

بررسی تاثیر مدیران منابع انسانی مسئولیت پذیر بر جابجایی کارکنان زن (مطالعه موردی: اداره بنادر و دریانوردی استان بوشهر)

اسمعیل کمالی راد^۱

سحر طلعتیان مطلق^{۲*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۲ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۹/۳۰

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی تاثیر مدیران منابع انسانی مسئولیت پذیر بر جابجایی کارکنان زن است. روش پژوهش، توصیفی پیمایشی و از نظر نوع داده ها کمی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل ۱۹۷ نفر از مدیران و کارکنان اداره بنادر و دریانوردی استان بوشهر می باشد که براساس روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردیده اند. ابزار گردآوری داده ها در تحقیق حاضر پرسشنامه استاندارد است. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم افزار PLS انجام پذیرفته است. روایی و پایایی تحقیق موید این است که ابزار تحقیق حاضر از اعتبار بالایی برخوردار هستند. نتایج پژوهش حاکی از تاثیر منفی و معنادار مدیریت منابع انسانی مسئولیت پذیر بر جابجایی کارکنان داشته است. همچنین این نتیجه حاصل شد که ابعاد مدیریت منابع انسانی مسئولیت پذیر از قبیل استخدام منصفانه، جبران خدمات، آموزش و ارزیابی عملکرد منصفانه نیز تاثیر منفی و معناداری بر تمایل به جابجایی کارکنان زن دارند.

واژگان کلیدی

مدیریت منابع انسانی مسئولیت پذیر، جابجایی کارکنان، استخدام منصفانه، ارزیابی عملکرد منصفانه

۱- استادیار مدیریت، گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی خرد، بوشهر، ایران.

۲- کارشناسی ارشد توسعه منابع انسانی، موسسه آموزش عالی خرد، بوشهر، ایران. (نویسنده مسئول)

مقدمه

در طول دهه گذشته، شاهد مشارکت فزاینده بخش‌های منابع انسانی در اجرای وظایف مرتبط با مسئولیت اجتماعی از طریق توسعه سیاست‌ها و استراتژی‌های منابع انسانی مناسب بوده‌ایم (پروس^۱ و همکاران، ۲۰۰۹). در این راستا به ویژه در سال‌های اخیر، بیشتر سازمان‌ها در پی یافتن راه‌هایی برای جذب مشارکت کارکنان در پیشبرد اهداف خود بوده‌اند. یکی از ابعاد مهم سیاست‌ها و استراتژی‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی، آنهایی هستند که به کارکنان معطوف می‌شوند که در برخی پژوهش‌ها به عنوان مدیریت منابع انسانی مسئولیت‌پذیر اجتماعی^۲ شناخته می‌شوند. علاوه بر معرفی طرح‌های مدیریت منابع انسانی که رفاه را بهبود می‌بخشد و به نگرانی‌های کارکنان رسیدگی می‌کند، سیاست‌های منابع انسانی در راستای مسئولیت اجتماعی سازمان ممکن است شامل استخدام کارکنان مسئولیت‌پذیر اجتماعی و مشارکت کارکنان در طرح‌های مسئولیت اجتماعی باشد (شن^۳ و بنسون^۴، ۲۰۱۶).

در نتیجه شیوه‌های مسئولیت اجتماعی با محوریت نقش مدیریت منابع انسانی به مشارکت کارکنان در فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی کمک می‌کند و به تدریج آگاهی از مسئولیت کارکنان را به رقابت سازمانی و توسعه پایدار تبدیل می‌کند. در واقع، شواهد نشان داده است که این شیوه‌ها در ارتقای نتایج مثبت کارکنان، مانند تعهد، عملکرد وظیفه، رفتار شهروندی سازمانی، حمایت کارکنان از ابتکارات مسئولیت اجتماعی و عملکرد رقابتی تأثیراتی را نشان داده است (شن^۵ و بنسون، ۲۰۱۶).

امروزه به علت افزایش تقاضای مصرف‌کنندگان، سرمایه‌گذاران، تأمین‌کنندگان و کارگران برای مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها، تصمیم‌گیرندگان سازمان‌ها به دنبال پاسخ به این سوال مهم هستند که چگونه این فعالیت‌ها را مدیریت کنند و چگونه منابع را به آن‌ها تخصیص دهند. علاوه بر این، کارکنان به دنبال دانشی هستند که بتواند به طور مؤثر و کارآمد در جهت شکل دادن، فرموله کردن و به کارگیری سیاست‌های مرتبط با مسئولیت اجتماعی سازمانی، استفاده شود. پژوهش مسئولیت اجتماعی سازمانی در بسیاری از رشته‌های کلان مثل راهبرد، مالی و حاکمیت شرکت ریشه دارد؛ بنابراین، خیلی دور از ذهن نیست که تمرکز اصلی پژوهش مسئولیت اجتماعی سازمانی در سطح سازمانی باشد. هم کیفیت و هم وسعت ارتباطات میان یک سازمان و کارکنانش می‌تواند به عنوان یک پیش شرط برای مسئولیت اجتماعی سازمانی در نظر گرفته شود. در نتیجه اگر مدیران یک سازمان سطح وسیعی از مسئولیت‌پذیری را نسبت به کارمندان در نظر نگیرد، امکان ندارد آن‌ها بتوانند نسبت به مشتریان یا محیط زیست و جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کنند، مسئولیت‌پذیر باشند و بتوانند رفتار شهروندی سازمان را در جهت مثبت هدایت کنند (باقری‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۹). این موضوع نه تنها شامل درک این است که کارکنان در موفقیت یک سازمان نقش اساسی دارند، بلکه همچنین با هدف برآوردن انتظارات و نیازهای شخصی و اجتماعی کارکنان، مانند نیاز به فرصت‌های شغلی برابر در محل کار و توانایی یکپارچه‌سازی کار و خانواده را شامل می‌شود (نی^۶ و همکاران، ۲۰۱۸).

