

Factors affecting corporate Family responsibility in the operational areas of gas refining in Iran

Oumkolsoom Zeraatgareborani¹ - Mahdi Barani² - Ehsan Valaei³

Abstract

The purpose of this research was to identify the factors affecting the organization's responsibility towards the family. The philosophy of this research is interpretive, qualitative method and its strategy is data-based theorizing with emergent approach. The statistical population included the employees of Iran's gas refining operating companies, were selected using the snowball sampling method. The qualitative treasury of the research were managers and experts who had more than ten years of work experience. After semi-structured in-depth interviews with 33 company experts, data saturation was achieved. Four criteria of validity, transferability, reliability and verifiability were used to validate the research process. The results of the analysis of interviews and coding showed that the components of the organization's responsibility towards the family include support, alignment and exchange. In order to present the model, according to the analysis, "6C" family was used.

Key words

responsibility, family, theorizing data of the foundation.

1. Assistant Professor and Faculty Member. Sadiad University. Mashhad. Iran. okzb1363@gmail.com

2. Master of Sociology. Pavamnoor University. Iran. ehsanvalaei1358@gmail.com

3. Master of Science in Transformation Management, Islamic Azad University of Mashhad, Iran. Mbarani@gmail.com



عوامل مؤثر بر مسئولیت پذیری سازمان نسبت به خانواده کارکنان در مناطق عملیاتی پالایش گاز ایران

ام کلثوم زراعت گر بورانی^{۱*} - احسان ولایی^۲ - مهدی بارانی^۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، شناسایی عوامل مؤثر بر مسئولیت پذیری سازمان نسبت به خانواده بود. فلسفه این تحقیق تفسیری، روش کیفی و استراتژی آن نظریه سازی داده بنیاد با رویکرد ظاهرشونده است. جامعه آماری شامل کارکنان شرکت های عملیاتی پالایش گاز ایران بوده که با روش نمونه گیری گلوله برفی انتخاب شدند. خزانه ی کیفی تحقیق، مدیران و خبرگانی بودند که بیش از ده سال سابقه کاری داشتند. بعد از مصاحبه های عمیق نیمه ساختاریافته با ۳۳ نفر از خبرگان شرکت ها، داده ها به اشباع رسید. از چهار معیار اعتبار پذیری، انتقال پذیری، قابلیت اطمینان و تأیید پذیری برای اعتبار بخشی به روند پژوهش استفاده شد. نتایج حاصل از تحلیل مصاحبه ها و کد گذاری نشان داد که مؤلفه های مسئولیت پذیری سازمان نسبت به خانواده شامل حامی گری، هم راستایی و تبادل است. به منظور ارائه الگو، باتوجه به تحلیل های صورت گرفته، از خانواده «۶ سی» استفاده شد.

واژگان کلیدی: مسئولیت پذیری، خانواده، نظریه سازی داده بنیاد.

۱. استادیار و عضو هیئت علم، دانشگاه سجاد مشهد، ایران. zeraatgar@sadjad.ac.ir

۲. کارشناس ارشد جامعه شناسی دانشگاه پیام نور، ایران. ehsanvalaei1358@gmail.com

۳. کارشناسی ارشد مدیریت تحول دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، ایران. Mbarani@gmail.com

مقدمه

در ادبیات مدیریت، مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده^۱ در توجه به افراد، خانواده‌ها، سازمان‌ها و جوامع مورد بحث قرار گرفته است. مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده مسئولیتی است بر دوش عاملان اصلی سازمان‌ها و یک نوع اخلاق حرفه‌ای است که سازمان را ملزم می‌کند تا خود را در قبال کارکنان، خانواده‌هایشان و جامعه مسئول بداند، مسئولیت اجتماعی داخلی‌ای که به موجب آن سازمان از مسئولیت ارتباطی‌ای که جامعه بر روی آن‌ها نهاده است سربلند بیرون می‌آید. با اجرای سیاست‌های حمایتی توسط مدیران سازمان می‌توان نگرانی‌های توازن کار و زندگی را کاهش و کیفیت زندگی کاری را بهبود داد. با توجه به اهمیت موضوع، بهبود و گسترش خانواده‌مداری و خانواده‌پذیری، مورد توجه سازمان‌ها است چرا که بسیاری از سازمان‌ها نیز در این زمینه با مشکل مواجه هستند.

بر اساس دیدگاه مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده تا زمانی که سازمان‌ها نتوانند بین زندگی شخصی، خانوادگی و کاری پرسنل خود ارتباط معناداری تعریف کنند، عملکرد سازمانی مختل شده و سازمان دچار بلاتکلیفی می‌شود، این بلاتکلیفی منجر به بی‌هویتی کارکنان در سازمان می‌شود که زمینه‌ساز بروز آسیب‌های رفتاری برای سازمان و خانواده کارکنان است (Caparas, 2014). کارمندی که تحت حمایت سازمان قرار نمی‌گیرند، تداخل بیشتری را بین کار و خانواده درک می‌کنند، رضایت شغلی و خانوادگی‌شان کاهش می‌یابد، دچار استرس و فرسودگی شغلی می‌شود و نهایتاً درصد ترک شغل و سازمان خود خواهند بود. نارضایتی هزینه‌های زیادی برای سازمان به دنبال دارد، بر اساس اطلاعات موجود در اتحادیه اروپا همه‌ساله ۲۰۰ میلیون یورو به مخارج ناشی از استرس و فرسودگی شغلی اختصاص داده می‌شود و در ایالات متحده این هزینه به ۱۵۰ میلیون دلار در هر سال می‌رسد (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۱).

تحقیقات متفاوتی در راستای مطالعه مسئولیت‌پذیری در سازمان انجام شده است، از جمله؛ برمکی و چناری (۱۳۹۶) که اذعان داشتند؛ نقش فرهنگ مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده و راه‌های ارتقا و بهبود آن میزان تعهد و وفاداری کارکنان در سازمان را افزایش می‌دهد. همچنین افخمی اردکانی و همکارانش (۱۳۹۵)، در پژوهش خود نشان دادند تعارض کار - خانواده زمان‌محور، تنش‌محور و رفتارمحور ارتباط منفی با رضایت شغلی دارد. همچنین، حمایت اجتماعی، رابطه بین

1. corporate Family responsibility (CFR)

