

نقش و جایگاه رضایت شغلی بانوان در مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها

پریسا برجی^۱

چکیده

رضایت شغلی نقش بسزایی در بهبود و پیشرفت سازمان، بهداشت و سلامت نیروی کار ایفا می‌کند، با توجه به این موضوع که بخشی از نیروی کار را بانوان تشکیل می‌دهند، مسئله رضایت شغلی بانوان شاغل از مسائل بنیادین هر سازمانی به‌شمار می‌رود؛ زیرا وضعیت بانوان به‌عنوان بخشی از نیروی کار به دلیل وظایف خانه‌داری و همسرداری، با شرایط کاری مردان متفاوت است. توجه به فعالیت‌های مسئولیت‌اجتماعی، نیازهای بانوان شاغل و رفع نیازها، منجر به ایجاد رضایت و بهبود کیفی زندگی آن‌ها می‌گردد و رضایت بیشتر، کارایی و تلاش مضاعف و بازده کاری بهتر را در پی خواهد داشت. از این رو، در این مقاله به بررسی نقش و جایگاه رضایت شغلی بانوان در مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها پرداخته می‌شود.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، بانوان، مسئولیت‌پذیری اجتماعی.

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، دانشگاه تهران

۱. مقدمه

کارکنان از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده موفقیت سازمان در فضای رقابتی امروز هستند و این مسئله برای سازمان‌های عمرانی و خدماتی از اهمیت بسزایی برخوردار است؛ زیرا رفتارهای مطلوب و پسندیده کارکنان باعث بهبود کیفیت محصولات و ارائه خدمات می‌شود (آزور و کاظمی، ۱۳۹۳). بنابراین، به منظور کسب مزیت رقابتی در فضای رقابتی موجود، برخورداری از کارکنان متعهد که تمام تلاش خود را بر تحقق اهداف و عملکرد بهتر سازمان معطوف کنند، برای هر سازمانی ضروری به نظر می‌رسد. در چنین شرایطی، توسعه مطلوب نظام سازمانی که بتواند به افزایش تعهد سازمانی، رضایت شغلی و وفاداری کارکنان منجر شود؛ از مهم‌ترین وظایف و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان‌ها است (یاسربی، ۲۰۰۶). طبق نظریه فریمن (۱۹۸۴) بهره‌مندی از راهبردهای مسئولیت‌پذیری اجتماعی از طریق رضایت ذینفعان مختلف شرکت (مانند مشتریان، کارکنان، دولت و سهامداران) به دست خواهد آمد و سازمان فقط در برابر سهامداران خود پاسخگو نیست؛ بلکه باید منافع گروهی از ذینفعان را مورد توجه قرار دهد که بر دستیابی به اهداف سازمان تأثیر می‌گذارند (لی و همکاران، ۲۰۱۳). از آنجا که کارکنان از مهم‌ترین ذینفعان سازمان هستند، در نتیجه رعایت مسائل اخلاقی و ایجاد نگرشی مثبت در آن‌ها و در نهایت رضایت شغلی، یکی از مهم‌ترین مسئولیت‌پذیری‌های اجتماعی سازمان است که می‌تواند افزایش کیفیت محصولات و خدمات به مشتریان، عملکرد بهتر شغلی و موفقیت‌های مالی را به همراه داشته باشد (بائومان و اسکیتکا، ۲۰۱۲). بانوان، به عنوان بخشی از نیروی کار در طی قرون اخیر، گام‌های بلندی را برای بهبود جایگاه خود در نظام استخدام عمومی برداشته‌اند. اکنون، نگاه جهان بیش‌تر به سوی بانوان معطوف شده است؛ زیرا امروزه برای تحقق توسعه اجتماعی، تسریع فرایند توسعه اقتصادی و محقق شدن عدالت اجتماعی، چنانچه به بانوان به عنوان نیروی فعال و سازنده نگریسته شود، قطعاً تأثیر بسیاری در روند توسعه و افزایش کمی و کیفی نیروی انسانی آن جامعه خواهد داشت (مجدی و همکاران، ۱۳۹۲). عوامل بسیاری باعث افزایش سهم بانوان در تلاش ملی در یک کشور می‌شود، یکی از این عوامل مهم، رضایت شغلی آن‌ها است (سفیری و همکاران، ۱۳۹۲). شرایط حاکم بر زندگی بانوان شاغل، در اکثر نقاط دنیا حاکی از آن است که نه تنها از مسئولیت‌های آن‌ها کاسته نشده است، بلکه اشتغال، بار مضاعفی را بر دوش آن‌ها گذاشته است. کار در بیرون از منزل، نقش همسری، نقش مادری و رسیدگی به وضع منزل در کنار فعالیت در محیط کار باعث می‌شود تا بانوان دچار خستگی و اضطراب ناشی از محیط کار و منزل شوند. فشار کاری بانوان شاغل، روابط اجتماعی و خانه‌داری آن‌ها را تحت الشعاع قرار می‌دهد و برای آن‌ها تعارض ایجاد می‌کند. مسلماً، تعارض‌های نقشی، به‌ویژه فشارهای کاری، می‌توانند سلامت جسمانی و روانی بانوان شاغل را در معرض خطر قرار دهند (شجاع‌نوری و همکاران، ۱۳۹۴). بنابراین، مسئله رضایت شغلی بانوان از اهمیت زیادی در بحث مسئولیت‌پذیری اجتماعی برخوردار است.