1 Preuss

2 socially responsible human resource management

3 Shen

4 Benson

5 Shen

6 Nie

از سوی دیگر موضوع مهمی که وجود دارد نرخ جابجایی کارکنان است. بدیهی است که هر چه مدیران منابع انسانی برای کارکنان ارزش بیشتری قائل باشند و به نحو بهتری آنان را مدیریت نمایند، علاقمندی افراد به حوزه‌ای که در آن کار می‌کنند بیشتر خواهد بود و احتمال اینکه تقاضای جابجایی و تغییر بدهند کمتر است؛ یعنی می‌توان گفت مدیر منابع انسانی مسئولیت‌پذیر می‌تواند به کاهش نرخ جابجایی کارکنان منجر شود. با توجه به مطالعات صورت گرفته شده و اهمیت موضوع، تاکنون تحقیقی در این زمینه شکل نگرفته است. می‌توان بیان کرد با توجه به اینکه در سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های دولتی توجه به انتخاب مدیران منابع انسانی مسئولیت‌پذیر نقش مهمی در کاهش نرخ جابجایی کارکنان داشته است، توجه به چنین تحقیقاتی ضروری به نظر می‌رسد. توجه به مدیران منابع انسانی مسئولیت‌پذیر می‌تواند سازمان‌های دولتی را مجهز به قابلیت‌ها و مهارت‌هایی کند که با توجه به ظرفیت کارکنان بتوانند از تمامی موانع و چالش‌ها عبور کنند و با نگاهی ویژه به ظرفیت کارکنان، نرخ جابجایی آنها را بهبود بخشد. از این رو با توجه به مطالب مطرح شده سوال اصلی پژوهش حاضر بدینگونه است که مدیران منابع انسانی مسئولیت‌پذیر چه تاثیری بر نرخ جابجایی کارکنان زن خواهند داشت.

مروری بر ادبیات تحقیق

مدیریت منابع انسانی مسئولیت‌پذیر

مدیریت منابع انسانی مسئولیت‌پذیر یک ساختار ترکیبی آکادمیک است که دامنه مسئولیت اجتماعی شرکتی و ادبیات مدیریت منابع انسانی را به هم متصل می‌کند. با توسعه مداوم جهانی شدن و افزایش نگرانی برای مشکلات اجتماعی، نحوه پیاده‌سازی عملی ارزش‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی در شیوه‌های تجاری یک مسئله فوری است (لی^۷ و همکاران، ۲۰۱۹). در پاسخ به این چالش، چندین محقق ایده اجرای مسئولیت اجتماعی شرکتی با شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، یعنی مدیریت منابع انسانی مسئولیت‌پذیر را پیشنهاد کردند. اورلیتزکی^۸ و سوانسون^۹ اولین کسانی بودند که استفاده از کارکردهای مدیریت منابع انسانی را برای انجام فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی نظریه‌پردازی کردند. به عنوان مثال، برنامه‌های استخدام، اخلاق، ویژگی‌های شخصیتی و تنوع کارکنان را در نظر می‌گیرند، آموزش‌های مرتبط برای بهبود مهارت‌های ارتباطی و مشارکت کارکنان در مورد فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی ارائه می‌شود، شاخص‌های پاداش جنبه‌های اقتصادی و اجتماعی را پوشش می‌دهند و ارزیابی عملکرد بر اهداف مالی و اجتماعی تمرکز دارد سه جزء مهم در مدیریت منابع انسانی باید مورد توجه قرار گیرد؛ در بخش اول؛ مدیریت منابع انسانی مسئولیت‌پذیر، نوعی مدیریت استراتژیک منابع انسانی است که در برگیرنده استخدام انتخابی، آموزش گسترده، ارزیابی عملکرد و جبران خسارت است. در اصل، ابزاری برای اجرای مسئولیت اجتماعی شرکتی است. بخش دوم، هدف مدیریت منابع انسانی مسئولیت‌پذیر را ایجاد تعادل بین عملکرد سازمانی و اجتماعی می‌داند. در بخش سوم، مدیریت منابع انسانی مسئولیت‌پذیر با درگیر کردن کارکنان در فرآیند اجرای مسئولیت اجتماعی شرکتی به هدف خود می‌رسد. به عنوان مثال، دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان را پرورش می‌دهد و با ارائه آموزش و پاداش‌های جذاب، انگیزه کارکنان را برای مشارکت در فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی تقویت می‌کند (شائو^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۹).

