نوع مقاله: پژوهشی
تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۹/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۰/۳۰

شناسایی پیامدهای مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده در مناطق عملیاتیِ پالایش گاز ایران

ام‌کلثوم زراعت‌گر بورانی[۱] - علیرضا خوراکیان[۲] - غلامرضا ملک‌زاده[۳] - فریبرز رحیم‌نیا[۴]

چکیده

زندگی شغلی و خانوادگی، دو جزء لاینفک زندگیِ اکثریت افراد جامعه به شمار می‌رود. این دو جزء رمز موفقیت افراد در پیشبرد مقاصدشان است. تحقیق حاضر با هدف شناسایی پیامدهای مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده در شرکت‌های عملیاتی پالایش گاز ایران با رویکرد کیفی و براساس استراتژی داده بنیاد مبتنی بر رهیافت نظام مند انجام گرفت. نمونه‌های پژوهش حاضر به روش نمونه‌گیری نظری انتخاب شدند و نهایتاً اشباع اطلاعات به کمک مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساختاریافته با ۳۳ نفر از کارکنان این شرکت‌ها به دست آمد. در پایان، ۱۸۰ مفهوم از مصاحبه‌ها احصاء شد که چهار مقوله اصلی و ۱۱ مقوله فرعی از آن استخراج گردید. در اعتباربخشیِ یافته‌های تحقیق، از روش چهارمعیاریِ گوبا و لینکلن (۱۹۸۵)، تحت عنوان قابلیت اعتماد استفاده شده است. براساس یافته‌های تحقیق، مقوله‌های سازمانی، فردی، خانوادگی و اجتماعی به‌عنوان مقوله‌های پیامدیِ مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده شناسایی شدند.

واژگان کلیدی: مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده، مسئولیت اجتماعی سازمان، مناطق عملیاتی پالایش گاز ایران.

[۱] دانشجوی دکترای مدیریت رفتاری دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. zeraatgareborani@yahoo.com
[۲] دانشیار گروه مدیریت دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. نویسنده مسئول: (a.khorakian@um.ac.ir)
[۳] دانشیار گروه مدیریت دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. malekzadeh@um.ac.ir
[۴] استاد گروه مدیریت دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. r-nia@um.ac.ir

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-06]

مقدمه

هنگامی می‌توان گفت زمانِ کاری، سازماندهی شده است که به غیر از کار، هیچ وجه دیگری در زندگیِ کارکنان وجود نداشته باشد. به نظر می‌رسد که بسیاری از سازمان‌ها از زندگی خصوصی و شخصی کارکنان غافل شده‌اند، در صورتی که کارکنان اغلب برای کسب ابعاد متفاوت کار، زندگی شخصی و خانوادگی خود حداکثر تلاش‌شان را می‌کنند (Chinchilla, lasHeras, & Jimenez, 2014). دنیای جدیدی در حال شکل‌گیری است که در آن، مرز بین آنچه که شخصی و سازمانی است، کاملاً مبهم است (سنگه[1]، ۱۳۹۰، مترجمان: هدایت و روشن). البته گاهی خانواده و سازمان بر یکدیگر اثر مثبت دارند، اما اغلب در تعارض با هم هستند. نقش‌های مختلف با تقاضاهای متضاد موجب ایجاد تعارض بین کار و خانواده می‌شود (Shein & Chen, 2011) و تعارض به هر شکلی که باشد برای افراد استرس ایجاد می‌کند. براین اساس مسائلِ شخصی و به تبَع آن، مسائل خانوادگی و سازمانی بر هم تأثیرگذار خواهند بود. با توجه به این که خانواده اولین سازمانی است که در جامعه شکل گرفته و نقش مهمی در تعیین سرنوشت، سبک و خط مشیِ زندگیِ آینده، اخلاق، سلامت و عملکرد فرد در محیط شغلی‌اش دارد، بنابراین می‌توان اینگونه بیان کرد که خانواده‌ی کارکنان، سازمان را تحت تأثیر قرار خواهند داد.

از آنجایی که سازمان، منابع اقتصادی خانواده را در اختیارشان قرار می‌دهد، در نتیجه، مطابق با نظریه تبادل اجتماعی، خانواده‌ها با ازخودگذشتگی، ضوابط کارفرماها را می‌پذیرند و به آن‌ها متعهد می‌شوند؛ تعهدی که بعضاً کارمندان را از گذراندن اوقات تعطیل با خانواده محروم می‌کند. این، بارزترین تأثیری است که سازمان بر نهاد خانواده دارد (شیهان[2]، ۱۳۹۴، مترجم: ادیبی). براساس دیدگاه مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده، اگر سازمان‌ها نتوانند بین زندگی شخصی، خانوادگی و کاری کارکنانِ خود ارتباط معناداری ایجاد نمایند، عملکرد سازمانی آن‌ها مختل و سازمان دچار بلاتکلیفی می‌شود. این بلاتکلیفی، بی‌هویتیِ کارکنان در سازمان را به همراه دارد که موجب بُروز آسیب‌های

[1] Senge
[2] Shehan

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-06]

رفتاری برای سازمان و خانواده کارکنان می‌شود (برمکی و چناری، ۱۳۹۶). کارمندانی که تحت حمایت سازمان قرار نمی‌گیرند، تداخل بیش‌تری را بین کار و خانواده درک می‌کنند، رضایت شغلی و خانوادگی‌شان کاهش می‌یابد و بیش‌تر در صدد ترک شغل و سازمان خود خواهند بود (بابائیان، کرمی، زند، و مهموئی، ۱۳۹۱). به علاوه، اهمیت دادن به خانواده در کار، نه تنها بر خروجی کار افراد بلکه بر خروجی کار سرپرستان آنان نیز تأثیرگذار است (Brummelhuis, Bakker, & Euwema, 2010). از آنجایی که محوری‌ترین مسئولیتِ حرفه‌ای و اخلاقی سازمان، مسئولیت اجتماعی آن است (قراملکی، ۱۳۸۸)، در نتیجه، به کارگیری مدل مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده، نقش به سزایی در پایداری نتایج مسئولیت اجتماعی در سازمان‌ها و موفقیت در این مسئولیت محوری دارد (برمکی و چناری، ۱۳۹۶).

به طورکلی برخی پژوهش‌ها در زمینه شغلی- خانوادگی اذعان دارند که برنامه‌های نوبت کاری خطر طلاق و مشکلات اضطرابی و رفتاری برای خانواده کارکنان نوبت کار ایجاد کرده است (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Balets, 2010). براین اساس وجود یک مسئولیت جدید ضروری است. مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده به‌عنوان یک مسئولیت اجتماعیِ داخلی سازمان یک بُعد ضروری و پایه در پایداری مسئولیت اجتماعی است که فضای ارتباطی و روحیه مشارکتی را در بین کارکنان تقویت نموده و به سازمان جهت ایجاد چتر حمایتی برای کارکنان و خانواده هایشان کمک می‌نماید.

