

Research Paper

Explanation and measurement of Corporate Social Responsibility (CSR) indicators towards employees: A case study on Hormozgan Regional Electricity Company

Malihe Siyavooshi*¹ , Tayebeh Abbasnejad², Kianoosh Jokar³

¹. Assistant Professor of Business Management, Faculty of Management and Accounting, Hormozgan University, Iran.

². Assistant Professor of Industrial Management, Faculty of Management and Accounting, Hormozgan University, Iran.

³. Master of Business Management, Faculty of Management and Accounting, Hormozgan University, Iran.



10.22080/SHRM.2021.21507.1230

Received:

May 11, 2021

Accepted:

September 14, 2021

Available online:

January 1, 2022

Abstract

Organizations are expected to be sensitive and conscious of their responsibilities to each of the organization's stakeholders in the pursuit of their financial benefits. Employees are one of the most important stakeholders for which the organization should be responsible and so must know what responsibilities it has towards them. However, most studies on corporate social responsibility(CSR) have focused on external stakeholders such as customers and the community, and less attention has been paid to the organization's responsibilities to employees. The present study is a multi-stage study that has been conducted with the aim of identifying the dimensions and indicators of CSR towards employees. First, by studying the theoretical foundations, dimensions and indicators of CSR towards employees were extracted from the research literature. Then, the identified dimensions and indicators were given to a group of 9 experts of Hormozgan Regional Electricity Company who were purposefully selected and their opinions on the appropriateness of indicators with the performance of the electricity company and how to measure them were collected. Finally, the performance of Hormozgan Regional Electricity Company was evaluated in the identified indicators. 7 Dimensions including employment, management and staff relations, occupational safety and health, education and training, equal opportunities and non-discrimination, creation of decent and fair working conditions, and freedom to participate in unions and collective bargaining, with total of 15 indicators were identified. The results of evaluating the performance of Hormozgan Regional Electricity Company in the identified indicators are also provided along with suggestions for improving the situation.

Keywords:

Corporate Social Responsibility, CSR, Global Reporting Initiative, GRI, Employee

*Corresponding Author: Malihe Siyavooshi

Address: Assistant Professor of Business Management, Faculty of Management and Accounting, Hormozgan University, Bandar Abbas, Iran.

Email: syavoshy@yahoo.com

Extended Abstract

1. Introduction

What companies do to achieve their goals is a major concern in today's business world, and the issue of Corporate Social Responsibility (CSR) has become one of the most important issues in research and practice. Companies and institutions are expected to be sensitive and committed to the responsibilities they have towards the various stakeholders of the organization in the face of opportunities that society creates for them to make a profit and achieve their goals. There are numerous categories of stakeholders, including customers, suppliers, shareholders, employees, government, local communities, environment, and competitors. Meanwhile, the organization's social responsibilities to employees is one of the most important aspects of corporate responsibility (Shen & Zhang, 2019). They are one of the most important stakeholders of the organization and the success of the organization in implementing its social responsibilities toward the other stakeholders largely depends on the performance of employees (Lee, 2021). Despite the importance of this issue, most studies on CSR at the organizational and institutional level of analysis are focused on the interaction of organizations with their external environment, especially society and customers, and less attention has been paid to the effect CSR on internal stakeholders, including the staff (Jang & Ardichvili, 2020). One of the issues being discussed recently is the impact of energy organizations' daily operations on the current and

future environmental, economic and social conditions of societies. In the meantime, electricity is one of the useful energy sources with a noticeable role in the development of social and economic status. The specialization and qualification of many jobs in this industry, high job risks, impossibility of closure and telecommuting, etc. are sample issues that increase the importance of considering companies operating in this industry. Due to the importance of this issue, the present study identifies and explains the social responsibilities of the electricity company towards the organization's manpower and then evaluates the performance of Hormozgan Regional Electricity Company in the identified indicators.

2. Research Methodology

The present study is applied-developmental research conducted in several stages. In the first stage, based on the guidelines for preparing global sustainability reports, reports published by companies active in the field of energy, and other related studies, the dimensions and indicators of the responsibility of the electricity company to employees were identified. In the second step, by collecting the opinions of the managers and experts of Hormozgan Regional Electricity Distribution Company, the measurable indicators suitable for the activity of this company were identified. In the third step, the performance of Hormozgan Regional Electricity Company in the identified indicators was evaluated using the organization's data and employees' surveys.

3. Research Findings

Dimension	Indicators	Measurement method	Indicator source
Employment	Implementing comprehensive hiring methods based on age, gender and region	Number and rate of hiring new employees during the review period according to age group (under 30 years old, 30-30 years old, over 50 years old), gender and region, total number and rate of job leaving (voluntary, dismissal, retirement, death).	GRI (401-1)
	Investing in the organization's human resources *	Benefits that are provided for full-time employees and not provided for temporary or part-time employees. (Benefits such as life insurance, health care, advance, parental care facilities, retirement conditions, stock ownership, sports or	GRI (401-2)

Dimension	Indicators	Measurement method	Indicator source
Management / employees relations	The rate of use of maternity leave among female employees and paternity leave among male employees	childcare facilities, free meal during working hours, etc.) Percentage of employees who have used maternity / paternity leave during the review period. Overall, employees who were eligible for maternity leave during the review period.	GRI (401-3)
	Consulting with employees and obtaining their opinions on important decisions affecting the fate of employees	Is there a procedure in the organization for obtaining employee opinions? / Is there an open policy in the organization? Are staff opinions and initiatives used in decision making? / Are important decisions affecting the fate of employees (decisions such as downsizing, manpower adjustment, relocation, etc.) communicated to employees in a timely manner? Are employees' job satisfaction measured on a periodic basis?	GRI (402-1) Kerckhoffs & Wilde-Ramsing (2010)
	Improving the quality of work and life of employees	Are there procedures and programs to know about the quality of employees' personal lives? / Do human resource policies and programs focus on improving the quality of life of employees?	Gallardo-Vázquez, & Sanchez-Hernandez, (2014)
Occupational safety and health	Existence and effective implementation of an occupational health and safety management system	Is there an occupational health and safety management system in the organization? If yes, what system? / Which activities and workplaces are covered by this system? / What processes are there to identify work-related hazards, eliminate hazards, and minimize risks? How does the organization ensure the quality of these processes, including the competence of the people who carry them out? / How can workers report hazards and dangerous work situations, and how can they be protected from retaliation? What can workers do to distance themselves from work situations that they believe could harm them or endanger their health, and how can workers avoid possible retaliation? Number and percentage of employees covered by occupational safety and health, number and rate of casualties due to occupational injuries, number and rate of occupational injuries with high consequences, number and rate of recordable occupational injuries, major types of occupational injuries in the organization, number of fatalities due to occupational disease, number of cases of registrable disease from work, the main diseases caused by work in the organization	GRI (403-1 & 403-2, 403-9, 403-10)
	Maintaining confidential personal information related to employees' health and not using it for other purposes (such as promoting termination of work, etc.) *	Is personal information about employees' health confidential? Is personal information related to employees' health used for other purposes such as promotion, termination of work, etc?	GRI (403-3)

Dimension	Indicators	Measurement method	Indicator source
Education and training	Employee participation in the development, implementation and evaluation of occupational safety and health management system *	Do employees participate in the development, implementation and evaluation of occupational safety and health management systems?	GRI (403-4)
	Existence of an effective system of occupational health and safety education	Is there a mechanism for identifying and evaluating training needs? Are the trainings free? Are the trainings done during office hours? If they are held in other time, are they mandatory to attend? Are there any allowances for employees to attend the courses? Are the effectiveness of the trainings evaluated?	GRI (403-5)
	Providing facilities for receiving health services to deal with major non-work-related physical or mental health risks (such as hepatitis, AIDS, infertility treatment, etc.)	Are there any facilities or assistance for dealing with specific diseases or serious illnesses?	
	Providing the necessary training to improve the skills of employees	What is the average number of training hours per employee per year? Is it possible for people to take advantage of benefits such as paid leave, or grants to take out-of-organization training courses? Are there programs for skills management and continuous learning that can increase staff recruitment?	GRI (404-1,404-2) Kerckhoffs& Wilde-Ramsing (2010)
	Existence of an effective system for evaluating employee performance	Are employees' performance evaluated regularly and periodically? What percentage of employees receive performance appraisal reports?	GRI (404-3)
Equal opportunities and non-discrimination	Non-discrimination and equal opportunities	Ask employees and management about the belief that such a practice exists in the organization	GRI (405-1,405-2,406-1)
Creating decent and fair working conditions for employees		Doing work without coercion, feeling safe at work in terms of maintaining healthy and financing in the field of retirement, disability and occupational accidents, maintaining their dignity and human reverence of employees, balance between work, family and personal life, fair behavior in employment	Gallego (2006)
Freedom to participate in trade unions and collective bargaining *		Is it free for all employees to form or join trade unions?	GRI (407-1)

Indicators marked with an asterisk (*) are indicators that have not been measured at the stage of measuring the performance of Hormozgan Regional Electricity Distribution Company due to the lack of data or unwillingness of the organization to cooperate or because of data confidentiality.

The performance of Hormozgan Regional Electricity Distribution Company was not measured due to lack of access to data in terms of freedom of association and collective bargaining. Regarding the performance in the employment dimension, according to the available data, it can be said that, compared to the past, the company's accountability has improved. Regarding the

performance in the employment dimension, according to the available data, it can be said that, compared to the past, the company's responsibility has been improved.

The company's performance was moderate in managers-employees' relations, occupational safety and health, as well as education and training. This is while its performance was relatively good in terms of decent working conditions and bad in creating equal opportunities.

4. Conclusion

Employees are one of the main stakeholders involved in planning and implementing CSR actions of companies. In fact, the successful achievement of the organization in the goals set in all aspects, including the goals of CSR programs, depends on the willingness of employees to cooperate in these programs. Therefore, it is necessary to explain and adhere to the responsibilities of the organization towards this group, along with or even before considering external stakeholders. The efforts of organizations to create good conditions and

continuously monitor them through specified criteria can help improve the recruitment, motivation and retention of sustainable talented human resources.

5. Funding

This article is an excerpt from a research project entitled "Explaining the indicators of economic and social dimensions of social responsibility of Hormozgan Regional Electricity Company and measuring the company's performance in each index" which was financially supported by Hormozgan Regional Electricity Company.

Authors' Contribution

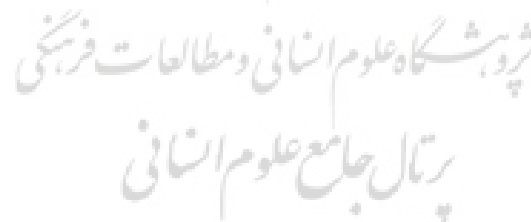
Malihe Siyavooshi, Tayebeh Abbasnejad,

Conflict of Interest

Authors declared no conflict of interest.

Acknowledgments

The researchers appreciate the efforts of Mr. Kandahari, Director of Research Department of Hormozgan Regional Electricity Company, and Ms. Turang, Research Expert, who sincerely assisted the researchers in this project.



علمی

تبیین و اندازه‌گیری شاخص‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی نسبت به کارکنان؛ مطالعه موردی: شرکت برق منطقه‌ای هرمزگان

ملیحه سیاوشی^{۱*}، طیبه عباس‌نژاد^۲، کیانوش جوکار^۳

^۱ استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه هرمزگان، بندرعباس، ایران.
^۲ استادیار گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه هرمزگان، بندرعباس، ایران.
^۳ کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه هرمزگان، بندرعباس، ایران.



10.22080/SHRM.2021.21507.1230

چکیده

امروزه از سازمان‌ها انتظار می‌رود در مسیر دستیابی به منافع مالی خود، نسبت به مسئولیت‌هایی که در مقابل هر یک از ذینفعان سازمان دارند هوشیار و حساس باشند. کارکنان، یکی از مهم‌ترین ذینفعانی هستند که سازمان باید نسبت به آن‌ها مسئولیت‌پذیر باشد؛ و بنابراین باید بدانند چه مسئولیت‌هایی نسبت به آن‌ها دارد. اما عمده مطالعات انجام‌شده در زمینه مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی، بر ذینفعان خارج از سازمان مانند مشتریان و جامعه متمرکز شده‌اند و کمتر به مسئولیت‌های سازمان در قبال کارکنان پرداخته شده است. مطالعه حاضر، یک پژوهش چندمرحله‌ای است که با هدف شناسایی ابعاد و شاخص‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی نسبت به کارکنان، انجام شده است. ابتدا با مطالعه اسنادی مبانی نظری، ابعاد و شاخص‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی نسبت به کارکنان از ادبیات تحقیق استخراج شدند. سپس ابعاد و شاخص‌های شناسایی‌شده در اختیار یک گروه ۹ نفره از خبرگان شرکت برق منطقه‌ای هرمزگان که به‌صورت هدفمند انتخاب شده بودند قرار گرفت و نظرات آن‌ها راجع به تناسب شاخص‌ها با عملکرد شرکت برق و نحوه سنجش آن‌ها جمع‌آوری شد. در انتها، در شاخص‌های شناسایی‌شده، عملکرد شرکت برق منطقه‌ای هرمزگان مورد ارزیابی قرار گرفت. ۷ بعد شامل استخدام، روابط مدیریت و کارکنان، ایمنی و بهداشت حرفه‌ای، آموزش و پرورش، فرصت‌های برابر و عدم تبعیض، ایجاد شرایط کاری شایسته و متصفانه و آزادی مشارکت در اتحادیه‌ها و مذاکرات؛ با مجموع ۱۵ شاخص شناسایی شدند. نتایج ارزیابی عملکرد شرکت برق منطقه‌ای هرمزگان در شاخص‌های شناسایی‌شده، همراه با پیشنهادهایی برای بهبود شرایط نیز ارائه شده‌اند.