7 Li

8 Orlitzky

9 Swanson

10 Shao

مدیریت منابع انسانی مسئولیت‌پذیر در راستای کمک به کارکنان در دستیابی به انتظارات شخصی و اجتماعی و برآورده شدن نیازهایشان تلاش می‌کند. کوجالا^{۱۱} (۲۰۱۰) و شن و ژو^{۱۲} (۲۰۱۱) بر این باورند که مدیریت منابع انسانی مسئولیت-پذیر نه تنها به معنای درک کارکنان برای داشتن ارزش ابزاری برای سازمان است، بلکه به معنای تحقق انتظارات و نیازهای شخصی و اجتماعی کارکنان، یعنی نیاز به فرصت شغلی برابر در محل کار است نیز است.

شن و ژانگ^{۱۳} (۲۰۱۹) ادعا می‌کنند که مدیریت منابع انسانی مسئولیت‌پذیر با ایجاد جو سازمانی مسئولیت اجتماعی شرکتی از طریق یک سری اقدامات مانند دسترسی به عملکرد اجتماعی و ارائه آموزش مسئولیت اجتماعی شرکتی، ادراک مسئولیت اجتماعی فردی افزایش می‌دهد و منجر به ایجاد انگیزه همدلی می‌شود. شن و ژو (۲۰۱۱) معتقد هستند که مدیریت منابع انسانی مسئولیت‌پذیر بر انجام تعهدات به کارکنان و ذینفعان خارجی تأکید دارد. به طور کلی، سازمان‌هایی که بر پایه مدیریت منابع انسانی مسئولیت‌پذیر اقدام می‌کنند؛ مزایای بهتری را برای کارکنان خود فراهم می‌کنند. درواقع تمرکز اصلی مدیریت منابع انسانی مسئولیت‌پذیر بر اساس نیازها و انتظارات کارکنان است و از آنجایی که تأکید شرکت بر انجام مسئولیت اجتماعی از جذابیت‌های سازمانی برای کارکنان است، معیار مهمی برای حفظ کارکنان تلقی می‌شود (ژائو^{۱۴} و همکاران، ۲۰۲۲).

از جمله کارکردهای مدیریت منابع انسانی مسئولیت‌پذیر می‌توان به ۱. استخدام منصفانه: هر فرآیندی که در آن سازمان به دنبال متقاضیان می‌گردد و کارکنان بالقوه را جذب می‌کند، استخدام نامیده می‌شود. در فرایند استخدام توجه به عواملی نظیر؛ رعایت استانداردها و قوانین سازمان بین‌المللی کار در رابطه با فرایند استخدام، عدم تبعیض در استخدام، امنیت استخدامی و ارتقا توانمندی شغلی کارکنان سازمان، استخدام منصفانه را شکل می‌دهد (دانشی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ ۲. آموزش: ارائه مهارت و دانش به کارکنان است و مزیتی است که منجر به توسعه مهارت‌ها می‌شود، رهنمودی برای جابجایی داخلی و یا یافتن شغل در خارج از سازمان است و میل به ترک شغل را کاهش می‌دهد (کرون^{۱۵}، ۲۰۱۴)؛ ۳. جبران خدمات: جبران خدمات کارکنان در قالب؛ ارائه پاداش منصفانه و منافع اجتماعی با هدف تضمین سود مشارکت برای کارگران؛ اعطای پاداش بر اساس مهارت‌ها و عملکرد؛ ارائه منافی به عنوان بخشی از پاداش به کارکنان، مانند بورسیه، بیمه عمر/تصادف، هزینه‌های مهدکودک، برنامه‌های بازنشستگی، خدمات پزشکی، روزهای مرخصی، بسته واکسیناسیون و تخفیفات کارمندی و ارائه کمک اجتماعی به کارکنان تعریف می‌شود (حاتمی و همکاران، ۱۳۹۸)؛ ارزیابی عملکرد منصفانه: ارزیابی عملکرد منصفانه در قالب؛ استفاده از معیارهای شفاف ارزیابی، عدم دستکاری نمرات ارزیابی، عدم تبعیض‌های جنسیتی و قومیتی در ارزیابی، مقایسه عملکرد کارکنان براساس استانداردهای متعارف ارزشیابی، توسعه سیستم‌های ارزیابی عملکرد تعریف می‌شود (دانشی و همکاران، ۱۴۰۰) کارکنان اشاره کرد.

جابجایی کارکنان

چرخش شغلی فرایندی است که طی آن کارکنان یک سازمان در سطوح مختلف همخانواده به صورت جابجایی انجام وظیفه می‌کنند (مشبکی، ۱۳۸۶). یکی از ابزارهای موثر برای انتقال دانش ضمنی در یک سازمان، چرخش شغلی است (یانگ، ۲۰۱۵).