با استناد به مطالب فوق و اهمیت حمایت سازمانی در کارکنان عملیاتی و اقماری، براساس شرایط خاصِ کاری و خانوادگی شان، اهمیت موضوعِ خانواده در اسناد بالادستی کشور و تأکید بر آن در قانون اساسی (اصل دهم: همسو بودن همه قوانین، مقررات و برنامه‌ریزی‌ها در جهت پاسداری از قداست خانواده و استواری روابط خانوادگی) و برنامه ششمِ توسعه و ابلاغ سیاست‌های کلی خانواده در ۱۶بند توسط رهبری در شهریور ماه سال ۱۳۹۵ که همگی معطوف به ایجاد جامعه‌ای خانواده محور، تقویت و تحکیم خانواده می باشند، می‌توان اینگونه بیان کرد که علاوه بر اهمیت خانواده در اسناد بالا دستی، سازمان‌ها نیز به لزوم توجه به خانواده پی برده‌اند و برای افزایش رضایت کارکنان، به دنبال اتخاذ

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-06]

هرچه بیش‌تر سیاست‌های خانواده پسند هستند. از سوی دیگر، مناطق عملیاتی پالایش گاز، براساس سند چشم انداز، توجه ویژه به سرمایه‌های انسانی و خانواده هایشان را در دستور کار خویش قرار داده‌اند. این مناطق عملیاتیِ پالایش گاز عبارتند از: شرکت‌های پالایش گاز پارس جنوبی، پارسیان، فجر جم، شهید هاشمی نژاد سرخس، بید بلند۱، ایلام و سرخونِ قشم.

علیرغم موارد بیان شده، مصادیقی عینی دال بر وجود شکاف و مسئله در این مناطق مشهود است که عبارتند از: وجود نارضایتی و مشکلات خانواده‌ها و اذعان مسئولان به همه گیر شدن پدیده طلاق در مناطق عملیاتی، هم‌چنین رفت و آمد کارکنان بین شهرهای محل کار و محل زندگی به دلیل ساکن شدن خانواده‌های آن‌ها در شهرهای غیر عملیاتی و مخاطرات ناشی از رفت و آمد و دوری خانواده‌ها. از اینرو، تحقیق حاضر برآن است تا با توجه و تمرکز مضاعف بر خانواده و شناسایی پیامدهای مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده در شرکت‌های عملیاتی پالایش گاز ایران، زمینه سازِ ترغیب این سازمان‌ها برای اتخاذ سیاست‌های خانواده پسند همراستا با اهداف سازمانی گردد. ضمناً این تحقیق با حمایت شرکت پالایش گاز شهید هاشمی نژادِ سرخس انجام گرفته است.

مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده به مفهوم متعهد نمودن سازمان‌ها برای ارتقای رهبری، فرهنگ و تلفیق سیاست‌هایی است که موجب تسهیل زندگی شخصی، خانوادگی و حرفه‌ای کارکنان در راستای اهداف سازمانی می‌شود (برمکی و چناری، ۱۳۹۶). آنچه از بررسی ادبیات موضوع به ذهن متبادر می‌شود این است که مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده همانند سایر مطالعات مدیریتی مبحثی میان رشته‌ای است و ریشه در علوم مختلفی هم‌چون جامعه شناسی، روان‌شناسی، اقتصاد و رفتارسازمانی دارد. از آنجایی که مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده ریشه در مسئولیت اجتماعی سازمان دارد، در نتیجه از منظر واژه‌شناسی همانند مسئولیت اجتماعی سازمان[1]، با برچسب‌ها و اصطلاحاتی مانند: کسب و کار اخلاقی، پاسخگویی سازمانی،

[1] Corporate Social Responsibility

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-06]

شهروندی سازمانی، توسعه پایدار و مشارکت ذینفع-مسئول سروکار دارد (ورتیگانز و ایدوو، ۱۳۹۶، مترجمان: منطقی، صائمیان و نظری). مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده یک نوع اخلاق حرفه‌ای است که سازمان را ملزم می‌کند تا خود را در قبال کارکنان، خانواده هایشان و جامعه مسئول بداند. مقصود از اخلاق حرفه‌ای، مجموعه قواعدی است که باید افراد، داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند، بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف به مجازات‌های قانونی دچار شوند (قاسم زاده، زوار، مهدیون و رضائی، ۱۳۹۳). هم‌چنین بانک جهانی، مسئولیت اجتماعیِ سازمانی را به‌عنوان تعهد کسب و کار برای مشارکت در توسعه اقتصادی پایدار با همکاری کارکنان، خانواده‌های آنان، جامعه محلی و جامعه وسیع‌تر به منظور بهبود کیفیت زندگی‌ها تعریف می‌کند (بانک جهانی، ۲۰۰۳)؛ این تعریف از تعهد سازمان جهت کمک به نیازهای جامعه سخن می‌گوید.

از سوی دیگر، تکامل بعدیِ مسئولیت اجتماعیِ سازمان در راه است که تمرکز مسئولیت اجتماعی سازمان بر نیروی کار جهانی و جوامع محلی بوده و از آن تحت عنوان مسئولیت اجتماعیِ انسانی[1] نام برده می‌شود. مسئولیت اجتماعی انسانی، تغییر در تمرکز از مسئولیت اجتماعی سازمانی به افراد است (Eisenhardt, 2016). مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده عاملی برای پایداری نتایج مسئولیت اجتماعی سازمان است و همانند مسئولیت اجتماعیِ انسانی بر مسئولیت اجتماعی سازمان تأثیرگذار است. هم‌چنین براساس تئوری ذینفعان، سازمان‌ها از مسئولیت‌های ویژه‌ای نسبت به همه ذینفعان خود برخوردارند. گروه‌های ذینفع گروه‌هایی هستند که وجود آن‌ها برای بقاء یا موفقیتِ سازمان، حیاتی است (Sharon, 2016). بر این اساس خانواده‌ی کارکنان نیز از ذینفعان سازمان هستند که بدون مشارکتِ مستمر آنها، شرکت نمی‌تواند به حیات خود ادامه دهد. در نتیجه، مدیران برای موفقیت سازمانی باید انتظارات آها را بشناسند و پاسخ مناسب دهند.

