

طراحی مدل مسئولیت سازمانی با تأکید بر بهبود شرایط کاری زنان شاغل

(مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی استان سمنان)*

سکینه نوری نسب^{**}، سید محمدزرگر^{***}، احتشام رشیدی^{****}

چکیده

امروزه، تعداد زنان شاغل در سازمان‌ها به شدت افزایش یافته و آنها نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت بسیاری از سازمان‌ها ایفا می‌کنند. با این وجود، هنوز شرایط سازمان‌ها برای فعالیت زنان شرایط مطلوبی ندارد و آنها نتوانسته‌اند نسبت به ایفای مسئولیت خود در قبال این قشر از جامعه موفق باشند. از این رو، هدف پژوهش طراحی مدل مسئولیت سازمانی با تأکید بر بهبود شرایط کاری زنان شاغل است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی-توسعه‌ای و به لحاظ روش‌شناسی از نوع پژوهش ترکیبی محسوب می‌شود. در مرحله کیفی، از مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان و تکنیک تحلیل مضمون برای طراحی مدل استفاده شد. بدین منظور با ۲۰ نفر از خبرگان که با روش هدفمند مبتنی بر معیار انتخاب شدند، مصاحبه به عمل آمد. در بخش کمی نیز با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS به اعتبارسنجی الگوی ایجاد شده پرداخته شد. بدین منظور با ابزار پرسشنامه از ۸۹ نفر از کارمندان زن در سازمان جهاد کشاورزی در استان سمنان نظرخواهی شد. در بخش کیفی، پنج دسته متغیر شامل مسئولیت سازمانی، راهبردها و اقدامات، پیش‌آیندها، عوامل تعدیل‌گر و پیامدها شناسایی گردید و در یافته‌های کمی، کلیه عوامل شناسایی شده و مدل تأیید شد. همچنین، مقدار ضریب تعیین محاسبه شده برای مسئولیت سازمانی مقدار ۰/۷۸۵ و برای متغیر پیامدها ۰/۷۱۹ است. در نهایت نتایج پژوهش نشان داد که مسئولیت سازمانی برای بهبود شرایط کاری زنان دارای ابعاد چندگانه شامل اخلاقی، دینی و شرعی، نوع‌دوستانه، قانونی، شغلی و اصول و قواعد سازمانی است و مجموعه‌ای از معیارهای انسانی و سازمانی را در برمی‌گیرد.

واژگان کلیدی

مسئولیت سازمانی، زنان شاغل، سازمان جهاد کشاورزی، تحلیل مضمون.

*. این مقاله، برگرفته از رساله دکتری با عنوان «طراحی مدل مسئولیت اجتماعی سازمان با تأکید بر زنان شاغل» در دانشگاه «آزاد اسلامی» واحد سمنان است.

**. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، سمنان، ایران (noorinasab.85@gmail.com)

***. دانشیار، گروه مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان، سمنان، ایران (نویسنده مسئول)

(m.zargar@semnaniau.ac.ir)

****. استادیار، گروه مدیریت رسانه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان، سمنان، ایران (ehtasham.rashidi@gmail.com)

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۰۶

۱. مقدمه و بیان مسئله

امروزه، فشار از طرف ذی‌نفعان اصلی، شرکت‌ها را به تصمیم‌گیری برای بهبود عملکرد اجتماعی خود، به عنوان راهی برای دستیابی به مشروعیت و اعتبار بیشتر نزد گروه‌های ذی‌نفع سوق داده است (Garcia-Sanchez & et al, 2018). از طرفی، امروزه زنان به‌طور مستقیم و غیرمستقیم در چرخش فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی، علمی، فرهنگی و سیاسی مشارکت دارند؛ اما متأسفانه هیچ شناخت واقعی از عملکرد آنها وجود ندارد (Hossen, 2018) و لازم است خدمات ارزشمند و ناشناخته زنان و پیشرفت‌های چشمگیر آنها در جنبه‌های مختلف در فرآیند تحول مورد ارزیابی مجدد قرار گیرد (Lee & et al, 2020). با برنامه‌ریزی استراتژیک و ترسیم نقش زنان در توسعه، می‌توان این باور را پرورش داد که می‌توان از این قدرت عظیم جامعه در آینده‌ای نه چندان دور به اندازه کافی بهره‌برداری کرد (Bisht, 2021). از این رو، با توجه به اینکه یکی از ذی‌نفعان کلیدی سازمان‌های امروزی زنان شاغل هستند، سازمان‌ها باید مسئولیت‌های خود را در قبال آنها رعایت کنند (Taylor & et al, 2022). یکی از رایج‌ترین مشکلاتی که زنان در کارهای مسئولانه و مهم با آن روبه‌رو می‌شوند این است که چگونه افراد بین مسئولیت‌های خانوادگی و کار سخت، دقیق و کسل‌کننده تعادل برقرار می‌کنند (Ekta & Sharma, 2019). زنان شاغل اغلب خسته هستند. خستگی جسمی و روحی و در مقابل این همه سختی در نتیجه فعالیت آنها در خانه پاداشی ندارد، بلکه همیشه منتظر هیجان اعضای خانواده است (Al Araji, 2020). همچنین، انتظارات نقش جنسیتی نشان می‌دهد که زنان مهربان، دوستانه و جامعه محور هستند. با این حال، در یک سازمان، این ویژگی‌ها اغلب توانایی زنان را برای تلقی نقش شایسته و توانا تضعیف می‌کنند. برعکس، اگر زنان با نشان دادن رقابت‌پذیری، سرسختی یا قاطعیت، انتظارات جنسیتی را زیر پا بگذارند، اغلب منفی ارزیابی می‌شوند (O'Neill & O'Reilly, 2011).

برودبنت^۱ (۲۰۱۶) پیشنهاد کرده است که زنان «از نظر قدرت نسبی و پاداش‌های اقتصادی تابع هستند». آنها اغلب به عنوان کارکنان پشتیبانی و همراه در نظر گرفته می‌شوند و این عناصر به مسائل ساختاری‌تری منجر می‌شوند که باعث تبعیض مستقیم می‌گردد. از دیدگاهی مشابه استدلال می‌شود که حتی اگر زنان عملکرد بهتری از هم‌تایان مرد خود دارند، به دلیل سوگیری اغلب از ترفیع به پست‌های مدیریتی کنار گذاشته می‌شوند (Siboni & et al, 2016).

مسئولیت‌پذیری سازمانی در قبال ذی‌نفعان به عنوان یک منبع ضروری برای ایجاد و حفظ مزیت رقابتی مطرح است (Shabbir, 2018). همچنین، کووان و گوزمن دریافتند که اقدامات خوب در زمینه مسئولیت‌پذیری سازمانی می‌تواند عملکرد شرکت‌ها را بهبود بخشد (Cowan & Guzman, 2020). مفهوم مسئولیت سازمانی، الزام می‌کند که سازمان‌ها یک محیط کاری امن ایجاد کنند که به تنوع توجه داشته باشد و توزیع عادلانه سود در سازمان را به شیوه‌ای اخلاقی تشویق کند (Zulfiqar & et al, 2019). البته، ایجاد رابطه بین جنسیت و مسئولیت سازمانی پیچیده است (Kakabadse & et al, 2015). زنان بیش از مردان به مسئولیت‌های سازمانی توجه دارند (Yang & et al, 2019). ژانگ^۱ و همکاران (۲۰۱۳) اذعان کردند که مدیران زن معمولاً فعالیت‌های بشردوستانه و اجتماعی جامعه را تسهیل می‌کنند و تصویر خوبی برای سهامداران شرکت ایجاد می‌کنند. زنان ممکن است عمیقاً در فعالیت‌های اجتماعی مسئولیت‌پذیر باشند در حالی که مردان بیشتر به مسائل اقتصادی علاقه‌مند هستند (Yarram & Adapa, 2021). شرکت‌هایی که زنان در نقش‌های رهبری حضور دارند، ممکن است بیشتر بر ذی‌نفعان و منافع آنها تمرکز کنند که منجر به بهبود در ابتکارات و نتایج مسئولیت اجتماعی سازمان می‌شود (Yarram & Adapa, 2021). همچنین، زنان در مقایسه با مردان تمایل بیشتری به مسئولیت اجتماعی سازمان نشان می‌دهند. این عزم و تعهد ممکن است منجر به تمرکز بیشتر زنان بر مسئولیت اجتماعی سازمان در سازمان‌هایی شود که در آن مشارکت دارند (Taylor & et al, 2022).

مشارکت اجتماعی زنان در عرصه‌های مختلف در ایران در دهه‌های گذشته رو به افزایش بوده است. یکی از مهم‌ترین حوزه‌های این دگرگونی‌های اقتصادی و اجتماعی، حضور و مشارکت زنان در سازمان‌ها و نظام دیوان‌سالاری است (نقدی و ترکمان، ۱۳۹۶). با وجود این که در سال‌های اخیر پیشرفت‌های محسوسی در زمینه تحصیلات و مشارکت‌های اجتماعی زنان در کشور ایران حاصل شده است، زنان نتوانسته‌اند سهم شایسته‌ای از پست‌های عالی سازمانی را به خود اختصاص دهند و تعداد زنان در پست‌های عالی در سازمان‌های دولتی جامعه ما بسیار اندک است (بوستانی و همکاران، ۱۴۰۱). طی ۲۰ سال اخیر، نرخ مشارکت زنان ۷۶ درصد افزایش یافته و همچنین تعداد زنان دارای تحصیلات دانشگاهی در همین دوره ۱۲ برابر شده است. در مقایسه با مقیاس‌های جهانی، نرخ مشارکت زنان در سال ۲۰۱۸ در کشورهای توسعه‌یافته‌ای مثل ژاپن، نروژ و کانادا حدود ۵۰

تا ۶۰ درصد و در ترکیه ۳۳/۵ درصد است، در حالی که در ایران این عدد ۱۶/۸ تخمین زده شده است (مرکز آمار و اطلاعات راهبردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۹۸).

