فصل‌نامه رهیافتی در جامعه شناسی و توسعه

دوره ۲، شماره ۱، بهار ۱۴۰۵، صفحات ۴۵ تا ۶۷

https://www.jasd.ir

eISSN: 3115-7955

Research-Mixed

Designing a Sociological Model of Social Responsibility of Working Women: Strategies, Consequences, and Antecedents (Case Study of the General Directorate of Agricultural Jihad of Semnan Province)

Sakineh Nourinasab[1] , Seyyed Mohammad Zargar[2], Ehtesham Rashidi[3]

1- Department of Public Administration, Se.c., Islamic Azad University, Semnan, Iran.
2- Department of management, Se.c., Islamic Azad University, Semnan, Iran.
3- Department of management, Se.c., Islamic Azad University, Semnan, Iran.

Receive:
12 April 2026
Revise:
19 May 2026
Accept:
29 May 2026

Keywords:
Social responsibility, working women, General Directorate of Agricultural Jihad, Semnan Province.

Abstract

Objective: The objective of the present study was to design a sociological model of social responsibility: strategies, consequences, and antecedents of women working in the General Directorate of Agricultural Jihad in Semnan Province.

Method: The research population consisted of 20 managers and experts in the field of sociological social responsibility of working women, faculty members, managers, and female experts working in the General Directorate of Agricultural Jihad in Semnan Province, who were selected based on purposeful sampling and using the data saturation technique. Data collection was carried out using a semi-structured in-depth interview method and data analysis was carried out using thematic analysis method.

Findings: The findings of the thematic network analysis showed that there were 8 overarching themes, 28 organizing themes, and 63 primary codes of social responsibility of working women (strategies, consequences, and antecedents). The themes (organization-wide) were presented in the form of 8 dimensions, which are: human factors, organizational factors, individual strategies, management strategies, organizational communication strategies, organizational action strategies, antecedents, and consequences.

Conclusion: Social integration is one of the most important programs through which we can control the situation, provide emotional and instrumental support to young boys who have recovered from addiction, and as a result, reduce social harm and risky behaviors.

Please cite this article as (APA): Nourinasab, S., Zargar, S. M. & Rashidi, E. (2026). Designing a Sociological Model of Social Responsibility of Working Women: Strategies, Consequences, and Antecedents (Case Study of the General Directorate of Agricultural Jihad of Semnan Province). Approaches in sociology and development, 2(1), 45-67.

https://doi.org/10.22034/jasd.2026.588586.1029

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Raz Nahan Publishing.
This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Publisher: Raz Nahan Publishing (RN.PUB)

Corresponding Author: Seyyed Mohammad Zargar | **Email:** zargarseyyedmohammad@gmail.com

فصل‌نامه رهیافتی در جامعه شناسی و توسعه
Journal of Approaches in Sociology and Development
https://www.jasd.ir
دوره ۲، شماره ۱، بهار ۱۴۰۵، صفحات ۴۵ تا ۶۷
پژوهشی - آمیخته
eISSN: 3115-7955

طراحی مدل جامعه شناختی مسئولیت اجتماعی زنان شاغل: راهبردها، پیامدها و پیشایندها (مورد مطالعه اداره کل جهاد کشاورزی استان سمنان)

سکینه نوری نسب[۱]، سید محمد زرگر[۲]، احتشام رشیدی[۳]

۱- گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد سمنان، ایران.
۲- گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد سمنان، ایران.
۳- گروه مدیریت، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران.

تاریخ دریافت:
۲۳ فروردین ۱۴۰۵
تاریخ بازنگری:
۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۵
تاریخ پذیرش:
۰۸ خرداد ۱۴۰۵

کلید واژه‌ها:
مسئولیت اجتماعی،
زنان شاغل،
اداره کل جهاد کشاورزی،
استان سمنان.

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر، طراحی مدل جامعه شناختی مسئولیت اجتماعی: راهبردها، پیامدها و پیشایندها زنان شاغل در اداره کل جهاد کشاورزی استان سمنان بود. **روش:** جامعه پژوهش شامل ۲۰ نفر از مدیران و خبرگان حوزه جامعه شناختی مسئولیت اجتماعی زنان شاغل اعضاء هیأت علمی، مدیران و کارشناسان زن شاغل در اداره کل جهاد کشاورزی استان سمنان بود که براساس نمونه‌گیری هدفمند و با استفاده از تکنیک اشباع داده‌ها انتخاب شدند. جمع‌آوری داده‌ها با روش مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام گرفت. **یافته‌ها:** یافته‌های تحلیل شبکهٔ مضامین نشان داد. ۸ مضمون فراگیر و ۲۸ مضمون سازمان دهنده و ۶۳ کد اولیه مسئولیت اجتماعی زنان شاغل (راهبردها، پیامدها و پیشایندها) هستند. مضامین (سازمان‌فراگیر) در قالب ۸ بعد ارائه شد که عبارت‌اند از: عوامل انسانی، عوامل سازمانی، راهبردهای فردی، راهبردهای مدیریتی، راهبردهای ارتباطات سازمانی، راهبردهای اقدامات سازمانی، پیشایندها، پیامدها. **نتیجه‌گیری:** ادغام اجتماعی یکی از مهمترین برنامه‌هایی است که از طریق آن می‌توان به کنترل اوضاع، حمایت‌های عاطفی و ابزاری جوانان پسر بهبودیافته از اعتیاد و در نتیجه کاهش آسیب‌های اجتماعی و رفتارهای پرخطر پرداخت.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): نوری نسب، سکینه، زرگر، سید محمد و رشیدی، احتشام (۱۴۰۵). طراحی مدل جامعه شناختی مسئولیت اجتماعی زنان شاغل: راهبردها، پیامدها و پیشایندها (مورد مطالعه اداره کل جهاد کشاورزی استان سمنان). *فصلنامه رهیافتی در جامعه شناسی و توسعه*، ۲(۱)، ۴۵-۶۷.

https://doi.org/10.22034/jasd.2026.588586.1029

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Raz Nahan Publishing.
This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

ناشر: انتشارات راز نهان

ایمیل: zargarseyyedmohammad@gmail.com
نویسنده مسئول: سید محمد زرگر

مقدمه

امروزه زنان به طور مستقیم و غیرمستقیم در چرخش فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی، علمی، فرهنگی و سیاسی مشارکت دارند. اما متاسفانه هیچ شناخت واقعی از عملکرد آنها وجود ندارد (ملک و همکاران،۱۴۰۴: ۴). تاریخ باید از زوایای مختلف مورد توجه قرار گیرد و خدمات ارزشمند اما ناشناخته زنان و پیشرفت‌های چشمگیر در جنبه‌های مختلف در فرآیند تحول مورد ارزیابی مجدد قرار گیرد (جعفری،۱۴۰۵: ۷۹). در شرایط کنونی لازم است میزان مشارکت واقعی زنان مشخص و تبیین و اعلام شود تا آگاهی عمومی و تبلیغات کافی در این خصوص صورت گیرد. 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 (نوروزی،۱۴۰۴: ۹۳). یکی از رایج ترین مشکلات در یک حرفه مسئولیت پذیر و مهم برای زنان این است که چگونه افراد می‌توانند بین مسئولیت‌های خانوادگی با کار سخت، دقیق و ضعیف تعادل برقرار کنند. این گونه زنان معمولاً قادر به پرداخت دستمزد معیشتی هستند و به طور کلی کمک به زنان در امور منزل یکی از معضلات تأمین اجتماعی محسوب می شود (بنی اسدی و همکاران،۲۰۲۳: ۴۲). اما با وجود پزشکان، مهندسان، دانشمندان و دیگر متخصصان برتر، این مشکل در حال تبدیل شدن به یک مشکل ملی است. از سوی دیگر مشکلات شرایط کار علاوه بر مشکلات خانه برای زنان شاغل دشوارتر است. روابط با همکاران، مزد و مزایا، سرپرستی، فرزندآوری و غیره (گوستا والینو و همکاران[1]، ۲۰۲۴: ۷۷). هرچند انجام کارهای خانه توسط خانم‌ها مستلزم صرف انرژی، زمان و تلاش زیادی است، اما این شغل جزو کارهای غیر مولد محسوب می‌شود و این دو موضوع برای خانم های شاغل است. زنان در نقش‌های مدرن خود، یعنی مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی-اقتصادی و سیاسی. آنها ساعت‌ها در روز را در فضای باز می‌گذرانند، اما نقش همان فرهنگ و سنت در خانه در انتظارشان است (شکری و همکاران، ۱۴۰۳: ۲۹). تمام کارهای معمول یک زن خانه دار بیکار، علاوه بر نگهداری از فرزندان، آموزش در خانه زنان شاغل اغلب خسته هستند، خستگی جسمی و روحی و در مقابل این همه سختی در تنهایی خانه پاداشی ندارد، بلکه همیشه منتظر هیجان اعضای خانواده است (کوور و فرانگر[2]، ۲۰۲۵: ۱۲۳). شوهران ناراضی و فرزندان طلبکار تنها قاضی زن شاغل هستند. زنان نیز نسبت به مردان فرصت کمتری برای ابراز وجود در خارج از محیط کار دارند به طور معمول، کسانی که فعالیت اقتصادی دائمی ندارند، شامل کسانی می‌شوند که ازدواج نکرده یا فرزندی ندارند و اغلب در شغلی کار می کنند که همچنان خانه آنهاست (فیلوسا و آلساندری[3]، ۲۰۲۴: ۳۸۵). دیدگاه‌های مدافعان حقوق اجتماعی زنان نشان می‌دهد که جایگاه زنان در بازار کار یکی از فراگیرترین نظام‌های اجتماعی است که زنان در آن جایگاه پایین‌تری دارند (فرحبد و شادمان، ۱۴۰۴: ۵۲۴). ایجاد باور جدی به لزوم حضور زنان در صحنه های مختلف اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی و لزوم افزایش دانش آنان با تعیین اهداف و سیاست‌های مشخص در برنامه های توسعه و لزوم اجرای

