرد. علاوه بر این یک بنگاه اقتصادی می‌تواند به طور مستمر نیز سودآوری خود را به حداکثر برساند و منجر به افزایش بازده سرمایه‌گذاری خود نیز بشود (پارسامهر و همکاران، ۱۳۹۳).

۲- **مسئولیت‌های حقوقی (قانونی):** دومین بعد از مسئولیت اجتماعی را تشکیل می‌دهد و بر اساس قوانین تعیین شده توسط جامعه و نهادهای حقوقی، اشخاص مکلف به پیروی از قوانین، به عنوان ارزش و هنجاری مشخص هستند (پارسامهر و همکاران، ۱۳۹۳).

۳- **مسئولیت‌های اخلاقی:** سومین بعد در هرم مسئولیت اجتماعی است. مسئولیت‌های اقتصادی و حقوقی، هنجارهای اخلاقی مرتبط با انصاف و عدالت را در بر می‌گیرند؛ اما مسئولیت‌های اخلاقی آن دسته از فعالیت‌ها و روش‌ها را شامل می‌شود. - که اعضای جامعه و سازمان‌ها انتظار انجام یا پرهیز از انجام آن‌ها را از یک سازمان یا مجموعه‌ای از سازمان‌ها دارند (پارسامهر و همکاران، ۱۳۹۳).

۴- **مسئولیت‌های انسان دوستانه:** انسان دوستی، کنش‌هایی از سازمان را در بر می‌گیرد که در واکنش به انتظارات جامعه از دست اندرکاران کسب و کار که شهروندان شرکتی خوب باشند انجام می‌گیرد. این مفهوم شامل درگیر شدن در فعالیت‌ها و برنامه‌های معطوف به رفاه و نیک‌روزی انسان هاست. صفت متمایزکننده مسئولیت‌های انسان دوستانه و اخلاقی این است. که در اولی انتظارات جامعه جنبه اخلاقی و معنوی ندارد (پارسامهر و همکاران، ۱۳۹۳).



نمودار (۴): مدل مفهومی تاثیر مسئولیت اجتماعی بر طنین برند داخلی سازمان (پارسامهر و همکاران، ۱۳۹۳)

برون‌سپاری:

عبارت است از عمل انتقال بعضی از فعالیت‌های داخلی یک سازمان و واگذاری حق تصمیم‌گیری به عرضه‌کننده بیرون از سازمان براساس قرارداد. در حقیقت و در عمل در برون‌سپاری نه تنها فعالیت‌ها منتقل می‌شوند، بلکه عوامل تولید و حق تصمیم‌گیری نیز و در اغلب موارد واگذار می‌گردد. برون‌سپاری از دو واژه برون و سپاری تشکیل شده است. از این رو برای تعریف برون‌سپاری ابتدا باید معنی کلمه «سپردن» را مشخص کنیم. سپردن به معنای انتقال کار، مسئولیت‌ها و حقوق تصمیم‌گیری به دیگران است (پورکیانی و همکاران، ۱۳۹۰). در حقیقت برون‌سپاری نوعی اقدام استرژیک برای کاهش هزینه‌های سازمان می‌باشد (فاتحی و همکاران، ۱۳۹۶) فعالیت کارکنان برون‌سپاری عمدتاً شامل فعالیت‌های انیمیشن سازی، امنیت، تمیز کردن مناطق مشترک، کمک‌های اولیه، محوطه سازی، نگهداری استخر، و غیره بود. همچنین می‌توان تأیید کرد که هزینه‌های کارکنان برون‌سپاری بین ۱۵ تا ۲۰ درصد پایین‌تر از کارکنان داخلی است (ذوقبی و همکاران^۱، ۲۰۱۶). بسیاری از سازمان‌ها برای حفظ مزیت رقابتی خود در بازارهای جهانی و کاهش مخاطره‌های سرمایه‌گذاری‌ها فرایند برون‌سپاری فعالیت‌های سازمانی را دنبال می‌کنند. اکنون تعداد عمده‌ای از شرکت‌های معتبر در دنیا با تکیه بر مزیت‌های رقابتی خود بخشی از فعالیت‌های سازمانی خود را برون‌سپاری نموده اند (قاضی‌زاده فرد و اتابکی، ۱۳۹۱). کاهش مصرف انرژی نهایی در بخش‌های تولیدی در بیشتر سالهای ۲۰۰۱ تا ۲۰۰۹ به دست آمده، با این حال، این الگو مصرف با ترکیبی از روندهای بسیار متفاوت در صنعت و غیر-صنعت تولید می‌شود. کاهش مصرف انرژی در تمام بخش‌های صنعتی به دست آمده است. خروجی در بخش صنایع در طول دوره زمانی بسیار زیاد رشد کرد، زیرا تقاضای سرانه و جمعیت در حال افزایش بود به طور عمده این توسط برون‌سپاری لغو شد و باعث بهبود در بازده تبدیل و کاهش مطلق مصرف انرژی نهایی می‌شود (هاردت و همکاران^۲، ۲۰۱۷).

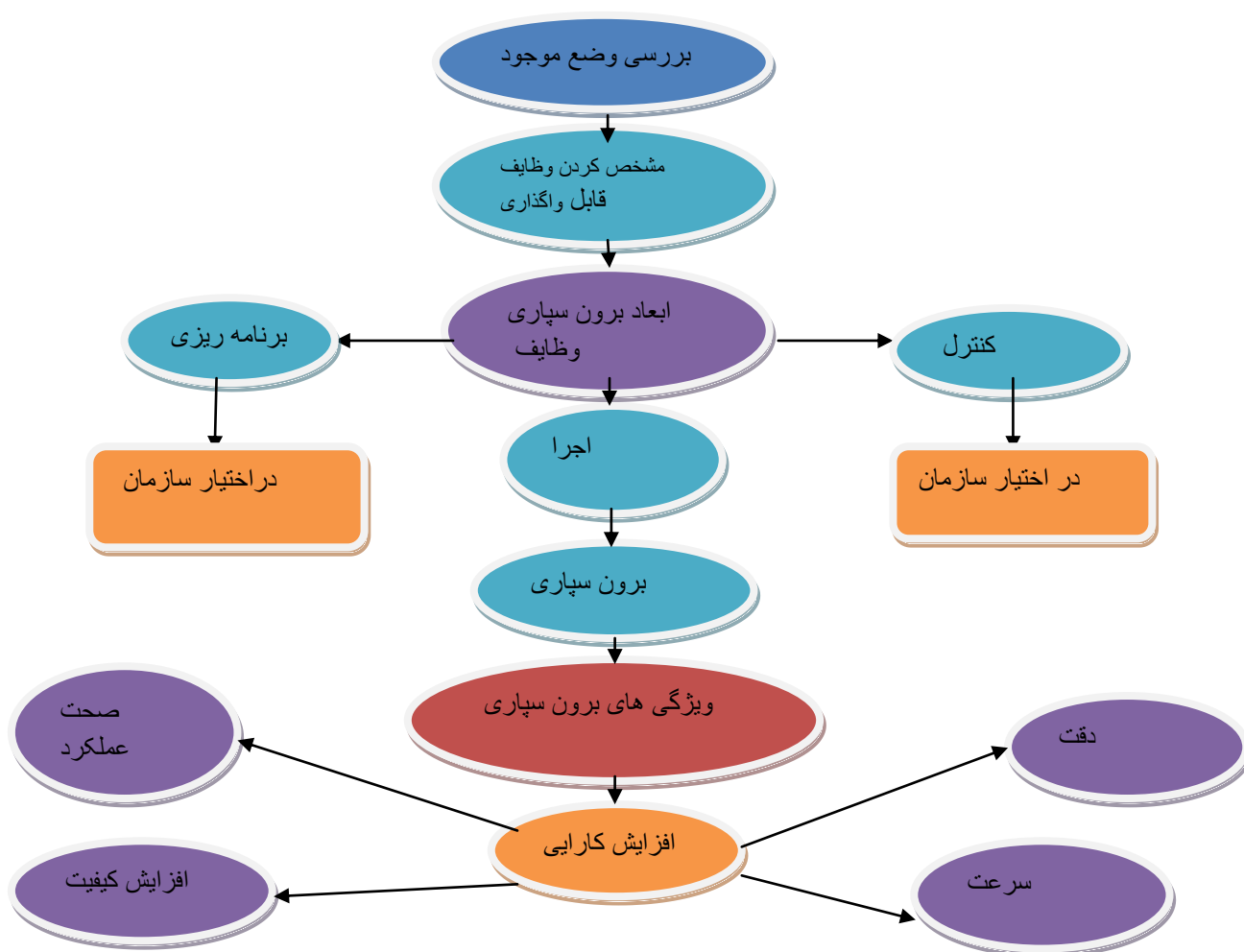
ابعاد برون‌سپاری:

۱- **واپایش:** واپایش فعالیتی است که ضمن آن، عملیات پیش‌بینی شده با عملیات انجام شده مقایسه می‌شوند و در صورت وجود اختلاف و انحراف بین آنچه باید باشد و آنچه که هست به رفع و اصلاح آن‌ها اقدام می‌شود. به جرأت می‌توان گفت که انجام هر فعالیتی در سازمان‌ها قرین توفیق نخواهد بود مگر آنکه، واپایش‌های لازم به عمل آمده باشد. کمک به واپایش است که مدیریت نسبت به نحوه تحقق هدف‌ها و انجام، عملیات آگاهی یافته و قدرت پیگیری و در صورت لزوم سنجش و اصلاح آنها را پیدا می‌کند (حسینیان و مهری، ۱۳۹۱).

۲- **اجرا:** مرحله مربوط به عملی ساختن تصمیم است. اجرای تصمیم یعنی القای تصمیم به کسانی که تحت تأثیر آن قرار خواهند گرفت و متعهد کردن آنها در برابر این تصمیم. که همان گونه که گروه‌ها یا کمیته‌ها می‌توانند در انجام تعهدات به مدیر کمک، کنند افرادی که باید تصمیمی را به اجرا درآورند اگر در فرایند تصمیم‌گیری شرکت داشته باشند با کمال میل حاضر به تضمین نتیجه آن خواهند بود (حسینیان و مهری، ۱۳۹۱)

etal & Pablo Zoghbi

^۲Lukas hardt & etal



نمودار (۵): مدل مفهومی امکان سنجی برون سپاری برخی از وظایف پلیس آگاهی و رابطه آن بر کارایی کار (حسینیان ومهری، ۱۳۹۱).

سازمان‌ها به دلایل مختلفی حاضرند فعالیت‌های خود را به بیرون واگذار کنند و بدنه خود را کوچک کنند: (کریمی و همکاران، ۱۳۹۱).

- منابع آزاد برای سرمایه گذاری
 - بهبود تمرکز سازمان
 - بالا بردن امکان دسترسی به وجوه سرمایه
 - کاهش هزینه های عملیاتی
 - کاهش مخاطره
 - رهایی از کمبود منابع داخلی غیر قابل دسترسی
- مزیت‌های اصلی که سازمان‌ها از برون سپاری بدست می‌آورند (حسینی گل افشانی و رحیمی، ۱۳۹۰).
- تقسیم ریسک
 - تزریق وجوه نقد به شرکت

- دسترسی به منابع (داخلی)
- کاهش و کنترل هزینه‌های عملیاتی
- آزاد کردن منابع برای اهداف دیگر
- قابلیت دسترسی در سطح جهانی
- در دسترس قرار گرفتن وجوه سرمایه
- افزایش تمرکز شرکت بر فعالیت خاص
- کنترل کردن وظایف مشکل و کنترل ناپذیر
- تسریع در بهره‌گیری از مزایای ناشی از تجدید ساختار

برون‌سپاری یک فرآیند استراتژیک است. که اگر این فرآیند به درستی طی نشود باد شواری بسیاری در دستیابی به اهداف مواجه می‌شود. مدیران برای اجرای این طرح باید با دام و چالش‌های موجود در فرآیند آشنایی داشته و سعی کنند که از این دام‌ها دوری کنند. برخی از این دام‌ها به شرح زیر می‌باشد (پورکیانی و همکاران ۱۳۹۰)

۱- کمبود تعهد مدیریت ۲- دانش محدود از متدولوژی برون‌سپاری؛ ۳- کمبود یک برنامه مکاتباتی مناسب برای برون-سپاری؛ ۴- ناتوانی از شناخت ریسک‌های موجود برون‌سپاری؛ ۵- ناتوانی از بهره‌برداری خارجی از منابع دانش داخلی؛ ۶- عدم استفاده از بهترین منابع؛ ۷- عجله در آغاز کردن؛ ۸- درک نکردن تفاوت‌های فرهنگی

از جمله تهدیدات و خطراتی که برای برون‌سپاری فعالیت سازمان‌ها وجود دارد می‌توان به موارد زیر اشاره کرد (وارجاو و همکاران، ۲۰۱۷).

(که منجر به از دست دادن انعطاف پذیری می‌شود)

۲- از دست دادن قابلیت مدیریت

۳- تهدید اپورتونیسیم توسط فروشنندگان

۴- از دست دادن ظرفیت و دانش سازمانی

۵- کاهش روحیه و عملکرد منابع انسانی داخلی

۶- از دست دادن ظرفیت فن‌آوری

۷- کاهش کیفیت خدمات

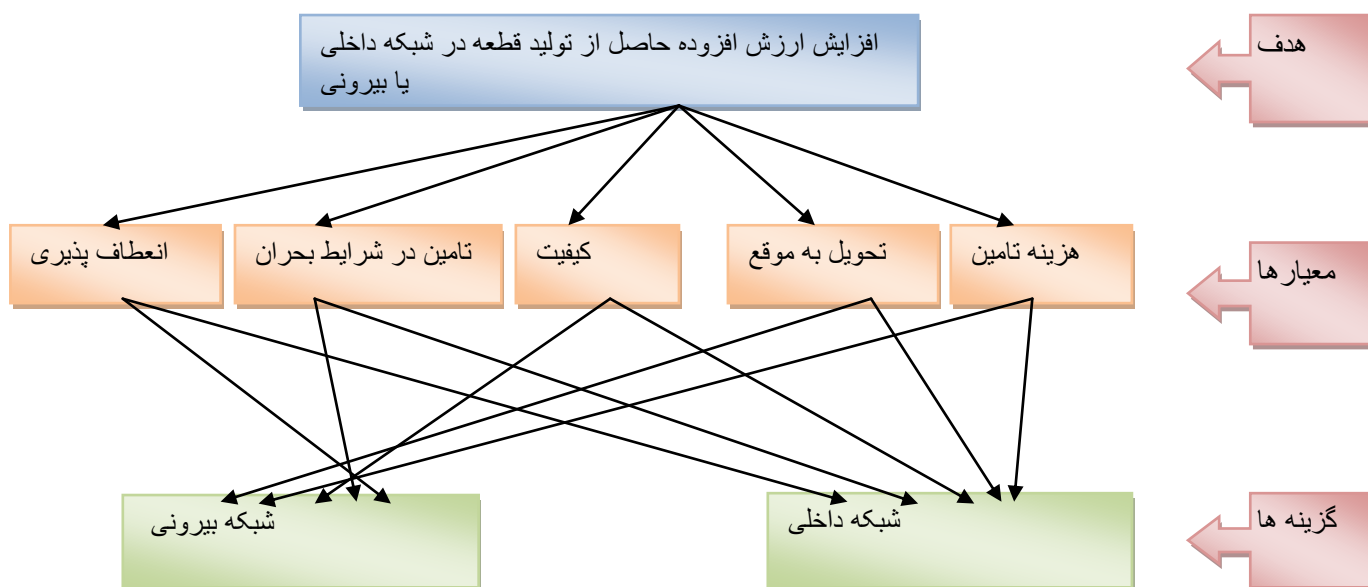
۸- ناسازگاری فرهنگ‌ها

روند تصمیمات برون‌سپاری:

در گذشته راهبرد رقابتی برنده و بازنده حکمفرما بود ولی با چرخش فضای رقابتی به برنده برنده شکل‌گیری ارتباطات طولانی مدت و محکم با تأمین‌کننده، در پیش گرفتن راهبرد خرید بر مبنای سود زنجیره و همچنین تمرکز بر مزیت‌های رقابتی، اصول برون‌سپاری دگرگون شده است و دیگر نمی‌توان تنها بر مبنای هزینه تصمیم‌گیری کرد و البته روند تصمیمات برون-سپاری به چهار صورت زیر می‌باشد (کریمی‌گوارشکی و همکاران، ۱۳۹۲).