امروزه، حضور زنان در محیط‌های کاری پررنگ است و هرچقدر به جلوتر می‌رویم نقش زنان در محیط‌های سازمانی تأثیرگذارتر می‌شود. با توجه به حضور و فعالیت روزافزون زنان در محیط‌های سازمانی، توجه به مباحث مسئولیت سازمانی در ارتباط با زنان باعث می‌شود که شرایط کاری مطلوب‌تر و همچنین رضایت بیشتری برای کارکنان زن فراهم شود و در نتیجه آنها عملکرد بهتر و بهره‌وری بالاتری از خود نشان دهند و در نتیجه سازمان‌های دولتی بتوانند از یک قسمت مهم از سرمایه‌های انسانی خود (خانم‌ها) به شکل مطلوبی استفاده کنند. با رشد روزافزون نقش آفرینی زنان، نیاز است مباحث مسئولیت سازمان در قبال زنان به شکل جدی‌تری پیگیری شود و با توجه به اینکه مبانی علمی در این زمینه محدود است، ضرورت دارد الگویی کاربردی برای سازمان‌های دولتی توسعه یابد. از طرفی، شرایط و فضای اجتماعی و فرهنگی کشور و نیز محیط سازمان‌های دولتی دارای ویژگی‌های خاص و ویژه‌ای است. از آنجا که با توجه به بررسی‌های صورت گرفته تاکنون در پژوهش‌های داخلی و خارجی به بررسی مسئولیت سازمانی سازمان چه از نظر اقتصادی، چه از نظر اخلاقی و... در قبال زنان شاغل کمتر توجه شده است، ضرورت دارد الگویی بومی برای سازمان‌های دولتی برای مسئولیت سازمانی با تأکید بر بهبود شرایط کاری زنان شاغل طراحی گردد؛ بنابراین این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که: مدل مسئولیت سازمان با تأکید بر بهبود شرایط کاری زنان شاغل چگونه است؟

۱۲۶

۲. پیشینه پژوهش

موضوع مسئولیت سازمانی در ارتباط با زنان در تعدادی از پژوهش‌های داخلی و خارجی بررسی شده است. یافته‌های پژوهش بشیری‌منش و همکاران (۱۴۰۱) نشان داد که حضور مدیران زن در هیئت‌مدیره تأثیر مستقیم و معناداری بر ایفای مسئولیت اجتماعی داخلی و خارجی شرکت‌ها و میزان افشای عملکرد اجتماعی دارد. در نتیجه حضور زنان به عنوان یکی از سازوکارهای حاکمیت سازمان منجر به ایفای بهتر مسئولیت اجتماعی و افزایش میزان افشای اطلاعات می‌گردد. نتایج پژوهش چشمه‌قصابانی و همکاران (۱۴۰۰) نیز گویای آن است که شکاف جنسیتی دستمزد به صورت فزونی میانگین دستمزد مردان نسبت به زنان در بازار کار ایران وجود دارد. بر اساس نتایج پژوهش دهقان و همکاران (۱۳۹۹) نیز، عوامل اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و قانونی، سازمانی، شخصیتی و فردی در ایجاد تبعیض جنسیتی در سازمان‌های ورزشی مؤثر می‌باشند. بر اساس

یافته‌های پژوهش عباسی و همکاران (۱۳۹۹)، مؤلفه‌های تعهد به اجرای قوانین مربوط به زنان، فرصت‌های برابر در ارائه تسهیلات و مزایا برای زنان، ایجاد محیط حمایتی، فرصت‌های مرخصی، ایجاد محیط حمایتی رفتارهای مبتنی بر عدالت با زنان و فرصت‌های آموزشی برابر به عنوان انتظارهای زنان از سازمان‌های دولتی شناسایی شدند. همچنین، بر اساس یافته‌ها میزان رضایت کارکنان زن نسبت به رفتارهای مبتنی بر عدالت با زنان، فرصت‌های برابر در ارائه تسهیلات و مزایا برای زنان، ایجاد محیط حمایتی پایین‌تر از حد متوسط است. یافته‌های مطالعه قائمی و میگون‌پروری (۱۳۹۸) نیز نشان داد که بین میزان مسئولیت‌پذیری سازمانی با متغیرهای جنسیت و تحصیلات تفاوت معناداری وجود دارد. به‌طوری‌که میزان گرایش زنان به مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیشتر از مردان است. حیدری و همکاران (۱۳۹۷) نیز در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که موانع مشارکت زنان در عرصه تصمیم‌گیری سیاسی و مدیریتی مربوط به عوامل مختلف ساختاری و فرهنگی است. نتایج پژوهش تیلور و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد که زنان بیشتر از مردان احساسات مرتبط با بی‌ارزشی و فشار را در محل کار تجربه می‌کنند و پست سازمانی، رابطه بین جنسیت و هیجانات را تعدیل می‌کند. البته، برخی از فشارها تا حدی به دلیل تقاضاهای عاطفی شغلی است که بر اساس پست سازمانی و نسبت زنان شاغل در یک صنعت متفاوت است (Taylor & et al, 2022). هیون و همکاران (۲۰۲۲) نیز در پژوهش خود نشان دادند که افزایش مشارکت زنان در مدیریت اجرایی توجه بیشتری را به رفع نگرانی‌های مسئولیت اجتماعی سازمان جلب می‌کند (Hyun & et al, 2022). گوپتا و سریواستاوا (۲۰۲۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که در بین زنان شاغل رابطه مثبت و معنادار بین تعارض کار-زندگی با فرسودگی شغلی وجود دارد و تعارض کار-زندگی هم با حمایت خانواده و هم با حمایت سازمانی ارتباط منفی دارد (Gupta & Srivastava, 2021). یافته‌های پژوهش یارام و آداپا (۲۰۲۱) نشان داد که شرکت‌هایی که تعادل جنسیتی را بهبود بخشیده‌اند، فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی سازمان مثبت بیشتری را انجام می‌دهند و فعالیت‌های منفی یا بحث‌انگیز که مانع مسئولیت اجتماعی سازمان می‌شوند را کاهش می‌دهند (Yarram & Adapa, 2021). لیاو و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی رابطه بین ویژگی‌های هیئت‌مدیره و نیازهای تضمین مسئولیت اجتماعی را بررسی کردند. نتایج نشان داد که بین انجام داوطلبانه ضمانت‌های مسئولیت اجتماعی و سهم زنان در هیئت‌مدیره رابطه مثبت وجود دارد (Liao & et al, 2018). همچنین، نتایج فارادینا و هلیم (۲۰۱۶) در بین زنان در اندونزی گویای آن است که تقاضای بیش از حد مسئولیت‌های کاری و خانوادگی باعث می‌شود که افراد دچار عدم تعادل در نقش و همچنین کاهش عملکرد مانند تعهد سازمانی شوند (Farradinna & Halim, 2016).

نتایج بررسی مبانی نظری و پژوهش‌های پیشین نشان داد که اگرچه موضوع مسئولیت سازمانی در پژوهش‌های متعددی مطرح شده است، اما تاکنون پژوهش مستقلی به موضوع مسئولیت سازمان با تأکید بر بهبود شرایط کاری زنان شاغل نپرداخته و از این رو، در این زمینه خلأ پژوهشی مشهودی وجود دارد. از طرفی، نتایج بررسی‌ها نشان داد که در پژوهش‌های موجود در زمینه مسئولیت سازمانی، در مواردی به مؤلفه‌هایی چون عدالت جنسیتی اشاره شده و این نشان از آن دارد که مباحث مسئولیت‌پذیری سازمانی با مسائل ارتباط با زنان پیوند نزدیکی دارد، اما متأسفانه این شناخت و آگاهی به دلیل عدم انجام پژوهش‌های مستقل در این زمینه محدود است. لذا پژوهش پیش رو درصدد ارائه مدل جامع مسئولیت سازمانی با تأکید بر بهبود شرایط کاری زنان شاغل است. به منظور پرکردن خلأ پژوهشی موجود در زمینه مسئولیت سازمانی با تأکید بر بهبود شرایط کاری زنان شاغل و ارائه مدل، از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان و تکنیک تحلیل مضمون تکمیل استفاده گردید.

۳. مبانی نظری

مسئولیت‌پذیری سازمانی به اقدامات و سیاست‌های یک شرکت در پاسخ به نیازهای ذی‌نفعان مختلف مانند کارکنان، جامعه و محیط‌زیست و همچنین از جمله حاکمیت اخلاقی و شفافیت اطلاعات اشاره دارد (Perez, & Rodriguez- Ariza, 2020). اکثر تئوری‌های مسئولیت سازمانی بر چهار جنبه اصلی تمرکز دارند که عبارت‌اند از: دستیابی به اهدافی که سودهای بلندمدت ایجاد می‌کند، استفاده مسئولانه از قدرت تجاری، ادغام خواسته‌های اجتماعی و کمک به یک جامعه خوب با انجام کاری که از نظر اخلاقی صحیح است (Khamis & Ismail, 2022). از طرفی، درک مسئولیت سازمانی از ایجاد سود به طیف گسترده‌تری از مسئولیت‌ها از جمله ایجاد ارزش‌های مشترک تکامل یافته است (Feng & et al, 2018). با هدایت تئوری ذی‌نفعان، به عنوان یک ابزار مدیریت استراتژیک، مسئولیت سازمانی به عنوان مکانیزمی از شرکت‌ها برای مدیریت انواع ذی‌نفعان مورد استفاده قرار می‌گیرد که می‌توانند به طور قابل توجهی بر شرکت‌ها برای انجام عملیات تجاری خود در جامعه تأثیر بگذارند (Cuesta-Valino & et al, 2019). همچنین با طیف کاملی از ذی‌نفعان، مهم‌ترین ذی‌نفعان برای شرکت‌ها کارکنان (یک گروه ذی‌نفعان داخلی) و مشتریان و جوامع (دو گروه متمایز ذی‌نفعان خارجی) هستند (Brulhart & et al, 2019). در میان ذی‌نفعان درگیر در مسئولیت اجتماعی سازمانی، کارکنان، سهامداران، مدیران، مصرف‌کنندگان، سازمان‌های غیردولتی، دولت‌ها، اکوسیستم‌ها، تأمین‌کنندگان و جوامع هستند (Font & Lynes, 2018).

