

## مقاله پژوهشی

# فرا تحلیل پیامدهای مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی روی کارکنان

سکینه حاتمی<sup>۱\*</sup>، میرعلی سیدنقوی<sup>۲</sup>، سیدمهدی الوانی<sup>۳</sup>

### مشخصات نویسندگان

۱. گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، (نویسنده مسئول).

S.Hatami@pnu.ac.ir

۲. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

Asnaghavi@atu.ac.ir

۳. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

Alvani@atu.ac.ir

### چکیده

**هدف:** با توجه به نگرانی کسب و کارهای مدرن از این واقعیت که مسئولیت‌های اجتماعی، منافع درخور توجهی برای شرکت ندارد، هدف این پژوهش، فراتحلیل نتایج پژوهش‌های قبلی بود که در حوزه پیامدهای مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی انجام شده بود. طراحی/ روش‌شناسی/ رویکرد: این کار با روش فراتحلیل انجام شد. مطابق این رویکرد و استفاده از چک‌لیست با جستجو در تمامی پایگاه‌های داده در طول ۳۹ سال (۱۹۸۰-۲۰۱۹) در این حوزه ۲۰۴ مطالعه یافت شد که از این تعداد، ۲۹ مطالعه انتخاب و با استفاده از نرم‌افزار CMA2 تحلیل شد.

**یافته‌های پژوهش:** از میان ۲۴ متغیر شناسایی شده؛ ۳ متغیر دارای اندازه اثر زیر ۰/۳ و ضعیف (۱۲ درصد)، ۱۲ متغیر اندازه اثر بین ۰/۳ تا ۰/۵ و متوسط (۵۰ درصد) و ۹ متغیر اندازه اثر بالاتر از ۰/۵ و قوی (۳۸ درصد) بودند. تعهد عاطفی و حفظ کارکنان به ترتیب قوی‌ترین پیامدها شناسایی شدند.

**محدودیت‌ها و پیامدها:** در این مطالعه به پیامدهای مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی روی کارکنان پرداخته شده است. پژوهش‌های آتی بایستی به مطالعه پیامدهای مسئولیت‌ها در حوزه سایر ذینفعان بپردازند.

**پیامدهای عملی:** خروجی این پژوهش که برای اولین بار در حوزه مطالعات مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی با روش فراتحلیل انجام شد، می‌تواند در شناخت پیامدهای مهم و پیش‌بینی اقدامات به مدیران کمک شایانی نماید.

**ابتکار یا ارزش مقاله:** شناسایی پیامدهای مهم مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی بر روی کارکنان با روش فراتحلیل نوآوری اصلی این پژوهش بوده که می‌تواند الگویی برای سایر تحقیقات باشد.

### نوع مقاله: پژوهشی

**کلمات کلیدی:** مسئولیت اجتماعی، مدیریت منابع انسانی، مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی، فراتحلیل.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۶/۰۲ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۹/۰۵ تاریخ چاپ مقاله: ۱۴۰۰/۱۰/۰۱

منتشر شده توسط دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

[jpap.sbu.ac.ir](http://jpap.sbu.ac.ir)



research paper

## Human Resources Management Social Responsibilities Outcomes Meta-Analysis On The Employees

Sakineh hatami<sup>1\*</sup>, Mir Ali Seyed Naghavi<sup>2</sup>, Seyed Mahdi Alvani<sup>3</sup>

### Authors

1. management group, payam noor university, Tehran, Iran.  
(\*Corresponding Author)  
S.Hatami@pnu.ac.ir
2. public management group, faculty of management and accounting, allameh tabataba'i university, Tehran, Iran.  
Asnaghavi@atu.ac.ir
3. public management group, faculty of management and accounting, allameh tabataba'i university, Tehran, Iran.  
Alvani@atu.ac.ir

### Abstract

**Purpose:** According to the concern of modern businesses about the fact that social responsibilities do not have significant benefits for the company, The purpose of the present study was to meta-analyze the outcomes of previous researches that had been done into the area of human resource management (HRM) social responsibilities.

**Design/ Methodology/ Approach:** This article aimed to conduct a meta-analysis method. According to this approach and using checklists by searching all databases during 39 years (1980-2019), 204 studies were found in this field, which 29 studies were chosen and were analyzed using CMA2 software.

**Research Findings:** Of the 24 variables identified, 3 variables had effect sizes below 0.3 and weak (12%), 12 variables had effect sizes between 0.3 and 0.5 and moderate (50%), and 9 variables had effect sizes above 0.5 and strong (38%). Emotional commitment and employee retention were identified as the strongest outcomes, respectively.

**Limitations & Consequences:** This study addresses the outcomes of human resource management social responsibilities on employees. Future researches should examine HRM social responsibilities for other stakeholders.

**Practical Consequences:** respectively. The output of this study that has been done for the first time in the studies field of HRM social responsibilities by meta-analysis, can help managers to identify important outcomes and predict actions.

**Innovation or value of the Article:** Identifying the important outcomes of HRM social responsibilities on employees by meta-analysis method is the main innovation of this research, which could be considered as a pattern for other researches.

**Paper Type:** Research paper

**Keywords:** Social responsibilities, Human resources management, Human resources management social responsibilities, Meta-Analysis.

Received Date:2021-08-24

Acceptance Date: 2021-11-26

Publication Date:2021-12-22

Publisher: Iran – Tehran – Shahid Beheshti University – Faculty of Management & Accounting

[jpap.sbu.ac.ir](http://jpap.sbu.ac.ir)



در طی دو دهه اخیر، علائق کل جامعه و نیز سازمان‌های تجاری به مشارکت در مسئولیت‌های اجتماعی افزایش یافته است (Shen & Zhu, 2011). در آغاز، مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکت، مربوط به نگرانی‌های اجتماعی یا محیطی بود، در حال حاضر این مفهوم دربرگیرنده تمامی انواع تأثیراتی است که یک شرکت ممکن است در جامعه داشته باشد. مؤلفه اجتماعی مسئولیت اجتماعی شرکت به دو بعد اشاره دارد: یک بیرونی که در آن سازمان‌ها می‌توانند ذینفعان را به‌عنوان شرکای تجاری یا تأمین‌کنندگان تحت‌تأثیر قرار دهند و در هزینه‌های اجتماعی هر چیزی که بر جامعه تأثیر می‌گذارد مشارکت داشته باشند و بعد درونی که در آن شرکت‌ها مسئول کارکنان خود هستند (Hatami, et al., 2019). اگر سازمانی در قبال ذینفعان بیرونی مسئولیت اجتماعی داشته باشد، این منطقی است که کارکنان این سازمان نیز انتظار مسئولیت‌های اجتماعی در قبال خود از سازمان داشته باشند. برخی سازمان‌ها ممکن است برای افزایش شهرت شرکت و جذب مشتریان شدیداً درگیر مسئولیت‌های اجتماعی بیرون‌سازمانی شوند، اما کمتر به مسئولیت‌های اجتماعی در قبال کارکنان عمل نمایند. برای مثال ممکن است برای جبران هزینه طرح‌های بیرونی مسئولیت اجتماعی شرکت، از رفاه، توسعه و شرایط کاری کارکنان بکاهند. تحت این شرایط احتمالاً کارکنان به دلیل ترس از دست‌دادن حقوق و منافع، در فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی با رویکرد بیرونی، همکاری داشته باشند، اما ممکن است رفتارهای کاری مطلوبی از خود نشان ندهند (Shen & Benson, 2016). مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در قبال کارکنان خود، شرایط کاری و حرفه‌ای که آن‌ها ارائه می‌دهند، تحت فشار رسانه‌های جمعی، سازمان‌های غیردولتی و مصرف‌کنندگان پدیدار شد. این فشار مکانیسمی برای تشویق سازمان‌ها به بهبود رابطه با کارکنان خود بود (Obrad & Gherhes, 2018). از دیدگاه راهبردی کارکنان ستون هر ابرشرکتی هستند که در قبال جامعه مسئولیت‌پذیر است، چرا که آن‌ها مسئول اجرای فعالیت کسب‌وکار هستند (Sancho et al., 2018). بدین ترتیب، اگر لازم باشد که مدیران به انتظارات، نیازها یا منافع هر دوی ذینفعان درونی و بیرونی خود اولویت راهبردی بدهند باید بدانند که مسئولیت در قبال گروه‌های بیرونی مستلزم بررسی مسائل اصلی مرتبط با کارکنان است (Sancho et al., 2018). کمک به کارکنان در رسیدن به انتظارات شخصی و اجتماعی و برآوردن نیازهای خود (نیازهایی مانند فرصت‌های شغلی برابر و کمک به تعادل زندگی کاری - خانوادگی) مسئولیت اجتماعی می‌باشد (Hatami, et al., 2019) که در صورت برآورده شدن می‌تواند در انگیزش، توسعه و حفظ کارکنان نقش مهمی داشته باشد. برای مثال نوو نوردیسک<sup>۱</sup> در بررسی یک شرکت دارویی در دانمارک که مسئولیت‌های اجتماعی شرکت یکی از ارزش‌های اصلی آن بود، دریافت بعد از اجرای این ارزش‌ها در برنامه‌های سازمان (اهدافش با اصول توسعه پایدار همسو بود)، ۵ درصد جابه‌جایی کارکنان کاهش یافت (Strandberg, 2009). به عبارتی، در جایی که مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی کمتر است جابه‌جایی‌ها بیشتر است (Waring & Lewer, 2004). شواهدی مستند وجود دارد که مسئولیت‌های اجتماعی بر روی پیامدهای کاری کارکنان از جمله تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد سازمانی (Newman et al., 2016) و روحیه آنان مؤثر است (Obrad & Gherhes, 2018) که می‌تواند مزیت‌های مالی نیز به دنبال داشته باشد (Szczepeńska - Woszczyzna, 2015). یافته‌های یک پیمایش گسترده روی ۲۷ اتحادیه اروپایی نشان می‌دهد، بیشترین اثرات منفی نبود مسئولیت‌های اجتماعی؛ فساد و کاهش کارکنان است (Turker, 2018) که در نهایت منجر به از بین رفتن اعتبار شرکت می‌شود (Strandberg, 2009). با توجه به افزایش فشارها برای عمل به مسئولیت‌های اجتماعی (sharma et al., 2009) و نگرانی کسب‌وکارهای مدرن از این واقعیت که مسئولیت‌های اجتماعی هیچ منافع درخور توجهی برای شرکت ندارد (Bučiūnienė & Kazlauskaitė, 2012)، در طی دهه گذشته پژوهش‌های علمی در حوزه‌های مطالعاتی مرتبط با پیامدهای مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی افزایش یافته است (De Stefano et al., 2018). اما مطالعاتی که نتایج پژوهش‌های انجام‌یافته در حوزه پیامدهای مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی را به گونه‌ای نظام‌مند و به شیوه‌ای علمی فراروی محققان قرار دهد، بسیار اندک انجام شده است. به دلیل اهمیت یافتن این موضوع در طی