۱- تصمیم‌گیری بر اساس حداقل میزان هزینه: اولین هدف برون‌سپاری صرفه جویی در هزینه می‌باشد. در گذشته روش‌های ارائه شده مبتنی بر حداقل میزان هزینه بوده که به نظریه هزینه معاملات معروف است. این نظریه، شامل مجموعه‌ای از اصول می‌باشد که برای تحلیل معاملات خریدار تأمین‌کننده و تعیین اثر بخش‌ترین مشکل ساختاری و

- مدیریتی آن‌ها استفاده می‌شود و در آن هدف اصلی، حداقل کردن کل هزینه (هزینه‌های خدمات و معامله) و حداکثر کردن ارزش کل برای شرکت است (کریمی‌گوارشکی و همکاران، ۱۳۹۲).
- ۲- تصمیم‌گیری براساس قابلیت‌های اساسی و شایستگی‌های محوری: یکی دیگر از رویکردها در تصمیم‌گیری برای برون‌سپاری، توجه به شایستگی‌های محوری و مزیت‌های رقابتی سازمان است. در این زمینه نیز مطالعات زیادی انجام شده است. بر اساس این رویکرد، فعالیت‌هایی که مربوط به قابلیت‌های محوری یک سازمان می‌باشند باید در داخل و سایر فعالیت‌ها و فرآیندهای سازمانی توسط پیمانکاران انجام شوند (کریمی‌گوارشکی و همکاران، ۱۳۹۲).
- ۳- رویکرد ترکیبی تصمیم‌گیری بر اساس حداقل هزینه‌ها و شایستگی‌های محوری: رویکرد دیگری که برای تصمیم‌گیری در مورد برون‌سپاری وجود دارد رویکرد ترکیبی تصمیم‌گیری بر اساس حداقل هزینه‌ها و شایستگی‌های محوری است. آرنولد مدلی برای تصمیمات برون‌سپاری ارائه داد که ترکیبی از نظریه‌های هزینه معاملات و رویکرد مزیت‌های رقابتی بود در این مدل، این دو نظریه مکمل یکدیگر هستند و در یک مدل یکپارچه ترکیب شده‌اند. در این مدل به دو مولفه هزینه عملیاتی و جنبه‌های راهبردی طولانی مدت به طور همزمان توجه شده است (کریمی‌گوارشکی و همکاران، ۱۳۹۲).
- ۴- تصمیم‌گیری چند معیاره ساخت یا خرید: پلیتز و همکارانش چهارچوبی را ارائه دادند که در آن علاوه بر هزینه به مولفه‌هایی مثل قابلیت‌های فناوری شرکت نیز توجه می‌شود در چهار چوب ارائه شده ۴ معیار عمده برای تصمیم‌گیری ساخت یا خرید معیار وجود دارد که عبارتند از: (کریمی‌گوارشکی و همکاران، ۱۳۹۲).
- ۱) فرآیندهای ساخت و فناوری که خود شامل زیر معیارهای (فناوری و تجهیزات، پشتیبانی فنی، مهارت، کنترل فرآیندها، ظرفیت و معیارهای کیفیت) می‌باشد
- ۲- فرآیندهای هزینه‌ای (هزینه در خواست، هزینه تولید)
- ۳- مدیریت زنجیره‌ای تامین آماد (انتخاب تامین کننده، کاهش هزینه فعالیت‌ها با تامین کننده، مشارکت با تامین کننده، تحویل و کنترل موجودی)
- ۴- نظام‌های پشتیبانی (نظام‌های اطلاعاتی، آموزش، برنامه بهبود مستمر، نظام‌های پشتیبانی) در این روش از فن تصمیم‌گیری-های چند معیاره برای تصمیم‌گیری ساخت یا خرید استفاده می‌شود.



نمودار (۶) مدل مفهومی الگویی برای تصمیمات برون‌سپاری تولید در یک سازمان دولتی (کریمی‌گوارشکی و همکاران، ۱۳۹۲).

عملکرد سازمانی:

عملکرد سازمانی یکی از مهم‌ترین سازه‌های مورد بحث در پژوهش‌های مدیریتی است و بدون شک مهم‌ترین معیار سنجش موفقیت در شرکت‌های تجاری به حساب می‌آید. ولی به طور کلی در خصوص اینکه متغیرها و شاخص‌های عملکرد سازمانی کدام‌اند، هنوز توافق نظر کاملی در بین صاحب‌نظران وجود ندارد. با این وجود، پژوهشگران و مدیران به دو بعد اصلی از عملکرد کسب و کار توجه دارند. عملکرد بازار و محصول عملکرد مالی (عسکرنژاد نوری و همکاران، ۱۳۹۲).

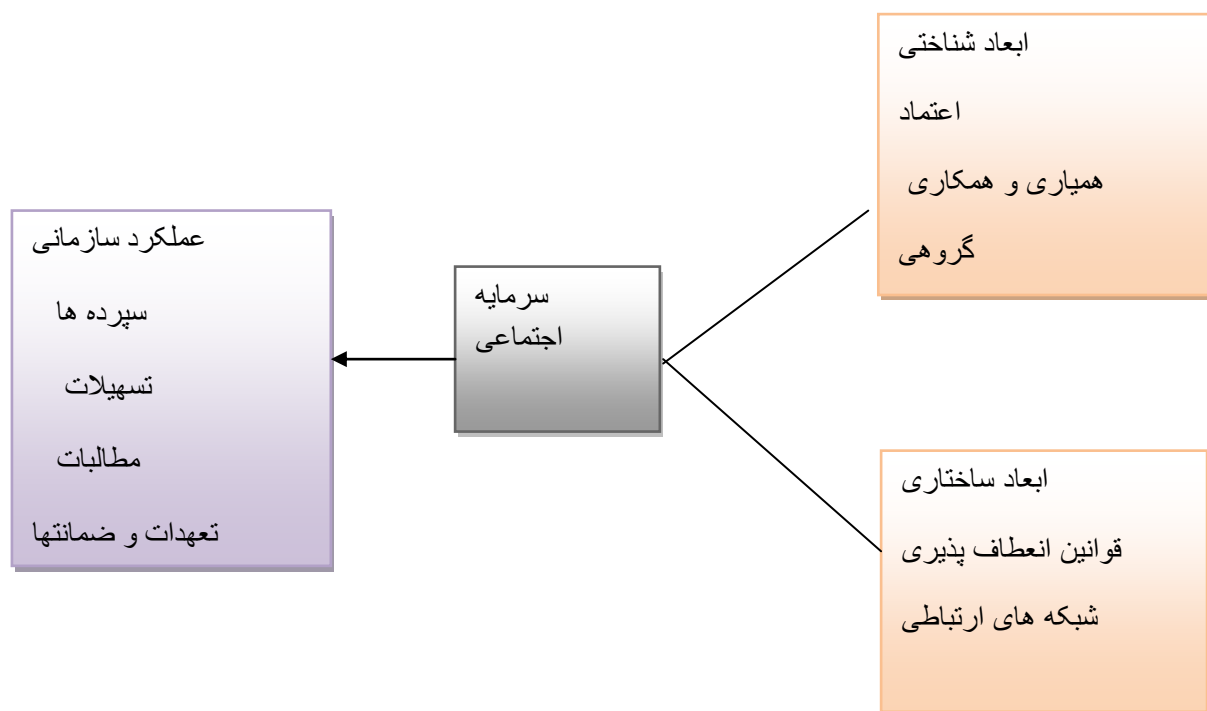


نمودار (۷): مدل مفهومی فرا تحلیل نقش تعدیل کننده ویژگی‌های نمونه در ارتباط بین فعالیت‌های بازاریابی و عملکرد (عسکرنژاد نوری و همکاران، ۱۳۹۲).

تعریف عملکرد:

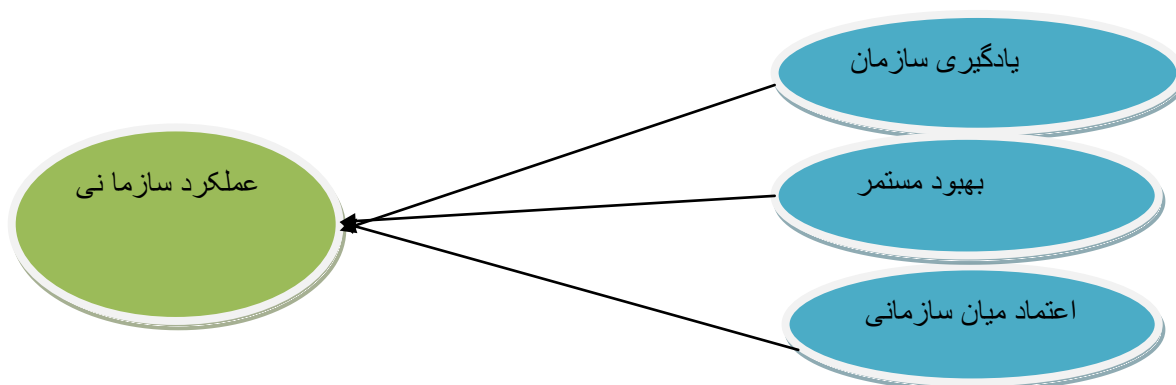
- عملکرد عبارتند از حاصل فعالیت‌های یک فرد از لحاظ اجرای وظایف محوله در مدت زمان معین (امامقلی، ۱۳۸۹).
- عملکرد عبارتند از مجموع رفتارهای در ارتباط با شغل که افراد از خود نشان می‌دهند (امامقلی، ۱۳۸۹).
- عملکرد عبارتند از نتایج بدست آمده از پردازش منابع مادی و انسانی در سازمان که در این تحقیق عملکرد سازمان مورد بحث هست (امامقلی، ۱۳۸۹).
- عملکرد را می‌توان به عنوان اقدامات یا رفتارهایی که مربوط به اهداف سازمان است، تعریف کرد (محمد ابوبکر و همکاران، ۲۰۱۷^۵).
- عملکرد سازمانی به نتایج اشاره دارد که سازمان با توجه به اهداف از پیش تعیین شده در جهت نیل به اهداف به آنها می‌رسد و شامل سه فاکتور اصلی است: ۱- نتایج مالی اعم از سودآوری و میزان فروش؛ ۲- رضایت و بهره‌وری کارکنان؛ ۳- رضایت مشتریان از خدمات و محصولات ارائه شده.
- پیرو این تعریف؛ مدیریت عملکرد فرایندی است که به واسطه برانگیختن کارکنان به تحقق اهداف سازمانی منجر می‌گردد مدیریت عملکرد از دو فاکتور مرتبط ارزیابی و پرداخت تشکیل شده (امامقلی، ۱۳۸۹).

^۵Abubakar Mohammed Abubakara



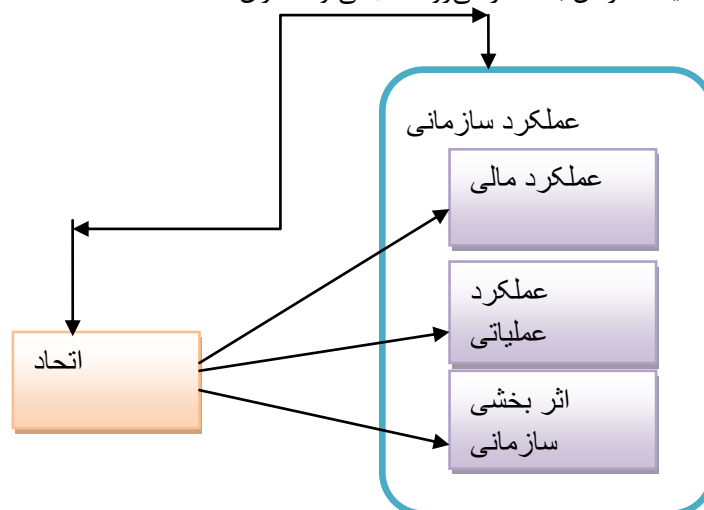
نمودار (۸) مدل مفهومی نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد سازمانی (امامقلی، ۱۳۸۹).

همچنین ارزیابی عملکرد به مجموعه اقدامات و اطلاعاتی اطلاق می‌گردد که به منظور افزایش سطح استفاده بهینه از امکانات و منابع در جهت دستیابی به هدفها به شیوه‌های اقتصادی توأم با کارایی و اثربخشی صورت می‌گیرد بر همین مبنا ارزیابی عملکرد نیز فرایند سنجش عملکرد دستگاه‌های اجرایی در قالب عباراتی نظیر کارایی، اثربخشی، توانمندسازی و قابلیت پاسخ-گویی در چهارچوب اصول و مفاهیم علمی مدیریت برای تحقق اهداف و وظایف سازمانی و در قالب برنامه‌های اجرایی است. در تعریف دیگری که جامع‌تر به نظر می‌رسد عملکرد را نتایج مجموعه رفتارهایی تعریف کرده‌اند که به واسطه افراد، گروه‌ها و سازمان به انجام می‌رسد. از این منظر عملکرد شامل رفتار و نتایج حاصل از رفتار می‌شود (مظلومی و همکاران، ۱۳۹۳).



نمودار (۹) مدل مفهومی رابطه یادگیری سازمانی، بهبود مستمر و اعتماد میان سازمانی با عملکرد سازمانی - مظلومی و همکاران، ۱۳۹۳)

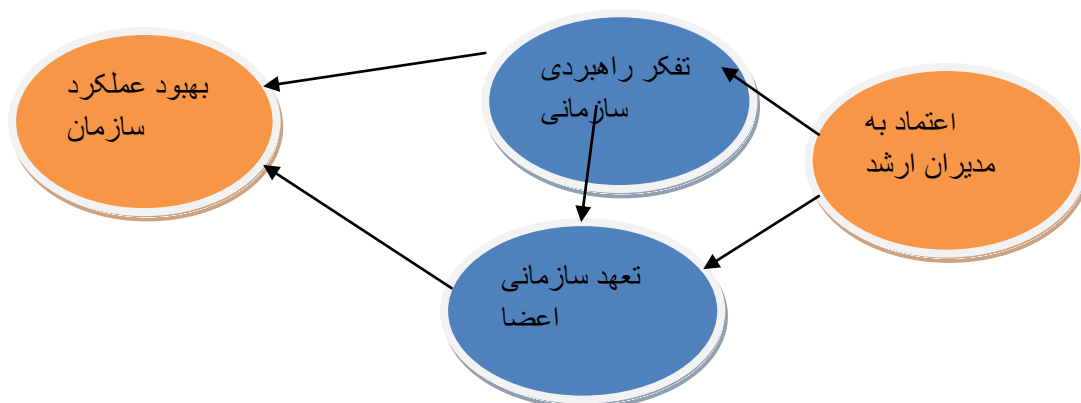
مدیران ارشد سازمان‌ها برای تصمیم‌گیری نیاز به شناخت مناسب از وضعیت سازمان خود دارند. عملکرد سازمانی بهترین معیار برای اندازه‌گیری و تعیین میزان کارایی و اثربخشی سازمان‌ها در یک دوره زمانی خاص می‌باشد که از طریق نشانه‌هایی در بازار، مشتری و میزان درآمد مشخص می‌گردد. اندازه‌گیری عملکرد سازمان‌ها کار ساده‌ای نیست و نیازمند جمع‌آوری اطلاعات جامعی است. با این حال محققین بسیاری به موضوع اندازه‌گیری عملکرد سازمانی پرداخته‌اند، زیرا مناسب‌ترین معیار برای شناسایی وضعیت سازمان به شمار می‌رود (آقاجانی و همکاران، ۱۳۹۳).



نمودار (۱۰): مدل مفهومی بررسی تاثیر اتحاد استراتژیک بر عملکرد سازمانی (آقاجانی و همکاران، ۱۳۹۳).

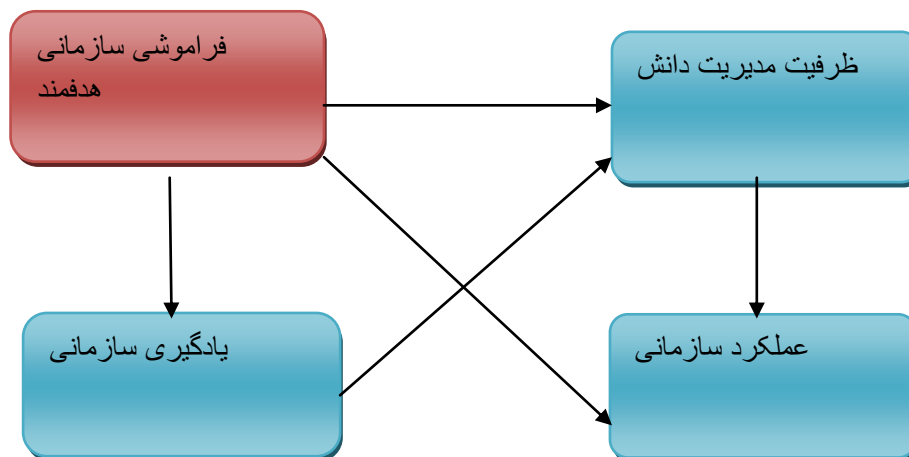
البته هنگامی که در ارزیابی عملکرد چند شاخص خاص مبنی بر موفقیت سازمان می‌باشد سازمان‌ها به سرعت یاد می‌گیرند که فعالیت‌های خود را براساس آن شاخص‌ها سازماندهی کنند و از هرگونه نوآوری و خلاقیتی که موجب می‌شود تا سنجش‌ها دچار اشکال شوند، خودداری نمایند. البته در دراز مدت چنین شیوه‌ای سازمان‌ها را دچار رکود کرده و اگرچه ارزیابی عملکرد حاکی از ارتقاء فعالیت هاست اما در حقیقت ارتقایی در فعالیت‌ها صورت نگرفته است، و چه بسا سازمان راه قهقرا نیز در پیش دارد (الوانی، ۱۳۹۵).