مسئولیت سازمانی کارمند محور^۱، به عنوان تلاش سازمانی برای پذیرش و مدیریت تنوع و فراگیری در محیط کار تعریف می‌شود (Pfajfar & et al, 2022). شرکت‌ها از حدود دو دهه پیش تنوع و فراگیری را پذیرفتند؛ روندی که توسط جنبش‌های اجتماعی اخیر (مانند برابری نژادی) شتاب گرفت. تنوع به تفاوت‌های درون واحدهای اجتماعی اشاره دارد (Storr, 2021)؛ بنابراین، تفاوت‌های آشکار در جامعه گسترده‌تر باید در بین کارکنان شرکت‌ها منعکس شود. فراگیری به تصدیق و استفاده از تفاوت‌های فردی در فرهنگ و محیط کاری شرکت‌ها اشاره دارد. بر این اساس، افرادی که تنوع را تجسم می‌کنند، در درون سازمان‌ها قرار می‌گیرند و متعاقباً عملکرد آنها افزایش می‌یابد (Storr, 2021). به طور خلاصه، تنوع در سازمان‌ها از طریق نمایندگی ذی‌نفعان با طیفی از شباهت‌ها و تفاوت‌ها قابل مشاهده است. ادغام تنوع در فرآیندهای کاری (به عنوان مثال، رفتار منصفانه با همه ذی‌نفعان، ابتکار عمل مثبت و نمایندگی گروه‌های جمعیتی مختلف در داخل و خارج از سازمان) یادگیری، رشد، نوآوری، خلاقیت و انعطاف‌پذیری سازمانی را افزایش می‌دهد (Khamis & Ismail, 2022). همچنین، مدیریت تنوع و فراگیری منجر به شادی در محل کار می‌شود که خلق‌وخوی مثبت و رفتار اجتماعی را افزایش می‌دهد (Mousa & et al, 2020).

یافته‌های تجربی نشان می‌دهند که بر اساس نظریه تبادل اجتماعی (Emerson, 1976)، مسئولیت سازمانی در قبال کارکنان بر رفتارهای متقابل کارکنان مؤثر است و ممکن است عملکرد بازار سهام را با جذب، ایجاد انگیزه و حفظ کارکنان بهبود بخشد. پارک و همکاران (۲۰۱۷) یک رابطه U شکل معکوس بین اقدامات منابع انسانی غیرمسئولانه (مانند دستمزد ناعادلانه، اخراج و اضافه‌کاری بدون حقوق) و ریسک‌های غیرسیستماتیک شرکت را شناسایی کردند (Park & et al, 2017). لی و همکاران (۲۰۱۶) همچنین دریافتند که ضایع شدن حقوق کارکنان مشارکت شغلی و عملکرد پیشگیرانه خدمات مشتری را کاهش می‌دهد (Lee & et al, 2016). اگر یک سازمان سطح وسیعی از مسئولیت‌پذیری را نسبت به کارمندان در نظر نگیرد، امکان ندارد آنها بتوانند نسبت به مشتریان و جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کنند، مسئولیت‌پذیر باشند (Tziner, 2013).

اخیراً، مائو و همکاران (۲۰۲۰) به این نتیجه رسیدند که فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری سازمانی می‌تواند سرمایه روان‌شناختی کارکنان را از نظر خودکارآمدی، امید، انعطاف‌پذیری و خوش‌بینی در طول همه‌گیری کووید ۱۹ بهبود بخشد. تعهد سازمانی به رفاه کارکنان، اعتماد به نفس آنها را افزایش می‌دهد، آنها را برای تحمل سختی‌ها تشویق می‌کند و انعطاف‌پذیری در سختی‌ها را

توسعه می‌دهد، عملکرد سالم شرکت‌ها را تضمین می‌کند و احتمالاً اعتماد سرمایه‌گذاران را تقویت می‌کند (Mao & et al, 2020). در این میان دو دیدگاه پژوهشی توسعه، بر جنسیت و مسئولیت سازمانی تمرکز دارد. دیدگاه اول، به نابرابری جنسیتی در شرکت‌ها و نحوه از میان بردن این شکاف با استفاده از توسعه مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌پردازد (Braun, 2010). دیدگاه دوم، به نقش زنان در هیئت‌مدیره می‌پردازد. این دیدگاه پژوهشی درمی‌یابد، زمانی که زنان بیشتری در هیئت‌مدیره باشند، شرکت به توسعه ابتکارات گسترده‌تری از مسئولیت‌پذیری اجتماعی گرایش می‌یابد (Soares & et al, 2011).

نتایج بررسی مبانی نظری و پژوهش‌های پیشین نشان داد که اگرچه موضوع مسئولیت سازمانی در پژوهش‌های متعددی مطرح شده، اما تاکنون پژوهش مستقلی به موضوع مسئولیت سازمانی با تأکید بر زنان نپرداخته است و از این رو، در این زمینه خلأ پژوهشی مشهودی وجود دارد. از طرفی، نتایج بررسی‌ها نشان داد که در پژوهش‌های موجود در زمینه مسئولیت سازمانی، در مواردی به مؤلفه‌هایی چون عدالت جنسیتی اشاره شده و این نشان از آن دارد که مباحث مسئولیت سازمانی، با مسائل زنان در محیط کار پیوند نزدیکی دارد، اما متأسفانه این شناخت و آگاهی به دلیل عدم انجام پژوهش‌های مستقل در این زمینه محدود است. در مجموع، بر اساس مرور ادبیات و پژوهش‌های پیشین، می‌توان نتیجه گرفت که پژوهش‌های موجود در پرداختن به بحث مسئولیت سازمانی با تأکید بر زنان ناقص و پر از ابهام و سؤالات بی‌پاسخ است و این پژوهش در نظر دارد در این راستا گام بردارد.

۴. روش پژوهش

پژوهش حاضر یک پژوهش توسعه‌ای و کاربردی است که به دنبال طراحی مدل مسئولیت سازمانی با تأکید بر بهبود شرایط کاری زنان شاغل است و این مهم منجر به درک بهتر موضوع، افزایش دانش در این زمینه و ارائه راهکارهایی در جهت تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی‌های آتی خواهد شد. از لحاظ روش پژوهش، طرح‌های پژوهش آمیخته را می‌توان به سه دسته تقسیم کرد: الف- طرح‌های پژوهش آمیخته به هم تنیده، ب- طرح‌های پژوهش آمیخته تشریحی، ج- طرح‌های پژوهش آمیخته اکتشافی که این پژوهش از نوع پژوهش‌های آمیخته اکتشافی محسوب می‌شود. در طرح‌های پژوهش آمیخته اکتشافی، پژوهشگر درصدد زمینه‌یابی درباره «موقعیت نامعین» است. برای این منظور ابتدا به گردآوری داده‌های کیفی می‌پردازد که انجام این مرحله او را به توصیف جنبه‌های بی‌شماری از پدیده هدایت می‌کند. سپس با استفاده از این شناسایی اولیه،

امکان صورت‌بندی فرضیه (هایی) درباره بروز پدیده مورد مطالعه فراهم می‌شود. پس از آن، در مرحله بعدی پژوهشگر می‌تواند از طریق گردآوری داده‌های کمی، فرضیه (ها) را مورد آزمون قرار دهد (بازرگان هرندی، ۱۳۸۷). از آنجا که هدف پژوهش حاضر طراحی مدل مسئولیت سازمانی با تأکید بر بهبود شرایط کاری زنان شاغل بوده است، در دو بخش اصلی، طراحی و ارزیابی مدل با رویکرد ترکیبی یا آمیخته انجام شده است.

در بخش اول این پژوهش به منظور طراحی مدل از روش تحلیل مضمون که یک رویکرد کیفی است استفاده شد. در بخش دوم، مدل به‌دست‌آمده از داده‌های کیفی با روش پیمایشی مورد سنجش قرار گرفت و سپس با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری^۱، مورد آزمون و ارزیابی و اعتبارسنجی قرار گرفت. لذا یک روش کیفی - کمی برای انجام این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت که در فلوچارت زیر، گام‌های پژوهش به تفکیک مراحل کمی و کیفی قابل ملاحظه است.



شکل ۱. مراحل انجام پژوهش

در گام کیفی پژوهش از تکنیک تحلیل مضمون و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان استفاده شد. مشارکت کنندگان در مصاحبه‌ها شامل ۲۰ نفر از خبرگان دانشگاهی و خبرگان سازمان‌های دولتی بودند که با روش هدفمند مبتنی بر معیار انتخاب شدند و انجام مصاحبه‌ها با آنها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه پیدا کرد. شرایط انتخاب خبرگان دانشگاهی داشتن حداقل یک پژوهش در حوزه موضوع پژوهش، مدرک دکتری و تحصیل در زمینه‌های مرتبط با موضوع پژوهش بود. همچنین، شرایط انتخاب خبرگان اجرایی شامل مواردی از قبیل حداقل ۵ سال سابقه کاری در مشاغل مدیریتی، داشتن مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر و آشنایی با موضوع پژوهش بود. سؤالات مصاحبه‌ها بر اساس خلأ پژوهشی موجود و با مشورت با استادان راهنما و مشاور، تهیه شد که شامل موارد زیر است:

۱. از دیدگاه شما، جایگاه زنان در محیط‌های کاری چگونه است؟
 ۲. از دیدگاه شما، آیا در محیط‌های کاری شرایط مطلوبی برای زنان وجود دارد؟
 ۳. به نظر شما، زنان در محیط‌های کاری و سازمانی با چه مسائلی روبه‌رو هستند؟
 ۴. از دیدگاه شما، مسئولیت سازمان برای بهبود شرایط کاری زنان شاغل چه ابعادی را شامل می‌شود؟
 ۵. به نظر شما، سازمان‌ها با انجام چه اقداماتی می‌توانند شرایط زنان در محیط‌های سازمانی را بهبود دهند؟
 ۶. به نظر شما، زنان شاغل خودشان چگونه می‌توانند جایگاه خود در سازمان‌ها را بهبود دهند؟
 ۷. به نظر شما، چه عواملی بر مسئولیت اجتماعی نسبت به زنان شاغل در محیط‌های سازمانی مؤثر است؟
 ۸. به نظر شما، مسئولیت اجتماعی نسبت به زنان شاغل چه نتایجی به همراه دارد؟
- در گام دوم و کمی پژوهش، برای تأیید اعتبار مدل از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. پیش از انجام محاسبات، کفایت حجم نمونه با بهره‌گیری از شاخص KMO و آزمون بارتلت و ضمناً، نرمال بودن داده‌ها با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بررسی شد که بر اساس نتایج حجم نمونه کافی بوده و داده‌ها برای انجام محاسبات قابل قبول بود. همچنین، جامعه آماری شامل تعداد ۱۱۲ نفر از مدیران و کارشناسان زن شاغل در سازمان جهاد کشاورزی استان سمنان بودند که حجم نمونه با روش کوکران ۸۷ نفر محاسبه گردید و از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. مقدار پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ مقدار ۰/۸۱۷ محاسبه شد که مقداری قابل قبول است. مشخصات افراد نمونه آماری در جدول ۱ قابل مشاهده است.