11 Kujala

12 Zhu

13 Zhang

14 Zhao

15 Krone

گردش شغلی؛ یعنی تغییر منظم کارکنان از یک شغل به شغل دیگر با این هدف که انگیزه و اشتیاق کارکنان افزایش یابد (الوانی، ۱۳۹۲). چرخش شغلی به عنوان روشی از طراحی شغلی در نظر گرفته می شود که کارمندان مهارت های شغلی را از بخش های مختلف یاد می گیرند و خستگی ناشی از وظایف شغلی تکراری را با ایجاد تغییر در وظایف برطرف می کنند (جورگنسن^{۱۶}، ۲۰۰۵).

اگر جابجایی کارکنان براساس یک برنامه غیرمنعطف، صرفاً براساس مصالح سازمانی، از روی جبر محیطی و تبعیض صورت گیرد نه تنها باعث کاهش رضایت شغلی شده بلکه کارایی فرد را نیز کاهش داده و اثرات مخربی در درازمدت متوجه سازمان می نماید. اگر یک حلقه چرخشی کارکنان را در همان مشاغل قبلی حرکت بدهد، آن ها به جای اینکه با یک شغل خسته کننده سر و کار داشته باشند با چندین شغل خسته کننده و یکنواخت روبرو خواهند بود. هرچند ممکن است یک کارگر تغییر هر شغل را با جدیت و علاقه جدید شروع کند اما اثر آن چندان نخواهد ماند (الوانی، ۱۳۹۲). در پژوهشی هسیه^{۱۷} و چائو^{۱۸} (۲۰۰۴) در صنایع تایوان دریافتند که چرخش شغلی کارکنان، عملکرد شغلی را کاهش و فرسودگی شغلی را افزایش می دهد (دلپسند و همکاران، ۱۳۸۹). جابجایی های با فواصل زمانی نزدیک به هم جابجایی به عنوان تنبیه کارکنان و... جز نارضایتی شغلی و کاهش اثربخشی کارکنان نتیجه دیگری برای سازمان نخواهد داشت. به دلیل اهمیت موضوع در این زمینه تاکنون تحقیقاتی انجام شده است. در ادامه به صورت مختصر به برخی از این تحقیقات اشاره شده است:

شهزاد^{۱۹} و همکاران (۲۰۲۱)، در تحقیقی به بررسی نقش واسطه ای شهرت سازمانی در رابطه بین مدیریت منابع انسانی مسئولیت پذیر اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی پرداخته و نتیجه گرفتند که رفتار شهروندی سازمانی مستقیماً تحت تأثیر مدیریت منابع انسانی مسئولیت پذیر اجتماعی و شهرت سازمان است. همچنین رابطه معناداری را در رابطه با نقش واسطه ای شهرت سازمانی در ارتباط بین مدیریت منابع انسانی مسئولیت پذیر اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی نشان می دهد.

هولادار^{۲۰} و رحمان^{۲۱} (۲۰۲۱)، در تحقیقی به بررسی اینکه آیا تعهد سازمانی بر رابطه بین رهبری خدمتگزار و رفتار شهروندی سازمانی اثر میانجی دارد یا خیر پرداخته و نتیجه گرفتند که رهبری خدمتگزار تأثیر مستقیمی بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دارد و همچنین تعهد سازمانی تأثیر مستقیمی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. همچنین مشخص شد که رابطه بین رهبری خدمتگزار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه میانجی دارد.

راکین^{۲۲} و همکاران (۲۰۲۰)، در تحقیقی به بررسی تأثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی مسئولیت پذیر اجتماعی بر عملکرد زیست محیطی با اثر میانجی نوآوری سبز پرداخته و نتیجه گرفتند که مدیریت منابع انسانی مسئولیت پذیر تأثیر مثبتی بر عملکرد محیطی و نوآوری سبز دارد. همچنین نوآوری سبز نیز تأثیر مثبتی بر عملکرد محیطی دارد. علاوه بر

16 Jorgensen

17 Hsieh

18 Chao

19 Shahzad

20 Howladar

21 Rahman

22 Rakin

این، نوآوری سبز به طور قابل توجهی ارتباط بین مدیریت منابع انسانی مسئولیت پذیر و عملکرد محیطی را واسطه می کند.

سینگوز^{۲۳} و آکدوگان^{۲۴}، در تحقیقی به بررسی رابطه بین مسئولیت اجتماعی شرکتی و رفتار شهروندی سازمانی و رهبری اخلاقی پرداخته و نتیجه گرفتند که یک رابطه مثبت و معنی دار بین رهبری اخلاقی و مسئولیت پذیری اجتماعی وجود دارد اما رابطه ای بین مسئولیت پذیری اجتماعی و رفتار شهروندی و رهبری اخلاقی دیده نشد.