بهبود عملکرد سازمانی: به گونه‌ای گسترده‌ای مشخص شده که پویایی‌های ارزش‌آفرین نتیجه بهبود مستمر عملکرد سازمانی است. در واقع از راه بهبود عملکرد سازمان بهتر می‌تواند خواسته‌ها نیازها و انتظارات ذی‌نفعشان را برآورده سازد. همه‌ی سازمان‌ها نیازمنداند به گونه‌ی مستمر بهره‌وریشان را بهبود بخشند و این به توانایی طراحی و اجرا و توسعه فرایندهای سازمانی در ورودی‌ها و خروجی‌های تولیدی سازمان وابسته است. که خود به توسعه مستمر شایستگی‌های سازمانی متکی است. بهبود عملکرد سازمان بر پیامدهای محصولات و خدمات تمرکز می‌کند. رهبران و مدیران ارشد برای بهبود عملکرد سازمان باید رویکردهای برنامه‌ریزی شده و سیستمی در سراسر سازمان اجرا کنند (کوشازاده و همکاران، ۱۳۹۱).



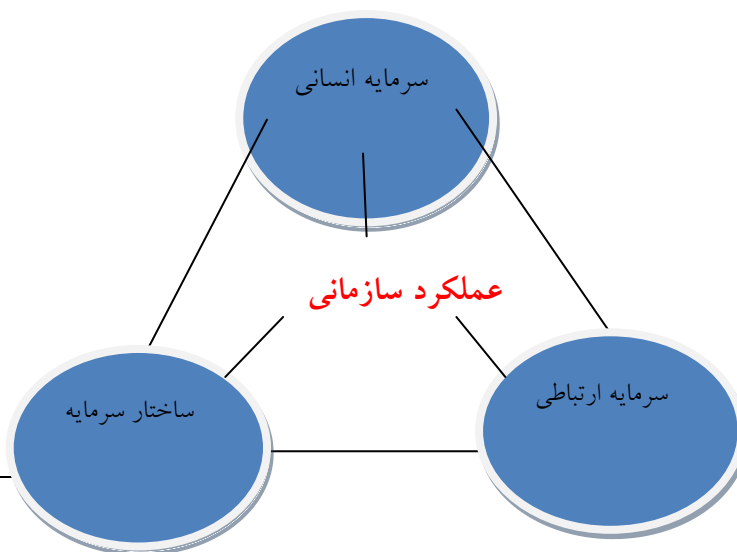
نمودار (۱۱): مدل مفهومی اثر اعتماد به مدیران بر تفکر راهبردی سازمانی و نقص آن‌ها در بهبود عملکرد سازمانی از راه تعهد سازمانی در بستر آموزش عالی (کوشازاده و همکاران، ۱۳۹۱).

این واضح است که تمام تلاش‌های یک سازمان در تمامی حوزه‌ها بایستی در عملکرد آن مشخص باشد و اغلب سازمان‌ها با استفاده از ابزارها و مکانیزم‌های گوناگون سعی در بهبود عملکرد خود دارند، به این منظور سنجش وضعیت عملکرد از مقوله‌های مهم و مورد توجه سازمان‌ها است. افراد زیادی با زمینه‌های کاری گوناگون از جنبه‌های متفاوتی همچون برنامه‌ریزی استراتژیک، تولید و عملیات، مالی و بهبود سازمانی به مقوله عملکرد سازمانی توجه کرده‌اند (مشبکی و همکاران، ۱۳۹۱).



نمودار (۱۲): مدل مفهومی ارتقای عملکرد سازمانی از طریق فراموشی سازمانی هدفمند (مشبکی و همکاران، ۱۳۹۱)

افزایش عملکرد سازمانی نتیجه‌ی سیاست اقتصاد کلان یا تعادل مالی نیست اما نتیجه پیشرفت فنی، نوآوری و کیفیت عوامل فردی، ساختاری و ارتباطی است که به نوبه خود به شدت تحت تأثیر سرمایه گذاری در دانش، آموزش، تحقیق و توسعه قرار می‌گیرد (گوگن و همکاران، ۲۰۱۶)



Luminita Maria
Gogan

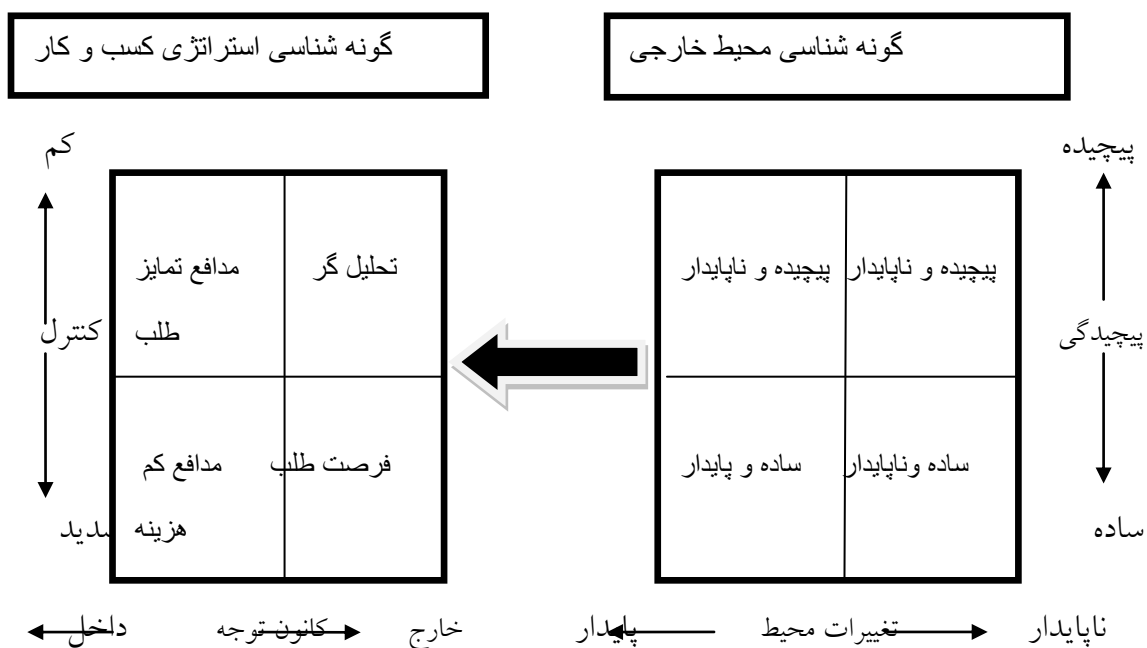
نمودار (۱۳) مدل مفهومی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی (گوگن و همکاران)

ارزیابی عملکرد: ارزیابی عملکرد، فرایند شناسایی، مشاهده و بهبود عملکرد انسانی در سازمان‌ها است که صرفاً شامل جمع‌آوری داده نمی‌شود و تحلیل نظام‌مند همه جنبه‌های یک سازمان را نیز در بر می‌گیرد، بنابراین نتایج ارزیابی در شناخت بهتر، کنترل مؤثر است (فاتحی و همکاران، ۱۳۹۶).

۴- عدم اطمینان محیطی:

عدم اطمینان محیطی یکی از جنبه‌های محیط خارجی است که در نتیجه سه موقعیت بوجود می‌آید.

- ۱- فقدان اطلاعات در خصوص عوامل محیطی مرتبط با موقعیت تصمیم‌گیری مورد نظر،
- ۲- عدم توانایی در تعیین احتمالات با هر درجه‌ای از اطمینان در مورد اینکه چگونه عوامل محیطی بر موفقیت یا شکست آن واحد تصمیم‌گیری سازمانی بخصوص اثر می‌گذارند،
- ۳- فقدان اطلاعات در رابطه با هزینه‌های مربوطه یک تصمیم و یا فعالیت نادرست. محققان بسیاری نشان دادند که جنبه‌های اطمینان و عدم اطمینان محیطی، در واقع یک بعد محیط نیست و آن برداشت تصمیم‌گیرنده از اطلاعات مرتبط با محیط است. و به همین دلیل به آن عدم اطمینان محیطی درک شده می‌گویند (رضوانی و سهام‌مقدم، ۱۳۹۱).



نمودار (۱۴): مدل مفهومی تناظر استراتژی کسب و کار با عدم اطمینان محیطی (رضوانی و سهام‌مقدم، ۱۳۹۱)

از جمله مهمترین شرایط غیرقابل کنترل محیطی که عملکرد و سودآوری سازمانها را تحت تأثیر قرار می‌دهد عدم اطمینان‌های محیطی سازمان بوده که به معنی قابل پیش‌بینی نبودن عملکرد مشتریان، فروشندگان مواد-اولیه، رقبا، و گروه‌های نظارتی می‌باشد. تأثیرپذیری این عوامل از محیط اطراف خود باعث می‌شود که به طور ناخودآگاه

رابطه‌ی خود با واحد تجاری را تعدیل نمایند. با تعدیل رابطه عوامل مذکور با واحد تجاری عملکرد و سودآوری واحد تجاری تحت تأثیر قرار گرفته و نوسان‌های زیادی در سودآوری آن بوجود می‌آید. اگرچه همه‌ی عوامل مذکور می‌توانند نوسان‌های زیادی در سود گزارش شده‌ی شرکت‌ها ایجاد کنند؛ ولی میزان تأثیرگذاری این عوامل بر عملکرد شرکت‌ها با توجه به حجم شرکت ماهیت فعالیت و همچنین نوع رابطه‌ی شرکت با محیط خارج خود می‌تواند متفاوت باشد. بنابراین به احتمال زیاد شرایط محیطی یکسان می‌تواند تأثیرهای متفاوتی بر عملکرد شرکت‌ها داشته باشد (آرمان و دستگیر، ۱۳۹۲). یکی از عواملی که می‌تواند باعث متفاوت بودن واکنش بازار به مدیریت سود شود، عدم اطمینان محیطی است. عدم اطمینان محیطی به عنوان نرخ تغییرپذیری در محیط خارجی سازمان‌ها، که شامل مشتریان عمده، رقبا، قوانین دولتی، و اتحادیه‌های کارگری‌ها تعریف شده است (خدادادی و همکاران، ۱۳۹۴).

ریسک و عدم اطمینان محیطی:

اکثر صاحب‌نظران معتقدند که ریسک و عدم اطمینان دو مفهوم مکمل و اجزای تشکیل‌دهنده فرآیند تصمیم‌گیری در سازمان‌ها هستند. این امر مخصوصاً در سطح تصمیمات استراتژیک از اهمیت بیشتری برخوردار است؛ زیرا ماهیت این‌گونه تصمیمات مربوط به سرمایه‌گذاری‌های آینده و یا فرصت‌های ممکن بازار در آینده است. وقتی که این مفاهیم در موضوعاتی مانند اقتصاد، تئوری مالی و مدیریت استراتژیک مطرح شد، اکثر نویسندگان بین این دو مفهوم تمایز قائل شدند. اما بعدها نیز آن دو به جای یکدیگر بکار گرفته می‌شدند و معمولاً اطمینان در تعریف ریسک گنجانده می‌شد. بطور کلی حالت ذهنی‌ای که واژه عدم اطمینان ایجاد می‌کند، نتیجه عدم دانش کافی شخص در مورد حوادث آینده است. که بر میزان اطمینان تصمیم‌گیرنده از آینده اثر خواهد گذاشت (رجوعی، ۱۳۹۴).

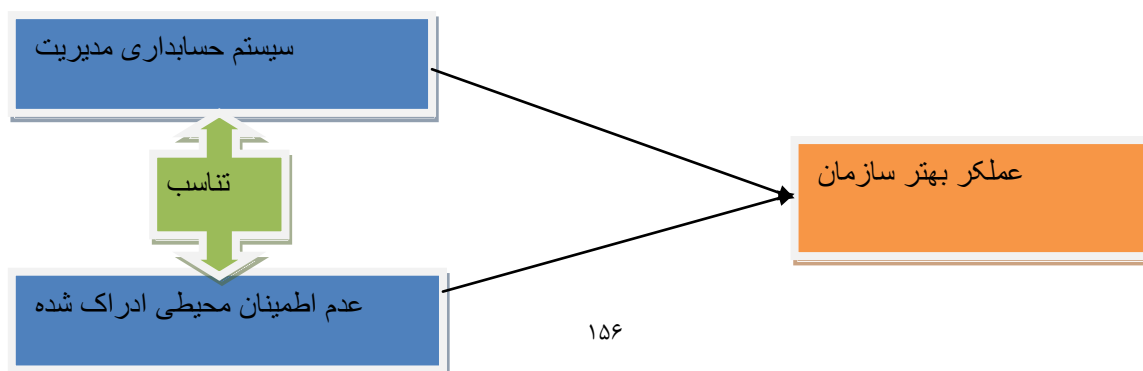
عدم اطمینان دارای طیف گسترده‌ایست که ناشی از عوامل متعددی است، از جمله (رجوعی، ۱۳۹۴).

۱. ماهیت شرایط تصمیم‌گیری
۲. نوسان محیط
۳. تعداد اهدافی که باید بین آنها تعادل برقرار شود
۴. کیفیت واحد تصمیم‌گیرنده
۵. نتایج آتی تصمیم‌گیری

این مطلب این واقعیت را آشکار می‌سازد که عدم اطمینان یک مشخصه عینی قابل اندازه‌گیری نیست که در ذات تصمیم‌گیری‌ها وجود داشته باشد. بلکه یک مشخصه در نوسان است که میزان آن روز به روز در حال تغییر است. عدم اطمینان را فقط می‌توان بطور نسبی و یا به صورت مقایسه‌ای ارزیابی کرد. اما ریسک در تصمیمات استراتژیک دارای تعریف گسترده‌تری است و به عنوان یک قضاوت ارزشی قلمداد می‌شود. و بیانگر این واقعیت است که آیا نتایج احتمالی یک تصمیم فبول یا غیر قابل قبول (رجوعی، ۱۳۹۴).

عدم اطمینان محیطی ادراک شده:

عدم اطمینان محیطی به عنوان عدم توانایی فرد در پیش‌بینی درست محیط سازمانی به دلیل فقدان اطلاعات، یا ناتوانی در تمایز داده‌های مربوط از داده‌های نامربوط ایجاد می‌شود. بیشتر استدلال می‌شود که عدم اطمینان محیطی باید به عنوان یک پدیده ادراکی و نه به عنوان یک ویژگی محیط سازمانی بررسی شود (اسدی و ایقان، ۱۳۹۱).



نمودار (۱۵) مدل مفهومی: بررسی تاثیر عدم اطمینان محیطی ادراک شده بر رابطه بین سیستم حسابداری مدیریت و عملکرد شرکت ها در ایران (اسدی و ایقان، ۱۳۹۱).

پیشینه داخلی پژوهش:

حمیدیان و پوردهقان (۱۳۸۹) در پژوهشی، تاثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر عملکرد شرکت ها را مورد بررسی قرار دادند. روش این تحقیق میدانی کتابخانه‌ای بود، با توجه به اینکه مسئولیت اجتماعی باعث اعتبار شرکت ها می‌شود این تحقیق نشان می‌دهد رابطه مثبت و معناداری بین مسئولیت اجتماعی و عملکرد سازمان وجود دارد.

مرتضوی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی، نقش تعدیل‌گری متغیر اهمیت مسؤولیت اجتماعی بر رابطه بین مسؤولیت اجتماعی و تعهد سازمانی مورد بررسی قرار دادند که در این مطالعه حاضر از روش تحقیق پیمایشی-تحلیلی برای اجرای پژوهش استفاده شده است. یافته‌های این تحقیق نشان داد که مسؤولیت پذیری اجتماعی در قبال ذی‌نفعان اجتماعی و غیر اجتماعی، کارکنان، دولت و مشتریان، پیش‌بینی کننده‌ای قوی برای تغییرات تعهد سازمانی محسوب می‌شود.