جدول ۱. مشخصات افراد نمونه

عنوان	تعداد
مدرک تحصیلی	
دکتر	۱۲
کارشناسی ارشد	۴۵
کارشناسی	۳۰
سابقه کاری	
بین ۲۰ تا ۳۰ سال	۲۸
بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۳۵
زیر ۱۰ سال	۲۶

در خصوص روایی در پژوهش کیفی مریام (۲۰۰۹) روایی درونی را چگونگی انطباق یافته‌های پژوهش بر واقعیات تعریف کرده است و برای تقویت اعتبار درونی پژوهش کیفی به روش کثرت‌گرایی^۱ و روش بررسی توسط اعضا^۲ تأکید کرده است. لذا در این پژوهش بدین منظور، نتایج تحلیل مضمون توسط سه نفر از خبرگان مشارکت‌کننده‌ها در مصاحبه‌ها بررسی گردید و نتایج آنها تأیید شد. همچنین، یافته‌های تحلیل مضمون با پژوهش‌های پیشین تطبیق داده شد که نتایج نشان از هم‌راستایی بین آنها داشت.

به منظور بررسی قابلیت اعتماد نتایج پژوهش حاضر نیز از ضریب توافق درصدی^۳ یا سنجش رابطه خام^۴ که همخوانی بسیاری با روش سنجش پایایی باز آزمایی یا آزمون-آزمون مجدد^۵ (در پژوهش‌های کمی) دارد، از فرمول $PAO = 2M / (n1 + n2)$ استفاده گردید، که در این فرمول: PAO^6 درصد توافق مشاهده‌شده (ضریب پایایی)؛ M تعداد توافق در دو مرحله کدگذاری؛ $n1$ تعداد واحدهای کدگذاری شده در مرحله اول و $n2$ تعداد واحدهای کدگذاری شده در مرحله دوم است. قابلیت اعتماد یا پایایی نتایج پژوهش در جدول ۶ نشان داده است. همان‌طور که در

1. triangulation
2. member checks
3. Raw Percent Agreement
4. Crude Association
5. Test-retest method
6. Percentage of Agreement Observation (POA)

جدول ملاحظه می‌شود، میانگین کدها در مرحله اول ۲۰/۵، میانگین کدها در مرحله دوم ۲۳/۲۵، میانگین توافقات ۱۹/۵، میانگین عدم توافقات ۳/۷۵ و پایایی کل ۸۹ درصد است که با توجه به اینکه بالاتر از ۷۰ درصد است، پایایی تأیید شد.

جدول ۶. قابلیت اعتماد یا پایایی نتایج پژوهش

مصاحبه	تعداد کد در مرحله اول	تعداد کد در مرحله دوم	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	درصد پایایی
۱	۲۷	۳۱	۲۶	۵	۸۹
۲	۲۰	۲۲	۱۸	۴	۸۵
۳	۱۸	۱۹	۱۷	۲	۹۲
۴	۱۷	۲۱	۱۷	۴	۸۹
کل	۲۰/۵	۲۳/۲۵	۱۹/۵	۳/۷۵	۸۹

۵. یافته‌های پژوهش

۱۳۴

در این پژوهش، به منظور گردآوری داده‌ها برای طراحی مدل در روش کیفی از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و برای استخراج داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شد. گام‌های طی شده به منظور طراحی مدل بر اساس روش ارائه شده و پنج مرحله‌ای توسط براون و کلارک انجام شد (Braun & Clarck, 2006). در ادامه بخشی از متن مصاحبه و کدهای استخراج شده در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. مصاحبه‌ها و کدهای شناسایی شده

کد شناسایی شده	متن مصاحبه
عدالت جنسیتی	«زنان اکثراً در محیط‌های کاری ادعا می‌کنند که نسبت به آنها بی‌عدالتی رایج است و نسبت به مردان جایگاه و مرتبه پایین‌تری برای آنها قائل هستند. این در حالی است که جنسیت نمی‌تواند مبنای جایگاه و شأن افراد قرار گیرد».
باور به شایستگی و توانمندی زنان	«مدیران سازمان‌ها معمولاً ترجیح می‌دهند که مسئولیت‌های مهم و کلیدی را به مردان واگذار کنند و وظایف و کارهای حاشیه‌ای و بااهمیت پایین‌تر را به زنان بسپارند».
حفظ حریم ارتباط مردان با زنان در محیط کاری	«محیط‌های کاری باید به شکلی طراحی شود که از روابط و معاشرت‌های غیرضروری بین زنان و مردان جلوگیری شود. زنان باید در محیط کار به دلیل معذوریت‌هایی که دارند، مکانی مناسب داشته باشند که با تمرکز کامل بتوانند کار خود را انجام دهند».

متن مصاحبه	کد شناسایی شده
«در برخی محیط‌های کاری به ویژه شرکت‌های خصوصی می‌بینیم طرف را ملزم به پوشیدن لباس‌های خاص یا انجام آرایش‌هایی مشخصی می‌کنند که افراد از آن رضایت ندارند. حتی برخی شرکت‌ها کمک هزینه‌ای برای لباس یا تهیه لوازم آرایشی به افراد می‌دهند. در این محیط‌ها زن بیشتر به عنوان کالای تجملی در نظر گرفته شده و اهداف بازاریابی و جذب مشتری را دنبال می‌کند».	عدم اجبار زنان به پوشش و آرایش خاص
«مهم‌ترین نقش زنان در جامعه نقش مادری و پرورش نسل‌های آینده است. کار و اشتغال نباید زنان را از این هدف مهم دور کند و باید در سازمان‌ها شرایطی فراهم شود که زنان در کنار انجام وظایف شغلی خود، بتوانند ایفاگر مؤثر نقش مادری باشند».	فراهم کردن ایفای نقش مادری برای زنان
«جدی گرفتن زنان و ارزش قائل شدن برای آنان در محیط‌های کاری جزء حقوق اولیه و حیاتی برای داشتن عملکرد مطلوب از سوی آنان است».	بها دادن و ارزش نهادن به زنان

تحلیل مضمون مربوط به مسئولیت سازمانی با تأکید بر بهبود شرایط کاری زنان شاغل همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، شامل دو مضمون سازمان دهنده «انسانی» و «سازمانی» و سه مضمون پایه شامل «اخلاقی»، «دینی و شرعی»، «توع‌دوستانه» برای بعد انسانی و سه مضمون پایه شامل «قانونی»، «شغلی» و «اصول و قواعد سازمانی» است.

جدول ۳. مضامین مسئولیت سازمانی با تأکید بر بهبود شرایط کاری زنان شاغل

مضمون فراگیر	مضمون سازمان دهنده	مضمون پایه	کدهای اولیه
مسئولیت سازمانی با تأکید بر بهبود شرایط کاری زنان شاغل	انسانی	اخلاقی	عدالت جنسیتی، رعایت اخلاق حرفه‌ای در مورد زنان، رعایت حقوق انسانی زنان، احترام به عواطف و احساسات زنان، پذیرش و حمایت از زنان و باور به شایستگی و توانمندی زنان
		دینی و شرعی	حفظ حریم ارتباط مردان با زنان در محیط کاری، عدم اجبار زنان به پوشش و آرایش خاص، فراهم کردن ایفای نقش مادری برای زنان، بها دادن و ارزش نهادن به زنان، ایجاد امکان برای انجام تکالیف شرعی، رعایت کرامت انسانی مقام زن، ارج نهادن و حمایت از زنان متأهل و رعایت معذوریت زنان در محیط‌های مردانه

مضمون فراگیر	مضمون سازمان دهنده	مضمون پایه	کدهای اولیه
مسئولیت سازمانی با تأکید بر بهبود شرایط کاری زنان شاغل	انسانی	نوع دوستانه	رعایت حقوق شهروندی زنان، حمایت از زنان دارای بیماری یا شرایط خاص جسمانی، حمایت از زنان آسیب پذیر، مشارکت در فعالیت های عام المنفعه، رفتار شهروندی سازمانی نسبت به زنان، حمایت اجتماعی از زنان، عدم بهره کشی و استثمار زنان شاغل و عدم تبعیض قومی و نژادی زنان
	سازمانی	قانونی	رعایت ایمنی و بهداشت کارکنان زن، مقابله با فساد، مناسب بودن محیط فیزیکی کار، حمایت و عدم تبعیض قانونی نسبت به زنان شاغل، عدم تبعیض در استخدام، عدالت و برابری در پرداخت حقوق و مزایا، رعایت قانون کار و تأمین اجتماعی در مورد زنان و امنیت شغلی زنان شاغل
		شغلی	رعایت تعادل کار- خانواده زنان، تناسب حجم کار و مسئولیت ها، عدالت رویه ای نسبت به زنان، تناسب زمان بندی کار با زندگی خانوادگی، تطابق توانمندی و مهارت زنان با شغل، تناسب شغل با وضعیت فیزیکی زنان، تناسب شغل با ویژگی های عاطفی و روانی زنان و توجه به علاقه و تمایل زنان در تخصیص شغل
		اصول و قواعد سازمانی	به کارگیری زنان در مشاغل مدیریتی، مقابله با آزار جنسی زنان، مقابله با تحقیر جنسیتی زنان، رفع نگرش ها و کلیشه های جنسیتی و مردسالارانه، رفع تبعیض جنسیتی در ارتقای شغلی، مشارکت دادن زنان در امور مختلف، مقابله با نمادها و مظاهر زن ستیزی، بهره گیری از زنان در هیئت مدیره، رعایت تعادل جنسیتی منابع انسانی، توازن قدرت بین مردان و زنان و امنیت روان شناختی زنان شاغل

همچنین، نتایج تحلیل مضمون مربوط به راهبردها و اقدامات در زمینه مسئولیت سازمانی با تأکید بر بهبود شرایط کاری زنان شاغل در چهار دسته شامل راهبردهای فردی، راهبردهای مدیریتی، راهبردهای ارتباطات سازمانی و راهبردهای اقدامات سازمانی در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل مضمون راهبردها و اقدامات