در پایان می‌توان اینگونه جمع‌بندی کرد که؛ سازمان‌ها برای رشد و بقا نیازمند کسب

[1] Human Social Responsibility

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-06]

حمایت از محیط بیرونی خود هستند. بخشی از این حمایت‌ها از طریق رعایت اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی کسب می‌شود. به علاوه، تعهد سازمان نسبت به خانواده‌ی کارکنان، سازمان‌ها را ملزم می‌کند تا نیازهای خانواده‌ی کارکنان را شناسایی و تأمین نماید. این مسئولیت‌پذیری در صنعت گاز ایران به دلیل نزدیکی محل سکونت و محل کار کارکنان پررنگ‌تر است. در نتیجه، نیاز به شناسایی پیامدهای مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده جهت ترغیب مدیران سازمان‌های صنعت گاز ایران برای پرداختن به این مهم ملموس‌تر است.

در بررسی ادبیات موضوع، تحقیقات اندکی در زمینه مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده انجام گرفته است که در این میان، سهم تحقیقات ایرانی بسیار اندک است. در ادامه و در جدول (۱) برخی از این تحقیقات، ارائه شده و نتایج احصاء شده آن‌ها مختصراً بیانگردید. لذا کم بودن مطالعات ملی در این باره نیاز به بررسیِ دقیق پیامدهای مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده را بیش از پیش نمایان می‌کند. براین اساس محقق برآن است تا به پیامدهای مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده مبتنی بر جامعه‌ای ملی، متشکل از تمامی شرکت‌های عملیاتی پالایش گاز ایران، اقدام نماید. مضافاً بر این که شرکت‌های فوق به نوعی ویژگی‌های منحصربه فردی از جمله محصول استراتژیک، تولید بی‌وقفه و نزدیکی و پیوند محیط کاری و زندگی به واسطه شهرک‌های مسکونی را دارا می‌باشند که اهمیتِ پرداختن به این موضوع را بیش‌تر نمایان می‌سازد. بر این اساس سؤال تحقیق حاضر عبارت است از اینکه : پیامدهای مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده در شرکت‌های عملیاتی پالایش گاز ایران چیست؟

جدول ۱- پیشینه تحقیقات (تنظیم ازپژوهشگران)

عنوان تحقیق	نویسندگان	نتایج تحقیق
بررسی چگونگی رضایتمندی ذهنی (رضایت از زندگی و خستگی) با تعهد به کار و نقش خانواده در شرایط حمایت ادراک شده قوی و ضیعف سازمانی برای زندگی خانوادگی در	Stoilkovska, Surbanovska, Fritzhand, Stojanoska, & Ivanova, (2018)	نتایج نشان داد که تعهد شغلی نقش مهمی در رضایت از زندگی دارد، در حالی که خستگی از طریق تعهد زناشویی پیش‌بینی شده است و این روابط در میان کارکنانی که ادراک سازمانی مثبت خانواده

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-06]

عنوان تحقیق	نویسندگان	نتایج تحقیق
میان متخصصان مراقبت‌های بهداشتی، معلمان و بانکداران در مقدونیه است.		را نشان دادند، قوی‌تر بود.
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؟	Lo Presti & Mauno (2016)	پشتیبانی سازمانی خانواده- (کار، کنترل شغلی و حمایت اجتماعی سرپرستان) تأثیر مستقیم بر غنی‌سازی کار-خانواده دارند.
خانواده‌ها و انعطاف پذیری: تغییر شکل در محل کار برای قرن ۲۱	Scott (2014)	کار انعطاف‌پذیر نه تنها موجب بهبود تناسب کار و زندگی برای کارکنان است، بلکه موجب ایجاد نیروی کار مولدتر، پایدارتر و سودآورتر برای کارفرمایان و سازمان‌ها می‌گردد.
مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده، محیط کارِ انعطاف پذیر: یک الزام برای شرکت‌های قرن بیست و یکم	Chinchilla & Grau (2013)	در محیط کارِ 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 خانواده‌ی خود راضی‌تر هستند.
بررسی ارتباط بین سیاست‌های مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و مدیریت منابع انسانی، به ویژه با تمرکز بر مسئولیت خانواده سازمانی	Del Baldo (2013)	یک پایه‌ی اخلاقی قوی در مدیران و تعهد آن‌ها به اشتراک‌گذاری ارزش‌ها و اهداف با کل سازمان، کلید موفقیت‌های سازمان براساس یک توسعه جامع است.
تبیین مفهوم تعادل در زندگی از دیدگاه اسلام و شناسایی عوامل سطح فردی مؤثر بر تعادل کار-	آذربایجانی، طاهرپور کلانتری، رهنورد آهن و اشراقی	تعادل در زندگی، مفهومی است که برای غیر متدینین نیز قابل دستیابی است. تعادل، از سه مؤلفه زمان، رضایت و

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-06]

عنوان تحقیق	نویسندگان	نتایج تحقیق
خانواده	(۱۳۹۸)	درگیری تشکیل می‌شود و برای رسیدن به تعادل، توجه به همه این مؤلفه‌ها لازم است.
راهبردهای ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان مشاغل دولتی	اشرفی، جزنی، معمارزاده طهران، و افشار کاظمی (۱۳۹۸)	نتایج نشان داد که عوامل مدیریتی، عوامل ساختاری، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی، عوامل روانشناختی و عوامل فرهنگی تأثیر معناداری بر کیفیت زندگی دارند.
بررسی عوامل کلیدی مؤثر بر تعادل کار –زندگی پرستاران در تهران	بیغمی، سرلک، کولیوند و احمدی (۱۳۹۶)	ابعاد متعدد و شاخص‌های مربوط به توانمندسازهای تعادل کار –زندگی شامل: ابعاد فردی، سازمانی و محیطی می‌شود.
نقش فرهنگ مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده در میزان تعهد و وفاداری کارکنان به روش مطالعه کتابخانه ای	برمکی و چناری (۱۳۹۶)	نقش فرهنگ مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده و راه‌های ارتقا و بهبود آن، میزان تعهد و وفاداری کارکنان در سازمان را افزیش می‌دهد.

روش‌شناسی

تحقیق حاضر براساس فلسفه تفسیری و به روش کیفی بوده و استراتژی این تحقیق داده بنیاد با رویکرد ظاهرشونده‌ی گلیزری است. روش تحلیل داده‌ها براساس رویکرد کدگذاری گلیزر می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، مجموعه‌ای از کارکنان عملیاتی، روزکار و اقماریِ شرکت‌های عملیاتی پالایش گاز ایران هستند. این افراد به گونه‌ای انتخاب شده‌اند که اطلاعاتی پایه‌ای در زمینه نیازها و تعهدات متقابل خانواده و سازمان داشته و بتوانند در جهت غنی‌سازی داده‌های استخراج شده به محقّق کمک نمایند. این مجموعه شامل افرادی است که بیش از ده سال سابقه کاری داشته، به نوعی در سمت‌های مدیریتی شاغل بوده، در زمینه‌های کاری مرتبط با موضوع، خدمت کرده و حداقل پنج سال با خانواده در مناطق عملیاتی حضور داشته باشند؛ براین اساس در این پژوهش از روش نمونه‌گیری گلوله برفی

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-06]

استفاده شده است. بدین صورت که ابتدا از طریق نمونه‌گیری مبتنی بر هدف، از میان خبرگانی که معیارهای تعیین شده را داشته باشند، به‌صورت غیرتصادفی افرادی انتخاب شده و سپس، با معرفی افراد مطلع در آن سازمان‌ها، توسط مصاحبه شوندگان، با افراد بیش‌تری مصاحبه می‌شود.