۲. رضایت شغلی

با توجه به این که موضوع رضایت شغلی با انسان سروکار دارد، تسلط بر تمام ابعاد آن و ارائه تعریفی جامع، بسیار دشوار است (منصوری و همکاران، ۱۳۸۷). به هر حال، تعاریف مختلفی از رضایت شغلی مطرح شده است. برای نمونه، رضایت شغلی نگرش فرد نسبت به شغل و به زبان ساده، چگونگی احساس فرد نسبت به شغل خود و جنبه‌های گوناگون آن است (سید جوادین، ۱۳۸۴). رضایت شغلی عبارت است از میزان احساس مثبت یا منفی کارمند (کارگر) نسبت به شغل خود (لام وچان، ۲۰۰۲). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که علت نگرش مثبت یا منفی افراد نسبت به شغل خود به شرح زیر است:

۱. عواملی که مربوط به سیاست‌ها و رویه‌های سازمان است؛
۲. عواملی که مربوط به شرایط کار و یا نحوه قرار گرفتن افراد در محل انجام کار است؛
۳. عواملی که در ارتباط با شخصیت‌های فردی کارکنان است (درویش، ۱۳۸۶).

رضایت شغلی ترکیبی از رضایت شناختی و رضایت احساسی فرد نسبت به شغل خود است. رضایت شناختی، رضایتی است که بیش‌تر بر ارزیابی منطقی و عقلانی شرایط کار استوار است. بنابراین، رضایت شناختی ارزیابی مبتنی بر مقایسه‌هاست که بر قضاوت‌های احساسی تکیه ندارد و شرایط فرصت‌ها و درآمدها را در نظر می‌گیرد. اما، رضایت احساسی، ارزیابی کلی فرد از لحاظ احساس نسبت به شغل خود است، که خلق‌وخوی و احساس خوب و مثبت افراد را در هنگام کار کردن نسبت به کارکنان نشان می‌دهد (علیپور و فرید، ۱۳۹۲). بررسی‌ها نشان می‌دهند که از سال ۱۹۷۶ به بعد بیش از ۳۰۰۰ مطالعه در رابطه با رضایت شغلی انجام شده است (دونوهو و هی‌وود، ۲۰۰۴). این موضوع، به ویژه در کشورهای اروپایی، از اهمیت بالایی برخوردار است. در این کشورها، مؤسساتی هستند که وضعیت متغیرهای مرتبط با انگیزش را به طور مستمر، پایش می‌کنند. برای نمونه، نتایج پیمایش‌های انجام شده نشان می‌دهند که در سال ۲۰۱۲، میزان رضایت شغلی به طور میانگین در هشت کشور اروپایی، بالاتر از حد متوسط (۶/۶ از ۱۰) بوده است که در این میان، بیش‌ترین میزان رضایت شغلی، در هلند و بلژیک (۷/۱) و کم‌ترین آن در انگلستان و فرانسه (۶/۲) است (اسدی و همکاران، ۱۳۹۳). نتایج پژوهش مای (۲۰۱۱)، نشان می‌دهد که روابط مناسب با همکاران موجب افزایش رضایت شغلی حساب‌برسان می‌شود. نتیجه پژوهشی که توسط اکپرا و وین (۲۰۰۸) صورت گرفت، حاکی از وجود رابطه معنادار بین اخلاق کار سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی است. نتایج پژوهش مدیسون (۲۰۰۲)، بر روی ۲۱۰۰۰ زن شاغل حاکی از آن است که کارکنانی که فاقد برخورداری از حمایت همکاران خود هستند، از شغل خود احساس ناراضی می‌کنند. ابرهات و شانی (۲۰۰۰) با بررسی رضایت شغلی جمعی از کارکنان زن و مرد که به صورت پاره‌وقت و دائم در یک بیمارستان کار می‌کردند، بیان نمودند که کارکنان پاره‌وقت نسبت به کارکنان تمام‌وقت از شغل خود بیش‌تر راضی هستند. نتایج پژوهش دانلیز (۲۰۰۰) حاکی از آن است که افزایش سن و عدم پیشرفت در کار از جمله عواملی هستند که در ناراضی‌های شغلی بانوان تأثیر می‌گذارند. نتایج پژوهش