تاریخ دریافت:

۲۱ اردیبهشت ۱۴۰۰

تاریخ پذیرش:

۲۳ شهریور ۱۴۰۰

تاریخ انتشار:

۱۱ دی ۱۴۰۰

کلیدواژه‌ها:

مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR)، گزارش پایداری جهانی (GRI)، کارکنان

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

۱ مقدمه

پایدار، یعنی «اقتصاد»، «جامعه» و «محیط زیست»، در دهه های پایانی قرن بیستم شدت گرفته و منجر به این شده است که مفهومی به نام مسئولیت اجتماعی شرکتی^۱، در دنیای مدیریت ظهور پیدا کند. شرکت‌ها و مؤسسات، در جامعه‌ای کار می‌کنند که آن جامعه برای آن‌ها فرصت‌های مختلفی را جهت کسب سود و تحقق اهدافشان ایجاد کرده است. در مقابل این رفتار جامعه، سازمان‌های مذکور باید متعهد باشند که نیازها و

نگرانی راجع به اینکه شرکت‌ها چه کارهایی را انجام می‌دهند و چگونه آن‌ها را انجام می‌دهند یکی از مباحث مطرح در دنیای کنونی کسب‌وکار است. مطالبه از سازمان‌ها برای «مسئولانه عمل کردن» در قبال جامعه، موضوعی است که با گسترش روزافزون اثرگذاری آن‌ها بر محورهای تشکیل‌دهنده توسعه

* نویسنده مسئول: ملیحه سیاوشی

آدرس: دانشگاه هرمزگان، گروه مدیریت بازرگانی.

ایمیل: syavoshy@yahoo.com

1. Corporate Social Responsibility (CSR)

کمک به ایفای این نقش مهم دارد. با توجه به اهمیت این مسئله و همچنین اظهار دغدغه و تمایل مدیران این شرکت به رعایت مسئولیت‌های اجتماعی سازمان، هدف پژوهش حاضر شناسایی ابعاد و شاخص‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان نسبت به کارکنان و سنجش عملکرد شرکت برق منطقه‌ای هرمزگان در هر یک از ابعاد و شاخص‌های شناسایی‌شده، است.

مفهوم و گستره مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی

مسئولیت اجتماعی شرکتی را شامل عملکردها، فرآیندهای سازمانی و تعهدات پذیرفته‌شده یک شرکت در قبال اجتماع یا ذینفعان، تعریف کرده‌اند (Filizöz & Fişne, 2011) و ذینفعان یک کسب‌وکار شامل کارکنان، مشتریان، تأمین‌کنندگان، دولت‌ها، گروه‌های ذینفع (نظیر گروه‌های زیست‌محیطی)، رقبا، شرکا، جوامع، مالکان، سرمایه‌گذاران و گروه‌های اجتماعی گسترده‌تر هستند که عملیات کسب‌وکار می‌تواند بر آن‌ها تأثیر داشته باشد (Mojoodi et al., 2014). کمیسیون اروپا^۱ مسئولیت اجتماعی شرکت را به‌عنوان مفهومی تعریف می‌کند که به‌موجب آن شرکت‌ها ملاحظات اجتماعی و محیطی را در عملیات تجاری خود و در تعاملات خود با ذینفعان خود به‌صورت داوطلبانه رعایت می‌کنند (Filizöz & Fişne, 2011).

مدل‌های مطرح در زمینه مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی

تئوری‌ها و مدل‌های متعددی راجع به اینکه مسئولیت‌های اجتماعی یک شرکت شامل چه چیزهایی هستند و در چه قالب یا چارچوبی می‌توان آن‌ها را دسته‌بندی کرد مطرح شده‌اند. هرم مسئولیت اجتماعی کارول که در ۱۹۷۹ مطرح شد را می‌توان یکی از شناخته‌شده‌ترین مدل‌ها در این حوزه دانست. کارول، مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها را در چهار گروه اقتصادی، قانونی، اخلاقی و اختیاری (که بعدها بشردوستانه نام گرفت) دسته‌بندی نمود. در ۱۹۹۱، کارول با تجدیدنظر در مدل اولیه، مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکتی را در قالب یک ساختار هرمی، بازتعریف نمود. در این هرم، مسئولیت‌های اقتصادی، زیرساخت و پایه اصلی هرم هستند و پس‌از آن مسئولیت‌های قانونی، اخلاقی و بشردوستانه به ترتیب تا رأس هرم قرار می‌گیرند. طبق مدل کارول، مسئولیت‌های اقتصادی و قانونی، از نظر اجتماعی الزامی است و مسئولیت‌های اخلاقی، قابل‌انتظار است؛ در حالی‌که مسئولیت‌های بشردوستانه، تنها مطلوب تلقی می‌شود (Windsor, 2001).

مدل دوایر متقاطع وود که در سال ۱۹۹۱ به‌عنوان بسطی از مدل کارول مطرح شد، یکی دیگر از مدل‌های شناخته‌شده است که مسئولیت اجتماعی شرکتی را در چهار گروه قانونی، اخلاقی، بشردوستانه و اقتصادی قرار می‌دهد و معتقد است ارجحیتی بر یکدیگر ندارند و اهمیت آن‌ها یکسان است. این مدل، مسئولیت‌های اجتماعی را در سه سطح تجزیه‌وتحلیل

خواسته‌های جامعه را آن‌گونه که موردتوجه ذینفعان است، برآورده کنند. درحالی‌که رفته‌رفته تأکید بر تکالیف اجتماعی سازمان‌ها رو به گسترش است و بر رابطه‌ی سازمان‌ها با ذینفعان تأثیر می‌گذارد، اما شناخت مناسبی از کلیت موضوع وجود ندارد (Oginni & Omojow, 2016). درواقع علی-رغم افزایش علاقه‌ی شرکت‌ها به مسئولیت اجتماعی و درک آن‌ها از اهمیت و نقش مسئولیت اجتماعی در بهبود عملکرد مالی و تصویر سازمان، بسیاری از سازمان‌ها درک واضحی از آنچه تحت عنوان مسئولیت اجتماعی سازمان آن‌ها تعریف می‌شود، ندارند؛ مفهوم مسئولیت‌های اجتماعی برای آن‌ها مبهم است و در حقیقت نمی‌دانند در قبال هر یک از گروه‌های ذینفع، چه مسئولیت‌ها و وظایفی از لحاظ اجتماعی دارند و چه چیزی را باید هدف قرار دهند (Panayiotou et al., 2009).

مسئولیت‌های اجتماعی سازمان در قبال کارکنان، یکی از مهم‌ترین جنبه‌های مسئولیت‌پذیری شرکتی است (Shen & Zhang, 2019). کارکنان یک سازمان، انرژی، زمان و اندیشه خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند و بخش زیادی از عمر خود را در سازمان می‌گذرانند؛ اما برخی از سازمان‌ها، عمدتاً بر انتظارات سازمان از کارکنان و وظایفی که آن‌ها در قبال سازمان دارند توجه و تأکید می‌کنند و توجه چندانی به حقوق کارکنان و مسئولیت‌هایی که سازمان در قبال آن‌ها دارد ندارند (Faramarz Gharamaleki, 2019). درحالی‌که به‌جرت می‌توان گفت بقای یک سازمان و ایجاد و حفظ جایگاه رقابتی آن در بازار، به‌شدت به عملکرد کارکنان آن و تعهد آن‌ها به دستیابی به اهداف سازمان بستگی دارد؛ و تنها زمانی می‌توان از کارکنان انتظار متعهد بودن و بروز رفتارهایی فراتر از نقش‌ها و مسئولیت‌های تحت نظارت سیستمی سازمان را داشت که سازمان به‌نوبه خود مسئولیت‌های اجتماعی‌اش را در قبال آن‌ها انجام دهد (Lee, 2021). یکی از صنایعی که از گذشته همواره راجع به تأثیر عملیات روزمره‌ی آن بر شرایط محیطی، اقتصادی و اجتماعی کنونی و آتی جامعه، بحث وجود داشته است، شرکت‌های فعال در بخش انرژی هستند. در این میان، انرژی الکتریسیته از جمله حامل‌های انرژی بسیار پرکاربرد و سطح بالایی است که نقش قابل‌توجهی در پیشبرد رشد اقتصادی دارد و به‌جرت می‌توان گفت توسعه اقتصادی و اجتماعی، بدون گسترش سطح دسترسی و استفاده از برق، امکان‌پذیر نیست. تخصصی و عملیاتی بودن بسیاری از مشاغل در این صنعت، ریسک‌های بالای شغلی، عدم امکان تعطیلی و دورکاری و ... نمونه‌هایی از مسائلی هستند که اهمیت توجه ویژه شرکت‌های فعال در این صنعت به نیروی انسانی سازمان را نشان می‌دهند. استان هرمزگان به‌عنوان یکی از دروازه‌های طلایی اقتصاد کشور با دارا بودن صنایع بزرگ و راهبردی زیادی مانند نفت، فولاد، آلومینیوم، شیلات و ... نقشی اساسی در اقتصاد پایدار ایران ایفا می‌کند و شرکت برق منطقه‌ای هرمزگان به‌عنوان شرکتی که مسئولیت انتقال برق تولیدی نیروگاه‌ها را به مصرف‌کنندگان صنعتی و شرکت توزیع برق بر عهده دارد، جایگاه مهم و تأثیرگذاری در

¹. The European Commission

شرکت و همچنین کلیه افراد جامعه می‌شود (Kerckhoffs & Wilde-Ramsing, 2010) و به تعهد مدیریت به انتخاب‌ها و اقداماتی که به رفاه و منافع جامعه و سازمان کمک می‌کنند، اشاره دارد.

گزارش پایداری جهانی (GRI)

گلوبال ریپورتینگ اینیسییو (GRI)، یک سازمان بین‌المللی مستقل است که از سال ۱۹۹۷ پیشگام گزارش‌های پایداری جهانی بوده است و به کسب‌وکارها، دولت‌ها و سایر سازمان‌ها کمک می‌کند تا تأثیرات فعالیت‌های خود را روی مسائل حیاتی پایداری، مانند تغییرات آب و هوایی، حقوق بشر، حکومتداری و رفاه اجتماعی درک و منتشر کنند. گزارشگری پایداری GRI در حال حاضر از لحاظ میزان پذیرش جهانی، بیشترین استاندارد جهانی است؛ به طوری که ۹۳ درصد از ۲۵۰ شرکت بزرگ دنیا، عملکرد خود را بر اساس این گزارش منتشر می‌کنند (Global Reporting Initiative, 2014).

ساختار کلی مجموعه استانداردهای GRI شامل دو گروه کلی استانداردهای عمومی و استانداردهای موضوعی است. در گروه استانداردهای عمومی سه دسته استاندارد و در گروه استانداردهای موضوعی نیز سه دسته قرار دارند. این استانداردها به هم مرتبط هستند و هر قسمت با شماره‌هایی با یک سری مشخص، تعیین می‌شوند. استانداردهای سری ۱۰۰ استانداردهای عمومی هستند که در سه گروه GRI 101، GRI 102 و GRI 103 دسته‌بندی شده‌اند و به طور کلی مربوط می‌شوند به کیفیت و محتوای گزارش‌ها و اصولی که هنگام تهیه گزارش‌ها باید رعایت شوند و اطلاعات مربوط به پروفایل سازمان که باید در گزارش ارائه شوند. استانداردهای سری ۲۰۰، مربوط به مسائل اقتصادی، استانداردهای سری ۳۰۰ مربوط به مسائل زیست‌محیطی و استانداردهای سری ۴۰۰ مربوط به موضوعات اجتماعی هستند. از آنجایی که با توجه به محتوای گزارش‌های GRI و محور پژوهش حاضر که متمرکز بر کارکنان است، استانداردهای سری ۲۰۰ و ۳۰۰ تناسبی با محور پژوهش ندارند به همین دلیل از ذکر آن‌ها در ادامه خودداری شده است. در جدول (۱)، خلاصه‌ای از استانداردهای موضوعی تعیین‌شده توسط GRI در حوزه اجتماعی ارائه شده است.

شامل فردی، سازمانی و نهادی مورد توجه قرار می‌دهد و آن‌ها را در ۵ دسته شاخص شامل مسئولیت اجتماعی شرکت در رهبری و فرایندهای درون‌سازمانی، مسئولیت اجتماعی شرکت در محیط کار، مسئولیت اجتماعی شرکت در بازار و صنعت، مسئولیت اجتماعی شرکت در محیط زیست و مسئولیت اجتماعی شرکت در جامعه و کشور می‌کند (Blasi et al., 2018). مدل‌های دیگری مانند مدل مسئولیت اجتماعی دیوس، مدل تئوری ذینفعان، مدل ۵ بعدی تعهد کلیدی مک کینزی و ... نیز، برخی دیگر از مدل‌های شناخته‌شده‌ای هستند که به دلیل عدم تمرکز پژوهش حاضر بر آن‌ها و برای اجتناب از طولانی شدن مطلب، از پرداختن به آن‌ها خودداری می‌شود. با توجه به اینکه چارچوب زیربنایی پژوهش حاضر، دستورالعمل تهیه گزارش پایداری جهانی (GRI) است و این گزارش بر مدل جهت‌گیری اساسی سه‌گانه مبتنی است، در ادامه به معرفی این مدل و ساختار گزارش پایداری جهانی پرداخته شده است.