<sup>1</sup>. Novo Nordisk

سال‌های اخیر در این پژوهش تلاش شد، با رویکرد فراتحلیل پیامدهای مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی بررسی و جمع‌بندی شود. به دلیل اینکه نتایج مطالعات فراتحلیل برگرفته از طیف گسترده‌ای از مطالعات ارزشمند پیشین است، این پژوهش با استفاده از اصول و قواعد روش فراتحلیل در خصوص پژوهش‌های قبلی در زمینه مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی انجام شد. لذا، سؤال پژوهش بدین شکل مطرح می‌شود: «پیامدهای مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی در پژوهش‌های انجام‌شده در داخل و خارج از کشور کدام‌اند؟»

## مبانی نظری

مدیریت منابع انسانی مسئولیت‌پذیر اجتماعی نه تنها یک بخش منسجم از طرح‌های مسئولیت اجتماعی شرکت و یک ابزار مهم برای پیاده‌سازی موفق مسئولیت‌های اجتماعی از طریق کارکنان است (Shen & Benson, 2014)، بلکه به به‌کارگیری شیوه‌ها، برنامه‌ها و راهبردهای مسئولانه در قبال کارکنان خود نیز اشاره دارد (Cheruiyot & Maru, 2012). شکل این اقدامات مسئولانه اجتماعی مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی می‌تواند نسبت به سازمان دیگر متفاوت باشد (Lapiņa et al., 2014). بر طبق بیوسینین و کازلاسکایت (2012) به نقل از کمیسیون اروپا<sup>۱</sup> (2001) برخی از این اقدامات شامل بهبود قابلیت‌های استخدام و کاهش شکاف مهارتی، ارائه فرصت‌های یادگیری، ارتقای برنامه‌های ویژه توانمند کردن بیکاران جهت پرکردن شکاف مهارتی، اولویت‌دادن به یادگیری مادام‌العمر با استفاده از برنامه‌های فوق‌العاده و سازگاری از طریق مدیریت منعطف زمان کاری و گردش شغلی، افزایش فرصت‌های برابر، تسهیل سازگاری زندگی کاری و خانوادگی به‌ویژه با تنظیم یک معیار جدید برای بهبود خدمات مراقبت از کودکان است (Bučiūnienė & Kazlauskaitė, 2012). اگر مدیریت منابع انسانی مسئول به‌درستی طراحی شده باشد، سبب بهبود کارایی تولید و کاهش هزینه محصول می‌شود و به‌طور مثبت به عملکرد مالی شرکت کمک می‌کند (O'Donohue & Torugsa, 2014). اورلیتزکی و همکاران (2003) نیز این پیامد را تأیید نمودند که مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی، مزایای مالی به دنبال دارد (Orlitzky et al., 2003). این مسئولیت‌ها از طریق هم‌راست‌انمودن اهداف شرکت با انگیزه‌های کارکنان می‌توانند به کاهش هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری منتهی شوند (Rezaee kelidbori, et al., 2003). بدیهی است که برای شرکت، هزینه مدیریت منابع انسانی با داشتن مسئولیت اجتماعی نسبت به افزایش رفاه کارکنان، افزایش حمایت از نیروی کار و توسعه شرایط کار و زندگی افزایش می‌یابد. از طرف دیگر، این استراتژی‌ها برای بالابردن سرمایه منابع انسانی سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرند. هم‌زمان، نرخ ترک خدمت و ایجاد سانحه با افزایش حس هویت‌یابی کارکنان شرکت، انرژی کاری و فعال بودن، کاهش می‌یابد. در نتیجه، نرخ تولید برای کسب مزیت بازاریابی بیشتر و بازده اقتصادی برای هدف ارتقای رقابتی افزایش خواهد یافت (Yu, 2013).

در مطالعاتی به پیامدهای مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی در قالب دو رویکرد سخت و نرم اشاره شده است. این مطالعات در یک دیدگاه، رابطه مسئولیت اجتماعی و مدیریت منابع انسانی را ابزاری دانسته‌اند که دخالت کارکنان در مسئولیت اجتماعی شرکت برای دستیابی به نتایج اقتصادی بزرگ‌تر، برای سازمان سودمند است. این چشم‌انداز، اصول نظری اقتصادی مؤسسه را مورد توجه قرار می‌دهد که تحلیل خود را بر رویکرد «سخت» مدیریت منابع انسانی متمرکز می‌کند تا عملکرد مالی یک مؤسسه را بهبود بخشد (Voegtlin & Greenwood, 2016; Lapiņa et al., 2014). بر طبق دیدگاه ابزاری، شهرت و عملکرد مسئولیت اجتماعی یک شرکت می‌تواند برای جذب، حفظ و انگیزه‌دادن به کارکنان مورد استفاده قرار گیرد. یعنی فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکت را می‌توان وسیله‌ای برای بهبود شیوه‌های کارمندیابی به‌منظور جذب داوطلب، انگیزه‌دادن به کارکنان و افزایش تعهد شرکت نسبت به اهداف سازمانی خودش دانست (Obrad & Gherhes, 2018). رویکرد «نرم» از مدیریت منابع انسانی دیدگاه نظری پرنفوذی است که بر رویکرد برد - برد به مسئولیت اجتماعی نسبت به کارکنان تأکید می‌کند. اصل اساسی این رویکرد این است که تعامل با نیازهای حرفه‌ای و شخصی کارکنان سبب تعهد بیشتر به کار و در نتیجه عملکرد کاری بهتر می‌شود.

