

طراحی مدل مسئولیت اجتماعی کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان

زینب الهی نژاد^۱، سامره شجاعی^{۲*}، محمودرضا چراغعلی^۳، محمودرضا مستقیمی^۴

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۰۸

چکیده

هدف: هدف تحقیق حاضر طراحی مدل مسئولیت اجتماعی کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان بود.

روش شناسی: این تحقیق از نظر هدف نظر کاربردی- توسعه ای و در گروه تحقیقات آمیخته قرار می‌گیرد. جامعه آماری در این تحقیق دو قسمت داشت؛ در قسمت کیفی جامعه آماری مدیران و کارشناسان مسئولیت اجتماعی سازمان تامین اجتماعی بودند. در مرحله کیفی، از ۱۱ نفر از خبرگان دانشگاهی و همچنین ۱۴ نفر از مدیران دولتی مصاحبه به عمل آمد در بخش کمی از شیوه نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۱۲۴ نفر از مدیران و متخصصان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان کشور به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این تحقیق در قسمت کیفی مصاحبه‌هایی نیمه ساختاریافته با خبرگان استفاده شد. حین انجام مصاحبه، کلیه شرح نظرات مصاحبه شونده‌گان ضبط و نگهداری شده و نظرات آنان به همراه مشاهدات پژوهشگر و برداشت آن، به متن تبدیل شد. بعد از رسیدن به نقطه اشباع در نظرات ارائه شده توسط مصاحبه شونده‌گان، داده‌های اولیه به نرم افزار MAXQDA ورژن ۱۰ داده شده و با کمک این نرم افزار، کدهای اولیه ایجاد گردید و سپس براساس قاعده کدگذاری ثانویه اقدام گردید.

یافته‌ها: با تحلیل مصاحبه‌ها در مرحله اول، ۳۴۰ کد اولیه بدست آمد و در کدگذاری انتخابی ۲۱ کد محوری استخراج شد. با توجه به مدل در تحقیق حاضر به نظر می‌رسد مولفه‌های مشارکت و تعامل و شناسایی فرصت‌ها و امکانات به عنوان عوامل علی بر اساس نظریه داده بنیاد بر شفافیت و عدالت سازمانی، همچنین کیفیت زندگی و کمک به حفظ منابع اثر گذار است و از این طریق بر رفاه عمومی و امنیت شغلی تاثیر می‌گذارد. نتایج مدل همچنان نشان می‌دهد، مولفه‌های رفاه عمومی و امنیت شغلی سبب مسئولیت پذیری اجتماعی می‌گردد. بر اساس شاخص‌های به دست آمده در این پژوهش و با توجه به وزن به دست آمده در مراحل کدگذاری، شاخص‌های توجه به نیازهای کارکنان و جامعه، ارتقا بهزیستی، رعایت مسایل اخلاقی، آموزش‌های حرفه‌ای در جهت رفاه، حفظ حقوق و منافع، حفظ محیط زیست، برابری در دسترسی به آموزش شغلی، مبارزه با تبعیض‌های جنسیتی و قومیتی، ایجاد عدالت کاری بر اساس قوانین موجود، احقاق حقوق و مزایای مناسب برای کارکنان، مشورت و همکاری در بین اعضا خانواده، روابط اجتماعی مطلوب، شکاف موجود، ارتقا روابط بین کارفرما و کارکنان، توانستند بیشترین وزن را به خود اختصاص دهند.

بحث و نتیجه گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش، مفاهیم جذب نیروی انسانی، عدالت سازمانی و پیامدهای اجتماعی مسئولیت اجتماعی کارفرما دارای بیشترین میزان فراوانی بوده و مقدار ضریب تعیین کد محوری قانون مداری از سایر کدهای محوری بیشتر می‌باشند.

واژگان کلیدی: مسئولیت اجتماعی کارفرما، ورود متقاضی، عدالت سازمانی، جذب نیروی انسانی

^۱ دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران. Z.elahi920@gmail.com

^۲ استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران (نویسنده مسئول).

Shojaei@aliabadiu.ac.ir

^۳ استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران. M.cheraghali@gu.ac.ir

^۴ استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران. M-r-mostaghimi@yahoo.com

مقدمه

با گذشت زمان تغییرات فقط نگرش نسبت به افراد شاغل در سازمان‌ها و دانش و سرمایه‌های فکری آن‌ها را تحت تأثیر قرار نمی‌دهد بلکه در ارزش‌های مسئولیت‌ها و نگرش‌های اجتماعی نیز مؤثر است لذا اگر مدیریت منابع انسانی در مدیریت کارکنان مؤثر است و اگر بارزترین منابع کارکنان مسئولیت اجتماعی است علاوه بر این در شرایط کاملاً رقابتی حاکم در سده ۲۱ شرط ضروری برای توسعه سازمان کسب و حفظ مزیت رقابتی است که از خلال آن سازمان‌ها می‌توانند برخی از مزیت‌های رقابتی خود را از طریق استراتژی مسئولیت اجتماعی به دست آورند (Taleghani, Nargesian, 2011). در دنیای پرتلاطم امروزی، مدیران سازمانی به سبب اهمیتی که برای نام و آوازه خود قایل هستند، در پی کاهش مخاطرات محیطی و ایجاد شفافیت می‌باشند. به همین جهت سازمان‌های پاسخگو و مستمع که برآورده ساختن نیازمندی‌های ذینفعان حقیقی و حقوقی خود را در دستور کار خود قرار داده‌اند، بطور مستمر به ارزیابی نحوه تولید و عرضه محصولات در بازارهای مختلف می‌پردازند (Pourali, Hejami, 2014).

با گذشت زمان، تغییرات فقط نگرش نسبت به افراد شاغل در سازمان‌ها و دانش و سرمایه‌های فکری آنها را تحت تأثیر قرار نمی‌دهد بلکه در ارزش‌های مسئولیت‌ها و نگرش‌های اجتماعی نیز مؤثر است (Ardalan, Ghanbari, 2015). لذا اگر مدیریت منابع انسانی در مدیریت کارکنان مؤثر است با ارزش‌ترین منابع کارکنان مسئولیت اجتماعی است و در این راستا سازمان‌ها می‌توانند برخی از مزیت‌های رقابتی خود را از طریق استراتژی مسئولیت اجتماعی کارفرما به دست آورند (Ghalawandi, Kabiri and Sultanzadeh, 2014). اهمیت پرداختن به بحث مسئولیت اجتماعی کارفرما از آن رو است که جایگاه کلیدی و نقش استراتژیک کارفرما در اثربخشی و افزایش بهره‌وری و کارایی سازمانی و تعالی عملکرد کارکنان، هنوز برای بسیاری از دست اندر کاران اجرایی مشخص نشده است (Haghighatian, 2013). و از طرفی دیگر به دلیل عدم شناخت عوامل مؤثر بر موفقیت مسئولیت اجتماعی کارفرما موجب کمرنگ شدن جایگاه مهم این موضوع در عملکرد سازمان و کسب مزیت رقابتی به ویژه در ارگان مهمی چون کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان کشور شده است. با مرور و کنکاش در مسئولیت اجتماعی اکثر سازمان‌ها، اثری از توجه به مقوله مسئولیت اجتماعی و توسعه منابع انسانی به چشم نمی‌خورد (Tang, Mack, Chen, 2018). به عبارت دیگر، تحقیقات در زمینه مسئولیت اجتماعی در سازمان‌های داخل کشور و به ویژه در مورد کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان بسیار محدود است. با توجه به مبانی نظری و پیشینه، مشخص شده است که عوامل روانی-اجتماعی به صورت مستقیم بر مسئولیت اجتماعی شرکت تأثیر دارند ولی تابحال تحقیق جامعی در خصوص اثرات غیر مستقیم عوامل روانی اجتماعی از طریق متغیرهای میانجی نظیر اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی سازمانی انجام نشده است (Safran & Safran, 2019).

بر اساس مفهوم مسئولیت‌پذیری اجتماعی، از آن جایی که سازمان‌ها نیز مانند اشخاص حقیقی عضوی از اجتماع به شمار می‌روند و مانند سایر اعضای جامعه نسبت به محیط پیرامون خود مسئولیت دارند، ضروری است که علاوه بر بهبود عملکرد اقتصادی و اجتماعی خود، ارتقای استانداردهای زندگی اجتماعی افراد جامعه را در دستور کار خود قرار دهند (Aluchna, 2010). همچنین، سازمان‌ها می‌بایست به منظور نیل به پاسخگویی اجتماعی در مقابل ذی‌نفعان و سایر افراد جامعه، به دغدغه‌های جامعه در خصوص محیط زیست، امور اجتماعی و بشردوستانه اهمیت داده و بسته به فرهنگ سازمانی خاص خود، به تدوین سیاست‌های سازمانی مربوط به مسئولیت‌پذیری اجتماعی مبادرت نمایند (Shakri, Bhanshi and Bustani, 2017). با توجه به اینکه امروزه دستگاه‌های فرهنگی هر کدام به ضرورت رسالت‌های فرهنگی خود اقدام به طرح و اجرای آموزش فعالیت‌های فرهنگی با هدف فرهنگ‌سازی و بالا بردن سطح اطلاعات و آگاهی افراد جامعه می‌کنند، بی‌شک نوجوانان را در محیط متغیر و پیچیده‌ای قرار می‌دهد که باید درست را از نادرست تشخیص دهند و می‌بینیم که قدرت تفکر خلاق بیش از سال‌های گذشته می‌تواند برای نوجوانان ضرورت داشته باشد تا در سایه آن بتوانند مسیر روشن‌تری را در زندگی خود ترسیم کنند (Sultanzadeh, Qalavandi, 2015). لذا با توجه به اینکه کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان با ایجاد برنامه‌های فرهنگی مختلف از قبیل کتاب و کتابخوانی، بحث آزاد، بحث کتاب‌های خاص این گروه سنی، نمایش خلاق، شعرخوانی، معرفی شخصیت‌های برجسته فرهنگی، هنری، نشریه دیواری و ... در رشد و شکوفایی نوجوانان این مرز و بوم نقش شایسته و در خور تحسینی دارد که سوابق ۴۰ ساله این دستگاه چه در عرصه‌های بین‌المللی و چه در عرصه‌های داخلی گویای این ادعا است. بی‌تردید توسعه سرمایه‌های انسانی در گرو بررسی، طراحی، برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های اجتماعی است که منجر به توانمندسازی منابع انسانی برای پذیرش نقش‌های سازمانی و ایفای مؤثر و کارآمد آن می‌شود. لذا از آنجا که کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان از مهم‌ترین و معتبرترین تولیدکنندگان و ناشران کتاب‌های این دو گروه سنی در ایران، و نیز تهیه‌کننده مهم فیلم‌ها و سایر فرآورده‌های فرهنگی برای کودکان و نوجوانان می‌باشد لازم است که الگویی برای