مدل جهت‌گیری‌های اساسی سه‌گانه «سود، مردم و سپاره»^۲، یکی از مطرح‌ترین مدل‌ها در زمینه CSR است. این مدل که ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی را در سه رکن، شامل مسئولیت اقتصادی^۳، مسئولیت محیطی^۴ و مسئولیت اجتماعی^۵ مورد بررسی قرار می‌دهد، در اواخر دهه ۱۹۹۰ و اوایل دهه ۲۰۰۰ محبوبیت قابل‌توجهی کسب کرد (Milne & Gray, 2013). رکن اقتصادی مسئولیت‌پذیری، بر اثرات اقتصادی مستقیم و غیرمستقیم فعالیت‌های سازمان بر مشتریان، تأمین‌کنندگان، کارکنان، سرمایه‌گذاران و بخش‌های عمومی تمرکز دارد و مسائلی مانند فروش، سود، هزینه‌های سرمایه، وام و بهره، حقوق و دستمزد، کمک‌های مالی خیرخواهانه، مالیات‌ها، خریدهای محلی و داخلی و ... را شامل می‌شود. رکن زیست‌محیطی به اثرات منفی ناشی از فعالیت‌های شرکت بر محیط طبیعی اشاره دارد. اثراتی مانند استفاده بیش از حد از منابع طبیعی، استفاده از منابع غیرتجدیدپذیر، تغییرات آب و هوایی، ایجاد زیاده، آلودگی هوا، تداخل در تنوع زیستی، جنگل‌زدایی و ... (Stjepcevic & Siksnelyte, 2017) و مسائل اجتماعی، به معنی پاسخگو بودن سازمان نسبت به اثرات اجتماعی مستقیم و غیرمستقیم فعالیت‌های شرکت در قبال ذینفعان مختلف است. این امر شامل افراد درون شرکت، زنجیره تأمین شرکت، مشتریان

جدول ۱ خلاصه‌ای از استانداردهای موضوعی تعیین‌شده توسط GRI در حوزه اجتماعی

عنوان گزارش	محتوای گزارش	شرح
GRI (401)	استخدام	به اطلاعات مربوط به تعداد کارکنان جدیدی که استخدام شده‌اند و گردش مالی مربوط به کارکنان، مزایای ارائه‌شده به کارکنان تمام‌وقت که به کارکنان نیمه‌وقت و یا پار‌وقت، تعلق نگرفته‌اند، امتیازات و مرخصی‌های مربوط به نگهداری از کودکان (مانند تعداد کارکنانی که طی دوره بررسی، در مرخصی زایمان هستند، تعداد کارکنانی که مرخصی زایمان آن‌ها تمام شده و به سرکار برگشته‌اند و ...) می‌پردازد.
GRI (402)	روابط مدیریت- کارکنان	به رویه‌ها و حداقل دوره‌ی زمانی که تغییرات عملیاتی قابل‌توجه تأثیرگذار بر زندگی کارکنان، به اطلاع کارکنان و نمایندگان آن‌ها می‌رسد اشاره دارد.

4. Environmental responsibility
5. Social responsibility

1. Global Reporting Initiative
2. Profit, People, Planet
3. Economic responsibility

عنوان گزارش	محتوای گزارش	شرح
GRI (403)	ایمنی و بهداشت حرفه‌ای	به اطلاعات مربوط به سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای و تعداد کارکنانی که تحت این سیستم هستند، شناسایی خطرات کاری، ارزیابی ریسک‌ها و بررسی حوادث کاری، خدمات بهداشت حرفه‌ای، آموزش‌هایی که به کارکنان در زمینه‌ی بهداشت و ایمنی حرفه‌ای داده می‌شود و مباحث شبیه به این می‌پردازد.
GRI (404)	آموزش و پرورش	اطلاعات مرتبط با متوسط ساعات آموزش هر کارمند، برنامه‌های ارتقاء مهارت‌های کارکنان و برنامه‌های مربوط به تسهیل استخدام پذیری دائمی کارکنان و ... را در برمی‌گیرد.
GRI (405)	فرصت‌های شغلی برابر و متنوع	به مباحثی مانند تنوع کارکنان به‌کاررفته از نظر جنسیت، اقلیت‌ها، سن و گروه‌های آسیب‌پذیر، نسبت نرخ حقوق و دستمزد پایه زنان به مردان و اطلاعاتی از این دست را در برمی‌گیرد.
GRI (406)	عدم تبعیض	به تعداد موارد تبعیض رخ داده طی دوره‌ی تهیه گزارش و اقدامات اصلاحی صورت گرفته برای برطرف کردن آن می‌پردازد.
GRI (407)	آزادی اتحادیه‌ها و مذاکرات دسته جمعی کارکنان با کارفرمایان	مربوط به تلاش سازمان در رابطه با اقدامات صورت گرفته برای حمایت از حق کارکنان برای تشکیل یا پیوستن به اتحادیه‌های کارگری و تشکلهای صنفی است.
GRI (408)	کودکان کار	به تلاش‌های سازمان برای بررسی عملیات و عرضه‌کنندگانی که در معرض ریسک قابل توجه در خصوص استفاده از نیروی کار کودکان و یا نیروی کار جوانی که در معرض کارهای خطرناک هستند، می‌پردازد.
GRI (409)	نیروی کار اجباری	به تلاش‌های سازمان برای بررسی عملیات و تأمین‌کنندگانی که در معرض ریسک استفاده از نیروی کار اجباری هستند، می‌پردازد.
GRI (410)	رفتارهای امنیتی	استفاده از نیروی‌های امنیتی در سازمان به‌طور بالقوه می‌تواند تأثیرات منفی بر جامعه‌ی محلی و حفظ حقوق بشر و حاکمیت قانون داشته باشد. آموزش مؤثر کارکنان امنیتی سازمان در زمینه‌ی حقوق بشر، به آن‌ها کمک می‌کند تا متوجه شوند چه موقع از زور استفاده کنند و چگونه حقوق افراد را رعایت کنند. این استاندارد به آموزش‌ها و برنامه‌هایی که سازمان در این زمینه انجام می‌دهد می‌پردازد.
GRI (411)	حقوق نیروهای بومی	افراد محلی حق اشتغال و بهره‌برداری از اراضی و مزارع خود را دارند و بدون آگاهی و رضایت آن‌ها، تصمیمات و عملیات شرکت نباید به منابع و دارایی‌های آن‌ها آسیب وارد کند. این قسمت از گزارش دربردارنده‌ی اطلاعات مربوط به سیاست‌های سازمان در رابطه با افراد بومی است و مواردی مانند تعداد شکایات صورت گرفته از سازمان در این خصوص، اقدامات انجام شده در این باره و برنامه‌هایی که سازمان برای پیشگیری از تکرار این حوادث انجام داده است، هست.
GRI (412)	ارزیابی حقوق بشر	اطلاعات مربوط به اینکه تا چه اندازه سازمان هنگام تصمیم‌گیری درباره‌ی مکان‌های فعالیت خود، حقوق بشر را رعایت می‌کند، ارزیابی‌هایی که انجام می‌دهد، آموزش‌هایی که به کارکنان درباره‌ی سیاست‌ها یا رویه‌های حقوق بشر داده می‌شود و توافقات و قراردادهای سرمایه‌گذاری مهمی که دربردارنده‌ی شروط مربوط به حقوق بشر هستند.
GRI (413)	جوامع محلی	جوامع محلی در استانداردهای GRI به‌عنوان افراد یا گروه‌هایی که در هر منطقه‌ای که از لحاظ اقتصادی، اجتماعی یا محیطی به‌صورت مثبت یا منفی تحت تأثیر عملیات سازمان قرار می‌گیرند، تعریف می‌شود. با توجه به ماهیت ناهمگون جوامع محلی، از سازمان انتظار می‌رود تا ماهیت متفاوت جوامع محلی و آسیب‌های خاصی که ممکن است در نتیجه‌ی فعالیت‌های سازمان به آن‌ها برسد را بررسی کنند و برنامه‌هایی که برای بهبود وضعیت آن‌ها به اجرا رسیده را گزارش کنند.
GRI (414)	ارزیابی اجتماعی تأمین‌کنندگان	به اطلاعات مربوط به تعداد تأمین‌کنندگانی که اثرات اجتماعی آن‌ها نیز بررسی می‌شود، تعداد تأمین‌کنندگان جدیدی که با استفاده از معیارهای مربوط به اثرات اجتماعی نیز ارزیابی می‌شوند، تعداد تأمین‌کنندگانی که به‌طور بالقوه اثرات اجتماعی منفی دارند، اثرات منفی واقعی و بالقوه‌ی شناسایی شده در زنجیره تأمین می‌پردازد.
GRI (415)	سیاست عمومی	این استاندارد به مشارکت‌های سازمان در توسعه‌ی سیاست‌های عمومی از طریق فعالیت‌هایی مانند لابی‌گری، کمک‌های مالی یا غیرمالی به احزاب، سیاستمداران یا جنبش‌ها می‌پردازد.
GRI (416)	سلامت و ایمنی مشتری	به اطلاعات مربوط به درصد طبقات محصولات و خدماتی که برای بهبود اثرات ایمنی و بهداشتی‌شان، مورد ارزیابی قرار می‌گیرند، تعداد حوادث مربوط به عدم انطباق محصولات با مقررات و / یا کدهای داوطلبانه‌ی مربوط به تأثیرات بهداشتی و ایمنی محصولات و خدمات و اطلاعاتی از این دست می‌پردازد.
GRI (417)	بازاریابی و برجسته‌سازی	اینکه آیا اطلاعات مربوط به محصول (منشأ مواد بکار رفته در محصول، اثرات زیست‌محیطی یا اجتماعی محتوای مواد به‌کاررفته در محصول، نحوه‌ی استفاده‌ی ایمن از محصول یا خدمت، نحوه‌ی دفع محصول و اثرات زیست‌محیطی یا اجتماعی مربوط به آن) در برجسته‌سازی محصول ارائه شده‌اند، درصد محصولات و خدماتی که برای انطباق با چنین الزاماتی مورد بررسی قرار گرفته‌اند، تعداد موارد نقض این الزامات، تعداد نقض‌هایی که منجر به اخطار شده‌اند، تعداد نقض‌هایی که منجر به جریمه شده‌اند و اطلاعاتی مشابه با این را در برمی‌گیرد.
GRI (418)	حریم شخصی مشتری	به اطلاعاتی مانند تعداد شکایات اثبات شده درباره‌ی نقض حریم شخصی مشتریان و توضیح اطلاعات شخصی آن‌ها، تعداد کل موارد شناسایی شده درباره‌ی کوتاهی در محافظت از داده‌های شخصی مشتریان، سرقت اطلاعات مشتریان و ... می‌پردازد.
GRI (419)	سازگاری اجتماعی	به موارد نقض قوانین از جانب سازمان می‌پردازد و حاوی اطلاعاتی مانند تعداد تحریم‌های اداری یا قضایی که بر سازمان به خاطر عدم اجرای قوانین و مقررات بین‌المللی، کنوانسیون‌ها و معاهدات، مقررات ملی، منطقه‌ای و محلی، در حوزه‌های اجتماعی و اقتصادی تحمیل شده است می‌پردازد.

کارکنان، ذی‌نفعان داخلی مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها

محققان مختلف، بین مفهوم فعالیت‌های CSR داخلی و خارجی تمایز قائل شده‌اند. فعالیت‌های CSR داخلی اشاره به فعالیت‌های سازمان نسبت به کارکنان دارد (Lee, 2021) و CSR خارجی شامل فعالیت‌هایی است که به سمت ذی‌نفعان خارج سازمان، معطوف می‌شوند. مطالعات متعدد نشان داده‌اند که فعالیت‌های CSR خارجی سازمان می‌توانند پیامدهای مثبت سازمانی مانند افزایش جذابیت سازمان برای مشتریان و جویندگان شغل داشته باشند و در نهایت در بلندمدت می‌توانند نتایج مالی مثبتی برای سازمان به همراه داشته باشند. اما شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد برخی از سازمان‌هایی که برای شناخته شدن به عنوان «یک شرکت مسئول از لحاظ اجتماعی» تلاش می‌کنند، علاقه کمتری نسبت به مسئولانه عمل کردن در قبال کارکنان خود دارند و این امکان وجود دارد که شرکت‌ها با به خطر انداختن رفاه، رشد و حتی شرایط کار کارکنان، سعی در جبران هزینه‌های اهداف CSR خارجی خود داشته باشند (Shen & Zhang, 2019)؛ به‌عنوان مثال برخی از سازمان‌ها کارکنان خود را ملزم می‌کنند که بخشی از حقوق خود را برای حمایت از سیاست‌ها و اقدامات CSR خارجی سازمان اختصاص دهند (Zappalà, 2004). در حالی که مطالعات قبلی نشان داده‌اند که رفتارهای CSR داخلی سازمان، عاملی حیاتی در تحریک بروز رفتارهای متقابل مانند رفتار شهروندی سازمانی از جانب کارکنان است (Lee, 2021).

بخش عمده‌ای از نیروی انسانی هر جامعه در سازمان‌ها و مؤسسات مختلف مشغول به کار هستند و از آنجاکه اکثر مردم، بیشترین وقت خود را در درون سازمان می‌گذرانند، این انتظار از مدیران وجود دارد که به کارکنان تحت امر خود توجه بیشتری داشته باشند. به‌عبارت‌دیگر، مردم از مدیران می‌خواهند که به نیازهای کارکنانشان بیشتر توجه کرده و تلاش کنند نیازهای آن‌ها را برآورده سازند (Mojood et al., 2014). آنچه مسلم است این است که در جامعه دانش‌محور کنونی، کارکنان راضی و باانگیزه، عامل اصلی موفقیت شرکت هستند (Činčalová, 2020).

۲. پیشینه تجربی

عمده‌ی مطالعات انجام‌شده در زمینه‌ی مسئولیت اجتماعی شرکتی، به‌ویژه مطالعات داخلی، به بررسی رابطه‌ی میان مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی و یکسری از متغیرهای دیگر پرداخته‌اند. مطالعات خارجی انجام‌شده در زمینه‌ی تبیین مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها نیز عمدتاً نیز بر مسئولیت اجتماعی خارجی متمرکز شده‌اند مطالعات محدودی هستند که به این موضوع که شاخص‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی در قبال کارکنان چه هستند پرداخته‌اند. در ادامه به برخی از مرتبط‌ترین این مطالعات پرداخته‌شده است.