تعارض کار - خانواده با رضایت شغلی را تعدیل می‌کند. افروغ و انصاری (۱۳۹۵)، در تحقیق خود نشان دادند تعارض کار - خانواده تأثیری منفی بر انجام وظایف فرد در دو نقش کاری و خانوادگی می‌گذارد، به‌خصوص در مشاغلی که محل کار از محل زندگی دور است. تعارض کار - خانواده بر فرسودگی شغلی کارکنان تأثیر بیشتری دارد. یافته‌های تحقیق بخشی و همکارانش (۱۳۹۵)، حاکی از آن است که اگرچه سطح حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی در سازمان مورد مطالعه رضایت‌بخش نبوده است، کارکنانی که حمایت سازمانی مناسبی را از طرف سازمان درک نمودند، سطح بالاتری از تعهد سازمانی را نشان داده‌اند. همچنین زراعت‌گر بورانی و همکاران (۱۳۳۹)، بیان کردند که؛ خانواده کارکنان یکی از ذینفعان سازمان هستند که بدون مشارکت مستمر آنان، شرکت به حیات خود نمی‌تواند ادامه دهد. LoPresti & (2016) در پژوهش خود بررسی کردند که آیا منابع شغلی خاص (پشتیبانی سازمانی کار - خانواده، حمایت کلی سرپرستان و همکاران و کنترل شغلی) در برابر موانع کار - خانواده در رابطه با غنی‌سازی کار - خانواده وجود دارد؟ نتایج نشان داد که تمام منابع مورد مطالعه به استثنای حمایت سازمانی خانواده - کار، در برابر اثرات منفی موانع کار - خانواده بر غنی‌سازی کار - خانواده تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، ۳ مورد از ۴ منابع (پشتیبانی سازمانی کار - خانواده، کنترل شغلی و حمایت اجتماعی سرپرستان) تأثیر مستقیم بر غنی‌سازی کار - خانواده داشتند. Hui & Chi, 2016 در پژوهش خود، اثرات نقض قرارداد روان‌شناختی کارکنان بر اختلال خانوادگی و درگیری‌های کاری - خانوادگی کارکنان را بررسی کردند. این مطالعه همچنین تأثیر مسائل معنوی کارکنان بر خستگی عاطفی ناشی از چنین درگیری‌هایی را مورد بررسی قرار داد. تجزیه و تحلیل اطلاعات رابطه مثبت بین نقض قرارداد روان‌شناختی و مسائل خانوادگی، از طریق خستگی عاطفی کارکنان را تأیید نمود. هرچه معنویت کارکنان بالا باشد رابطه بین نقض قرارداد روان‌شناختی و خستگی عاطفی کارکنان و مسائل خانوادگی تضعیف می‌شود. Mervi & Saija, 2015 در مطالعه‌ای بررسی نمودند که آیا نقش میانجی‌گری حمایت کار - خانواده در مقابل اثرات منفی ناشی از درگیری‌های کار - خانوادگی در ارتباط با نارضایتی شغلی و سطح انرژی عاطفی در خانه و در محل کار میان کارکنان موقت و دائمی به یک اندازه اثر می‌گذارد. نتایج نشان داد که سطح بالای حمایت کار - خانواده همکاران از کارگران موقت در برابر اثرات منفی درگیری‌های کار خانوادگی بر انرژی هیجانی در محل کار حمایت می‌کند. افزون بر این، با کمبود کمک همکاران،

کارکنان موقت نسبت به همکاران دائمی خود در حضور درگیری‌های کار خانوادگی در معرض خطر بیشتر نارضایتی شغلی و کاهش انرژی عاطفی در خانه بودند. اگر کارکنان موقت، با مسائل خانوادگی مواجه شوند، ممکن است بیشتر از حمایت کار - خانواده همکاران بهره ببرند. Caparas, 2014 در تحقیقی تحت عنوان انعطاف مرز بین کار و خانواده، به مطالعه بر روی شیوه‌ها و سیاست‌های خانواده مسئول و نتایج آن‌ها بر افراد و سازمان‌ها در فیلیپین پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد که نیمی از جمعیت مورد مطالعه از ساعات کاری قابل‌انعطاف لذت می‌برند. ۸۹ درصد از کارکنان شاغل در محیط‌های غنی از سازمان خود، حمایت دریافت می‌کنند، در مقایسه با ۵ درصد از کسانی که در محیط‌های آلوده کار می‌کنند. تنها ۳ نفر از ۱۰ نفر بر این باورند که استفاده از سیاست‌های ادغام کار و خانواده‌ی شرکت تأثیر منفی بر زندگی حرفه‌ای‌شان ندارد. کارمندان در محیط‌های غنی دو برابر بیشتر احتمال دارد خواب خوبی نسبت به همکاران خود در محیط آلوده، در شب داشته باشند.

Scott, 2014 در تحقیقی تحت عنوان خانواده‌ها و انعطاف‌پذیری: تغییر شکل در محل کار برای قرن ۲۱، به بررسی یک روش جایگزین برای کار سنتی می‌پردازد: مقدمات کار انعطاف‌پذیر که به کارکنان اجازه می‌دهد تا خارج ساعت ۹-۵ (برنامه سنتی) و در مکان‌هایی خارج از محیط کاری خود کار کنند. یافته حاکی از آن است که این سیاست‌ها نه تنها وعده بهبود تناسب کار و زندگی برای کارکنان است، بلکه موجب ایجاد نیروی کار مولدتر، پایدارتر و سودآورتر برای کارفرمایان و شرکت‌های بزرگ و کوچک است. در نتیجه، تنظیم و اجرای کار انعطاف‌پذیر نه تنها موجب تقویت روحیه کارکنان و افزایش بهره‌وری آن‌هاست بلکه در شرکت‌های بزرگ بهبود سودآوری و کاهش نقل‌وانتقال را به همراه خواهد داشت. Chinchilla, lasHeras & Jiménez, 2014 در تحقیقی تحت عنوان مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده، محیط کار انعطاف‌پذیر نشان دادند که در محیط کار بهتر برای کارکنان (دسترسی به سیاست، برخورداری از حمایت سرپرستان مستقیم و وجود فرهنگ مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده مثبت)، کارکنان کمتر تمایل به ترک شرکت داشته، تمایل آن‌ها به درک حمایت بیشتر از سازمان بوده و در تعادل کار و خانواده خود راضی‌تر هستند. Daulton, 2013 در تحقیقی تحت عنوان خط‌مشی‌های خانواده پسند: اثرات حمایت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، از یک مدل میانجی برای توضیح رابطه بین حمایت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی حمایت می‌کند. مدل میانجی نشان می‌دهد که حمایت

سازمانی ادراک‌شده و رفتار شهروندی سازمانی از طریق تعهد سازمانی عاطفی به هم مربوط می‌شوند. سازمان بایستی راه‌هایی برای ایجاد یک محیط که تعهد عاطفی سازمان را ترویج می‌کند پیدا کند تا بدان طریق حمایت سازمانی ادراک‌شده و رفتار شهروندی سازمانی افزایش یابد.

از آنجاکه ما در یک جامعه ایرانی - اسلامی زندگی می‌کنیم که نسبت به خانواده و قداست آن و ارزش‌های خانواده و حفظ و نگهداری آن توصیه‌های زیادی شده است، لذا این مسئولیت ملی و مذهبی بر الزام جهانی مبنی بر مسئولیت‌پذیری سازمان‌ها به جهت تحکیم خانواده‌ی کارکنان افزوده و خود عاملی جهت سوق دادن سازمان‌ها به این مهم است. با توجه به توضیحات فوق، شناسایی عوامل مؤثر بر مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده، جهت سازمان‌های عملیاتی شرکت ملی گاز ایران، حائز اهمیت بسزایی است. از این‌رو در راستای تحقق هدف مذکور، سؤال زیر طرح شد:

عوامل مؤثر بر مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده در شرکت‌های عملیاتی پالایش گاز ایران کدام‌اند؟

روش‌شناسی

در این پژوهش پژوهشگر درصدد است تا با مطالعه‌ی اکتشافی در پدیده و با تعمق در داده‌های گردآوری‌شده از افراد، آن داده‌ها را تحلیل و تفسیر کند؛ تا دانشی تفصیلی‌تر از موضوع مورد مطالعه کسب نماید و نظریه‌ای رویشی از متن داده‌ها، ارائه کند. بر این اساس از رویکرد کیفی استقرائی برای کشف محتوای مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده استفاده شده است و از آنجایی‌که تحقیق حاضر به دنبال کشف مؤلفه‌ها، مفاهیم و پیامدهای پدیده مورد مطالعه یعنی مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده، بر اساس داده‌های میدانی واقعی استخراج‌شده از مشارکت‌کنندگان، در این شرکت‌ها است، لذا استراتژی مورد استفاده در این پژوهش، نظریه داده‌بنیاد است.