مضمون فرایکیر	مضمون سازمان دهنده	مضمون پایه	کدهای اولیه
راهبردها و اقدامات	راهبردهای فردی	ارتقای ویژگی‌های شخصیتی زنان شاغل	خودکارآمدی، اعتمادبه‌نفس، ریسک‌پذیری، برون‌گرایی، ذهنیت باز و خلاق و مسئولیت‌پذیری
		ارتقای توانمندی‌های زنان شاغل	مهارت‌های ارتباط مؤثر، دانش شغلی، مهارت در انجام وظایف شغلی، مهارت مذاکره، کارآفرینی و مهارت‌های سیاسی
	راهبردهای مدیریتی	راهبردهای سبک رهبری	مربیگری، مدیریت مشارکتی، سبک رابطه‌مدار، رهبری تحول‌گرایانه، کار تیمی و پاکدامنی و درستی مدیران
		راهبردهای ویژگی‌های شغلی	بازطراحی مشاغل برای زنان شاغل، ارتقای معناداری مشاغل زنان، به‌کارگیری زنان در مشاغل کلیدی و مهم، افزایش استقلال و تفویض اختیار به زنان شاغل و تنوع‌بخشی به وظایف مشاغل زنان
	راهبردهای ارتباطات سازمانی	راهبردهای محیط اجتماعی	مدیریت روابط زنانه/ مردانه، تقویت اعتماد بین فردی، تقویت روحیه همکاری، پذیرش گروه‌های غیررسمی، مدیریت تعارضات و تقویت آوای سازمانی کارکنان
		راهبردهای محیط مجازی	توسعه سیستم‌های اطلاعاتی (در جهت کاهش روابط رودررو بین کارکنان)، کنترل روابط مجازی، تعریف و به‌کارگیری کانال‌های رسمی مجازی، توسعه خدمات الکترونیک و بهره‌گیری از شبکه‌های اجتماعی
		راهبردهای ارتباطات سازمانی مثبت	ارتقای جو همدلی و صمیمت بین فردی، تقویت مثبت‌اندیشی، ارتقای همبستگی و انسجام کارکنان، تقویت معنویت سازمانی و تقویت ارتباط زنان شاغل با مدیران

مضمون فراگیر	مضمون سازمان دهنده	مضمون پایه	کدهای اولیه
راهبردها و اقدامات	راهبردهای اقدامات سازمانی	راهبردهای ارزش مدار	تعریف چشم انداز و اهداف مشترک (فارغ از زن و مرد)، تعریف ارزش های سازمانی حامی زنان شاغل، حمایت مدیران از زنان شاغل و تعریف و اجرای قوانین حامی زنان شاغل
		راهبردهای مدیریت منابع انسانی	شایسته سالاری در ارتقای زنان شاغل، آموزش و توسعه مستمر زنان شاغل، ارزیابی عملکرد متناسب با شرایط زنان شاغل، پرورش استعداد های زنان شاغل، جذب و استخدام زنان نخبه و جبران خدمات و پاداش متناسب با شرایط زنان

نهایتاً، بر اساس نظرات خبرگان و یافته های تحلیل مضمون، عوامل مؤثر بر مسئولیت سازمانی با تأکید بر بهبود شرایط کاری زنان شاغل در دو مضمون اصلی پیش آیندها و عوامل تعدیل گر شناسایی گردید که در جدول ۵ آمده است.

۱۳۸

جدول ۵. نتایج تحلیل مضمون عوامل تعدیل گر

مضمون فراگیر	مضمون سازمان دهنده	مضمون پایه	کدهای اولیه
پیش آیندها	بعد مسائل زنان شاغل	مسائل روانی و اجتماعی	به حاشیه راندن کارکنان زن، سرخوردگی و بی تفاوتی کارکنان زن، استرس و اضطراب زنان شاغل، فرسودگی شغلی زنان شاغل، فشارهای اجتماعی نسبت به زنان شاغل و آسیب های روانی زنان شاغل
		مسائل رفتاری	طفره روی سازمانی زنان، سقف شیشه ای، تحقیر و توهین زنان شاغل و رفتارهای ضد انسانی نسبت به زنان
	بعد محیطی	محیط فرهنگی - اجتماعی	فرهنگ مردم سالار در جامعه، حاکمیت ارزش های سنتی نسبت به زنان (به ویژه تأکید بر نقش خانه داری)، نگاه به زن به عنوان جنسیت ضعیف، افزایش حضور و نقش آفرینی زنان در جامعه، افزایش تعداد زنان شاغل، گسترش فعالان و نهادهای مدافع حقوق زنان و رشد تفکرات فمینیستی

مضمون فرایگیر	مضمون سازمان دهنده	مضمون پایه	کدهای اولیه
پیش آیندها	بعد محیطی	محیط اقتصادی	لزوم اشتغال زنان (به دلیل شرایط نامناسب اقتصادی خانواده‌ها)، بی‌ثباتی اقتصادی، کاهش رفاه جامعه، افزایش مشکلات معیشتی، رشد مجرد زنان و نیاز به اشتغال آن‌ها، رشد بیکاری و رشد فناوری اطلاعات
		محیط سیاسی - قانونی	سیاست‌های دولت در مورد زنان، قوانین اشتغال زنان، قوانین حقوق بشری بین‌المللی، فشار کشورهای خارجی در مورد حقوق زنان و افزایش حساسیت مسائل زنان
عوامل تعدیل‌گر	بعد عوامل انسانی	ویژگی‌های زنان شاغل	سن زنان شاغل، سطح تحصیلات زنان شاغل، سابقه کاری زنان شاغل و سطح شایستگی زنان شاغل
		ویژگی‌های مدیران	باورهای ضمنی مدیران، سبک رهبری مدیران، شایستگی مدیران، محافظه کاری مدیران، تجربه مدیران و دانش و سطح تحصیلات مدیران
	بعد عوامل سازمانی	ویژگی‌های ساختار سازمانی	سلسله‌مراتب سازمان، بوروکراسی سازمانی، قوانین سازمانی، نوع فعالیت سازمانی و اندازه سازمان
		ویژگی‌های محیط سازمانی	فرهنگ سازمانی، جوسازمانی، سرمایه اجتماعی سازمانی، نشاط سازمانی و دموکراسی سازمانی

مضمون فراگیر	مضمون سازمان دهنده	مضمون پایه	کدهای اولیه
پیامدها	پیامدهای درون سازمانی	پیامدهای فردی	بهبود عملکرد فردی زنان شاغل، ارتقای تعهد و وفاداری زنان شاغل، افزایش انگیزه و روحیه زنان شاغل و آرامش و اطمینان خاطر زنان شاغل
		پیامدهای عملکرد سازمانی	رشد و سودآوری پایدار، رضایت مشتریان، جذب مشتریان جدید، کارآیی و اثربخشی
	پیامدهای برون سازمانی	پیامدهای جایگاه سازمان	ارتقای برند اجتماعی سازمان و تقویت جایگاه رقابتی
		پیامدهای ذی نفعان	تأمین منافع ذی نفعان، پذیرش و اعتماد جامعه به سازمان و بهبود مشروعیت سازمان

بر اساس متغیرهای شناسایی شده شامل مسئولیت سازمانی، راهبردها و اقدامات، پیش‌آیندها، عوامل تعدیل‌گر و پیامدها و روابط بین آنها مدل مسئولیت سازمانی با تأکید بر بهبود شرایط کاری زنان شاغل در شکل ۱ آمده است.



شکل ۱: مدل مسئولیت سازمانی با تأکید بر بهبود شرایط کاری زنان شاغل

اعتبارسنجی مدل پژوهش

به منظور تأیید اعتبار مدل پژوهش و بر اساس خروجی روش تحلیل مضمون، پرسشنامه‌ای طراحی شد. در این پرسشنامه، برای کلیه متغیرهای مکنون که در مدل پژوهش وجود دارد، سؤالاتی بر اساس پرسشنامه‌های استاندارد موجود طراحی گردید. پرسشنامه به ۵ قسمت پیش‌آیندها، مسئولیت سازمانی، راهبردها، عوامل تعدیل گر و پیامدها تقسیم گردید. در این پژوهش برای تأیید یا رد فرضیات از مدل معادلات ساختاری و به طور اخص تحلیل مسیر با نرم‌افزار آماری smart PLS استفاده شده است. برای بررسی کفایت نمونه‌گیری از آزمون KMO و برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها از آزمون بارتلت^۱ استفاده شد که خروجی آزمون KMO و بارتلت در جدول ۷ آمده است.

جدول ۷. نتایج محاسبه شاخص KMO و آزمون بارتلت

شاخص	KMO	بارتلت	Sig	درجه آزادی	نتیجه آزمون
مقدار	۰/۸۲۲	۵۰/۲۲۰	۰/۰۰۰	۶۵	تأیید

با توجه به نتایج، اندازه کفایت نمونه و همچنین آزمون معناداری کرویت نمونه بارتلت نیز در تحلیل عاملی توسط SPSS به ترتیب برابر با ۰/۸۲۲ و ۰/۰۰۰ است که نشان دهنده کفایت نمونه‌ها برای انجام تحلیل عاملی است. پس از تأیید کفایت حجم نمونه، از آلفای کرونباخ، برای بررسی پایداری درونی (سازگاری درونی) استفاده شد. همچنین از آنجا که آلفای کرونباخ یک روش سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها است، معیار مدرن‌تری نسبت به آلفا به نام پایایی ترکیبی نیز در این خصوص به کار می‌رود، که این معیار توسط ورتس و همکاران (۱۹۷۴) معرفی شد و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی سؤالاتشان با یکدیگر محاسبه می‌شود. با توجه به جدول ۸ مقدار پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ برای همه متغیرها تأیید شد. همچنین، برای بررسی روایی همگرا از معیار AVE استفاده گردید که نشان‌دهنده میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود است و هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بهتر است. طبق نتایج مقادیر محاسبه شده AVE همگی بالای ۰/۵ است، که نشان دهنده مناسب بودن روایی همگرای متغیرهای پژوهش است.