استیفو^{۲۵} و همکاران (۲۰۱۹)، در تحقیقی به بررسی تأثیر روش های مدیریت منابع انسانی مسئولیت پذیر اجتماعی بر تعهد عاطفی و همچنین تأثیر مداخله ای حمایت سازمانی درک شده پرداخته و نتیجه گرفتند که مدیریت منابع انسانی مسئولیت پذیر به طور غیرمستقیم از طریق حمایت سازمانی درک شده بر تعهد عاطفی تأثیر می گذارد.

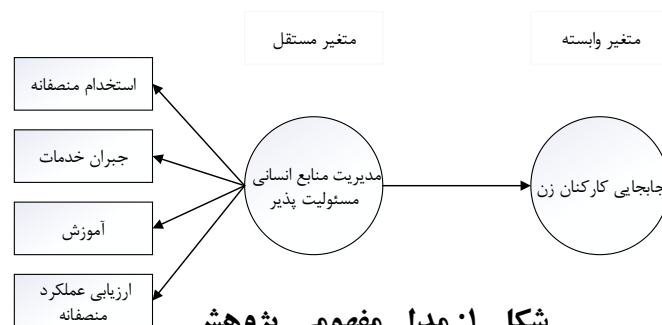
نی و همکاران (۲۰۱۸)، در تحقیقی به بررسی تأثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی مسئولیت پذیر اجتماعی بر قصد جابجایی کارمندان زن و تأثیر تعدیل کننده جنسیت سرپرست بر این رابطه پرداخته و نتیجه گرفتند که شیوه های مدیریت منابع انسانی مسئولیت پذیر اجتماعی نقش مهمی در کاهش قصد جابجایی زنان ایفا می کند. علاوه بر این، جنسیت سرپرست در این رابطه تفاوت ایجاد می کند. سرپرستان زن نسبت به سرپرستان مرد تأثیر مهم و قوی تری بر رابطه نشان می دهند. با توجه به ادبیات و پیشینه های مطرح شده فرضیات زیر شکل گرفتند که مطابق با مدل مفهومی تحقیق (شکل ۱) به شرح زیر ارائه گردیدند:

فرضیه ۱: استخدام منصفانه بر جابجایی کارکنان زن در اداره بنادر و دریانوردی استان بوشهر تأثیر معنادار دارد.

فرضیه ۲: جبران خدمات بر جابجایی کارکنان زن در اداره بنادر و دریانوردی استان بوشهر تأثیر معنادار دارد.

فرضیه ۳: آموزش بر جابجایی کارکنان زن در اداره بنادر و دریانوردی استان بوشهر تأثیر معنادار دارد.

فرضیه ۴: ارزیابی عملکرد منصفانه بر جابجایی کارکنان زن در اداره بنادر و دریانوردی استان بوشهر تأثیر معنادار دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر براساس هدف یک تحقیق کاربردی و همچنین براساس چگونگی به دست آوردن داده های مورد نیاز از نوع توصیفی پیمایشی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل ۱۹۷ نفر از مدیران و کارکنان اداره بنادر و دریانوردی استان بوشهر می باشد که براساس روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردیده اند. در پژوهش حاضر برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد استفاده شده است. برای اندازه گیری دو بعد استخدام منصفانه و ارزیابی عملکرد

23 Cingoz

24 Akdoğan

25. Estifo

منصفانه از پرسشنامه دانشی و همکاران (۱۴۰۰)؛ برای اندازه گیری دو بعد جبران خدمت و آموزش از پرسشنامه حاتمی و همکاران (۱۳۹۸) و برای بعد جابجایی کارکنان از پرسشنامه جانگ و همکاران (۲۰۱۰) استفاده گردید. هر بعد دارای ۵ سوال می باشد. پاسخ ها هم از طیف لیکرت پنج گزینه ای به صورت ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) بوده است.

جدول ۱: تشریح ابزار گردآوری داده ها

متغیرها	شاخص ها	تعداد سوالات
مدیریت منابع انسانی مسئولیت پذیر	استخدام منصفانه	۵
	ارزیابی عملکرد منصفانه	۵
	جبران خدمات	۵
	آموزش	۵
جابجایی کارکنان	-	۵