جامعه آماری این تحقیق، کارکنان شرکت‌های عملیاتی پالایش گاز ایران بودند که بیش از ده سال سابقه کاری داشته و به‌نوعی در پست‌های مدیریتی شاغل بوده و در زمینه‌های کاری مرتبط با موضوع، خدمت کرده و حداقل ۵ سال با خانواده در مناطق عملیاتی حضور داشته‌اند. این سازمان‌ها به ترتیب عبارت‌اند از: شرکت پالایش گاز شهید هاشمی‌نژاد خانگیان (سرخس)، مجتمع عظیم پالایش گاز پارس جنوبی، شرکت پالایش گاز فجر جم، شرکت پالایش گاز پارسیان، پالایشگاه گاز بید بلند،

پالایشگاه گاز سرخونِ قشم و پالایشگاه گاز ایلام. با توجه به اینکه تحقیق حاضر با رویکرد کیفی انجام گرفت، به منظور انجام نمونه‌گیری از نمونه‌گیری نظری استفاده شد. روش نمونه‌گیری نیز در این پژوهش، به صورت نمونه‌گیری گلوله‌برفی بود. بدین صورت که ابتدا از طریق نمونه‌گیری هدفمند، از میان خبرگانی که معیارهای تعیین شده (در قسمت قبل) را داشته باشند، به صورت غیر تصادفی افرادی انتخاب شدند و پس از پایان مصاحبه، از مصاحبه‌شوندگان خواسته شد که افراد مطلع در آن سازمان‌ها را جهت مصاحبه‌های بعدی معرفی کنند. از آنجایی که اشباع داده‌ها، تعیین‌کننده حجم نمونه در بخش کیفی است تا زمانی که داده‌ها به اشباع نرسید با نمونه‌های بیشتری مصاحبه شد و با حجم نمونه ۳۳ نفر، داده‌های مذکور به اشباع رسیدند.

پس از انجام مصاحبه، دو فرآیند اصلی کدگذاری در رویکرد ظاهرشونده مشتمل بر کدگذاری واقعی (کدگذاری باز و کدگذاری انتخابی) و کدگذاری نظری صورت گرفت و پیاده‌سازی داده‌ها به همراه مراحل کدگذاری، با استفاده نرم‌افزار MAXQDA انجام گرفت و برای کدگذاری نظری در این تحقیق از خانواده «۶ سی»، بهره گرفته شد.

یافته‌ها

یافته‌ها حاکی از شناسایی ۷۷۰ کد اولیه بود که به دلیل گستردگی و حجم زیاد آن، به طور کامل ارائه نگردید. در نهایت ۴۰ کد ثانویه در قالب ۱۸ طبقه دسته‌بندی شدند. در ادامه به کدها و طبقه‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها در مرحله کدگذاری انتخابی «۵ سی» از این «۶ سی» به عنوان عوامل مؤثر برای مطالعه راحت‌تر ارائه شده است.

علل: اولین C در «خانواده ۶ سی» به معنای علل است، علل، اشاره به دلایل و تبیین‌هایی دارد که باعث وقوع پدیده یا مقوله‌ی محوری شدند (ساغروانی و همکاران، ۱۳۹۳). پس از کدگذاری انتخابی در مرحله کدگذاری برخی از علت‌ها، دارای ارتباط بیشتر و دلایل محکم‌تری برای وقوع پدیده محوری بودند. اگرچه دسته‌بندی‌های این عوامل، متفاوت است اما این علت‌ها به طور کلی اشاره به موضوعاتی دارد که مرتبط با چرایی پرداختن سازمان‌ها به مبحث مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده است. به طور کلی این علل در ۴ دسته‌بندی کلی ارائه شده که شامل: همسویی طرفینی، حمایتی، ارزشی و سازمانی است در ادامه هر یک از این علل در جدول ۱ تشریح می‌شود.

جدول ۱. نتایج کدگذاری حقیقی، علل و رویکردهای مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده

مؤلفه	مقوله‌ها	کدها
۱. همسویی طرفینی	۱. اهداف و سیاست‌ها	اتخاذ سیاست‌هایی برای لذت‌بخشی به کار، سیاست‌هایی جهت ایجاد رضایت‌مندی در کار، تخصیص امکانات در راستای سعادت و رفاه کارکنان و خانواده‌هایشان، هم‌راستایی با خواسته‌های کارکنان و خانواده‌هایشان، تلاش جهت جدا شدن کارمند از کار و ایجاد آسودگی خاطر در خانواده، عامل کلیدی در همسوسازی و تجانس اهداف فردی و سازمانی، همسویی اهداف سازمان و خانواده، توجه به نقطه بهینه بین پایداری سازمانی و دوام خانوادگی، ایجاد نوعی هم‌نوایی بین سیاست‌های سازمان و خواست خانواده‌ها، تعادل بین زندگی و کار و اهمیت دادن به وفاداری خانواده‌های کارکنان به سازمان.
	۲. ادراکات	ایجاد درک متقابل بین خانواده و سازمان، ایجاد شرایطی برای ادراک خانواده‌ها از خواست‌های سازمانی، کسب حمایت خانواده کارکنان از سازمان، درک خانواده کارکنان توسط مدیران سازمان، تعریف و تفویض درست و نظام‌مند وظایف سازمان و خانواده و همسویی و انعطاف خانواده‌ها با سازمان در راستای اهداف سازمانی، افزایش مشارکت کارکنان در پیشبرد سیاست‌های سازمان، گسترش ارتباط بین سازمان و خانواده کارکنان، یکپارچگی کار و خانواده و تسهیل ارتباط سازمان و خانواده.
۲. حمایتی	۱. توانمندسازی	اتخاذ سیاست‌هایی جهت بازآفرینی خانواده‌ها، اتخاذ سیاست‌هایی جهت افزایش تاب‌آوری خانواده‌ها، رابطه متقابل سازمان و خانواده جهت رشد و تعالی خانواده، رابطه متقابل سازمان و خانواده جهت رشد و تعالی سازمان، تلاشی در جهت افزایش توانمندی کارکنان، ایجاد انرژی افزوده برای خانواده و سازمان، اولویت دادن به آموزش خانواده کارکنان برای زندگی بهتر، اهمیت دادن به موفقیت خانواده کارکنان و هدایت خانواده‌ها به سوی موفقیت.
	۲. ایمنی و بهداشتی	محافظت‌های سازمانی از خانواده‌ها، ایجاد و نگهداشت شادمانی و نشاط خانوادگی، توجه به نیازهای در حال تغییر کارکنان و خانواده‌ها، دلجویی سازمان از خانواده کارکنان، توجه به رفاه خانواده کارکنان، مرتفع‌سازی مشکلات خانوادگی کارکنان، تلاشی جهت کاهش فشار اجتماعی ناشی از زندگی در مناطق عملیاتی و توجه به کیفیت زندگی خانوادگی، اقدامات حمایتی در راستای پوشش تعارض نقش، رضای حس شادابی و آرامش در کارکنان و خانواده‌هایشان، پیش‌درمانی جهت رفع مشکلات خانوادگی،