1. Bartlett Test

جدول ۸. مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE

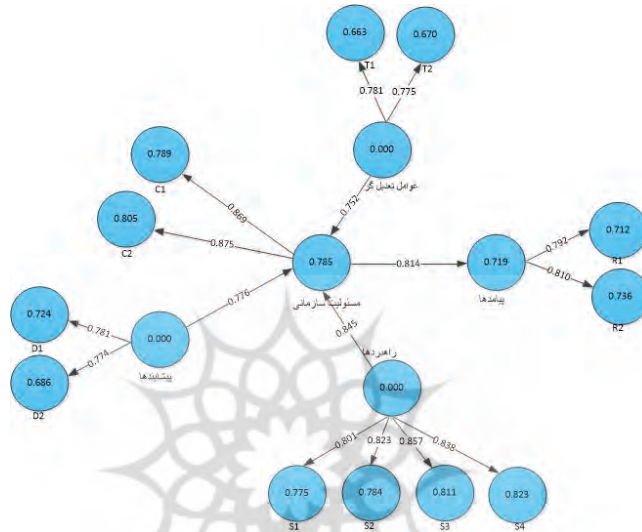
متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
پیش آیندها	۰/۸۳	۰/۸۷	۰/۶۸
مسئولیت سازمانی	۰/۸۲	۰/۸۵	۰/۷۵
عوامل تعدیل گر	۰/۷۸	۰/۸۰	۰/۶۴
راهبردها	۰/۸۱	۰/۸۵	۰/۷۰
پیامدها	۰/۸۳	۰/۸۶	۰/۶۷

روایی واگرا سومین معیار سنجش برازش مدل‌های ساختاری است. به زعم فورنل و لارکر، روایی واگرا وقتی قابل قبول است که میزان میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه، بیش از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل پژوهش باشد. با توجه به جدول ۹ می‌توان گفت که روایی واگرا زمانی در حد قابل قبولی است که جذر میانگین واریانس استخراج شده ($\sqrt{AVE}$) برای هر متغیر بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها است؛ بنابراین روایی رواگرای متغیرهای پرسشنامه پژوهش مورد تأیید است.

جدول ۹. محاسبات مربوط به روایی واگرا

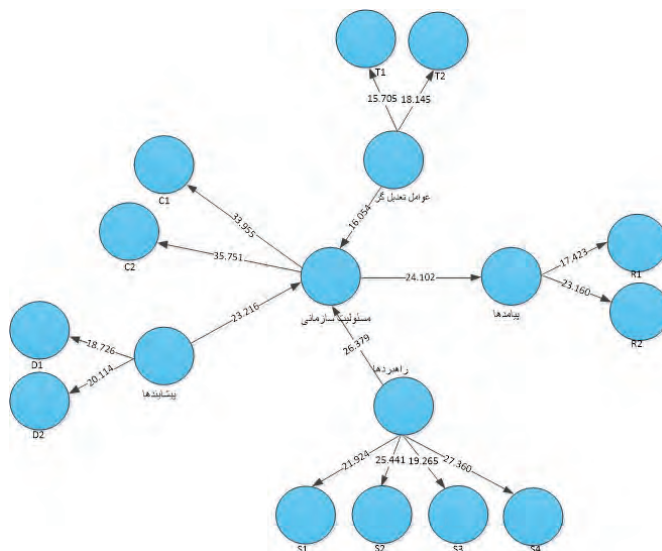
متغیر	پیش آیندها	مسئولیت سازمانی	تعدیل گر	راهبردها	پیامدها
پیش آیندها	۰/۸۱۱	—	—	—	—
مسئولیت سازمانی	۰/۴۰۲	۰/۸۴۲	—	—	—
عوامل تعدیل گر	۰/۳۷۵	۰/۴۲۲	۰/۷۰۵	—	—
راهبردها	۰/۴۵۸	۰/۳۲۴	۰/۲۸۰	۰/۷۸۵	—
پیامدها	۰/۴۶۱	۰/۳۵۷	۰/۳۱۶	۰/۳۹۴	۰/۷۵۴

پس از تأیید روایی و پایایی، مدل ساختاری پژوهش آزمون شده است. خروجی نرم افزار PLS نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برازش یافته است. همچنین شکل ۳ و ۴ معناداری ضرایب و پارامترهای به دست آمده مدل ساختاری پژوهش را نشان می دهد. طبق نتایج به دست آمده شدت اثر پیش آیندها بر مسئولیت سازمانی ۰/۷۸۵ و مسئولیت سازمانی به پیامدها برابر با ۰/۷۱۹ است که با توجه به مقادیر t معنادار است.



شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش در حالت استاندارد

ضمناً، ابتدایی ترین معیار برای سنجش رابطه بین سازه ها در مدل های معادلات ساختاری، اعداد معناداری t است. اگر مقدار آماره t خارج از بازه (۱/۹۶- تا ۱/۹۶+) قرار گیرد، در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است و اگر مقدار آماره t درون این بازه قرار گیرد، در نتیجه ضریب مسیر برآورد شده معنادار نیست و فرضیه متناسب با آن رد می شود. شکل شماره ۳ مدل مفهومی پژوهش را در حالت معناداری ضرایب نشان می دهد. همان طور که مشاهده می شود، کلیه ضرایب خارج از بازه قرار دارند و بنابراین، تمامی آنها معنادار هستند.



شکل ۴. مدل ساختاری پژوهش در حالت ضرایب معنی‌داری

در نهایت جدول ۱۰ روابط بین اجزای مدل را نمایش داده است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، کلیه ضرایب مسیر معنادار هستند و بنابراین، روابط تعریف‌شده در مدل پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرند.

جدول ۱۰. نتایج تحلیل مسیر

ردیف	مسیر	ضریب مسیر	t-Value	نتیجه
۱	پیش‌آمدها	۰/۷۷۶	۲۳/۲۱۶	تأیید
۲	عوامل تعدیل‌گر	۰/۷۵۷	۱۶/۰۵۴	تأیید
۳	راهبردها	۰/۸۴۵	۲۶/۳۷۹	تأیید
۴	مسئولیت سازمانی	۰/۸۱۴	۲۴/۱۰۲	تأیید

همچنین، برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش، ضریب تعیین متغیرهای پنهان درون‌زای مدل محاسبه شد. مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضریب تعیین ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود. با توجه به نمودار نتایج پژوهش، مقادیر ضریب تعیین برای متغیر مسئولیت سازمانی مقدار ۰/۷۸۵ و برای متغیر پیامدها ۰/۷۱۹ است که همگی بالای ۰/۳۳ بوده و نشان از برازش مناسب مدل دارد. ضمناً، معیار آزمون کیفیت مدل ساختاری

(Q²) توسط استون و گیزر برای قدرت پیش‌بینی مدل ارائه شد. به اعتقاد آنها مدل‌هایی که دارای برازش بخش ساختاری قابل قبولی هستند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند. هنسلر در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد سازه‌های درون‌زای سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را تعیین نموده‌اند. با توجه به جدول ۱۱ و مقادیر افزونگی یا ضریب تغییرات شاخص افزونگی^۱ کیفیت مدل قوی است.

جدول ۱۱. مقادیر CV Red

متغیر	مقدار CV Red
مسئولیت سازمانی	۰/۳۵
پیامدها	۰/۳۱

معیار GOF نیز مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است؛ بدین معنی که توسط این معیار، محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. به‌طوری که میانگین (Communalities) نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه بوده و $Ave R^2$ سازه‌های درون‌زای مدل است. با توجه به جدول ۱۲ و سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۵ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF و حصول عدد ۰/۶۷۶ برای این مدل، نشان از برازش بسیار مناسب مدل پژوهش است.

جدول ۱۲. میزان communality و R² متغیرهای پژوهش

متغیر	communality	R ²
پیش‌آیندها	۰/۶۰	-
مسئولیت سازمانی	۰/۶۴	۰/۷۸۵
عوامل تعدیل‌گر	۰/۵۷	-
راهبردها	۰/۶۳	-
پیامدها	۰/۶۰	۰/۷۱۹
میانگین	۰/۶۰۸	۰/۷۵۲
GOF	۰/۶۷۶	$\sqrt{AveR^2 \times (Ave \text{ of communalities})}$

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه، زنان سهم زیادی از منابع انسانی شاغل در سازمان‌ها را شامل می‌شوند و نقش مهمی در موفقیت سازمان‌ها بازی می‌کنند. زنان در دنیای مدرن، در سطوح مختلف سازمانی و در مشاغل تخصصی و کلیدی ایفای نقش کرده و در کنار وظایف سنتی خود در خانواده، اهداف شغلی خود را نیز پیگیری می‌کنند. این در حالی است که در گذشته تعداد زنان شاغل در سازمان‌ها اندک بود و عمدتاً در رده‌های پایین شغلی فعالیت می‌کنند. سازمان‌های دولتی از جمله سازمان جهاد کشاورزی نیز از این قاعده مستثنا نیست و زنان شاغل در آنها نسبت به گذشته افزایش قابل توجهی داشته است. رشد فزاینده تعداد زنان شاغل و شرایط خاصی که آنها برای فعالیت خود دارند (به ویژه در ایران به عنوان یک کشور اسلامی)، سازمان‌ها را مجبور کرده که به سمت فراهم کردن محیطی مطلوب برای انجام فعالیت‌های شغلی توسط زنان بروند. در این پژوهش تلاش شده از نگاه مسئولیت سازمان‌ها به مقوله زنان شاغل توجه شود و الگویی در این راستا ایجاد گردد. بدین منظور از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با خبرگان و تکنیک تحلیل مضمون استفاده شد. یافته‌های پژوهش الگویی متشکل از ۵ دسته متغیر شامل پیش‌آیندها، مسئولیت سازمانی، راهبردها (اقدامات)، عوامل تعدیل‌گر و پیامدها است. الگوی ارائه شده دارای ساختاری نظام‌مند و جامع است و تا حدود زیادی توانسته پیچیدگی موضوع مسئولیت سازمانی با تأکید بر بهبود شرایط کاری زنان شاغل در محیط‌های سازمانی را تبیین کند.