ربیع‌مندجین و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی، تاثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی را مورد بررسی قرار داد. روش این تحقیق بر مبنای هدف از نوع توصیفی و بر مبنای روش از نوع پیمایشی، یافته‌های این پژوهش نشان داد که مسئولیت اجتماعی بطور روشن بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

نایب زاده و همکاران (۱۳۹۱) در این پژوهش، نقش واحد سازمانی حسابداری در اتخاذ تصمیمات برون‌سپاری سازمان را مورد بررسی قرار گرفت. روش این تحقیق از نظر هدف کاربردی بوده و بر حسب روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است که با به کارگیری ابزار پرسش‌نامه و روش پیمایشی، داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری شده است، نتایج پژوهش نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین شدت رقابت و اندازه شرکت با میزان مشارکت واحد حسابداری در اتخاذ تصمیمات برون‌سپاری وجود دارد و بین عملکرد شرکت، راهبرد رهبری هزینه و راهبرد تمایز با میزان مشارکت واحد حسابداری در اتخاذ تصمیمات برون‌سپاری رابطه معناداری وجود ندارد.

احمدی و همکاران (۱۳۹۰) در این پژوهش، بررسی عوامل موثر در برون‌سپاری فعالیت‌های هتل‌ها با استفاده از ویژگی داری-های خاص در تئوری هزینه تراکنش (TCI)، در این تحقیق از روش پیمایشی استفاده شده است و با استفاده از پرسش‌نامه و مصاحبه‌های نیمه ساخت یافته و نیز استفاده از همبستگی دو متغیره اسپیرمن به این مطالعه پرداخته که با توجه به نتایج بدست‌آمده در این تحقیق رابطه معناداری میان متغیرها مورد بررسی وجود داشت.

عباسی و همکاران (۱۳۹۴) در این پژوهش، پیش‌بینی عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه براساس سکوت سازمانی مورد بررسی قرار گرفت، روش این تحقیق توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی است. که از نظر هدف در زمره تحقیقات کاربردی قرار دارد، نتایج پژوهش نشان مدهد در مجموع بین سکوت سازمانی و عملکرد سازمانی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد.

برازنده و همکاران (۱۳۹۱) در این تحقیق، رابطه جو آموزشی با ابعاد عملکرد سازمانی ادراک شده در یک کارخانه تولیدی خصوصی مورد بررسی قرار گرفت. روش این پژوهش از نوع همبستگی است، نتایج این پژوهش نشان داد که ابعاد جو آموزشی با ابعاد عملکرد سازمانی ادراک شده (جز رابطه حمایت سازمانی با مشتری مداری) رابطه مثبت و معناداری دارد.

بزاززاده (۱۳۹۳) در این تحقیق، تصمیم گیری مدیران بر اساس معیارهای غیرمالی سنجش عملکرد در شرایط عدم اطمینان محیطی مورد مطالعه قرار گرفت. روش این تحقیق مطالعات کتابخانه‌ای، پیمایشی و همبستگی بوده. نتایج این پژوهش نشان داد که عدم اطمینان محیطی بر رابطه بین استفاده از معیارهای غیرمالی و میزان عملکرد شرکت تاثیر مثبت و معناداری دارد.

حجازی و همکاران (۱۳۹۰) در این پژوهش، تاثیر عدم اطمینان‌های محیطی بر اجزای سود شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران مورد مطالعه قرار گرفت. روش این پژوهش با توجه به هدفش کاربردی است و با استفاده از روش‌های توصیفی و همبستگی انجام یافته است، نتایج پژوهش نشان می‌دهد که عدم اطمینان‌های محیطی بر بخش مدیریت نشده سود اثرگذار است.

محمودی و همکاران (۱۳۹۴) در این پژوهش، ارتباط بین فناوری اطلاعات و سیستم اطلاعات مدیریت با عملکرد سازمانی در مدیران تربیت بدنی آموزش پرورش، روش این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد، نتایج پژوهش نشان داد بین فناوری اطلاعات و سیستم اطلاعات مدیریت با عملکرد سازمان رابطه مثبت و معناداری دارد.

حبیبی و همکاران (۱۳۹۵) در این پژوهش، مؤلفه‌های ارتقای مسئولیت پذیری اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی، روش این پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای - کاربردی و از نظر روش ترکیبی می‌باشد، نتایج این تحقیق نشان داد که ابعاد عمومی، فرهنگی، اقتصادی، قانونی تاثیر زیادی بر مسئولیت پذیری اجتماعی دارد.

ارسطوزاده و همکاران (۱۳۹۶) در این پژوهش، مقایسه کیفیت خدمات آزمایشگاه بالینی برون‌سپاری شده و برون‌سپاری نشده در بیمارستان‌های آموزشی اهواز، روش این پژوهش یک مطالعه مقطعی است و بصورت داده‌ها تصادفی جمع‌آوری شده. نتایج پژوهش نشان داد رابطه مثبتی بین راهبرد برون‌سپاری و خدمات آزمایشگاهی وجود دارد.

فاتحی و همکاران (۱۳۹۶) در این پژوهش، عملکرد کارکنان دانشی واحد تحقیق توسعه در شرایط برون‌سپاری مورد بررسی قرار گرفت، روش این پژوهش تحلیل پوششی داده‌هاست، نتایج پژوهش نشان داد کارکنان دانشی در شرایط برون‌سپاری بهترین عملکرد رو دارن.

محموظی و همکاران (۱۳۹۶) در این پژوهش، تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها بر حساسیت سرمایه گذاری به جریان نقدی مورد بررسی قرار گرفت، از لحاظ جهت‌گیری‌های پژوهش کاربردی هست و از لحاظ هدف از نوع علی می‌باشد، نتایج پژوهش نشان داد بین مسئولیت اجتماعی و حساسیت سرمایه گذاری به جریان نقدی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول (۱) خلاصه پیشنه‌های انجام شده در داخل کشور

ردیف	نویسنده/ز/ویسندگان	سال	عنوان	روش پژوهش	نتایج
۱-	حمیدیان و پوردهقان	۱۳۸۹	بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر عملکرد شرکتها	میدانی کتابخانه ای	رابطه مثبت و معناداری بین مسئولیت اجتماعی و عملکرد سازمان وجود دارد

۲-	مرتضوی و همکاران	۱۳۹۱	بررسی نقش تعدیل‌گری متغیر اهمیت مسئولیت اجتماعی بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی تعهد سازمانی	پیمایشی-تحلیلی	مسئولیت پذیری اجتماعی در قبال ذی‌نفعان پیش بینی کننده‌ای قوی برای تغییرات تعهد سازمانی محسوب می‌شود
۳-	نایب زاده و همکاران	۱۳۹۱	نقش واحد سازمانی حسابداری در اتخاذ تصمیمات برون سپاری سازمان را مورد بررسی قرار گرفت	از نظر هدف کاربردی بر حسب روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است	رابطه معناداری بین شدت رقابت و اندازه شرکت با میزان مشارکت واحد حسابداری در اتخاذ تصمیمات برون سپاری وجود دارد
۴-	احمدی و همکاران	۱۳۹۰	بررسی عوامل موثر در برون سپاری فعالیت های هتل ها با استفاده از ویژگی داری های خاص در تئوری هزینه تراکنش	پیمایشی	در این تحقیق رابطه معناداری میان متغیرها مورد بررسی وجود داشت
۵-	عباسی و همکاران	۱۳۹۴	پیش بینی عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بر اساس سکوت سازمانی مورد بررسی قرار گرفت	توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی است	در مجموع بین سکوت سازمانی و عملکرد سازمانی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد
۶-	برازنده و همکاران	۱۳۹۱	رابطه جو آموزشی با ابعاد عملکرد سازمانی ادراک شده در یک کارخانه تولیدی خصوصی مورد بررسی قرار گرفت	از نوع همبستگی	ابعاد جو آموزشی با ابعاد عملکرد سازمانی ادراک شده رابطه مثبت و معناداری دارد
۷-	بزاززاده	۱۳۹۳	تصمیم گیری مدیران بر اساس معیارهای غیرمالی سنجش عملکرد در شرایط عدم اطمینان محیطی مورد مطالعه قرار گرفت	مطالعات کتابخانه ای، پیمایشی و همبستگی بوده	عدم اطمینان محیطی بر رابطه بین استفاده از معیارهای غیرمالی و میزان عملکرد شرکت تاثیر مثبت و معناداری دارد

۸-۱	حجازی و همکاران	۱۳۹۰	تأثیر عدم اطمینان‌های محیطی بر اجزای سود شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران	باتوجه به هدف کاربردی وبا استفاده از روشهای توصیفی و همبستگی انجام یافته است	عدم اطمینانهای محیطی بر بخش مدیریت نشده سود اثر گذار است
۹-۱	محمودی و همکاران	۱۳۹۴	ارتباط بین فناوری اطلاعات و سیستم اطلاعات مدیریت با عملکرد سازمانی در مدیران تربیت بدنی آموزش پرورش	پژوهش توصیفی واز نوع همبستگی می باشد	بین فناوری اطلاعات و سیستم اطلاعات مدیریت با عملکرد سازمان رابطه مثبت و معناداری دارد.
۱۰-۱	حبیبی و همکاران	۱۳۹۵	مولفه‌های ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی	از نظر هدف، توسعه ای و کاربردی واز نظر روش ترکیبی	نتایج این تحقیق نشان داد که ابعاد عمومی، فرهنگی، اقتصادی، فاذونی تأثیر زیادی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارد
۱۱-۱	ارسطوزاده و همکاران	۱۳۹۶	مقایسه کیفیت خدمات آزمایشگاه بالینی برون‌سپاری شده و برون‌سپاری نشده در بیمارستان های آموزشی اهواز	روش این پژوهش یک مطالعه مقطعی است و بصورت تصادفی داده ها جمع آوری شده	نتایج پژوهش نشان داد رابطه مثبتی بین راهبرد برون‌سپاری و خدمات آزمایشگاهی وجود دارد
۱۲-۱	فاتحی و همکاران	۱۳۹۶	ارزیابی عملکرد کارکنان دانشی واحد تحقیق توسعه در شرایط برون‌سپاری	روش این پژوهش تحلیل پوششی داده ها می باشد	نتایج پژوهش نشان داد کارکنان دانشی در شرایط برون‌سپاری بهترین عملکرد رو دارن.
۱۳-۱	محفوظی و همکاران	۱۳۹۶	تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت ها بر حساسیت سرمایه گذاری به جریان نقدی	از لحاظ جهت گیری‌های پژوهش کاربردی هست و از لحاظ هدف از نوع علی می باشد	بین مسئولیت اجتماعی و حساسیت سرمایه گذاری به جریان نقدی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد

پیشینه خارجی پژوهش:

لاری و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی، تاثیر کیفیت اطلاعات حسابداری و عملکرد شرکت بر هزینه حقوق صاحبان سهام را مورد بررسی قرار دادند، این تحقیق تاثیر کیفیت بالای اطلاعات حسابداری بر عملکرد شرکت تاثیر مثبتی دارد و همچنین بر هزینه حقوق صاحبان سهام تاثیر معناداری دارد.....

هو و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی، نقش واسطه استراتژی کسب و کار بر رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد شرکت را مورد مطالعه قرار دادند. داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه جمع‌آوری شده واز روش همبستگی استفاده شده. نتایج این تحقیق نشان داد که بین سرمایه فکری و عملکرد شرکت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین استراتژی کسب و کار به عنوان عامل حمایت کننده بر سرمایه فکری عمل می‌کند.

جالو و همکاران (۲۰۱۵) سود خالص شرکت‌ها، مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها، و ارزش‌گذاری، مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها به طور پیوسته رابطه سود و بازگشت را بهبود می‌بخشد، و همچنین مثبت است، روش این پژوهش FERC، معیارهای مربوط به ارزش پنجره‌ای طولانی یا کوتاه را اجرا می‌کند.

ریورا و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی، تأثیر ادراک مسئولیت اجتماعی شرکتی در مورد رضایت مصرف کننده با نام تجاری را مورد مطالعه قرار دادند. روش این تحقیق تجربی کمی بود که بر اساس پرسش‌نامه ساختاری آنلاین برای تست مدل توزیع و اجرا شد، یافته‌ها نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معناداری بین مسئولیت اجتماعی شرکت و رضایت مشتری وجود دارد.

سریواستاوا و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی، رفتار شبکه‌های اجرایی هند در شرایط عدم اطمینان زیست محیطی در خارج از کشور، داده‌های ما از طریق پرسش‌نامه آنلاین و از طریق روش چند مرحله‌ای جمع‌آوری شده و روش پژوهش همبستگی می‌باشد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل این پژوهش نشان از تاثیر عدم اطمینان زیست محیطی بر رفتار شبکه‌های ایده‌آل و پروفایل‌ها می‌باشد.

لوپز و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی، سرمایه‌گذاری‌های شرکت‌ها و مقررات زیست محیطی: نقش عدم اطمینان نظارتی و نا اطمینانی ناشی از مقررات و تاریخ سرمایه‌گذاری، را مورد بررسی قرار دادند، داده‌ها از طریق نظرسنجی جمع‌آوری شده و روش تحقیق از نوع توصیفی می‌باشد، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که عدم قطعیت ناشی از تنظیم با تصمیم شرکت برای سرمایه‌گذاری ارتباط مثبت دارد، در حالی که هیچ ارتباط آماری معنی داری با آن نداریم عدم اطمینان نظارتی علاوه بر این، - می‌بینیم که تاریخ سرمایه‌گذاری با سرمایه‌گذاری رابطه مثبتی دارد. در یک سال خاص اما رابطه سرمایه‌گذاری نامطلوب را - تعدیل نمی‌کند،

زیتکینه و بلوسیتته (۲۰۱۵) در پژوهشی، مدلی برای مدیریت برون‌سپاری منابع انسانی در بین شرکت‌های خدماتی، روش تحقیق این پژوهش بیشتر برای جمع‌آوری داده‌ها انتخاب شد. با توجه به روش تحقیق انتخاب شده، برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های نامعلومی استفاده شد، بر اساس تحقیق هر روز برون‌سپاری منابع انسانی بیشتر و بیشتر می‌شود مخصوصاً بین شرکت‌های خدماتی.

زوقبی و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیقی، تاثیر فرهنگ شرکت‌های بزرگ و کیفیت ارتباطات کاری در موفقیت برون‌سپاری هتل‌ها مورد بررسی قرار دادند، روش این تحقیق متداول CMV استفاده شده و داده‌ها را از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری شده، نتایج این تحقیق نشان از تاثیر معنادار و قابل توجه فرهنگ سازمان‌ها و کیفیت ارتباطات کاری بر برون‌سپاری هتل‌ها می‌باشد.

استوجانویس (۲۰۱۷) در تحقیقی، روند برون‌سپاری حمل و نقل جاده‌ای در اروپا رو بررسی کرد-ما در مورد آن چه می‌دانیم، روش این تحقیق کمی می‌باشد و از طریق پرسش‌نامه داده‌ها رو جمع‌آوری شده، نتایج این تحقیق حاکی از این است که روند برون‌سپاری

حمل و نقل رشد بسیار کندتر از قبل ثبت شد و طی ده سال گذشته ثابت مانده است و اینکه داده های خیلی محدودی در این رابطه می توان پیدا کرد.