مسئولیت اجتماعی در آن طراحی شود چرا که پاسخگویی و انعطاف پذیری کارکنان جهت ارائه خدمات مطلوب تر و با کیفیت بالاتر به کودکان و نوجوانان جهت تداوم و ادامه حیات برای سازمان ضروری و اهمیتی مضاعف دارد (Naveebrahim, Afzalabadi, 2017). به هر حال اگر چه کتابها و مقالات مختلفی در زمینه مسئولیت پذیری اجتماعی تألیف شده است اما هیچکدام از آنها به الگوی مسئولیت اجتماعی علی الخصوص در کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان نپرداخته‌اند و در عین حال بیشتر مطالعات صورت گرفته مرتبط با مسئولیت اجتماعی به ارتباط متغیرهای رفتار سازمانی با آن پرداخته‌اند، لذا با توجه به خلاء پژوهشی بیان شده، دغدغه اصلی پژوهش حاضر مطالعه و ارائه الگوی مسئولیت اجتماعی برای کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان در ایران است. بنابراین در این پژوهش، پژوهشگر به دنبال پاسخگویی به این سؤال می‌باشد که مدل پارادایمی مسئولیت اجتماعی در کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان چگونه است؟

امروزه توجه مدیران به مسائل و موضوعات جامعه بیش از گذشته محسوس و قابل درک است دیگر علاوه بر مهارت‌های ادراکی، انسانی و فنی مدیران لزوم توجه به مسائل و موضوعات جامعه نیز بر اهمیت دشواری و پیچیدگی مدیریت افزوده است (Liu, Dai, 2021) باید به این مسئله توجه داشت که مسئولیت سازمان ها نسبت به جامعه و عامه مردم فراتر از ارائه خدمت و تهیه کالا است. سازمان ها باید این مسئولیت را حس کنند که مشکلات جامعه بخشی از مشکلات آنان به شمار می آید و باید نسبت به حل و فصل آنها همت گمارند و بخشی از امکانات مالی و انسانی خود را در این راه به کار گیرند. موارد متعددی گویای این واقعیت است که اگر سازمان ها مهارت گسیخته به سوی اهداف خود یک تازی کنند، جامعه مصالح آن را زیر پا خواهند نهاد و خیر عامه فدای منفعت سازمان خواهد (Kashef, Taqvai Yazdi and Niazazri, 2018). در طول نیمه دوم قرن بیستم، ایده قرارداد اجتماعی شرکت مطرح شد که امروزه زیربنای مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکت را تشکیل می دهد. با توجه به بعضی از اثرات نامطلوب تصمیم گیری کسب و کار بر جامعه و همین طور با توجه به اعتماد شرکت به جامعه، تفکر ضمنی بودن قرارداد اجتماعی شرکت در ذهن تئوری پردازان اقتصادی و اجتماعی خطور کرد (Akbari, et al, 2019).

مسئولیت اجتماعی بر مسئولیت و پاسخگویی به عنوان اساس رفتار آن در اجتماع تأکید می کند. حرکت در مسیر مسئولیت اجتماعی یک عامل واجب است که منجر به داوم فعالیت سازمان در بلندمدت می گردد. انسانها همواره در فرایند زندگی اجتماعی و ارتباط داشتن با دیگران ناگزیر به رعایت مسئولیت اجتماعی هستند. مسئولیت اجتماعی سازمان ها همواره بر مسئولیت و پاسخگویی به عنوان پایه و اساس رفتار آن در اجتماع تأکید دارد. حرکت در مسیر مسئولیت های اجتماعی و زیست محیطی یک عامل ضروری و حیاتی است که منجر به تداوم فعالیت سازمان در بلندمدت می گردد (Ghorbani, Faqih and Azizi, 2020). هر چند هدف اصلی سازمان ها، افزایش کارایی و کسب سود است اما این به خودی خود ضمانت کافی برای بقاء و استمرار فعالیت مطلوب سازمان نبوده و سازمان ها در عصر اطلاعات و جهانی سازی برای دستیابی به موفقیت باید به انتظارات اجتماعی و اخلاقی پاسخ مناسب نشان داده و به بهترین شکل اینگونه انتظارات را با اهداف اقتصادی تلفیق کنند تا دستیابی به اهداف بالاتر را امکان پذیر سازند (Ramzan, Amin & Abbas, 2021). در واقع انجام بهینه مسئولیت اجتماعی یکی از عوامل اساسی بقای یک سازمان و بهبود در عملکرد شغلی کارکنان آن است و موضوعی است که اخیراً مورد توجه بیشتر سازمان ها قرار گرفته و در واقع امروزه مدیران، مسئولان و سهامداران و کارکنان و بطور کلی افراد جامعه نیز دریافته اند که فارغ از نوع فعالیت خود باید در قبال جامعه و وقایع آن مسئول باشند و این مهم موجب بهبود عملکرد شاغلین آنها نیز می شود. علیرغم اینکه در کشور ما سازمانها و نهادهای مختلف برای ایفای نقش مسئولیت اجتماعی خود و چالش های پیش روی خود به خوبی مجهز نشده اند اما خیلی از موسسات و سازمانها با دارا بودن ویژگی های خاص در عمل نشان دادند که از توانمندی های نسبتاً مناسبی برای ایفای نقش مسئولیت اجتماعی خود برخوردار می - باشد (Shamsoldini, Nemati and Askari, 2022). Rosley and Eugnio and Silva (2016) طی تحقیقی شیوه های مسئولیت اجتماعی را به عنوان بخشی از سیستم مدیریت یکپارچه مورد استفاده قرار داده اند و به این نتیجه رسیدند که پروژه های توسعه در این شرکت ها به شش حوزه ی اصلی تقسیم می شود: برتری در آموزش، برنامه های مشارکت اجتماعی، کارآفرینی، مسئولیت اجتماعی شرکت ها، انجام کارهای داوطلبانه و حفاظت. Myunghee Mindy Jeon, Seonjeong (2020) طی تحقیقی نشان دادند PCSR بر نگرش برند و ارتباط شخصی با برند، تأثیر معناداری دارد. با این وجود، PCSR هیچگونه تأثیر مستقیمی بر ترجیح برند مشتریان نداشت، در حالی که نگرش به برند و ارتباط شخصی با برند اثر میانجی در رابطه بین PCSR و ترجیح برند داشتند. این مطالعه همچنین در مورد مفاهیم مدیریتی و نظری اقدامات PCSR برای یک صنعت خدمات اشتراک گذاری خودرو بحث کرده است.

روش‌شناسی

در این پژوهش از روش تحقیق ترکیبی - اکتشافی استفاده شد؛ که در دو مرحله انجام می‌شود. مرحله اول به صورت کیفی و با روش تحلیل مضمون صورت گرفت. در مرحله دوم با استفاده از روش پیمایش تحلیلی صورت گرفت. با توجه به روش ترکیبی پژوهش فوق، شیوه گردآوری داده‌ها به‌منظور انجام پژوهش در دو بخش کیفی طراحی الگو و بخش کمی آزمون الگو، قابل بررسی است. در این پژوهش از روش تحقیق کیفی مانند تکنیک تحلیل مضمون کدگذاری و طبقه‌بندی درجهت مولفه‌های مسئولیت اجتماعی کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان و از روش کمی مانند مدل‌سازی معادلات ساختاری تفسیری استفاده شد؛ بنابراین، رویکرد این پژوهش ترکیبی از رویکردهای کیفی و کمی (آمیخته) است که در آن از مصاحبه جهت استخراج مولفه‌ها استفاده شد و از روش‌های کمی برای تأیید مدل‌های اندازه‌گیری و آزمون مدل مفهومی مورد استفاده گرفت. جامعه آماری در این تحقیق دو قسمت داشت؛ در قسمت کیفی جامعه آماری مدیران و کارشناسان مسئولیت اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی بودند. در مرحله کیفی، از ۱۱ نفر از خبرگان دانشگاهی و همچنین ۱۴ نفر از مدیران دولتی مصاحبه به عمل آمد در بخش کمی از شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۲۴ نفر از مدیران و متخصصان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان کشور به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این تحقیق در قسمت کیفی مصاحبه‌هایی نیمه ساختاریافته با خبرگان استفاده شد. حین انجام مصاحبه، کلیه شرح نظرات مصاحبه‌شوندگان ضبط و نگهداری شده و نظرات آنان به همراه مشاهدات پژوهشگر و برداشت آن، به متن تبدیل شد. بعد از رسیدن به نقطه اشباع در نظرات ارائه شده توسط مصاحبه‌شوندگان، داده‌های اولیه به نرم افزار MAXQDA ورژن ۱۰ داده شده و با کمک این نرم افزار، کدهای اولیه ایجاد گردید و سپس براساس قاعده کدگذاری ثانویه اقدام گردید. بعد از تعیین مقوله‌ها، در مرحله بعد طبقات اصلی نظریه تعیین شدند. از آنجا که در طراحی مدل بایستی نخست مؤلفه‌ها تعیین و سپس رابطه بین آنها تبیین گردد و پس از آن منطق انتخاب این مؤلفه‌ها و ارتباط بین آنها تشریح شد، در گام دوم براساس داده‌های به دست آمده، مؤلفه‌های پیاده‌سازی سیستم مورد نظر ارائه شد. بعد از استخراج نتایج اقدام به ساخت و اعتباریابی مقیاسی برای اجرای رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری تفسیری گردید.

یافته‌ها

در این پژوهش، به منظور گردآوری داده‌ها برای طراحی مدل از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته استفاده شد و داده‌ها با روش تحلیل تم بررسی شدند. گام‌های طی شده به منظور طراحی مدل براساس نظر براون و کلارک (۲۰۰۶) با روش تحلیل تم به صورت زیر است. در این تحقیق، در مصاحبه با خبرگان از آنان خواسته شد تا دیدگاه و نظر خود را در مورد مسئولیت اجتماعی کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان بیان کنند. براین اساس و پس از استخراج و تحلیل محتوای مصاحبه‌ها، کدهای مربوط به اقدامات استخراج شد. در جدول (۱)، متن مصاحبه‌ها و همچنین کدهای استخراج شده برای مسئولیت اجتماعی ارائه شده است.