وانپراگ و همکاران (۲۰۰۱) نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و سلامت عمومی رابطه وجود دارد و رضایت شغلی با افزایش سن، تجهیزات شغلی و حقوق افزایش می‌یابد. چپو (۱۹۹۸) در پژوهشی درباره ۳۲۶ وکیل که از پیمایش ملی ۱۹۹۰ به دست آمده است، نشان می‌دهد که بانوان به طور معناداری رضایت شغلی کم‌تری دارند و این موضوع در درجه اول به خاطر فقدان نفوذ و فرصت‌های ترفیعی آن‌ها بوده است. به‌علاوه بانوانی که در سطوح بالاتر حرفه‌ای بودند با این که انتظارات یکسانی با مردان حرفه‌ای داشتند؛ به دلیل نابرابری در فرصت‌ها، از رضایت شغلی کم‌تری برخوردار بودند (چپو، ۱۹۹۸). پژوهش هاروی (۲۰۰۶) نشان می‌دهد، کارگرانی که روابط بین‌فردی خوبی با دیگران و تحصیلات مرتبط با شغل خود دارند، از رضایت شغلی بیش‌تری برخوردار هستند. نتایج پژوهش منظری توکلی و رجبی (۱۳۹۲) نشان می‌دهد هرچند مؤلفه‌های عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) ارتباط معنی‌داری با رضایت شغلی دارند؛ تنها دو مؤلفه عدالت توزیعی و تعاملی به پیش‌بینی رضایت شغلی قادر هستند. نتایج پژوهش باقرپورولاشانی و همکاران (۱۳۹۱) نشان می‌دهند که هشت عامل سازمانی شامل دستمزد، ارتقا، مشارکت در تصمیم‌گیری، قدردانی، تخصصی کردن فعالیت‌های حساسی، ارزیابی عملکرد به شیوه مناسب، پیشرفت شخصی و فعالیت در مؤسسات حساسی بزرگ و شش عامل ماهیتی شامل تنوع کاری، آزادی عمل در کار حساسی، آگاهی از نتیجه حاصل از فعالیت حساسی، چالشی بودن شغل حساسی، انعطاف‌پذیری در حین فعالیت حساسی و احساس مفید بودن و سه عامل محیطی شامل سرپرستی، روابط اجتماعی مناسب همکاران و امنیت شغلی در مؤسسات حساسی موجب افزایش و ابهام در شغل حساسی، موجب کاهش رضایت شغلی حساسان می‌شود. بهشتی‌فر و همکاران (۱۳۸۹) نشان دادند که بین مسئولیت‌پذیری مدیران و رفتار عادلانه مدیران با رضایت شغلی کارکنان رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. نتایج پژوهش زمینی و همکاران (۱۳۹۰) نشان می‌دهند بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد. نتایج پژوهش کوهستانی و شجاعی‌فر (۱۳۸۰) حاکی از آن است که رضایت شغلی با رشته تحصیلی رابطه معنی‌داری دارد؛ اما با سابقه خدمت رابطه معنی‌داری ندارد. کشانی نتیجه گرفت زنان و مردان از نظر میزان رضایت شغلی و فرسودگی شغلی با هم تفاوت دارند و زنان رضایت شغلی بالاتر و فرسودگی شغلی پایین‌تری نسبت به مردان دارند (زرقانی، ۱۳۸۵).

۳. اهمیت رضایت شغلی

شواهد زیادی مبنی بر اهمیت رضایت شغلی برای مدیران بخش دولتی وجود دارد. کارمندان راضی به دلیل کاهش میزان غیبت و در نتیجه تداوم یافتن کار، بهره‌وری بیش‌تری را برای بخش دولتی به ارمغان می‌آورند و در نتیجه منافع بیش‌تری عاید جامعه می‌سازند (رجب‌بیگی و همکاران، ۱۳۸۵). آگاهی از میزان نگرش کارکنان نسبت به شغل خود در همه‌ی مؤسسات، مهم محسوب می‌گردد. مدیران، در زمان گزینش و استخدام افراد، تنها در پی داوطلبانی بر نمی‌آیند که از توانایی‌ها، تجربه و انگیزه‌های لازم برخوردار باشند، بلکه به نظام ارزشی آنان که متناسب با ارزش‌های سازمان باشد، نیز توجه دارند. از سوی دیگر مدیران در حین کار نیز، به نگرش کارکنان و میزان رضایت شغلی آن‌ها تأکید دارند (لیو و همکاران، ۲۰۰۴). رضایت شغلی از دو بعد اهمیت دارد، نخست از جنبه کرامت انسانی که شایسته است با کارکنان منصفانه و با احترام رفتار شود، دوم، از جنبه رفتاری که رضایت شغلی می‌تواند رفتار کارکنان را به گونه‌ای هدایت کند که بر کارکرد و وظایف سازمانی آن‌ها تأثیر بگذارد (سپهوند و شریعت‌نژاد، ۱۳۹۳).

۴. عوامل تعیین‌کننده رضایت شغلی

عوامل زیادی بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارند که این عوامل را می‌توان در چهار گروه عمده طبقه‌بندی کرد:

۱. عوامل سازمانی: بعضی از عوامل سازمانی که منبع رضایت شغلی هستند، شامل حقوق و دستمزد، ترفیعات، خط‌مشی‌های سازمانی می‌باشند.