جدول ۲) خلاصه پیشینه های انجام شده در خارج کشور

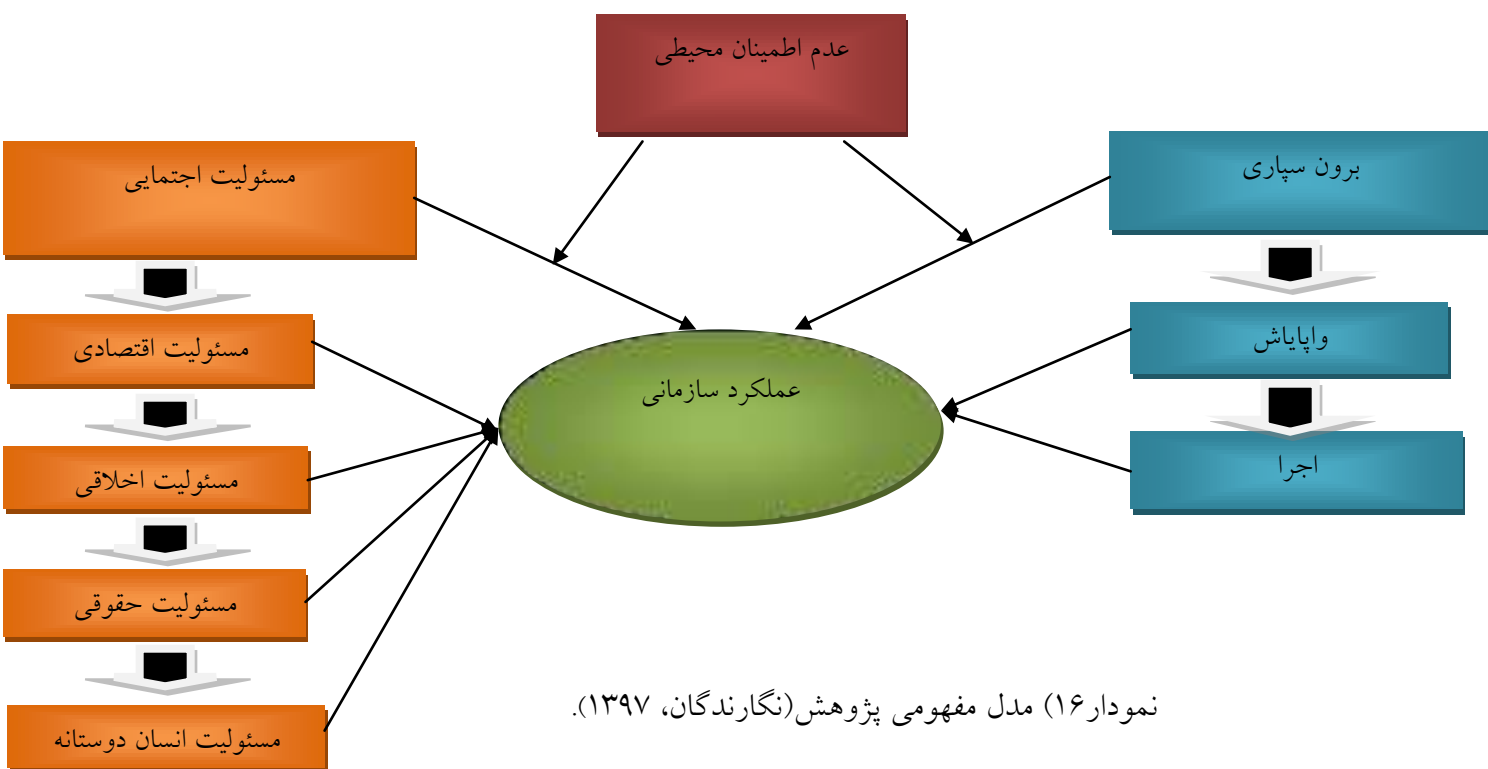
ردیف	نویسنده/نو یسندگان	سال	عنوان	روش پژوهش	نتایج
۱-	ریورا و همکاران	(۲۰۱۶)	تأثیر ادراک مسئولیت اجتماعی شرکتی در مورد رضایت مصرف کننده با نام تجاری	تجربی و از نظر نحوه ی اجرا کمی	رابطه مثبت و معناداری بین مسئولیت اجتماعی شرکت و رضایت مشتری وجود دارد.
۲-	لاری و همکاران	(۲۰۱۷)	تأثیر کیفیت اطلاعات حسابداری و عملکرد شرکت بر هزینه حقوق صاحبان سهام		تأثیر کیفیت بالای اطلاعات حسابداری بر عملکرد شرکت تأثیر مثبتی دارد و همچنین بر هزینه حقوق صاحبان سهام تأثیر معنا داری دارد
۳-	هو و همکاران	(۲۰۱۷)	نقش واسطه استراتژی کسب و کار بر رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد شرکت	روش همبستگی	که بین سرمایه فکری و عملکرد شرکت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد
۴-	جاو و همکاران	(۲۰۱۵)	سود خالص شرکت ها، مسئولیت اجتماعی شرکت ها، و ارزش گذاری،	FERC	
۵-	سریواستاوا و همکاران	(۲۰۱۷)	رفتار شبکه های اجرایی هند در شرایط عدم اطمینان زیست محیطی در خارج از کشور	روش همبستگی	عدم اطمینان زیست محیطی بر رفتار شبکه های ایده آل و پروفایل ها تأثیر مثبتی دارد

۶-	لوپزو همکارا ن(۲۰۱۶)	(۲۰۱۶)	سرمایه‌گذاری‌های شرکت‌ها و مقررات زیست محیطی: نقش عدم اطمینان نظارتی و نااطمینانی ناشی از مقررات و تاریخ سرمایه گذاری	روش توصیفی	عدم قطعیت ناشی از تنظیم با تصمیم شرکت برای سرمایه‌گذاری ارتباط مثبت دارد و تاریخ سرمایه گذاری با سرمایه گذاری رابطه مثبتی دارد
۷-	زیتکینه وبلوسیته	(۲۰۱۵)	مدلی برای مدیریت برون- سپاری منابع انسانی در بین شرکت‌های خدماتی		
۸-	زوقبی و همکاران	(۲۰۱۵)	تاثیر فرهنگ شرکت‌های بزرگ و کیفیت ارتباطات کاری در موفقیت برون- سپاری هتل‌ها مورد بررسی قرار دادن	Cmv	نتایج تحقیق نشان از رابطه مثبت و معنا داره فرهنگ سازمان‌ها و کیفیت ارتباطات کاری با برون- سپاری هتل‌ها می باشد
۹-	استوجانسون	(۲۰۱۷)	روند برون‌سپاری حمل و نقل جاده‌ای در اروپا رو بررسی کرد-ما در مورد آن چه می دانیم	روش این تحقیق کمی می باشد و از طریق پرسش نامه داده‌ها رو جمع آوری شده	نتایج این تحقیق حاکی از این است که روند برون سپاری حمل و نقل رشد بسیار کندتر از قبل ثبت شد و طی ده سال گذشته ثابت مانده است و اینکه داده های خیلی محدودی در این رابطه می توان پیدا کرد.

تحلیل پیشینه‌های داخلی و خارجی پژوهش:

با توجه به اینکه در پژوهش انجام شده متغیرهای مستقل مسئولیت اجتماعی و برون‌سپاری و متغیر وابسته عملکرد سازمانی استفاده شده و اینکه متغیر تعدیل کننده عدم اطمینان محیطی بر رابطه بین این متغیرها اثرگذار می‌باشد که با توجه به تحقیقات گذشته داخلی و خارجی انجام شده که از این متغیرهای پژوهش حاضر استفاده شده می‌توان به تحقیق حمیدیان و پودهقان سال (۱۳۸۹) که تاثیر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها را بر عملکرد شرکت‌ها را بررسی کردن و به این نتیجه رسیدن که مسئولیت اجتماعی تاثیر بسیار زیاد و البته مثبتی بر عملکرد و کارایی شرکت‌ها دارد و باعث پیروزی در محیط رقابتی با رقیبان خود می‌شود.

البته محفوظی و همکارانش سال (۱۳۹۵) در پژوهشی که حساسیت سرمایه‌گذاری به مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها رو مورد بررسی قرار دادن و نشان داده شد که حتی سرمایه‌گذاری هم تحت تاثیر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها که اگه رعایت شود می‌تواند مقدار سرمایه‌گذاری را افزایش یا کاهش دهد و همچنین فاتحی و همکاران سال (۱۳۹۶) عملکرد کارکنان دانشی رو در شرایط برون سپاری بررسی کردن و متوجه شدن که عملکرد این کارکنان تحت تاثیر برون‌سپاری فعالیت شرکت‌ها قرار می‌گیرد و باعث بهبود عملکردشان می‌شود و این اطلاعات این را روشن می‌کند که کارایی و اثربخشی سازمان‌ها مطمئناً تحت تاثیر مسئولیت اجتماعی و برون سپاری فعالیت سازمان‌ها قرار می‌گیرد. همچنین در پژوهشی که خارج از کشور توسط ریورا و همکارانش سال (۲۰۱۶) انجام داده بودن نشان داده شد حتی رعایت و اهمیت دادن به مسئولیت اجتماعی باعث رضایت مصرف کنندگان از خدمات و کالاهای دریافت شده از سازمان مربوطه می‌شود و این باعث می‌شود عملکرد سازمان مربوطه مثبت جلوه کند و این همان تاثیر مثبت مسئولیت اجتماعی بر عملکرد سازمان‌ها می‌باشد



تحلیل مدل پژوهش حاضر:

ای پژوهش شامل چهار متغیر که دوتا از متغیرها مستقل هستند که شامل مسئولیت اجتماعی و برون سپاری می‌باشد و همچنین عملکرد سازمانی که متغیر وابسته می‌باشد و متغیر چهارم که متغیر تعدیل کننده به نام متغیر عدم اطمینان محیطی در پژوهش وجود دارد. متغیر مستقل اول یعنی مسئولیت اجتماعی که شامل چهار بعد می‌باشد بعد مسئولیت اقتصادی، مسئولیت حقوقی، مسئولیت اخلاقی، مسئولیت انسان دوستانه و اینکه متغیر برون سپاری که متغیر مستقل دوم

پژوهش شامل برنامه‌ریزی و واپایش و اجرا می‌باشد. متغیر سوم یا وابسته این پژوهش به نام عملکرد سازمانی که شامل سه بخش عملیاتی، مالی و اثربخشی سازمانی می‌باشد که عملکرد هر سازمان را براساس این سه بعد ارزیابی می‌کند. و در آخر متغیر تعدیل کننده عدم اطمینان محیطی می‌باشد که بر رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش تاثیرگذار می‌باشد.

فرضیه‌های تحقیق:

فرضیه اصلی اول: عدم اطمینان محیطی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر عملکرد سازمانی را تعدیل می‌کند.

فرضیه اصلی دوم: عدم اطمینان محیطی تأثیر برون سپاری بر عملکرد سازمانی را تعدیل می‌کند.

فرضیه‌های فرعی مربوط به فرضیه اصلی اول:

۱- مسئولیت اقتصادی بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد.

۲- مسئولیت اخلاقی بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد.

۳- مسئولیت حقوقی بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد.

۴- مسئولیت انسان دوستانه بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی مربوط به فرضیه اصلی دوم:

۱- واپایش بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد.

۲- اجرا بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع کاربردی بوده و بر اساس ماهیت، روش انجام کار، نحوه اجرا و گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی (همبستگی-علی) می‌باشد. از آن جایی که در تحقیقات توصیفی ویژگی‌های جامعه مورد مطالعه از طریق پیمایش مورد بررسی و آزمون قرار می‌گیرد، تحقیق حاضر یک تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. با توجه به مطالب فوق و موضوع پژوهش: روش پژوهش از نظر منطق اجرا قیاسی، از نظر زمان مقطعی است. همچنین، روش پژوهش از نظر نوع داده‌ها کیفی و از لحاظ انتقال داده به نرم افزار کمی است. جامعه آماری این تحقیق کلیه مدیران کارشناسان و کارکنان شرکت لبنیاتی میهن کرمانشاه به تعداد ۲۲۳ نفر می‌باشد. برای محاسبه حجم نمونه از روش تصادفی طبقه‌ای ساده استفاده می‌شود. سپس با استفاده از فرمول کوکران به محاسبه حجم نمونه پرداخته شد و عدد نهایی ۱۴۱ نفر است.

$$n = \frac{1.96^2 \times .5 \times .5}{.05^2} \cong 141/328 = 141$$

$$n = \frac{1.96^2 \times .5 \times .5}{.05^2} \cong 141/328 = 141$$

جدول (۳) تعداد نمونه بر حسب طبقات، جنسیت و تحصیلات

جنسیت	دیپلم و زیر دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس
حجم جامعه (مدیران و	۳۷	۱۰۷	۷۰	۹

				کارکنان)
۷۹		۱۴۴		حجم جامعه
-	-	-	-	زن
۳	۴۵	۷۴	۱۹	مرد
مدیران		کارکنان		حجم نمونه (مدیران و کارکنان)
۴۸		۹۳		جمع نمونه

در قسمت مطالعات کتابخانه‌ای جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، فیش برداری، کتاب‌های مورد نیاز و نیز از شبکه جهانی اطلاعات اینترنت استفاده شده است. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش میدانی، در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد. پرسشنامه از طریق مراجعه حضوری توزیع شده است. سوالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج درجه لیکرت طرح‌ریزی می‌گردد. میزان آلفای کرونباخ کلی برابر با ۰/۸۶۸ بدست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS۲۲ و AMOS۲۰ انجام شده است که ذیلاً به تحلیل داده‌ها پرداخته خواهد شد.

بررسی نرمال بودن داده‌ها

این آزمون باتوجه به فرضیات زیر به بررسی نرمال بودن داده می‌پردازد.

H: داده‌ها دارای توزیع نرمال هستند.

H_۱: داده‌ها دارای توزیع نرمال نیستند.

جدول (۴) آزمون کلموگروف - اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیر	مسئولیت اقتصادی	مسئولیت اخلاقی	مسئولیت حقوقی	مسئولیت انسان دوستانه	عدم اطمینان محیطی	واپایاش	اجرا	عملکرد سازمانی
حجم نمونه	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱
پارامترهای توزیع نرمال	میانگین	۲,۶۲۸۸	۲,۳۵۴۶	۲,۴۶۸۱	۳,۹۸۸۲	۳,۶۸۵۶	۳,۰۲۳۶	۲,۹۹۷۶
	انحراف معیار	۰,۸۷۰۲۲	۰,۹۹۱۴۰	۰,۹۰۴۱۲	۰,۶۸۵۹۳	۰,۷۹۳۶۰	۰,۷۲۷۷۳	۰,۶۸۲۵۴
آماره کولموگروف	۰,۱۱۹	۰,۰۹۸	۰,۱۰۰	۰,۱۸۸	۰,۱۷۲	۰,۱۴۳	۰,۱۴۷	۰,۱۳۳
سطح معنی‌داری آزمون	۰,۰۰۰ ^c	۰,۰۰۲ ^c	۰,۰۰۱ ^c	۰,۰۰۰ ^c	۰,۰۰۰ ^c	۰,۰۰۰ ^c	۰,۰۰۰ ^c	۰,۰۰۰ ^c
نتیجه آزمون	نرمال نیست	نرمال نیست	نرمال نیست	نرمال نیست	نرمال نیست	نرمال نیست	نرمال نیست	نرمال نیست

منبع: داده‌های پژوهش

تحلیل جدول ۴:

- متغیر مسئولیت اقتصادی با توجه به نتیجه آزمون کلموگروف- اسمیرنوف دارای توزیع نرمال نمی‌باشد چون سطح معنی‌داری به دست آمده از این آزمون برابر ۰/۰۰۰ بوده و این مقدار کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد.

محاسبه همبستگی بین متغیرهای پژوهش

برای محاسبه همبستگی بین کلیه متغیرهای پژوهش (با توجه به نرمال بودن داده‌ها) از طریق قضیه حد مرکزی، مبنی بر این که تعداد افراد نمونه بیشتر از ۳۰ نفر، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. این آزمون با توجه به فرضیات زیر به بررسی ارتباط بین دو متغیر می‌پردازد.

فرض (H₀): همبستگی معنی‌دار بین دو متغیر وجود ندارد.

$$H_0: \rho = 0$$

فرض (H₁): همبستگی معنی‌دار بین دو متغیر وجود دارد.

$$H_1: \rho \neq 0$$

نحوه داوری در مورد وجود یا عدم وجود ارتباط براساس سطح معنی‌داری به دست آمده صورت می‌پذیرد. بدین ترتیب که اگر sig آزمون کوچکتر از ۰/۰۵ باشد فرض H₀ رد شده و بین دو متغیر ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

جدول (۵) نتایج آزمون همبستگی

متغیرها	مسئولیت اقتصادی	مسئولیت اخلاقی	مسئولیت حقوقی	مسئولیت انسان دوستانه	عدم اطمینان محیطی	وابتدایش	اجرا	عملکرد سازمانی
همبستگی پیرسون	۱	.۰۷۶	.۶۴۲	.۱۷۶	.۱۹۶	.۱۰۴	.۲۷۳	.۳۱۰
مسئولیت اقتصادی								
سطح معناداری		.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۳۷	.۰۲۰	.۲۲۱	.۰۰۱	.۰۰۰
حجم نمونه	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱
مسئولیت اخلاقی								
همبستگی پیرسون	.۰۷۶	۱	.۷۲۳	.۱۸۵	.۳۲۷	.۲۳۵	.۱۵۰	.۲۷۳

	سطح معناداری	.۰۰۰		.۰۰۰	.۰۲۸	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۷۶	.۰۰۱
	حجم نمونه	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱
مسئولیت حقوقی	همبستگی پیرسون	.۶۴۲	.۷۲۳	۱	.۲۷۹	.۳۰۸	.۳۰۳	.۲۷۳	.۳۲۵
	سطح معناداری	.۰۰۰	.۰۰۰		.۰۰۱	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۱	.۰۰۰
	حجم نمونه	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱
مسئولیت انسان دوستانه	همبستگی پیرسون	.۱۷۶	.۱۸۵	.۲۷۹	۱	.۵۲۲	.۶۴۳	.۲۹۵	.۴۰۰
	سطح معناداری	.۰۳۷	.۰۲۸	.۰۰۱		.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰
	حجم نمونه	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱
عدم اطمینان محیطی	همبستگی پیرسون	.۱۹۶	.۳۲۷	.۳۰۸	.۵۲۲	۱	.۶۳۵	.۱۸۷	.۱۷۲
	سطح معناداری	.۰۲۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰		.۰۰۰	.۰۲۶	.۰۴۲
	حجم نمونه	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱

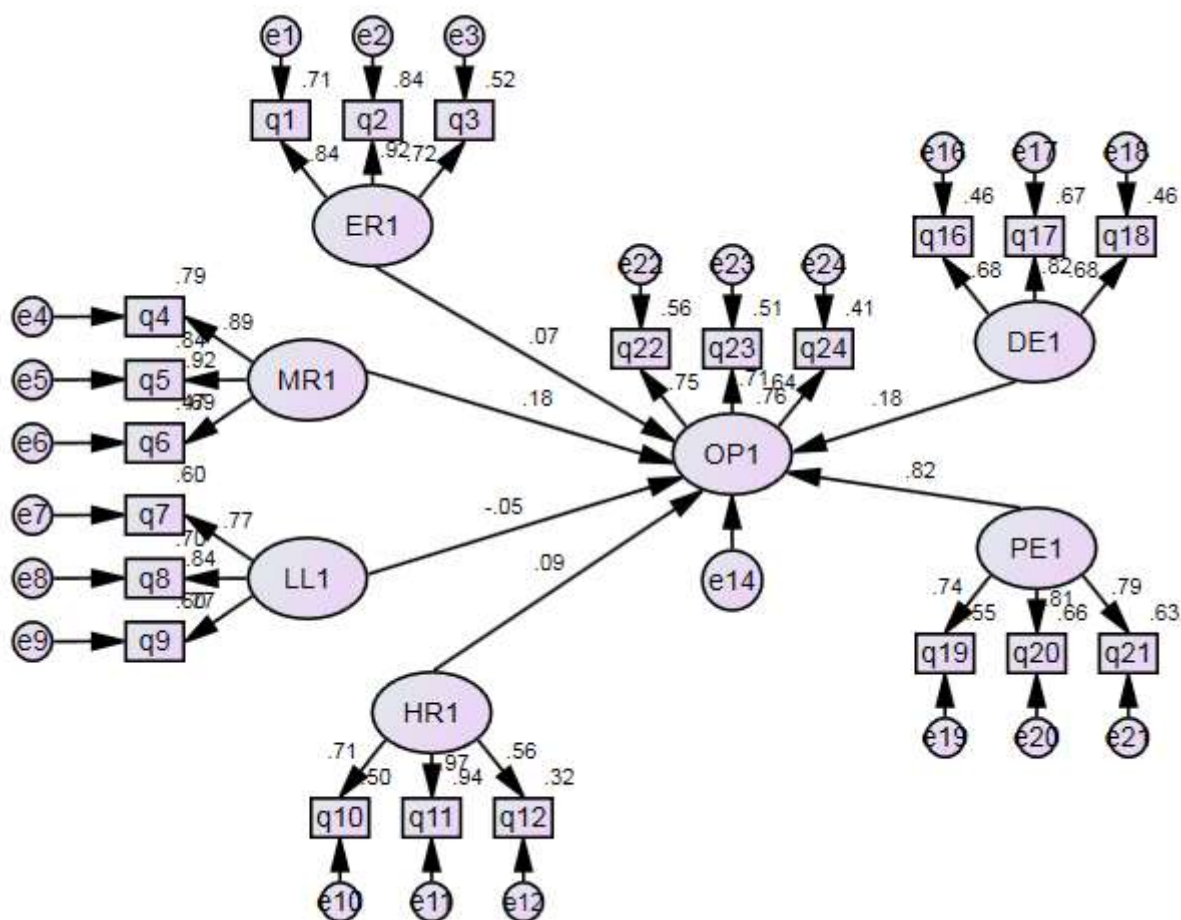
وایپایش	همبستگی پیرسون	.۱۰۴	.۲۳۵	.۳۰۳	.۶۴۳	.۶۳۵	۱	.۲۶۱	.۳۸۸
	سطح معناداری	.۲۲۱	.۰۰۵	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰		.۰۰۲	.۰۰۰
	حجم نمونه	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱
اجرا	همبستگی پیرسون	.۲۷۳	.۱۵۰	.۲۷۳	.۲۹۵	.۱۸۷	.۲۶۱	۱	.۶۸۷
	سطح معناداری	.۰۰۱	.۰۷۶	.۰۰۱	.۰۰۰	.۰۲۶	.۰۰۲		.۰۰۰
	حجم نمونه	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱
عملکرد سازمانی	همبستگی پیرسون	.۳۱۰	.۲۷۳	.۳۲۵	.۴۰۰	.۱۷۲	.۳۸۸	.۶۸۷	۱
	سطح معناداری	.۰۰۰	.۰۰۱	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۴۲	.۰۰۰	.۰۰۰	
	حجم نمونه	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱	۱۴۱

باتوجه به جدول (۵)؛ همان‌گونه که مشاهده می‌گردد، سطح معناداری (sig) آزمون برای برخی از روابط بین متغیرهای پژوهش برابر مقدار (۰/۰۰۰) می‌باشد که کمتر از مقدار (۰/۰۵) است. لذا فرضیه صفر (H₀) مبنی بر عدم ارتباط دو به دوی متغیرها با هم رد می‌شود. همچنین، سطح معناداری (sig) آزمون برای برخی از روابط (مسئولیت اقتصادی و وایپایش) بین متغیرهای پژوهش برابر مقدار (۰/۲۲۱) می‌باشد که بیشتر از مقدار (۰/۰۵) است. لذا فرضیه صفر (H₀) مبنی بر عدم ارتباط دو به دوی متغیرها با هم رد نمی‌شود.

۴-۶ مدل ساختاری پژوهش

متغیرهای پژوهش به شرح جدول (۶) در مدل ترسیمی زیر نامگذاری شده‌اند.

ردیف	متغیرها	معادل انگلیسی	سوالات پرسشنامه
۱	مسئولیت اقتصادی	Economic responsibility(ER)	۱-۳
۲	مسئولیت اخلاقی	Moral responsibility(MR)	۴-۶
۳	مسئولیت حقوقی	Legal liability(LL)	۷-۹
۴	مسئولیت انسان دوستانه	Humanitarian Responsibility(HR)	۱۰-۱۲
	مسئولیت اجتماعی	Social responsibility(SR)	۱-۱۲
۵	عدم اطمینان محیطی	Environmental uncertainty(EU)	۱۳-۱۵
۶	واپایش	Decay(DE)	۱۶-۱۸
۷	اجرا	Performance(PE)	۱۹-۲۱
	برون‌سپاری	Outsourcing(OU)	۱۶-۲۱
۸	عملکرد سازمانی	Organizational Performance(OP)	۲۲-۲۴



نمودار (۱۷) مدل ساختاری تحقیق با ضرایب استاندارد و گویه‌های پرسشنامه

شاخص‌های برازش

جدول (۷) شاخص‌های برازش مدل کلی

PCFI	PNFI	PRATIO	RFI	IFI	CFI	NFI	RMSEA	X ² /df	مدل کلی
>۰/۵۰	>۰/۵۰	>۰/۵۰	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	<۰/۰۵	<۲	میزان قابل قبول
۰/۶۷۴	۰/۶۰۷	۰/۸۷۱	۰/۶۵۲	۰/۷۷۷	۰/۷۷۳	۰/۶۹۷	۰/۱۱۸	۲/۹۳۵	مقادیر محاسبه شده

نسبت کای اسکور مدل ساختاری به درجه آزادی برابر ۲/۹۳۵ و نامناسب است. شاخص‌های برازش تطبیقی همگی کمتر از ۹۰ درصد و نامناسب هستند. شاخص RMSEA بیشتر از ۵ درصد و نامناسب است. شاخص‌های مقتصد (اقتصادی بودن) بیشتر از ۵۰ درصد بوده و مناسب هستند. اما در کل نیاز به اصلاحاتی در مدل می باشد.

نمودار (۱۸) مدل اصلاحی ساختاری تحقیق با ضرایب استاندارد و گویه‌های پرسشنامه

شاخص‌های برازش مدل اصلاحی

جدول (۸) شاخص‌های برازش مدل کلی اصلاحی

PCFI	PNFI	PRATIO	RFI	IFI	CFI	NFI	RMSEA	X ² /df	مدل کلی
>۰/۵۰	>۰/۵۰	>۰/۵۰	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	<۰/۰۵	<۲	میزان قابل قبول

۰/۷۹۶	۰/۷۲۰	۰/۸۱۰	۰/۸۶۴	۰/۹۸۴	۰/۹۸۴	۰/۸۹۰	۰/۰۳۳	۱/۱۴۹	مقادیر محاسبه شده
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------------------

شاخص های تطبیقی (IFI, CFI, RFI, NFI)

- مقدار NFI یا شاخص برازش هنجار شده بنتلر-بونت بدست آمده مقدار ۰/۸۹۰ می باشد که با توجه به مقدار استاندارد ۰/۹ که حد مطلوب این شاخص می باشد، مدل با توجه به این شاخص از برازش مطلوبی برخوردار نیست.

- مقدار RFI یا شاخص برازش نسبی بدست آمده مقدار ۰/۸۶۴ می باشد که این شاخص به برازش نامطلوب مدل اشاره دارد.

- مقدار IFI یا شاخص برازش افزایشی بدست آمده مقدار ۰/۹۸۴ می باشد که این شاخص به برازش مطلوب مدل اشاره دارد.

- مقدار CFI یا شاخص تطبیقی بدست آمده مقدار ۰/۹۸۴ می باشد که این شاخص به برازش مطلوب مدل اشاره دارد.

- مقدار RMSEA یا ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد بدست آمده مقدار ۰/۰۳۳ می باشد که با توجه به مقدار استاندارد کمتر از ۰/۰۵، مطلوب می باشد.

شاخص های مقتصد (PRATIO, PCFI, PNFI)

- مقدار PNFI یا شاخص هنجار شده مقتصد برابر ۰/۷۲۰ و بیشتر از ۰/۵ و نشان از وضعیت مطلوب مدل دارد.

- مقدار PCFI یا شاخص تطبیقی مقتصد برابر ۰/۷۹۶ و بیشتر از ۰/۵ و نشان از وضعیت مطلوب مدل دارد.

- مقدار PRATIO یا نسبت مقتصد بودن برابر ۰/۸۱۰ و بیشتر از ۰/۵ و نشان از وضعیت مطلوب مدل دارد.

لذا در کل با توجه به همه شاخص ها می توان گفت مدل از برازش مناسبی برخوردار است. در نتیجه اصلاح اکثر شاخص ها بهبود یافتند.

جدول ۹) برآوردهای مدل کلی

ارتباط کلی متغیرهای پژوهش			تخمین غیر استاندارد	خطای استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معناداری	ضریب استاندارد	نتایج فرضیه ها
OP ^۱	<---	ER ^۱	.۰۷۹	.۰۷۹	.۹۹۱	.۳۲۲	.۱۰۷	عدم رد H _۰
OP ^۱	<---	MR ^۱	.۱۶۱	.۱۱۰	۱.۴۵۵	.۱۴۶	.۲۰۲	عدم رد H _۰
OP ^۱	<---	LL ^۱	-.۱۰۳	.۱۲۹	-.۸۰۱	.۴۲۳	-.۱۲۰	عدم رد H _۰
OP ^۱	<---	HR ^۱	-.۰۴۱	.۱۱۵	-.۳۵۹	.۷۲۰	-.۰۳۴	عدم رد H _۰
OP ^۱	<---	DE ^۱	.۲۸۸	.۰۹۱	۳,۱۶۷	.۰۰۲	.۳۴۴	رد H _۰
OP ^۱	<---	PE ^۱	.۶۸۱	.۰۸۹	۷,۶۱۵	***	.۸۱۱	رد H _۰

با توجه به جدول ۹) در ادامه به طور تفصیلی به توضیح آزمون فرضیات می پردازیم:

یافته‌های پژوهش

فرضیه اصلی اول: عدم اطمینان محیطی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر عملکرد سازمانی را تعدیل می‌کند.
فرضیه صفر: عدم اطمینان محیطی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر عملکرد سازمانی را تعدیل نمی‌کند.
فرضیه پژوهش: عدم اطمینان محیطی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر عملکرد سازمانی را تعدیل می‌کند.

جدول ۱۰) آزمون فرضیه اصلی اول

متغیر تعدیل گر		مسئولیت اجتماعی	عملکرد سازمانی	عدم اطمینان محیطی	
-none ^a	مسئولیت اجتماعی	همبستگی جزئی	۱,۰۰۰	.۴۱۵	.۴۲۴
		سطح معناداری	.	.۰۰۰	.۰۰۰
		درجه آزادی	۰	۱۳۹	۱۳۹
	عملکرد سازمانی	همبستگی جزئی	.۴۱۵	۱,۰۰۰	.۱۷۲
		سطح معناداری	.۰۰۰	.	.۰۴۲
		درجه آزادی	۱۳۹	۰	۱۳۹
	عدم اطمینان محیطی	همبستگی جزئی	.۴۲۴	.۱۷۲	۱,۰۰۰
		سطح معناداری	.۰۰۰	.۰۴۲	.
		درجه آزادی	۱۳۹	۱۳۹	۰
عدم اطمینان محیطی	مسئولیت اجتماعی	همبستگی جزئی	۱,۰۰۰	.۳۸۴	
		سطح معناداری	.	.۰۰۰	
		درجه آزادی	۰	۱۳۸	
	عملکرد سازمانی	همبستگی جزئی	.۳۸۴	۱,۰۰۰	
		سطح معناداری	.۰۰۰	.	
		درجه آزادی	۱۳۸	۰	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

منبع: داده‌های پژوهش

نتیجه شامل یک ستاده (جدول ۱۰) است. این ستاده نشان می‌دهد همبستگی دو متغیر اول، بدون در نظر گرفتن متغیر عدم اطمینان محیطی معادل $0/415$ و در سطح $0/05$ معنی‌دار است. با در نظر گرفتن اثر متغیر عدم اطمینان محیطی همبستگی دو متغیر مسئولیت اجتماعی و عملکرد سازمانی در سطح خطای ۵ درصد معنی‌دار است. این میزان $0/384$ بوده، یعنی عدم اطمینان محیطی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر عملکرد سازمانی را به میزان $0/38$ تعدیل می‌کند.
فرضیه اصلی دوم: عدم اطمینان محیطی تأثیر برون سپاری بر عملکرد سازمانی را تعدیل می‌کند.
فرضیه صفر: عدم اطمینان محیطی تأثیر برون سپاری بر عملکرد سازمانی را تعدیل نمی‌کند.
فرضیه پژوهش: عدم اطمینان محیطی تأثیر برون سپاری بر عملکرد سازمانی را تعدیل می‌کند.

جدول (۱۱) آزمون فرضیه اصلی دوم

متغیر تعدیل گر		برون سپاری	عملکرد سازمانی	عدم اطمینان محیطی	
-none ^a	برون سپاری	همبستگی جزئی	۱/۰۰۰	۰/۶۷۷	۰/۵۱۸
		سطح معناداری	.	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
		درجه آزادی	۰	۱۳۹	۱۳۹
	عملکرد سازمانی	همبستگی جزئی	.۶۷۷	۱,۰۰۰	.۱۷۲
		سطح معناداری	.۰۰۰	.	.۰۴۲
		درجه آزادی	۱۳۹	۰	۱۳۹
	عدم اطمینان محیطی	همبستگی جزئی	.۵۱۸	.۱۷۲	۱,۰۰۰
		سطح معناداری	.۰۰۰	.۰۴۲	.
		درجه آزادی	۱۳۹	۱۳۹	۰
عدم اطمینان محیطی	برون سپاری	همبستگی جزئی	۱,۰۰۰	.۶۹۸	
		سطح معناداری	.	.۰۰۰	
		درجه آزادی	۰	۱۳۸	
	عملکرد سازمانی	همبستگی جزئی	.۶۹۸	۱,۰۰۰	
		سطح معناداری	.۰۰۰	.	
		درجه آزادی	۱۳۸	۰	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

منبع: داده‌های پژوهش

نتیجه شامل یک ستاده (جدول ۱۱) است. این ستاده نشان می‌دهد همبستگی دو متغیر اول، بدون در نظر گرفتن متغیر عدم اطمینان محیطی معادل ۰/۶۷۷ و در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. با در نظر گرفتن اثر متغیر عدم اطمینان محیطی همبستگی دو متغیر برون سپاری و عملکرد سازمانی در سطح خطای ۵ درصد معنی‌دار است. این میزان ۰/۶۹۸ بوده، یعنی عدم اطمینان محیطی تأثیر برون سپاری بر عملکرد سازمانی را به میزان ۰/۶۹۸ تعدیل می‌کند.

فرضیه‌های فرعی مربوط به فرضیه اصلی اول:

فرضیه اول: مسئولیت اقتصادی بر عملکرد سازمانی معناداری دارد.

فرضیه صفر: مسئولیت اقتصادی بر عملکرد سازمانی معناداری ندارد.

فرضیه پژوهش: مسئولیت اقتصادی بر عملکرد سازمانی معناداری دارد.

با توجه به نتایج در جدول ۱۲ سطح معناداری فرضیه برابر ۰/۳۲۲ و بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا فرضیه صفر رد نمی‌گردد بدین معنا که مسئولیت اقتصادی بر عملکرد سازمانی معناداری ندارد.