مؤلفه	مقوله‌ها	کدها
		توجه به آرامش خاطر کارکنان، تلاش برای ایجاد رضایت و مطلوبیت هنگام سکونت در شهرک‌ها، حمایت عاطفی سازمان از خانواده‌ها، ارزشمندی و معنابخشی به کار و توجه به آرامش کارکنان.
۳. ارزشی	انسان‌گرایانه	ارتقای کرامت انسانی در سازمان، عاطفه سازمان نسبت به خانواده، پشتیبانی از انسانیت و جامعه و توجه به انسان و بخش نرم سازمان، نگاه اخلاق محورانه به تعالی محیط درونی سازمان، مدیریت بر اساس ارزش‌ها، خیرخواهی سازمانی، احترام گذاشتن سازمان به خانواده کارکنان، هم‌افزایی بین فرد، خانواده و سازمان در راستای اهداف سازمانی، تعیین شاخصی برای ایجاد خانواده سالم و به‌هنگار، عامل سربلندی در برابر بازخواست الهی و وجود نگاه خانواده‌محور در سازمان.
	۱. نگرشی	مدنیت سازمانی، دیده شدن نقش خانواده در تولید، اهمیت دادن مدیران به خانواده‌ها، سوق‌دهنده سازمان برای تحقق بهتر مسئولیت‌های اجتماعی‌اش، داشتن نگرش سیستمی به کارمندان، معجون انسجام سازمانی، ایفای بهینه نقش تشریفاتی مدیران و تعدیل نگرش مدیران بالادستی به منابع انسانی سازمان.
۴. سازمانی	۲. استراتژیک	ضمانت اجرایی برای تحقق استراتژی‌های آینده سازمان، مسبب ایفای موفقیت‌آمیز مسئولیت اجتماعی سازمان، هماهنگ‌کننده سیاست‌های غیرهم‌نوی سازمان، درگاه ورود مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به اجتماع، تعدیل‌کننده سیاست‌های غیرهم‌نوی سازمان، سیاستی راهبردی جهت اعتلای سازمان، ضامن نگهداشت سرمایه انسانی، تمایل جهت رسیدن به اهداف سازمانی، پاسخی به منفعت‌طلبی مدیران، تضمین نگهداشت کارکنان، تضمین موفقیت سازمانی و اهمیت دادن به ماندگاری کارکنان در سازمان.

علل همبسته: در «خانواده ۶ سی»، C دوم نشان‌دهنده کوواریانس‌ها و یا علل همبسته است. علل همبسته عواملی است که با علل مقوله محوری پژوهش، همبستگی دارند (ساغروانی و همکاران، ۱۳۹۳). در پژوهش حاضر نگرش مدیران به‌عنوان علل همبسته که به‌نوعی سوق‌دهنده سازمان به سمت سیاست‌های خانواده‌پسند است، در نظر گرفته شده است. این عامل شامل مفاهیمی چون؛ ایدئولوژی سازمانی مدیران، اعتقادات و ویژگی‌های شخصیتی مدیران و تخصص و دانش‌های مدیران است که در ادامه و در جدول ۲ به اختصار ارائه می‌شود:

جدول ۲. نتایج کدگذاری حقیقی، علل همبسته مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به

خانواده

مؤلفه	مقوله فرعی	مفاهیم
	۱. ایدئولوژی سازمانی مدیران	چشم‌انداز سازمانی مدیران، نگرش و بینش مدیران به خانواده، سبک مدیریتی مشارکتی و انسان‌مدار، اهمیت دادن به ماندگاری و حفظ کارکنان متخصص در سازمان، کاهش آسیب‌پذیری در تولید پایدار، اهمیت دادن به افزایش راندمان کاری، نگهداشت منابع انسانی، التزام به تعالی سازمانی، اهمیت نیروی انسانی به‌عنوان عامل رسیدن سازمان به اهداف بلندمدت و موفقیت سازمانی، وجود نگاه انسان‌مدارانه، نداشتن دید ابزاری به کارکنان، افق دید بلندمدت، تحول‌گرایی مدیران، توجه نداشتن صرف به تولید، داشتن نگرش سیستمی نه بخشی و تمایل به جو سازمانی مبتنی بر مودت و صمیمیت.
نگرش مدیران	۲. ویژگی‌های شخصیتی مدیران	دورنمای اجتماعی مدیران، باور مدیر به لزوم توجه به خانواده‌ها در سازمان، اهمیت دادن مدیران به خانواده‌ها، جهت‌گیری اعتقادی مدیران در کار، باورها و اعتقادات مدیران، معنوی بودن مدیران، نگرش مدیران به ماهیت هزینه‌های سیاست‌های حمایتی، سربلندی در برابر بازخواست الهی، جوان بودن مدیران سازمان، داشتن نگرش سیستمی به کارمندان، تمایل به ایفای بهینه نقش تشریفاتی در مدیران و دوراندیشی و آینده‌نگری مدیران.
	۳. تخصص و دانش‌های مدیران	آگاهی از قوانین و مقررات عمومی و حدود وظایف و اختیارات شغلی، دامنه اطلاعاتی مدیران، به‌روز بودن دانش و آموزش مدیران، شناخت نسل‌های مختلف سازمان و نیازهای آنان، ارتباط متقابل و مستمر مدیران با دانشگاه، برخورداری مدیران از دانش روان‌شناختی، آگاهی مدیران از مزایای سیاست‌های حمایتی، به‌کارگیری مشاوران کاردان و به‌کارگیری سیستم‌های نوین مدیریت، برخورداری از دانش تخصصی و حرفه‌ای مدیریت، شناخت وضعیت درونی و بیرونی سازمان مربوطه

اقتضائات: سومین C از «خانواده ۶ سی»، به معنای اقتضائات است که به عوامل تعدیل‌گر، اشاره دارد. در این مدل، اقتضائات، عواملی هستند که رابطه میان علل یا

رویکردها و مقوله محوری و همچنین رابطه میان مقوله محوری و نتایج را تعدیل می‌کنند. در نتیجه این عوامل، تأثیر مقوله محوری را در نتایج سیستمی، تعدیل می‌کنند (ساغروانی و همکاران، ۱۳۹۳). به عبارت دیگر متغیر تعدیل‌گر به‌طور مستقیم رابطه متغیرها را تحت تأثیر قرار می‌دهد و همچنین جهت و قدرت رابطه را تحت تأثیر قرار می‌دهد (حبیبی، ۱۳۹۲). مقوله‌های زیرمجموعه عوامل تعدیل‌گر در این مدل عبارت‌اند از: نوع و ساختار صنعت، ویژگی‌های فردی کارکنان و ویژگی‌های خانوادگی. این عوامل در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. نتایج کدگذاری حقیقی، اقتضانات مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده

مؤلفه	مقوله‌ها	کدها
	۱. منحصربه‌فرد بودن محصول	استراتژیک بودن محصول صنعت، تولید مستمر و مداوم، استراتژیک بودن صنعت، یکتایی و منحصربه‌فرد بودن محصول ملی بودن محصول در صنعت.
۱. نوع و ساختار صنعت	۲. خاص بودن شرایط سازمان	کار دوزندگی، ساعات کاری غیراجتماعی، متفاوت بودن تایم کاری نسبت به اکثریت افراد جامعه، دوری از کلان‌شهرها، الزامات خاص کاری، فشار اجتماعی ناشی از زندگی در مناطق عملیاتی و فقدان حمایت‌های خویشاوندی، درگیری مضاعف در نقش کاری، حساسیت سیاسی و جغرافیایی سازمان و شاهراه انرژی بودن سازمان، لزوم حضور تمام‌وقت در مشاغل خاص، مشغله ذهنی مستمر و ماندگار کارکنان بعد از ساعت کاری، وابستگی پرمشغله، فشار مازاد کاری و توقعات خانواده‌ها از مدیران برای رفع مشکلات خانوادگی‌شان، بزرگ بودن اندازه سازمان، پیچیدگی وظایف، سازمان‌دهی بر اساس فرآیند تولید، استراتژی‌های محافظتی سازمانی، عملیات محور بودن و حیطه مدیریت و نظارت محدود سیاست‌های پایه‌گذاری شده از ابتدا در صنعت نفت، ترغیب خانواده‌ها به سکونت در شهرک‌های عملیاتی، گسترش امکانات شهرک‌ها، ساخت و تجهیز شهرک‌های متعدد، تخصیص امکانات در راستای رفاه کارکنان و توجه به کیفیت زندگی خانوادگی.
۲. شخصیت و ویژگی‌های	۱. بلوغ فردی	توانایی انتقال ظرفیت‌های مثبت، هوشمندی کارکنان، وفاداری کارکنان به سازمان، درون‌گرایی کارکنان، مهارت کارکنان بر مدیریت نقش‌های چندگانه، سلامت روانی کارکنان، تعهد سازمانی

مؤلفه	مقوله‌ها	کدها
فردی کارکنان	۲. انگیزشی	کارکنان، بروز رفتارهای فرانقشی و توانمندی کارکنان.
		خودکارآمدی فردی، ارزشمندی و معنابخشی به کار، وجود پیشایندهای درونی همچون اعتمادبه‌نفس، خودپنداره‌های فردی مثبت، بهبود کیفیت زندگی کاری و حذف محرک‌های تنش‌زای روان‌شناختی، رضایتمندی فرد با رفع مشکلات خانوادگی و افزایش حس شادابی و بروز آرامش خاطر در کارکنان با کاهش کشمکش‌های خانوادگی.
۳ ویژگی‌های خانواده‌ها	۱. تسهیل‌گری خانواده‌ها	کاهش التهاب کاری از طریق خانواده‌ها، انعطاف‌پذیری خانواده‌ها، حمایت سازمانی خانواده‌ها، ترغیب خانواده‌ها به کارکنان برای ماندن در سازمان، حمایت خانوادگی از فرد در مسئولیت‌های حرفه‌ای، سازگاری خانواده‌ها و سلامت خانواده‌ها.
	۲. نگرش خانواده‌ها	سطح تحصیلات خانواده‌ها، میزان مطالبه‌گری خانواده‌ها، ارزش‌های خانواده، رشدیافتگی خانوادگی، اثربخشی بیشتر سیاست‌های حمایتی نسبت به سیاست‌های تشویقی مالی.
	۳. مسائل خانواده‌ها	کشمکش‌های خانوادگی ناشی از زندگی در مناطق عملیاتی، رفتارهای پرخطر فرزندان، اختلافات خانوادگی، ناهنجاری‌های خانوادگی و وجود وابستگی خویشاوندی.

شرایط میانجی: چهارمین C از «خانواده ۶ سی»، حرف اول واژه‌ی شرایط است که اشاره به متغیرهای میانجی یا مداخله‌گری دارد که قبل از ظهور نتایج مقوله محوری، پدیدار شده و نتایج اصلی را شکل می‌دهند (ساغروانی و همکاران، ۱۳۹۳). متغیر میانجی، به‌عنوان رابط بین متغیرهاست و جهت یا شدت رابطه را به‌صورت غیرمستقیم تحت تأثیر قرار می‌دهد (حبیبی، ۱۳۹۲). متغیرهای میانجی این پژوهش که در جدول ۴ آمده‌اند، عبارت‌اند از: تدابیر و استراتژی‌های سازمانی و پویایی‌های فردی و خانوادگی.

بستر محیطی: آخرین C در «خانواده ۶ سی‌ها» از واژه‌ی زمینه گرفته شده و اشاره به بافت محیطی دارد که جامعه مورد مطالعه در آن قرار گرفته است (ساغروانی و همکاران، ۱۳۹۳). بر اساس یافته‌های پژوهش، ویژگی‌های بستر محیطی این پژوهش، عبارت‌اند از: سیاست‌های حاکمیتی، زیست‌بوم، فرهنگ، ارزش‌ها و شرایط اقتصادی. این ویژگی‌ها در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج کدگذاری حقیقی، شرایط میانجی مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده

مؤلفه	مقوله‌ها	کدها
۱. تدابیر و استراتژی‌های سازمانی	۱. توسعه مدیریت و رهبری	توسعه و بهبود آموزش مدیران، گزینش مدیران با دیدگاه انسان‌مداری، انتخاب مدیران میانی کل‌نگر، انتخاب مدیران کاریزماتیک، ایفای بیشتر نقش تشریفاتی توسط مدیران، ترغیب مدیران به وسیله آگاهی‌بخشی آنان، تأکید مدیران ارشد بر توجه به خانواده، تقویت ضمانت اجرایی سیاست‌ها، اتخاذ استراتژی‌های سازشی بیشتر، انعطاف‌پذیری و حامی بودن مدیران، بهبود نگرش مدیران ارشد و تمرکززدایی در قدرت.
	۲. بهبود کار	طراحی مجدد کار و نقش‌های کاری، اتخاذ سیاست‌هایی در جهت دورکاری کارکنان، اتخاذ یک برنامه برای اجرای هدفمند سیاست‌ها، آسیب‌شناسی سیاست‌های حمایتی موجود، ایجاد انعطاف در فرآیندهای کاری، ایجاد انعطاف در جدول زمانی کار، شناور کردن ساعات کاری، حذف هنجارهای کاری غیررسمی دلسردکننده، اتخاذ سیاست‌های اقتضایی و متناسب با شرایط کارکنان، شناخت دلایل تمایل به اضافه‌کاری و رفع آن، پرداخت پاداش بر مبنای عملکرد، استفاده از خروجی‌های مراکز بهداشتی و مشاوره‌ای، تلاش جهت حفظ میزان رضایتمندی در زمان‌های مختلف، تعریف و تفویض درست و نظام‌مند وظایف بین سازمان و خانواده، کشف و رفع شکاف بین سیاست‌ها، مدیریت شکاف نسلی، ثبات سیاست‌های خانواده‌پسند، شناخت و مدیریت فرهنگ‌های مختلف.
	۳. سیاست‌های حمایتی از خانواده‌ها	قدردانی به‌موقع از خانواده‌ها، استفاده از یک رابط بین خانواده و سازمان، ایجاد کمیته‌های تخصصی جهت کنکاش مشکلات کارکنان و خانواده‌هایشان، شناسایی، اولویت‌بندی و پاسخگویی به‌موقع به نیازهای خانواده‌ها، گسترش فرهنگ شهروندی خاص، فراهم کردن خدمات اجتماعی برای خانواده‌ها، سنجش دائمی سلامت خانواده‌ها، برگزاری جشن‌های مناسبی خانوادگی همانند سالگرد ازدواج، زیباسازی اماکن عمومی شهرک‌ها، برگزاری کلاس‌های مختلف جهت مهارت‌افزایی به ساکنین، پرداختن به امورات مادی کارکنان، تعریف یک تقویم آموزشی و رفاهی برای خانواده‌ها، اتخاذ تورهای مسافرتی برای کارکنان و خانواده‌هایشان.