1- Cuesta-Valiño et al.
2- Kövér & Franger
3- Filosa & Alessandri

وزارتخانه ها و سازمان‌ها و نهادهای کشور فرهنگ و آموزش لازم است علاوه بر هدف گذاری کمی و کیفی، جذب نیروی متخصص زنان و رفع تبعیض در اشتغال برای زنان تحصیلکرده و از جمله برنامه های مورد بحث استفاده بهینه از استعدادها و توانایی های زنان باشد (مارومو[1]، ۲۰۲۳: ۹۸). هر یک از این دیدگاه ها تفاوت های جنسیتی را در بافت های سازمانی نشان می‌دهد. به‌جای نشانه‌هایی از تفاوت‌های اساسی یا طبیعی بین مردان و زنان، تفاوت‌های جنسیتی از محدودیت‌ها و سوگیری‌های ساختاری و فرهنگی که در سازمان‌ها وجود دارد و ریشه در کلیشه‌ها و هنجارهای جنسیتی دارد پدیدار می‌شود (ماروک[2]، ۲۰۲۵: ۴۷). محققان سازمانی طیفی از فشارها و انتظارات جنسیتی را شناسایی کرده‌اند که دامنه راه‌های قابل قبولی را که زنان می‌توانند رهبری را اعمال کنند، محدود می‌کنند، انتظارات نقش جنسیتی نشان می دهد 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 (مساح قطب آبادی و شریفی قطب آبادی، ۱۴۰۳: ۸۷۰). برعکس، اگر زنان با نشان دادن رقابت‌پذیری، سرسختی یا قاطعیت، انتظارات جنسیتی را زیر پا بگذارند، اغلب منفی ارزیابی چندین محقق معتقدند که فشارهای ناشی از این «معضل دوگانه» منجر به تفاوت در اولویت‌ها، رفتارها و سبک‌های زنان و مردان در نقش‌های شرکتی دارند (گودرزی و همکاران،۱۴۰۳: ۳۱۹). به عنوان مثال، شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد کارمندان زن بیشتر از مردان تعهد خود را به برابری، انصاف و همکاری نشان می‌دهند. همچنین شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد نقش‌ها و انتظارات جنسیتی باعث می‌شود که زنان تأکید بیشتری بر برآورده کردن نیازهای سهامداران مختلف از جمله کارکنان و اعضای جامعه داشته باشند (قادری شیخی‌آبادی و همکاران، ۱۴۰۳: ۱۹۶). بنابراین، اگرچه از رهبران زن انتظار می‌رود و تشویق می‌شوند تا در عرصه‌هایی مانند نظارت شرکت ها و امور عمومی شرکت کنند، اما احتمال کمتری دارد که در زمینه هایی مانند امور مالی و عملیات خدمت کنند (انصاری و اسد[3]، ۲۰۲۴: ۳۷۴). تا جایی که مسئولیت اجتماعی نشان دهنده تعهد رهبران به برابری و نگرانی های ذینفعان و قرار گرفتن در معرض مناطق استراتژیک مربوطه باشد، انتظارات نقش جنسیتی ممکن است منجر به نشان دادن تعهد مسئولیت اجتماعی بیشتر در بین زنان نسبت به مردان شود. به دلیل محدودیت‌های سازمانی مدیران زن مسیرهای شغلی متفاوتی نسبت به مدیران مرد دارند. به عنوان مثال، به دلیل استانداردهای بالاتر و سطوح بیشتر نظارت، زنان به احتمال زیاد به اعتبار قوی تری برای پیشرفت در نقش های خود در شرکت نیاز دارند (باس و چن[4]، ۲۰۲۴: ۲۱۵). در نتیجه، زنان شرکتی بیشتر از همتایان مرد خود دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکترا هستند، که با قرار گرفتن بیشتر در معرض شیوه‌های تجاری نوآورانه یا پیشرفته، از جمله موارد مرتبط با مسئولیت اجتماعی سازمان همراه است (کلیمک[5] و همکاران، ۲۰۲۴: ۱۱۶). در واقع، اعضای سازمان‌های دارای مدرک کارشناسی ارشد به احتمال زیاد شفافیت بیشتری را در اولویت قرار می‌دهند و از نفوذ بیشتری بر روی

1- Marumo
2- Mavruk
3- Ansari & Asad
4- Buss & Chen
5- Climek et al.

عملکرد سازمان برخوردار می‌شوند و الگوهای رهبران زن نیز نسبت به مردان پیچیده تر است و منجر به مواجهه بیشتر رهبران زن با طیف وسیعی از زمینه های سازمانی می‌شود (براخاصی و همکاران، ۱۴۰۴: ۵۲). برای مثال، زنان شرکتی بیشتر از مردان تجربه شغلی در سازمان‌های غیرانتفاعی، بشردوستانه و اجتماعی دارند. به نوبه خود، آن تجربه آگاهی و نگرانی آنها را نسبت به طیف گسترده‌ای از سهامداران افزایش می‌دهد (فره وشی و احمدی، ۱۴۰۴: ۱۵۳). در واقع، تجربه مرتبط در چنین سازمان‌هایی با تعهد قوی‌تر به شیوه‌های زیست‌محیطی پایدار به طور بالقوه، نگرانی‌های گسترده‌تر ذینفعان همراه است (پهلوان و همکاران، ۱۴۰۴: ۶۱). در نهایت، در مقایسه با مردان، زنان شرکتی بیشتر احتمال دارد که در هیئت مدیره شرکت‌های متعدد سمت‌های مدیریتی داشته باشند، که این امر باعث افزایش آگاهی از شیوه‌های نوآورانه در داخل و بدون صنعت کانونی می‌شود (سو و همکاران[1]، ۲۰۲۵: ۲۴۱). درک مسئولیت اجتماعی سازمان پیامدهای جدی برای سازمان دارد زیرا اگر آن‌ها باور داشته باشند که رفتار مسئولیت اجتماعی سازمان نمادین است نه واقعی، ممکن است باعث واکنش‌های منفی کارکنان شود. هنگامی که کارکنان اقدامات مسئولیت اجتماعی سازمان خود را به عنوان مسئول درک کردند، تعهد احساسی و احساسات مثبت آن‌ها افزایش خواهد یافت (طالب صبر و چالاکی، ۱۴۰۴: ۱۲۰). از آنجا که با توجه به بررسی های صورت گرفته تاکنون در هیچ تحقیقی چه داخلی و چه خارجی به بررسی جامعه شناختی مسئولیت اجتماعی زنان شاغل در سازمان‌ها پرداخته نشده است بنابراین دراین تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤالات هستیم که مدل جامعه شناختی مسئولیت اجتماعی زنان شاغل: راهبردها، پیامدها و پیشایندها کدام است؟

مبانی نظری

مسئولیت اجتماعی سازمانی

مسئولیت اجتماعی[2] مقوله‌ای مهم در گفتمان دانشگاه‌های «نسل چهارم» با محوریت تعهد و مسئولیت آنها نسبت به محیط پیرامونی، از جمله نقش و مشارکت در توسعه اجتماعی، تعهد در قبال محیط زیست، شفافیت و شایسته سالاری، رعایت حقوق عامه‌های مختلف و... با هدف باز طراحی زیست اخلاقی محیط‌های فعالیت خود است. به عبارت دیگر، مسئولیت اجتماعی را می‌توان مجموعه‌ی وظایف و تعهداتی دانست که یک نهاد یا سازمان بایستی در راستای معونت و همین‌طور حفاظت، صیانت و مراقبت از جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند، انجام دهد (پهلوان و اسماعیلی بیدهندی، ۱۴۰۴: ۶۲). منظور از مسئولیت اجتماعی سازمانی، پیوستگی و اتحاد میان فعالیت‌ها و ارزش‌های سازمان به گونه‌ای است که منافع کلیه ذی نفعان شامل سهامداران، مشتریان، کارکنان، سرمایه‌گذاران و عموم جامعه در سیاست‌ها و عملکرد سازمان منعکس شود. به عبارت دیگر، سازمان باید همواره خود را جزئی از اجتماع بداند و نسبت به جامعه احساس مسئولیت

1 - Su et al.
2 - Social Responsibility

داشته باشد و برای بهبود رفاه عمومی به گونه‌ای مستقل از منافع مستقیم سازمان تلاش کند (اوب و آجی بلاد[1]، ۲۰۲۴:۱۲۱). سازمان‌هایی که عملکرد اجتماعی خوب دارند، سطح بالای شفافیت در اطلاعات آن‌ها باعث کاهش عدم تقارن اطلاعاتی بین شرکت و سرمایه گذاران می‌شود و این، خود باعث کاهش ریسک می‌گردد (حسینی عقدایی و همکاران، ۱۴۰۲:۲۴۹). برخی از پژوهشگران، مسئولیت پذیری اجتماعی را به عنوان فعالیت هایی تعریف می کنند که به منظور پیشرفت بعضی از اهداف اجتماعی که فراتر از اهداف مالی هستند، انجام می گردد. گروه دیگری از نویسندگان مسئولیت اجتماعی سازمانی را بدین صورت تعریف می‌کنند مسئولیت اجتماعی سازمانی بدین مفهوم است که سازمان‌ها نسبت به گروه های سازنده، در جامعه غیر از سهام داران و فراتر از آن چیزی که از طریق قانون و قرارداد اتحادیه توصیف شده وظیفه دارند (لاگون[2]، ۲۰۲۳:۲۷). مسئولیت پذیری اجتماعی بیانگر احساس و عملی است که افراد در چارچوب موقعیت و نقش‌های خود، آگاهانه و آزادانه نسبت به امور گوناگون اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و غیره از خود بروز می‌دهند. این مفهوم که به تعهد، وظیفه و تعلق افراد و گروه ها اشاره دارد؛ مورد توجه پژوهشگران علوم اجتماعی می‌باشد (جلال نیا، ۱۴۰۳: ۸۸۹). اگرچه مفهوم مسئولیت اجتماعی سازمانی به طور وسیعی در تئوری و عمل بحث شده است، هنوز یک تعریف مفهومی پذیرفته شده‌ی عام برای آن ارائه نشده است. علیرغم، پژوهش‌های نسبتاً قوی از مسئولیت اجتماعی، مسئولیت اجتماعی سازمانی یک مفهوم وسیع و پیچیده‌ی در حال تکامل مستمر است که نگرش‌ها و ایده‌های متنوعی را در بر می‌گیرد و دامنه و مرزهای مفهومی آن در عمل به دلیل فقدان تعریف قوی و جامع عملیاتی بسیار مورد بحث و مناقشه است و تاکنون، هیچ تعریف پذیرفته شده‌ی عمومی واحد از مسئولیت اجتماعی سازمانی وجود ندارد یا ارائه نشده است. بسیاری از افراد دانشگاهی مقوله‌ی مسئولیت اجتماعی سازمانی را به عنوان یک حوزه‌ی توسعه نیافته در نظر می‌گیرند و معتقدند هر تئوری رویکرد خاصی دارد و یک تئوری عام پذیرفته شده برای مسئولیت اجتماعی سازمانی وجود ندارد. تحقیقات بسیاری این سه تئوری را در این زمینه مورد آزمون قرار داده‌اند (کیانی و همکاران، ۱۴۰۴: ۲۳۳). مسئولیت اجتماعی سازمانی به روشنی با مجموعه‌ای ویژه از روش ها و راهبردهای کسب و کار سر و کار دارد که با مسائل اجتماعی مرتبط هستند؛ اما از نگاه بسیاری از صاحبنظران به چیزی فراتر از آن مربوط است که آن فلسفه یا مجموعه ارزش هایی است که شالوده این روش ها را تشکیل می دهد. بُعد ارزشهای مسئولیت اجتماعی شرکت، سهمی از دلایل این نکته را در بر دارد که چرا این مفهوم تا این اندازه اختلاف برانگیز بوده است. اگر این مفهوم تنها به آنچه سازمان ها در گستره اجتماعی انجام می دهند، محدود می بود، در بحث‌ها و جدل‌های مربوط به چرایی انجام آن، اینقدر اختلاف نظر پدید نمی‌آمد (سالمونز و همکاران[3]، ۲۰۲۵: ۶۱).