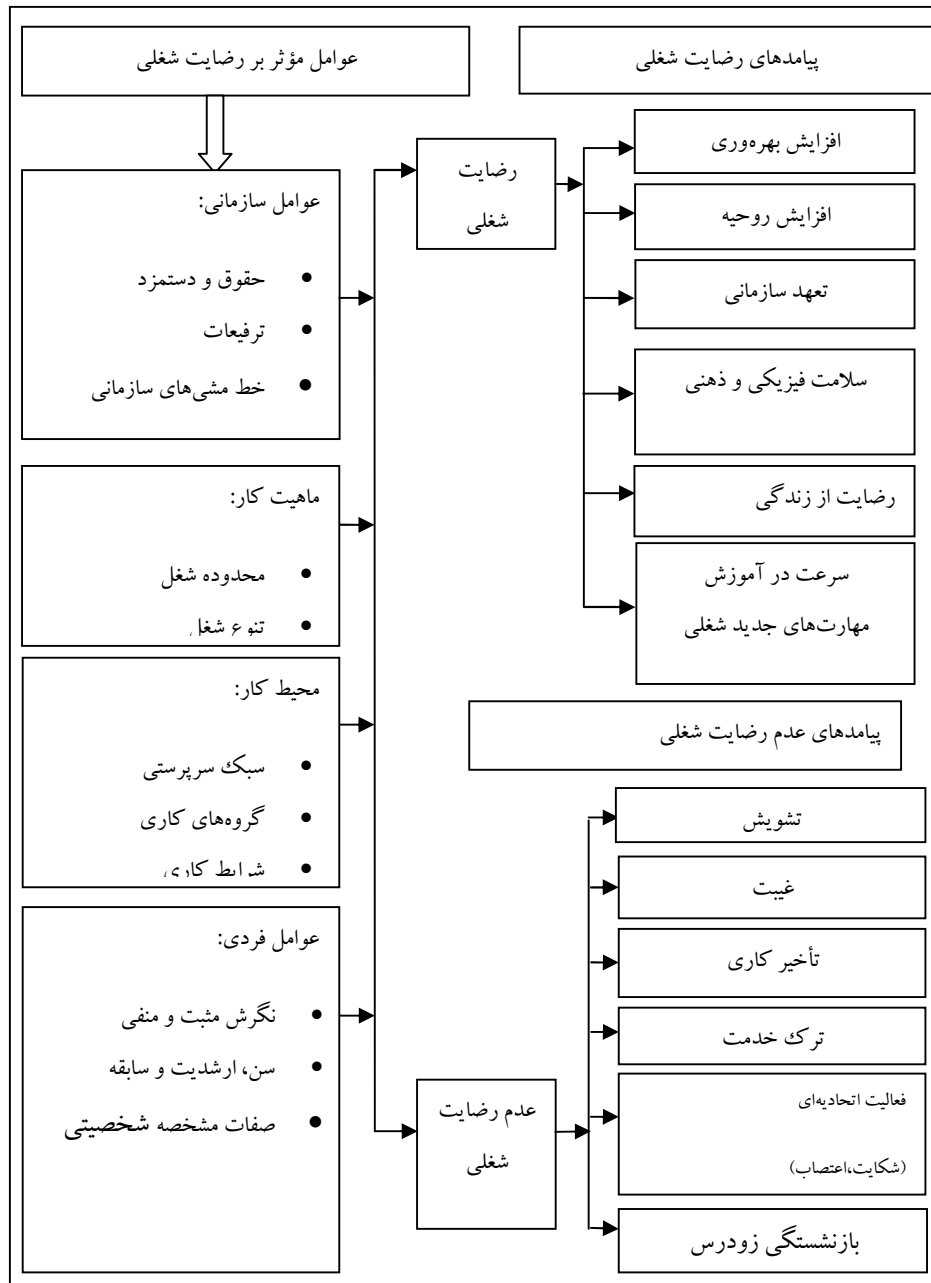
۲. عوامل محیطی: عوامل محیطی شامل سبک سرپرستی و گروه‌های کاری می‌باشند.

۳. ماهیت کار: کار به خودی خود نقش مهمی در تعیین سطح رضایت شغلی دارد. محتوای شغل دارای دو جنبه است، یکی محدوده شغل است که شامل میزان مسئولیت، اقدامات کاری و بازخورد است. هرچه این عوامل وسیع‌تر باشند باعث افزایش حیطه شغلی می‌شود که آن نیز به نوبه خود رضایت شغلی را فراهم می‌آورد. دومین جنبه عبارت است از تنوع کاری. تحقیقات نشان می‌دهد که تنوع کاری متوسط، مؤثرتر است. تنوع کاری گسترده باعث ابهام و اضطراب می‌شود و از طرف دیگر تنوع کاری کم، باعث یکنواختی و خستگی می‌گردد که نهایتاً به عدم رضایت شغلی منجر می‌گردد.

۵. عوامل فردی: در حالی که محیط بیرونی سازمان و ماهیت شغل، عوامل تعیین‌کننده در رضایت شغلی هستند، صفات و ویژگی‌های فرد نیز نقش مهمی در آن دارد. بعضی صفات مشخصه شخصیتی طوری است که باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود (بهشتی‌فر و نکوئی مقدم، ۱۳۸۹).

۶. هر سازمانی با نیروی انسانی ایجاد می‌شود و بدون آن هیچ سازمانی به ادامه حیات قادر نخواهد بود. بنابراین، شناخت نیازها، انگیزه‌ها، تمایلات، عوامل رضایت و عدم رضایت کارمندان نه تنها لازم است، بلکه جهت اتخاذ سیاست‌های صحیح، راهبردهای مناسب و برنامه‌های مؤثر ضروری می‌باشد (مقیمی، ۱۳۸۰).

در مدل رضایت شغلی، اولاً بهره‌وری فرد افزایش می‌یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد می‌شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین می‌شود، روحیه فرد افزایش می‌یابد، از زندگی راضی است و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش می‌بیند. ثانیاً، عدم رضایت شغلی سبب کاهش روحیه کارکنان می‌شود و روحیه پایین در کار بسیار نامطلوب است. در نتیجه مدیران وظیفه دارند علائم روحیه پایین و عدم رضایت شغلی را به طور مستمر زیر نظر بگیرند (فرهی بوزنجانی و همکاران، ۱۳۹۰). مدل رضایت شغلی (مقیمی، ۱۳۸۰)



۵. مسئولیت‌پذیری اجتماعی

توجه به آثار شرکت‌ها در جامعه، به ظهور مفهومی مهم در ادبیات کسب‌وکار به نام مسئولیت‌پذیری شرکت‌ها منجر شده است. (نصر، ۲۰۱۰). در سال ۱۹۵۳ هاروارد بوون اولین نظریه‌پرداز مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها، در کتاب مسئولیت‌های اجتماعی تاجر بیان کرد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی، تعهد از جانب کارفرما برای گرفتن تصمیم‌ها و یا انجام فعالیت‌هایی است که از نظر اهداف و ارزش‌های جامعه مطلوب هستند. (میریام جانکالوا، ۲۰۱۶). در جامعه امروز، مسئولیت‌پذیری اجتماعی یک مزیت رقابتی محسوب می‌شود و می‌تواند دید مثبتی از شرکت در جامعه ایجاد کند، که این امر در نهایت رضایت جامعه، جذب مشتریان جدید و سودآوری را به همراه خواهد داشت (جونس و همکاران، ۲۰۱۰). چهار بعد مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت، برگرفته از مدل کارول به شرح زیر است:

۱. بعد اقتصادی

مسئولیت اقتصادی، پایه و شالوده همه ابعاد هرم مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت است و به عقیده کارول، مهم‌ترین بعد است؛ زیرا سازمان باید، به منظور ابقای خود در بازار و منفعت‌رسانی به جامعه، سودآوری و بهره‌وری داشته باشد. در واقع، مسئولیت اقتصادی این است که از طریق تولید با کیفیت خوب و قیمت منصفانه برای مصرف‌کننده، سودآوری سرمایه‌ها را در پی داشته باشد (لانتوس، ۲۰۰۱).