لی (۲۰۲۱)، در مطالعه‌ای با عنوان «پل زدن بین طرفداری کارکنان به‌صورت ناشناس در رسانه‌های اجتماعی و مسئولیت اجتماعی داخلی شرکت»، با انجام یک پیمایش آنلاین به بررسی نظرات ۴۰۵ کارمند تمام‌وقت در آمریکا پرداخته است. آنچه در این مطالعه تحت عنوان CSR داخلی موردبررسی قرار گرفته است عبارت‌اند از: ثبات اشتغال، محیط کاری، توسعه مهارت‌ها، تنوع نیروی کار و توازن کار-زندگی. مطالعه لی (۲۰۲۱) نشان داد، CSR داخلی بر روابط مشترک میان سازمان و کارکنان و همچنین بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیرگذار است. روابط جمعی کارمند گرا نقش مهمی در افزایش رفتار شهروندی سازمانی ایفا می‌کند که به‌نوبه خو، قصد حمایت کارکنان از سازمان به‌صورت ناشناس، در رسانه‌های اجتماعی را افزایش می‌دهد.

سینکالوا^۱ (۲۰۲۰) با بررسی ادبیات تحقیق، فعالیت‌های CSR داخلی را به‌صورت زیر دسته‌بندی می‌کند: ایجاد شرایطی برای کارکنان برای ایجاد توازن بین زندگی و کار، توسعه سرمایه انسانی (ادامه تحصیل، آموزش، دوره‌ها)، فراهم‌سازی حقوق و دستمزد کافی و مزایای اجتماعی و سایر مزایا برای کارکنان، احترام به فرصت‌های شغلی برابر، اطمینان از وجود جو کاری باز و دوستانه و فرهنگ‌سازمانی سلامت، دادن فرصت به کارکنان برای بیان عقاید خود بدون هیچ ترسی، بر عهده گرفتن مسئولیت ایمنی و بهداشت شغلی (OSH) در محل کار و معاینات پزشکی منظم. او سپس با بررسی داده‌های موجود در پایگاه داده‌های یورو استیت^۲ در سال ۲۰۱۹، برای ۲۸ کشور اروپایی به بررسی نابرابری‌ها در مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در قبال کارکنان در سراسر اروپا، با تمرکز روی شاخص «توازن کار-زندگی» پرداخته است. شاخص‌هایی که در این مطالعه موردتوجه قرار گرفته‌اند عبارت‌اند از تعداد متوسط ساعات کار هفتگی، درصدی از افراد شاغل که رابطه خوبی با همکاران خود دارند، میانگین مدت‌زمان رفت‌وآمد یک‌طرفه بین محل کار و خانه، اختلاف دستمزد جنسیتی، درصدی از افراد شاغل که در دوره‌های آموزشی و پرورشی غیررسمی مربوط به شغل شرکت می‌کنند و درصدی از کارکنان که از سرپرست خود بازخورد منظم دریافت می‌کنند. نتایج این بررسی، کشورهای مورد مطالعه را در چهار گروه دسته‌بندی می‌کند که این دسته‌بندی با شرایط اقتصادی کشور و موقعیت جغرافیایی آن مطابقت دارند.

شن و ژنگ^۳ (۲۰۱۹)، در یک مطالعه روی ۸۱۲ کارمند از ۳۲ شرکت مختلف مستقر در چین که برخی از آن‌ها نیز شرکت‌های بین‌المللی بودند، به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی مسئولانه از لحاظ اجتماعی و فعالیت‌های CSR داخلی، بر حمایت کارکنان از فعالیت‌های CSR خارجی سازمان و مشارکت در آن‌ها پرداخته‌اند. نتایج مطالعه آن‌ها نشان داد بین مدیریت منابع انسانی مسئولانه و فعالیت‌های CSR داخلی سازمان و میزان حمایت و مشارکت کارکنان در فعالیت‌های CSR خارجی سازمان رابطه مستقیمی وجود دارد. آنچه در این مطالعه تحت عنوان فعالیت‌های CSR داخلی شرکت در

3. Shen & Zhang

1. Činčalová

2. Eurostate

CSR موردتوجه قرار گیرند عبارت‌اند از: مزایا و جبران خدمات (نسبت حداقل دستمزد در سازمان به حداقل دستمزد قانونی یا هزینه‌ی زندگی در آن منطقه)، آموزش و توسعه (تغییرات در متوسط سال‌های آموزش کارکنان)، تنوع کارکنان (درصد کارکنان از جنسیت و نژاد متفاوت)، ایمنی و بهداشت حرفه‌ای (نرخ استاندارد آسیب‌ها و نرخ غیبت‌ها)، ارتباط با مدیریت (وجود سیاست در‌های باز و بازارسان).

آقایی و کاظمپور (۲۰۱۶)، به بررسی تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تنوع‌پذیری محصولات بر عملکرد شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداخته‌اند. آن‌ها مسئولیت‌پذیری اجتماعی را در شش بعد مسائل محیطی، محصولات و خدمات، منابع انسانی، مشتریان، مسئولیت‌های اجتماعی موردبررسی قرار دادند. آنچه آن‌ها در بعد منابع انسانی موردبررسی قرار دادند عبارت‌اند از تعداد کارکنان، حقوق ماهیانه و پاداش، سهام تحت تملک کارکنان، بازنشستگی و مزایای پایان خدمت، سلامت و ایمنی در محیط کار، برنامه‌های آموزشی، ورزشی و رفاهی، وام و بیمه کارکنان، روحیه و ارتباطات کارکنان. مطالعه آن‌ها نشان داد بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها و عملکرد شرکت، رابطه‌ی مثبت معنی‌داری وجود دارد.

همان‌طور که با دقت در ساختار گزارش‌دهی GRI می‌توان مشاهده کرد، اگرچه برخی از استانداردهای موضوعی تعیین‌شده توسط این دستورالعمل، مانند ۴۰۱، ۴۰۲، ۴۰۳ و ۴۰۴ به‌طور خاص به مرتبط با کارکنان پرداخته‌اند؛ اما به‌طور کلی ساختار این دستورالعمل به‌گونه‌ای است که تمامی ذی‌نفعان را موردتوجه قرار می‌دهد و به‌طور خاص بر کارکنان متمرکز نشده است. از سوی دیگر مطالعات متمرکز بر مسئولیت‌های سازمان نسبت به کارکنان، بسیار محدود هستند. از این‌رو پژوهش حاضر باهدف پر کردن این شکاف به دنبال پاسخ به سؤالات زیر است:

- ابعاد و شاخص‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی یک سازمان نسبت به کارکنان چیست؟ و چگونه می‌توان آن‌ها را اندازه‌گیری کرد؟
- عملکرد شرکت برق منطقه‌ای هرمزگان در هر یک از ابعاد و شاخص‌های شناسایی‌شده چگونه است؟

۳ روش تحقیق

مطالعه حاضر یک پژوهش کاربردی- توسعه‌ای است که طی چند مرحله انجام‌شده است. در مرحله اول، با روش اسنادی با تکیه بر دستورالعمل تهیه گزارش‌های پایداری جهانی، گزارش‌های پایداری منتشرشده توسط شرکت‌های فعال در حوزه انرژی و برق و ادبیات نظری موجود در زمینه مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها مورد مطالعه قرار گرفتند و ابعاد و شاخص‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت برق در قبال ذی‌نفع کارکنان و روش‌های ممکن و مناسب برای سنجش

نظر گرفته شده است با ۵ سؤال زیر سنجیده شده است. «شرکت من بدون در نظر گرفتن جنسیت و قومیت با همه کارمندان منصفانه و محترمانه رفتار می‌کند.» «شرکت من به همه کارمندان حقوقی ارائه می‌دهد که به‌درستی و منصفانه سهم آن‌ها را پاداش می‌دهد.» «شرکت من از همه کارمندانی که می‌خواهند به ادامه تحصیل و توسعه مسیر شغل بپردازند پشتیبانی می‌کند.» «شرکت من به همه کارمندان کمک می‌کند تا زندگی خصوصی و حرفه‌ای خود را هماهنگ کنند.» «شرکت من منافع کلیه کارمندان را در تصمیمات تجاری لحاظ می‌کند.»

گالاردو-واسکز و سانچز-هرناندز^۱ (۲۰۱۴)، در پژوهشی روی ۶۷ شرکت متوسط و بزرگ اروپایی، تلاش کردند یک مقیاس کلی برای سنجش ابعاد مختلف اجتماعی اقتصادی و محیطی مسئولیت اجتماعی شرکتی و سنجش تأثیر پیامدهای آن بر عملکرد و موقعیت رقابتی شرکت‌ها طراحی و آزمون کنند. اگرچه دسته‌بندی سؤالات در پرسشنامه آن‌ها بر اساس سه بعد ذکر شده بود، اما با توجه به محتوای پرسشنامه مشخص می‌شود که آنچه آن‌ها تحت عنوان فعالیت‌های CSR در قبال کارکنان، موردتوجه قرار داده‌اند با سؤالات زیر سنجیده شده‌اند: «ما از کیفیت زندگی کارمندان مطلع هستیم»، «جبران خدمات کارکنان با توجه به مهارت‌ها و نتایج کاری آن‌ها صورت می‌گیرد»، «ما متعهد به ایجاد شغل در شرکت هستیم»، «ما آموزش و توسعه کارمندان خود را تقویت می‌کنیم»، «ما سیاست‌های منابع انسانی داریم که هدف آن تسهیل سازش در زندگی کاری و شخصی کارمندان است»، «ابتکارات کارمندان در تصمیمات مدیریت، به‌طور جدی در نظر گرفته می‌شود»، «فرصت‌های برابری برای همه کارمندان وجود دارد»، «ما سازوکارهایی پویایی برای گفتگو با کارمندان داریم».

گالگو^۲ (۲۰۰۶)، در مقاله‌ای با عنوان «استفاده از شاخص‌های اقتصادی، اجتماعی و محیطی به‌عنوان مقیاسی از توسعه پایدار در اسپانیا»، با تکیه بر شاخص‌های پیشنهادی گزارش پایداری جهان (GRI) تلاش کرده است به‌طور تجربی به بررسی این بپردازد که چگونه برخی از شرکت‌های اسپانیایی، اطلاعات اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی خود را ارائه می‌دهند. شاخص‌هایی مانند شرایط کار شایسته، استخدام، ایمنی و بهداشت شغلی، آموزش و پرورش، تنوع و فرصت‌های برابر، عدم تبعیض، نیروی کار کودک و حقوق انسانی، برخی از شاخص‌های بررسی‌شده در این پژوهش هستند که با CSR داخلی در ارتباط هستند. نتایج این مطالعه نشان داد شرکت‌ها در اسپانیا به انتشار اطلاعات اجتماعی و زیست‌محیطی برای توسعه پایدار، اهمیت زیادی می‌دهند.

میگنان، فرل و فرل^۳ (۲۰۰۵)، در مقاله‌ای با عنوان «یک مدل ذینفع برای اجرای مسئولیت اجتماعی در بازاریابی»، ذینفعان یک شرکت را در شش گروه کارکنان، مشتریان، سرمایه‌گذاران، عرضه‌کنندگان، جامعه و گروه‌های محیطی دسته‌بندی نمودند. برخی از مسائل مربوط به ذینفع کارکنان و شاخص‌هایی که به عقیده آن‌ها باید در تصمیم‌گیری در مورد

3. Maignan, Ferrell & Ferrell

1. Gallardo-Vázquez & Sanchez-Hernandez

2. Gallego

کرونیخ سنجیده شد و مشخص شد ابزار سنجش از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردار است. کدگذاری داده‌ها برای ورد به نرم‌افزار به صورت ۱=کاملاً مخالف، ۲=مخالف، ۳=نظری ندارم، ۴=موافقم و ۵=کاملاً موافقم بوده است. برای سؤالاتی که به صورت منفی پرسیده شده‌اند، این کدگذاری برعکس بوده است. نمرات مربوط به شاخص‌های مختلف با یکدیگر جمع و سپس میانگین‌گیری شدند. شاخص‌هایی که میانگین محاسبه‌شده برای آن‌ها کمتر از ۳ بود، به عنوان شاخص‌هایی با عملکرد ضعیف، شاخص‌هایی که میانگین به دست آمده آن‌ها برابر یا بیشتر از ۳ و کمتر از ۴ بودند، به عنوان شاخص‌هایی با سطح عملکرد متوسط و شاخص‌هایی که میانگین به دست آمده برای آن‌ها مساوی یا بیشتر از ۴ بودند، به عنوان شاخص‌هایی با سطح عملکرد خوب، مشخص شدند. داده‌های مربوط به عملکرد شرکت در برخی از شاخص‌ها به دلیل عدم موجود بودن داده‌ها و یا محرمانگی آن‌ها، در اختیار محققین قرار نگرفتند و یا به محققین اجازه انتشار آن‌ها داده نشده است. این شاخص‌ها در جدول (۲) با علامت (*) مشخص شده‌اند.

۴ یافته‌های پژوهش

در جدول (۲) فهرستی از ابعاد، شاخص‌ها و روش‌های شناسایی‌شده برای سنجش آن‌ها که از ادبیات موجود استخراج شده‌اند، همراه با مآخذ آن‌ها گزارش شده است.