جدول ۱. مفاهیم استخراجی از مصاحبه‌ها

متن مصاحبه	کد اولیه
اهمیت دادن به اجرای قوانین سازمانی و قانون مداری حیاتی است	اجرای قوانین سازمانی و قانون مداری
فرد نسبت به عدم تبعیض در تخصیص حقوق و مزایا خوشحال است	عدم تبعیض در تخصیص حقوق و مزایا
اعمال شرایط قانونی مهم است	شرایط قانونی
داشتن مجوزهای قانونی جهت استخدام در فرایند جذب مهم است	داشتن مجوزهای قانونی
رعایت انصاف و عدالت موجب ایجاد انگیزه می‌شود	انصاف و عدالت
کارمند تضمین قانونی برای امور می‌خواهد	تضمین قانونی
تقسیم کار براساس توجه به توانیهای افراد باشد	توجه به توانیهای افراد
در انجام امور به قابلیت‌های افراد توجه گردد	توجه به قابلیت‌های افراد
در اجرای کارها توانایی افراد لحاظ گردد	عدم واگذاری اعمال شاق خارج از توان افراد
به کارکنان جهت کار اضافه فشار وارد نگردد	عدم اجبار به کار اضافه
دستمزد پرسنل ملموس باشد	دستمزد واقعی
امور ممنوعه در شغل تبیین گردد	عدم ممنوعیت در شغل
کار بر مبنای اجبار نباشد	عدم اجبار در کار

شهرت	شهرت و اعتبار سازمانی مهم است
کیفیت محصول	کیفیت محصول در رضایت مندی تاثیر ویژه ای دارد
سهم بازار	افزایش سهم بازار تقویت جایگاه سازمانی است
سودآوری	سودآوری شرکت باعث دلگرمی پرسنل می گردد
اعتماد سازی	روابط بین مدیر و پرسنل بر مبنای اعتماد باشد
تصویر ذهنی	تصویر ذهنی از سازمان در پیشبرد امور تاثیر دارد
مشارکت پذیر	روحیه مشارکت پذیری مهم می باشد
مهارت مدیریت زمان	مدیریت کردن کارها به لحاظ زمانی در پیشبرد امور تاثیر دارد
سلامت روانی	سلامت روانی پرسنل در محیط کار مهم است
سلامت جسمی	توجه به سلامت جسمی از وظایف سازمان است
سرعت عمل و چابکی	سرعت عمل و چابکی در امور مهم است
مدیریت بحران	در مواقع اضطراری باید آرامش را حفظ نمود
تحلیلگری	همواره شرایط را تحلیل نمود
هدفمندی	در اجرای کارها هدفمند باشید
انضباط	رعایت نظم و انضباط کاری مهم است
درک تناسب	در محیط کاری توازن برقرار کنید
فرهنگ پذیر	پرسنل نسبت به فرهنگ سازمانی حساس نباشند
مدیریت تصویرسازی	تصویر درست از سازمان بسازید
روحیه بالا	با روحیه ای بالا کار کنید
پذیرش ارزش ها	پذیرای ارزش های سازمانی باشید
هویت خود	هویت خود را فراموش نکنید
مسئولیت آموخته شده	نسبت به مسئولیت کارها پاسخگو باشید
پیشینه تجربی (سابقه کار)	سابق کار در پیشبرد امور مهم است
درک انتظارات و وظایف	درک متقابلی بین انتظارات و وظایف باشد
ادراک سازمانی (ادراک نقش)	ادراک از نقش ها مهم است
خودکنترلی	کنترل خود را در تمامی شرایط حفظ کنید
خودکارآمدی	اهمیت به کارآمدی پرسنل
مهارت اجتماعی	ارتباطات اجتماعی را تقویت کنید
پاسخگویی	پاسخگوی امور باشید
مهارت فنی	مهارت فنی را تقویت کنید
مهارت زبان بدن	مهارت زبان بدن را تقویت کنید
حس مالکیت به سازمان	نسبت به سازمان همچون خانواده خود حساس باشید
متعهد	تعهد کاری داشته باشید
قدرت تصمیم	در شرایط مهم توانایی تصمیم گیری داشته باشید
تغییرپذیر	نسبت به شرایط و موقعیت تغییر داشته باشید
یادگیرنده	همواره نسبت به یادگیری اشتیاق داشته باشید
انطباق و سازگاری	با شرایط خود را وفق بدهید
دانش و اطلاعات	دانش و اطلاعات سازمانی مهم است
انتقاد پذیر	روحیه انتقاد داشته باشید
انعطاف پذیر	منعطف باشید
نوآور و کارآفرین	در تمامی امور نوآوری داشته باشید

از ظرفیت و پتانسیل‌های سازمان استفاده نمایید	استفاده از پتانسیل‌های سازمان
به امکانات موجود توجه نمایید	توجه به امکانات موجود
به امکانات اجتماعی توجه کنید	امکانات اجتماعی
شرکای تجاری یا تأمین‌کنندگان را افزایش دهید	افزایش شرکای تجاری یا تأمین‌کنندگان
روابط خوبی با ذینفعان داشته باشید	ایجاد روابط مطلوب با ذینفعان
سرمایه‌گذاری در منابع انسانی نقطه عطف سازمانی است	سرمایه‌گذاری در منابع انسانی
استعدادهای برتر را شناسایی کنید	کشف استعدادها
از منابع مالی به صورت بهینه استفاده کنید	استفاده از منابع مالی
توجه به جامعه‌پذیری سازمانی	جامعه‌پذیری سازمانی
امور را به صورت تیمی انجام دهید	تیم‌سازی
هویت شغلی پرسنل را برجسته نمایید	ایجاد هویت شغلی
توجه به اجتماعی‌سازی	اجتماعی‌سازی
فرهنگ سازمانی را نهادینه کنید	فرهنگ‌سازی
روابط بر مبنای مشورت و مشارکت باشد	رابطه مبتنی بر مشورت و مشارکت
تمام کارها براساس عدالت باشد	عدالت محوری
به روحیه و احساسات توجه شود	توجه عاطفی به متقاضیان شغل
دانش روانشناختی بالایی داشته باشید	دانش روانشناختی
مهارت لازم برای اجرای مسؤولیت اجتماعی را داشته باشید	مهارت اجرای مسؤولیت اجتماعی
به پرسنل بدو استخدام آموزش‌های لازم را بدهید	آموزش بدو استخدام
به ذینفعان سازمانی پاسخگو باشید	پاسخگویی به ذینفعان
مهارت‌های مورد نیاز شغل آشنا شوید	آشنا به مهارت‌های مورد نیاز شغل
ابزارهای مناسب جهت سنجش پرسنل داشته باشید	ابزار مناسب سنجش
شنوای خوبی باشید	مهارت گوش دادن
با زبان بدن آشنا باشید	آشنایی با زبان بدن
حریم خصوصی افراد را نقض نکنید	رعایت حریم خصوصی
حقوق افراد را محترم بشمرید	رعایت حقوق افراد
تنوع‌پذیری فرهنگی را بپذیرید	تنوع‌پذیری فرهنگی
نسبت به مذهب حساس نباشید	تنوع مذهبی
نسبت به قومیت حساس نباشید	تنوع قومیتی
بازه‌های سنی را افزایش دهید	تنوع سن
برابری بین زن و مرد را مهم بدانید	تنوع جنسی
عدالت را رعایت نمایید	رعایت عدالت
به متقاضیان مصاحبه احترام بگذارید	احترام به متقاضیان
مدیریت تضاد داشته باشید	پذیرش تعارض
حمایت از قدرت مذاکره بالا	قدرت چانه زنی
خلاق باشید	خلاق
با مهارت‌های روانشناسی آشنا باشید	روانشناس
اخلاق و ادب را همیشه رعایت کنید	با اخلاق
منطق را جایگزین احساسات نمایید	منطقی
آموزش لازم را ببینید	آموزش دیده
با اهداف سازمانی آشنا باشید	آشنایی با اهداف سازمانی

نسبت به سیستم و مجموعه متعهد باشید	تعهد به سیستم
مهارت مذاکره و مصاحبه داشته باشید	مهارت مذاکره و مصاحبه
از تخصص و علم کافی برخوردار باشید	متخصص
دارای دانش کافی در زمینه مصاحبه داشته باشید	دارای دانش کافی
مهارت مصاحبه داشته باشید	مهارت مصاحبه
دارای مهارت مذاکره بالایی باشید	دارای مهارت مذاکره
از تخصص و مهارت کافی برخوردار باشید	متخصص و ماهر
احساس خوبی نسبت به سازمان و مجموعه آن داشته باشید	جذابیت سازمان
سازمان را در ذهن خود تجسم کنید	تصویر سازمان
سیاست‌های سازمانی را دنبال کنید	سیاست‌های سازمان
اطلاعات سازمانی را مهم بشمرید	افشای اطلاعات
ویژگی‌های تولید و خدمات سازمانی را تحلیل نمایید	ویژگی‌های تولید و خدمات
توجه به ویژگی‌های مخاطب/ارباب رجوع	ویژگی‌های مخاطب/ارباب رجوع
با کارشناسان سمت‌های مختلف ارتباط داشته باشید	ارتباط با شاغلین و کارشناسان هر پست
با مدیران سازمان در ارتباط باشید	ارتباط با مدیران سازمان
به شرایط و ویژگی‌های شغل آگاه باشید	ویژگی‌های شغل
اختیارات شغلی خود را مرور نمایید	اختیارات شغلی
از دخالت دیگران در امور کاری خود جلوگیری نمایید	استقلال داخلی
هویت شغلی را مهم بدانید	هویت شغل
مشکلات و مسائل کاری را برجسته نکنید	چالش‌ها و مشکلات
شغل و جایگاه آن را مهم بشمرید	اهمیت شغل
دریافت پاداش و مزایا در انگیزه مؤثر است	مزایا
جایگاه شغلی در ساختار سازمان را خوب تبیین کنید	جایگاه شغلی در ساختار سازمان
سیستم اطلاع‌رسانی قوی داشته باشید	اطلاع‌رسانی
ماهیت شغلی و ویژگی‌های آن را بدانید	تجزیه و تحلیل شغل
به پرسنل وقت آزاد و تفریح بدهید	وجود فرصت تفریح
به نیازهای افراد توجه شود	توجه به نیازهای فرد
فشار و استرس کاری را کم کنید	کاهش فشار کار
از کارکنان سازمانی به صورت عملی حمایت کنید	حمایت از کارکنان
مرخصی‌های سازمانی را با توجه به قانون کار در نظر بگیرید	مرخصی کافی
حقوق و مزایای پرسنل تکافوی زندگی آنها را بدهد	حقوق مکفی
پاداش‌ها براساس نتیجه کار باشد	جبران خدمت بر اساس نتایج ارزیابی
عدالت سازمانی را در پاداش‌ها رعایت کنید	پاداش منصفانه
پاداش‌ها براساس عملکرد باشد	اعطای پاداش بر اساس عملکرد
پاداش‌های غیر مستمر را توسعه دهید	ارائه منافع غیرمادی به کارکنان (مزایا)
آسیب‌ها و مشکلات خانواده پرسنل را درک کنید	ارائه کمک اجتماعی به کارکنان
بیمه‌های درمانی پرسنل را به صورت منظم پرداخت نمایید	بیمه (مسئولیت مدنی، حوادث، عمر، بیکاری، درمان)
محیط کار را مهیج نمایید	کار هیجان‌آور و چالش‌زا
دارای روحیه مشارکتی بالا باشید	وجود روحیه و فرهنگ مشارکت
با پرسنل سازمانی مشورت و تعامل لازم را داشته باشید	مشورت و همکاری
با سازمان‌های ان‌جی‌او مشارکت و تعامل داشته باشید	مشارکت با محیط‌های محلی