مهم‌ترین روش گردآوری اطلاعات که در استراتژی داده بنیاد استفاده می‌شود، مصاحبه است (دانایی فرد، الوانی و آذر، ۱۳۹۲). با توجه به استراتژی داده بنیاد، در این تحقیق از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته استفاده خواهد شد تا از طریق پرسیدن سؤالات، مصاحبه شوندگان به تمرکز و توصیف تجارب خود نسبت به پدیده مورد نظر، ترغیب و تشویق شوند. از آنجایی که اشباع داده‌ها، تعیین‌کننده حجم نمونه در بخش کیفی است، تا زمانی که داده‌ها اشباع نشود، با نمونه‌های بیش‌تری مصاحبه می‌شود. اشباع اطلاعات با مصاحبه عمیق و ساختاریافته با ۳۳ نفر از کارکنان در این شرکت‌ها صورت گرفت. این افراد عبارت بودند از: دو نفر از مدیران عامل، یک نفر شهردارِ یکی از مجتمع‌های مسکونی، شش نفر مدیر منابع انسانی، یک نفر مشاور، سه نفر مدیر تحقیق و توسعه، چهار نفر رئیس حراست، پنج نفر رئیس نظام مشارکت، چهار نفر رئیس مستغلات، پنج نفر شاغل در واحد مددکاری و روابط عمومی و دو نفر رئیس آموزش. از این تعداد، پنج نفر از مصاحبه شوندگان همسران کارکنان بودند که در سازمان شاغل و در مجتمع‌های مسکونی سکونت داشتند. اطلاعات دموگرافیک این افراد در جدول (۲) نشان داده شده است.

جدول ۲- اطلاعات دموگرافیک نمونه مورد مطالعه (تنظیم ازپژوهشگران)

اطلاعات جمعیت شناختی	دسته‌ها	تعداد
سن	۳۰-۴۰ سال	۶ نفر
	۴۰-۵۰ سال	۱۵ نفر
	بیشتر از ۵۰ سال	۱۲ نفر
جنسیت	مرد	۲۸ نفر
	زن	۵ نفر

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-06]

اطلاعات جمعیت شناختی	دسته‌ها	تعداد
تحصیلات	لیسانس	۵ نفر
	فوق لیسانس	۲۱ نفر
	دکترا	۷ نفر
سابقه خدمت	۱۰ تا ۲۰ سال	۹ نفر
	۲۰ تا ۲۵ سال	۱۰ نفر
	بیشتر از ۲۵ سال	۱۳ نفر

مشهورترین و مرسوم‌ترین روش در اعتباربخشی یافته‌های تحقیقات کیفی، روش چهار معیاری است که گوبا و لینکلن[1] (۱۹۸۵)، تحت عنوان قابلیت اعتماد به‌عنوان جایگزین روایی و پایایی در تحقیقات کیفی مطرح کرده‌اند. این چهار معیار عبارتند از: اعتبارپذیری، انتقال‌پذیری، قابلیت اطمینان و تأییدپذیری (Golafshani, 2003) در این تحقیق، اعتبارپذیری با توضیح هدفِ مصاحبه و پدیده محوری برای مصاحبه شوندگان و مصاحبه آزمایشی به منظور کامل کردن سؤالات جهت فهم بیشتر، انجام گرفت. برای رسیدن به قابلیت اطمینان، در راستای کفایت تجزیه و تحلیل و رسیدن به یافته‌ها، از نظرات اساتید راهنما و مشاور، دانشجویان و فارغ التحصیلان دکتری رشته مدیریت در دانشگاه فردوسی و آزاد مشهد استفاده و در تمامی مراحل تجزیه و تحلیل، نظرات آن‌ها اخذ، بررسی و اعمال شد. تأییدپذیری نیز از طریق دقت در انتخاب نمونه‌ها و تلفیق روش‌های گردآوری داده‌ها شامل مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و یادداشت برداری انجام شد.

در رویکرد ظاهرشونده‌ی گلیزری، برای ایجاد الگویی که در واقعیت وجود دارد، داده‌ها در دو مرحله و سه گام کدگذاری و تحلیل می‌شوند. این مراحل شامل کدگذاری حقیقی و نظری است که سه گامِ کدگذاری باز، انتخابی و نظری را در برمی گیرد. در کدگذاری باز، هدفِ تحلیل گران، خلق مجموعه‌ای نوظهور از کدها، مفاهیم و مقوله هاست (ساغروانی،

[1] Guba and Lincoln

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-06]

مرتضوی، لگزیان و رحیم نیا، ۱۳۹۳). براساس رویکرد ظاهرشونده، کدگذاری باز تا زمانی ادامه پیدا می‌کند که اثرات ظهور مقوله‌ی محوری، نمودار شود (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۲). در رویکرد ظاهرشونده، بعد از آنکه متغیر محوری (پدیده محوری) پدیدار شد، کدگذاری انتخابی صورت می‌گیرد. در این تحقیق، پس از تجزیه و تحلیلِ سه مصاحبه اول و پدیدار شدن متغیر محوری، داده‌ها در جهت متغیر محوری تحت عنوان "مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده"، در یک دسته‌بندی قرار گرفتند. جدول (۳) نتایج کدگذاری حقیقی را نشان می‌دهد.