<sup>1</sup> Commission des Communautés Européennes (2001)

بنابراین، توجه به شادکامی کارکنان هم نتایج مثبت مالی و هم غیرمالی دارد. در این رویکرد کارکنان به عنوان دارایی‌های منحصر به فرد تلقی می‌شوند که جذب و نگهداری آن‌ها برای شرکت، یک مزیت رقابتی دانسته می‌شود (Apostol & Năsi, 2014). از این رو، شرکت‌هایی که به مسئولیت‌های اجتماعی توجه دارند، برای کارکنان جذاب‌تر بوده و بر این اساس از ذخیره بیشتری از کارجویان با استعداد بهره‌مند می‌شوند. همچنین، احتمال داشتن نیروی کار متعهدتر در این شرکت‌ها بیشتر است؛ چرا که کارکنان به کارکردن در شرکت‌هایی که به خاطر مسئولیت‌پذیریشان در برابر جامعه و محیط‌زیست وجهه خوبی دارند افتخار می‌کنند (Cooke & He, 2010). افراد احتمالاً زمانی که معتقدند برای یک شرکت خوب (برای اهداف اجتماعی مهم ارزش قائل است) کار می‌کنند، از درون انگیزه بیشتری پیدا می‌کنند و به دلیل بالا رفتن انگیزه درونی ممکن است نسبت به سازمان‌هایی که چندان درگیر مسئولیت اجتماعی نیستند، کار اضافی به شکل رفتارهای شهروندی سازمانی که منجر به ارتقای عملکرد سازمانی شود یا به شکل اضافه کاری بدون حقوق از خود بروز دهند (Turner et al., 2018). به همین نحو، برخی مطالعات رابطه مثبت فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی با رضایت شغلی را نشان دادند. به علاوه، برنامه‌های مسئولیت اجتماعی که شرکت‌ها معرفی کرده‌اند می‌تواند به توسعه مهارت‌های رهبری و سطح بالایی از انگیزه برای شرکت در برنامه‌های مسئولیت اجتماعی در بین کارکنان شود (Cooke & He, 2010).

مطالب یادشده بدین معنی است که روابط تأثیرپذیری می‌تواند بین مدیریت منابع انسانی و مسئولیت اجتماعی شرکت وجود داشته باشد (Dupont et al., 2013) و این روابط در شکل‌دهی قضاوت کارکنان در مورد مسئولیت‌های اجتماعی و سازمان مؤثر است. ادراکات مثبت از سازمان می‌تواند نیازهای روانی آن‌ها را برآورده کرده و رفتارهای مثبت را افزایش دهد (Ali Basah, 2012). علاوه بر آن، منجر به افزایش هویت‌یابی سازمانی<sup>۱</sup>، مشارکت کارکنان، حفظ<sup>۲</sup> رفتار شهروندی سازمانی، تعهد کارکنان، عملکرد درون‌نقشی، مشارکت خلاقانه کارکنان و بهبود روابط کارکنان شود (Aguinis & Glavas, 2012). با توجه به مفهوم زیربنایی کسب‌وکار پایدار، رویکرد مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی را باید اصلی کلیدی در پایداری در نظر گرفت. در واقع، تصور کارکنان از منصفانه بودن محیط کار بر رفاه کارکنان (نظیر رضایت شغلی، استرس و سلامت عواطف) و نیز پیامدهای سازمانی مربوطه نظیر تعهد کارمند، نرخ جابه‌جایی نیروی کار، غیبت کارکنان، عملکرد شغلی و حقوق بشر تأثیر می‌گذارد (Cheruiyot & Maru, 2012). از نظر نیومن و همکاران (2016) نیز رشد اقدامات مسئولیت اجتماعی شرکت، اثر مثبتی بر روی پیامدهای کاری کارکنان مانند تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی داشته (Newman et al., 2016) و سبب بهبود تصویر عمومی، افزایش اخلاقیات کارکنان و حمایت از جامعه می‌شود (Sharma et al., 2009). از دیگر پیامدهای مسئولیت‌های اجتماعی ایجاد حسن‌نیت<sup>۳</sup> در کارکنان، پرورش حس وفاداری، تقویت بهره‌وری و نگهداری مشتریان و جذب کارکنان مستعد است. به همین نحو، استانداردهای بالای مسئولیت اجتماعی شرکت احتمال بی‌آبرویی، تحریم محصولات از طرف مشتریان و انتقام را کمتر می‌کند (Cheruiyot & Maru, 2012).

### پیشینه تحقیق

در رابطه با پیامدهای مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی مطالعاتی در داخل و خارج از کشور انجام شده است. ربیعی مندجین و غلامی (2016) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی (جامعه نمونه فرمانداری قم)» دریافتند مسئولیت‌های اقتصادی، مقررات و اخلاقیات بر میزان تعهد کارکنان اثرگذار است. خلیلی و قاسم‌پور (2017) در مطالعه‌ای با عنوان «تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی بر نگرش شغلی کارکنان مراکز بهداشت و درمان شهرستان ایلام»، بر روی ۱۸۵ نفر از کارکنان دریافتند بین دو بعد مسئولیت داوطلبانه و قانونی با نگرش شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد، اما بین دو بعد مسئولیت اخلاقی و اقتصادی با نگرش شغلی ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد. شاکری و همکاران (2017) مطالعه‌ای با عنوان «بررسی رابطه بین مسئولیت اجتماعی سازمان و وفاداری کارکنان: نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه اصفهان)»، بر روی ۱۸۰ نفر از کارکنان دانشگاه به این

<sup>1</sup>. Organizational identification

<sup>2</sup>. retention

<sup>3</sup>. Goodwill

نتیجه رسیدند که رابطه بین مسئولیت اجتماعی و وفاداری کارکنان با توجه به تأثیر میانجی پنج بعد از رفتار شهروندی سازمانی شامل وجدان کاری، نوع دوستی، مشارکت سازمانی، جوانمردی و ادب مثبت و معنی دار است. نای و همکاران<sup>۱</sup> (2018) در مطالعه‌ای با عنوان «اثر کارکردهای مدیریت منابع انسانی مسئول روی قصد جابه‌جایی کارکنان زن»، در بین ۲۱۲ کارمند زن از ۸ صنعت متفاوت در فنلاند به این نتیجه رسیدند که کارکردهای مسئولیت‌های اجتماعی - مدیریت منابع انسانی سبب افزایش فرصت‌های برابر شغلی و کاهش جابه‌جایی در زنان می‌شوند. همچنین، با افزایش تعادل زندگی - کار قصد جابه‌جایی کارکنان زن کاهش می‌یابد. اودونوه و تروگسا<sup>۲</sup> (2014) در مطالعه‌ای با عنوان «نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی مسئول و قابلیت فرهنگی در مؤسسات کوچک» دریافتند همکاری کارکردهای مدیریت منابع انسانی مسئول می‌تواند در پیاده‌سازی مسئولیت‌های اجتماعی اثرگذار و افزایش عملکرد مالی نقش تعدیل‌کننده‌ای داشته باشد. استوری و همکاران<sup>۳</sup> (2016) در مطالعه‌ای با عنوان «مسئولیت اجتماعی شرکت و جذب‌های سازمانی: اشاراتی در حوزه مدیریت استعداد»، دریافتند رعایت مسئولیت‌های اجتماعی بر جذابیت‌های سازمانی و در نهایت افزایش قدرت سازمان برای جذب و استخدام نیروهای انسانی مستعد و نخبه اثرگذار است.

### روش‌شناسی

این پژوهش با روش فراتحلیل انجام شد. از نظر هدف بنیادی بوده و در حوزه پژوهش‌های کمی قرار می‌گیرد. از روش کتابخانه‌ای برای گردآوری داده‌ها استفاده شد و تمرکز بر پژوهش‌های انجام‌شده به صورت کمی درباره پیامدهای مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی بود. از این رو، جامعه مورد بررسی پژوهش‌های قبلی در بازه زمانی ۱۹۸۰-۲۰۱۹ بود که در ایران و خارج در مجلات علمی - پژوهشی معتبر یا پایگاه‌های اطلاعاتی چاپ شده بودند؛ شامل پایگاه‌های جهاد دانشگاهی<sup>۴</sup>، مجلات تخصصی نور<sup>۵</sup>، نظام بانک اطلاعات نشریات کشور<sup>۶</sup>، مرکز اسناد و مدارک علمی ایران<sup>۷</sup> (در ایران) و پایگاه‌های ساینس دایرکت، امرالد، جی استور، پروکوئست، ابسکو، اسپرینگر، اسکوپوس، سیج<sup>۸</sup> (در خارج از کشور) که پایگاه‌های علمی معتبر و شناخته‌شده درباره پژوهش‌های ایرانی و خارجی هستند. در پژوهش حاضر، نمونه شامل کل جامعه آماری بود و گردآوری اطلاعات از کل جامعه انجام شد. در این زمینه ویژگی‌هایی نظیر روش آماری، جامعه آماری، روش نمونه‌گیری، حجم نمونه، فرضیه‌ها، چارچوب نظری، نتایج داده‌ها و سطح معنی‌داری پژوهش‌ها ارزیابی شد. در مجموع، تعداد ۲۰۴ پژوهش اولیه درباره موضوع پژوهش شناسایی شد که با بررسی ویژگی‌ها و تناسب آن‌ها با موضوع پژوهش در نهایت تعداد ۲۹ مطالعه مناسب برای فراتحلیل موضوع پژوهش انتخاب شدند. مشخصات پژوهش‌های مورد مطالعه در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. اطلاعات کیفی پژوهش‌های مورد مطالعه