نوآوری های کارکنان را تشویق نماید	توجه به نوآوری های کارکنان
سبک رهبری مشارکتی باشد	علاقه به رهبری و مشارکت
با کارکنان همکاری و مشورت لازم را داشته باشید	مشاوره و همکاری با کارکنان
رابطه بین کارفرما و کارگر مبتنی بر اعتماد دوطرفه باشد	اعتماد متقابل کارفرما و کارگر
در امور اجرایی برخی اختیارات را احاله نمایید	تفویض اختیار
ارتباطات افقی و عمودی سازمانی	وجود ارتباطات چندسویه
فرصت های سازمانی به صورت یکسان ارائه گردد	ایجاد فرصت برابر
برای افراد معلول و کم توان امتیازات خاصی قائل شوید	امتیاز ویژه برای افراد معلول و محروم
فرصت های استخدامی برای همه یکسان باشد	فرصت استخدامی برابر
تجهیزات لازم را آماده کنید	تدارک تجهیزات
امکانات لازم را آماده کنید	تامین امکانات
فرصت لازم جهت تعالی سازمانی ارائه دهید	فرصت تعالی
قرارداد مبادله ای	قرارداد مبادله ای
با زشتی های سازمانی برخورد گردد	مبارزه با ناهنجاریهای سازمانی
پاداش بر مبنای عملکرد باشد	پاداش منصفانه
کارکنان احساس خوبی نسبت به رفتار مدیر داشته باشند	صداقت و راستی
حقوق پرسنل بطور کامل پرداخت گردد	احقاق حقوق کارمند
اخلاق و انضباط سازمانی رعایت گردد	سلامت و اخلاق سازمانی
به همه پرسنل آموزش های لازم داده شود	برابری در دسترسی به آموزش شغلی
از حقوق پرسنل دفاع گردد	دفاع از حقوق کارکنان
عدالت سازمانی رعایت شود	عدم تبعیض
در عقاید افراد کنکاش نشود	عقیده ای
بین زن و مرد تفاوت قائل نشود	جنسیتی
نسبت به قومیت افراد حساسیت ایجاد نشود	نژادی
پرسنل نسبت به سازمان و اهداف آن آگاهی لازم داشته باشند	شفافیت
امور سازمان بر مبنای قانون باشد نه سلیقه	شفافیت قانون حاکم بر سازمان
کارمندان نسبت به شغل خود حس خوبی داشته باشند	انگیزه بهبود بخشی به زندگی شغلی
کیفیت زندگی پرسنل ارتقا پیدا کند	ارتقا سطح کیفیت زندگی
انگیزه شغلی لازم در پرسنل تقویت شود	انگیزه شغلی
کیفیت شغلی کارکنان بهبود یابد	کیفیت شغلی کارکنان
فرایندهای کاری تغییر پیدا کند	توسعه و تحول سازمانی
شرایط سازمان روز به روز بهتر شود	بهبود شرایط سازمان
دوره های آموزشی به طور مداوم برگزار گردد	آموزش و یادگیری
به نیازهای کارکنان توجه گردد	توجه به نیازهای کارکنان
ارائه آموزش با توجه به شرایط زمانی پرسنل	مدیریت منطقی زمان در آموزش
فضای کاری را جذاب کنید	نشاط شغلی
ساعات کاری زیاد نباشد	ساعات کاری
پاداش و ارتقا بر اساس عملکرد باشد	پاداش و ارتقا
دستمزدها منصفانه باشد	دستمزدها
قانون کار و ماده های آن رعایت گردد	رعایت قانون کار
پرسنل امنیت شغلی داشته باشند	امنیت استخدامی

سازمان نسبت به پرسنل خود احساس مسئولیت کند	پاسخگو بودن شرکت
قراردادهای استخدامی به صورت شفاف و واضح باشند	قراردادهای استخدامی
پرسنل نسبت به سازمان حس خوبی داشته باشند	ایجاد امنیت سازمانی
پرسنل شغل خود را با ارزش بدانند	اشتیاق شغلی
انگیزه لازم برای ارتقای شغلی وجود داشته باشد	انگیزه ارتقای شغلی
نظام ارزیابی عملکرد به صورت سالانه صورت بگیرد	نظام ارزیابی
معیارهای ارزیابی عملکرد ملموس باشند	شفافیت در معیارهای ارزیابی کارکنان
ارزیابی ها به صورت تک بعدی نباشند	ارزیابی از شیوه های مختلف
از ابزارهای علمی برای ارزیابی استفاده کنید	استفاده از ابزارهای مناسب
رابطه مستقیم بین ارزیابی و پاداش ها باشد	پیوند با جبران خدمت
ارزیابی ها در راستای بهبود عملکرد باشد نه تویخ	ارزیابی با هدف قدردانی
ارزیابی متناسب با عملکرد توسعه یابد	توسعه ارزیابی متناسب با عملکرد
ارزیابی های به صورت نظام مند باشد	بدون تبعیض
ارزیابی ها واقعی و بدون مماشات باشد	واقعی و بدون ارفاق
ارزیابی ها منصفانه باشد	منصفانه
در ارزیابی ها از مصلحت اندیشی جلوگیری شود	عدم تغییر و دست کاری مصلحتی
ارزیابی ها متناسب با عملکرد پرسنل باشند	متناسب با عملکرد
ارزیابی ها شفاف و استاندارد باشند	شفاف
نیروهای توانمند شناسایی شوند	جستجوی نیروی انسانی بالقوه توانمند
به تفاوت های فردی افراد توجه گردد	توجه به تفاوت های فردی افراد
به نبوغ و استعداد افراد توجه ویژه ای شود	توجه به استعدادها
لیاقت و شایستگی در سازمان ترویج پیدا کند	شایسته پروری
به مهارت های تخصصی افراد توجه شود	تخصص گرایی
ارتقا براساس شایستگی باشد	شایسته گزینی
قصد و نیت مدیران در راستای ارتقا شرایط باشد	خیرخواهی
صلاحیت و شایستگی لازم موجود باشد	صلاحیت
مدیران از اعتبار لازم برخوردار باشند	اعتباربخشی
پرسنل نسبت به حمایت سازمان از خود مطمئن باشند	حمایت سازمانی
تقسیم کار صورت بگیرد	اطمینان از رونق کار
پرسنل در راستای عملکرد مطلوب از رشد خود مطمئن باشند	اطمینان از رشد و ترقی خود
نسبت به محیط و فضای کاری دید مثبتی وجود داشته باشد	ایجاد نگرش مثبت به محیط کار
حس و قوت قلبی خوبی وجود داشته باشد	ایجاد اطمینان
عدالت سازمانی برقرار باشد	رعایت انصاف
به روحیات و ویژگی های انسانی توجه شود	توسعه انسانی
فرصت رشد و تعالی سازمانی وجود داشته باشد	رشد و تعالی
رعایت ادب و شخصیت افراد بسیار مهم می باشد	توجه به اخلاقیات
همه چیز صرفا بر مبنای نگرش مادی نباشد	توجه به معنویات
توجه به کرامت انسانی و فضایل آن سرچشمه همه امور می باشد	فرد به عنوان خالق ارزش ها
روحیه مشارکت و همکاری در پیشبرد امور مهم است	روحیه همکاری
ارباب رجوع نسبت به برخورد پرسنل رضایت کافی داشته باشند	رضایت مشتری (متقاضی)
آداب و رسوم سازمانی را معرفی و نمایید	فرهنگ سازمانی

پذیرای فرهنگ‌های متفاوت با شرایط و ویژگی‌های مختلف باشید	تنوع فرهنگی
شفافیت در امور باشد	وضوح و شفافیت
محیط صمیمی و فضای دوستانه‌ای حاکم باشد	صمیمیت
فضا و شرایط سازمانی مناسب وجود داشته باشد	جو سازمانی
رعایت ادب و نزاکت پرسنل مهم می‌باشد	اخلاقیات
ارباب رجوع از برخورد پرسنل و پیگیری امور آنها راضی باشند	رضایت متقاضی (مشتری)
مدیران نسبت به وضعیت و ارتقای شغلی پرسنل حساس باشند	پیگیری شغلی
غیبت‌های کاری کاهش یابد	کاهش ترک خدمت
عدالت سازمانی در سازمان نهادینه گردد	توسعه عدالت سازمانی
منابع به درستی صرف گردد	حفظ منابع
پرسنل به عنوان سرمایه‌های استراتژیک بدرستی بکار گرفته شوند	استفاده بهینه از منابع معنوی سازمان
امکانات و منابع مالی بدرستی استفاده شوند	استفاده بهینه از منابع مالی
اموال سازمانی را مانند وسایل شخصی خود مهم بدانیم	حفظ اموال عمومی
روابط غیر رسمی توسعه یابد	توسعه شخصی کارکنان
حقوق افراد رعایت گردد	حفظ حقوق و منافع
پاداش‌های مناسب ارائه گردد	جبران هزینه
سازمان در قبال جامعه مسئول باشد	تعهد اجتماعی
سازمان منافع جامعه را مهم بداند	خیرخواهی
سازمان نسبت به فرهنگ جامعه مسئول باشد	مسئولیت‌پذیری در برابر فرهنگ جامعه
به مشکلات اجتماعی پرسنل و آسیب‌های جامعه توجع داشته باشد	توجه به مشکلات اجتماعی
در امور خیرخواهانه مانند ساخت مدارس مشارکت داشته باشد	انتظارات اجتماعی
توجه به اهداف اجتماعی	اهداف اجتماعی
آسیب‌های اجتماعی را شناسایی و کمک‌های لازم را ارائه نماید	جبران زیان‌های اجتماعی
برنامه‌های عملی در راستای کمک به افراد آسیب‌پذیر ارائه دهد	کاهش مشکلات اجتماعی
برنامه‌های سازمان جدا از وضعیت مالی در راستای اشتغال باشد	اشتغال‌زایی
نسبت به وضعیت آب و هوایی و محیط زیست متعهد باشد	تعهد در برابر محیط زیست
در برابر جامعه مسئول و متعهد باشد	تعهد در برابر جامعه
توجه به وضعیت رفاهی پرسنل	رفاه عمومی
توجه به هنجارهای اجتماعی	رعایت مسایل اخلاقی
آموزش‌های حرفه‌ای در جهت رفاه ارائه دهید	آموزش‌های حرفه‌ای در جهت رفاه
توجه به اهداف جامعه و در نظر گرفتن شرایط آن	اهداف اجتماعی

پس از شناسایی کدهای مربوط به مسئولیت اجتماعی، فرآیند تحلیل تم در مورد آن‌ها انجام گرفت. روند کار به این شکل بود که ابتدا کدهایی که دارای مفهوم و زمینه مشترکی بودند در یک گروه قرار گرفتند و سپس همین کار برای گروه‌های تشکیل شده انجام گرفت. نتایج نهایی تحلیل تم برای مسئولیت اجتماعی در جدول (۲) مشاهده می‌شود. همانگونه که ملاحظه می‌شود، مقوله‌های شناسایی شده در ۲ مقوله اصلی (۱- قبل از ورود به سازمان و ۲- حین ورود به سازمان) که هر کدام دارای ۸ کد محوری (مضمون) می‌باشند شناسایی گردید.