۲. بعد قانونی

مسئولیت قانونی که در سطح پایین‌تری از بعد قبلی قرار دارد، نشان‌دهنده این اصل است که هر کسب‌وکار مستلزم پیروی از قوانین و مقررات تعیین شده برای اصلاح همگان است (جمالی و میرشاک، ۲۰۰۷).

۳. بعد اخلاقی

مسئولیت اخلاقی مبهم‌ترین بعدی است که کارول مطرح کرده است. این بعد که انتظارات جامعه از سازمان و فراتر از چارچوب قوانین مکتوب است، مبنی بر این است که سازمان، ارزش‌ها و هنجارهای جامعه را مورد نظر داشته باشد و به آن‌ها احترام بگذارد. مسئولیت‌های اخلاقی پایبندی به اصول اخلاقی، انجام کارهای درست، عدالت، انصاف و احترام به حقوق مردم است (کارول، ۱۹۹۱).

۴. بعد بشردوستانه

مسئولیت بشردوستانه، تلاش داوطلبانه‌ی سازمان به منظور رسیدگی به مسائل و معضلات جامعه است. این مسئولیت، یعنی صرف‌نظر کردن از پول و زمان در جهت خدمات، همکاری‌ها و کمک‌های داوطلبانه می‌باشد و اکثر بحث‌و جدل‌ها درباره‌ی مشروعیت و حدود مرز مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها، بر سر همین موضوع است. شرکت‌ها به طور روزافزون سعی می‌کنند کمک‌های خود را در جهت نیازهای مبرم کارکنان و مصرف‌کنندگان قرار دهند (جمالی و میرشاک، ۲۰۰۷).

مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی، مزایای احتمالی بی‌شماری همچون بهبود رابطه سازمان با ذینفعان خود و ارتقای ظرفیت آن برای ابتکار و نوآوری، از طریق ارائه دیدگاه‌ها و نگرش‌های جدید و ارتباط با طیف متنوعی از ذینفعان؛ افزایش روحیه وفاداری و تعهد کارکنان، بهبود بهداشت و ایمنی برای کارکنان زن و مرد و تأثیر مثبت بر قابلیت سازمان در استخدام، ایجاد انگیزه و حفظ کارکنان و... برای سازمان‌ها را در پی دارد (احمدی کهنعلی و همکاران، ۱۳۹۴).

۶. رضایت شغلی بانوان و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها

شرکت‌ها علاوه بر آن که مؤسسه‌های اقتصادی هستند، اساساً نهادهایی اجتماعی می‌باشند و لذا بایستی به پیامدهای اجتماعی فعالیت‌های خود اهمیت داده و بین مسئولیت‌های متضاد خود نسبت به گروه‌های ذینفع مختلف تعادل برقرار سازند (صنایعی و همکاران، ۱۳۸۷). شرکت‌هایی که مسئولیت‌پذیری اجتماعی خود را انجام داده و آثار مسئولیت‌پذیری اجتماعی و محیطی خود را می‌پذیرند، منافع ویژه‌ای به دست می‌آورند که تمام آن‌ها را نمی‌توان در قالب مبالغ کمی ارائه کرد؛ از جمله این منافع می‌توان به استخدام و ابقای بهتر کارکنان، بهبود در تصمیم‌گیری‌های درون‌سازمانی و صرفه‌جویی هزینه‌ها، بهبود وجه شرکت و روابط با سهامداران و بهبود بازده مالی اشاره کرد (خواجوی و همکاران، ۱۳۹۴). مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها، منابع انسانی خود را به سمتی مدیریت می‌کنند تا از ایمنی در محل کار، جلوگیری از حوادث و سلامت کارکنان اطمینان حاصل کنند (گرین وود، ۲۰۰۲). کارکنان سازمان در موفق شدن برنامه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان نقش اساسی دارند؛ زیرا این کارکنان هستند که راهبردها را ابداع می‌کنند، تصمیم می‌گیرند و برنامه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان را به اجرا می‌گذارند (سلمانی و همکاران، ۱۳۹۴). فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها فرصت‌هایی از قبیل، ایجاد کردن چارچوب برای کار قابل تحمل، تشویق به منظور ایجاد ابتکار در عملیات برای گسترش و ترویج سلامت و امنیت شغلی، در نظر گرفتن حساسیت‌های

گروه‌های ذینفع مختلف از طریق کسب شناخت نسبت به آن‌ها، برای تقویت سلامت و امنیت شغلی کارکنان ارائه می‌دهد که در نهایت سبب رضایت شغلی آن‌ها می‌شود (ایزاسکان و همکاران، ۲۰۱۷).