جدول ۳- نتایج کدگذاری حقیقی، پیامدها و مقوله‌های مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده (منبع: یافته‌های پژوهش)

پیامدها	مقوله فرعی
۱. سازمانی	۱. راهبردی و توسعه‌ای ۲. نگهدارنده و تثبیتی ۳. تعهدآور
۲. فردی	۱. بهبوددهنده و اصلاحی ۲. بازدارنده ۳. فرانقش
۳. خانوادگی	۱. روانشناختی ۲. همسوکننده و تطبیق‌دهنده ۳. بهبوددهنده کیفیت زندگی
۴. اجتماعی	۱. نافع اجتماعی ۲. انسجام اجتماعی

یافته‌ها

در رویکرد گلیزری، برای ایجاد الگویی که در واقعیت وجود دارد، داده‌ها در دو مرحله و سه گام کدگذاری و تحلیل می‌شوند. در گام اول که مرحله کدگذاری باز است، کدگذاری به‌صورت سطر به سطر انجام می‌گیرد. لذا در هنگام بررسی سطر به سطرِ متون مصاحبه، جملات و واحدهای معنادار مشخص و برجسته‌سازی شده و نهایتاً کدهای اولیه مشخص شدند. به‌عنوان مثال در عبارتِ"چنانچه کارمندان از خانه و خانواده خاطر جمع باشند، می توانند به‌صورت مفید کار خود را انجام دهند؛ به‌عنوان مثال چنانچه یکی از لوازمِ منزل (شیرآلات) خراب شود و این مشکل به کارمند انتقال داده شود، از تمرکز کارمند کاسته

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-06]

می‌شود، سازمان ما به‌وسیله واحد مستغلات به این مشکل رسیدگی می‌کند تا نگرانی‌های کارکنان کمتر و تمرکزشان بیش‌تر شود"، کدگذاری صورت گرفته تحت عنوان "افزایش تمرکز در کار"، استخراج شد.

هم‌چنین با بررسی عبارتِ "توجه به کارکنان و خانواده‌های آنها، شادابی، نشاط و آرامش عمیق در محیط کار و خانواده ایجاد می‌نماید و تنش و درگیری در خانواده را کاهش می‌دهد"، دو کد تحت عناوین "ایجاد نشاط فردی و خانوادگی" و "کاهش تنش و درگیری خانواده"، استخراج گردید.

بعد از آنکه متغیر محوری یا متغیر محوری احتمالی پیدا شد، کدگذاری انتخابی صورت می‌گیرد (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۲). لازم به ذکر است، مقوله محوری تحت عنوان "مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده" پدیدار شد.

در گام دوم که کدگذاری انتخابی است، پس از ظهور مقوله محوری و شروع کدگذاری انتخابی، مقوله محوری، کدگذاری را هدایت می‌کند و کدگذاری‌ها حول این مقوله نجام می گیرد. در این تحقیق، کدهایی که همگرا بودند، در یک دسته قرار داده و به‌صورت مستمر بازبینی و بررسی شدند. در گام اول و دوم، ۱۸۰ کد استخراج گردید. پس از شناسایی کدهای اولیه، کدهایی که شبیه یکدیگر بودند، ادغام شدند و در نهایت ۱۱ کد ثانویه را تشکیل دادند. به‌عنوان مثال "افزایش تمرکز در کار، ایجاد نشاط فردی و خانوادگی و کاهش تنش و درگیری خانواده"، در یک مقوله‌ای تحت عنوان "بهبوددهنده و اصلاحی"، دسته‌بندی شدند و مؤلفه "فردی" را تشکیل دادند.

در گام سوم که کدگذاری نظری نام دارد و آخرین مرحله از فرایند کدگذاری است، روابط کدهای حقیقی، مفهوم‌سازی می‌شود تا در قالب یک نظریه مفروض پدید آید. کدگذاری نظری به این معناست که پژوهشگر، مدل یا الگویی نظری را در مورد داده‌ها استفاده کند. نکته مهم در این ارتباط این است که این مدل یا الگو نباید از قبل در قالب‌های مشخصی، به زور ایجاد شده باشد، بلکه محقق، باید در فرایندهای ذهنی خود بتواند با ذهنی آزاد به مفهوم‌سازی بپردازد. این مدل در شکل (۱) نشان داده شده است.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-06]



شکل ۱- الگوی پیامدهای مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده حاصل از کدگذاری نظری داده‌ها (منبع: یافته‌های تحقیق)

پیامدهای مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده اشاره به خروجی‌هایی دارد که مدیران و مصاحبه شوندگان به‌عنوان بروندادهای حاصل از مقوله‌ی محوری تجربه کرده و یا انتظار دارند. یافته‌های پژوهش نشان داد که مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده‌ی کارکنان سیاستی حمایتی است که نه تنها موجب بهره‌مندی کارکنان و خانواده‌های آن‌ها از پیامدهای آن می‌شود، بلکه برای سازمان هم پیامدهای مثبت داشته و هم‌چنین اجتماع نیز از پیامدهای آن بی‌بهره نمی‌ماند. همان‌طور که در جدول (۳)، دیده می‌شود، پیامدهای مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده‌ی کارکنان دارای چهار مقوله اصلی، پیامدهای سازمانی، فردی، خانوادگی و اجتماعی و ۱۱ مقوله فرعی می‌باشد که عبارتند از:

پیامدهای سازمانی: دستاوردهای سازمانی یکی از پیامدهای مهم مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده است که خود می‌تواند اصلی‌ترین عاملِ ترغیب سازمان‌ها برای مسئول بودن در قبال خانواده کارکنانش باشد. پیامدهای سازمانی در سه مقوله مختلف هم‌چون راهبردی و توسعه‌ای، نگهدارنده و تثبیتی و تعهدآور جای می‌گیرد که در ادامه،

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-06]

یک مورد از آن مختصراً توضیح داده شده است:

- نگهدارنده و تثبیتی: مراد از پیامدهای نگهدارنده و تثبیتی، تأثیر سیاست‌های حمایتی سازمان در بهبود وظایف و عملکرد سازمان است که سبب بهبود اثربخشی سازمان برای رسیدن به اهداف کلیدیِ یکپارچه می‌شود. این مقوله را می‌توان در قالب مفاهیمی چون افزایش وفاق و انسجام سازمانی، جلوگیری از بیزاری سازمانی، جلوگیری از بی مهری مدیران به کارکنان، پیشتازیِ نیروی انسانی و افزایش سلامت ذینفعانِ داخلی بیان کرد.

پیامدهای فردی: یکی دیگر از پیامدهای فردیِ مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده، افراد را مجاب می‌کند تا بر مبنای حمایت سازمانیِ ادراک شده برای اجرای نقش‌های مختلف تواناتر شده و در مدیریت خانه و محیط کار موفق‌تر باشند. پیامدهای فردی در مقوله‌های مختلفی هم‌چون بهبوددهنده و اصلاحی، بازدارنده و فرانقش، تقسیم‌بندی شده است. یک مورد از آن در ادامه مختصراً توضیح داده می‌شود:

- بهبوددهنده و اصلاحی: مراد از مقوله‌ی بهبوددهنده و اصلاحی، این است که کارکنان با کاهش دغدغه‌های خانوادگی و تمرکز بر توسعه‌ی توانمندی‌های خود، تعاملات متقابلِ سازنده‌ای بین همکاران ایجاد کرده و از محیط کار و فرایند اجرای کار لذت می‌برند. این مقوله در قالب مفاهیمی چون بهبود توانایی‌های اجرای نقش، تبدیل شدن سازمان به مأمنی جهت کاهش التهابات اجتماعی، افزایش تعاملات متقابل سازنده، ایجاد ادراک متقابل از شرایط سازمان، افزایش سلامت فردی، بهبود امنیت شغلی در فرد و بهبود جایگاه سازمانی فرد تبیین شده است.