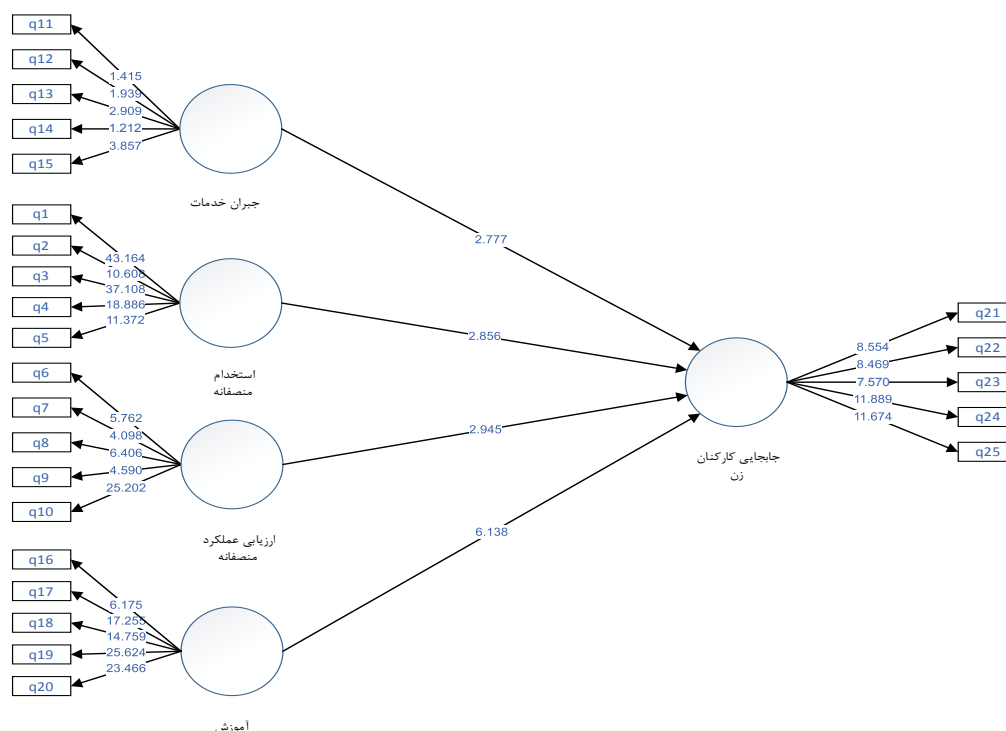
تجزیه و تحلیل داده ها در تحقیق حاضر با استفاده از رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار PLS انجام شده است. بعد از اینکه داده ها جمع آوری گردید، داده های خام وارد نرم افزار گردیده و تحلیل بر روی آن ها صورت گرفته شده است. برازش مدل از طریق معیارهای روایی و پایایی صورت گرفته شده است. در پایایی ضرایب آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفته و در روایی نیز روایی همگرایی تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج مربوط به پایایی و روایی متغیرهای تحقیق در جدول (۲) نمایش داده شده است.

جدول (۲): معیارهای برازش ابزار تحقیق

متغیرها	مدیریت منابع انسانی مسئولیت پذیر				جابجایی کارکنان
ابعاد	استخدام منصفانه	ارزیابی عملکرد منصفانه	جبران خدمت	آموزش	-
آلفای کرونباخ	۰,۸۴	۰,۷۵	۰,۸۲	۰,۸۳	۰,۷۷
AVE	۰,۷۴	۰,۶۰	۰,۶۲	۰,۶۹	۰,۶۵

همانگونه که نتایج نشان می دهد ضرایب آلفای متغیرها از ۰,۷ بالاتر است که نشان دهنده پایایی مناسب ابزار تحقیق می باشد. مقدار ملاک برای سطح قبولی AVE نیز ۰,۵ می باشد. همانگونه که از جدول بالا مشخص است، تمامی مقادیر AVE مربوط به سازه ها از مقدار ۰,۵ بیشتر بوده و این مطلب موید این است که روایی همگرایی مدل تحقیق حاضر در حد قابل قبول است.

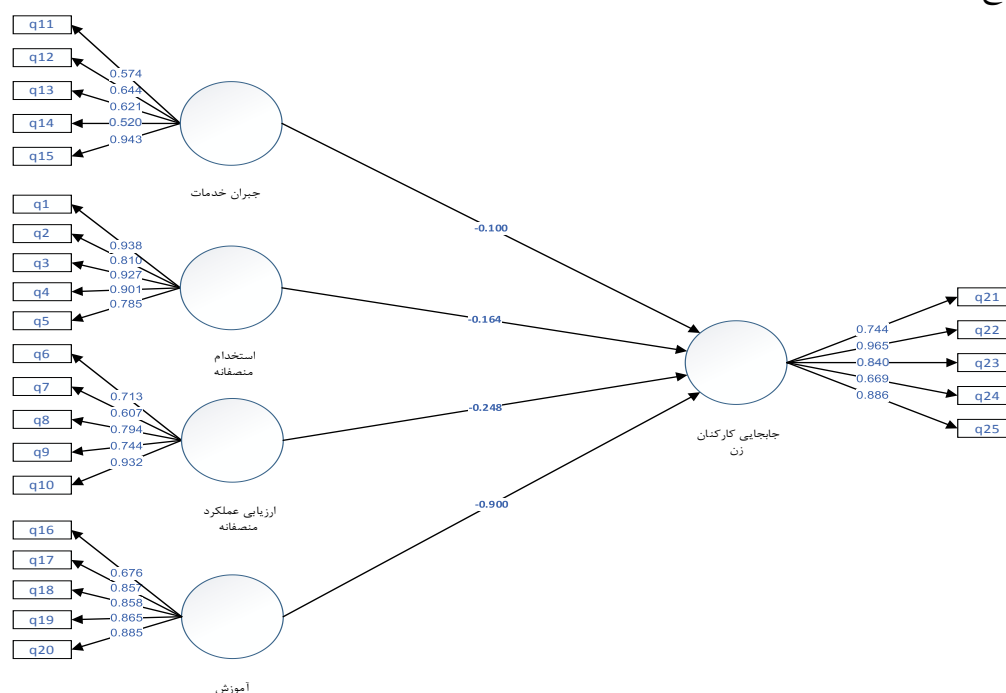
در مرحله بعد فرضیه های تحقیق با استفاده از نرم افزار PLS مورد بررسی قرار گرفته است. در این مرحله ابتدا ضرایب معناداری بین فرضیه های تحقیق مورد بررسی قرار گرفته و در مرحله بعد ضرایب مسیر برای بررسی میزان درصد تاثیر بین متغیرها آزمایش شده است. در مرحله اول ضرایب بار معناداری نشان می دهد که بین متغیرها ارتباط معناداری وجود دارد.