به منظور رسیدگی درست نسبت به مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها کارول پیشنهاد می‌کند که سازمان در تمام سطوح مسئولیت‌پذیر باشد، نه صرفاً به معنی مسئولیت‌پذیری در برابر ایجاد سود برگشتی برای سهامداران و اطاعت از قانون در سطوح اقتصادی و قانونی، بلکه برای حمایت از حقوق اخلاقی و برآوردن انتظارات مشتریان، کارکنان، جامعه و برای ترویج رفاه و حسن‌نیت در سطوح اخلاقی و بشردوستانه (کارول، ۱۹۹۱). با افزایش بهره‌مندی‌های شخصی و فردی بانوان، نقش آنان در توسعه جامعه‌ای که به آن تعلق دارند، بیش‌تر شده است (جوهری و همکاران، ۱۳۸۷). بانوان شاغل به‌جهت سلامت شغلی و نیازهای امنیتی خاصی که دارا می‌باشند، به‌عنوان کارکنان آسیب‌پذیر طبقه‌بندی می‌شوند (سازمان نیروی کار بین‌الملل، ۲۰۱۶). در نتیجه رضایت شغلی و عوامل فردی و محیطی موثر بر آن، به دلیل ارتباط مستقیم با سرمایه انسانی، از مهم‌ترین مباحث در سازمان‌ها هستند (اسدی و همکاران، ۱۳۹۳)؛ زیرا اگر فرد به شغل خود علاقه‌مند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کاری شکوفا خواهد شد و کم‌تر دچار خستگی و افسردگی می‌شود برعکس، اگر فرد از حرفه خود راضی نباشد، هم خودش دچار افسردگی و سرخوردگی می‌شود و هم کارش بی‌نتیجه خواهد شد. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و باعث افزایش کارایی و احساس رضایت فردی می‌شود (فرهی بوزنجانی و همکاران، ۱۳۹۰). در واکنش به شغل هر جنسیتی باید تفاوت‌های جنسیتی در محیط کار (استقلال کم و کنترل زیاد در کار به دلیل موقعیت مردها در سلسله مراتب کاری، تبعیض در محیط کار)، تفاوت‌های جنسیتی در وضعیت اشتغال کارکنان (پاره‌وقت، تفکیک افقی و عمودی مطابق با محرک‌های محل کار)، توازن بین کار و زندگی (مراقبت از کودک، مراقبت از سالمند، وظایف داخلی) و عوامل مرتبط غیرکاری (خشونت خانگی) که باعث خستگی و استرس می‌شود را در نظر گرفت (مسینگ و همکاران ۲۰۰۳). دیدگاه اصلی برای سلامت و امنیت شغلی بانوان مبتنی بر تفاوت‌های بیولوژیکی، فیزیکی و روانشناسی آن‌ها می‌باشد (سازمان نیروی کار بین‌الملل، ۲۰۱۰). شرکت‌هایی که خواهان فراهم کردن نیازهای بانوان در رابطه با موضوع سلامت و امنیت شغلی آن‌ها هستند، می‌توانند از رویه‌های مختلفی استفاده کنند برای نمونه، ثبت و تجزیه و تحلیل از کارافتادگی به دلیل انواع مختلف بیماری و حادثه، نظارت کردن بر محرک‌های خاص بانوان، مانند بار هیجانی شغل‌های خاص، استقلال محدود و کنترل آن‌ها، کار دوگانه، تغییر یا طراحی مجدد شرایط‌های کاری در یک شغل یا فرآیند، برای تشویق مشارکت بانوان و انجام اقدامات برای جلوگیری و از بین بردن مزاحمت‌هایی که در محیط کار برای آن‌ها ایجاد می‌شود (ایزاسکان و همکاران، ۲۰۱۷).

۷. نتیجه‌گیری

مشارکت سازمان در فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی، بر برداشت و نگرش بانوان شاغل اثر خواهد گذاشت و آن‌ها تحت تأثیر این فعالیت‌ها قرار خواهند گرفت؛ به‌طوری که رضایت این افراد از نحوه عملکرد مدیریت، شرایط فیزیکی کار و... باعث ایجاد رضایت شغلی در آن‌ها می‌شود و رضایت کارکنان از شغل خود سبب افزایش مشارکت آن‌ها در روندانجام وظایف، یادگیری سریع مهارت‌های شغلی و عدم ترک شغل و افزایش روحیه می‌گردد؛ که بر اساس نظریه لیکرت، بین روحیه افراد و بازدهی رابطه مستقیم و نزدیکی وجود دارد؛ به‌طوری که افزایش روحیه کارکنان سبب افزایش بازدهی سازمان می‌شود. از آن‌جا که مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان عامل اصلی بقای هر سازمانی می‌باشد؛ سازمان‌ها باید به فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی خود توجه بیش‌تری داشته باشند و منافع تمام ذینفعان، به‌خصوص بانوان شاغل را در نظر گرفته و سعی کنند شرایطی را فراهم آورند که آن‌ها از شغل خود احساس رضایت داشته باشند که در نتیجه این رضایت‌مندی از شغل، آن‌ها می‌توانند نقش‌های همسری و مادری خود را به نحو مطلوبی ایفا نمایند؛ زیرا رضایت شغلی پدیده‌ای است که از مرز سازمان فراتر می‌رود و آثار آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می‌شود.