فرضیه دوم: مسئولیت اخلاقی بر عملکرد سازمانی معناداری دارد.

فرضیه صفر: مسئولیت اخلاقی بر عملکرد سازمانی معناداری ندارد.

فرضیه پژوهش: مسئولیت اخلاقی بر عملکرد سازمانی معناداری دارد.

با توجه به نتایج در جدول ۱۲ سطح معناداری فرضیه برابر $0/146$ و بیشتر از $0/05$ می باشد لذا فرضیه صفر رد نمی گردد بدین معنا که مسئولیت اخلاقی بر عملکرد سازمانی معناداری ندارد.

فرضیه سوم: مسئولیت حقوقی بر عملکرد سازمانی معناداری دارد.

فرضیه صفر: مسئولیت حقوقی بر عملکرد سازمانی معناداری ندارد.

فرضیه پژوهش: مسئولیت حقوقی بر عملکرد سازمانی معناداری دارد.

با توجه به نتایج در جدول ۴-۱۲ سطح معناداری فرضیه برابر $0/423$ و بیشتر از $0/05$ می باشد لذا فرضیه صفر رد نمی گردد بدین معنا که مسئولیت حقوقی بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری ندارد.

فرضیه چهارم: مسئولیت انسان دوستانه بر عملکرد سازمانی معناداری دارد.

فرضیه صفر: مسئولیت انسان دوستانه بر عملکرد سازمانی معناداری ندارد.

فرضیه پژوهش: مسئولیت انسان دوستانه بر عملکرد سازمانی معناداری دارد.

با توجه به نتایج در جدول ۱۲ سطح معناداری فرضیه برابر $0/720$ و بیشتر از $0/05$ می باشد لذا فرضیه صفر رد نمی گردد بدین معنا که مسئولیت انسان دوستانه بر عملکرد سازمانی معناداری ندارد.

فرضیه‌های فرعی مربوط به فرضیه اصلی دوم:

فرضیه پنجم: واپایش بر عملکرد سازمانی معناداری دارد.

فرضیه صفر: واپایش بر عملکرد سازمانی معناداری ندارد.

فرضیه پژوهش: واپایش بر عملکرد سازمانی معناداری دارد.

با توجه به نتایج در جدول ۱۲ سطح معناداری فرضیه برابر $0/002$ و کمتر از $0/05$ می باشد لذا فرضیه صفر رد می گردد بدین معنا که واپایش بر عملکرد سازمانی معناداری دارد. میزان این ارتباط $0/344$ می باشد با توجه به اینکه این ضریب مثبت است ارتباط آن به صورت مستقیم است به عبارتی با تغییر یک واحد (افزایش) واپایش به میزان ۳۴ درصد عملکرد سازمانی افزایش می یابد.

فرضیه ششم: اجرا بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه صفر: اجرا بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری ندارد.

فرضیه پژوهش: اجرا بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد.

با توجه به نتایج در جدول ۱۲ سطح معناداری فرضیه برابر $0/000$ و کمتر از $0/05$ می باشد لذا فرضیه صفر رد می گردد بدین معنا که اجرا بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد. میزان این ارتباط $0/811$ می باشد با توجه به اینکه این ضریب مثبت است ارتباط آن به صورت مستقیم است به عبارتی با تغییر یک واحد (افزایش) اجرا به میزان ۸۱ درصد عملکرد سازمانی افزایش می یابد.

بحث و نتیجه گیری

۱- فرضیه اصلی اول: عدم اطمینان محیطی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر عملکرد سازمانی را تعدیل می کند. نتایج این مطالعه، با پژوهش اسدی وایقان و حجازی (۱۳۹۲) با عنوان بررسی عدم اطمینان محیطی ادراک شده بر رابطه بین سیستم حسابداری مدیریت و عملکرد شرکتها در ایران مطابقت دارد، نتایج پژوهش آنها نشان داد که هرچا با عدم اطمینان محیطی بالایی روبرو شویم نیاز به سیستم حسابداری پیشرفته تر نیاز هست و قاعدتا مدیریت با حجم عظیمی از اطلاعات روبرو می شود و این اتفاق باعث تصمیمات نامطلوب مدیریت و عملکرد سازمان را بطور ناخوشایندی تحت تأثیر قرار می دهد و عکس این اتفاق هم ممکن است اتفاق بیافتد. همچنین پژوهش خدادادی و همکاران (۱۳۹۴) تحت عنوان اثر تعدیل کننده عدم اطمینان محیطی بر رابطه بین مدیریت سود و عدم تقارن اطلاعاتی تایید می کند مدیریت سود با عدم تقارن اطلاعاتی رابطه تنگاتنگی

دارد و متغییر عدم اطمینان از شدت این رابطه می‌کاهد باتوجه به تحقیقات گذشته و نتایج پژوهش حاضر که از شرکت لبنی میهن بدست آمده به این نتیجه رسیدیم عدم اطمینان محیطی به عنوان یک متغییر تعدیل کننده بر روابط بین متغیرهای اشاره شده در این فرضیه تاثیر تعدیل کنندگی منفی دارد. لذا باتوجه به اینکه شرایط عدم اطمینان محیطی اثر منفی دارد بر روابط بین متغیرها و در نهایت بر عملکرد سازمان ها لذا پیشنهاد می گردد با بدست آوردن اطلاعات دقیق از محیط رقابتی بوسیله سیستم های اطلاعاتی پیشرفته یا سیستم حسابداری پیشرفته این اثر تعدیل کنندگی منفی را کاهش داد.

۱- فرضیه اصلی دوم: عدم اطمینان محیطی تأثیر برون سپاری بر عملکرد سازمانی را تعدیل می‌کند. نتایج این مطالعه، با - پژوهش تورانی و همکاران (۱۳۸۸) تحت عنوان مقایسه کارایی و اثربخشی داروخانه‌ی مرکز آموزشی درمانی فیروزگر پیش و پس از برون سپاری تاحدودی همخوانی دارد که نتایج این پژوهش نشان داد واگذاری فعالیت های داروخانه مرکز آموزش درمانی به بخشی خارج از مرکز درمانی باعث شد درآمد افزایش یابد، هزینه ها کاهش یابند و حتی تحصیلات کارکنان هم بهبود گردد و این نشان از تاثیر برون سپاری بر عملکرد مرکز درمانی دارد در واقع طبق این تحقیق این باعث می شود در شرایط نامطمئن محیطی در ضرر زیان شریکی پیدا شود که سهم این سازمان ها را از زیان کاهش دهد لذا باتوجه به اینکه برون سپاری باعث تمرکز بر فعالیت اصلی سازمان‌ها می شود که به خودی خود عملکرد سازمان ها را بهبود می بخشد و نتایج این پژوهش هم نشان داد پس بنابراین نتایج بررسی انجام شده در شرکت میهن هم تایید کرد که شرایط نامطمئن محیطی بر رابطه برون سپاری بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد و باعث تعدیل این رابطه می شود. باتوجه به اینکه منافع حاصل از برون سپاری را الوانی چنین بیان می دارد: استفاده از برون سپاری سبب کاهش هزینه ها، کاهش ریسک از طریق شریک شدن با یک واحد دیگر در یک محیط تجاری نامطمئن، بهبود خدمات مشتری می گردد. پیشنهاد می گردد که برون سپاری خدمات را با قیمتی متعادل به بخش خصوصی واگذار گردد تا بتوان با هزینه کمتر خدمات برون سپاری را دریافت کرد.

۱-۱- فرضیه فرعی از فرضیه اصلی اول: مسئولیت اقتصادی بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد. نتایج این مطالعه با پژوهش جزنی و همکاران (۱۳۹۳) تحت عنوان بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی بر طنین برند داخلی سازمان همسویی ندارد البته نتایج پژوهش نشان داد که تأثیر مسئولیت اقتصادی به عنوان یکی از ابعاد مسئولیت اجتماعی در رده چهارم این تأثیر بر هم نوایی کارکنان سازمان با برند سازمان دارد. و همچنین با پژوهشی قهرمانی و همکاران (۱۳۹۴) تأثیر یادگیری سازمانی بر پاسخگویی اقتصادی و اجتماعی شهرداری تهران همسویی ندارد نتایج پژوهش نشان داد که یادگیری سازمانی بر پاسخگویی اقتصادی و اجتماعی تاثیر مثبتی دارد و اینکه یادگیری سازمانی تأثیر مثبتی بر سازمان ها دارد از جمله بر رضایت شغلی و توانایی مواجهه با معضلات و اتفاقات غیر منتظره دارد و در کل نتایج تحقیق نشان که یادگیری سازمان بر مسئولیت اجتماعی (مسئولیت اقتصادی) تاثیر مثبتی دارد که این تأثیر باعث عملکرد مثبت کارکنان و در کل عملکرد سازمان می شود. البته نتایج مطالعه پژوهش در شرکت میهن که بدست آوردیم نشان داد که بین مسئولیت اقتصادی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد. پیشنهاد می گردد زیر ساخت های اقتصادی که نیاز های معیشتی سازمان و کارکنان سازمان را تأمین می کند را تدوین کنند زیرا اهداف سازمان در گرو برطرف شدن این نیاز هاست که معنی پیدا می کند بر این اساس پاسخگویی هرچه بهتره مسئولان و مدیران می تواند نقش بسزایی در ارتقاء کیفی عملکرد سازمانی و جلب مشارکتی حداکثری درون سازمانی، ارتقاء و حفظ اعتماد در سطح جامعه و در نهایت افزایش تعهد کارکنان و در کل عملکرد آنها به دنبال داشته باشد.

۱-۲- فرضیه فرعی دوم از فرضیه اصلی اول: مسئولیت اخلاقی بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد. نتایج این مطالعه با پژوهش جزئی و همکاران (۱۳۹۳) تحت عنوان **تأثیر مسئولیت اجتماعی بر طنین برند داخلی سازمان** همسویی ندارد چرا که در این پژوهش نتایج بدست آمده حاکی از آن است که در مسئولیت اجتماعی بعد مسئولیت اخلاقی مهمتر از بقیه ابعاد هست و در صورت رعایت مسئولیت اخلاقی باعث کاهش هزینه های استخدام و آموزش و این عملکرد سازمان را بهبود می بخشد و تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد. این مطالعه با پژوهش حاجیها و سرافراز (۱۳۹۳) تحت عنوان بررسی رابطه بین مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها و هزینه حقوق صاحبان سهام در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران همسویی دارد به اینصورت که افشای مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه منفی با هزینه حقوق صاحبان سهام دارد در واقع و سرمایه گذاران باید به سمت شرکت هایی بروند که گزارشگری مسئولیت اجتماعی بالایی دارند. البته نتایج بدست آمده از شرکت مورد بررسی یعنی شرکت میهن نشان داد که مسئولیت اخلاقی که در بین ابعاد مسئولیت اجتماعی معنایی نزدیکتر به مسئولیت اجتماعی دارد بر عملکرد سازمان تأثیری ندارد. پیشنهاد می گردد به منظور فضایی اخلاقی در سازمان، بیانیه ای تهیه و در کل سازمان ابلاغ گردد که به روشنی کارکنان را به درک و انجام رفتار ای درست و اخلاقی هدایت کند و ارزش های چون ادب، انصاف احترام متقابل، پرهیز از افکار و اعمال ناشایست، غیبت، حسادت، و تهمت زدن را در تار و پود ارکان سازمان نهادینه کند و این اتفاق بر عملکرد کارکنان و در نهایت بر عملکرد سازمان می تواند تأثیر خوبی داشته باشد

۳- فرضیه فرعی سوم از فرضیه اصلی اول: مسئولیت حقوقی بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری ندارد. نتایج این مطالعه با پژوهش ربیعی مندجین و غلامی (۱۳۹۵) تحت عنوان بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی همسویی ندارد نتایجی که به دست آورده شد تایید گردید که رعایت قوانین و مقررات (مسئولیت حقوقی) بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد و از آنجا که تعهد سازمانی از جمله مهمترین عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان ها است و رعایت تعهد سازمانی باعث می شود که عملکرد کارکنان مثبت شود چرا که خود را بخشی از سازمان می دانند. اما نتایج بدست آمده از بررسی شرکت میهن نشان داده شد که مسئولیت قانونی تأثیری بر عملکرد سازمانی ندارد. پیشنهاد می گردد بجای قوانین و مقررات سخت از پیش تعیین شده و بدون توجه به نظر کارکنان، از مشارکت کارکنان استفاده شود تا با ایجاد فرهنگ مشارکتی در سازمان و با درگیر کردن هرچه بیشتر کارکنان در تصمیم گیری ها، آن ها را توانمند کرده و با نهادینه کردن ارزش های بنیادی در سطوح مختلف سازمان و ایجاد هماهنگی میزان عملکرد مثبت سازمانی را افزایش داد.

۱-۴- فرضیه فرعی چهارم از فرضیه اصلی اول: **مسئولیت انسان دوستانه بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری ندارد.** این مطالعه با پژوهش ربیعی مندجین و غلامی (۱۳۹۵) تحت عنوان بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی همسویی ندارد. یعنی این مسئولیت صرف نظر از پول و زمان در جهت خدمات و خدمات داوطلبانه در یک تا دو دهه گذشته با اقداماتی از قبیل کمک های خیرخواهانه، اقدامات داوطلبانه کارکنان، برنامه های خدمات اجتماعی، برنامه های اعطای وام و تلاش برای بهبود سطح زندگی، روبه رو هستیم. و با توجه به ضریب بالای همبستگی بین تعهد سازمانی و مسئولیت انسان دوستانه می توان اظهار کرد کارمندان تعهد بالایی در جهت انجام اقدامات بالا دارند. ولی نتایجی که از مطالعه حاضر در بررسی شرکت میهن بدست آمده نشان از این دارد که برخلاف مطالعات گذشته مسئولیت انسان دوستانه تأثیری بر عملکرد سازمانی ندارد. لذا

پیشنهاد می‌گردد مشارکت داوطلبانه و بشر دوستانه در طیف گسترده‌ای از فعالیت‌های عام‌المنفعه به منظور التیام گوشه‌ای از آلام جامعه و ایفای نقش قوی و مؤثر در حل مشکلات و معضلات جامعه داشته باشد.

۱-۲- فرضیه فرعی اول از فرضیه اصلی دوم: واپایش بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد. این مطالعه با پژوهش قاضی زاده فرد و اتابکی (۱۳۹۱) تحت عنوان معرفی الگوی برون‌سپاری در سازمان‌های نظامی همسویی دارد نتیجه‌ای که بدست آمده بدین صورت بوده که برون‌سپاری باعث صرفه‌جویی مالی، تمرکز بر فعالیت راهبردی، دستیابی به فناوری‌های برتر، بهبود کیفیت، و افزایش بهره‌وری و در نهایت باعث عملکرد بهتر سازمان می‌شود البته برون‌سپاری می‌تواند با کاهش واپایش و واپاشی بر مبنای اعتماد می‌داند که باعث عملکرد بهتر سازمان می‌شود. و البته برون‌سپاری می‌تواند با کاهش واپایش و نظارت باعث کاهش کیفیت خدمات و محصولات شود. با توجه به مطالعه که در حال انجام می‌باشد و اطلاعات و آمار بدست آمده از شرکت میهن واپایش به عنوان یکی از ابعاد برون‌سپاری که از اختلاف بین آنچه که هست و آنچه که باید باشد به اصلاح این اختلاف می‌پردازند و این اصلاح به طور اتوماتیک بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. لذا پیشنهاد می‌گردد وظایف اجرایی برون‌سپاری شده تحت نظارت و واپایش لازم مقامات مسؤل قرار گیرند. بدیهی است این عمل موجب افزایش صحت عملکرد و دقت بیشتر کارکنان بخش خصوصی خواهد شد که این عمل می‌تواند در صورت کلی بر عملکرد سازمانی که بخشی از فعالیتش را برون‌سپاری کرده تأثیر بسزایی داشته باشد.

۲-۲- فرضیه فرعی دوم از فرضیه اصلی دوم: اجرا بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد. نتایج این مطالعه، با پژوهش حسینیان و مهری (۱۳۹۱) تحت عنوان امکان‌سنجی برون‌سپاری برخی از وظایف پلیس آگاهی و رابطه آن بر کارایی کارکنان همسویی دارد که نتیجه بدست آمده به این صورت بوده که برون‌سپاری اجرایی برخی وظایف پلیس مثل پلیس اطلاعات و امنیت باعث می‌شود سرعت، دقت، صحت و کیفیت کار افزایش یابد که باعث عملکرد مثبت کارکنان و در کل سازمان می‌شود. همچنین نتایج بدست آمده از پژوهش انجام شده در سطح شرکت میهن هم این فرضیه را تأیید می‌کند لذا پیشنهاد می‌گردد که بخشی از وظایف اجرایی به بخش خصوصی داده شود که این کار رقابت بین بخش خصوصی و سازمان مربوطه باعث افزایش کیفیت خدمات و عملکرد بهتر سازمان گردد.