جدول ۲. مقوله‌ها، کدهای محوری و اولیه مؤثر بر مسئولیت اجتماعی

مقوله اصلی	کد محوری (مضمون)	کد اولیه
۱- قبل از ورود به سازمان	قانون مداری	اجرای قوانین سازمانی و قانون مداری
		عدم تبعیض در تخصیص حقوق و مزایا

اختصاص حقوق و مزایا در دوره کارآموزی و آموزش	
شرایط قانونی	
داشتن مجوزهای قانونی	
انصاف و عدالت	
تضمین قانونی	
انجام قرارداد معتبر	
رعایت قوانین حقوقی مربوط به استخدام و شغل	
توجه به تواناییهای افراد	
توجه به قابلیت های افراد	
عدم واگذاری اعمال شاق خارج از توان افراد	
عدم اجبار به کار اضافه	رعایت اصل آزادی
دستمزد واقعی	
عدم ممنوعیت در شغل	
عدم اجبار در کار	
مشارکت پذیر	
مهارت مدیریت زمان	
سلامت روانی	
سلامت جسمی	
سرعت عمل و چابکی	
مدیریت بحران	
تحلیلیگری	
هدفمندی	
انضباط	
درک تناسب	
فرهنگ پذیر	
مدیریت تصویرسازی	
روحیه بالا	
پذیرش ارزش ها	
هویت خود	
مسئولیت آموخته شده	جذب نیروی انسانی
پیشینه تجربی (سابقه کار)	
درک انتظارات و وظایف	
ادراک سازمانی (ادراک نقش)	
خودکنترلی	
خودکارآمدی	
مهارت اجتماعی	
پاسخگویی	
مهارت فنی	
مهارت زبان بدن	
حس مالکیت به سازمان	
متعهد	
قدرت تصمیم	
تغییرپذیر	
یادگیرنده	

انطباق و سازگاری	
دانش و اطلاعات	
انتقاد پذیر	
انعطاف پذیر	
نوآور و کارآفرین	
استفاده از پتانسیل‌های سازمان	
توجه به امکانات موجود	
امکانات اجتماعی	
افزایش شرکای تجاری یا تأمین کنندگان	کشف و شناسایی
ایجاد روابط مطلوب با ذینفعان	
سرمایه‌گذاری در منابع انسانی	
کشف استعدادها	
استفاده از منابع مالی	
جامعه‌پذیری سازمانی	
تیم‌سازی	
ایجاد هویت شعلی	
اجتماعی‌سازی	
فرهنگ‌سازی	
رابطه مبتنی بر مشورت و مشارکت	
نگاه انسانی نه ابزاری به نیروی کار	
مدیریت تعارض	
جهت‌گیری برای تغییر و تحول	حمایت مدیران
جهت‌گیری بهبود سازمانی	
عدالت محوری	
توجه عاطفی به متقاضیان شغل	
دانش روانشناختی	
مهارت اجرای مسؤلیت اجتماعی	
آموزش بدو استخدام	
دانش کافی درباره نگهداری منابع انسانی	
دانش کافی از فرایند جذب	
آگاهی به مسؤلیت اجتماعی کارفرما	
پاسخگویی به ذینفعان	
آشنا به مهارت‌های مورد نیاز شغل	
ابزار مناسب سنجش	
مهارت گوش دادن	
آشنایی با زبان بدن	
رعایت حریم خصوصی	
رعایت حقوق افراد	مصاحبه‌گر
تنوع‌پذیری فرهنگی	
تنوع مذهبی	
تنوع قومیتی	
تنوع سن	
تنوع جنسی	
رعایت عدالت	

احترام به متقاضیان
پذیرش تعارض
قدرت چانه زنی
خلاق
روانشناس
با اخلاق
منطقی
آموزش دیده
آشنایی با اهداف سازمانی
تعهد به سیستم
مهارت مذاکره و مصاحبه
متخصص
دارای دانش کافی
مهارت مصاحبه
مصاحبه گر متعهد به سیستم
دارای مهارت مذاکره
متخصص و ماهر
جذابیت سازمان (الگوی جاذبه)
تصویر سازمان
سیاست‌های سازمان
افشای اطلاعات
ویژگی‌های تولید و خدمات
ویژگی‌های مخاطب/ارباب رجوع
ارتباط با شاغلین و کارشناسان هر پست
ارتباط با مدیران سازمان
ویژگی‌های شغل
اختیارات شغلی
استقلال داخلی
هویت شغل
چالش‌ها و مشکلات
اهمیت شغل
مزایا
جایگاه شغلی در ساختار سازمان
وظایف شغلی
نقاط قوت شغل
نقاط ضعف شغل
وضعیت فعلی سازمان
پیام رسانی
وب سایت
تبلیغات
اطلاع رسانی
تجزیه و تحلیل شغل
تناسب متمد
تناسب مکمل

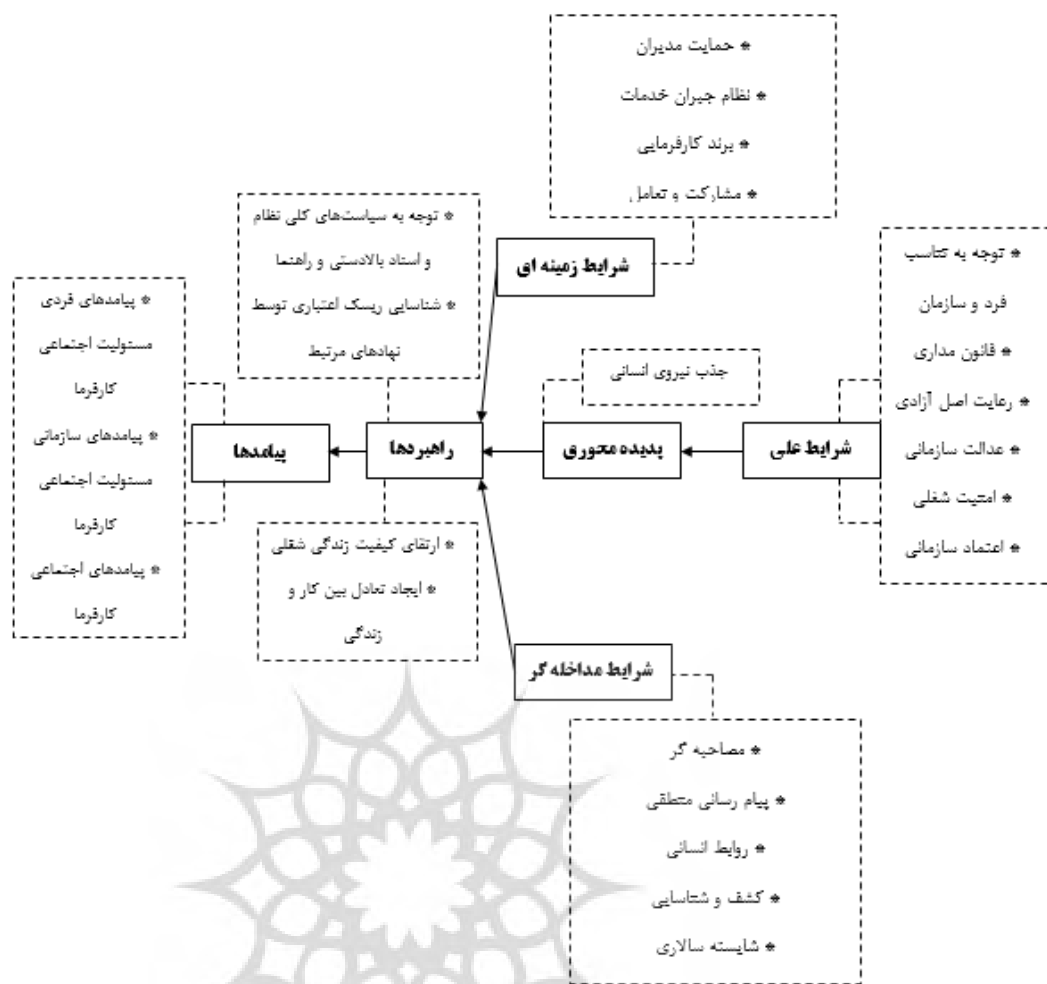
پیام رسانی منطقی

توجه به تناسب فرد و سازمان

وجود فرصت تفریح	
ایجاد کانون مشاوره	
درک متقابل کارفرما و کارگر	
بی توجهی به مشکلات	
توجه به نیازهای فرد	ایجاد تعادل بین کار و زندگی
کاهش فشار کار	
حمایت از کارکنان	
حجم کار قابل قبول	
فرصت مشارکت در امور منزل	
مرخصی کافی	
حقوق مکفی	
جبران خدمت بر اساس نتایج ارزیابی	
پاداش منصفانه	نظام جبران خدمت
اعطای پاداش بر اساس عملکرد	
ارائه منافع غیرمادی به کارکنان (مزایا)	
ارائه کمک اجتماعی به کارکنان	
بیمه (مسئولیت مدنی، حوادث، عمر، بیکاری، درمان)	
کار هیجان آور و چالش‌زا	
وجود روحیه و فرهنگ مشارکت	
مشورت و همکاری	
روابط اجتماعی مطلوب	
فاصله سازمانی بین کارفرما و کارگر	
شکاف مهارتی بین کارفرما و کارگر	
گسستگی اخلاقی در رابطه بین فرد و سازمان	
ارتقا روابط بین کارفرما و کارکنان	مشارکت و تعامل
مشارکت با محیط‌های محلی	
توجه به نوآوری‌های کارکنان	
علاقه به رهبری و مشارکت	
مشاوره و همکاری با کارکنان	
اعتماد متقابل کارفرما و کارگر	
تفویض اختیار	
وجود ارتباطات چندسویه	
ایجاد فرصت برابر	
امتیاز ویژه برای افراد معلول و محروم	
فرصت استخدامی برابر	
تدارک تجهیزات	
تامین امکانات	
فرصت تعالی	عدالت سازمانی
فرصت کارورزی	
شرایط مناسب کاری	
قراردادهای روانشناختی (وعده وعیدهای شفاهی)	
قرارداد رابطه‌ای	
قرارداد مبادله‌ای	
مبارزه با ناهنجاریهای سازمانی	