1- Oboh & Ajibolade
2- Lagon
3- Salmons et al.

اهمیت مدیریت و رهبری زنان در سازمان‌ها

اخیراً حضور زنان در رده‌های مدیریتی چشمگیرتر شده است و ورود آنان به رده‌های بالای سازمانی، مسائل بسیاری را با خود به همراه داشته است. با وجود اینکه تعداد زنان در نیروی کار رو به افزایش است، اما پیشرفت آنها در مشاغل مدیریتی محسوس نبوده است. این درحالی است که تحقیقات انجام شده برای شناخت برتری مردان در مدیریت، وجه تمایزی را برای مدیر بودن انحصاری مردان قائل نیست (شهریاری و همکاران، ۱۴۰۳: ۳۶۰). وضعیت تحصیلی زنان، نقش مهمی در اشتغال و بهبود موقعیت اجتماعی و شغلی آنان نیز ایفا می‌کند. در سال‌های اخیر سهم اشتغال زنان دارای تحصیلات عالی در ایران، رو به افزایش بوده است. در این مورد نکته قابل بررسی این است که آیا با افزایش تحصیلات، کیفیت اشتغال و نوع آن نیز بهبود خواهد یافت؟ از سوی دیگر، پیشرفت شغلی زنان، تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد. چرا که به رغم افزایش مشارکت اجتماعی و شغلی زنان در سال‌های اخیر، زنان شاغل هنوز نتوانسته‌اند سهم مناسبی از پست‌های مدیریتی را در سازمان‌ها و شرکت‌ها به دست آورند (باس و چن[1]، ۲۰۲۴: ۲۱۴). پژوهش‌های بسیاری مؤید این است که مدیریت آینده نیازمند به کارگیری هرچه بیشتر نیروی بالقوه زنان در مدیریت است. مسئله نابرابری زن و مرد در تصدی مشاغل مدیریتی، دارای ریشه‌های تاریخی است. باتوجه به اینکه در نیمه دوم قرن بیستم، توجه به زنان به‌عنوان نیروی کار، مدیر و سیاستمدار هم در تئوری و هم در عمل تغییر یافته است. ولی باز هم زنان حق اندکی در انتخاب شدن به‌عنوان مقامات عالی‌رتبه مدیریتی و سیاسی داشته‌اند (کلنسی و شانگ و فوو[2]، ۲۰۲۴: ۲۸۷). حضور فعال زنان و مشارکت آنان در صحنه های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با توسعه کشورها در همه جوانب از نظر اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ارتباط تنگاتنگ و مستقیم دارد. وضعیت زنان در هر جامعه‌ای نشان‌دهنده میزان پیشرفت آن جامعه است؛ از این رو نقش زنان در زمینه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی یکی از مهمترین شاخص‌ها در روند توسعه به شمار می‌آید. امروزه میزان حضور زنان در بازار کار و مشارکت آنان در فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی به یکی از شاخص‌های مهم توسعه انسانی تبدیل شده است، زیرا فعالیت اقتصادی زنان رابطه مستقیمی با کاهش فقر و افزایش رفاه اجتماعی دارد. با افزایش فرصت‌های شغلی برای زنان، سطح فرهنگ و آموزش جامعه ارتقا می‌یابد. زنان درآمد مستقل کسب می‌کنند و وضعیت تغذیه و بهداشت خانواده بهبود می‌یابد (ژو و همکاران[3]، ۲۰۲۴: ۱۲۰).

ریشه‌های موانع ارتقای شغلی زنان

به طورکلی مطالعات مختلف نشان می‌دهد که زنان در بازار کار با تبعیض در موارد زیر روبه‌رو هستند:

- معیارهای نابرابر برای استخدام
- دستمزد نابرابر برای کار یکسان

1- Buss & Chen
2- Clancey-Shang & Fu
3- Zhu & et al.

- تمرکز در تعدادی محدود از شغل‌ها
- احتمال بیشتر برای بیکاری
- فرصت‌های نابرابر برای آموزش حرفه‌ای و بازآموزی
- دسترسی نابرابر به منابع تولیدی
- مشارکت نابرابر در تصمیم‌گیری‌ها
- امکان نابرابر در ارتقای شغلی (آلزیود و همکاران[1]، ۲۰۲۳: ۱۸).

شمار زیادی از زنان جامعه بدون پی بردن به نابرابری موجود، به زندگی روزمره خود ادامه می‌دهند؛ با این تصور که شرایط باید اینگونه باشد. جالب این که این واقعیت نابرابر، زمانی موجب احساس نابرابری در آنها می‌شود که آنان از طریق تحصیل در دوره‌های عالی و در پی آن، با آگاهی از حقوق خود و شرایط دیگر زنان جامعه، به نوعی خودآگاهی از وضع موجود می‌رسند. از یک طرف می‌توان فرض کرد که زنان، خود وجود چنین مانعی را داوطلبانه می‌پذیرند و از آن استقبال می‌کنند، در این صورت می‌توان مشغله زیاد خانم‌ها در منزل و مسئولیت خطیر آنان در برابر فرزندان را از جمله عوامل مؤثر بر عدم تمایل آنان به پذیرش پست‌های حساس و مهم در سازمان دانست. در این صورت ممکن است که آنان ترجیح دهند تا پایان دوره خدمت خود، یک کارشناس معمولی و یا در نهایت کارشناس ارشد باقی بماند. تقریباً یک توافق کلی بر روی مشکلات شغلی که زنان در سازمان‌ها با آن مواجهند، وجود دارد. پیش‌داوری و تبعیض، برخورد با زنان به عنوان موجودات ضعیف‌تر، محدودیت موقعیت‌های ارتقای شغلی هم از سوی سازمان و هم از سوی خود زنان، محیط خصمانه، نبود حمایت سازمانی از بخش وسیعی از کارکنان زن، احساس ناراحتی مردان از کار در کنار زنان و مشکلات زنان در تعادل بخشی به تقاضاهای خانواده و محیط کار از جمله این مشکلات هستند (زیدان و ملهلم[2]، ۲۰۲۵: ۱۹).

پیشینه پژوهش

- نوذری (۱۴۰۴) پژوهشی با عنوان تحلیل اثر طراحی محیط کار و سیاست های سازمانی بر آرامش روانی زنان شاغل در سازمان های شهری انجام داد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد بین طراحی محیط کار و آرامش روانی زنان شاغل و نیز بین سیاست های سازمانی و آرامش روانی زنان شاغل رابطه معناداری وجود دارد. بر اساس یافته ها، توجه به بهبود کیفیت طراحی فضاهای کاری و اتخاذ سیاست های حمایتی می‌تواند در ارتقای سطح آرامش و رضایت شغلی زنان در سازمان های شهری نقش موثری ایفا کند.

1- Alzyoud et al.
2- Zaidan & Melhem

- خانی سولاری(۱۴۰۴) پژوهشی با عنوان بررسی نقش دانش در دستیابی به توسعه پایدار و مسئولیت اجتماعی سازمان ها انجام داد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد نقش دانش در دستیابی به توسعه پایدار و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها، محوری و تعیین‌کننده است، زیرا دانش امکان تصمیم‌گیری هوشمندانه، نوآوری، مدیریت منابع و ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی را فراهم کرده و زمینه ایجاد ارزش پایدار اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی را برای سازمان‌ها فراهم می‌کند.

- خلیلی و همکاران (۱۴۰۴) پژوهشی با عنوان تاثیر کیفیت کارکنان بر مسئولیت پذیری اجتماعی: شواهدی از شرکت های ایرانی انجام دادند. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که با افزایش کیفیت کارکنان، مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها افزایش می یابد.

- احمدی و زارع شاه‌آبادی (۱۴۰۴) پژوهشی با عنوان راهبردهای زنان شاغل برای برقراری تعادل بین کار و زندگی در شهر سنندج انجام دادند. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد نحوه خوانش زنان شاغل متأهل درباره راهبردهای به کار گرفته شده برای برقراری تعادل بین کار و زندگی در قالب ۵ مضمون اصلی (واقع‌بینی، مدیریت زمان، مراقبت از سلامت جسمی و روانی، احقاق حق، دقت در آداب معاشرت) و ۱۴ مضمون فرعی (انتظار متعادل از خود، پرهیز از چشم و هم‌چشمی، تلاش و سختکوشی، برنامه‌ریزی، اولویت‌بندی، تقسیم کار، پرهیز از اتلاف وقت، اجرای به موقع کارها، مراقبت جسمانی، مراقبت روانی، احقاق حق، نزاکت اجتماعی، عفاف و پاکدامنی، رعایت حریم خصوصی) و ۴۸ مفهوم دسته‌بندی و تلخیص شد.

- یارام و آداپا (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان تنوع جنسیتی هیئت مدیره و مسئولیت اجتماعی شرکت انجام دادند. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد شرکت‌هایی که تعادل جنسیتی را بهبود بخشیده‌اند، فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکت مثبت بیشتری را انجام می‌دهند و فعالیت‌های منفی یا بحث‌انگیز که مانع مسئولیت اجتماعی شرکت می‌شوند را کاهش می‌دهند.

- تیلور و همکاران[1] (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان جنسیت و احساسات در کار: پست سازمانی مزایای عاطفی بیشتری برای مردان نسبت به زنان دارد انجام دادند. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد زنان بیشتر از مردان احساسات مرتبط با بی ارزشی و فشار را در محل کار تجربه می کنند و پست سازمانی، رابطه بین جنسیت و چندین هیجان مجزا را تعدیل می کند. 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.

- اگراول و سینگ[2] (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان پیش‌بینی های موفقیت شغلی ذهنی در میان کارکنان زن: نقش تعدیل کننده حمایت سازمانی درک شده و وضعیت تاهل انجام دادند. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد وضعیت تاهل تأثیر مثبتی بر رابطه بین رفتار شغلی فعال و موفقیت شغلی ذهنی دارد اما تأثیر منفی بر رابطه بین حمایت خانواده و موفقیت شغلی ذهنی دارد.