منابع

- آزور، هیوا، و کاظمی، مهدی (۱۳۹۳). شناسایی تاثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر کیفیت روابط کارکنان و پیامدهای آن (مطالعه موردی: کارکنان شرکت خدمات مهندسی و ساخت کیسون). مدیریت بازرگانی، سال ۶، شماره ۴، ص ۶۶۵-۶۸۵.
- احمدی کهنعلی، رضا، عباس نژاد، طیبه، و زنده‌بودی، ماهرخ (۱۳۹۴). بررسی مقایسه‌ای مدل‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی (CSR). دومین کنفرانس ملی و اولین کنفرانس بین‌المللی. پژوهش‌های نوین در علوم انسانی.
- اسدی، محمودرضا، عباسی کارجگان، داوود، عسگری، کاظم، و سخن‌سنج، نرگس (۱۳۹۳). بررسی تاثیر عوامل فردی و محیطی بر رضایت شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۱۸ تهران. اقتصاد و مدیریت شهری، سال ۳، شماره ۹، ص ۱-۱۳.
- باقریپورولاشانی، محمدعلی، ساعی، محمدجواد، و شعنی، سیداسماعیل (۱۳۹۱). تحلیل دیدگاه حسابرسان در رابطه با عوامل مؤثر بر رضایت‌مندی شغلی آن‌ها. پژوهش‌های تجربی حسابداری، سال ۲، شماره ۶، ص ۶۵-۹۴.
- بهشتی‌فر، ملیکه، و نکوئی‌مقدم، محمود (۱۳۸۹). رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی. اخلاق در علوم و فناوری، سال ۵، شماره‌های ۲ و ۳، ص ۶۷-۷۳.
- جواهری، فاطمه، و داریاپور، زهرا (۱۳۸۷). مشکلات شغلی زنان عضو هیأت علمی دانشگاه. پژوهش زنان، دوره ۶، شماره ۲، ص ۷۹-۱۰۶.
- خواجوی، شکراله، و اعتمادی جوربابی، مصطفی (۱۳۹۴). مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و گزارشگری آن، فصلنامه حسابداری سلامت، سال ۴، شماره ۲، شماره پیاپی (۱۲)، ص ۱۰۴-۱۲۳.
- درویش، حسن (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان (رویکردی تحلیلی-پژوهشی). فرهنگ مدیریت، سال ۵، شماره ۱۶، ص ۱۱۷-۱۴۰.
- رجب‌بیگی، مجتبی، امینی، مجید، پرتوی، بامداد، و قنبرزاده علمداری، ناهید (۱۳۸۵). سنجش رضایت شغلی منابع انسانی در بخش دولتی و عوامل مؤثر بر آن. فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۱۰، شماره ۱ (پیاپی ۴۴)، ص ۱۱۱-۱۳۱.
- زرقانی، علی (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین میزان رضایت‌مندی اعضای هیأت علمی از عوامل درون‌سازمانی با انگیزه پژوهشی آنان در دانشگاه‌های شهرستان سبزوار، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزش و پژوهش، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی خراسان رضوی.
- زمینی، سهیلا، حسینی‌نسب، داوود، زمینی، سمیرا، و زارعی، پروین (۱۳۹۰). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز. فصلنامه سلامت کار ایران، دوره ۸، شماره ۱، ص ۳۱-۴۰.
- سپهوند، رضا، و شریعت‌نژاد، علی (۱۳۹۳). بررسی تاثیر شایستگی مدیریتی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه‌های خرم‌آباد. مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۳، ص ۵۰۵-۵۲۸.
- سفیری، خدیجه، باستانی، سوسن، و قرانی دامادباجلا، لیلا (۱۳۹۲). سنجش رابطه حمایت شبکه‌های اجتماعی غیررسمی و رضایت شغلی زنان در شهر اردبیل. زن در توسعه و سیاست، شماره ۴۱، ص ۲۷۴-۲۵۳.
- سلمانی، داود، مدرسی، سعید، نوریان، کیمیا، و سلمانی، آرزو (۱۳۹۴). تاثیر قضاوت‌های کارکنان درباره برنامه‌های مرتبط با مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان، بر نگرش و رفتارهای آن‌ها. مدیریت دولتی، دوره ۷، شماره ۲، ص ۷۹-۱۰۶.
- سید جوادین، سیدرضا (۱۳۸۵). مدیریت منابع انسانی، تهران، انتشارات ترمه.
- شجاع‌نوری، فروغ‌الصباح، خادمی، فاطمه، و سدیدیپور، سمانه‌سادات (۱۳۹۴). تحلیل اثرات دورکاری زنان شاغل و متأهل بر تعادل کار-زندگی. مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، سال ۱۳، شماره ۳، ص ۷-۴۲.
- صنایعی، علی، صفری، علی، و علیزاده، سمیرا (۱۳۸۷). بررسی تاثیر رعایت مسئولیت‌پذیری اجتماعی (CSR) بر حفظ محیط‌زیست. اولین کنفرانس بین‌المللی جایگاه ایمنی صنعتی، بهداشت حرفه‌ای و محیط‌زیست در سازمان‌ها.
- علیپور، حمیدرضا، و فرید، مرضیه (۱۳۹۲). بررسی رضایت شغلی کارکنان بانک کشاورزی لاهیجان. مطالعات کمی در مدیریت، سال ۴، شماره ۲، ص ۱۱۵-۱۲۶.
- فرهی‌بوزنجانی، بزرو، مهدوی، موسی، و عباسی، مصیب (1390). عوامل مؤثر بر رضایت یا عدم رضایت شغلی کارکنان فاوای نرسا. فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۲، شماره ۳ و ۴ (شماره پیاپی ۷ و ۸)، ص ۱۰۱-۱۲۰.
- کوهستانی، حسینعلی، و شجاعی‌فر، حبیب‌الله (۱۳۸۰). رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی در دانشگاه‌های مشهد، مجله دانش و توسعه، شماره ۱۳، ص ۱۱-۲۶.