پاداش منصفانه	
صداقت و راستی	
احقاق حقوق کارمند	
سلامت و اخلاق سازمانی	
برابری در دسترسی به آموزش شغلی	
دفاع از حقوق کارکنان	
عدم تبعیض	
عقیده ای	
جنسیتی	
نژادی	
شفافیت	
شفافیت قانون حاکم بر سازمان	
مبارزه با تبعیض‌های استخدامی	
تلاش بلند مدت جهت شفاف سازی مسائل و مشکلات سازمانی	
ایجاد عدالت کاری	
اعطای حقوق و مزایای مناسب برای کارکنان	
اخلاق گرایی و دفاع از حق و حقوق کارکنان	
انگیزه بهبود بخشی به زندگی شغلی	
ارتقا سطح کیفیت زندگی	
انگیزه شغلی	ارتقای کیفیت زندگی شغلی
کیفیت شغلی کارکنان	
توسعه و تحول سازمانی	
بهبود شرایط سازمان	
آموزش و یادگیری	
توجه به نیازهای کارکنان	
مدیریت منعطف زمان در آموزش	
نشاط شغلی	
ساعات کاری	
پاداش و ارتقا	
دستمزدها	امثیت شغلی
رعایت قانون کار	
امنیت استخدامی	
پاسخگو بودن شرکت	
قراردادهای استخدامی	
ایجاد امنیت سازمانی	
اشتتیاق شغلی	
انگیزه ارتقای شغلی	
نظام ارزیابی	
شفافیت در معیارهای ارزیابی کارکنان	
ارزیابی از شیوه های مختلف	
استفاده از ابزارهای مناسب	شایسته سالاری
پیوند با جبران خدمت	
ارزیابی با هدف قدردانی	
توسعه ارزیابی متناسب با عملکرد	

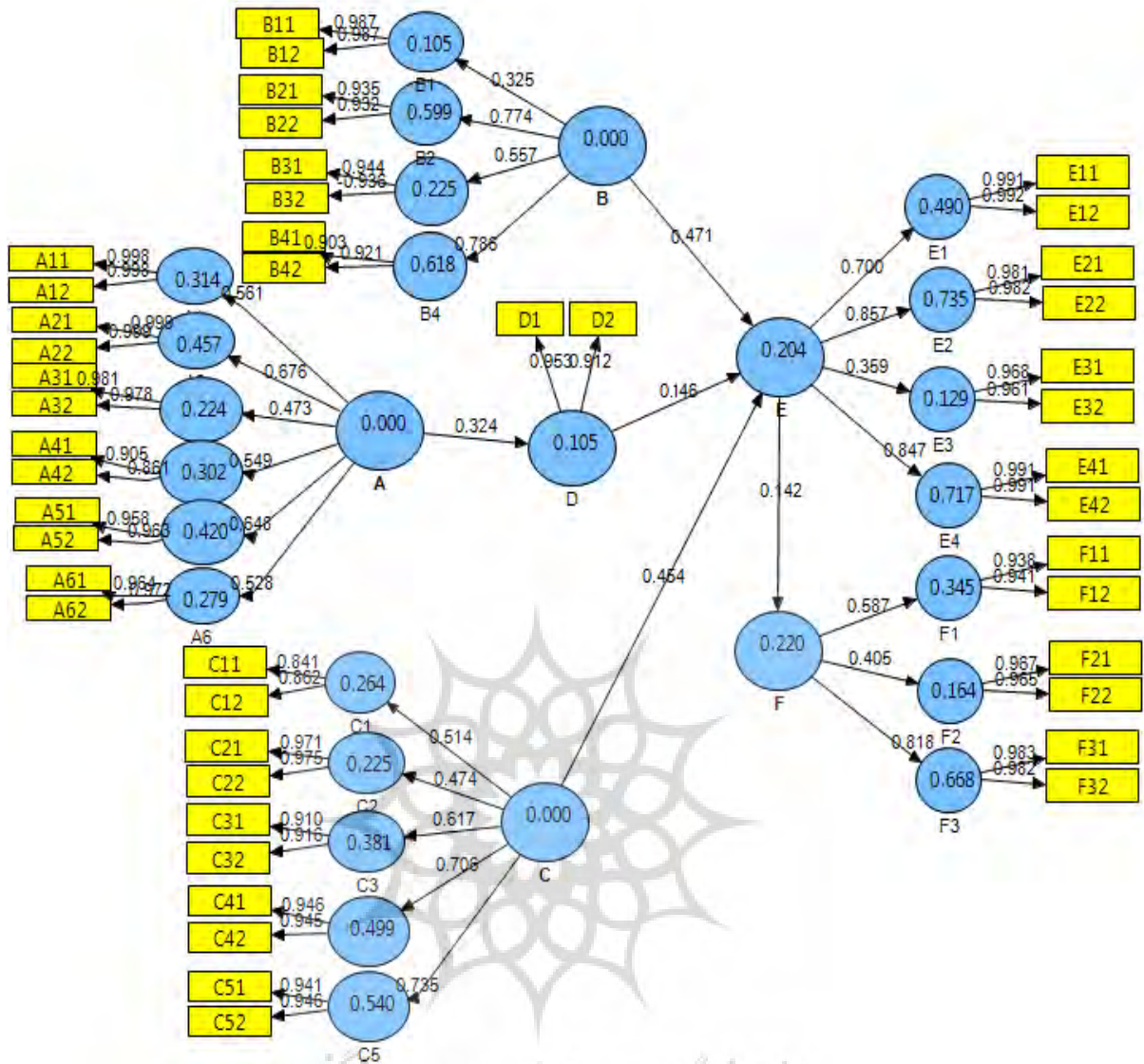
بدون تبعیض	
واقعی و بدون ارفاق	
منصفانه	
عدم تغییر و دست کاری مصلحتی	
متناسب با عملکرد	
شفاف	
آموزش دیده	
جستجوی نیروی انسانی بالقوه توانمند	
توجه به تفاوت‌های فردی افراد	
توجه به استعدادها	
شایسته پروری	
تخصص گرایی	
شایسته گزینی	
خیرخواهی	
صلاحیت	
اعتباربخشی	
حمایت سازمانی	
اطمینان از رونق کار	اعتماد سازمانی
اطمینان از رشد و ترقی خود	
ایجاد نگرش مثبت به محیط کار	
ایجاد اطمینان	
رعایت انصاف	
توسعه انسانی	
رشد و تعالی	
توجه به اخلاقیات	
توجه به معنویات	
فرد به عنوان خالق ارزش‌ها	
روحیه همکارانه	
رضایت مشتری (مقتضی)	روابط انسانی
فرهنگ سازمانی	
تنوع فرهنگی	
وضوح و شفافیت	
صمیمیت	
جو سازمانی	
اخلاقیات	



شکل ۱. مدل پارادایم‌های پژوهش بر اساس نظرات متخصصان جهت طراحی مدل مسئولیت اجتماعی

اعتبارسنجی مدل تحقیق با روش مدل سازی معادلات ساختاری:

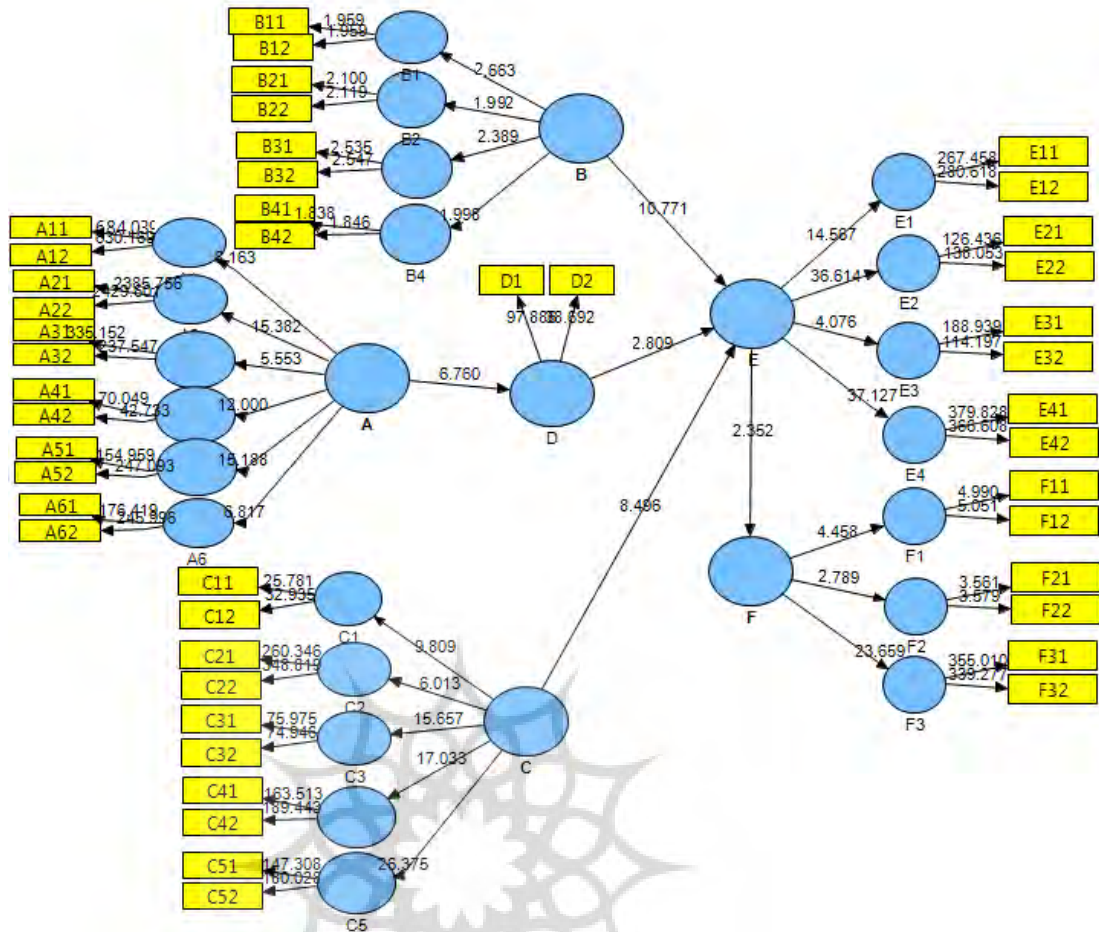
به منظور تایید اعتبار مدل تحقیق و براساس خروجی روش تحلیل تم، پرسشنامه‌ای طراحی شد. در این پرسشنامه، برای کلیه متغیرهای مکنون که در مدل تحقیق وجود دارد، سوالاتی براساس پرسشنامه‌های استاندارد موجود طراحی گردید. پرسشنامه به ۶ قسمت پیشران‌ها، اقدامات و راهبردها، عوامل زمینه‌ای، پدیده محوری، عوامل تعدیل‌گر و پیامدها تقسیم گردید. داده‌های حاصل شده از پرسشنامه‌ها با روش مدل سازی معادلات ساختاری تحلیل شد. در ادامه یافته‌ها ارائه گردیده است. در این تحقیق برای تأیید یا رد فرضیات از مدل معادلات ساختاری و به طور اخص تحلیل مسیر با نرم افزار آماری PLS استفاده شده است.