۱۴۶

بر اساس یافته‌های پژوهش، متغیر مسئولیت سازمانی با تأکید بر بهبود شرایط کاری زنان شاغل در سازمان جهاد کشاورزی شامل ۲ بعد مسئولیت انسانی شامل مؤلفه‌های اخلاقی، دینی و شرعی و نوع‌دوستانه و مسئولیت سازمانی شامل مؤلفه‌های قانونی، شغلی و اصول و قواعد سازمانی است. مسئولیت اخلاقی بیشتر به رعایت ارزش‌ها و اصول اخلاقی در مورد زنان شاغل اشاره دارد و اظهار می‌دارد که علاوه بر پذیرش و حمایت از زنان در محیط‌های کاری، باید به آنها بها داده شود و حقوق انسانی و عدالت جنسیتی در مورد آنها رعایت شود. مؤلفه دیگر مربوط به مسئولیت شرعی و دینی است که به ویژه در ایران به عنوان کشوری اسلامی اهمیت زیادی دارد. این مؤلفه به رعایت موازین و احکام اسلامی در مورد زنان شاغل اشاره دارد و تأکید می‌کند که با توجه به محدودیت‌هایی که زنان در روابط کاری دارند، باید شرایطی مساعد و مطلوب برای فعالیت آنان فراهم گردد. دیگر مؤلفه مربوط به مسئولیت نوع‌دوستانه است که بیشتر معیارهای انسانی و اجتماعی را مدنظر قرار می‌دهد و در تمامی کشورها با فرهنگ‌های مختلف موضوعیت پیدا می‌کند. زنان شاغل به عنوان یک عضو از محیط اجتماعی، باید از آسیب‌های مختلف و بهره‌کشی دیگران به

دور باشند و جامعه از آنان پشتیبانی کند. مؤلفه بعدی مربوط به مسئولیت قانونی است که تأکید دارد سازمان‌ها باید حمایت از زنان شاغل را در قالب قوانین سازمانی تعریف کنند و تلاش کنند عدالت در اجرای قوانین به دور از هرگونه تبعیض نسبت به مردان در مورد زنان نیز رعایت شود. همچنین، یکی از مؤلفه‌های بسیار مهم زنان مربوط به مسئولیت شغلی است. این مؤلفه اشاره دارد که شغل زنان باید با توانمندی‌ها و ویژگی‌های جسمی و روانی خاص آنها تناسب داشته باشد و بتواند تعادل مطلوبی بین کار و انجام وظایف آنها در خانواده ایجاد کند. نهایتاً، آخرین مؤلفه مربوط به اصول و قواعد سازمانی است و اشاره دارد که با کنار گذاشتن کلیشه‌ها در مورد زنان، باید محیط مناسب برای رشد و پیشرفت آنها فراهم گردد و توازن بین مسئولیت مردان و زنان در سازمان‌ها ایجاد شود.

همچنین، در این پژوهش ۴ دسته راهبردها و اقدامات برای ارتقای شرایط نقش‌آفرینی زنان شاغل در محیط‌های کاری معرفی شد. راهبردهای فردی اشاره دارد زنان از نظر ویژگی‌های شخصیتی و همچنین دانش و مهارت‌های شغلی باید سطح خود را ارتقاء دهند و بتوانند به عنوان یک نیروی مؤثر سازمانی به انجام وظایف محول شده بپردازند. برای مثال، زنان باید ویژگی خودکارآمدی را تقویت کنند و به این سطح از باور و ایمان در مورد توانمندی خود برسند که از پس هرگونه وظیفه و مسئولیتی برمی‌آیند. راهبردهای مدیریتی نیز اشاره به سبک رهبری و ویژگی‌های مشاغل سازمان دارد. با توجه روحیات زنان، استفاده از سبک‌های مشارکتی و رابطه مدار در رهبری و درستکاری رهبران می‌تواند شرایط مساعدتری برای فعالیت زنان ایجاد کند. همچنین، مشاغل سازمانی باید متناسب با شرایط جسمی و روانی زنان بازطراحی گردد و تناسب شغل - شاغل رعایت گردد. همچنین، کیفیت ارتباطات در سازمان چه در محیط فیزیکی و چه محیط مجازی باید با شرایط زنان شاغل سازگار باشد. محیط‌های فیزیکی و مجازی باید بسترهای ارتباطی مناسب را با لحاظ کردن مدیریت روابط بین زنان و مردان و رعایت ویژگی‌های روانی و اجتماعی فراهم کند. مثلاً، باید با توسعه سیستم‌های اطلاعاتی نیاز به روابط رو در رو با مردان کاهش یابد. همچنین، با توجه به اینکه زنان روحیات اجتماعی خاصی دارند و ترجیح می‌دهند روابط اجتماعی توأم با لطافت و حداقل تنش و خشونت باشد، توسعه ارتباطات مثبت در محیط سازمان باید مدنظر قرار گیرد. نهایتاً، آخرین راهبرد مربوط به اقدامات سازمانی شامل ارزش‌مداری و مدیریت منابع انسانی است. در زمینه ارزش‌مداری، باید ارزش‌های سازمانی و رویکرد مدیران حامی زنان باشد و قوانین در جهت پشتیبانی از زنان تدوین شود. همچنین، زیرسیستم‌های منابع انسانی باید با حداقل تبعیض بین مردان و زنان، متناسب با شرایط زنان شاغل بازطراحی شود و اقدامات مطلوب و مناسب برای رشد و توسعه زنان را فراهم آورد.

همچنین، در این پژوهش مجموعه‌ای از پیش‌آیندها، عوامل تعدیل گر و پیامدها شناسایی شدند. پیش‌آیندها اشاره دارد که مجموعه از مسائلی که در ارتباط با زنان شاغل مطرح است و همچنین شرایط محیط اجتماعی- فرهنگی، اقتصادی و سیاسی- قانونی منجر به این شده که توجه به زنان شاغل از نظر معیارهای مسئولیت سازمانی ضرورت داشته باشد. ضمناً، مجموعه‌ای از عوامل تعدیل گر می‌تواند شرایط رعایت معیارهای مسئولیت سازمانی نسبت به زنان شاغل را تحت تأثیر خود قرار دهد که البته این عوامل هم مربوط به ویژگی‌های زنان شاغل و مدیران آنها و هم شرایط ساختار و محیط سازمان است. نهایتاً، پیامدهای ارتقای مسئولیت سازمانی با تأکید بر بهبود شرایط کاری زنان شاغل هم در درون سازمان و هم بیرون از آن نمود پیدا می‌کند. از یک طرف، در سطح فردی باعث بهبود عملکرد و تعهد زنان شاغل شده و موجب ارتقای کارایی و اثربخشی سازمان می‌گردد و از طرف دیگر، سطح اجتماعی سازمان و جایگاه رقابتی آن بهبود می‌یابد. در مجموع می‌توان گفت پژوهش حاضر مبانی علمی و دانش‌تئوریک در زمینه موضوع مسئولیت سازمانی را با در نظر گرفتن زنان شاغل توسعه داده و باعث دانش‌افزایی در این زمینه شده است. نتایج پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌های مرتبط با مسائل زنان در محیط‌های کاری هم‌راستا است و آنها را تأیید می‌کند. در پژوهش حیدری و همکاران (۱۳۹۷) نیز موانع مشارکت زنان در عرصه تصمیم‌گیری سیاسی و مدیریتی، عوامل مختلف ساختاری و فرهنگی مطرح شده که در این پژوهش نیز عوامل اجتماعی و فرهنگی به عنوان یکی از پیش‌آیندها شناسایی گردیده است. همچنین، تیلور و همکاران (۲۰۲۲) بر مسائل عاطفی و روانی زنان شاغل تأکید شده‌اند که در پژوهش حاضر نیز مسائل عاطفی زنان به عنوان یک از معیارهای شغلی برای بهبود شرایط شغلی زنان مطرح گردیده است. همچنین، در پژوهش گوپتا و سریواستاوا (۲۰۲۱)، مسئله تعارض کار-زندگی مورد توجه قرار گرفته که در پژوهش حاضر رعایت تعادل بین کار-خانواده زنان به عنوان یکی از معیارهای شغلی مطرح گردیده است. نهایتاً، نتایج فارادینا و هلیم (۲۰۱۶) تقاضای بیش از حد مسئولیت‌های کاری از زنان را به عنوان یکی از مسائل زنان شاغل معرفی کرده که در این پژوهش نیز بر تناسب بین ویژگی‌های زنان و مسئولیت‌ها و وظایف شغلی تأکید شده است. در مجموع، پژوهش‌های گذشته به شکل پراکنده و موردی مسائل زنان در محیط‌های کاری را مدنظر قرار داده‌اند، اما پژوهش حاضر یک الگوی نظام‌مند در مورد مسائل زنان شاغل آن هم از دیدگاه موضوع مسئولیت سازمانی توسعه داده و از این جهت کامل‌تر و جامع‌تر از آنها است. همچنین، نتایج پژوهش حاضر می‌تواند توسط مدیران در سازمان‌های مختلف به ویژه بخش دولتی مورد استفاده قرار گیرد و موجبات ایجاد محیطی مساعدتر برای فعالیت زنان شاغل را فراهم کند.

نهایتاً، پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی الگویی برای مسئولیت سازمانی برای زنان شاغل در بخش خصوصی توسعه یابد و با نتایج این پژوهش مقایسه گردد. ضمناً بررسی شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب ابعاد مسئولیت سازمانی مربوط به زنان شاغل در سازمان‌های مختلف می‌تواند در پژوهش‌های آتی بررسی گردد. پیشنهادهای کاربردی پژوهش شامل موارد زیر است:

- آیین‌نامه‌ها و منشور اخلاقی بر اساس موازین عدالت جنسیتی در حوزه‌های مختلف مدیریت سازمانی تهیه شود و الزامات قانونی حمایت از زنان تدوین گردد.

- مدیران تلاش کنند از سبک‌های رابطه مدار و مشارکتی که تناسب بیشتری با ویژگی‌های زنان شاغل دارد، استفاده کنند.

- نسبت به برنامه‌ریزی و اجرای دوره آموزشی و توانمندسازی زنان شاغل در زمینه‌های شغلی و غیر شغلی اقدام گردد و تلاش شود آنها از نظر دانشی و مهارتی سطح خود را ارتقاء دهند.
- تلاش شود نسبت به طراحی محیط‌های کاری و روابط بین فردی در محیط کار به گونه‌ای اقدام شود که شأن و جایگاه زنان شاغل و همچنین ویژگی‌های جنسیتی آنها رعایت گردد.

- در طراحی وظایف شغلی و همچنین زمان‌بندی کار ویژگی‌های زنان شاغل مدنظر قرار گیرد و تلاش شود حداقل تداخل بین انجام مسئولیت شغلی و خانوادگی زنان ایجاد شود.
- نظام شایسته‌سالاری در سازمان حاکم شود و تلاش گردد تا زنان شاغل بتوانند بر اساس معیار شایستگی و توانمندی به رده‌های مدیریتی دست پیدا کنند.