1- Taylor et al.
2- Agrawal & Singh

– چوهان و همکاران[1] (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان موفقیت شغلی زنان: نقش مسئولیت های خانوادگی، مربیگری و حمایت سازمانی درک شده انجام دادند. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد هر یک از متغیرهای مستقل شامل مسئولیت های خانوادگی، مربیگری و حمایت سازمانی ادراک شده به طور قابل توجهی بر موفقیت شغلی ادراک شده زنان تأثیر می گذارد که به عنوان زنگ خطری برای مدیران زن عمل می کند که باید بر این موانع غلبه کنند.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و مبتنی بر مطالعات کیفی، استراتژی موردنظر اکتشافی، و روش موردنظر تحلیل مضمون می باشد. جامعه پژوهش شامل ۲۰ نفر از مدیران و خبرگان حوزه جامعه شناختی مسئولیت اجتماعی زنان شاغل اعضاء هیأت علمی، مدیران و کارشناسان زن شاغل در اداره کل جهاد کشاورزی استان سمنان بودند. در پژوهش حاضر با توجه به اهداف مورد نظر از مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساختار یافته و بررسی متون برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. برای ثبت مصاحبه‌ها از نکته برداری به صورت همزمان استفاده شده و سعی بر این بود که بلافاصله بعد از اتمام هر مصاحبه ثبت آنها انجام و برای اطمینان از صحت انتقال اطلاعات، با مرور چندباره گفتگوها، تحلیل و بررسی دقیق‌تری نسبت به دیدگاه‌های طرح شده مصاحبه شوندگان انجام شود. همچنین از روش نمونه‌گیری غیر احتمالی و هدفمند برای انتخاب متون مرتبط و همچنین مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته استفاده شد و تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. برای تأمین روایی و پایایی از روش گوبا و لینکلن[2] (۱۹۸۰) استفاده شد. آنها چهار معیار «قابلیت اعتبار، قابلیت انتقال، قابلیت اتکا و قابلیت تأیید» را به منظور ارزیابی دقت علمی پژوهش مدنظر قرار داده‌اند (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۶). در زمینه قابلیت اعتبار، از روش کنترل اعضاء استفاده شد. در زمینه قابلیت انتقال، یافته‌ها در اختیار متخصصین قرار داده شد. در زمینه قابلیت اتکا (قابلیت اطمینان) از روش توافق بین کدگذاران استفاده شد و در زمینه قابلیت تأیید، از مرور و بازخورد همتایان بهره گرفته شد. برای اطمینان از نحوه کدگذاری‌ها از چهار نفر ارزشیاب جهت کدگذاری مجدد یافته‌ها استفاده شد که به منظور تایید از روش اسکات (۲۰۱۲) استفاده شد که در این پژوهش میزان توافق بین ارزشیابان عدد ۸۱/۱۱ بدست آمد که نشان دهنده ۸۱ درصد توافق بین ارزشیابان در کدگذاری‌ها بود. داده‌های حاصل از تحقیق به‌وسیله نرم‌افزار NVIVO ویراست ۱۱ و نرم افزار Maxqda 2020 مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

در ابتدا جدول جمعیت شناختی مربوط به مشارکت‌کنندگان ارائه می‌گردد.

1- Chauhan et al.
2- Guba & Lincoln

جدول(۱): مشخصات مشارکت کنندگان در مصاحبه

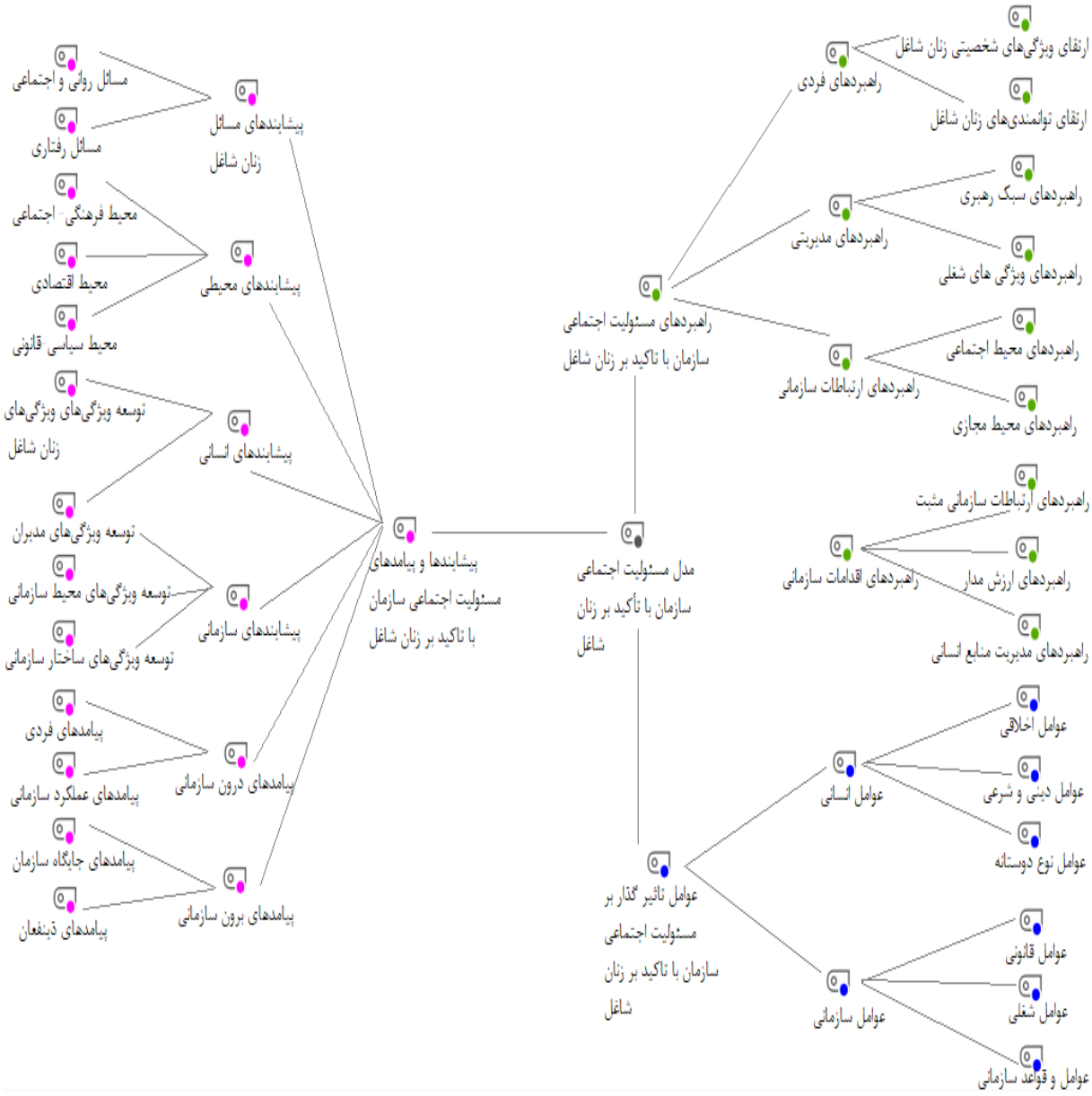
ردیف	مدرک تحصیلی	رشته تحصیلی	رتبه دانشگاهی	جنسیت	سابقه کار
۱	دکتری	مدیریت دولتی	استادیار	مرد	۲۰ سال
۲	دکتری	جامعه شناسی فرهنگی	استادیار	زن	۱۶ سال
۳	سطح ۳ حوزه	علوم قرآن و حدیث	استادیار	مرد	۱۷ سال
۴	دکتری	علوم تربیتی و روانشناسی	دانشیار	زن	۱۷ سال
۵	دکتری	جامعه شناسی	استادیار	زن	۱۶ سال
۶	دکتری	جامعه شناسی، اقتصاد و توسعه	دانشیار	مرد	۲۶ سال
۷	دکتری	مدیریت منابع انسانی	استاد	مرد	۲۴ سال
۸	دکتری	روانشناسی تربیتی	استادیار	مرد	۱۲ سال
۹	دکتری	جامعه شناسی فرهنگی	دانشیار	مرد	۱۸ سال
۱۰	دکتری	روانشاسی تربیتی	دانشیار	مرد	۱۷ سال
۱۲	سطح ۴ حوزه	تفسیر و علوم قرآن	استادیار	زن	۱۴ سال
۱۳	دکتری	اقتصاد	استاد	مرد	۲۳ سال
۱۴	دکتری	رفاه اجتماعی	استادیار	زن	۱۸ سال
۱۵	دکتری	مدیریت اجرایی	دانشیار	مرد	۲۲ سال
۱۶	دکتری	جامعه شناسی فرهنگی	استادیار	مرد	۱۷ سال
۱۷	دکتری	مدیریت رفتار سازمانی	دانشیار	زن	۱۹ سال
۱۸	دکتری	مدیریت آموزشی	استادیار	مرد	۲۳ سال
۱۹	سطح ۴ حوزه	حقوق جزا و جرم شناسی	دانشیار	مرد	۲۹ سال
۲۰	دکتری	مدیریت رفاه اجتماعی	دانشیار	زن	۲۸ سال

در پاسخ به سؤال تحقیق ۸ مضمون (سازمان‌دهنده)، ۲۸ مضمون پایه و ۶۳ کد اولیه بدست آمد که در جدول زیر ارائه شده است:

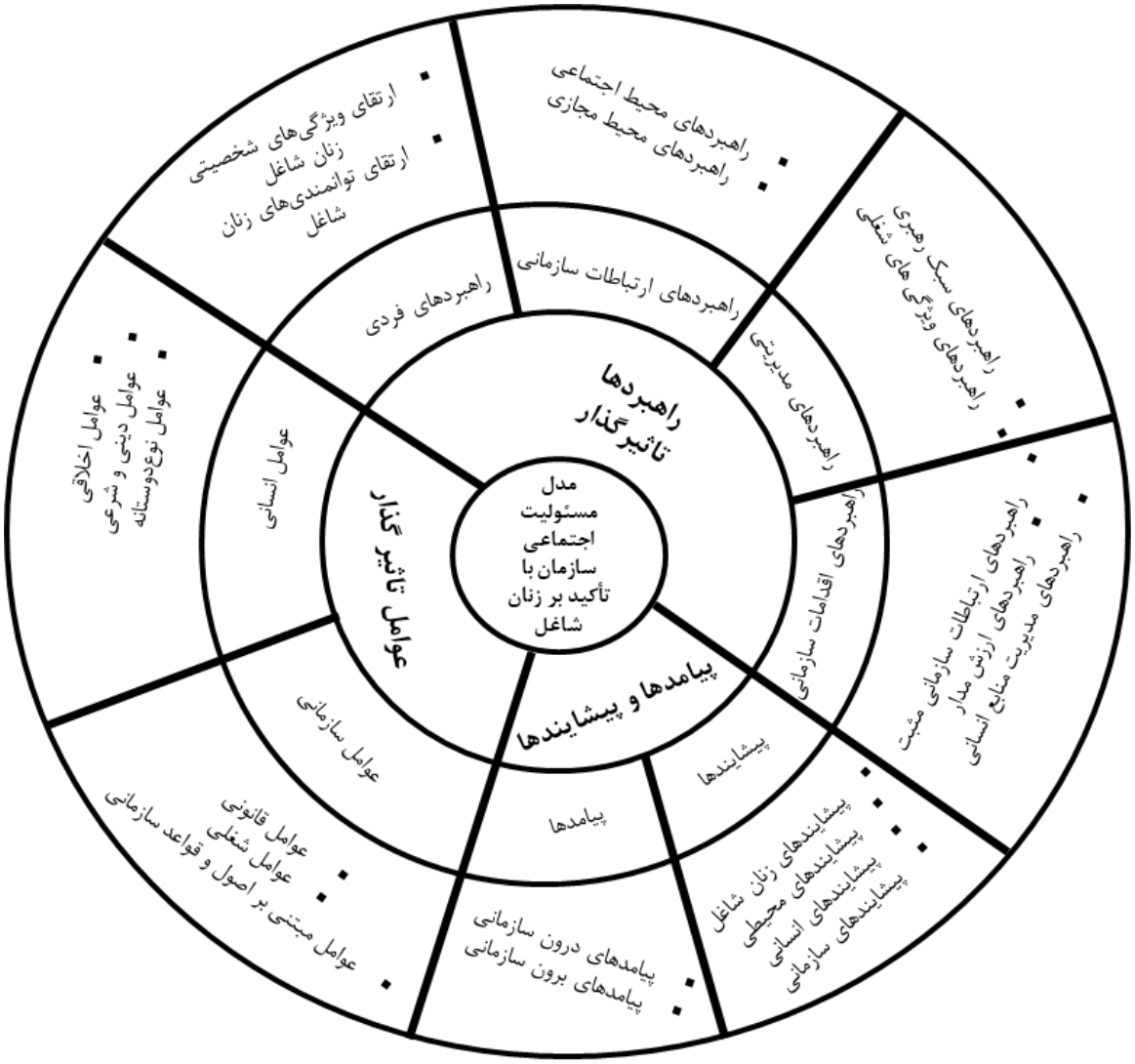
جدول (۲): تحلیل مضامین سه‌گانه مربوط به مدل جامعه شناختی مسئولیت اجتماعی زنان شاغل

ردیف	هدف	مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده
۱	عوامل تاثیرگذار جامعه شناختی بر مسئولیت اجتماعی سازمان با تاکید بر زنان شاغل	عوامل انسانی	عوامل اخلاقی
۲			عوامل دینی و شرعی
۳			عوامل نوع‌دوستانه
۴		عوامل سازمانی	عوامل قانونی
۵			عوامل شغلی
۶			عوامل مبتنی بر اصول و قواعد سازمانی
۷	راهبردهای جامعه شناختی مسئولیت اجتماعی سازمان با تاکید بر زنان شاغل	راهبردهای فردی	ارتقای ویژگی‌های شخصیتی زنان شاغل
۸			ارتقای توانمندی‌های زنان شاغل
۹		راهبردهای مدیریتی	راهبردهای سبک رهبری
۱۰			راهبردهای ویژگی های شغلی
۱۱		راهبردهای ارتباطات سازمانی	راهبردهای محیط اجتماعی
۱۲			راهبردهای محیط مجازی
۱۳		راهبردهای اقدامات سازمانی	راهبردهای ارتباطات سازمانی مثبت
۱۴			راهبردهای ارزش مدار
۱۵			راهبردهای مدیریت منابع انسانی
۱۶	پیشایندها و پیامدهای جامعه شناختی مسئولیت اجتماعی سازمان با تاکید بر زنان شاغل	پیشایندها	مسائل روانی و اجتماعی
۱۷			مسائل رفتاری
۱۸			محیط فرهنگی- اجتماعی
۱۹			محیط اقتصادی
۲۰			محیط سیاسی-قانونی
۲۱			توسعه ویژگی‌های ویژگی‌های زنان شاغل
۲۲			توسعه ویژگی‌های مدیران
۲۳			توسعه ویژگی‌های محیط سازمانی
۲۴			توسعه ویژگی‌های ساختار سازمانی
۲۵		پیامدها	پیامدهای فردی
۲۶			پیامدهای عملکرد سازمانی
۲۷			پیامدهای جایگاه سازمان
۲۸			پیامدهای ذینفعان

پس از طی مراحل اختصاص کُدهای اولیه به پاره‌گفتارهای مشارکت‌کنندگان، اختصاص کُدهای اولیه به پاره گفتارهای استخراج‌شده، ادغام کُدهای اولیه و استخراج مضمون‌های پایه، دسته‌بندی مضمون‌های پایه به مضمون‌های سازمان‌دهنده، دسته‌بندی مضمون‌های سازمان‌دهنده به مضمون فراگیر و تدوین نهایی مضمون‌های و ارائه بازخورد به مشارکت‌کنندگان، بازبینی و موضع‌گیری پژوهشگر، مدل نهایی پژوهش که از نرم‌افزار مکس‌کیودا به دست آمده در شکل (۱) همچنین مدل پژوهش بر پاسخ سوالات پژوهش در شکل (۲) ارائه شده است. نتایج نشان داد مفاهیم استخراج‌شده مربوط به مدل جامعه شناختی مسئولیت اجتماعی زنان شاغل شامل ۶۳ کُد اولیه، ۲۸ مضمون پایه و ۸ مضمون سازمان‌دهنده می‌باشد.



شکل (۱): مدل نهایی پژوهش به دست آمده از نرم‌افزار مکس‌کیودا



شکل (۲): مدل نهایی پژوهش

بحث و نتیجه گیری

مدل پژوهش بر پایه یک نظریه سیستمی چندسطحی و تعاملی بنا شده است که تجربه زنان در محیط کار و مسائل مرتبط با آن را پدیده‌ای پیچیده و چندبعدی تلقی می‌کند. این نظریه اذعان دارد که چالش‌ها و فرصت‌های زنان شاغل، صرفاً نتیجه عوامل منفرد یا خطی نیست، بلکه محصول برهم‌کنش پویا و مستمر میان مجموعه‌ای از عوامل در سطوح مختلف است. در بالاترین سطح، عوامل کلان محیطی شامل بافت‌های وسیع‌تر فرهنگی-اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و قانونی جامعه قرار دارند. این عوامل، نگرش‌های غالب نسبت به نقش زنان، انتظارات اجتماعی، قوانین حمایتی یا بازدارنده، و وضعیت کلی اقتصادی و بازار کار را شکل می‌دهند و بستری را برای بروز یا تشدید مسائل زنان فراهم می‌آورند. به عنوان مثال، باورهای سنتی در مورد نقش زن در خانه می‌تواند بر فرصت‌های شغلی و پیشرفت او در محیط کار تأثیر بگذارد. در سطح میانی، ساختارها و فرهنگ سازمانی قرار دارند. این عوامل شامل نحوه طراحی مشاغل، سیاست‌های

منابع انسانی (مانند استخدام، ارتقا، آموزش و حقوق)، سبک رهبری، جوّ سازمانی، و میزان پذیرش و حمایت از تنوع و برابری جنسیتی است. فرهنگ سازمانی می‌تواند به شکلی ناخواسته، تبعیض‌ها و نابرابری‌هایی را نهادینه کند که بر تجربه زنان تأثیر مستقیم می‌گذارد. در نهایت، در سطح فردی، ویژگی‌های انسانی زنان شاغل (مانند مهارت‌ها، تجربیات، انتظارات، و باورهای فردی) و همچنین ویژگی‌های مدیران و همکاران (مانند نگرش‌ها، سبک‌های مدیریتی، و سوگیری‌های ناخودآگاه) نقش مهمی ایفا می‌کنند. این عوامل فردی می‌توانند در تعامل با عوامل سازمانی و محیطی، شدت یا ضعف پیامدها را تعدیل کنند. نظریه اصلی این مدل بر این فرض استوار است که این سه سطح (کلان، سازمانی، و فردی) به طور پیوسته و متقابل بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند. به عبارت دیگر، یک حلقه بازخورد مداوم وجود دارد که در آن، مسائل ناشی از این تعاملات، به پیامدهایی در سطح فردی (مانند کاهش انگیزه و رضایت شغلی)، سازمانی (مانند افت بهره‌وری و کیفیت) و حتی برون‌سازمانی (مانند تأثیر بر اعتبار و برند اجتماعی سازمان) منجر می‌شود. این پیامدها نیز به نوبه‌ی خود می‌توانند بر عوامل محیطی، سازمانی و فردی در چرخه‌های بعدی تأثیر بگذارند. بنابراین، این مدل، مسئله زنان شاغل را به عنوان یک «سیستم» در نظر می‌گیرد که برای درک و حل آن، لازم است تمامی اجزاء و روابط متقابل میان آن‌ها به دقت مورد تحلیل قرار گیرد. رویکرد این نظریه، ضمن شناسایی ریشه‌های عمیق مسائل، بر لزوم اتخاذ راهبردهای مداخله‌ای جامع و چندوجهی تأکید دارد که بتوانند همزمان به اصلاح ساختارها، تغییر نگرش‌ها، و توانمندسازی افراد بپردازند تا در نهایت، به ایجاد محیط‌های کاری عادلانه‌تر، حمایت‌گرتر و مولدتر برای همه‌ی کارکنان، به ویژه زنان، دست یافت.