آن‌ها استخراج شدند. سپس ابعاد، شاخص‌ها و نحوه سنجش شناسایی‌شده در اختیار گروه خبرگان شرکت برق قرار گرفت. این گروه شامل ۹ نفر از مدیران، معاونین و کارشناسان مطلع شرکت برق بودند که در زمینه مسئولیت اجتماعی شرکت برق، مسئولیت، اطلاعات، تجربه و یا تخصص داشتند. با توجه به تعداد محدود این افراد، در این مرحله نمونه‌گیری صورت نگرفت و از استراتژی تمام شماری استفاده شد. نظرات این گروه راجع به تناسب شاخص‌ها با عملکرد شرکت برق و قابلیت سنجش آن‌ها در شرکت برق منطقه‌ای هرمزگان در قالب یک پرسشنامه نظرسنجی جمع‌آوری شدند.

با میانگین‌گیری نظرات پاسخگویان در زمینه تناسب شاخص‌ها و قابلیت سنجش آن‌ها، در نهایت، فهرستی از شاخص‌های قابل سنجش در شرکت برق منطقه‌ای هرمزگان در هر یک از ابعاد مشخص شد و در آخرین مرحله، عملکرد شرکت برق منطقه‌ای هرمزگان در قبال نیروی انسانی، در هر یک از ابعاد، با توجه به شاخص‌های مشخص‌شده، اندازه‌گیری شد. داده‌ها در این مرحله با استفاده از آمار و اسناد سازمان و همچنین توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه نظرسنجی در میان ۵۵ نفر از کارکنان و مدیران شرکت برق منطقه‌ای هرمزگان جمع‌آوری شدند. سؤالات با طیف لیکرت ۵ تایی از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالف سنجیده شده‌اند. روایی پرسشنامه، با استفاده از روایی صوری و پایایی آن با استفاده از آلفای

جدول ۲ ابعاد و شاخص‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها نسبت به ذینفع کارکنان

منبع اخذ شاخص و یا نحوه سنجش شاخص	نحوه سنجش	شاخص‌ها	بُعد
GRI (401-1)	تعداد و نرخ استخدام کارکنان جنید، طی دوره بررسی، با توجه به گروه سنی (زیر ۳۰ سال، ۳۰-۵۰ سال، بالای ۵۰ سال) و جنسیت و منطقه، تعداد و نرخ کلی ترک شغل (داوطلبانه، اخراج، بازنشستگی، فوت)	پایه‌سازی شیوه‌های فراگیر استخدام بر اساس سن، جنسیت و منطقه	
GRI (401-2)	مزایایی که مختص کارکنان تمام‌وقت است و برای کارکنان موقت یا نیمه‌وقت فراهم نشده‌اند. (مزایایی مثل بیمه عمر، مراقبت‌های بهداشتی، مساعده، تسهیلات مراقبت از والدین، شرایط بازنشستگی، مالکیت سهام، تسهیلات ورزشی یا مراقبت از کودکان، وعده‌غذای رایگان طی ساعت کاری و ...)	سرمایه‌گذاری روی منابع انسانی سازمان*	استخدام
GRI (401-3)	درصد کارکنانی که طی دوره بررسی از مرخصی زایمان/پدیری استفاده کرده‌اند به کل کارکنانی که در دوره بررسی، واجد شرایط استفاده از این مرخصی بوده‌اند.	میزان استفاده از مرخصی زایمان بین کارکنان زن و مرخصی پدیری بین کارکنان مرد	
GRI (402-1); Kerckhoffs & Wilde-Ramsing (2010)	آیا در سازمان رویه‌ای برای اخذ نظرات کارکنان وجود دارد؟/ آیا سیاست در های باز در سازمان اجرا می‌شود؟ آیا از نظرات و ابتکارات کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها استفاده می‌شود؟ / آیا تصمیمات مهم تأثیرگذار بر سرنوشت کارکنان (تصمیماتی مثل کوچ‌سازی، تعدیل نیرو، جابجایی محل کار و ...) در بازه زمانی مناسبی به اطلاع کارکنان رسانیده می‌شود؟ آیا رضایت شغلی کارکنان به صورت دوره‌ای سنجیده می‌شود؟	مشورت با کارکنان و اخذ نظرات آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های مهم تأثیرگذار بر سرنوشت کارکنان	روابط مدیریت/کارکنان
Gallardo- Vázquez, & Sanchez- Hernandez, (2014)	آیا رویه‌ها و برنامه‌هایی برای اطلاع از کیفیت زندگی شخصی کارکنان وجود دارد؟ / آیا در سیاست‌ها و برنامه‌های منابع انسانی، بهبود کیفیت زندگی کارکنان مورد توجه قرار می‌گیرد؟	بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان	

منبع اخذ شاخص و یا نحوه سنجش شاخص	نحوه سنجش	شاخص‌ها	بُعد
GRI (403-1& 403-2, 403-9, 403-10)	آیا یک سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای در سازمان اجرا می‌شود؟ اگر بله چه سیستمی؟ کدام فعالیت‌ها و محل‌های کاری تحت پوشش این سیستم هستند؟ / چه فرایندهایی برای شناسایی خطرات مرتبط با کار و حذف خطرات و حداقل کردن ریسک‌ها صورت می‌گیرد؟ / چگونه سازمان از کیفیت این فرایندها، از جمله از شایستگی افرادی که آن‌ها را انجام می‌دهند، مطمئن می‌شود؟ / کارگران چگونه می‌توانند خطرات و موقعیت‌های خطرناک را گزارش دهند و چگونه در مقابل این گزارش‌ها، از انتقام‌جویی‌ها محافظت می‌شوند؟ کارگران برای دور کردن خودشان از موقعیت‌های کاری که معتقدند می‌تواند به آن‌ها صدمه بزند یا سلامت آن‌ها را به خطر اندازد، چه کاری می‌توانند انجام دهند و اینکه کارگران در صورت انجام این کار، چگونه از انتقام‌جویی احتمالی در امان می‌مانند؟ / تعداد و درصد کارکنانی که تحت پوشش سیستم ایمنی و بهداشت حرفه‌ای هستند؟ تعداد و نرخ تلفات ناشی از آسیب‌های شغلی، تعداد و نرخ صدمات شغلی با پیامدهای بالا، تعداد و نرخ صدمات شغلی قابل ثبت، انواع عمده آسیب‌های شغلی در سازمان، تعداد فوتی‌های ناشی از بیماری ناشی از کار، تعداد موارد بیماری قابل ثبت، به‌عنوان بیماری ناشی از کار، اصلی‌ترین بیماری‌های ناشی از کار در سازمان	وجود و اجرای مؤثر یک سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای	ایمنی و بهداشت حرفه‌ای
GRI (403-3)	آیا اطلاعات شخصی مربوط به بهداشت کارکنان، محرمانه باقی می‌ماند؟ آیا از اطلاعات شخصی مربوط به بهداشت کارکنان، برای اهداف دیگری مانند ارتقاء، پایان کار و ... استفاده می‌شود؟	حفظ اطلاعات محرمانه شخصی مربوط به بهداشت کارکنان و عدم استفاده از آن‌ها برای اهداف دیگر (مثل ارتقاء پایان کار و ...)*	
GRI (403-4)	آیا کارکنان در تدوین، اجرا و ارزیابی سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای مشارکت می‌کنند؟	مشارکت کارکنان در تدوین، اجرا و ارزیابی سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای*	
GRI (403-5)	آیا مکانیسمی برای شناسایی و ارزیابی نیازهای آموزشی وجود دارد؟ آیا آموزش‌ها رایگان هستند؟ آیا آموزش‌ها در ساعات اداری انجام می‌شوند یا غیر اداری؟ اگر در ساعات غیر اداری هستند، آیا شرکت در آن‌ها اجباری است؟ آیا امتیازاتی برای شرکت در دوره‌ها برای کارکنان در نظر گرفته شده است؟ آیا اثربخشی آموزش‌ها ارزیابی می‌شوند؟	وجود یک سیستم مؤثر آموزش بهداشت و ایمنی شغلی	
GRI (404-1,404-2); Kerckhoffs & Wilde-Ramsing (2010)	آیا برای مقابله و درمان بیماری‌های خاص یا بیماری‌های سخت، تسهیلات و مساعدت‌هایی در نظر گرفته می‌شود؟	ارائه تسهیلات برای دریافت خدمات بهداشتی و درمانی برای مقابله با خطرات عمده بهداشتی جسمی یا روانی غیر مرتبط با کار (مثل هیپاتیت، ایدز، درمان ناباروری و ...)	آموزش و پرورش
GRI (404-3)	میانگین ساعات آموزش در هر سال برای هر کارمند؟ آیا امکان استفاده از مزایایی مثل مرخصی استحقاقی آموزشی، یا کمک‌هزینه برای سپری کردن دوره‌های آموزشی خارج از سازمان برای افراد وجود دارد؟ / آیا برنامه‌هایی برای مدیریت مهارت‌ها و یادگیری مداوم که قابلیت استفاده پذیری کارکنان را افزایش می‌دهد، وجود دارد؟	ارائه آموزش‌های لازم برای ارتقاء مهارت‌های کارکنان	
GRI (404-3)	آیا عملکرد کارکنان به‌طور منظم و دوره‌ای ارزیابی می‌شوند؟ چند درصد از کارکنان، گزارش‌های ارزیابی عملکرد و پیشرفت شغلی خود را دریافت می‌کنند.	وجود یک سیستم مؤثر ارزیابی عملکرد کارکنان	
GRI (405-1,405-2,406-1)	پرسش از کارکنان و مدیریت درباره اعتقاد به وجود چنین رویه‌ای در سازمان	عدم تبعیض و وجود فرصت‌های برابر بر اساس شایستگی	فرصت‌های برابر و عدم تبعیض
Gallego (2006)	انجام کار بدون وجود اجبار، احساس امنیت در کار از جهت حفظ سلامتی و تأمین مالی در زمینه‌ی بازنشستگی، از کار افتادگی و حوادث شغلی، حفظشان و کرامت انسانی شاغلین، تعادل بین کار، خانواده و زندگی شخصی، رفتار منصفانه در اشتغال	ایجاد شرایط کاری شایسته و منصفانه برای کارکنان	
GRI (407-1)	آیا تشکیل اتحادیه‌های صنفی و یا عضویت در آن‌ها برای تمامی کارکنان آزاد است	آزادی مشارکت در اتحادیه‌ها و مذاکرات دسته‌جمعی*	

در جدول (۵)، اطلاعات مربوط به شاخص استخدام که آثار آن‌ها در اسناد و مدارک موجود بود، گزارش شده‌اند.

در جدول (۳)، عملکرد شرکت برق در شاخص‌هایی که با استفاده از پرسشنامه نظرسنجی سنجیده شده‌اند، در جدول (۴)، عملکرد سازمان در خصوص برگزاری دوره‌های آموزشی و

جدول ۳ میانگین و انحراف معیار عملکرد شرکت برق منطقه‌ای هرمزگان در هر یک از شاخص‌های سنجیده شده در قبال ذی نفع کارکنان

نام بُعد	نام شاخص	میانگین شاخص	مقدار آماره T (معنی‌داری میانگین بالاتر از ۳)	مقدار آماره T (معنی‌داری میانگین بالاتر از ۴)	انحراف معیار شاخص	میانگین بُعد
روابط مدیریت/کارکنان	مشورت با کارکنان و اخذ نظرات آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها	۳،۴۲	۲/۵۲۶		۱،۲۳	۳،۱۴
	بهبود کیفیت زندگی کاری	۲،۸۶	- ۱/۲۰۴		۰،۶۸	
ایمنی و بهداشت حرفه‌ای	وجود و اجرای یک سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای	۳،۲۸	۲/۹۲۹		۰،۵۷	۳،۴۴
	وجود یک سیستم مؤثر آموزش بهداشت و ایمنی شغلی	۳،۳۵	۲/۲۲۰		۰،۷۷	
	ارائه تسهیلات برای دریافت خدمات بهداشتی و درمانی	۳،۶۹	۵،۱۳۶		۰،۹۹۸	
آموزش و پرورش	ارائه آموزش‌های لازم برای ارتقاء مهارت‌های کارکنان	۳،۵۱	۲،۷۷۰		۰،۴۸۸	۳،۵۱
ایجاد شرایط کار شایسته و منصفانه		۴،۱۹	۷،۷۱۲	۱،۲۲۷	۰،۹۳۸	۴،۱۹
فرصت‌های برابر و عدم تبعیض		۲،۹۴	-۰،۳۶۹		۰،۸۹	۲،۹۴

جدول ۴ اطلاعات مربوط به برگزاری دوره‌های آموزشی برای شاغلین شرکت برق

تعداد شرکت‌کنندگان در دوره	مدت‌زمان دوره (ساعت)	
	۹۳	۹۷
دوره آموزشی مرتبط با بهداشت و ایمنی	۱۲۴	۹۶۵
دوره آموزش حرفه‌ای شغل	۱۰۶۵	۲۱۴۲
دوره آموزشی مرتبط با سیاست و رویه‌های ضد فساد	۸۳	۱۴۳

جدول ۵ اطلاعات مربوط به وضعیت استخدام

تعداد همکار فوت شده در انتهای سال	تعداد بازنشسته در انتهای سال		تعداد انتقالی در انتهای سال		تعداد انقصال از خدمت در انتهای سال		تعداد استعفا در انتهای سال		مطابقت جسمی در انتهای سال		تعداد استخدام جدید در انتهای سال		تعداد شاغلین متولد خارج از استان هرمزگان در انتهای سال		تعداد شاغلین متولد استان هرمزگان در انتهای سال		تعداد شاغلین قرارداد معین در انتهای سال		تعداد شاغلین رسمی و پیمانی در انتهای سال	
	۹۳	۹۷	۹۳	۹۷	۹۳	۹۷	۹۳	۹۷	۹۳	۹۷	۹۳	۹۷	۹۳	۹۷	۹۳	۹۷	۹۳	۹۷		
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	زن
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۱	۲	۳	۳	-	-	۴	۵	مرد	مدیران عالی
-	-	۲	-	-	-	-	-	-	-	-	۲	۱	۱	-	-	-	۳	۱	زن	مدیران میانی
-	-	۱	-	۱	-	-	-	-	-	-	۱۲	۱۳	۱۲	۹	-	-	۲۴	۲۲	مرد	
-	-	۱	-	-	-	-	-	-	-	-	۱	۱	۲	۲	-	-	۳	۳	زن	