منابع:

- ۱- احمد و فرمانبردار، مریم (۱۳۹۳) بررسی ارتباط بین مسئولیت اجتماعی شرکت و قیمت بازار سهام، دومین همایش ملی رویکردی بر حسابداری، مدیریت و اقتصاد، صص ۱-۱۴
- ۲- نویدی، پرویز، راد، رقیه، قنبری، سیروس، اردلان، محمدرضا (۱۳۹۴) تأثیر سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی، فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، سال پنجم، صص ۱۰۹-۱۳۲.
- ۳- الوانی، سید مهدی (۱۳۹۵) نارسایی‌های ارزیابی عملکرد در مدیریت نتیجه‌گرا، فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۱۱، شماره ۴۳، صص ۳-۱۳.
- ۴- حبیبی، نوید، وظیفه دوست، حسین، جعفری، پرپوش (۱۳۹۵) مولفه‌های ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، دوره ۲۲، شماره ۲، صص ۱۴۵-۱۲۵.

- ۵- احمدی، کیومرث، الوانی، سیدمهدی و معمارزاده طهران، غلامرضا (۱۳۹۰) سیرتکوینی پاسخگویی اجتماعی سازمانی و ارائه مدلی بسط مفهومی آن در سازمان های ایرانی، فصلنامه مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، سال ششم، شماره ۱۸، صص ۹۷-۱۱۵.
- ۶- تورانی، سوگند، ملکی، محمدرضا، قدوسی مقدم، سارا، گوهری، محمودرضا (۱۳۸۸) مقایسه کارایی و اثربخشی داروخانه‌ی مرکز آموزشی درمانی فیروزگر پیش و پی از برون‌سپاری، مدیریت سلامت، صص ۷۰-۵۷.
- ۷- احمدی، کیومرث، الوانی، سیدمهدی، معمار زاده، غلامرضا (۱۳۹۲) مفهوم پاسخگویی اجتماعی سازمانی و ضرورت طراحی ساز و کاری جهت ارزیابی آن در بخش دولتی ایران فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۱۴، صص ۷-۱.
- ۸- طباطبایی مزدآبادی، سیدمحسن (۱۳۹۱) تجزیه و تحلیل وضعیت مالی یک بخش درمانی (دولتی) جهت تصمیم‌گیری مدیریت؛ راهبردی به منظور برون‌سپاری به بخش خصوصی، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال، شماره سوم، صص ۴۷-۵۹.
- ۹- دستگیر، محسن، آرمات، بهاره (۱۳۹۲) رابطه بین عدم اطمینان محیطی و بازده جاری سهام، پژوهش‌ها حسابداری مالی و حسابرس، سال پنجم، شماره نوزدهم، صص ۱۲۵-۱۰۳.
- ۱۰- سرافراز، بهمنی، حاجیها، زهرا (۱۳۹۳) بررسی رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتها و هزینه حقوق صاحبان سهام در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پژوهش‌های تجربی حسابداری، سال چهارم، شماره ۱۴، صص ۱۲۳-۱۰۵.
- ۱۱- محفوظی، غلامرضا، اکبری، محسن، قاسمی شمس، معصومه (۱۳۹۶) بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها بر حساسیت سرمایه‌گذاری به جریان نقدی، فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه‌گزارای سال ششم، شماره بیست و یکم، صص ۵۷-۴۱.
- ۱۲- فرمانبردار، مریم، احمدپور، احمد (۱۳۹۴) بررسی ارتباط بین افشای اطلاعات مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و رقابت بازار محصول، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مالی، سال هفتم، شماره ۲، صص ۱۲۴-۱۰۳.
- ۱۳- جزنی، نسرین، براتی، ابوالفضل، پارسامهر، وحید (۱۳۹۳) تأثیر مسئولیت اجتماعی بر طنین برند داخلی سازمان، چشم انداز مدیریت بازرگانی، شماره ۲۰، صص ۱۲۱-۱۰۷.
- ۱۴- قاضی‌زاده فرد، سیدضیاءالدین، اتابکی، محمدسعید (۱۳۹۱) معرفی الگوی برون‌سپاری در سازمان‌های نظامی، فصلنامه راهبرد دفاعی، سال دهم، شماره ۳۹، صص ۱۹۵-۱۵.
- ۱۵- حسینیان، شهامت، مهری، علی (۱۳۹۱) امکان سنجی برون‌سپاری برخی از وظایف پلیس آگاهی و رابطه آن بر کارایی کارکنان، فصلنامه پژوهش‌های انتظام اجتماعی، سال چهارم، شماره سوم، صص ۱۶۳-۱۴۶.
- ۱۶- محمد کریمی، یوسف، بهرننگ، گودرز، رسول دشت، یونس (۱۳۹۱) بررسی عوامل مؤثر بر تصمیمات استراتژیک برون‌سپاری، فصلنامه مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، سال هفتم، شماره ۱۹، صص ۳۵-۲۶.
- ۱۷- حسینی گل‌افشانی، دکتر سید احمد و رحیمی، عبدالرحیم (۱۳۹۰) میزان اثر بخشی طرح‌های برون‌سپاری دانشگاه آزاد اسلامی به عنوان یک نهاد فرهنگی، مجله مدیریت فرهنگی، سال پنجم، شماره یازدهم، صص ۴۳-۳۴.
- ۱۸- کریمی گوارشکی، محمد حسین، الیاسی، مهدی، عابدی جوزم، رضا، صادقی یزدان آبادی، محمد (۱۳۹۱) الگویی برای تصمیمات برون‌سپاری تولید در یک سازمان دولتی، نشریه علمی پژوهشی مدیریت نوآوری، سال اول، شماره ۲، صص ۱۰۶-۸۳.
- ۱۹- عسگرنژاد نوری، باقر، صنایعی، علی، فتحی، سعید، کاظمی، علی (۱۳۹۲) فراتحلیل نقش تعدیل‌کننده ویژگی‌های نمونه در ارتباط بین فعالیت‌های بازاریابی و عملکرد سازمانی، دوره ۱۸، شماره ۱، صص ۱۷۰-۱۵۱.

- ۲۰- امامقلی، فاطمه (۱۳۸۹) نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد سازمانی، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول ۷، صص ۵۹-۶۷.
- ۲۱- مظلومی، نادر، زمانی، محمود، سید نقوی، میرعلی، ربانی، عارفه (۱۳۹۳) رابطه یادگیری سازمانی، بهبود مستمر و اعتماد میان سازمانی با عملکرد سازمانی (شرکت‌های نمایندگی خدمات بیمه‌ای) پژوهش‌نامه بیمه، سال بیست و نهم، شماره ۲، شماره مسلسل ۱۱۴، صص ۱۸۲-۱۶۳.
- ۲۲- کوشازاده، سیدعلی، رحیم نیا، فریبرز، افخمی‌روحانی، حسین (۱۳۹۱) اثر اعتماد به مدیران بر تفکر راهبردی سازمانی و نقش آنها در بهبود عملکرد سازمانی از راه تعهد سازمانی در بسترآموزش عالی، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره چهار، صص ۱۸۷-۱۶۳.
- ۲۳- آقاجانی، طهمورث، رضازاده، آرش، شوقی، بهزاد (۱۳۹۳) بررسی تاثیر اتحاد استراتژیک بر عملکرد سازمانی، پژوهش‌های مدیریت راهبردی، سال بیستم، شماره ۵۵، صص ۳۴-۹.
- ۲۴- مشبکی، اصغر و بستام، هادی، ده یادگاری، سعید (۱۳۹۱) ارتقای عملکرد سازمانی از طریق فراموشی سازمانی هدفمند، مدیریت سلامت، صص ۱۰۵-۹۳.
- ۲۵- آرمات، بهاره، دستگیر، محسن (۱۳۹۲) رابطه بین عدم اطمینان محیطی و بازده جاری سهام، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، سال پنجم، شماره نوزدهم، صص ۱۰۳-۱۲۵.
- ۲۶- خدادادی، ولی، عربی، مهدی، آل بوعلی، صادق (۱۳۹۴) اثر تعدیل کننده عدم اطمینان محیطی بر رابطه بین مدیریت سود و عدم تقارن اطلاعاتی، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، سال ۷ شماره ۲۶، صص ۵۱-۶۶.
- ۲۷- رجوعی، مرتضی (۱۳۹۴) مدیریت عدم اطمینان در تصمیمات استراتژیک، فصلنامه تخصصی رشته مدیریت دانشگاه امام رضا، صص ۱۲-۹.
- ۲۸- اسدی وایقان، لیلا، حجازی، رضوان (۱۳۹۱) بررسی عدم اطمینان محیطی ادراک شده بر رابطه بین سیستم حسابداری مدیریت و عملکرد شرکتها در ایران، فصلنامه علمی-پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۲، شماره ۸، صص ۱۳-۲۴.
- ۲۹- حمیدیان پور، فخریه، پوردهقان، عادل (۱۳۸۹) بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر عملکرد شرکت‌ها، فصلنامه توسعه مهندسی بازار گستران آتی،
- ۳۰- مرتضوی، سعید، پورآزاد، ناصر، امیر رضوی، پگاه، صادقی‌مقدم، معصومه (۱۳۸۹) بررسی نقش تعدیل‌گری متغیر اهمیت مسئولیت اجتماعی بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، صص ۲۱۷-۱۹۳.
- ۳۱- نایب زاده، شهناز، مروتی شریف‌آبادی، علی، گلشن، مریم (۱۳۹۲) بررسی نقش واحد سازمانی حسابداری در اتخاذ تصمیمات برون‌سپاری سازمان، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، سال ششم، شماره هجدهم، صص ۸۵-۷۳.
- ۳۲- احمدی، عباس، بانسی، عباداله، محترم قلاتی، رحیم (۱۳۹۰) بررسی عوامل مؤثر در برون‌سپاری فعالیت‌های هتل‌ها با استفاده از ویژگی‌های دارایی‌های خاص در تئوری هزینه (TCE) تراکنش، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات جهانگردی، سال هفتم، شماره ۱۶، صص ۲۳-۱.
- ۳۳- برازنده، امین، آتش پور، سید حمید، گل پرور، محسن (۱۳۹۱) رابطه جو آموزشی با ابعاد عملکرد سازمانی ادراک شده در یک کارخانه تولیدی خصوصی، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، سال سیزدهم، شماره ۳، صص ۶۴-۵۶.
- ۳۴- عباسی، همایون، صیادی، فاطمه، عیدی، حسین، صیادی، مهین (۱۳۹۴) پیش‌بینی عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه براساس سکوت سازمانی، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره دوم، شماره ۷، صص ۱۱-۱۸.

- ۳۵-بزاززاده، حمیدرضا(۱۳۹۳)تصمیم گیری مدیران براساس معیارهای غیرمالی سنجش عملکرد در شرایط عدم اطمینان محیطی، پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۸، شماره ۴، صص ۲۲-۱.
- ۳۶-حجازی، رضوان، محمودی، محمد، شیخی، هادی(۱۳۹۰) تاثیر عدم اطمینان‌های محیطی بر اجزای سود شرکت‌های پذیرفته در بورس اوراق بهادار تهران، پژوهش‌های تجربی حسابداری، سال اول، شماره ۲، صص ۴۸-۲۷.
- ۳۷-الوانی، سید مهدی، قاسمی، احمدرضا(۱۳۷۷)مدیریت و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان، تهران، نوبت اول، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۳۸- رحمانسرشت، حسین و رفیعی، محمود وکوشا، مرتضی(۱۳۸۹)مسئولیت‌اجتماعی و اخلاقیات فراسازمانی، ماهنامه تدبیر- سال نوزدهم-شماره ۲۰.
- ۳۹-ربیع‌مندجین، محمدرضا، غلامی، مهدیه(۱۳۹۵) تاثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی، فصلنامه علمی- پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره سوم، صص ۹۸-۶۸.
- ۴۰-محمودی، احمد، هنری، حبیب، اسلامی، ایوب، متقی شهری، محمد حسین(۱۳۹۴) ارتباط بین فناوری اطلاعات و سیستم اطلاعات مدیریت با عملکرد سازمانی در مدیران تربیت بدنی آموزش پرورش، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دور دوم، شماره ۷، صص ۱۰۲-۸۹.
- ۴۱-ارسطوزاده، فاطمه، ترابی، امین(۱۳۹۵) مقایسه کیفیت خدمات آزمایشگاه بالینی برون‌سپاری شده و برون‌سپاری نشده در بیمارستان های آموزشی اهواز، دوفصلنامه مدیریت بهداشت و درمان، دوره ۸، شماره ۲، صص ۱۰۵-۹۵.
- ۴۲-فاتحی، محمد، اخوان خرازیان، مریم، شهبازی، محمد مهدی(۱۳۹۶)ارزیابی عملکرد کارکنان دانشی واحد تحقیق توسعه در شرایط برون‌سپاری، فصلنامه مدیریت تولید دوره ۸، شماره ۱، صص ۱۵۶-۱۳۹.
- ۴۳-قهرمانی، علی اکبر، مصطفوی، اعظم السادات(۱۳۹۴) تأثیر یادگیری سازمانی بر پاسخگویی اقتصادی و اجتماعی شهرداری تهران، فصلنامه علمی-پژوهشی اقتصاد و مدیریت شهری، سال سوم، شماره دوازدهم، صص ۹۷-۷۷.
- ۴۴-قاضی زاده فرد و اتابکی
- J.J. Rivera, E. Bigne, R. Curras-Perez.(۲۰۱۶) Effects of Corporate Social Responsibility perception on consumer satisfaction with the. *Spanish Journal of Marketing -ESIC* ۲۰, ۱۰۴-۱۱۴.
- Lei Gao, Joseph H. Zhang.(۲۰۱۵) Firms' Earnings Smoothing, Corporate Social Responsibility, and Valuation. *Journal of Corporate Finance*.doi: ۱۰,۱۰۱۶/j.jcorpfin
- RimaŽitkieneUgn'eBlusyt(۲۰۱۵). The management model forhuman-resource out sourcing among Service companies. *Intellectual Economics* ۸۰-۸
- Pablo Zoghbi-Manrique-de-Laraa, b, Jyh-Ming Ting-Dinga, The influence of corporate culture and workplace relationship qualityon the outsourcing success in hotel firms. *International Journal of Hospitality Management* ۶۶-۷۷
- Larry Fauver, Gilberto Loureiro, and Alvaro G. Taboada.(۲۰۱۷) The impact of regulation on information quality and performance around seasoned equity offerings: International evidence. *Journal of Corporate Finance*. S۰۹۲۹-۱۱۹۹(۱۷)۳۰,۰۷۶-۷
- Ya-Ping Hua, I-Chiu Changb, Wei-Yen Hsuc(۲۰۱۷). Mediating effects of business process for international trade industry on the relationship between information capital and company performance. *International Journal of Information Management* ۴۷۳-۴۸۳

- Mohit Srivastava^{a,b,d,□}, Roger Moser^{b,c}, Evi Hartmann^d.(۲۰۱۷). The networking behavior of Indian executives under environmental uncertainty abroad: An exploratory analysis. *Journal of Business Research* ۲۳۰-۲۴۵

- Juan Miguel Rodriguez Lopez ^a, Alice Sakhel ^b, Timo Busch.(۲۰۱۷) Corporate investments and environmental regulation: The role of regulatory uncertainty, regulation-induced uncertainty, and investment history. *European Management Journal* ۹۱-۱۰۱

- Luminita Maria Gogan , Alin Artene, Ioana Sarca, Anca Draghici.(۲۰۱۶) The Impact of Intellectual Capital on Organizational Performanc. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* ۲۲۱.۱۹۴ – ۲۰۲

- Abubakar Mohammed Abubakara, Hamzah Elrehailb, Maher Ahmad Alatailatc,Alev Elci, Knowledge management, decision-making styleand organizational performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, of Pages ۱-۱۵

- João Varajão , Maria Manuela Cruz-Cunha , Maria da Glória Fraga.(۲۰۱۷) IT/IS Outsourcing in Large Companies – Motivations and Risks, *Procedia Computer Science* ۱۲۱,۱۰۴۷-۱۰۶

- Lukas hardt ,JohanBarret,paul Brok way,Timothy J. Foxon, Matthew k.Huna ,Anne Owen ,Peter G.Taylor,(۲۰۱۷) Outsourcing or efficiency? Investigating the decline in final energy consumption in the UK productive sectors, *Energy Procedia* ۱۴۲,۲۴۰۹-۲۴۱۴

- Đurđica Stojanović(۲۰۱۷) Road freight transport outsourcing trend in Europe – what do we really know about it? *Transportation Research Procedia* ۲۵. ۷۷۲-۷۹۳