شکل ۲. مدل ساختاری فرضیه تحقیق همراه با ضرایب بارهای عاملی

پیشگاه علمی دانش

رتال جامع علوم انسانی



شکل ۳. مدل ساختاری فرضیه تحقیق همراه با ضرایب معناداری

سنجش بارهای عاملی:

جدول ۳. ضرایب بارهای عاملی

عامل	شاخص	بار عاملی
شرایط علی	A1	۰/۸۶۱
	A2	۰/۷۷۶
	A3	۰/۸۷۳
	A4	۰/۷۴۹
	A5	۰/۶۴۸
	A6	۰/۵۲۸
شرایط زمینه‌ای	B1	۰/۸۲۵
	B2	۰/۷۷۴
	B3	۰/۵۵۷
	B4	۰/۷۸۵
	C1	۰/۷۱۴
شرایط مداخله‌گر	C2	۰/۸۷۴
	C3	۰/۶۱۷
	C4	۰/۷۰۶
	C5	۰/۷۳۵
	D1	۰/۹۵۳
پدیده محوری		

۰/۹۱۲	D3	
۰/۷۰۰	E1	
۰/۸۵۷	E2	راهبردها
۰/۸۵۹	E3	
۰/۸۴۷	E4	
۰/۵۸۷	F1	
۰/۸۰۵	F2	پیامدها
۰/۸۱۸	F3	

بحث و نتیجه‌گیری

در مطالعه حاضر، نخست، داده‌ها از سخنان مصاحبه‌شوندگان (۲۵ مدیر ارشد سازمانی و صاحب‌نظر دانشگاهی) استخراج گردیدند حاصل این مصاحبه‌ها مجموعه‌ای از مضامین اولیه می‌باشد که طی فرآیند کدگذاری باز، گردآوری و از درون آنها مقوله‌هایی استخراج شد. سپس در مرحله کدگذاری محوری پیوند میان این مقوله‌ها ذیل عناوین: شرایط علی، پدیده محوری، راهبردها، عوامل زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر و پیامدهای مسئولیت اجتماعی کارکنان در قالب پارادایم کدگذاری محوری تعیین شد و با طبقه‌بندی و کدگذاری آنها نظریه درباره مسئله به دست آمد. در پژوهش حاضر جهت طراحی مدل مسئولیت اجتماعی، ۸ مولفه و ۷۲ شاخص شناسایی و مورد تایید نهایی خبرگان قرار گرفت. با توجه به مدل در تحقیق حاضر به نظر می‌رسد مولفه‌های مشارکت و تعامل و شناسایی فرصت‌ها و امکانات به عنوان عوامل علی بر اساس نظریه داده بنیاد بر شفافیت و عدالت سازمانی، همچنین کیفیت زندگی و کمک به حفظ منابع اثر گذار است و از این طریق بر رفاه عمومی و امنیت شغلی تأثیر می‌گذارد. نتایج مدل همچنان نشان می‌دهد، مولفه‌های رفاه عمومی و امنیت شغلی سبب مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌گردد. بر اساس شاخص‌های به دست آمده در این پژوهش و با توجه به وزن به دست آمده در مراحل کدگذاری، شاخص‌های توجه به نیازهای کارکنان و جامعه، ارتقا بهزیستی، رعایت مسایل اخلاقی، آموزش‌های حرفه‌ای در جهت رفاه، حفظ حقوق و منافع، حفظ محیط زیست، برابری در دسترسی به آموزش شغلی، مبارزه با تبعیض‌های جنسیتی و قومیتی، ایجاد عدالت کاری بر اساس قوانین موجود، احقاق حقوق و مزایای مناسب برای کارکنان، مشورت و همکاری در بین اعضا خانواده، روابط اجتماعی مطلوب، شکاف موجود، ارتقا روابط بین کارفرما و کارکنان، توانستند بیشترین وزن را به خود اختصاص دهند. به منظور تحلیل داده‌های کمی و آزمون فرضیات پژوهش، معادلات ساختاری استفاده گردید. بطوریکه ابتدا با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی، مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش برآورد و آزمون شدند. سپس از طریق رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر، داده‌ها به مدل‌های معادله ساختاری پژوهش برآورد شدند.

باتوجه به نتایج تحقیق، بیشترین فراوانی در بین داده‌ها، متعلق به مفهوم «جذب نیروی انسانی» با ۱۴۰ بار تکرار در محتوای مورد مطالعه مشاهده گردید. لذا به نظر می‌رسد از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، یکی از اصلی‌ترین مسئولیت‌های اجتماعی، جذب نیروی انسانی است. کمترین فراوانی مربوط به رعایت اصل آزادی و پیامدهای فردی مسئولیت اجتماعی کارفرما بوده است که کمترین تأکید در بین نظرات داشته است. بنابراین مسئولیت اجتماعی کارفرما بیشتر در قبل از ورود متقاضی/نیروی انسانی به سازمان اهمیت دارد و بعد از ورود کارگران و کارمندان، مسئولیت اجتماعی در برابر متقاضیان مشاغل و افراد جویای کار و استخدام اهمیت نمی‌یابد. براساس نتایج تحقیق، مضمون جذب نیروی انسانی از مولفه‌های اصلی در مسئولیت اجتماعی کارفرما می‌باشد. چنانچه سازمانی از مزیت رقابتی جذب و تأمین منابع انسانی اثربخش و واجد صلاحیت برخوردار باشد و از استاندارد مشخصی تبعیت نماید، تلاش می‌کند علاوه بر مطالعه ماهیت و ویژگی‌های مورد نیاز هر شغل به گردآوری و گزارش اطلاعات کافی در مورد آنها بپردازد و به رفع نارسائی‌ها و کاستی‌هایی که در کیفیت زندگی کاری کارکنان به وجود می‌آید، توجه کند. همچنین این رویکرد، برنامه‌ریزی دقیق و عمیقی درباره نحوه ورود و خروج منابع انسانی ارائه می‌دهد و از طریق فرآیند کارمندیابی، شرایط لازم برای ایجاد بهبود در نحوه ورود کارجویان بالقوه را مهیا ساخته و تدابیر لازم برای انتخاب بهترین کارکنان را با تفکر و بینش راهبردی فراهم می‌سازد. از دیگر مولفه‌های اصلی در مسئولیت اجتماعی، عدالت سازمانی است. عدالت از جمله الزامات هر نوع مشارکت اجتماعی است. استمرار حضور افراد در گروه‌ها به نحوه ادراک آنان از چگونگی و رعایت انصاف و عدالت بستگی دارد. هرچه اعضای گروه یا سیستم اجتماعی، ادراک عادلانه از رفتار سیستم داشته باشند، تعهد بیشتری برای مشارکت و توسعه آن خواهند داشت. درک عدالت در سازمان، اصل اساسی برای کارکرد مؤثر سازمان‌ها و رضایت افراد است. بدون درک این عامل در سازمان‌ها، انگیزش افراد برای مدیران مشکل است.

رفتارهای عادلانه با افراد، تعهد آنان را افزایش می‌دهد و تلاش‌های داوطلبانه آنان را برای نیل به اهداف دو چندان می‌کند. هدف این پژوهش، ارائه مدل مسئولیت اجتماعی در کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان بود. براساس نتایج تحقیق، از مولفه‌های مهم در مسئولیت اجتماعی کارفرما، مضمون جذب نیروی انسانی است که این مفهوم با تحقیقات استرنبرگ^۱ از نظر عامل جذب کارکنان برتر در سازمان، دیرانی^۲ و همکاران با عنوان بهبود عملکردهای مدیریت منابع انسانی از جمله جذب، آموزش، ارزیابی عملکرد و ... بکر و همکاران با جذب و استخدام کارکنان برتر همخوانی دارد. چنانچه سازمانی از مزیت رقابتی جذب و تأمین منابع انسانی اثربخش و واجد صلاحیت برخوردار باشد و از استاندارد مشخصی تبعیت نماید، تلاش می‌کند علاوه بر مطالعه ماهیت و ویژگی‌های مورد نیاز هر شغل به گردآوری و گزارش اطلاعات کافی در مورد آنها بپردازد و به رفع نارسائی‌ها و کاستی‌هایی که در کیفیت زندگی کاری کارکنان به وجود می‌آید، توجه کند. همچنین این رویکرد، برنامه‌ریزی دقیق و عمیقی درباره نحوه ورود و خروج منابع انسانی ارائه می‌دهد و از طریق فرایند کارمندیابی، شرایط لازم برای ایجاد بهبود در نحوه ورود کارجویان بالقوه را مهیا ساخته و تدابیر لازم برای انتخاب بهترین کارکنان را با تفکر و بینش راهبردی فراهم می‌سازد. مضمون عدالت سازمانی از دیگر مولفه‌های اصلی در مسئولیت اجتماعی کارفرما می‌باشد که با نتایج تحقیق بکر که توجه به پاداش عادلانه به کارکنان، فرصت‌های شغلی و آموزشی عادلانه، بهبود فرایند جذب کارکنان را عواملی مهم در الگوی مسئولیت اجتماعی کارفرما معرفی مینماید همخوانی دارد یا با تحقیق راسلی و همکاران که اشاره به موضوع رعایت انصاف در برخورد با کارکنان، سلامت و ایمنی کارکنان و ایجاد تنوع در سازمان دارد مشابهت دارد. عدالت از جمله الزامات هر نوع مشارکت اجتماعی است. استمرار حضور افراد در گروه‌ها به نحوه ادراک آنان از چگونگی و رعایت انصاف و عدالت بستگی دارد.

هرچه اعضای گروه یا سیستم اجتماعی، ادراک عادلانه از رفتار سیستم داشته باشند، تعهد بیشتری برای مشارکت و توسعه آن خواهند داشت. درک عدالت در سازمان، اصل اساسی برای کارکرد مؤثر سازمان‌ها و رضایت افراد است. بدون درک این عامل در سازمان‌ها، انگیزش افراد برای مدیران مشکل است. رفتارهای عادلانه با افراد، تعهد آنان را افزایش می‌دهد و تلاش‌های داوطلبانه آنان را برای نیل به اهداف دو چندان می‌کند. سازمان‌ها به منظور حفظ مشروعیت خود و بقا در محیط، باید قبول کنند که نقش و وظیفه عمومی و اجتماعی نیز دارند. این نقش اجتماعی از این اصل پذیرفته شده نشأت می‌گیرد که هر فردی در قبال رفتار خود مسئول و پاسخگو است و سازمان‌ها نیز از این مقوله مستثنی نیستند. سازمان‌ها با تدوین و شفاف سازی کدهای اخلاقی در سطح فردی، سازمانی و عمومی بر تعهد سازمانی و به تبع آن مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان تأثیر می‌گذارند. اگر سازمان‌ها نتوانند سیاست‌ها و رهنمودهای اخلاقی را تدوین و به کار بگیرند یا اطمینان نداشته باشند که کارکنان می‌دانند آنها چیستند و این رهنمودها را درک می‌کنند یا خیر، نمی‌توانند کارکنان را در قبال رفتار غیراخلاقی و مسئولیت پذیری اجتماعی شان پاسخگو بدانند. معیارهای (کدها) اخلاقی همچون نقشه‌های راهنمایی هستند که به اعضا یک سازمان کمک می‌کنند تا نقش‌های خود را به وضوح و روشنی کامل در جهت اهداف فردی، سازمانی و اجتماعی ایفا نمایند. اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی از جمله مباحثی است که امروزه سازمان‌ها جهت رعایت حقوق اقدار جامعه، محیط و طبیعت بایستی مدنظر داشته باشند. در واقع التزام به اخلاق و اصول حرفه‌ای از طریق تدوین، آموزش و اجرای کدهای اخلاقی، سرمایه اجتماعی و ارزشمندی است که موفقیت بلندمدت سازمان را تضمین می‌نماید.