روسیای ادارات	مرد	۱۱	۱۳	-	-	۸	۱۰	۳	۳	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
کارشناس مسئول	زن	۲	۸	-	-	۲	۴	۴	-	۴	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	مرد	۳	۳	-	-	-	۱	۳	۲	۳	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
کارشناس	زن	۳۵	۴۵	۸	۴	۲۲	۳۵	۱۳	۱۴	-	۱	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	مرد	۹۸	۱۰۵	۱۱	۸	۶۹	۷۴	۲۹	۳۹	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
مجموع		۱۸۰	۲۰۸	۱۹	۱۲	۱۱۵	۱۴۲	۶۵	۷۸	-	۱	-	-	-	-	-	-	-	-	-

منابع انسانی و به‌ویژه نیروی انسانی تمام‌وقت را مورد توجه قرار می‌دهد. اگرچه بسیاری از مسئولیت‌های سازمان در قبال نیروی انسانی، فارغ از نوع رابطه‌ی آن‌ها با سازمان و نوع قرارداد استخدامی آن‌ها دارد، اما توجه ویژه به نیروی انسانی تمام‌وقت سازمان، بیانگر نگاه مدیریت سازمان به نیروی انسانی به‌عنوان یک سرمایه است. در حقیقت کیفیت مزایای کارکنان تمام‌وقت، عاملی کلیدی در حفظ کارکنان است. در دنیای رقابتی کنونی، موفقیت سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای به توانایی آن‌ها در جذب، ایجاد انگیزه و حفظ نیروی انسانی بااستعداد وابسته است و شواهد متعددی وجود دارند که نشان می‌دهند فعالیت‌های سازمان در جهت رعایت مسئولیت‌های اجتماعی شرکتی، یک روش قانونی، مشروع و به‌طور فزاینده مهم برای جذب و حفظ کارکنان بااستعداد است (Bhattacharya et al., 2008). مطالعه‌ی لی (۲۰۲۱) نشان داد، تلاش‌های CSR سازمان برای ارائه مشاغل پایدار و راحت، ایجاد محیط کاری سالم، حمایت از مسیر شغلی کارکنان از طریق برنامه‌های آموزش حرفه‌ای، جلوگیری از اقدامات تبعیض‌آمیز در سازمان و اطمینان از تعادل در کار و زندگی کارکنان، منابع ارزشمندی برای کارکنان هستند. این منابع عاطفی اجتماعی باعث می‌شود کارکنان احساس کنند که از جانب سازمان مراقبت و حمایت می‌شوند و در نتیجه خود را موظف بدانند با بروز رفتارهای شهروندی سازمانی، به‌طور متقابل عمل کنند. طبق مطالعه‌ی لی (۲۰۲۱)، در چنین شرایطی احتمال انتشار محتوای مطلوب ناشناس درباره جو سازمان و سیاست‌ها، فعالیت‌ها و روش‌های سازمان در کانال‌های رسانه‌های اجتماعی افزایش یابد.

شاخص میزان استفاده از مرخصی زایمان بین کارکنان زن و مرخصی پدری بین کارکنان مرد، آخرین شاخص در این بعد است. اگرچه بسیاری از کشورها قوانین و مقرراتی را برای تولد فرزند وضع کرده‌اند، ولی کاربرد قوانین با توجه به تفسیر دولت، کارفرمایان و کارکنان، متفاوت است. بسیاری از کارکنان زن، به خاطر اقدامات کارفرما که امنیت شغلی، پاداش و مسیر شغلی آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد، از گرفتن مرخصی زایمان صرف‌نظر می‌کنند. کارکنان مرد هم برای گرفتن این مرخصی تشویق نمی‌شوند. در نظر گرفتن حق مرخصی زایمان و سایر مرخصی‌ها منجر به جذب و نگهداری بیشتر کارکنان باکیفیت می‌شود و می‌تواند روحیه و بهره‌وری کارکنان را افزایش دهد. استفاده از گزینه مرخصی پدری برای مردان می‌تواند میزان تشویق پدرها را برای گرفتن چنین مرخصی توسط سازمان نشان دهد. زمانی که کارکنان مرد از این مرخصی استفاده کنند، کارکنان زن نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرند تا از مرخصی زایمان بدون پیش‌داوری درباره مسیر

در سال ۹۳، بانویی که واجد شرایط استفاده از مرخصی زایمان باشد در آمارها گزارش نشده بود و در سال ۹۷ تعداد ۴ نفر در مرخصی زایمان به سر می‌بردند که تمامی آن‌ها یعنی صد درصد، پس از اتمام مرخصی زایمان به شغل قبلی خود برگشته‌اند. آماری در خصوص حق مرخصی پدری، گزارش نشد.

۵ نتیجه‌گیری

همان‌طور که در جدول ۲، می‌توان مشاهده کرد، مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به کارکنان را می‌توان در ۷ بُعد و ۱۵ شاخص، دسته‌بندی و مشخص کرد. در ادامه تلاش شده است به تبیین هر یک از این ابعاد و عملکرد شرکت برق در هر بعد پرداخته شود.

بُعد استخدام: اولین شاخص در مورد ذی‌نفع کارکنان، مسئولیت‌پذیری سازمان در استخدام نیروی انسانی را مورد توجه قرار می‌دهد و بیانگر رویکرد سازمان در ایجاد شغل، استخدام، به‌کارگیری و نگهداری نیروی انسانی و شرایط کاری که برای آن‌ها فراهم می‌کند هست. اولین شاخص در این بعد، پیاده‌سازی شیوه‌های فراگیر استخدام بر اساس متغیرهای مختلفی مانند سن، جنسیت، منطقه، مذهب و ... است. تلاش سازمان برای به‌کارگیری نیروی انسانی بدون تبعیض و حتی با تبعیض مثبت (در نظر گرفتن امتیازاتی برای اقلیت‌ها، معلولین، افراد بومی و ...) بیانگر این است که سازمان دغدغه‌هایی نسبت به محیط اطراف خود دارد و تلاش می‌کند در برنامه‌های سازمان به این دغدغه‌ها توجه کند. این شاخص علاوه بر اینکه یکی از شاخص‌های لازم برای گزارش‌دهی در گزارش پایداری جهانی است، در مطالعات مختلفی که در زمینه‌ی سنجش مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان‌ها انجام شده‌اند (به‌عنوان مثال: Gallardo-Vázquez, & Sanchez, Hernandez, 2014; Kerckhoffs & Wilde-Ramsing, 2010; Blasi et al., 2018; Mojtahedzadeh & Tabaghian, 2011) نیز گزارش و سنجیده شده‌اند. یکی دیگر از سنجه‌های مهمی که در مورد این شاخص باید اندازه‌گیری شود، نرخ ترک نیروی انسانی در سازمان است. توجه به نرخ ترک شغل توسط کارکنان و دلایل آن می‌تواند بیانگر اطلاعات مفیدی برای مدیریت منابع انسانی سازمان باشد. نرخ ترک بالا می‌تواند بیانگر سطوح عدم اطمینان و نارضایتی در میان کارکنان و تغییرات اساسی در ساختار هسته عملیاتی سازمان باشد. الگوی ناموزون ترک شغل با توجه به سن، یا جنسیت می‌تواند بیانگر ناسازگاری یا نابرابری بالقوه در محل کار باشد. شاخص دیگر در این بعد، سرمایه‌گذاری سازمان روی

درک کنند و همچنین این فرصت را به آن‌ها می‌دهد تا به‌طور جمعی برای جلوگیری یا کاهش هر چه بیشتر تأثیرات منفی کار کنند. اقدامات مشورتی که منجر به روابط کاری خوب، بین مدیریت و کارکنان می‌شود، به ایجاد محیط کاری مثبت، کاهش ترک شغل و حداقل کردن اختلال در عملیات کمک می‌کند. علاوه بر این، نیروی انسانی سازمان‌ها بخش قابل‌توجهی از عمر خود را در خدمت سازمان خرج می‌کنند. وجود رویه‌هایی برای اطلاع از کیفیت زندگی شخصی کارکنان و توجه به تغییرات و مشکلات پیش‌آمده در زندگی کارکنان، می‌تواند احساس همدلی و همبستگی را میان نیروی انسانی و سازمان متبوع خود افزایش دهد. مشورت با کارکنان و توجه به دغدغه‌ها و نظرات آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های مهم سازمانی می‌تواند نقش مهمی در دستیابی سازمان به اهداف سازمانی داشته باشد. مطالعه **تیسایی و یین^۱ (۲۰۲۰)** نشان داد درحالی‌که کوچک‌سازی سازمان می‌تواند باعث کاهش تعهد کارکنان به نوآوری در سازمان شود، اما در صورتی‌که کارکنان احساس کنند استراتژی‌های کوچک‌سازی سازمان مسئولانه هستند، این تأثیر منفی قبل، حین و پس از کوچک‌سازی، تعدیل‌شده و کاهش می‌یابد.

برای سنجش عملکرد شرکت برق منطقه‌ای هرمزگان در این بعد، از پرسشنامه‌های نظرسنجی استفاده شد. همان‌طور که در جدول ۳، می‌توان مشاهده کرد، عملکرد شرکت برق در قبال کارکنان در بعد «روابط مدیریت و کارکنان»، با میانگین ۳/۱۴، به‌طور کلی متوسط ارزیابی شده است. اما باید در نظر داشت که در این بعد اگرچه میانگین عملکرد در شاخص «مشورت با کارکنان و اخذ نظرات آن‌ها در تصمیم‌گیری» ۳/۴۲ است و در محدوده متوسط قرار دارد، اما عملکرد شرکت در شاخص «بهبود کیفیت زندگی کاری» ۲/۸۶ است و در محدوده عملکرد ضعیف قرار دارد که مستلزم توجه مدیران و مسئولان شرکت به این شاخص است. توجه به بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان در سیاست‌ها و برنامه‌های منابع انسانی، علاوه بر افزایش وفاداری نیروی انسانی به سازمان، می‌تواند عملکرد و بهره‌وری نیروی انسانی را افزایش دهد. واقعیت این است که سازمان‌ها نمی‌توانند صرفاً با استفاده از قوانین و اقدامات کنترلی به اهدافشان دست پیدا کنند، بلکه نیازمند پذیرش و حمایت کارکنان خود از این اهداف هستند (Shen & Zhang, 2019).

ایمنی و بهداشت حرفه‌ای

توجه به ایمنی و بهداشت کارکنان در محیط کار و فراتر از آن با ۵ شاخص شامل وجود و اجرای مؤثر یک سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای، وجود یک سیستم مؤثر آموزش بهداشت و ایمنی شغلی، حفظ اطلاعات محرمانه شخصی مربوط به بهداشت کارکنان و عدم استفاده از آن‌ها برای اهداف دیگر (مثل ارتقاء پایان کار و ...)، مشارکت کارکنان در تدوین، اجرا و ارزیابی سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای و ارائه تسهیلات برای دریافت خدمات بهداشتی و درمانی برای مقابله با خطرات عمده بهداشتی جسمی یا روانی

شغلی خود، استفاده کنند. این مسئله به‌ویژه در شرایط کنونی کشور که تأکید بر افزایش فرزند آوری هست، اهمیت پیدا می‌کند.

در خصوص عملکرد شرکت برق منطقه‌ای هرمزگان در این بعد با توجه به آمارهای جدول ۵، مشخص می‌شود که در هر دو دوره تحت بررسی، استفاده از افراد بومی نسبت به غیربومی در سازمان بیشتر است که این بیانگر عملکرد مسئولانه سازمان در این شاخص است. اما در مورد جنسیت کارکنان، در هر دو دوره بررسی، در تمامی رده‌های شغلی، تعداد کارکنان مرد نسبت به زنان بیشتر است. البته شاید یکی از دلایل این مسئله این باشد که بسیاری از مشاغل موجود در شرکت برق، مشاغل پرخطر و مردانه هستند و زنان، متقاضی و یا واجد شرایط استخدام در آن نیستند. با این حال دقت در آمارهای مربوط به پست‌های مدیریتی نشان می‌دهد هیچ زنی در دو دوره تحت بررسی در پست‌های مدیریتی عالی به کار گرفته نشده است. البته مقایسه آمارهای سال ۹۷ با ۹۳ نشان می‌دهد وضعیت به‌کارگیری زنان در پست‌های مدیریتی، بهتر شده است. در مورد استفاده از حق مرخصی زایمان، عملکرد سازمان مناسب بوده است و صد درصد کسانی که واجد استفاده از آن بوده‌اند از آن استفاده کرده و سپس بدون مشکل به کار قبلی خود بازگشته‌اند. تنها یک نفر در سال ۹۷ از طریق استعفا از سازمان جدا شده است و البته امکان مشخص کردن دلیل جدا شدن آن از سازمان، برای محققین فراهم نبود. حفظ نیروی کار متخصص و متبحر برای اطمینان از کیفیت و امنیت سیستم‌های برق در جامعه‌ای که شرکت در آن فعال است، بسیار حیاتی است. از این رو شرکت‌های برق باید در مورد ترک شغل، گردش کار و اخراج کارکنان به ذینفعان خود گزارش دهند و در صورت لزوم برنامه‌های بازآموزی طراحی و اجرا کنند. به‌طور کلی اگرچه با توجه به اطلاعات جمع‌آوری شده نمی‌توان به‌صورت مطلق و با اطمینان راجع به مسئولانه بودن یا نبودن عملکرد شرکت برق در این بعد در هر دوره نظر داد، ولی با مقایسه داده‌ها در دو دوره تحت بررسی آنچه بدون تردید می‌توان گفت این است که جهت حرکت سازمان به سمت مسئولانه‌تر عمل کردن است.