محقق	سال	عنوان	منبع	ابزار سنجش	تعداد نمونه
Mueller et al	2012	The Effects of Corporate Social Responsibility on Employees' Affective Commitment: A Cross-Cultural Investigation	Journal of Applied Psychology	پرسش‌نامه	۲۰۹۱
Asrar-ul-haq et al.	2017	The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction, and organizational commitment: Case of Pakistani higher education	Journal of Cleaner Production	پرسش‌نامه	۲۴۵
Wang et al.	2017	Corporate Social Responsibility and Employee Outcomes: A Moderated Mediation Model of Organizational Identification and Moral Identity	Frontiers in Psychology	پرسش‌نامه	۳۴۰
Kundu &	2015	Socially responsible HR practices and employees' intention to quit: the mediating	Human Resource	پرسش‌نامه	۵۶۳

1. Nie et al.

2. O'Donohue & Torugsa

3. Story et al.

4. SID

5. Noormags

6. Magiran

7. Irandoc

8. Scioncedirect, Emerald, Jstor, Proquest, Ebsco, Springer, Scopus, Sage

		Development International	role of job satisfaction		Gahlaw at
۲۲۳	پرسش نامه	Personnel Review	Examining the effects of corporate social responsibility and ethical leadership on turnover intention	2017	Lin & Liu
۴۵۰	پرسش نامه	International Journal of Law and Management	Corporate human rights social responsibility and employee job outcomes in Kenya	2014	Cheruiyot & Maru
۵۶۵	پرسش نامه	Journal of Indian Business Research	Exploring the connection between socially responsible HRM and citizenship behavior of employees in Indian context	2018	Gahlawat & Kundu
۲۲۹	پرسش نامه	Business Ethics: A European Review	When corporate social responsibility (CSR) increases performance: exploring the role of intrinsic and extrinsic CSR attribution	2014	Story & Neves
۲۸۰	پرسش نامه	The International Journal of Human Resource Management	The impact of perceived corporate social responsibility on organizational commitment and the moderating role of collectivism and masculinity: evidence from China	2014	Hofman & Newmann
۳۳۶	پرسش نامه	International Journal of Human and Social Sciences	The Relationship between Internal Corporate Social Responsibility and Organizational Commitment within the Banking Sector in Jordan	2010	Albdour et al.
۳۷۱	پرسش نامه	African Journal of Business Management	Corporate social responsibility influences, employee commitment and organizational performance	2010	Ali et al.
۳۲۲	مصاحبه، پرسش نامه	World Journal of Social Sciences	Impact of CSR and Internal Marketing on Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Case Study from Export-oriented SMEs in Bangladesh	2012	Shabnam & Sarker
۵۱۲	پرسش نامه	Business & Society	The Relationship Between Norwegian and Swedish Employees' Perception of Corporate Social Responsibility and Affective Commitment	2015	Ditlev-Simonsen
۴۸۱	پرسش نامه	Personnel Review	Understanding the link between socially responsible human resource management and competitive performance in SMEs	2018	Sancho et al.
۲۱۵	پرسش نامه	Journal of Global Responsibility	Corporate social responsibility and organizational citizenship behavior: The mediating role of job satisfaction	2019	Kunda et al.
۲۹۶	پرسش نامه	International Journal of Contemporary Hospitality Management	The impacts of corporate social responsibility on organization citizenship behavior and task performance in hospitality: A sequential mediation model	2019	He et al.
۲۴۵	مطالعه سناریو محور - پرسش نامه	Personnel Psychology	Applicants' And Employees' Reactions To Corporate Social Responsibility: The Moderating Effects Of First-Party Justice Perceptions And Moral Identity	2013	Rupp et al.
۷۷۶	پرسش نامه	Journal of Business Ethics	Socially Responsible Human Resource Management and Employee Support for External CSR: Roles of Organizational CSR Climate and Perceived CSR Directed Toward Employees	2017	Shen & Zhang
۷۸۴	پرسش نامه	The International Journal of Human Resource Management	Effects of socially responsible human resource management on employee organizational commitment	2011	Shen & Zhu
۳۸۸	پرسش نامه	Group & Organization Management	Employees' Perceptions of Green HRM and Non-Green Employee Work Outcomes: The Social Identity and Stakeholder Perspectives	2016	Shen et al.
۷۸۵	پرسش نامه	Journal of Management	When CSR is a social norm: How socially responsible human resource management affects employee work behavior	2016	Shen & Benson
۲۹۶	پرسش نامه	Corporate Social Responsibility and	Corporate Social Responsibility Excites 'Exponential' Positive Employee Engagement: The Matthew Effect in CSR and Sustainable Policy	2018	Zhou et al.



		Environmental Management			
۴۴۲	پرسش نامه	International Journal of Hospitality Management	An examination of the links between corporate social responsibility (CSR) and its internal consequences	2017	Kim et al. (2017)
۱۸۴	پرسش نامه	The International Journal of Human Resource Management	The impact of socially responsible human resource management on employees' organizational citizenship behaviour: the mediating role of organizational identification	2016	Newman et al
۲۰۳	پرسش نامه	فصلنامه مطالعات اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی	تأثیر سرمایه اجتماعی و مسئولیت پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه)	۲۰۱۵	اردلان و همکاران
۱۷۰	پرسش نامه	مجله اخلاق زیستی	تأثیر ارزش های اخلاقی و مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان بر تعالی منابع انسانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه ایلام)	۲۰۱۸	تابان و همکاران
۲۴۸	پرسش نامه	فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت	تأثیر ادراک کارکنان از مسئولیت اجتماعی بر عملکرد شغلی: مطالعه ای در شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی	۲۰۱۸	راعی دهقی
۸۰	پرسش نامه	فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی	بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی (جامعه نمونه فرمانداری قم)	۲۰۱۶	ربیعی مندجین و غلامی
۱۸۵	پرسش نامه	مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ایلام	بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمانی بر نگرش شغلی کارکنان مراکز بهداشت و درمان شهرستان ایلام	۲۰۱۷	خلیلی و قاسم پور

## روایی و پایایی

در این پژوهش برای طرح کدگذاری داده‌ها و امانت‌داری و دقت بیشتر از چک‌لیست استفاده شد. اطلاعاتی که در چک‌لیست گردآوری داده‌ها آمده بود شامل نویسندگان، سال، عنوان پژوهش، متغیرهای اصلی، روش پژوهش، جامعه و نمونه آماری، تعداد نمونه، روش نمونه‌گیری، آزمون‌های مورد استفاده، روایی و پایایی و معنی‌داری آزمون‌ها بود. محتوای درج‌شده در چک‌لیست بر اساس نظرخواهی از چند استاد خبره (محاسبه میزان توافق آن‌ها) و از معیارهای به‌کاررفته در پژوهش‌های مشابه به‌دست آمد. بنابراین، از روایی محتوای و پایایی لازم برخوردار است. مهم‌ترین ملاک تفکیک مطالعات شامل محدوده و حوزه مورد بررسی (فقط پژوهش‌های چاپ‌شده در مجلات معتبر یا پایگاه‌های علمی یادشده، در بازه زمانی ۱۹۸۰ تا ۲۰۱۹) (به دلیل اینکه توسعه کارهای پژوهشی مربوط به مسئولیت‌های اجتماعی، از سال ۱۹۸۰ به بعد بود (Boonstoppel, 2011)) این محدوده زمانی در نظر گرفته شد. در ایران و خارج از کشور، جامعه و نمونه آماری، مطالعات مرتبط با متغیر پژوهش، تعداد داده‌های کافی برای محاسبه اندازه اثر، روش پژوهش توصیفی یا همبستگی و فرضیات شفاف و علمی بوده است. برای ارزیابی وضعیت سوگیری انتشار از روش نمودار فانل استفاده شد که یکی از روش‌های معمول برای شناسایی سوگیری انتشار است. از روش‌های چینش و تکمیل دوال و توفیدی<sup>۱</sup> و N ایمن از خطای روزنتال<sup>۲</sup> نیز برای تعیین تعداد پژوهش‌های گمشده استفاده شد.

## تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، پس از استخراج داده‌های لازم، مثل ضریب همبستگی، جهت رابطه بین متغیرها و حجم نمونه به‌منظور محاسبات فراتحلیل، از نرم‌افزار جامع فراتحلیل (CMA)<sup>۳</sup> استفاده شد. داده‌های به‌دست‌آمده از مطالعات پیشین به کمک نرم‌افزار به اندازه اثر تبدیل شدند و اندازه‌های اثر به روش هانتر و اشمیت (1990)<sup>۴</sup> ترکیب شدند. بدین ترتیب، آثار کاذب مواردی

<sup>1</sup>. Duval & Tweedie

<sup>2</sup>. Rosenthal's Fail-safe N test

<sup>3</sup>. Comprehensive Meta-Analysis

<sup>4</sup>. Hunter and Schmidt (1990)



مثل حجم نمونه خیلی بالا یا پایین و میانگین وزنی اندازه آثار لحاظ شدند. برای تعبیر اندازه اثر از معیارهای کوهن<sup>۱</sup> (1988) در جدول ۲ استفاده شد.

## PAP

۱۲ (۴)

page-۲۳

جدول ۲. حدود اندازه اثر

اندازه اثر	نتیجه
$d < 0.3$	کوچک
$0.3 < d < 0.5$	متوسط
$d > 0.5$	بزرگ

منبع: (Cohen, 1988)

بر اساس مطالعات پیشین تعداد ۲۴ متغیر به عنوان پیامدها یا عوامل متأثر از مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی شناسایی شد. فراوانی هر کدام از متغیرها و اندازه اثر آن‌ها در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳. فراوانی و شدت اندازه اثر پیامدهای مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	فراوانی	درصد فراوانی	اندازه اثر
مسئولیت‌های اجتماعی	تعهد عاطفی	۷	۱۰/۹۴	۷۳/۱
مسئولیت‌های اجتماعی	تعهد هنجاری	۲	۳/۱۳	۶۸/۴
مسئولیت‌های اجتماعی	رضایت شغلی	۶	۹/۳۸	۴۳/۴
مسئولیت‌های اجتماعی	قصد جابه‌جایی	۲	۳/۱۳	-۳۱/۵
مسئولیت‌های اجتماعی	هویت‌یابی سازمانی	۴	۶/۲۵	۵۵/۸
مسئولیت‌های اجتماعی	رفتار شهروندی سازمانی	۸	۱۲/۵۰	۴۹/۶
مسئولیت‌های اجتماعی	عملکرد درون‌نقشی	۲	۳/۱۳	۲۶/۱
مسئولیت‌های اجتماعی	عملکرد فرانقشی	۲	۳/۱۳	۴۷/۷
مسئولیت‌های اجتماعی	عملکرد شغلی	۴	۶/۲۵	۴۹/۵
مسئولیت‌های اجتماعی	عملکرد رقابتی	۱	۱/۵۶	۴۱/۲
مسئولیت‌های اجتماعی	قصد ترک خدمت	۳	۴/۶۹	-۲۹/۱
مسئولیت‌های اجتماعی	پرستیژ سازمانی	۱	۱/۵۶	۴۷/۲
مسئولیت‌های اجتماعی	حمایت از مسئولیت اجتماعی بیرونی	۱	۱/۵۶	۴۳/۶
مسئولیت‌های اجتماعی	حمایت سازمانی درک شده	۳	۴/۶۹	۶۸/۹
مسئولیت‌های اجتماعی	افتخار سازمانی	۲	۳/۱۳	۵۷/۶
مسئولیت‌های اجتماعی	رفتار حمایتی	۱	۱/۵۶	۳۵/۴
مسئولیت‌های اجتماعی	تعهد سازمانی	۷	۱۰/۹۴	۶۹/۲
مسئولیت‌های اجتماعی	مشارکت	۱	۱/۵۶	۴۹/۷
مسئولیت‌های اجتماعی	تحلیل رفتگی	۱	۱/۵۶	-۳۴/۳
مسئولیت‌های اجتماعی	حفظ کارکنان	۱	۱/۵۶	۶۹/۳
مسئولیت‌های اجتماعی	انگیزش	۱	۱/۵۶	۳۱
مسئولیت‌های اجتماعی	تعالی منابع انسانی	۱	۱/۵۶	۲۵/۵
مسئولیت‌های اجتماعی	کیفیت زندگی کاری	۲	۳/۱۳	۵۹/۷
مسئولیت‌های اجتماعی	نگرش شغلی	۱	۱/۵۶	۵۳/۶

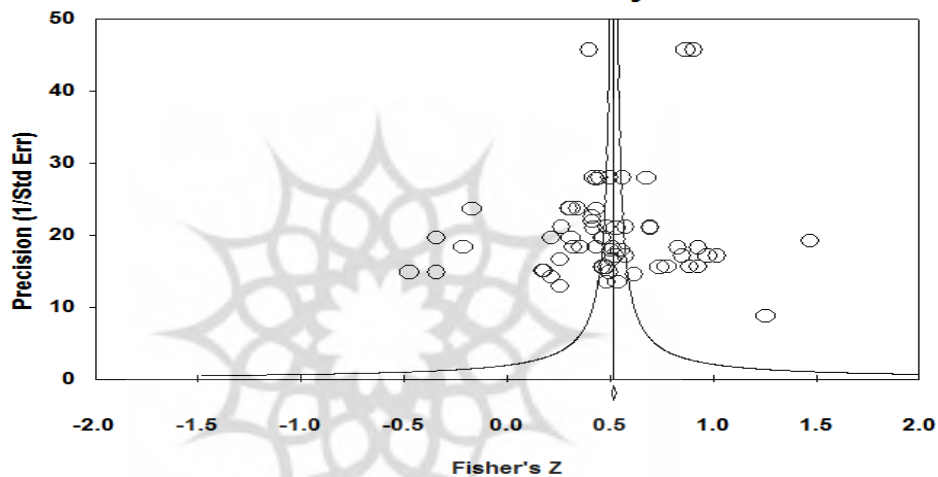
(منبع: یافته‌های پژوهش کنونی)

با توجه به معیارهای کوهن و مطابق اندازه اثر در جدول ۳ می‌توان متغیرها را در سه دسته قرار داد. دسته اول شامل متغیرهایی است که اندازه اثر آن‌ها کوچک و یا به عبارتی تأثیرگذاری آن‌ها ضعیف است (قدرمطلق اندازه اثر بین ۰/۱ تا ۰/۳) و احتمال رد فرضیه این پژوهش‌ها در سایر پژوهش‌ها بالاست. این متغیرها شامل عملکرد درون‌نقشی، قصد ترک خدمت و تعالی منابع انسانی است. دسته دوم شامل متغیرهایی است که اندازه اثر آن‌ها متوسط و به عبارتی میزان اثرگذاری آن‌ها متوسط و از دسته اول بیشتر است (اندازه اثر بین ۰/۳ تا ۰/۵) این متغیرها شامل رضایت شغلی، قصد