پیامدهای خانوادگی: خانواده یکی از مهم‌ترین عواملی است که تحت تأثیر سیاست‌های مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده‌ی کارکنان قرار می‌گیرد. خانواده نقش به سزایی در سلامت و عملکرد فرد در محیط کارش دارد. سازمان‌ها باید برای استفاده‌ی مؤثر و کارآمد از منابع انسانی به دنبال کمک‌رسانی و رفع نیازهای خانواده کارکنانِ خود باشند. پیامدهای خانوادگی در مقوله‌های روان شناختی، همسوکننده، تطبیق‌دهنده و بهبوددهنده‌ی کیفیتِ زندگی تقسیم‌بندی شده است که در ادامه، یک مورد از آن مختصراً

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-06]

توضیح داده شده است:

- بهبوددهنده‌ی کیفیت زندگی: منظور وجود شرایطی است که رفاه فیزیکی و عاطفی را برای خانواده‌های کارکنان ارتقا دهد و فرصت‌های لازم برای رشد و بهبود آنان را فراهم نماید. در این مقوله مفاهیمی هم‌چون کاهش درگیری‌های لفظی در خانه، کاهش آمار طلاق در بین خانواده‌ها، بهبود روابط خانوادگی و زناشویی، توانمندسازی خانواده‌ها و تحقق اهداف خانواده را می‌توان گنجانید.

پیامدهای اجتماعی: سازمان‌های سرآمد، حساسیت و توجه ویژه‌ای به پاسخگویی اجتماعی و حفظ زیست بومِ سازمان خود دارند. مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده کارکنان، برای جامعه و زیست بوم نیز پیامدهای مثبتی به همراه دارد. این پیامدها را می توان در قالب دو مقوله‌ی "نافع اجتماعی" و "انسجام اجتماعی" قرار داد. در اینجا، یک مورد بیان می‌گردد:

- نافع اجتماعی: منفعت اجتماعی، به معنی بهره‌مندی و فایده بردن افراد جامعه و منطقه از امکانات و خدماتِ شرکت است. مفاهیم تشریح‌کننده این مقوله شامل سلامت اجتماعی، نشاط اجتماعی، کمک کردن ساکنان به شهروندان، انتفاع شهروندان از خدمات سازمان، بهبود شرایط و آینده جامعه، کاهش آسیب‌های اجتماعی، شهرت منطقه، کاهش هزینه‌های درمانی و استفاده از امکانات شهرک‌ها برای بومی‌ها می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

در عصری که سازمان‌ها و محیط‌های کاری هر روز با چالش‌ها و فشارهای زیادی روبه رو هستند و کارکنانِ سازمان‌ها بارِ کاری فراوانی را تحمل و با مشکلات، دست و پنجه نرم می‌کنند، حمایت سازمانی شاید مرهم مناسبی برای این چالش‌ها و فشارها باشد. مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده این امکان را به مدیرانِ سازمان‌ها می‌دهد تا با اجرای سیاست‌های حمایتی، جوّ حمایت‌گری بر سازمان، حاکم کرده و به موجب آن، دلبستگی و نشاط بر کارکنان، خانواده‌ها، سازمان و جامعه سایه افکند. از آنجایی که بین فرد، خانواده و سازمان تأثیرات متقابل وجود دارد، آنچه که این تأثیرات را تعدیل می‌کند و

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-06]

بهبود می‌بخشد، اهتمامِ هر جزء بر پاسخگویی در قبال تعهدات و مسئولیت هایشان می باشد. براساس یافته‌های تحقیقِ حاضر، توجه به مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده، مزایای متعددی برای همه به ویژه سازمان به همراه دارد؛ مزایایی که اگر از سیاست‌های مشابه بیش‌تر نباشد، کمتر هم نخواهد بود، زیرا در سازمانی که کارکنان آن این حس مسئولیت‌پذیری را از مدیران خود ادراک کنند، با تمام قوا در جهت تحقّقِ هرچه بهتر اهداف سازمان تلاش نموده و به سازمان و اهدافش وفادار می‌مانند. این افراد نگرش خود نسبت به سازمان را بهبود داده و بنابراین، بهره‌وری سازمانی افزایش می‌یابد. هم‌چنین، عملکرد سازمان ارتقا یافته، رضایت شغلی و خانوادگیِ بالاتر، تعهد سازمانی بیشتر، ترک شغل کمتر و نگرش مثبت‌تر به سازمان حاصل خواهد شد و در یک کلام، دلبستگی سازمانی را برای کارکنان به همراه خواهد داشت. در مجموع، افراد رغبت به انجام وظایفی فرانقشی خواهند داشت و به موازات آن، آسیب‌های اجتماعی کاهش یافته و افزایش کیفیت زندگی جامعه و سلامت عمومی را به همراه خواهد داشت.

در ارتباط با بررسی یافته‌های این تحقیق با تحقیقات پیشین به نظر می‌رسد که در رشته مدیریت و در زمینه مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده، تحقیقی در داخل کشور صورت نپذیرفته است، اما پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه‌های مشابه، یافته‌های این پژوهش را تأیید می‌نماید. به‌عنوان مثال مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده ضرورتی غیرقابل انکار برای سازمان‌ها در قرن بیست و یکم و خواسته‌ی کارکنان در تمامی مراحل زندگی حرفه‌ای آنان است و تنها مختص کارکنانی نیست که فرزندان کوچک دارند (Darcy, McCarthy, Hill, & Grady, 2012). سازمان‌ها جهت تحقق این مهم باید خط مشی‌های خانواده پسند را در برنامه‌های کاری خود لحاظ نمایند. اتخاذ چنین سیاست‌هایی نه تنها برای کارکنان نتایج خوبی را به همراه دارد، بلکه سودمندی آن سازمان و مدیران را نیز در برخواهد گرفت تا آنجایی که رضایت از تعادل کار و خانواده، قصد ترک شرکت را کاهش و حمایت سازمانی ادراک شده و به تبع آن تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد (بهرامی و صریحی، ۱۳۹۴؛ Chinchilla & Grau, 2013). وجود فرهنگ خانواده مدار منجر به ایجاد فضای باز در سازمان و تقویت روحیه مشارکتی و افزایش وفاداری کارکنان می

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-06]

گردد (برمکی و چناری، ۱۳۹۶) در نتیجه، روحیه‌ی کارکنان تقویت شده (افخمی اردکانی، رادمرد و رجب‌پور، ۱۳۹۵)، نیروی کار مولدتر می‌شود و بهره‌وری و تعلق سازمانی افزایش می‌یابد (Scott, 2014). بالا رفتن وفاداری به سازمان موجب بهبود سودآوری، افزایش رضایت شغلی و خانوادگی (افخمی اردکانی و همکاران، ۱۳۹۵)، کاهش فرسودگی شغلی، کاهش آسیب‌های جسمانی و کاهش نقل و انتقال در سازمان می‌شود (Caparas, 2014). خانواده مداری در سازمان احتمال بُروز رفتارهای فرانقشی را نیز بالا برده (Daulton, 2013) و جوّ عاطفی و مسئولیت پذیر، تاب آوری و ماندگاری را در افراد و خانواده تقویت می‌کند (گلستانی، ۱۳۹۳). هم‌چنین اخلاق مداری موجب توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی می‌شود (DelBaldo, 2013)، که به طور حتم سعادت و سلامت عمومی را در پی خواهد داشت.