یافته‌ها و مباحث این تحقیق نشان می‌دهد که مسائل زنان شاغل را نمی‌توان تنها در قالب یک یا چند عامل فردی، سازمانی یا اجتماعی توضیح داد، بلکه این پدیده حاصل برهم‌کنش پیچیده سطوح مختلف محیطی، سازمانی و فردی است. رویکرد سیستمی به‌کاررفته در این پژوهش نشان داد که تجربه زنان در محیط کار تحت تأثیر ساختارهای کلان اجتماعی و قانونی، سیاست‌ها و فرهنگ سازمانی، و همچنین ویژگی‌ها و کنش‌های فردی قرار دارد. به همین دلیل، هرگونه مداخله‌ی تک‌بعدی و مقطعی در این حوزه، بدون توجه به پیوند میان این سطوح، اثربخشی محدودی خواهد داشت. از منظر کلان، وجود برخی نگرش‌های فرهنگی، ضعف حمایت‌های قانونی، و محدودیت‌های اقتصادی می‌تواند زمینه‌ساز بروز یا تشدید موانع پیش‌روی زنان شاغل شود. در سطح سازمانی نیز عواملی مانند نابرابری در فرصت‌های رشد، نبود سیاست‌های عادلانه منابع انسانی، ضعف در توازن کار و زندگی، و حاکم بودن فرهنگ‌های تبعیض‌آمیز، می‌توانند مسیر پیشرفت و رضایت شغلی زنان را با دشواری مواجه سازند. در سطح فردی نیز نحوه مواجهه زنان و مدیران با این شرایط، از جمله مهارت‌ها، نگرش‌ها، سوگیری‌ها و میزان توانمندی، در شکل‌گیری پیامدهای نهایی نقش تعیین‌کننده دارد.

در این پژوهش با توجه به بررسی مصاحبه‌ها، در نهایت مفاهیم استخراج‌شده شامل ۶۳ کد باز، ۲۸ مضمون پایه و ۸ مضمون سازمان دهنده می‌باشد که تشکیل‌دهنده مدل جامعه شناختی مسئولیت اجتماعی زنان شاغل در اداره کل جهاد کشاورزی استان سمنان هستند.

عوامل جامعه شناختی تاثیرگذار بر مسئولیت اجتماعی سازمان با تاکید بر زنان شاغل شامل مضمون فراگیر عوامل انسانی و مضامین سازمان دهنده (عوامل اخلاقی، عوامل دینی و شرعی، عوامل نوع‌دوستانه) و مضمون فراگیر عوامل سازمانی شامل مضامین سازمان دهنده (عوامل قانونی، عوامل شغلی، عوامل مبتنی بر اصول و قواعد سازمانی) می باشد.

این نتایج با یافته‌های چشمه قصابانی و همکاران(۱۴۰۲)، بیگی نصرآبادی و همکاران (۱۴۰۳)، زارع و همکاران (۱۴۰۴)، زویفیقار و همکاران (۲۰۱۹)، رائو و تیلت (۲۰۲۰)، میراندا و همکاران (۲۰۲۲)، تیلور و همکاران (۲۰۲۲)، هیون و همکاران (۲۰۲۲)همخوانی دارد. در تبیین و توجیه این سؤال می‌توان گفت مسائل زنان شاغل، از پدیده‌هایی چون سقف شیشه‌ای، تبعیض در فرصت‌های شغلی و ارتقا، و عدم توازن میان کار و زندگی، تا حد زیادی ریشه در تعاملات بین عوامل کلان محیطی (مانند نگرش‌های فرهنگی–اجتماعی غالب نسبت به نقش زن در جامعه و خانواده، قوانین و سیاست‌های حمایتی یا محدودکننده، و شرایط اقتصادی حاکم بر بازار کار)، عوامل سازمانی (مانند ساختار بوروکراتیک، فرهنگ سازمانی، جوّ کاری، و وجود یا عدم وجود سیاست‌های حمایتی و فرصت‌های برابر) و عوامل انسانی (مانند ویژگی‌های فردی زنان شاغل، انتظارات و باورهای مدیران، و سبک رهبری آنان) دارد. این پژوهش تأکید می‌کند که رویکرد تقلیل‌گرایانه به مسائل زنان شاغل، که تنها بر یک یا دو عامل تمرکز دارد، از درک جامع و رفع ریشه‌ای چالش‌ها باز می‌ماند. موفقیت یا ناکامی سازمان در مدیریت مسائل زنان شاغل، مستقیماً بر برند اجتماعی و شهرت آن تأثیر می‌گذارد؛ سازمان‌هایی که پیشرو در برابری جنسیتی هستند، به عنوان نهادهایی مسئولیت‌پذیر، اخلاق‌مدار و مدرن تلقی شده و این امر به تقویت جایگاه رقابتی آن‌ها در جذب استعدادها، مشتریان و سرمایه‌گذاران کمک شایانی می‌کند. از سوی دیگر، بی‌توجهی به این مسائل می‌تواند به اعتبار سازمان لطمه زده و زمینه را برای کاهش اعتماد عمومی و خدشه‌دار شدن مشروعیت اجتماعی آن فراهم آورد. لذا، توجه به حقوق و رفاه زنان شاغل، نه تنها یک مسئولیت اجتماعی، بلکه یک سرمایه‌گذاری راهبردی برای پایداری و موفقیت بلندمدت سازمان محسوب می‌شود.

راهبردهای جامعه شناختی مسئولیت اجتماعی سازمان با تاکید بر زنان شاغل شامل مضمون فراگیر راهبردهای فردی و مضامین سازمان دهنده (ارتقای ویژگی‌های شخصیتی زنان شاغل، ارتقای توانمندی‌های زنان شاغل)، مضمون فراگیر راهبردهای مدیریتی و مضامین سازمان دهنده (راهبردهای سبک رهبری، راهبردهای ویژگی های شغلی)، مضمون فراگیر راهبردهای ارتباطات سازمانی و مضامین سازمان دهنده (راهبردهای محیط اجتماعی، راهبردهای محیط مجازی)، مضمون فراگیر راهبردهای اقدامات سازمانی و مضامین سازمان دهنده (راهبردهای ارتباطات سازمانی مثبت، راهبردهای ارزش مدار، راهبردهای مدیریت منابع انسانی) می باشد این نتایج با یافته های خلیلی و همکاران (۱۴۰۴)، احمدی و زارع

شاه‌آبادی (۱۴۰۴)، ترشابی و همکاران (۱۴۰۴)، عبدی پور (۱۴۰۴)، بیبی و همکاران (۲۰۲۲)، کامیلری(۲۰۲۲)، اگراول و سینگ (۲۰۲۲)، چوهان و همکاران (۲۰۲۲) همخوانی دارد.

در تبیین و توجیه این سؤال می‌توان گفت راهبرد ارتقای ویژگی‌های شخصیتی زنان شاغل، به مجموعه‌ای از اقدامات درون‌فردی و توسعه‌ای اشاره دارد که هدف آن تقویت جنبه‌های روانی و شخصیتی زنان شاغل است تا بتوانند با موفقیت بیشتری در محیط کار عمل کرده و از فرصت‌های موجود بهره‌مند شوند. این راهبرد بر این فرض استوار است که شخصیت و ویژگی‌های روانی افراد، نقش بسزایی در موفقیت شغلی، میزان رضایت و توانایی آنان در مواجهه با چالش‌ها ایفا می‌کند. در این راستا، معیارهایی چون خودکارآمدی، اعتماد به نفس، ریسک‌پذیری، برون‌گرایی، ذهنیت باز و خلاق، و مسئولیت‌پذیری مورد توجه قرار می‌گیرند. زنان مسئولیت‌پذیر، به تعهدات خود پایبند بوده، وظایف را با دقت و جدیت پیگیری می‌کنند و نسبت به نتایج کار خود احساس مالکیت دارند. این ویژگی، اساس اعتماد و اتکاپذیری در محیط کار را تشکیل می‌دهد و به سازمان اطمینان می‌دهد که وظایف محوله به نحو احسن انجام خواهند شد. تشویق به پذیرش کامل وظایف، ارائه استقلال در انجام کار و فراهم کردن سازوکارهای ارزیابی منصفانه، به تقویت این مولفه کمک می‌کند. در مجموع، ارتقای این ویژگی‌های شخصیتی، زنان شاغل را قادر می‌سازد تا نه تنها در شغل خود موفق‌تر باشند، بلکه با اعتماد به نفس و آمادگی بیشتری در برابر چالش‌ها قد علم کنند، فرصت‌های رشد را شناسایی و از آن‌ها بهره‌مند شوند و نقش فعال‌تری در پیشبرد اهداف سازمانی ایفا نمایند. این راهبرد، سرمایه‌گذاری بر روی مهم‌ترین دارایی سازمان؛ یعنی نیروی انسانی آن است.

مضمون فراگیر پیشایندها جامعه شناختی مسئولیت اجتماعی سازمان با تاکید بر زنان شاغل شامل مضامین سازمان دهنده (مسائل روانی و اجتماعی، مسائل رفتاری، محیط فرهنگی- اجتماعی، محیط اقتصادی، محیط سیاسی-قانونی، توسعه ویژگی‌های ویژگی‌های زنان شاغل، توسعه ویژگی‌های مدیران، توسعه ویژگی‌های محیط سازمانی، توسعه ویژگی‌های ساختار سازمانی) می باشد.

این نتایج با یافته‌های رحیمی و احمدی (۱۴۰۳)، دباغی و اسمعیلی (۱۴۰۳)، نوذری (۱۴۰۴)، خانی سولاری (۱۴۰۴)، کوهلو و همکاران (۲۰۲۳)، بیدما و همکاران (۲۰۲۴) همخوانی دارد.

در تبیین و توجیه این سؤال می‌توان گفت راهبرد ارتقای توانمندی‌های زنان شاغل، بر توسعه مهارت‌ها و دانش ملموسی تمرکز دارد که مستقیماً به اجرای بهتر وظایف شغلی، افزایش بهره‌وری و پیشرفت حرفه‌ای زنان کمک می‌کند. برخلاف راهبرد ارتقای ویژگی‌های شخصیتی که بر جنبه‌های درونی و باورهای فردی تأکید داشت، این راهبرد بر توانایی‌های اکتسابی و قابل یادگیری متمرکز است. این توانمندی‌ها شامل مهارت‌های ارتباط مؤثر، دانش شغلی، مهارت در انجام وظایف شغلی، مهارت مذاکره، کارآفرینی و مهارت‌های سیاسی است. مهارت‌های ارتباط مؤثر، اساس همکاری و تعامل سازنده در هر محیط کاری است. این مهارت شامل توانایی گوش دادن فعال، بیان واضح و مختصر ایده‌ها، ارائه بازخورد

سازنده، درک زبان بدن و استفاده مناسب از کانال‌های ارتباطی (کلامی، نوشتاری، غیرکلامی) می‌شود. برای زنان شاغل، تقویت این مهارت به معنای توانایی بیشتر در بیان نظرات خود در جلسات، انتقال مؤثر دستورالعمل‌ها به زیردستان، ایجاد روابط کاری قوی با همکاران و مدیران، و حل و فصل مؤثر اختلافات است. سازمان‌ها می‌توانند از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی، ارائه بازخورد منظم و تشویق به تمرین مهارت‌های ارتباطی، به ارتقای این توانمندی کمک کنند. دانش شغلی، به فهم عمیق و جامع از اصول، رویه‌ها، استانداردها، مقررات و روندهای مرتبط با حوزه تخصصی فرد اشاره دارد. زنانی که دانش شغلی بالایی دارند، قادرند وظایف خود را با دقت و کارایی بیشتری انجام دهند، مشکلات را به سرعت شناسایی و راه‌حل‌های مبتنی بر دانش ارائه کنند و در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک مشارکت مؤثرتری داشته باشند. ارتقای این دانش از طریق آموزش‌های تخصصی، مطالعه مستمر، شرکت در کنفرانس‌ها و تبادل دانش با همکاران صورت می‌گیرد. مهارت در انجام وظایف شغلی، به مهارت‌های فنی و عملیاتی اشاره دارد که مستقیماً برای انجام شغل مورد نیاز است. این مهارت‌ها بسته به نوع شغل می‌توانند بسیار متفاوت باشند؛ از مهارت‌های کار با نرم‌افزارها و تجهیزات خاص گرفته تا توانایی تحلیل داده‌ها، طراحی، برنامه‌ریزی و اجرا. زنانی که در انجام وظایف شغلی خود مهارت بالایی دارند، بهره‌وری بیشتری داشته، کیفیت کارشان بالاتر است و کمتر دچار خطا می‌شوند. این مهارت‌ها عمدتاً از طریق آموزش‌های عملی، کارآموزی، تمرین و تکرار و کسب تجربه به دست می‌آیند.