روابط مدیریت و کارکنان

این بعد به نگاه و رویکرد سازمان در دریافت و استفاده از نظرات و مشورت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مهم سازمانی، به‌ویژه تصمیماتی که بر سرنوشت کارکنان تأثیرگذار هستند می‌پردازد. دو شاخص شناسایی شده در این بعد، مشورت با کارکنان و توجه به بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان هستند. از سازمان‌ها انتظار می‌رود تغییرات عملیاتی قابل‌توجهی را که بر زندگی کارکنان تأثیرگذار هستند، به‌طور معقول و در بازه زمانی مناسبی به اطلاع آن‌ها برسانند و با آن‌ها مشورت کنند. مشورتی معنی‌دار است که تمام اطلاعات لازم برای تصمیم‌گیری، به‌موقع به کارکنان یا نمایندگان آن‌ها ارائه شود. مشاوره به‌موقع و معنی‌دار به طرف‌های تحت تأثیر اجازه می‌دهد تا تأثیر تغییرات، مانند از دست دادن احتمالی شغل را

1. Tsai & Yen

شرکت‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرند، بیش‌ازحد بر جنبه‌های اجتماعی متمرکز می‌شوند و علیرغم اینکه در بسیاری از موارد، وجود و پایش سیستم‌های مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای جزء الزامات قانونی هستند، کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند و این باعث شده شرکت‌هایی که نمرات بالایی را در مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی گرفته‌اند، الزاماً نمرات خوبی در مدیریت ریسک‌های متصور بهداشت حرفه‌ای از دیدگاه کارکنان نگیرند.

سنجش عملکرد شرکت برق منطقه‌ای هرمزگان در این بعد، در برخی از شاخص‌ها انجام نشد. برخی از داده‌ها با استفاده از پرسشنامه نظرسنجی جمع‌آوری شدند و برخی دیگر هم با استفاده از آمار و اطلاعات موجود در سازمان. نتایج تحلیل پرسشنامه‌های نظرسنجی نشان می‌دهند، میانگین عملکرد کلی شرکت در این بُعد ۳/۴۴ است که در محدوده متوسط قرار می‌گیرد. عملکرد شرکت در هر سه شاخص «وجود و اجرای یک سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای»، «وجود یک سیستم مؤثر آموزش بهداشت و ایمنی شغلی» و «ارائه تسهیلات برای دریافت خدمات بهداشتی و درمانی» نیز در محدوده متوسط قرار دارد. باین‌حال بررسی اطلاعات مربوط به آمارهای گرفته‌شده از سازمان درباره برگزاری دوره‌های آموزش بهداشت و ایمنی شغلی در دو دوره مورد بررسی نشان می‌دهد عملکرد شرکت در این شاخص رشد قابل‌توجهی را داشته است. در حالی‌که در سال ۹۳ تعداد کارکنان شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی مرتبط با بهداشت و ایمنی ۱۲۴ نفر و مدت‌زمان کلی دوره‌ها ۷۲ ساعت بوده است، در سال ۹۷ تعداد شرکت‌کنندگان به ۹۵۶ نفر و مدت دوره‌ها به ۸۲ ساعت افزایش یافته است؛ که این نشان می‌دهد عملکرد شرکت به سمت بهبود، موفق‌آمیز بوده است.

آموزش و پرورش

بُعد دیگر از ابعاد مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به کارکنان، به مسئله‌ی آموزش و پرورش می‌پردازد. دو شاخص شناسایی‌شده در این بعد شامل ارائه‌ی آموزش‌های لازم برای ارتقاء مهارت‌های کارکنان و وجود یک سیستم مؤثر ارزیابی عملکرد کارکنان هستند. این بعد بیانگر این است که سازمان چقدر روی آموزش به‌طورکلی و برای هر کارمند، سرمایه‌گذاری کرده است. برنامه‌های ارتقاء مهارت‌های کارکنان به سازمان امکان می‌دهد تا مهارت‌هایی را طراحی کند که کارکنان را برای دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان در یک محیط کاری متغیر آماده می‌کند. کارمندان ماهرتر سرمایه انسانی سازمان را افزایش می‌دهند و در رضایتمندی کارکنان نقش دارند که این امر قویاً با بهبود عملکرد سازمان در ارتباط است. وجود برنامه‌های آموزش برای کمک به کارکنان برای گذراندن دوران انتقال، به‌ویژه برای کسانی که در آستانه بازنشستگی هستند، اعتمادبه‌نفس آن‌ها و کیفیت روابط کاری آن‌ها با سازمان را با آگاهی از این‌که سازمان آن‌ها را در انتقال از کار به بازنشستگی، حمایت می‌کند بهبود می‌دهد. علاوه بر آموزش، ارزیابی دوره‌های عملکرد کارکنان به توسعه

غیر مرتبط با کار (مثل هیأتیت، ایدز، درمان ناباروری و...) یکی دیگر از ابعاد مسئولیت‌پذیری سازمان نسبت به کارکنان هست. سیستم‌های ایمنی و بهداشت حرفه‌ای می‌توانند به‌عنوان روش مؤثری برای مدیریت و حذف مداوم خطرات و کاهش ریسک‌ها کمک کنند. چنین سیستم‌هایی با رویکرد «برنامه‌ریزی، اجرا، ارزیابی، اقدام» تلاش می‌کنند تا مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای را با فرایندهای کسب‌وکار، منسجم کنند. فراهم‌سازی محیط کاری که هم از لحاظ فیزیکی و هم از لحاظ روانی ایمن باشد، یکی از مسئولیت‌های کلیدی یک سازمان است (Lee, 2021). کارگران حق‌دارند خود را از موقعیت‌های شغلی آسیب‌زا دور کنند و موقعیت‌های کاری غیر ایمن یا ناسالم را متوقف کنند؛ و ممکن است به خاطر تصمیم خود مبنی بر دوری از موقعیت‌های شغلی که فکر می‌کنند می‌تواند موجب صدمه به آن‌ها شود، یا گزارش دادن خطرات یا موقعیت‌های خطرناک به نمایندگان کارگران، به کارفرما یا مقامات نظارتی، با انتقام‌جویی مواجه شوند. از سوی دیگر، چنین سیستم‌هایی به‌طورمعمول مستلزم جمع‌آوری و نگهداری داده‌هایی در مورد نیروی انسانی هستند که ممکن است کارکنان تمایلی به افشای آن‌ها نزد همکارانشان نداشته باشند. انتظار می‌رود خدمات بهداشت حرفه‌ای به‌حق حریم خصوصی کارکنان احترام بگذارند و در محافظت از این‌گونه اطلاعات تلاش کنند. علاوه بر این سازمان‌ها نباید از مشارکت کارگران در این‌گونه خدمات و برنامه‌ها یا داده‌های بهداشتی حاصل از آن به‌عنوان معیار تصمیم‌گیری در مورد استخدام یا اشتغال کارگران، از جمله پایان کار، تنزل مقام، ارتقاء، جبران خسارت یا هر تصمیم دیگری استفاده کنند، به‌جز در مواردی که این داده‌ها به‌طور مشخص به عملکرد نیروی انسانی در وظایف کاری محوله مربوط می‌شوند.

علاوه بر تدوین، اجرا و آموزش برنامه‌های مربوط به بهداشت شغلی، توجه به سایر جنبه‌های مرتبط با سلامتی نیروی انسانی سازمان می‌تواند بیانگر مسئولیت‌پذیری سازمان در قبال کارکنان باشد. اطمینان از زندگی سالم و بهبود سلامتی برای همه افراد و در تمامی سنین، یکی از اهداف توسعه سازمان ملل متحد است. برنامه‌ها و خدمات ارتقاء سلامت داوطلبانه ممکن است شامل برنامه‌های ترک سیگار، توصیه‌های رژیم غذایی، ارائه غذای سالم در غذاخوری، برنامه‌های کاهش استرس، تهیه سالن بدن‌سازی یا برنامه‌های تناسب‌اندام باشد. یک برنامه یا خدمت، وقتی داوطلبانه است که اهداف شخصی اجباری را تعیین نکند و در صورت ارائه مشوق‌هایی، این مشوق‌ها با تصمیمات سازمان در مورد استخدام یا اشتغال کارگران مرتبط نباشند. علی‌رغم اهمیت این بعد و پیامدهای مثبت توجه به ایمنی و بهداشت حرفه‌ای، باین‌حال مطالعه‌ی که «رونیز-فروتوس و همکاران^۱ (۲۰۱۹)»، با عنوان «آیا شرکت‌هایی که ادعا می‌کنند مسئولیت اجتماعی دارند، به‌اندازه کافی ایمنی و بهداشت شغلی را مدیریت می‌کنند؟» روی ۱۱۲ شرکت اکوادوری که ۵۸ درصد از آن‌ها هم شرکت‌های چندملیتی بودند انجام دادند، نشان داد بسیاری از ابزارهایی که معمولاً برای اندازه‌گیری سنجش مسئولیت‌پذیری اجتماعی

1. Ruiz-Frutos et al.

و در تیم مدیریت است. این سنجه اطلاعات مهمی را در ارتباط با وجود فرصت‌های برابر ارتقاء در سازمان فراهم می‌کند. همچنین این‌گونه اطلاعات می‌تواند به ارزیابی اینکه کدام موارد می‌توانند ارتباط خاصی با بخشی از بدنه حاکمیتی یا کارکنان سازمان داشته باشند، کمک کند. عدم تبعیض و وجود فرصت‌های برابر (بر اساس متغیرهای مختلفی مانند جنسیت، نژاد، قومیت، مذهب و ...) برای دریافت امتیازات و ارتقاءها آن‌قدر اهمیت دارد که توسط کارول به‌عنوان بخشی از مسئولیت‌های قانونی شرکت‌ها نیز مورد تأکید قرار گرفته است (Lee, 2021). فراهم نمودن شرایط کاری شایسته برای نیروی انسانی و عدم وجود اجبار برای انجام کارها، نشان می‌دهد مدیریت و سیاست‌های سازمان نسبت به کارکنان و حفظ شأن و حقوق انسانی آن‌ها توجه دارند. کار و زندگی شخصی کارکنان به‌طور جدایی‌ناپذیری درهم‌تنیده هستند و اغلب کارکنان در تلاش برای ادغام این دو حوزه، به‌ نحوی که بتوانند به‌آرامی و بدون تنش بین این دو جابجا شوند، هستند. تحقیقات نشان داده‌اند که تلاش‌های CSR سازمان‌ها و اقدامات مسئولانه‌ای مانند ساخت مدارس و اختصاص امکاناتی ویژه فرزندان کارکنان می‌تواند به کارکنان کمک کند که بتوانند به‌طور مؤثری بین نیازهای کاری و خانواده خود توازن ایجاد کنند و این می‌تواند به سازمان‌ها در جذب، انگیزش و حفظ نیروی انسانی با استعداد و توانمند کمک کند (Bhattacharya et al., 2008). همچنین از سازمان انتظار می‌رود حقوق کارگران در استفاده از آزادی تشکلی و مذاکرات دسته‌جمعی را رعایت کند. علاوه بر این انتظار می‌رود از طریق روابط تجاری خود (به‌عنوان مثال با تأمین‌کنندگان) از این تخلفات بهره‌مند نشود یا در آن سهم نباشد. آزادی عضویت در تشکلی‌های صنفی به نیروی انسانی سازمان امکان برقراری ارتباط با هم‌تایان خود در سایر سازمان‌ها و اطلاع از شرایط و امتیازات کاری آن‌ها را فراهم می‌کند. عضویت در چنین تشکلی‌هایی می‌تواند به نیروی انسانی شاغل در یک حرفه کمک کند بتوانند از طریق چانه‌زنی با نهادهای دولتی یا سازمان‌ها، شرایط بهتری را برای شاغلین در آن حرفه فراهم سازند.

سنجش عملکرد شرکت برق منطقه‌ای هرمزگان در بعد ایجاد شرایط کار شایسته و منصفانه، با استفاده از پرسشنامه نظرسنجی صورت گرفت. نتایج نشان می‌دهد عملکرد شرکت با میانگین ۴/۱۹ در وضعیت خوب قرار دارد و این تنها شاخصی است که در وضعیت خوب قرار دارد. با این‌حال در بعد فرصت‌های برابر و عدم تبعیض که داده‌های این شاخص نیز با نظرسنجی از کارکنان جمع‌آوری شد، وضعیت شرکت زیر متوسط قرار دارد. می‌توان چنین استنباط کرد که بخش قابل‌توجهی از کارکنان معتقدند فرصت‌های ارتقاء و پاداش در داخل سازمان به‌صورت برابر تقسیم نمی‌شود و در این زمینه تبعیض وجود دارد و این نکته‌ای است که نیازمند توجه مدیریت سازمان است. احساس برابری و عدم تبعیض در پاداش‌دهی و ارتقاء، عامل مهمی در حفظ کارکنان توانمند است و بی‌توجهی به آن می‌تواند باعث کاهش انگیزه کارکنان برای تلاش بیشتر و همچنین تمایل به ترک سازمان شود. عملکرد شرکت برق منطقه‌ای هرمزگان در بعد آزادی مشارکت در اتحادیه‌ها و

فردی تکتک کارکنان کمک می‌کند و می‌تواند باعث افزایش رضایت کارکنان شود که با بهبود عملکرد سازمان در ارتباط است و همچنین در مدیریت مهارت‌ها و توسعه سرمایه انسانی در درون سازمان کمک می‌کند.