از سوی دیگر، پشتیبانی خانواده و سازمان از فرد که از آن به‌عنوان منابع شغلیِ خاص نام برده می‌شود، می‌تواند اثرات منفیِ عوامل استرس زا را تعدیل کند و موجب غنی‌سازی کار–خانواده شود (LoPresti & Mauno, 2016). در نتیجه، جهت‌گیری سازمانی نسبت به خانواده‌ها به مشارکت بیش‌تر در کار، موفقیت و رضایت خانواده منجر می‌شود (Stoilkovska et al., 2018). عمدتاً پیامدهای خانواده مداری در سازمان‌ها در تحقیقات به‌صورت پیامدهای جزئی و یا موضوعات بسیار کلی بیان شده است. هرچند برخی از این ابعادِ پیامدها به‌صورت پراکنده و در تحقیقات متعدد مشاهده شده است، اما این پژوهش، با احصاء آن‌ها به‌صورت یکپارچه، دیدگاهی جامع ارائه کرد به گونه‌ای که زوایای جدیدی از هر یک از این ابعاد، در پژوهش کنونی پدیدار شد که تا حدی متفاوت از تحقیقات پیشین است شکل (۱).

علی رغم اهمیت مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده، مطالعات داخلی تمرکز بسیار کمی بر روی این موضوع دارند. براین اساس پیشنهاد می‌گردد تا علل روی آوردن سازمان‌ها به مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده و ابعاد و موانع مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده به‌صورت مجزا بررسی شود؛ قاعدتاً اگر بتوان دلایل پرداختنِ سازمان به خانواده مداری را شناخت، در ترغیب سازمان جهت اتخاذ سیاست‌های خانواده

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-06]

پسند می‌توان موفق عمل نمود. هم‌چنین لازم است پیامدهای مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده را در بخش‌های مختلف سازمان‌های ایرانی بررسی نمود. نتایج این پژوهش می‌تواند برای سازمان‌های تابعه شرکت ملی نفت و گاز ایران با شرایط مشابه به کار رود، اما تعمیم آن در صنایع دیگر باید با احتیاط صورت پذیرد.

براساس یافته‌های تحقیق، برای بهبود کار و سیاست‌های حمایتی خانواده‌ها می‌توان به مدیران پیشنهاد نمود تا از یک پشتیبان حرفه‌ای، که به‌عنوان رابط بین خانواده و سازمان است، استفاده شود، این ناظرِ خانواده فردی است که از طریق توجه به مشکلات شخصی و شغلیِ کارکنان، اختصاص دادن زمان برای فهمیدن و درک نیازهای شخصی و ایجاد اعتماد برای گفتگو و حل مؤثر تعارضات شخصی و شغلی در راستای پیوند خانواده و سازمان گام بر می‌دارد. هم‌چنین با تکیه بر توانمندسازی و با توجه به این که توانمندی و موفقیت خانواده‌ی کارکنان به‌عنوان منابع انسانی سازمان، رابطه متقابل با رشد و تعالی سازمان دارد، اتخاذ سیاست‌هایی جهت آموزش و بازآفرینی خانواده‌ها همراستا با آموزش کارکنان عاملی برای موفقیت سازمانی و هدایت هم زمان خانواده‌ها به سوی موفقیت خواهد شد. به‌عنوان مثال، با برگزاری جلسات و کارگاه‌های آموزشی، سمینارها، دایر کردن مراکز خدمت‌رسانی به خانواده کارکنان، مشاوره‌های حرفه‌ای و شخصی به خانواده کارکنان و ... می‌توان در جهت حمایت خانواده‌ی کارکنان گام بردارند. از سوی دیگر، با توجه به شیوه‌های جدیدِ کار، همانند کار در منزل (خانگی)، دورکاری و کارهای مجازی، پیشنهاد می‌گردد در تحقیقی جداگانه به بررسی این مهم و شناسایی چگونگی ایجاد تعادل در مشاغل خانگی و شیوه‌های جدید کار پرداخته شود. هم‌چنین از آنجایی که جریان رایج در جامعه تغییر کرده و زنان نیز بیش‌تر از قبل وارد محل کار شده‌اند، شایسته است در تحقیقی جداگانه نقشی که جنسیت و اشتغالِ بانوان در تناسب کار و خانواده بازی می‌کند، را مورد بررسی قرار داد.

در باب محدودیت‌های تحقیق می‌توان اینگونه بیان نمود که تجزیه و تحلیل کیفی، محدودیت‌ها و چالش‌هایی دارد که با پژوهش‌های کمّی متفاوت است. به‌عنوان مثال در پژوهش کیفی، به ویژه روش ظاهرشونده، مسیر به روشنی مشخص نیست و این وظیفه‌ی

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-06]

پژوهشگر است که به طور واضح مسیر را مشخص کند. به علاوه، زمانی که گردآوری داده‌های کیفی شروع می‌شود، حجم انبوه داده‌ها تا حدودی دردسرساز می‌گردد. در زمان تحلیل داده‌ها باید با حجم انبوهی از داده‌های بدون ساختار به جای معنای عام و جهانی، به دنبال معنای بافتی بود که موجب طولانی‌تر شدن فرایند تحلیل داده‌ها می‌گردد. به این مواردِ ساختاری باید کم بودن پیشینه‌ی پژوهش فوق را نیز افزود چرا که باعث شد منابع کافی برای مقایسه‌ی نتایج و استناد و تقویت یافته‌ها در دسترس نباشد.

منابع

آذربایجانی، مسعود، طاهرپور کلانتری، حبیب الله، رهنورد آهن، فرج الله و اشراقی، حسن (۱۳۹۸). تبیین مفهوم تعادل در زندگی از دیدگاه اسلام و شناسایی عوامل سطح فردی مؤثر بر تعادل کار- خانواده، *نشریه فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، سال ۹، شماره ۱ (پیاپی ۳۰)، صص ۴۴-۲۳.