شکل (۲): ضرایب معناداری فرضیه‌های تحقیق

نتایج به دست آمده از شکل (۲)، نشان می‌دهد که از آنجا که عدد معناداری به دست آمده بزرگتر از ۱,۹۶ است، می‌توان بیان کرد که بین متغیرهای تحقیق رابطه معناداری وجود دارد.

بعد از بررسی ارتباط بین فرضیات، با استفاده از ضرایب مسیر میزان درصد تاثیر متغیرها بر یکدیگر بررسی می‌شود. نتایج به دست آمده از این آزمون در شکل (۳) نشان داده شده است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که تاثیر متغیرهای مدیریت منابع انسانی مسئولیت پذیر بر جابجایی کارکنان همگی منفی و قابل توجه می‌باشند.



شکل (۳): ضرایب مسیر فرضیه‌های تحقیق

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر مدیران منابع انسانی مسئولیت پذیر بر جابجایی کارکنان زن در اداره بنادر و دریانوردی استان بوشهر صورت گرفت. نتایج به دست آمده از فرضیه های تحقیق نشان داد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد می توان بیان کرد که مدیریت منابع انسانی مسئولیت پذیر اجتماعی بر جابجایی کارکنان زن تاثیر منفی دارد. نتایج به دست آمده از فرضیه های فرعی نیز نشان داد که ابعاد مدیریت منابع انسانی مسئولیت پذیر از جمله استخدام منصفانه، جبران خدمات، آموزش و ارزیابی عملکرد منصفانه تاثیر منفی بر جابجایی کارکنان زن دارند.

با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه های تحقیق می توان بیان کرد که استخدام منصفانه می تواند در کاهش نرخ جابجایی کارکنان زن موثر واقع شود. در واقع در فرایند استخدام هر چه ملاک ها و معیارها به سمت عدالت و انصاف میل نماید، میزان جابجایی کارکنان زن کمتر می شود. زمانی که سازمان در فرایند استخدام به دور از تبعیض ها، مطابق با قوانین کار و ایجاد امنیت گام بردارد، کارکنان نیز تمایل بیشتری به ماندن در شغل از خود نشان می دهند. همچنین جبران خدمات تمرکز ویژه ای بر انتظارات و منافع اجتماعی، شخصی و حرفه ای کارکنان دارد و بدنبال مرتفع نمودن این نیازها و انتظارات است. در واقع زمانی که در سازمان کارکنان مورد توجه قرار گیرند، شرایط رفاهی مطلوبی برایشان فراهم شود، حس خود رضایت مندی در آن ها تقویت شده، نسبت به سازمان متعهدتر عمل می کنند، در برخورد با اعضای سازمان آداب اجتماعی را درست و بجا بروز می دهند و سعی در انجام رفتارهای مدنی بیشتری دارند. این باعث می شود تمایل به جابجایی و ترک سازمان کاهش یابد؛ بنابراین با ایجاد آموزش مناسب در سازمان، با کاهش نرخ جابجایی کارکنان زن مواجه می شویم؛ بنابراین شایسته است سازمان ها به این موضوع توجه ویژه نشان دهند. از سویی دیگر ارزیابی عملکرد منصفانه اشاره به ارزیابی مطابق شیوه های استاندارد و متعارف، شفافیت معیارهای ارزیابی، رعایت انصاف و عدالت در ارزیابی ها و کمرنگ نمودن تبعیض ها اعم از جنسیتی، قومیتی و... دارد. هر چه این موضوع به نحو بهتری در سازمان انجام شود، تمایل به ترک و یا جابجایی کارکنان در سازمان کاهش می یابد.

با توجه به نتایج به دست آمده به مدیران پیشنهاد می شود در بحث آموزش سرمایه گذاری بیشتری نموده، دسترسی به آموزش های حرفه ای را فارغ از جنسیت و سمت فرد در سازمان ترویج دهند. همچنین پیشنهاد می گردد فرصت های برابری برای کارکنان فراهم آورند، سلامت و امنیت کارکنان را ملاک قرار دهند، خود را ملزم به رعایت برابری جنسیتی نمایند. در بحث مربوط به ارزیابی عملکرد منصفانه استفاده از رویه های استاندارد ارزیابی که متعارف و ملموس است پیشنهاد می شود. همچنین همه ی کارمندان در هر سطح شغلی، خواهان ارتقا و پیشرفت شغلی هستند. لازم است شرایط لازم از طرف سازمان و مدیریت برای محقق شدن این مهم فراهم شود.