پیشنهادهای کاربردی: - باتوجه به شرایط علی پژوهش پیشنهاد می‌شود به ابعاد عدالت سازمانی بویژه در برقراری عدالت توزیعی که به نتایج تخصیص (تخصیص حقوق، پاداش یا مجازات) مربوط می‌شود بسیار اهمیت داده شود. در این راستا رضایت از جبران خدمات عنصر کلیدی رضایت شغلی است و می‌تواند تأثیر مهمی بر روی رفتارهای کارکنان از جمله غیبت، جابجایی، عملکرد و رفتارهای سوء سازمانی داشته باشد. - باتوجه به شرایط علی پژوهش پیشنهاد می‌شود که کارفرما با همه تغییراتی که از نظر اقتصادی-اجتماعی خواهد افتاد، امنیت شغلی پرسنل را در آن مجموعه نگاه دارد. ایجاد حس امنیت برای کارکنان، یکی از بهترین راه‌ها برای جذب و حفظ استعدادهاست و کارکنان هم در شرایطی که احساس آرامش و امنیت داشته باشند بهتر عمل می‌کنند. حال این احساس چه طور به وجود می‌آید؟ بخش زیادی از آن از طریق ارتباط با تیم‌ها اتفاق می‌افتد. با این ارتباط می‌توانید حس وفاداری کارکنان را بیشتر کنید و در نتیجه میزان سخت‌کوشی آنها را بالا ببرید. - باتوجه به شرایط زمینه‌ای پیشنهاد می‌شود که به نیازها و توقعات ذینفعان مختلف جبران خدمات و ابعاد مختلف این موضوع توجه کند و براساس آن، برنامه و سبد بهینه‌ای طراحی گردد و در نهایت سیستم‌های مرتبط با آن در سازمان انتخاب و استقرار یابد.

¹ Strandberg

² Dirani

- باتوجه به شرایط زمینه‌ای پیشنهاد می‌شود در بازار کار امروز که به طور فزاینده‌ای رقابتی است، داشتن برند مثبت کارفرما بسیار حیاتی می‌باشد. بدون داشتن آن، استخدام و حفظ کارمندان عالی چالش‌برانگیز و هزینه‌بر می‌شود. برای پیشبرد کار خود به کارمندان با استعداد و مقید به رهبری نیاز است و بهترین راه برای یافتن آن‌ها این تصور است که شرکت مکانی عالی برای کار است. همه چیز، از بسته‌های حقوق و مزایای ارائه شده تا فرصت‌های پیشرفت، فرهنگ سازمان و رفتار آن با کارمندان می‌تواند بر تصویری که تلاش دارید از خود بر جای بگذارید تاثیر بسزایی داشته باشد.

- باتوجه به شرایط مداخله گر پیشنهاد می‌شود که نظام شایسته‌سالاری بطور نظام مندی استقرار یابد و پرسنل براساس لیاقت و شایستگی‌شان برگزیده شوند. برای تحقق اهداف در کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان افراد لایق و کاردان باید در رأس امور قرار گیرند. وجود نظام شایسته‌سالاری باعث قوام، مقبولیت و مشروعیت آن خواهد شد و از طرفی رضایت، بهره‌وری، کارایی و انگیزش منابع انسانی را ارتقا می‌بخشد.

- باتوجه به عوامل راهبردی، خشنودی کارکنان و کیفیت زندگی کاری، تأثیر مستقیمی بر کیفیت خدمت‌رسانی به مشتری دارد و اقدامات مربوط به سنجش کیفیت زندگی کاری، به تخصیص اثربخش و کارآمد منابع برای افزایش بهره‌وری و ثبات در محیط کاری کمک می‌کنند.

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از همه کسانی که در انجام هر چه بهتر این مطالعه سهیم داشتند، قدردانی می‌شود.



References

- Myunghye Mindy Jeon A, Seonjeong Lee (Ally) B, Miyoung J. (2020). Perceived corporate social responsibility and customers' behaviors in the ridesharing service industry. *International Journal of Hospitality Management*, 84, 102341.
- Taleghani Gh, Nargesian A, Gudarzi M. (2011). Investigating the effect of social capital on the social responsibility of organizations (case study: West General Tax Administration of Tehran Province). *Bimonthly Daneshwar Behavat*, No. 18 (1): 229-242.
- Pourali M R, Hejami M. (2014). Investigating the relationship between social responsibility disclosure and institutional ownership in companies listed on the Tehran Stock Exchange, *Management Accounting and Audit Quarterly*, 3(10): 135-150.
- Ardalan M R, Ghanbari S, Beheshti Rad R and Navidi P. (2015). The effect of social capital and social responsibility on organizational commitment (case study of employees of Razi University of Kermanshah). *Educational Measurement and Evaluation Quarterly*, 5(10): 109-132.
- Ghalawandi H, Kabiri A and Sultanzadeh V. (2014). The relationship between social responsibility and teamwork among employees of Urmia University. *Applied Sociology Quarterly*, No. 25 (1): 111-120.
- Haghighatian M. (2013). Investigating the effect of organizational socialization on employees' social responsibility (case study of Kermanshah Oil Company). *Journal of Applied Sociology*, 24(3).
- Tang Y, Mack D, Chen G. (2018). The differential effects of CEO narcissism and hubris on corporate social responsibility. *Strategic Management Journal*, 39(5): 1370-1387.
- Safran S P & Safran J S. (2019). "Classroom Context and Teachers Perceptions of Problem Behavior". *Journal of Education Psychology*. 77: 20-28.
- Aluchna M. (2010). Corporate social responsibility of the top ten: examples taken from the Warsaw Stock Exchange. *Social responsibility journal*; 6 (4): 611-626.
- Shakri A, Bhanshi A and Bustani H. (2017). Investigating the relationship between organizational social responsibility and employee loyalty: the mediating role of organizational citizenship behavior (case study: Isfahan University employees). *Human Resource Studies Quarterly*, 6(24): 108-89.
- Sultanzadeh V, Qalavandi H and Seyed Abbaszadeh M. (2015). Simple and combined relationships between organizational socialization and social responsibility (case study of employees of Urmia University), *New Approach Quarterly in Educational Management*, 6(1).
- Naveebrahim A R, Afzalabadi M H, Abdulahi B and Abbasian H. (2017). Designing an employer branding model in non-governmental public organizations. *Human resource management research quarterly of Imam Hossein University (AS)*, ninth year, number 9 (21): 71-95.
- Liu Y, Dai W, Liao M & Wei J. (2021). Social Status and Corporate Social Responsibility: Evidence from Chinese Privately Owned Firms. *Journal of Business Ethics*, 169, 651–672.

- Kashef H, Taqvai Yazdi M and Niazazri K. (2018). Designing an organizational transparency model in order to empower Islamic Azad University administrators. *Educational Leadership and Management Quarterly*, 12(44): 158-145.
- Akbari M, Azar A, Mehdi Haji Mohammadlou A and Al Taha H. (2019). Investigating the effect of corporate social responsibility on organizational citizenship behavior: the mediating role of job involvement, job satisfaction, and employee voice. *Scientific Quarterly Journal of Human Resource Studies*, 9(34): 1-24.
- Ghorbani M J, Faqihi A and Azizi Sh. (2020). The model of social responsibility of oil refining companies, by the method of mixed exploratory research. *Organizational Culture Management*, 18(55):1-26.
- Ramzan M, Amin M & Abbas M. (2021). How does corporate social responsibility affect financial performance, financial stability, and financial inclusion in the banking sector? Evidence from Pakistan. *Research in International Business and Finance*, 55: 1-9.
- Shamsoldini K, Nemati M and Askari M. (2022). Presenting a model to develop corporate social responsibility. *Journal of Accounting and Social Interest*, 12(44): 81-100.
- Rosley C and Eugnio P and Silva T. (2016). Corporate Social Responsibility: A Case Study in Subsidiaries from Brazil and China, *Journal of Technology Management and Innovation* 10(3).



Designing the Social Responsibility Model of the Intellectual Development Center for Children and Teenagers

Zeinab Elahinezhad¹

Samere Shojaei²

Mahmoudreza Cheragali³

Mahmoudreza Mostaghimi⁴

Abstract

Purpose: The purpose of this research was to design a social responsibility model for the center of intellectual education for children and adolescents.

Methodology: In terms of the purpose of this research, it is applied-developmental and is placed in the group of mixed research. The statistical population in this research had two parts; in the qualitative part of the statistical population, there were managers and social responsibility experts of the Social Security Organization. In the qualitative phase, interviews were conducted with 11 academic experts and 14 government managers. In a small part of the simple random sampling method, 124 managers and specialists of the intellectual development center for children and adolescents of the country were selected as samples. In this research, semi-structured interviews with experts were used in the qualitative part. During the interview, all the comments of the interviewees were recorded and stored, and their comments were converted into text along with the researcher's observations and impressions. After reaching the saturation point in the comments provided by the interviewees, the primary data was given to MAXQDA version 10 software and with the help of this software; primary codes were created and then based on the secondary coding rule.

Findings: By analyzing the interviews in the first stage, 340 primary codes were obtained and 21 central codes were extracted in selective coding. According to the model in the current research, it seems that the components of participation and interaction and identification of opportunities and possibilities as causal factors based on the data theory of the foundation on transparency and organizational justice, as well as the quality of life and helping to preserve resources are effective and from this The way affects public welfare and job security. The results of the model still show that the components of public welfare and job security cause social responsibility. Based on the indicators obtained in this research and according to the weight obtained in the coding stages, the indicators of attention to the needs of employees and society, promoting well-being Compliance with ethical issues, professional training for welfare, protection of rights and benefits, protection of the environment, equal access to job training, fight against gender and ethnic discrimination, creation of labor justice based on existing laws, rightful rights and benefits For employees, consultation and cooperation among family members, favorable social relations, existing gap, improvement of relations between employer and employees, were able to assign the most weight to themselves.

Conclusion: Based on the findings of the research, the concepts of recruitment of human resources, organizational justice and the social consequences of the social responsibility of the employer have the highest frequency and the value of the determining factor of the core code of legality is higher than other core codes.

Keywords: Employer's Social Responsibility, Applicant Entry, Organizational Justice, Recruitment of Human Resources

¹ PhD student, Department of Public Administration, Faculty of Management, Aliabad Katul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katul, Iran Z.elahi920@gmail.com

² Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management, Aliabad Katul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katul, Iran (corresponding author). Shojaei@aliabadiu.ac.ir

³ Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management, Aliabad Katul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katul, Iran. M.cheraghali@gu.ac.ir

⁴ Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management, Aliabad Katul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katul, Iran. M-r-mostaghimi@yahoo.com