اشرفی، آزاده، جزنی، نسرین، معمارزاده طهران، غلامرضا و افشار کاظمی، محمدعلی (۱۳۸۹). راهبردهای ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان مشاغل دولتی، *مطالعات مدیریت راهبردی*، شماره ۳۸، صص ۸۷۸-۸۵۸.

افخمی اردکانی، مهدی، رادمرد، قادر و رجب‌پور، ابراهیم (۱۳۹۵). بررسی نقش تعدیل‌گر حمایت اجتماعی در رابطه تعارض کار- خانواده و رضایت شغلی. *نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی*، سال ۱۴، شماره ۱، صص۱۱۶-۹۷.

بابائیان، علی، کرمی، ذبیح الله، زند، فیروز و مهموئی، علی محمد (۱۳۹۱). تأثیر تعارض کار- خانواده و استرس شغلی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس ناجا، *فصل‌نامه انتظام اجتماعی*، سال ۴، شماره ۴، صص ۵۲-۳۵.

برمکی، هاجر و چناری، علیرضا (۱۳۹۶). نقش فرهنگ مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به خانواده در میزان تعهد و وفاداری کارکنان، *نشریه علمی، پژوهشی و اطلاع‌رسانی مدیریت (ویژه نامه کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی)*، شماره ۱۹۰، صص ۱۵۹-۱۵۷.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-06]

بهرامی، حمیدرضا و صریحی اسفستانی، رسول (۱۳۹۴). ارتباط بین اعتماد سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی، *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، دوره ۲۴، شماره ۷۸، صص ۱۶-۱.

بیغمی، محمدکاظم، سرلک، محمدعلی، کولیوند، پیرحسین و احمدی، علی اکبر (۱۳۹۶). بررسی عوامل کلیدی مؤثر بر تعادل کار-زندگی پرستاران در تهران، *نشریه شفای خاتم*، دوره ۵، شماره ۲، ضمیمه اول، صص ۳۹-۲۹.

دانایی فرد، حسن، الوانی، محمد و آذر، عادل (۱۳۹۲). *روش‌شناسی پژوهشِ کیفی در مدیریت: رویکردی جامع*، چاپ هشتم، تهران، انتشارات صفار.

ساغروانی، سیما، مرتضوی، سعید، لگزیان، محمد و رحیم نیا، فریبرز (۱۳۹۳). تحمیل نظریه به داده‌ها یا ظهور نظریه از داده ها: نظریه‌پردازی در علوم انسانی با روش‌شناسی نظریه داده بنیاد، *پژوهش‌نامه مبانی تعلیم و تربیت*، دوره ۴، شماره ۱، صص ۱۷۰-۱۵۱.

سنگه، پیتر (۱۳۹۰). *پنجمین فرمان: خلق سازمان یادگیرنده*، چاپ نهم، ترجمه حافظ کمال هدایت و محمد روشن، تهران، سازمان مدیریت صنعتی.

شیهان، کنستانت (۱۳۹۴). *روانشناسی خانواده*، چاپ اول، ترجمه حمید ادیبی، تهران، ساوالان.

قاسم زاده، ابوافضل، زوار، تقی، مهدیون، روح الله و رضائی، ادیبه (۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی‌گر فرهنگ خدمتگزاری، *مجله اخلاق در علوم و فناوری*، سال ۹، شماره ۲، صص ۷۶-۶۹.

قراملکی، احد (۱۳۸۸). *اخلاق سازمانی: (مجموعه اخلاق حرفه ای۲)*، چاپ اول، تهران، انتشارات سرآمد.

گلستانی، لیلا (۱۳۹۳). بررسی رابطه تاب آوری و مسئولیت‌پذیری با جوّ عاطفیِ خانواده، *دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی*، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد روان‌شناسی تربیتی.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-06]

ورتیگانز، استیفان و ایدوو، ساموئل (۱۳۹۶). *مسئولیت اجتماعی شرکت ها: بینش‌های علمی و اثرها*، چاپ اول، مترجمان: منوچهر منطقی، آذر صائمیان و یونس نظری، تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.

Brummelhuis, L., Bakker, A. B., & Euwema, M. C. (2010). Is Family-to-work interference related to coworker's work outcomes*? Journal of Vocational Behavior*. (77). 461-469.

Caparas, M. (2014). Flexing the Boundary between Work and Family, *Program for Work and Family Integration School of Management University of Asia and the Pacific. (118). 1-19*

Chinchilla, N., las Heras, M., & Jimenez, 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. & Grau, M. (2013). Corporate Family Responsibility: E Ambienti Di Laoro Flessibili: Un Must Per Leazien del XXI Secolo. *Sociologia e Politiche Sociali*. 16 (2). 43-65.

Daulton, B. (2013). Family-Frindly Policies: The Effects of Priming on Organizational Support, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior. *Northern Kentucky University.* Doctor of Philosophy.

Darcy, C., McCarthy, A., Hill, J., & Grady, G. (2012). Work-Life Balance_ One size fits all_: an exploratory analysis of the differential effects of career stage. *European Management Journal.* (30). 111– 120.

Del Baldo, M. (2013). Corporate social responsibility, human resource management and corporate family responsability. *Journal Economic Research*. 26 (1). 201-224.

Eisenhardt, K. (2016). Replacing CSR with Human Social Responsibility: People First. *https://www. csrwire. com/blog/posts/1768-replacing-csr-with-human-social-responsibility-people-first*

Golafshani, N. (2003). Understanding reliability and validity in qualitative research. *The qualitative report Journal.* 8 (4). 597-606.

LoPresti, 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.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-06]

Mitchel. J. S., Kotrba. L. M., Mitchelson. J. K., Clark. M. A., & Balets. B. B. (2010) Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*. 32 (5). 689-725.

Scott, M. (2014). Stringer Families and Flexibility: Reshaping the Workplace for the 21st Century by Comptroller, Office of the New York City, *Bureau of Policy and Research.* www. comptroller. nyc. gov.

Sharon, James, D. (2016). Strategic bankruptcy: A stakeholder management perspective. *Journal of Business Research*. 69 (2). 492-499.

Shein, J. & Chen, C. (2011). *Work-Family Enrichment: A Research of Positive Transfer*. E-Book Packages, Sense Publishers. Online ISBN: 978-94-6091-382-2.215-226.

Stoilkovska, B., Surbanovska, O., Fritzhand, A., & Stojanoska, Ivanova, T. (2018). Life role salience and subjective well-being among Macedonian employees: Does family-supportive organization perception moderate this relationship. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health.* 31 (3). 118-137.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-06]