مضمون فراگیر پیامدها و پیشایندهای جامعه شناختی مسئولیت اجتماعی سازمان با تاکید بر زنان شاغل شامل مضامین سازمان دهنده (پیامدهای فردی، پیامدهای عملکرد سازمانی، پیامدهای جایگاه سازمان، پیامدهای ذینفعان می باشد.

این نتایج با یافته‌های محب علی پور و همکاران (۱۴۰۴)، نوذری (۱۴۰۴)، خانی سولاری (۱۴۰۴)، گری منکلو (۲۰۲۴)، بیدما و همکاران (۲۰۲۴)، گارال فودر و پوپوتیو (۲۰۲۵) دیما و همکاران (۲۰۲۵) همخوانی دارد.

در تبیین و توجیه این سؤال می‌توان گفت بهبود وضعیت زنان شاغل نه یک اقدام حمایتی صرف، بلکه یک ضرورت راهبردی برای ارتقای کارآمدی، عدالت سازمانی و توسعه‌ی پایدار است. سازمان‌هایی که نسبت به این موضوع بی‌توجه باشند، در بلندمدت با پیامدهایی همچون کاهش بهره‌وری، افزایش ترک خدمت، افت انگیزه، فرسودگی شغلی و تضعیف اعتبار اجتماعی مواجه خواهند شد. در مقابل، سازمان‌هایی که سیاست‌های حمایت‌گرانه، فراگیر و عادلانه را در دستور کار قرار می‌دهند، می‌توانند از مزایایی همچون افزایش رضایت شغلی، حفظ استعدادها، تقویت سرمایه اجتماعی و ارتقای تصویر برند سازمانی بهره‌مند شوند. در نهایت، این تحقیق تأکید می‌کند که حل مسائل زنان شاغل مستلزم هم‌افزایی میان اصلاحات کلان، بازطراحی ساختارهای سازمانی و توانمندسازی فردی است. بنابراین، حرکت به سمت محیط‌های کاری عادلانه‌تر و انسان‌محورتر، نه‌تنها به نفع زنان، بلکه به سود کل سازمان و جامعه خواهد بود. همچنین این پژوهش می‌تواند زمینه‌ساز مطالعات آینده در جهت سنجش اثربخشی مداخلات، بررسی تفاوت‌های نسلی، و تحلیل دقیق‌تر سازوکارهای پنهان تبعیض و نابرابری در محیط‌های کاری باشد. در مجموع می توان گفت تحقیق حاضر مبانی

علمی و دانش تئوریک در زمینه موضوع مسئولیت اجتماعی را با درنظرگرفتن زنان شاغل توسعه داده و باعث دانش افزایی در این زمینه شده است. نتایج تحقیق حاضر با سایر تحقیقات مرتبط با مسائل زنان در محیط های کاری همراستا است و آن ها را تایید می کند. البته، تحقیقات گذشته به شکل پراکنده و موردی مسائل زنان در محیط های کاری را مدنظر قرار داده اند (مثلا بحث حقوق و دستمزد)، اما تحقیق حاضر یک الگوی نظام مند در مورد مسائل زنان شاغل آن هم از دیدگاه موضوع مسئولیت اجتماعی توسعه داده و از این جهت کامل تر و جامع تر از آن ها است. همچنین، نتایج تحقیق حاضر می تواند توسط مدیران در سازمان های مختلف به ویژه بخش دولتی مورد استفاده قرار گیرد و موجبات ایجاد محیطی مساعدتر برای فعالیت زنان شاغل را فراهم کند.

یکی از محدودیت‌های متداول در تحقیقاتی که مشارکت‌کنندگان آن خبرگان و کارشناسان است، به‌ویژه پژوهش‌هایی که به روش کیفی انجام می‌شود، گرفتاری‌های شغلی این افراد و مشکلات مربوط به تنظیم زمان مصاحبه است. در این پژوهش نیز تغییر زمان انجام مصاحبه و هماهنگی مجدد آن‌ها بارها اتفاق افتاد و این امر، بر زمان‌بندی کار اثر نامطلوبی می‌گذارد. عدم دسترسی به خبرگان مسلط بر موضوع رهبری تضایف گرایانه و کمبود منابع علمی مناسب داخلی مرتبط؛ و نیز پیش‌بینی عدم دسترسی راحت و آسان به نمونه آماری پژوهش و به دست آوردن برخی اطلاعات می توان اشاره کرد. علاوه بر این به دلیل گستردگی مقوله ها امکان تبیین گسترده مستند و مستدل پیش از موارد ذکر شده وجود نداشت. با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهاد می‌شود سازمان جهاد کشاورزی با ارائه مشوق‌های مالیاتی، اعتباری یا رتبه‌بندی مثبت سیاست‌های حمایتی برای زنان شاغل و استانداردهای ملی برای سازمان‌های حامی زنان و خانواده اجرا کند. همچنین از طریق اجرای برنامه‌های فرهنگی و رسانه‌ای برای تغییر نگرش‌های کلیشه‌ای درباره نقش زنان در کار و خانواده و معرفی الگوهای موفق زنان شاغل در رسانه‌ها و نهادهای آموزشی اقدامات شایسته‌ای را انجام دهند.

منابع

احمدی، م.، و زارع شاه‌آباد، ا. (۱۴۰۴). راهبردهای زنان شاغل برای برقراری تعادل بین کار و زندگی در شهر سنندج. *رفاه اجتماعی*، ۲۵(۹۸)، ۹۷-.

براخاصی، ب.، نصراله نیا، م.، و پرهیزگار، م. م. (۱۴۰۴). ارائه مدل بازاریابی خیرخواهانه با رویکرد اخلاق و مسئولیت‌پذیری به روش تحلیل مضمون. *فصلنامه بازاریابی خدمات عمومی*، (۱۰)، ۴۸-۷۳.

بشیری منش، ن.، قدمیاری، ن.، و احمدی، ه. (۱۴۰۱). مسئولیت اجتماعی شرکت و حضور زنان در هیأت مدیره. *فصلنامه زن در توسعه و سیاست*، ۲۰(۳)، ۳۴۳-۳۶۳.

بیگی نصرآبادی، ف.، فراحی، م. م.، خوراکیان، ع.، و رحیم‌نیا، ف. (۱۴۰۴). رهبری زنان در سازمان‌های آینده. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۸(۶۷)، ۳۱-۵۶.

پهلوان، ا.، و اسماعیلی بیدهندی، م. (۱۴۰۴). ارزیابی نقش مسئولیت اجتماعی سازمان‌های دولتی و خصوصی در قبال کاهش هم‌زمان آلودگی هوا و ترافیک با بهره‌گیری از روش هم‌پیمایی (مطالعه موردی: کلان‌شهر تهران). *فصلنامه پژوهش‌های جغرافیای انسانی*، ۵۷(۳)، ۵۷-۷۳.

ترشابی، ا.، دهقانی اشکذری، م. م.، بزرگ، م. م.، و عارف‌منش، ز. (۱۴۰۴). رهبری اخلاقی و عملکرد شرکت با میانجی مسئولیت اجتماعی و شهرت شرکت. *فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی*، (۶۳)، ۲۰۴-۲۲۲.

جعفری، د. (۱۴۰۵). پرواداری پرواداران: نگرشی اخلاقی-حقوقی به شغل مادرانه با تکیه بر اخلاق مراقبت از منظر ایوا فدر کیتای. *فصلنامه پژوهش‌های اخلاقی*، (۶۳)، ۷۷-۹۷.

جلال‌نیا، ر. (۱۴۰۳). ارائه الگوی بازاریابی اجتماعی جهت کسب مزیت رقابتی پایدار در شرکت‌های دانش‌بنیان. *فصلنامه مدیریت بازرگانی*، ۱۶(۴)، ۸۸۵-۹۰۸.

چرخاب، م.، و غلامی‌فر، م. (۱۴۰۳). نقش قابلیت‌های رهبری زنان بر عملکرد سازمانی و توسعه پایدار با بررسی تاثیرات روان‌شناسی فرهنگی. *فصلنامه روان‌شناسی فرهنگی زن*، (۶۲)، ۱۰۴-۱۲۱.

چشمه‌قصابانی، ن.، ناجی میدانی، ع.، و ملک‌الساداتی، س. س. (۱۴۰۲). شکاف جنسیتی دستمزد شاغلان بخش دولتی و خصوصی در بازار نیروی کار شهری ایران: رهیافت تجزیه مبتنی بر مدل توبیت با متغیر ابزاری. *فصلنامه اقتصاد مقداری*، ۲۰(۳)، ۱۳۶-۱۶۴.

حسینی عقدایی، س.، کمائی، ر.، شاه‌میرزالو، ن.، و سیدی، ف. (۱۴۰۲). تبیین و تحلیل نقش تعدیل‌گر اندازه شرکت در تأثیر مسئولیت اجتماعی بر عملکرد مالی شرکت‌ها، مبتنی بر تکنیک فراتحلیل. *حسابداری و منافع اجتماعی*، ۱۳(۳)، ۲۴۱-۲۷۰.

خانی سولاری، ر. (۱۴۰۴). بررسی نقش دانش در دستیابی به توسعه پایدار و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها. *فصلنامه تحقیقات راهبردی در تعلیم و تربیت*، (۶۸)، ۵۰۷-۵۳۰.