<sup>1</sup>: Cohen

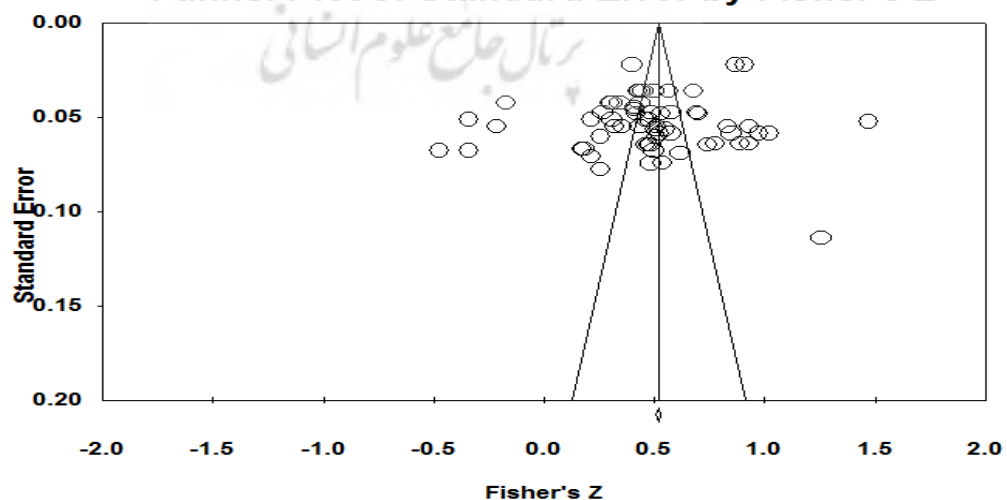
جابه‌جایی، رفتار شهروندی، عملکرد فرانشی، عملکرد شغلی، عملکرد رقابتی، پرستیژ سازمانی، حمایت از مسئولیت اجتماعی بیرونی، رفتار حمایتی، مشارکت، تحلیل رفتگی و انگیزش می‌باشند. دسته سوم شامل متغیرهایی است که اندازه اثر آن‌ها خیلی بالاست (بیشتر از ۰/۵). این متغیرها و فرضیات مربوط به آن‌ها از اطمینان بیشتری نسبت به سایر متغیرها برخوردار و احتمال تأیید مجدد آن‌ها در سایر مطالعات بسیار بالاست. مطابق یافته‌ها شامل تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد سازمانی، هویت‌یابی سازمانی، حمایت سازمانی درک‌شده، افتخار سازمانی، حفظ کارکنان، نگرش شغلی و کیفیت زندگی کاری می‌باشند. در مرحله بعد وضعیت انتشار و سوگیری داده‌های پژوهش بررسی شد. مطالعاتی که به صورت فرا تحلیل انجام می‌شوند ممکن است به دلایل مختلفی مانند انتشار نتایج مثبت و عدم انتشار نتایج منفی، عدم وزن دادن صحیح به نتایج پژوهش‌های مورد بررسی، عدم توجه به تفاوت کیفیت پژوهش‌ها، به‌کارگیری آزمون‌های متعدد و عدم رعایت امتیازدهی صحیح در کدگذاری داده‌ها در نتیجه‌گیری با خطا همراه شوند. در این پژوهش برای شناسایی سوگیری انتشار از نمودار فائل استفاده شد (شکل ۱ و ۲). شکل این نمودار اگر سوگیری انتشار وجود نداشته یا خیلی پایین باشد متقارن است. مطابق منطق نمودارهای فائل، پژوهش‌های دارای خطای استاندارد پایین در بالای نمودار و پژوهش‌های دارای خطای استاندارد بالا در پایین نمودار جمع می‌شوند.

**Funnel Plot of Precision by Fisher's Z**



شکل ۱. نمودار فائل پژوهش‌های بررسی شده (منبع: یافته‌های پژوهش کنونی)

**Funnel Plot of Standard Error by Fisher's Z**



شکل ۲. نمودار خطای استاندارد Fisher's Z پژوهش‌های مورد مطالعه (منبع: یافته‌های پژوهش کنونی)

شکل‌های ۱ و ۲ که متقارن بوده و پژوهش‌ها در بالای نمودار جمع شده‌اند بیانگر عدم سوگیری انتشار در این پژوهش است. در جدول ۴ یافته‌های چینش و تکمیل دوال و توثیدی آورده شده است.

## PAP

۱۲ (۴)

page-۲۵

جدول ۴- چینش و تکمیل دوال و توثیدی

مقدار Q	اثر تصادفی			اثر ثابت			
	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای	
تعداد مطالعات مورد نیاز = *							ارزش مشاهدات
۲۸۲۰/۴۰۸۷۴	۰/۵۶۰۹۰	۰/۴۰۶۳۸	۰/۴۸۳۶۴	۰/۵۲۸۵۱	۰/۵۰۵۶۵	۰/۵۱۷۰۸	ارزش مشاهدات
۲۸۲۰/۴۰۸۷۴	۰/۵۶۰۹۰	۰/۴۰۶۳۸	۰/۴۸۳۶۴	۰/۵۲۸۵۱	۰/۵۰۵۶۵	۰/۵۱۷۰۸	ارزش تعدیل شده

(منبع: یافته‌های پژوهش کنونی)

برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار، روش چینش و تکمیل را دوال و توثیدی مطرح کردند که در طی آن مشاهدات نامنتجب از نمودار فائل حذف و به دنبال آن ارزش‌هایی که به مطالعات گمشده داده شده اضافه می‌شود. مطابق یافته‌ها در جدول ۴ تعداد صفر پژوهش گمشده به معنی آن است که این مطالعه برای تکمیل شدن به مطالعات دیگر نیاز ندارد. بر اساس مدل اثر ثابت برآورد نقطه‌ای ۰/۵۱۷۰۸ و فاصله اطمینان ۹۵ درصد (۰/۵۲۸۵۱-۰/۵۰۵۶۵) با ارزش تعدیل یافته برابر است. بر اساس مدل اثر تصادفی نیز برآورد نقطه‌ای ۰/۴۸۳۶۴ و فاصله اطمینان ۹۵ درصد (۰/۴۰۶۳۸-۰/۵۶۰۹۰) با ارزش تعدیل یافته برابر است. مقدار Q نیز برای هر دو ارزش مشاهده شده و تعدیل یافته برابر ۲۸۲۰/۴۰۸۷۴ به دست آمد. چنان که نمودار فائل در شکل ۱ نیز نشان داد توسط چینش و تکمیل نقطه‌ای که نشان‌دهنده پژوهش منتسب باشد وجود ندارد (نقطه پررنگ در نمودار). در جدول ۵ نتایج آزمون N ایمن از خطای کلاسیک در این پژوهش آورده شده است.

جدول ۵- محاسبات N ایمن از خطا

۷۹/۸۹۳۰۱	مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۰۰	مقدار P برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۵	آلفا
۲	باقی مانده (دنباله)
۱/۹۵۹۹۶	Z برای آلفا
۶۴	تعداد مطالعات مشاهده شده
۱۶۲۷۸	تعداد مطالعات گمشده که مقدار P را به آلفا می‌رساند

(منبع: یافته‌های پژوهش کنونی)

این آزمون تعداد پژوهش‌های گمشده را محاسبه می‌کند که در صورت اضافه شدن به تحلیل‌ها عدم معنی‌داری آماری کلی به دست می‌آید. با توجه به یافته‌ها در جدول ۵ باید تعداد ۱۶۲۷۸ مطالعه دیگر انجام شود تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ دهد و این نتیجه دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج به دست آمده در این پژوهش را نشان می‌دهد.

در جدول ۶ آزمون معنی‌داری اندازه اثر آورده شده است. آزمون (Q) در قالب طرح یک فرضیه فرعی به بررسی همگونی و یا ناهمگونی اندازه اثرهای به دست آمده می‌پردازد. ناهمگونی به معنی تفاوت نتایج بین پژوهش‌هاست.

جدول ۶- مقادیر بررسی همگنی داده‌ها

آماره Z	سطح معنی‌داری	سطح خطا	نتیجه آزمون
۷۹/۸۹۳۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۵	رد فرضیه صفر

(منبع: یافته‌های پژوهش کنونی)

با توجه به نتایج در جدول ۶ به دلیل اینکه سطح معنی‌داری برابر صفر و کمتر از ۰/۰۵ است، لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش یا همان ناهمگون بودن اندازه‌های اثر پذیرفته می‌شود. این ناهمگونی یافته‌ها می‌تواند نشان از وجود متغیری تعدیل‌کننده باشد که نتایج بررسی روی متغیرهای به‌دست‌آمده را تحت تأثیر قرار داده است.