۲۱. مجدی، علی اکبر، رضایی، امید، و برادران، سیمین (۱۳۹۲). پیش‌بینی رضایت شغلی زنان شاغل در مشاغل خدماتی غیردولتی مشهد. مطالعات فرهنگی اجتماعی خراسان، شماره ۲۹، ص ۱۶۰-۱۳۹.
۲۲. مقیمی، سیدمحمد (۱۳۸۰). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهش. تهران، انتشارات ترمه.
۲۳. منصوری، علی، صفری، سعید، عباسی، داود، صالحی، مهدی (۱۳۸۷). کاربرد مدل تحلیل مسیر در تبیین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان (مطالعه موردی: گمرک جمهوری اسلامی ایران). فرهنگ مدیریت، سال ۵، شماره ۱۷، ص ۸۹-۱۱۰.
۲۴. منظری توکلی، علیرضا، و رجیبی، محبوبه (۱۳۹۲). بررسی رابطه ادراک عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کرمان. مجله بهداشت و توسعه، دوره ۲، شماره ۱، ۲۲-۳۲.

25. Aberhurt and shunny, (2000), Shift work and job stress, Journal of organizational Behavior.
26. Bauman, Ch. W. and SKitka, L. J (2012). Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction. Research in organizational Behavior, 32(0): 63-86.
27. Carroll, A. B (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. Business Horizons, 34(4): 39-48.
28. Chiu, Ch (1998). Doprofessional Women Have Lower Job Satisfaction than Professional Men? Lawyers as a case study, Pro Quest Social Science Journals, 38, 718.
29. Daniels, K (2000). Measures of Five Aspects of Effective Well-being at Work, Human Relations, 53 (2), 275-290.
30. Donohue, W., Heywood, J (2004). Job Satisfaction. International Journal of Man Power, Vol. 26, 36-37.
31. Greenwood, M, R., 2002. Ethics and HRM: a review and conceptual analysis. J. Bus. Ethics 36 (3). 261-278
32. Harvay, S (2006). Personality & Individual Difference, APR, 40 (5), 1063-1074.
33. ILO, 2010. Women Workers and Gender Issues on Occupational Safety and Health. International Labour Organization Geneva.
34. ILO, 2016. Women at Work. Trends 2016. International Labor Office, Geneva. Jain, A., Leka. S., Zwetsloot, G., 2011. Corporate Social responsibility and psychosocial risk management in Europe. J. Bus. Ethics 101 (4), 619-633.
35. Izaskan Larriete-Rubin de Ceil, Sara Fernandez de Bobadilla-Guemez, Maria del Mar Alonso- Almeida, Eva Velasco-Balmaseda (2017). Woman's occupational health and safety management: An issue for corporate social responsibility. Journal homepage: www.elsevier.com/locate/ssci, 61-70.
36. Jamali, D. & Mirshak, R (2007). Corporate social responsibility (CSR): Theory and practice in a developing country context. Journal of Business Ethics, 72: 243-262.
35. Jones, D. a., Willness, C. R., and Madey, S (2010). Why Are Job Seekers Attracted To Socially Responsible Companies. Journal of ACAD MANAGE PROC, 1-6.
36. Lam, T., Lo, A. and Chan, J (2002). New employees' turnover intentions and organizational commitment in the Hong Kong hotel industry. Journal of Hospitality and Tourism Research, 26 (3): 217-234.
37. Lantos, G. P (2001). The boundaries of strategic corporate social responsibility. Journal of Consumer Marketing, 18 (2): 595-630.
38. Lee, C-K., Hakjun, S. and Bernhard, B. J (2013). The impact of CSR on casino employees' organizational trust, job satisfaction, and customer orientation: An empirical examination of responsible gambling strategies. International Journal of Hospitality Management, 33: 406-415.
39. Liu, C., I. Borg, and P.E.S pector (2004), Measurement Invariance f the German Job Satisfaction Survey used in a multinational organization: Implications of Schwartz's Culture Model. Journal of Applied Psychology, V, 89, N, 6: 1070-82.
40. Madison, D (2002). Can Your Job Make You Sick?. Journal of psychology Today, Vol. 5. No. 2: 93-95.
41. May- Chiun Lo, T. Ramayah, (2011), Mentoring and job satisfaction in Malaysian SMEs. Journal of Management Development Vol. 30 No. 4, 2011 pp. 427-440.
42. Messing, K., punnett, L., Bond, M., Alexanderson, K., Pyle, J., Zahm, S., Wegman, D., stock, S. R., de Grosbois, S., et al., 2003. Be the fairest of them all: challenges and recommendations for the fairest of them all: challenges and recommendations for the treatment of them all: challenges and recommendations for the treatment of gender in occupational health research. Am. J. Ind. Med. 43 (6), 618-629.

43. Miriam Jankalova (2016). Approaches to the evaluation of corporate Social Responsibility, *procedia Economics and finance*, 39.580-589.
44. NASR, H(2010), corporate social responsibility disclosure: an examination of framework of determinants and consequences. Doctoral thesis, Durham University. Available at Durham E-Theses, Online: <http://etheses.dur.ac.uk/480/>
45. Okpara, J. O, Wynn, p (2008). The impact of ethical climate or job satisfaction, and commitment in Nigeria, Implications for management development, *Journal of Management Development*, 9 (27), 935-950.
46. Van praag, B. M S., Frijters, Ferrer, I., and carbonell, A (2000).The anatomy of subjective well-being.*Journal of Economic Behavior and Organization*, 51, 29-49.
47. Yasrebi, A (2006). Relationship between teacher's professional commitment and organizational climate in Saghez schools, unpublished MsDissertation, Urmia University. Urmia. (In personal)