داده‌های مربوط به سنجش عملکرد شرکت برق منطقه‌ای هرمزگان در این بعد نیز هم با استفاده از پرسشنامه‌های نظرسنجی و هم بررسی اسناد و مدارک سازمان جمع‌آوری شدند. نتایج پرسشنامه‌های نظرسنجی نشان بیانگر این هستند که عملکرد شرکت در بعد آموزش و پرورش با میانگین ۳/۵۱ در محدوده متوسط قرار دارد. با این‌حال با توجه به داده‌های حاصل از آمارهای سازمان نشان می‌دهد در این بعد نیز عملکرد شرکت رو به بهبود است. به این معنی که تعداد شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزش حرفه‌ای با یک رشد حدود ۸ درصدی از ۱۰۶۵ نفر به ۱۱۴۷ نفر رسیده است و مدت ساعت دوره‌ها نیز با رشدی ۸ درصدی از ۲۱۴۲ ساعت به ۲۳۲۲ ساعت رسیده است. علاوه بر این، طبق بررسی اسناد و گفته‌های مدیران سازمان، ارزیابی عملکرد کارکنان در قالب فرمت استاندارد سازمان امور استخدامی به‌صورت سالیانه صورت می‌گیرد؛ که در سال ۹۳ این ارزیابی‌ها به‌صورت کاغذی بوده است ولی در حال حاضر به‌صورت الکترونیکی انجام می‌شود و امکان دسترسی تمامی کارکنان به نتایج ارزیابی و اعتراض به این نتایج وجود دارد. سرمایه‌گذاری روی آموزش و پرورش نیروی انسانی علاوه بر اینکه جزئی از مسئولیت اجتماعی سازمان نسبت به کارکنان است، تحقیقات نشان می‌دهند فراهم کردن آموزش‌های مربوط به مسائل CSR برای نیروی انسانی سازمان می‌تواند منجر به نگرش‌های مثبت در میان کارکنان نسبت به جامعه و سازمان شود (Jang & Ardichvili, 2020). از سازمان‌ها انتظار می‌رود به‌طور مداوم، فرصت‌های آموزش و کسب تجارب و مهارت‌های حرفه‌ای را برای کارکنان خود فراهم کنند تا آن‌ها بتوانند مهارت‌های مربوط به شغل خود را افزایش دهند و از این طریق از برنامه‌های آن‌ها برای طی کردن مسیر شغلی‌شان حمایت کنند (Lee, 2021).

فرصت‌های برابر و عدم تبعیض، ایجاد شرایط کاری شایسته و منصفانه، آزادی مشارکت در اتحادیه‌ها و مذاکرات دسته‌جمعی

سه بعد انتهایی مسئولیت‌های اجتماعی سازمان در قبال کارکنان که در این پژوهش مورد شناسایی قرار گرفتند عبارت‌اند از وجود فرصت‌های برابر و عدم تبعیض میان کارکنان، ایجاد شرایط کاری شایسته و منصفانه و آزادی مشارکت در اتحادیه‌ها و مذاکرات دسته‌جمعی. وجود و اجرای مؤثر سیاست‌هایی برای جلوگیری از تبعیض، یک انتظار اساسی از رفتار مسئولانه اجتماعی سازمان است. اگر کارکنان سازمان احساس کنند در دریافت‌ها، پاداش‌ها و ارتقاءها، انصاف رعایت می‌شود و تبعیضی بین کارکنان صورت نمی‌گیرد، انگیزه برای تلاش بیشتر و مستحق پاداش شدن، افزایش می‌یابد. برابری پاداش، عامل مهمی در حفظ کارکنان واجد شرایط است. یکی از سنجه‌های مهم در این شاخص، مقایسه تنوع در میان کارکنان

شرایط کاری شایسته و منصفانه و آزادی مشارکت در اتحادیه‌ها و مذاکرات با مجموع ۱۵ شاخص، شناسایی شدند. پس از این که شاخص‌های قابل‌سنجش در شرکت برق منطقه‌ای هرمزگان مشخص شدند، عملکرد شرکت برق منطقه‌ای هرمزگان در قبال کارکنان، در ابعادی که امکان سنجش وجود داشت، اندازه‌گیری شد. عملکرد شرکت برق منطقه‌ای در بُعد آزادی مشارکت در اتحادیه‌ها و مذاکرات دسته‌جمعی به دلیل عدم دسترسی به داده‌ها، سنجیده نشد. در خصوص عملکرد در بُعد استخدام، با توجه به داده‌های موجود نمی‌توان اظهار نظر قطعی کرد ولی می‌توان گفت نسبت به گذشته، وضعیت مسئولیت‌پذیری شرکت در این بُعد رشد داشته است. عملکرد در بُعد روابط مدیریت و کارکنان، ایمنی و بهداشت حرفه‌ای و آموزش و پرورش در سطح متوسط، در بُعد ایجاد شرایط کاری شایسته و منصفانه در سطح نسبتاً خوب و در بُعد فرصت‌های برابر و عدم تبعیض در سطح زیر متوسط بود.

تلاش سازمان‌ها برای ایجاد این شاخص‌ها و پایش مداوم آن‌ها از طریق معیارهای مشخص‌شده، می‌تواند به بهبود جذب، انگیزش و حفظ نیروی انسانی مستعد پایدار کمک کند.

آنچه پژوهش حاضر را از سایرین متمایز می‌سازد تمرکز عمیق آن بر ذی‌نفع کارکنان و تبیین شاخص‌ها و شیوه‌هایی کاربردی و مشخص برای سنجش ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در قبال این گروه از ذی‌نفعان، به‌جای استفاده صرف از یکسری گویه‌های محدود نگرشی در قالب طیف لیکرت که معمولاً به نتایج مبهم و کلی منجر می‌شوند، هست. بدیهی است مطالعه حاضر نیز مانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی همراه است. به‌ویژه در بخش سنجش عملکرد برق منطقه‌ای هرمزگان، محدودیت‌هایی مانند نبود و عدم دسترسی به اطلاعات باعث شد در تمامی ابعاد امکان سنجش دقیق عملکرد وجود نداشته باشد. مطالعه ابعاد و شاخص‌های مسئولیت‌پذیری سازمان‌ها در قبال سایر ذی‌نفعان مانند سهامداران، مشتریان، تأمین‌کنندگان و جامعه و همچنین سنجش عملکرد سازمان‌ها با توجه به ابعاد و شاخص‌های شناسایی‌شده در دوره‌های منظم می‌تواند موضوعات ارزشمندی برای تحقیقات آتی باشند.

مذاکرات دسته‌جمعی، به دلیل عدم تمایل شرکت، موردسنجش قرار نگرفت.

۶ بحث و پیشنهادها

موضوع مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی یکی از موضوعاتی است که در سه دهه اخیر هم در سطح دانشگاهی و هم در سطح کسب‌وکار توجه زیادی را به خود جلب کرده است. سازمان‌های زیادی در سطح ملی و بین‌المللی CSR را به‌عنوان یک الزام برای کسب مزیت رقابتی موردتوجه قرار داده‌اند و تحقیقات زیادی نیز در سطح دانشگاهی برای شناخت چابکی و چگونگی CSR و پیامدهای حاصل از اجرای آن انجام‌گرفته است. اگرچه همچنان توافقی عمومی درباره این‌که مفهوم CSR چیست و گستره ابعاد و شاخص‌های آن کدامند وجود ندارد، اما بررسی‌ها نشان می‌دهد عمده مطالعات انجام‌شده در زمینه CSR بر سطح سازمانی و نهادی تجزیه‌وتحلیل، با تمرکز اصلی روی تعامل سازمان‌ها با محیط خارجی آن‌ها، به‌ویژه جامعه و مشتریان، متمرکز شده‌اند و کمتر به سطح تحلیل فردی و مسائل و اثرات CSR بر ذی‌نفعان داخلی سازمان، از جمله کارکنان، پرداخته‌شده است (Jang & Ardichvili, 2020). کارکنان، یکی از اصلی‌ترین ذی‌نفعان درگیر در برنامه‌ریزی و اجرای اقدامات CSR شرکت‌ها هستند. در حقیقت دستیابی موفق سازمان به اهداف تعیین‌شده در کلیه جنبه‌ها از جمله اهداف برنامه‌های CSR منوط به تمایل به همکاری کارکنان در این برنامه‌ها است؛ بنابراین لازم است در کنار و یا حتی قبل از مورد توجه قرار دادن ذی‌نفعان خارجی، به تبیین و پایداری به مسئولیت‌های سازمان در قبال این گروه پرداخته شود. پژوهش حاضر با مطالعه گسترده ادبیات پژوهش و همچنین دریافت نظرات خبرگان صنعت، تلاش نمود ابعاد و شاخص‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی شرکت برق در قبال کارکنان و معیارهایی برای سنجش آن‌ها را شناسایی نموده و سپس در ابعاد و شاخص‌های مشخص‌شده، عملکرد شرکت برق منطقه‌ای هرمزگان را اندازه‌گیری کند. ۷ بُعد شامل استخدام، روابط مدیریت و کارکنان، ایمنی و بهداشت حرفه‌ای، آموزش و پرورش، فرصت‌های برابر و عدم تبعیض، ایجاد

فهرست منابع

- Aghaei, M. A., & Kazempour, M. (2016). The effect of corporate social responsibility and product diversification on performance evaluation. *Journal of Value & Behavioral Accounting*, 1(1), 99-121. (In Persian)
- Bhattacharya, C. B., Sen, S., & Korschun, D. (2008). Using corporate social responsibility to win the war for talent, *MIT Sloan management review*, 49(2), 36-44.
- Blasi, S., Caporin, M., & Fontini, F. (2018). A multidimensional analysis of the relationship between corporate social responsibility and firms' economic performance, *Ecological economics*, 147, 218-229.
- Činčalová, S. (2020). Inequalities in Social Responsibility across Europe Focused on Work-Life Balance. *Calitatea*, 21(174), 142-146.

- Faramarz Gharamaleki, A. (2019). *Professional ethics*. Entesharate majnon, Qom. (In Persian)
- Filizöz, B., & Fişne, M. (2011). Corporate social responsibility: A study of striking corporate social responsibility practices in sport management. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 1405-1417.
- Gallardo-Vázquez, D., & Sanchez-Hernandez, M. I. (2014). Measuring Corporate Social Responsibility for competitive success at a regional level. *Journal of Cleaner Production*, 72, 14-22.
- Gallego, I. (2006). The use of economic, social and environmental indicators as a measure of sustainable development in Spain. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 13(2), 78-97.
- Global Reporting Initiative (2014), GRI G4 Guidelines and ISO 26000:2010. How to use the GRI G4 Guidelines and ISO 26000 in conjunction, available at, http://www.iso.org/iso/iso-gri-26000_2014-01-28.pdf. Retrieved on 16/12/2016.
- Jang, S., & Ardichvili, A. (2020). Examining the link between corporate social responsibility and human resources: Implications for HRD research and practice. *Human Resource Development Review*, 19(2), 183-211.
- Kerckhoffs, T., & Wilde-Ramsing, J. (2010). European Works Councils and Corporate Social Responsibility in the European Energy Sector. *Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen/Centre for Research on Multinational Corporations mit der Unterstützung von Social Development Agency und European Federation of Public Service Unions, Abvakabo FNV, UNISON*.
- Lee, Y. (2021). Bridging employee advocacy in anonymous social media and internal corporate social responsibility (CSR). *Management Decision*, 59(10), 2473-2495.
- Maignan, I., Ferrell, O. C., & Ferrell, L. (2005). A stakeholder model for implementing social responsibility in marketing. *European journal of marketing*. 39 (9/10), 956-977.
- Milne, M. J., & Gray, R. (2013). W (h)ither ecology? The triple bottom line, the global reporting initiative, and corporate sustainability reporting. *Journal of business ethics*, 118(1), 13-29.
- Mojoodi, A., Darzian Azizi, A., & Ghasemi, P. (2014). An Analysis the Impact of Corporate Social Responsibility on Customer Loyalty (Pasargad Bank in Ahwaz). *Journal of Marketing Management*, 9(22), 99-116. (In Persian)
- Mojtahedzadeh, V., & Tabaghian, F. (2011). Corporate social responsibility in poverty reduction: indicators of social performance and the role of motivation in their use. *Journal of Securities Exchange*, 4(14), 221-236. (In Persian)
- Oginni, O. S., & Omojowo, A. D. (2016). Sustainable development and corporate social responsibility in Sub-Saharan Africa: Evidence from industries in Cameroon. *Economies*, 4(2), 10.
- Panayiotou, N. A., Aravossis, K. G., & Moschou, P. (2009). A new methodology approach for measuring corporate social responsibility performance. *Water, Air, & Soil Pollution: Focus*, 9(1-2), 129-138.
- Ruiz-Frutos, C., Pinos-Mora, P., Ortega-Moreno, M., & Gómez-Salgado, J. (2019). Do companies that claim to be socially responsible adequately manage occupational safety and health? *Safety Science*, 114, 114-121.
- Shen, J., & Zhang, H. (2019). Socially responsible human resource management and employee support for external CSR: roles of organizational CSR climate and perceived CSR directed toward employees. *Journal of Business Ethics*, 156(3), 875-888.
- Stjepcevic, J., & Siksnyte, I. (2017). Corporate social responsibility in energy

- sector. *Transformations in Business & Economics*, 16(1), 21-33.
- Tsai, C. F., & Yen, Y. F. (2020). Moderating effect of employee perception of responsible downsizing on job satisfaction and innovation commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(15), 1913-1937.
- Windsor, D. (2001). The future of corporate social responsibility. *The international journal of organizational analysis*, 9 (10), 225-256.
- Zappalà, G. (2004). Corporate citizenship and human resource management: a new tool or a missed opportunity? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 42(2), 185-201.