### نتیجه‌گیری

مطابق نتایج پژوهش‌های انجام‌شده، پیامدهای مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی متنوع بوده و آگاهی از آن‌ها به‌منظور ایجاد مسئولیت‌های اجتماعی ضروری است. هدف این پژوهش شناسایی و بررسی پیامدهای مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی در بازه زمانی ۱۹۸۰ تا ۲۰۱۹ بود. نتایج پژوهش‌های انجام‌گرفته نشان داد که پیامدها از جنبه‌های مختلف مورد توجه قرار گرفته‌اند و با توجه به اهمیت موضوع مسئولیت‌های اجتماعی و به‌منظور تلفیق نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در گذشته و دستیابی به یک جمع‌بندی و تجمیع نتایج پراکنده آن‌ها، این مطالعه انجام شد. رویکرد فراتحلیل درباره این موضوع، نوآوری این پژوهش محسوب می‌شود. بررسی پیشینه پژوهش نشان داد که در بررسی پیامدهای مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی بیشترین تکرار مربوط به متغیرهای رفتار شهروندی (۸ مطالعه)، تعهد عاطفی، تعهد سازمانی (۷ مطالعه) و رضایت شغلی (۶ مطالعه) بود. بر اساس نتایج فراتحلیل رضایت شغلی، قصد جابه‌جایی، عملکرد فرانتشی، عملکرد رقابتی، پرستیژ سازمانی، حمایت از مسئولیت اجتماعی بیرونی، حمایت سازمانی درک‌شده، رفتار حمایتی، مشارکت، تحلیل‌رفتگی، انگیزش، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد سازمانی به‌صورت کلی، هویت‌یابی سازمانی، رفتار شهروندی، عملکرد شغلی، افتخار سازمانی، حفظ کارکنان، نگرش شغلی و کیفیت زندگی کاری پیامدهای مهم مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی بودند که شدت اثر متوسط یا بالایی داشتند.

تعهد عاطفی مهم‌ترین پیامد مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی در این مطالعه با اندازه اثر ۷۳/۱ شناسایی شد. بر اساس نظر کیم و همکاران<sup>۱</sup> (2017) کارکنان در مؤسسات با مسئولیت اجتماعی احتمالاً شادتر بوده و از اینکه عضوی از سازمانی مشهورند افتخار می‌کنند، بنابراین خود را با اهداف سازمان شناسایی می‌کنند، یعنی اینکه به لحاظ عاطفی به سازمان متعهد می‌شوند. این یافته با یافته‌های مطالعات راعی دهقی (2018)، کیم و همکاران (2017)، دیتلو - سیمونس (2015)، البدور و همکاران (2010)، هافمن و نیومن (2014)، مولر و همکاران (2012) و هی و همکاران (2019) همسو بود. حفظ کارکنان دومین پیامد مهم مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی با اندازه اثر ۶۹/۳ شناسایی شد. این یافته با یافته مطالعه چریوت و مارو (2014) همخوانی داشت.

در این رابطه، حقوق فردی و اجتماعی کارکنان مانند بیمه، برنامه‌های خانوادگی و اوقات فراغت می‌تواند به‌طور خاص به حفظ کارکنان کمک نماید به دلیل اینکه مسئولیت‌های اجتماعی هم از لحاظ روان‌شناسی و هم اجتماعی - اقتصادی برای کارمند اهمیت دارد (Cheruiyot & Maru, 2014). بنابراین، توصیه می‌شود جهت حفظ کارکنان، سازمان به برنامه‌های حفظ حقوق فردی و اجتماعی اهمیت دهد.

برخی مطالعات به بررسی تعهد هنجاری یا عاطفی و برخی نیز به‌صورت کلی تعهد سازمانی را بررسی نموده‌اند. تعهد سازمانی سومین پیامد مهم مسئولیت‌های اجتماعی شناسایی شد (اندازه اثر ۶۹/۲). سیستم‌های منابع انسانی که به منافع کارکنان توجه می‌کنند به‌طور مثبت بر تعهد سازمانی اثرگذارند. بر اساس تئوری اسناد اجتماعی<sup>۲</sup> پاسخ کارکنان به سازمان وابسته به ادراک آن‌ها از سیاست‌های محیط کاری است که نسبت به آن‌ها اجرا می‌شود (Shen & Zhu, 2011). لذا، در سازمانی که جنبه‌های درونی مسئولیت‌های اجتماعی پیاده‌سازی می‌شود کارکنان نیز به احتمال بیشتر واکنش‌های مثبتی از خود بروز می‌دهند. این یافته مطالعه با یافته پژوهش‌های شن و ژو (2011)، علی و همکاران (2010)، شبنم و سارکر (2012)، راپ و همکاران (2013)، چریوت و مارو (2014)، اردلان و همکاران (2015)، ربیعی مندجین و غلامی (2016) همسو بود.

1. Kim et al.

2. Social Attribution

حمایت سازمانی درک شده، تعهد هنجاری و کیفیت زندگی کاری نیز به ترتیب از دیگر پیامدهای مهم مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی شناسایی شدند.

با توجه به نتایج اندازه اثر پیامدهایی مانند قصد جابه‌جایی، قصد ترک خدمت و تحلیل رفتگی منفی بود. بدین معنی که هرگاه مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی در سازمان به‌درستی تدوین و اجرا شود قصد جابه‌جایی، ترک خدمت و تحلیل رفتگی در بین کارکنان کم می‌شود و سازمان قادر به حفظ نیروهای قوی خود خواهد بود.

همچنین، اندازه اثر متغیرهای عملکرد درون‌نقشی (۲۶/۱)، قصد ترک خدمت (۲۹/۱-) و تعالی منابع انسانی (۲۵/۵) ضعیف برآورد شد که نشان‌دهنده اثر ناچیز مسئولیت‌های اجتماعی بر این سه متغیر است. این اثر ناچیز احتمال دارد با ورود متغیرهای تعدیل‌گر یا میانجی تغییر نماید که نیاز به مطالعات بیشتر در این زمینه است.

با توجه به نتایج مطالعات می‌توان به اهمیت مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی با نگاه درون‌سازمانی در مقایسه با سایر دینفعان پی برد. در این مطالعه مهم‌ترین پیامد، تعهد عاطفی شناخته شد و از آنجاکه ارزش‌های فرهنگی، قدرت روابط بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت و تعهد عاطفی مربوط به کارکنان را در شرکت‌ها بیشتر می‌کند (mueller et al., 2012). لذا، شناسایی ابعاد این مسئولیت‌ها به تناسب فرهنگ هر سازمان، امکانات و بودجه‌ای که در اختیار دارند ضرورت دارد. به‌خصوص که برنامه‌ریزی جامع، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و پیاده‌سازی مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی می‌تواند منجر به پیامدهایی مؤثر شود.

#### محدودیت‌های پژوهش و پیشنهادها برای پژوهش‌های آتی

بر اساس بررسی مطالعات پیشین مشخص شد در زمینه بررسی نقش تعدیل‌گری عوامل سازمانی یا فردی در مطالعات گذشته کمبودهایی وجود دارد و با توجه به ناهمگون بودن اندازه اثر به‌دست‌آمده در این پژوهش، انجام مطالعاتی در این زمینه و بررسی و شناسایی متغیرهای تعدیل‌گر در پژوهش‌های آینده توصیه می‌شود. همچنین، با توجه به گستردگی پیامدهای مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی در این پژوهش فقط پیامدهای درون‌سازمانی بررسی شد که توصیه می‌شود پیامدهای مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی در سطح سازمانی و جامعه، در پژوهش‌های آتی بررسی شوند. همچنین، فراتحلیل پیشایندهای مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی نیز می‌تواند به شناخت بیشتر این حوزه کمک نماید.

#### References

1. Aguinis, H. & Glavas, A. (2012). "What we know and don't know about corporate social responsibility: A review and research agenda". *Journal of management*, 38(4), 932-968.
2. Al-bdour, A. A., Nasruddin, E. & Lin, S. K. (2010). "The relationship between internal corporate social responsibility and organizational commitment within the banking sector in Jordan". *International Journal of Human and Social Sciences*, 5(14), 932-951.
3. Ali Basah, M. (2012). "Corporate social responsibility and natural environmental risk management in the context of the banking sector of Malaysia", Doctoral dissertation, Cardiff University.
4. Ali, I., Rehman, K. U., Ali, S. I., Yousaf, J. & Zia, M. (2010). "Corporate social responsibility influences, employee commitment and organizational performance". *African journal of Business management*, 4(13), 2796-2801.
5. Apostol, O. & Năsi, S. (2014). "Firm-employee relationships from a social responsibility perspective: Developments from communist thinking to market ideology in Romania. A mass media story". *Journal of business ethics*, 119(3), 301-315.
6. Ardalan, M., Ghanbari, S., Beheshti rad, R. & Navidi, P. (2015). The Impact of Social Capital and Social Responsibility on Organizational Commitment (Case Study: Kermanshah Razi University Staff) ", *Journal of Educational Measurement and Evaluation Studies*, 5(10): 109-132 (In Persian).
7. Barrera-Martínez, J., López-Fernández, M. & Romero-Fernandez, P. M. (2018). "Drivers and Barriers in Socially Responsible Human Resource Management". *Sustainability*, 10(5), 1532-1546.
8. Boonstoppel, A. (2011). "The Relationship between Corporate Social Responsibility and Financial Performance: an empirical study of companies included in the Dow Jones