مؤلفه	مقوله‌ها	کدها
		کمک به کارکنان برای تشکیل خانواده سالم، جریمه کردن افرادی که از مرخصی استفاده نمی‌کنند، آموزش‌هایی جهت تحکیم زندگی زناشویی، برگزاری کلاس‌های هنری، بهبود خدمات درمانی، تفریحی و ورزشی و توجه به وضعیت فرزندان و خانواده‌ها و توانمندسازی آنان.
۲. پویایی‌های فردی و خانوادگی	مشارکت	گسترش نظام پیشنهادها، استفاده از خانواده کارکنان در تصمیم‌سازی، نیازسنجی از خانواده‌ها، دریافت بازخورد از خانواده‌ها برای سنجش میزان اثربخشی سیاست‌های حمایتی، استفاده از پتانسیل‌های خانواده‌ها، دریافت بازخورد از خانواده‌ها و توجه به نظرات آنان، آموزش راه‌های ایجاد همدلی در میان ساکنین، حضور مدیران به همراه خانواده در میهمانی و جشن‌ها، اشتغال همسران در شهرک‌ها، شرکت در مسابقات خانوادگی، داشتن حق انتخاب کارکنان و خانواده‌هایشان در سیاست‌ها و توجه به جامعه آماری ساکنین و خواسته‌هایشان.

جدول ۵. نتایج کدگذاری حقیقی، بستر محیطی مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده و مفاهیم آن‌ها

مؤلفه	مقوله‌ها	کدها
۱. سیاست‌های حاکمیتی	نظام قانونی و قضایی	عدم وجود قوانین جامع، وجود قوانین مختلف و متضاد در سیستم، سیاست‌های آشفته قانونی، حرکت کند یا سکون قوانین مصوب در سلسله‌مراتب قانونی، نظارت‌های پی‌درپی و سازمان‌های نظارتی متعدد و موازی.
۲. زیست‌بوم	۱. صنعتی	دور بودن از کلان‌شهرها، صعوبت رفت‌وآمد، سختی و بدی آب‌وهوا، آلودگی‌های صنعتی در محل کار و محل سکونت، ساعت کاری غیراستاندارد، دستور کاری ثابت و غیرقابل انعطاف، عدم دستیابی به حقوق در روزهای تعطیل و مرخصی، فرهنگ ساعتی، جایگزین نداشتن فقدان انسانی برخلاف فقدان عملیاتی، همخوان نبودن سایر صنایع منطقه و فشارهای ناشی از رقابت در اقتصاد جهانی (کشوری).
	۲. مسکونی	شهرک‌نشینی، زیر ذره‌بین بودن همکاران و خانواده‌ها، تعدد قومیت‌ها و وجود نگاه سلسله‌مراتبی در مجتمع‌های مسکونی.
	۳. اجتماعی	محروم بودن شهرستان، درخواست‌های ساکنین شهرستان از مسئولین سازمان، زیرساخت‌های آموزشی، اختلاف طبقاتی شهرک و شهرستان و رعایت بهداشتی بسیار پایین شهرستان.

مؤلفه	مقوله‌ها	کدها
۳. فرهنگ و ارزش‌ها	۱. سازمانی	عملیات‌محور بودن سازمان، تأکید بر تولید پایدار، درخواست‌های زمانی سازمانی.
	۲. ملی	عدم بلوغ اجتماعی، نگاه مردسالارانه در جامعه، فرهنگ خانوادگی پرتوقع، فرهنگ بومی ضعیف و غیرقابل انعطاف، کیفیت از پیش تعیین‌شده و توقعات اجتماعی مازاد.
۴. شرایط اقتصادی	۱. کلان	اوضاع نابسامان اقتصادی، عدم ثبات اقتصادی، رکود اقتصادی، تورم فزاینده، تحریم‌های اقتصادی کشور.
	۲. خرد	کمبود بودجه سازمان‌ها، نبود ردیف بودجه‌ای مخصوص در سازمان‌ها، محدودیت‌های اعتباردهی به سیاست‌های حمایتی، اولویت‌دهی اشتباه و نامناسب به هزینه‌های سازمان.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان داد که مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده شامل مؤلفه‌های حامی‌گری، هم‌راستایی و تبادل است؛ هر یک از این مقوله‌ها دارای ویژگی‌هایی است که موجب تمایز آن از سایر مفاهیم مشابه شده است.

سؤال اصلی تحقیق: عوامل مؤثر بر مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده در شرکت‌های عملیاتی پالایش گاز ایران کدام‌اند؟

به‌طورکلی می‌توان بیان کرد که مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده یک مسئولیت اجتماعی داخلی و درون‌سازمانی است که سازمان و به تعبیر بهتر مدیران سازمان را در اجرای هر چه بهتر فرائعده سازمانی نسبت به بزرگ‌ترین ذینفع خارجی سازمان یعنی خانواده کارکنان هدایت می‌کند. تا رابطه بین سازمان و خانواده کارکنان را به یک رابطه متقابل دوطرفه همراه با حامی‌گری دوسویه تبدیل کند تا در قبال این تبادل دوسویه به یک سازمان یکدل، هم‌جهت و هم‌راستا دست یابند.

برای پاسخ به سؤال تحقیق از روش کدگذاری «خانواده ۶ سی» جهت تحلیل و دسته‌بندی یافته‌ها استفاده شده است که در ادامه به بحث و مقایسه هر یک از یافته‌های تحقیق با یافته‌های تحقیقات پیشین پرداخته شده است.

۱. علل: اولین C در «خانواده ۶ سی»، اشاره به دلایل وقوع پدیده یا مقوله‌ی محوری دارد.

علل، در حقیقت، اقداماتی هستند که سازمان‌ها برای رسیدن به مسئولیت‌پذیری نسبت

به خانواده انجام می‌دهند. این اقدامات در چهار مفهوم اصلی خلاصه می‌شوند که شامل همسویی طرفینی، حمایتی، ارزشی و سازمانی است.