خلیلی، ی.، صادقی، م.، خنکا، ع.، و مومنی یانسری، ا. (۱۴۰۴). واکاوی نقش اثربخشی کمیته حسابرسی و کیفیت عملکرد حسابرسی داخلی در گزارشگری مسئولیت اجتماعی در شرکت‌های بیمه. *فصلنامه پژوهشنامه بیمه*، (۱۶۰)، ۲۹۶-۳۱۰.

دباغی، ح.، و اسمعیلی، ف. (۱۴۰۳). زنان و مدیریت: روایتی از چالش‌های زنان در محیط کار. *فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، ۱۵(۵۹)، ۱۵۳-۱۹۶.

رحیمی، ف.، و احمدی آرپناهی، م. (۱۴۰۳). توسعه تاب‌آوری زنان در محیط کار؛ راهکاری برای شکستن سقف شیشه‌ای. *فصلنامه مطالعات اجتماعی-روان‌شناختی زنان*، ۲۲(۳)، ۹۶-۱۲۱.

زارع، ر.، محمودی، ا.، و رضایی، ا. (۱۴۰۴). بررسی تأثیر کارآفرینی اجتماعی در مسئولیت اجتماعی سازمان‌های دولتی. *فصلنامه توسعه کارآفرینی*، (۷۰)، ۵۷-۸۳.

شکری، ق.، رحمانی، ن.، و دودانگه، س. (۱۴۰۳). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها با استفاده از فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی (مورد مطالعه: ستاد کانون‌های فرهنگی هنری مساجد کشور). *فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری*، ۱۰(۴)، ۲۵-۴۶.

شهریاری، م.، شریفی‌فرد، س.، و ندرلو، ل. (۱۴۰۳). بررسی چالش‌های مدیریتی زنان مدیر استان خوزستان با رویکرد آمیخته. *فصلنامه‌ی پژوهشنامه‌ی مدیریت اجرایی*، ۱۶(۳۱)، ۳۵۸-۳۷۵.

طالب صبر، م.، و چالاکی، پ. (۱۴۰۴). انحراف از سطح بهینه مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و هزینه حسابرسی: بررسی نقش میانجی تغییر مدیرعامل. *فصلنامه پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای*، (۲۰)، ۱۱۷-۱۴۱.

عبدی‌پور، م. (۱۴۰۴). مدیریت ورزشی؛ مسئولیت اجتماعی باشگاه‌های ورزشی در جامعه. *فصلنامه گنجینه سما*، (۶۸)، ۱۶-۳۷.

فرحبد، ف.، و شادمان، ا. (۱۴۰۴). رابطه بین مسئولیت اجتماعی سازمان و بازاریابی داخلی با تمایل به ترک خدمت کارکنان با توجه به تعهد سازمانی آنان. *مجموعه مقالات نهمین کنفرانس ملی مدیریت، اقتصاد و علوم اسلامی*، ۵۲۲-۵۳۷.

فره‌وشی، ز.، و احمدی، ه. (۱۴۰۴). بررسی تأثیر سواد مالی بر مسئولیت اجتماعی مدیران و کارشناسان مالی شهرداری‌ها (مطالعه موردی: شهرداری‌های استان بوشهر). *فصلنامه چشم‌انداز حسابداری و مدیریت*، ۸(۱۰۴)، ۱۴۸-۱۶۶.

قادری شیخی‌آبادی، م.، افضلی، ا.، تعجبی، م.، و نصیری، ف. (۱۴۰۳). ساخت و هنجاریابی پرسشنامه رهبری هم‌افزا در مدیران هنرستان‌های فنی‌وحرفه‌ای. *فصلنامه جامعه‌شناسی آموزش و پرورش*، (۲۱)، ۱۹۴-۲۰۳.

کاوسی، س.، شائمی برزکی، ع.، و صفری، ع. (۱۴۰۳). تبیین پیشایندها و پیامدهای صخره شیشه‌ای در سازمان‌های خدماتی. *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۱۶(۲)، ۳۱۸-۳۳۸.

کیانی، م.ع.، نایبی ندوشن، ز.، و دهقان‌پور فراشاه، ا. (۱۴۰۴). واکاوی ماهیت دوگانه فضای مجازی: پدیده‌ای کاهنده و فزاینده در حوزه سرمایه اجتماعی مبتنی‌بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی. *فصلنامه کسب‌وکار اجتماعی*، (۴)، ۲۲۷-۲۴۰.

گودرزی، م.، علی‌دوست قهفرخی، ا.، دهقان قهفرخی، ا.، و عیوضی کلش، گ. (۱۴۰۳). ارائه مدل موانع ساختاری رشد و توسعه جایگاه زنان در ورزش ایران. *فصلنامه مطالعات راهبردی ورزش و جوانان*، (۶۳)، ۳۱۷-۳۳۸.

محب‌علی‌پور، م.، کنعانی، ا.، نونهال نهر، ع. ا.، و محمدزاده سالطه، ح. (۱۴۰۴). ارائه مدل ارزیابی گزارشگری مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها. *فصلنامه اقتصاد و بانکداری اسلامی*، (۵۱)، ۴۴۵-۴۶۴.

مساح قطب‌آبادی، ح. ر.، و شریفی قطب‌آبادی، ز. (۱۴۰۳). تحلیل اثرات اشتغال زنان شاغل و خانه‌دار در اقتصاد خانواده با رویکرد روان‌شناسی (مطالعه موردی: شهر جهرم). *فصلنامه پایا شهر*، (۵۹)، ۸۶۷-۸۷۶.

ملک، ل.، رحمانی خلیلی، ا.، و زارع، ز. (۱۴۰۴). بررسی عوامل مؤثر و پیامدهای توسعه کارآفرینی اجتماعی از مسیر رشد کسب‌وکارهای زنان در حوزه صنایع‌دستی. *فصلنامه مطالعات جامعه‌شناختی توسعه پایدار*، (۵)، ۲-۱۵.

نوروزی، ح. (۱۴۰۴). تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمان بر رفتار شهروندی مشتری با نقش میانجی کیفیت خدمات ادراک‌شده و تصویر سازمان (موردمطالعه: بانک پاسارگاد). *فصلنامه راهبردهای نوآورانه توسعه کسب‌وکارها*، (۱)، ۹۱-۱۰۹.

Agrawal, S., & Singh, S. (2022). Predictors of subjective career success amongst women employees: Moderating role of perceived organizational support and marital status. *Gender in Management*, 37(3), 344-359.

Alzyoud, S., Abuzaid, R., & Hamdan, H. (2023). Recovering in the post-pandemic era: The role of employee voice, knowledge sharing, employee innovation, & service recovery performance in the hotel industry. *Development & Learning in Organizations*, 37(6), 15-38.

Ansari, A. N., & Asad, M. M. (2024). Role of school leaders in cultivating professional learning communities & culture in Pakistani schools: An exploratory case study. *Journal of Professional Capital & Community*, 9(1).

Bibi, S., Khan, A., Hayat, H., Pannielo, U., Alam, M., & Farid, T. (2022). Do hotel employees really care for corporate social responsibility (CSR): A happiness approach to employee innovativeness. *Current Issues in Tourism*, 25(4), 541-558.

Buss, A., & Chen, R. (2024). Women in synergistic leadership: A meta-analysis of gender and organizational learning. *Journal of Organizational Behavior*, 45(3), 211–234.

Camilleri, M. A. (2022). Strategic attributions of corporate social responsibility and environmental management: The business case for doing well by doing good! *Sustainable Development*, 30(3), 409-422.

Chauhan, J., Mishra, G., & Bhakri, S. (2022). Career success of women: Role of family responsibilities, mentoring, and perceived organizational support. *Vision*, 26(1), 105–117.

Clancey-Shang, D., & Fu, C. (2024). CSR disclosure, political risk and market quality: Evidence from the Russia Ukraine conflict. *Global Finance Journal*, 60, 100938.

Climek, M., Henry, R., & Jeong, S. (2024). Integrative literature review on employee turnover antecedents across different generations: Commonalities and uniqueness. *Eur. J. Train. Dev.*, 48, 112–132.

Coelho, R., Jayantilal, S., & Ferreira, J. J. (2023). The impact of social responsibility on corporate financial performance: A systematic literature review. *Corporate Social Responsibility & Environmental Management*, 30(4), 1535-1560.

Cuesta-Valiño, P., Rodríguez, P. G., & Núñez-Barriopedro, E. (2024). The impact of corporate social responsibility on customer loyalty in hypermarkets: A new socially responsible strategy. *Proceedings of the First International Management Conference, Future, Entrepreneurship and Industry in Higher Corporate Social Responsibility and Environmental Management*.

Hyun, S., Kim, J. M., Han, J., & Anderson, M. (2022). Female executive leadership and corporate social responsibility. *Accounting & Finance*, 62(3), 3475-3511.

Kövér, Á., & Franger, G. (2025). *University and Society: Interdependencies and Exchange*. Coburg, Germany: Edward Elgar Publishing.

Lagon, T. (2023). Social responsibility of a comprehensive school: Theoretical insights of its modelling. *International Journal on Global Business Management & Research*, 3(2), 23-41.

Marumo, K. (2023). Corporate social responsibility. *Journal of Orthopaedic Science*.

Mavruk, T. (2025). Local CSR, local ownership and firm value. *International Review of Financial Analysis*, 102.

Miranda, D. P., Plaza, A. G., & Brea, J. A. (2022). Corporate social responsibility model for a competitive and resilient hospitality industry. *Strategic Development*, 30(3), 433-446.

Oboh, C. S., & Ajibolade, S. O. (2024). Strategic management accounting and decision making: A survey of the Nigerian Banks. *Future Business Journal*, 3(2), 119-137.

Rao, K. K., & Tilt, C. (2021). Gender and CSR decisions: Perspectives from Australian boards. *Meditari Accountancy Research*, 29(1), 60-85.

Salmons, M., Perez, A., & Bosque, I. (2025). The social role of financial companies as a determinant of consumer behavior. *The International Journal of Bank Marketing*, 44(26), 57-73.

Su, L., Pan, U., & Chen, X. (2025). Corporate social responsibility: Findings from the Chinese hospitality industry. *Journal of Retailing and Consumer Services*, (34), 240-247.

Taylor, C. L., Ivcevic, Z., Moeller, J., et al. (2022). Gender and emotions at work: Organizational rank has greater emotional benefits for men than women. *Sex Roles*, 86, 127–142.

Zaidan, H., & Melhem, M. J. (2025). The impact of board diversity on corporate social responsibility disclosure in Jordan: The moderating role of political connection. *Review of Accounting and Finance*, Ahead-of-print.

Zhu, W., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2024). Empowering female leadership for synergistic outcomes in creative industries. *Human Resource Management Review*, 34(1), 118–135.

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.