9. Sustainability Index" ,Doctoral dissertation, Master Thesis, Erasmus University. Rotterdam, Erasmus School of Economics, Accounting, Auditing and Control.
10. Bučiūnienė, I. & Kazlauskaitė, R. (2012). "The linkage between HRM, CSR and performance outcomes. *Baltic Journal of Management*", 7(1), 5-24.
11. Cheruiyot, T.K. & Maru, L. C. (2012). "Employee social responsibility practices and outcomes in Kenya's tourist hotels. *African Journal of Economic and Management Studies*", 3(1), 23-41.
12. Cheruiyot, T.K & Maru, L.C. (2014). "Corporate human rights social responsibility and employee job outcomes in Kenya", *International Journal of Law and Management*, 56( 2),152-168
13. Cohen, J.(1998). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*(second edition). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
14. Commission des Communautés Européennes. (2001). *Livre vert: Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*. Union Européenne.
15. Cooke, F. L. & He, Q. (2010). "Corporate social responsibility and HRM in China: a study of textile and apparel enterprises. *Asia Pacific Business Review*", 16(3), 355-376.
16. De Stefano, F., Bagdadli, S. & Camuffo, A. (2018). The HR role in corporate social responsibility and sustainability: A boundary-shifting literature review. *Human Resource Management*, 57(2), 549-566.
17. Ditlev-Simonsen, C. D. (2015). "The relationship between Norwegian and Swedish employees' perception of corporate social responsibility and affective commitment. *Business & Society*", 54(2), 229-253.
18. Dupont, C., Ferauge, P. & Giuliano, R. (2013). "The Impact of Corporate Social Responsibility on Human Resource Management: GDF SUEZ's Case. *International Business Research*", 6 (12), 145-155.
19. Hatami, S., Seyed Naghavi, M.A., Alvani, S.M., Hoseinpour, D. (2019). Human Resource Management Social Responsibilities: A Meta Synthesis Approach. *Journal of Public Administration Perspective*, 10(3), 45-65 (In Persian).
20. He, J., Zhang, H. & Morrison, A. M. (2019). "The impacts of corporate social responsibility on organization citizenship behavior and task performance in hospitality: A sequential mediation model". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(6), 2582-2598.
21. Hofman, P. S. & Newman, A. (2014). "The impact of perceived corporate social responsibility on organizational commitment and the moderating role of collectivism and masculinity: Evidence from China". *The International Journal of Human Resource Management*, 25(5), 631-652.
22. Khalili, K. & Ghasempour, H. (2017). The Effect of Organizational Social Responsibility on Job Attitudes of Ilam Health Centers Employees. *Scientific Journal of Ilam University of Medical Sciences*, 25 (4): 90-98 (In Persian).
23. Kim, H. L., Rhou, Y., Uysal, M. & Kwon, N. (2017). "An examination of the links between corporate social responsibility (CSR) and its internal consequences". *International Journal of Hospitality Management*, 61, 26-34.
24. Lapiņa, I., Maurāne, G. & Starņeca, O. (2014). "Human resource management models: aspects of knowledge management and corporate social responsibility". *Procedia-social and behavioral sciences*, 110, 577-586.
25. Mueller, K., Hattrup, K., Spiess, S. O. & Lin-Hi, N. (2012). "The effects of corporate social responsibility on employees' affective commitment: A cross-cultural investigation". *Journal of Applied Psychology*, 97(6), 1186.
26. Nie, D., Lämsä, A. M. & Pučėtaitė, R. (2018). Effects of responsible human resource management practices on female employees' turnover intentions. *Business Ethics: A European Review*, 27(1), 29-41.
27. Newman, A., Miao, Q., Hofman, P. S. & Zhu, C. J. (2016). "The impact of socially responsible human resource management on employees' organizational citizenship behaviour: the mediating role of organizational identification". *The International Journal of Human Resource Management*, 27(4), 440-455.
28. Obrad, C. & Gherheș, V. (2018). "A Human Resources Perspective on Responsible Corporate Behavior. Case Study: The Multinational Companies in Western Romania". *Sustainability*, 10(3), 726-740.
29. O'Donohue, W. & Torugsa, N. (2014). "The role of responsible HRM practices and a culture-related capability on the CSR-performance association: A small firm perspective". In *Work organization and human resource management* (pp. 1-25). Springer, Cham.

30. Orlitzky, M., Schmidt F.L. & Rynes, S.L. 2003, "Corporate Social and Financial Performance: A Meta-Analysis", *Organization Studies* 24(3), 403-442.
31. Rabeie Mandajin, M.R. & Gholami, M. (2016). Investigating the Impact of Social Responsibility on Organizational Commitment (Sample Society of Qom Governorate) ", *Quarterly Journal of Educational Management Research*, 7(3): 69-98 (In Persian).
32. Raei dahaghi, M. (2018). The Impact of Employees' Perception of Social Responsibility on Job Performance: A Study in the South Zagros Oil and Gas Company ", *Journal of Human Resources Management in the Oil Industry*, 10(37): 183-208 (In Persian).
33. Rezaee kelidbori. H.R., Davari. A., Pornaserani A. & Mohamadi almani A. (2013). Impact of Company Social Responsibility and Environmental Awareness on the Promotion of Green Intellectual Capital. *Public Administration Perspective*. 4(3), 119-138
34. Rupp, D. E., Shao, R., Thornton, M. A. & Skarlicki, D. P. (2013). "Applicants' and employees' reactions to corporate social responsibility: The moderating effects of first-party justice perceptions and moral identity". *Personnel Psychology*, 66(4), 895-933.
35. Sancho, M.P.L., Martínez-Martínez, D., Larran Jorge, M. & Herrera Madueño, J. (2018). Understanding the link between socially responsible human resource management and competitive performance in SMEs. *Personnel Review*, 47(6), 1211-1243.
36. Shabnam, S. & Sarker, A. R. (2012). "Impact of CSR and Internal Marketing on Employee Job Satisfaction and Organisational Commitment: A Case Study from Export-Oriented SMEs in Bangladesh". *World journal of social sciences*, 2(7), 24-36.
37. Shakeri, A., Bahaneshi, A. & Bostani, H.R. (2017). Investigating the Relationship between Organizational Social Responsibility and Employee Loyalty: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior (Study Case: Isfahan University Employees), *Quarterly Journal of Human Resources Studies*, 6(24): 89-108. (In Persian)
38. Sharma, S., Sharma, J. & Devi, A. (2009). "Corporate social responsibility: the key role of human resource management". *Business Intelligence Journal*, 2(1), 205-213.
39. 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.
40. 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.
41. Story, J., Castanheira, F. & Hartig, S. (2016). Corporate social responsibility and organizational attractiveness: implications for talent management. *Social Responsibility Journal*, 12(3), 484-505.
42. Strandberg, C. (2009). "The role of human resource management in corporate social responsibility issue brief and roadmap". Report for Industry Canada. Burnaby, BC: Strandberg Consulting.
43. Szczepańska-Woszczyzna, K. (2015). "Responsible leadership contribution to human resource management-a study of csr-hr interface". *Procedia Economics and Finance*, 34, 403-409.
44. Turker, D. (2018). "Social Responsibility and Human Resource Management Managing ". *Social Responsibility* (pp. 131-144): Springer.
45. Turner. M. R., McIntosh. T. , Reid, S. W. & Buckley. M. R. (2018). "Corporate implementation of socially controversial CSR initiatives: implications for human resource management". *Human Resource Management Review*. 29(1). 125-136.
46. Voegtlin, C. & Greenwood. M. (2016). "Corporate social responsibility and human resource management: A systematic review and conceptual analysis". *Human Resource Management Review*. 26(3). 181-197.
47. Waring. P. & Lewer. J. (2004). "The impact of socially responsible investment on human resource management: A conceptual framework". *Journal of Business Ethics*. 52(1). 99-108.
48. Yu. H. (2013). "Human Resource Management Strategy in Corporate Social Responsibility". In *Proceedings of the International Conference on Information Engineering and Applications (IEA) 2012* (pp. 277-283). Springer. London.