علل‌های احصاء شده در تحقیق فوق با برخی یافته‌های تحقیقات پیشین همخوانی دارد. به‌عنوان مثال بر اساس مؤلفه همسویی طرفینی می‌توان این‌گونه تبیین کرد که؛ تعهد در نقش خانوادگی به ارتقای مهارت‌های رهبری، مدیریت و سلامت در محل کار می‌انجامد (Selvarajan, Cloninger & Barjinder, 2013)؛ و افرادی که تجربه‌گر قرابت و نزدیکی مثبت شغلی (نظیر ترفیع شغل) هستند، خود را بیش‌تر متعهد به کار می‌دانند (Kelly, 2016). با توجه به مؤلفه حمایتی می‌توان این‌گونه بیان کرد که اگر هدف سازمان کاهش انتقال منفی کار با خانواده باشد، آن‌وقت تلاش‌ها و برنامه‌هایی را جهت طراحی مجدد شغل به‌منظور کاهش فشار کاری و بهبود روابط نزدیک اعضای خانواده تدوین می‌نماید (Campbell, 2002). این نوع از سازمان‌ها به دنبال راه‌هایی برای کمک به کارمندان به‌منظور مدیریت مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی خود هستند (Brummelhuis, Bakker & Euwema, 2010).

بر اساس مؤلفه ارزشی و دیدگاه انسان‌گرایانه کارکنان سزاوار داشتن محل کار موافق خانواده هستند تا به سلامتی کارمندان توجه شود، چرا که مساعدت‌های خانوادگی محل کار بر پیامدهای شخصی مثل سعادت و سلامتی فیزیکی و روانی کارگران مؤثر است (Lobel, 2016). در مؤلفه سازمانی می‌توان این‌گونه بیان کرد که زمانی که مسئولیت‌های خانوادگی با مسئولیت‌های حرفه‌ای دچار کشمکش می‌گردند، کارکنان تاوان آن را می‌پردازند. در این زمان مشارکت خانواده در روبه‌رو شدن با افزایش نیازهای شغلی کاهش می‌یابد (Allen, 2001). از آنجاکه افراد تلاش می‌کنند با محیط‌شان سازگار شوند، بنابراین هنگامی که پیشرفت محیطی سازمان مشخص گردیده و سیاست‌ها، منافع و خدمات در راستای آن قرار گرفت، کارکنان رفتارهای مناسب نقش بیشتری را ابراز می‌کنند. این تناسب و سازگاری ضمانتی برای تحقق اهداف و استراتژی‌های آینده سازمان است.

۲. عوامل همبسته: دومین جزء از اجزای ۶ سی که نقش پشتیبانی از عسل اصلی را دارند.

در پژوهش حاضر نگرش مدیران به‌عنوان عسل همبسته، شامل ایدئولوژی سازمانی مدیران، اعتقادات و ویژگی‌های شخصیتی مدیران و تخصص و دانش‌های مدیران است. نقش این مؤلفه‌ها به‌عنوان عسل همبسته، اهمیت دارد، چرا که هر یک از این عوامل باعث

می‌شوند تا به‌نوعی سوق‌دهنده مدیران به سمت سیاست‌های خانواده‌پسند باشند. در این راستا برخی یافته‌های تحقیقات پیشین که با یافته‌های تحقیق حاضر همخوانی دارند تبیین شده است. به‌عنوان مثال؛ حمایت سرپرست مقدمه‌ای برای فرهنگ حمایت‌کننده کار - خانواده است. مدیران نه‌تنها برای مشکلات مربوط به کار، به کارمندان نظر مشورتی می‌دهند بلکه برای مشکلات مربوط به خانواده نیز این کار را انجام می‌دهند. یک سرپرست حمایت‌کننده کسی است که احساس می‌کند رسیدگی به موضوعات خانوادگی، یک بخش قانونی و منطقی از نقش اوست و با انعطاف و بدون جانب‌داری در هنگام بروز مشکل، مشکلات کار - خانواده را کنترل می‌کند (Callaway, 2007).

۳. اقتضائات: سومین جزء از اجزای ۶ سی، نقش تعدیل‌کننده‌ی ارتباط بین علل اصلی با مقوله محوری و مقوله محوری با پیامدها را به عهده دارد.

در پژوهش کنونی، اقتضائات یا عوامل تعدیل‌گر شامل نوع و ساختار صنعت، ویژگی‌های فردی کارکنان و ویژگی‌های خانوادگی هستند. این یافته‌ها با نتایج برخی تحقیقات پیشین همخوانی دارند. به‌عنوان مثال (Ayman & Porter, 2010) بیان می‌کند: وقتی کارمندان ساعات خیلی طولانی کار می‌کنند بیگانگی بیشتری از خانواده احساس می‌کنند چرا که درخواست‌های کاری سازمانی، قوی‌ترین ارتباط را با تعارض کار - خانواده دارند. ضمناً در کشورهایی که حمایت عمومی بیشتر است کارکنان انتظارات بیشتری در خصوص دریافت حمایت از طرف دولت دارند و کارمندان در چنین کشورهایی شایستگی بیشتری دارند (Allen, 2000).

۴. عوامل میانجی: چهارمین جزء از اجزای ۶ سی، شرایط یا عوامل میانجی است.

برای دستیابی به پیامدهای مسئولیت‌پذیری، متغیرهای واسطی نیاز است تا نتایج بتوانند به طرز مؤثرتری شکل بگیرند. در این تحقیق شرایط میانجی شامل تدابیر و استراتژی‌های سازمانی و پویایی‌های فردی و خانوادگی تبیین شده است. دیدگاه سرپرستان سازمان نقش مهمی در تحقق موفقیت‌آمیز سیاست‌های حمایتی کار و خانواده دارد. در بررسی یافته‌های تحقیق حاضر با تحقیقات دیگر، نتایج همخوانی را می‌توان ارائه نمود؛ به‌عنوان مثال، به‌زعم (Ayman & Porter, 2010)، سازمان‌ها و مدیران در یاری‌کردن کارکنان برای ایجاد تعادل در حوزه‌های کاری و خانوادگی آن‌ها مسئول هستند و برای اجرای موفقیت‌آمیز سیاست‌ها و برنامه‌های حمایتی، کسب رضایت از مدیران بالا ضروری است.

سیاست‌های موافق خانواده اغلب شامل کار پاره‌وقت، شغل اشتراکی، زمان شناور و مرخصی خانوادگی است (Saija & Mervi, 2015). اگرچه برنامه‌های کاهش تعارض کار - خانواده در سازمان‌ها وجود دارد اما هنجارهای گوناگون غیررسمی سازمانی همانند، تأخیر در ارتقای سازمانی، کاهش پاداش و...، کارمندان را از شرکت در آن‌ها دلسرد می‌کند در نتیجه مدیران بایستی با تدابیر حمایتی سازمانی از این نگرانی‌ها بکاهند.

۵. بافت محیطی: پنجمین جزء از اجزای ۶ سی، بافت محیطی جامعه مورد مطالعه است.

بافت محیطی جامعه مورد مطالعه به مؤلفه‌هایی همچون؛ سیاست‌های حاکمیتی، زیست‌بوم، فرهنگ و ارزش‌ها و شرایط اقتصادی تقسیم شده است. مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده در محیط‌های عملیاتی و صنعتی به دلیل قرابت و تداخل محل کار و محل زندگی نمود بیشتری پیدا می‌کند. در بررسی همخوانی یافته‌های تحقیقات پیشین با تحقیق حاضر می‌توان این‌گونه بیان نمود که: درخواست‌های مرتبط کاری مانند حجم زیاد کار، انتقال کاری و انعطاف‌ناپذیری کار، تداخل کار - خانواده را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Hill, Yang, Hawkins & Ferris, 2004)؛ و گاهی بین سیاست‌های سازمان و سیاست‌های حاکمیتی نیز ناهمخوانی وجود دارد که مشکل‌ساز خواهد بود در نتیجه کارمندان احتمالاً برنامه‌های کار - زندگی کارمندی‌شان را کمتر به کار می‌برند چرا که از پیامدهای منفی حرفه‌ای ناشی از کاربرد این برنامه‌ها تقریباً هراس دارند (Callaway, 2007).