منابع

- باقری نژاد، ز؛ عبدلهی، ب؛ حسن پور، ا؛ جعفری نیا، س. (۱۳۹۹). طراحی الگوی مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی در صنعت برق. پژوهش های مدیریت منابع انسانی.
- حاتمی، س؛ سیدنقوی، م؛ الوانی، س؛ حسینپور، د. (۱۳۹۸). مسئولیتهای اجتماعی مدیریت منابع انسانی: رهیافت فراترکیب. چشم انداز مدیریت دولتی.
- دانشی، ع؛ دامغانیان، ح؛ دانایی فرد، ح؛ رستگار، ع. (۱۴۰۰). عوامل موثر بر مدیریت منابع انسانی اثر بخش مبتنی بر مولفه اخلاقی مسئولیت اجتماعی. اخلاق در علوم و فناوری.

دلپسند، منصور؛ رئیس، پوران؛ بگدلی، فریبا؛ شهابی، مسعود. (۱۳۸۹). تاثیر چرخش شغلی بر فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان کاشانی تهران. سلامت کار ایران.

مشبکی، اصغر. (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات اقبال، چاپ دوم.

مورهد، گری؛ گریفین، ریکی. (۱۳۹۲). رفتار سازمانی (ترجمه سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده). تهران: انتشارات مروارید، چاپ نوزدهم.

Cingoz, A., & Akdoğan, A. (2019). A Study on Determining the Relationships Among Corporate Social Responsibility, Organizational Citizenship Behavior and Ethical Leadership. *International Journal of Innovation and Technology Management*, 17(1), 1-19.

Estifo, Z., Fan, L., & Faraz, N. (2019). Exploring the Link Between Socially Responsible HRM and Affective Commitment of Employees in Ethiopian Context. *European Journal of Business and Management*, 11(9), 124-134.

Hsieh, A. & Chao, H. (2004). A reassessment of the relationship between job specialization, job rotation and burn out: example of Taiwan's high-technology industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 15 (6): 1108-1123.

Howladar, M., & Rahman, M. (2021). THE INFLUENCE OF SERVANT LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: THE MEDIATING EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *South East European Journal of Economics and Business*, 16(1), 70-83.

Jorgensen, M., Davis, K., Kotowski, S., Aedla, P., & Dunning, K. (2005). Characteristics of job rotation in the midwest US manufacturing Sector. *Ergonomics*.

Krone, S. (2014). The effect of aligning business strategy and human resource management practices on organizational outcomes. The Pennsylvania State University, The Graduate School College of the Liberal Arts.

Li, K., Khalili, N., & Cheng, W. (2019). Corporate social responsibility practices in China: Trends, context, and impact on company performance. *Sustainability*, 11(2).

Nie, D., Lämsä, A.-M., & Pučetaite, R. (2018). Effects of responsible human resource management practices on female employees' turnover intentions. *Business Ethics: A European Review*, 27(1), 29-41.

Preuss, L., Haunschild, A., & Matten, D. (2009). The rise of CSR: implications for HRM and employee representation. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(4), 953-973.

Rakin, S., Yousuf, M., & Rub, M. (2020). Socially Responsible HRM and Environmental Performance of Banking Organization in Bangladesh: Mediating Effect of Green Innovation. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(4), 268-286.

Shahzad, M., Nasir, D., Saleem, F., Ali, S., Rehman, F., & Akram, H. (2021). THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL REPUTATION IN RELATIONSHIP BETWEEN SOCIALLY RESPONSIBLE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (SRHRM) AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR EVIDENCE FROM HEALTH CARE SECTOR OF LAHORE. *JOURNAL OF HARBIN INSTITUTE OF TECHNOLOGY*, 53(10), 1-12

Shao, D., Zhou, E., Gao, P., Long, L., & Xiong, J. (2019). Double-edged effects of socially responsible human resource management on employee task performance and organizational citizenship behavior: Mediating by role ambiguity and moderating by prosocial motivation. *Sustainability*, 11(8).

Shen, J., & Zhu, C. J. (2011). Effects of socially responsible human resource management on employee organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(15), 3020-3035.

- Shen, J., & Benson, J. (2016). When CSR Is a Social Norm: How Socially Responsible Human Resource Management Affects Employee Work Behavior. *Journal of management*, 42(6), 1723-1746.
- Yong, D. (2015). An Initial Assumption on Construction of Preparation Center in Regional Medical Institutions via Strategic Alliances. *Chinese Pharmaceutical Affairs*(7).
- Zhao, H., Chen, Y., Xu, Y., & Zhou, Q. (2022). Socially Responsible human resource management and employees' turnover intention: the effect of psychological contract violation and moral identity. *Journal of Management & Organization*, 1-18.