منابع

- ◀ بازرگان هرنندی، عباس (۱۳۸۷). روش تحقیق آمیخته: رویکردی برتر برای مطالعات مدیریت. دانش مدیریت، ۲۱(۴)، ۳۶-۱۹. https://jmk.ut.ac.ir/article_26999.html.
- ◀ بشیری منش، نازنین، قدم‌یاری، نسرین، و احمدی، حدیث (۱۴۰۱). مسئولیت اجتماعی شرکت و حضور زنان در هیئت‌مدیره. زن در توسعه و سیاست، ۲۰(۳)، ۳۶۳-۳۴۳. Doi:10.22059/jwdp.2022.336023.1008133
- ◀ بوستانی، مریم، طبرسا، غلامعلی، رضاییان، علی، و هادی‌زاده، اکرم (۱۴۰۱). طراحی و تبیین مدل پرورش توانمندی‌های مدیریتی زنان در سازمان‌های دولتی. مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۳(۵۱)، ۱۰۵-۱۲۵. Doi: 10.22034/SMSJ.2022.157952
- ◀ حیدری، زهرا، کشاورز، عباس، غفاری، زاهد، و مرشدی‌زاد، علی (۱۳۹۷). موانع مشارکت نخبگان سیاسی زن در عرصه تصمیم‌گیری‌های سیاسی و مدیریتی؛ (مطالعه موردی: زنان نماینده مجلس). پژوهشنامه علوم سیاسی، ۴(۵۳)، ۹۴-۶۳. Doi: 20.1001.1.1735790.1397.14.1.3.8
- ◀ چشمه‌قصابانی، ناهید، ملک‌الساداتی، سعید، و ناجی‌میدانی، علی‌اکبر (۱۴۰۰). ابعاد منطقه‌ای شکاف جنسیتی دستمزد شاغلان بخش دولتی و خصوصی در بازار کار شهری ایران: رویکرد تجزیه ثنومارک. اقتصاد شهری، ۴(۲)، ۹۰-۷۷. Doi: 10.22108/UE.2020.122909.1142
- ◀ دهقان، امین، زارع، قاسم، و احمدی‌نسب، مجتبی (۱۳۹۹). مدل‌سازی عوامل مؤثر بر ایجاد تبعیض جنسیتی در مدیریت ورزش کشور از دیدگاه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان یزد. زن و جامعه، ۳(۴۳)، ۱۴۸-۱۲۹. Doi: 20.1001.1.20088566.1399.11.43.7.5
- ◀ عباسی، طیب، طبرسا، واعظی، کمال، و زارع، مریم (۱۳۹۹). انتظارهای زنان از سازمان‌های دولتی؛ تا چه حد انتظارهای زنان از سازمان‌های دولتی محقق می‌شود؟ مطالعات مدیریت دولتی ایران، ۳(۴)، ۲۳-۴۱. Doi: 10.22034/JIPAS.2021.287908.1186
- ◀ قائمی، زینب، و میگون‌پروری، محمدرضا (۱۳۹۸). بررسی میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی زنان در مقایسه با مردان (مطالعه موردی: کارکنان مالی شهر شیراز). پژوهش‌های میان‌رشته‌ای زنان، ۱(۱)، ۵۳-37. Doi: 10.52547/1.1.37
- Broadbent, J. (2016). A gender agenda. *Meditari Accountancy Research*, 24(2), 169-181. Doi: 10.1108/MEDAR-07-2015-0046.
- Brulhart, F., Ghera, S., & Quelin, B. V. (2019). Do stakeholder orientation and environmental proactivity impact firm profitability? *Journal of Business Ethics*, 158(1), 25-46. Doi:10.1007/s10551-017-3732-y.
- Braun, P. (2010). Going green: women entrepreneurs and the environment. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 2(3), 245-259.

Doi:10.1108/17566261011079233.

- Cuesta-Valiño, P., Rodríguez, P. G., & Núñez-Barriopedro, E. (2019). The impact of corporate social responsibility on customer loyalty in hypermarkets: A new socially responsible strategy. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26, 761–769. Doi:10.1002/csr.1718.
- Cowan, K., & F. Guzman. (2020). How corporate social responsibility Reputation, Sustainability Signals, and Country-of- Origin Sustainability Reputation Contribute to Corporate Brand Performance: An Exploratory Study. *Journal of Business Research*, 117, 683–693. Doi:10.1016/j.jbusres.2018.11.017.
- Farradinna, S. & Halim, F. (2016). The Consequences of Work-family Conflict, Burnout and Organizational Commitment among Women in Indonesia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 241-247. Doi: 10.1016/j.sbspro.2016.05.012.
- Feng, Z.-Y., Chen, C.R., & Tseng, Y.J. (2018). Do capital markets value corporate social responsibility? Evidence from seasoned equity offerings. *Journal of Banking & Finance*, 94, 54–74. Doi: 10.1016/j.jbankfin.2018.06.015.
- García-Sánchez, I. M., Martínez-Ferrero, J., & García-Meca, E. (2018). Board of directors and corporate social responsibility in banking: The moderating role of bank regulation and investor protection strength. *Australian Accounting Review*, 28(3), 428–445. Doi: 10.1111/auar.12199.
- Gupta, P. & Srivastava, S. (۲۰۲۱). Work–life conflict and burnout among working women: a mediated moderated model of support and resilience. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 629-655. Doi: 10.1108/IJOA-12-2019-1993.
- Hyun, S., Kim, J. M., Han, J. & Anderson, M. (2022). Female executive leadership and corporate social responsibility. *Accounting & finance*, 62(3), 3475-3511. Doi: 10.1108/IJOA-12-2019-1993.
- Kakabadse, N.K., Figueira, C., Nicolopoulou, K., Hong Yang, J., Kakabadse, A.P. and Özbilgin, M.F. (2015). Gender diversity and board performance: women's experiences and perspectives. *Human Resource Management*, 54(2), 265-281. Doi: 10.1002/hrm.21694.

- Khamis, N. & Ismail, K. (2022). The impact of corporate social responsibility on corporate image in the construction industry: a case of SMEs in Egypt. *Journal of Sustainable Finance & Investment*, 12(1), 128-146. Doi: 10.1080/20430795.2021.1930992
- Lee, K., Conklin, M., Cranage, D.A., Lee, S. (2020). The role of perceived corporate social responsibility on providing healthful foods and nutrition information with health consciousness as a moderator. *International Journal of Hospitality Management*, 37, 29–37. Doi: 10.1016/j.ijhm.2013.10.005.
- Li, Y., Chen, M., Lyu, Y., Qiu, C. (2016). Sexual harassment and proactive customer service performance: the roles of job engagement and sensitivity to interpersonal mistreatment. *Int. J. Hosp. Manag.*, 54, 116–126. Doi: 10.1016/j.ijhm.2016.02.008.
- Liao, L., T. Lin, & Zhang, Y. (2018). Corporate board and corporate social responsibility assurance: Evidence from china. *Journal of Business Ethics*, 150(1), 211–25. Doi: 10.1007/s10551-016-3176-9.
- Mao, Y., He, J., Morrison, A.M., & Andres Coca-Stefaniak, J. (2020). Effects of tourism CSR on employee psychological capital in the COVID-19 crisis: from the perspective of conservation of resources. *Current Issues in Tourism*, 24(19), 2716-2734. Doi: 10.1080/13683500.2020.1770706.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. John Wiley & Sons.
- Mousa, M., Massoud, H. K., & Ayoubi, R. M. (2020). Gender, diversity management perceptions, workplace happiness and organizational citizenship behaviour. *Employee Relations: The International Journal*, 42(6), 1249–1269. Doi: 10.1108/ER-10-2019-0385.
- Park, S., Song, S., & Lee, S. (2017). How do investments in human resource management practices affect firm-specific risk in the restaurant industry? *Cornell Hospitality*, 58 (4), 374–386. Doi: 10.1177/193896551770453.
- Pfajfar, G., Shoham, A., Małecka, A. & Zalaznik, M. (2022). Value of corporate social responsibility for multiple stakeholders and social impact – Relationship marketing perspective. *Journal of Business Research*, 143, 46–61.

Doi: 10.1016/j.jbusres.2022.01.051.

- Perez, P. (2019). *The Drama-Free Workplace*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Shabbir, M.S. (2018). The determination of money: a comparative analysis of zakat (alms) and income tax payers among selected ASEAN countries. *Global Review of Islamic Economics and Business*, 6(1), 051–061. Doi: 10.14421/grieb.2018.061-04.
- Siboni, B., Sangiorgi, D., Farneti, F. & de Villiers, C. (2016). Gender (in) accounting: insights, gaps and an agenda for future research. *Meditari Accountancy Research*, 24(2), 158-168. Doi: 10.1108/MEDAR-04-2016-0054.
- Soares, R., Marquis, C., & Lee, M. (2011). *Gender and corporate social responsibility: It's a matter of sustainability. Catalyst report*.
- Storr, R. (2021). The poor cousin of inclusion”: Australian Sporting Organizations and LGBT+ diversity and inclusion. *Sport Management Review*, 24(3), 410–420. Doi: 10.1016/j.smr.2020.05.001.
- Taylor, C.L., Ivcevic, Z., Moeller, J. (2022). Gender and Emotions at Work: Organizational Rank Has Greater Emotional Benefits for Men than Women. *Sex Roles*, 86, 127–142. Doi: 10.1007/s11199-021-01256-z.
- Tziner, A., (2013). Corporate Social Responsibility (CSR) activities in the workplace: A comment on Aguinis and Glavas. *Journal of work and organizational psychology*, 29(2), 91-93. Doi: 10.5093/tr2013a13.
- Werts, C. E. Linn, R. L. & Joreskog, K. G. (1974). Intra Class Reliability Estimates; Testing Structural Assumptions. *Educational and Psychological Measurement*, 34 (1), 177 -190. Doi: 10.1177/001316447403400104.
- Yang, W., Yang, J. & Gao, Z. (2019). Do Female Board Directors Promote Corporate Social Responsibility? An Empirical Study Based on the Critical Mass Theory. *Emerging Markets Finance and Trade*, 15(55), 3452-3471. Doi: 10.1080/1540496X.2019.1657402.
- Yarram, S.R. & Adapa, S. (2021). Board gender diversity and corporate social responsibility: Is there a case for critical mass? *Journal of Cleaner Production*, 278, 123319. Doi: 10.1016/j.jclepro.2020.123319.
- Zhang, J. Q., H. Zhu, & Ding, H. (2013). Board composition and corporate

social responsibility: An empirical investigation in the post sarbanes-oxley era. *Journal of Business Ethics*, 114 (3), 381–92. Doi: 10.1007/s10551-012-1352-0.

► Zulfiqar, S., Sadaf, R., Popp, J., Vveinhardt, J. & Máté, D. (2019). An Examination of Corporate Social Responsibility and Employee Behavior: The Case of Pakistan. *Sustainability*, 11, 3515. Doi: 10.3390/su11133515.