منابع

افخمی‌اردکانی، مهدی؛ رادمرد، قادر؛ رجب‌پور، ابراهیم. (۱۳۹۵)، بررسی نقش تعدیل‌گر حمایت اجتماعی در رابطه تعارض کار - خانواده و رضایت شغلی. نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، (۱)، ۱۴، ۹۷-۱۱۶.

افروغ، مرضیه؛ جابرانصاری، محمدرضا. (۱۳۹۵). تأثیر تعارض کار - خانواده بر فرسودگی شغلی کارکنان شرکت مروارید پارسیان عسلویه، کنفرانس بین‌المللی کسب‌وکار: فرصت‌ها و چالش‌ها، رشت، دانشگاه فنی و حرفه‌ای میرزا کوچک صومعه‌سرا.

انصارین، نوریه؛ سزایی، حسن؛ ساروخانی، باقر؛ راد، فیروز. (۱۳۹۷). تحلیل گفتمان جامعه‌شناختی مذاکره‌های مجلس هشتم شورای اسلامی، مجله مطالعات

- جامعه‌شناسی، شماره ۳۹، صص ۱۲۵ تا ۱۴۴.
- بابائیان، علی؛ محمدی مهموئی، علی محمد؛ علیزاده، حسین؛ کرمی، ذبیح‌الله. (۱۳۹۱). تأثیر تعارض کار - خانواده و استرس شغلی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس ناجا، *فصلنامه انتظامی اجتماعی*، سال چهارم، شماره ۴، ۳۵-۵۲.
- بخشی، حمیده؛ فراچی، محمدمهدی؛ پویا، علیرضا. (۱۳۹۵). تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه کارکنان ادارات ثبت اسناد و املاک شهر مشهد)، *دومین کنفرانس بین‌المللی ابزار و تکنیک‌های مدیریت*، تهران، موسسه اطلاع‌رسانی نارکیش.
- برمکی، هاجر؛ چناری، علیرضا. (۱۳۹۶). نقش فرهنگ مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده در میزان تعهد و وفاداری کارکنان، *نشریه علمی، پژوهشی و اطلاع‌رسانی مدیریت (کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی)*، ۱۹۰، ۱۵۹-۱۵۷.
- حبیبی، نوید، وظیفه‌دوست، حسین و جعفری، پریش، (۱۳۹۵)، مؤلفه‌های ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی، *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲، ۱۴۵-۱۲۵.
- زراعت‌گر بورانی، ام‌کلثوم؛ خوراکیان، علیرضا؛ ملک‌زاده، غلامرضا؛ رحیم‌نیا، فریبرز. (۱۳۹۹). شناسایی پیامدهای مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده کارکنان در شرکت‌های عملیاتی پالایش گاز ایران، *فصلنامه مدیریت منابع انسانی نفت*، سال دوازدهم، شماره ۴۵.
- ساغروانی، سیما؛ مرتضوی، سعید؛ لگزیان، محمد؛ رحیم‌نیا، فریبرز. (۱۳۹۳). تحمیل نظریه به داده‌ها یا ظهور نظریه از داده‌ها: نظریه‌پردازی در علوم انسانی با روش‌شناسی نظریه داده‌بنیاد، *پژوهش‌نامه مبانی تعلیم و تربیت*، ۱۵۱، ۱.
- Allen, T. D. (2001). Family supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Brummelhuis, L.; Bakker, A. B.; Euwema, M. C.; (2010), is family-to-work interference related to co-workers work outcomes? *Journal of Vocational Behavior*, 77, 461-469.
- Callaway, Ph., (2007), the relationship between organizational trust and job satisfaction: an analysis in the U.S federal work force, Florida.
- Campbell Clrk, S. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-36.
- Caparas, M., (2014), Corporate Family Responsibility as Internal CSR, see more at: <http://www.aviccaparas.com/2014/04/23/204/corporate-family-responsibility-as-internal-csr>.

- Chinchilla, N., las Heras, M., Jiménez, E. (2014). CORPORATE FAMILY RESPONSIBILITY (CFR) An urgent need for Europe in the International Year of the Family. *The Parliament Magazine*, 382,46 - 47.
- Chinchilla, N., Poelmans, S., León, C. & Tarrés, J.B. (2017). Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible y Responsable (Hacia la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Centro Trabajo y Familia Grupo Security, 5-112.
- Daulton, B., (2013), Family-Friendly Policies: The Effects of Priming on Organizational Support, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors, a thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science in Industrial and Organizational Psychology at Northern Kentucky University.
- Del Baldo M. (2013). Corporate social responsibility, human resource management and corporate family responsibility. When a company is «The best place to work»: Elica group, the hi-fi company, *The 6th International conference "the changing economic landscape: issues, implications and policy options*, May 30th - June 1st 2013.
- Huai-Ren, L., Huai-Liang, L., Chi-Kuo, S. (2016). Coping with Negative Work Experience and Work-related Family Issues: Spirituality as A Buffer against Emotional Exhaustion and Work-Family Conflict. *Asian Business Research*, 1(1), 42-54.
- Hill, E., Yang, C. Hawkins, A. H. & Ferris, M. (2004). A cross-cultural test of of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and Family*, 66, 1300-1316.
- Kelly, Eisenhardt, (2016), Replacing CSR with Human Social Responsibility: People First, CSR wire Talk back, oct .2016.
- Kim, S., las Heras, M. & Escibano, P.I. (2016). When Satisfaction with Work-family Balance Pays. *International Business Research*, 9(11), 178-188.
- Kim, S., las Heras, M. & Jose Bosch, M. (2016). A Matter of Love: Exploring What Enables Work-family Enrichment. *International Business Research*, 9(8), 24-36.
- Lobel, S., Measurement of Organizational Outcomes. *In the Sloan Work and Family Encyclopedia*. http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpMOOent.html
- Lo Presti, A., & Mauno, S. (2016). Are support and control beneficial stress buffers in the presence of work-family barriers? Findings from Italy. *International Journal of Stress Management*, 23(1), 44-64.
- Porter, S., Ayman, R., (2010), Work Flexibility as a Mediator of the Relationship between Work-Family Conflict and Intention to Quit, *Journal of Management & Organization*, (16), pp. 411-424.
- Saija, M. & Mervi, R. (2015). Does Organizational Work-Family Support Benefit Temporary and Permanent Employees Equally in a Work-

- Family Conflict Situation in Relation to Job Satisfaction and Emotional Energy at Work and at Home? *Journal of Family Issues*. 38 (1), 124-148.
- Selvarajan, T., Cloninger, P., Barjinder, S., (2013), Social Support and Work-Family Conflict: A Test of an Indirect Effects Model □ *Journal of Vocational Behavior*, 83, pp.486-499.
- Scott M., (2014), *Stringer Families and Flexibility: Reshaping the Workplace for the 21st Century* by Comptroller, *Office of the New York City Comptroller Bureau of Policy and Research*, June 2014, www.comptroller.nyc.gov.

