

## شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر گزارشگری مسئولیت اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی با استفاده از مدل تحلیل سلسله مراتبی فازی

مهدی صابری اسفرجانی

دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه شیراز،  
Mehdysaberi@gmail.com

امین ناظمی

استادیار حسابداری، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران (نویسنده مسئول)،  
Aminnazemi@gmail.com

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۹/۰۲ تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۰/۱۵

### چکیده

مسئولیت اجتماعی، تخصیص اختیاری منابع سازمان به منظور بهبود رفاه اجتماعی است که به‌عنوان ابزاری برای تقویت روابط با ذی‌نفعان اصلی استفاده می‌شود. هدف پژوهش حاضر شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر گزارشگری مسئولیت اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی با استفاده از مدل تحلیل سلسله مراتبی فازی است. پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها براساس پژوهش‌های میدانی است. جامعه آماری پژوهش را ۴۵ نفر از مدیران و حساب‌برسان سازمان تامین اجتماعی استان فارس، تهران و اساتید دانشگاه تشکیل می‌دهد که به صورت نمونه‌گیری نظری به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. هم‌چنین به‌منظور تحلیل دیدگاه‌ها و نظرات پاسخ‌دهندگان از روش سلسله مراتبی فازی، نرم‌افزار اکسل و SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد که به ترتیب اولویت، معیارهای اخلاقی، قانونی، منابع انسانی، محیط زیست، مشتریان و اقتصادی از عوامل موثر بر گزارشگری مسئولیت اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی هستند. هم‌چنین بررسی اهمیت نسبی زیرمعیارها نشان داد که ارائه خدمات الکترونیکی با هدف کاهش آلودگی‌های محیط زیست، بیمه کارکنان از جمله درمان و بازنشستگی، تقدیر از کارکنان، سیاست پرداخت اقساطی برای بیمه شدگان و بیمه‌گزاران، افشای هزینه‌های سازمان به تفکیک ماهیت هزینه و گزارش عملکرد کمیته حسابرسی داخلی در اولویت اول قرار دارند.

**واژه‌های کلیدی:** گزارشگری مسئولیت اجتماعی، تامین اجتماعی، سلسله مراتبی فازی.

## ۱- مقدمه

امروزه سازمان‌ها شروع به توجه و برقراری ارتباط در مورد هدف خود و مسئولیت‌های اقتصادی، اجتماعی، حاکمیتی، اخلاقی و زیست محیطی کرده‌اند (وایت و همکاران، ۱، ۲۰۱۷؛ دانش، ۲، ۲۰۲۰). گزارشگری مسئولیت اجتماعی یکی از اصلی‌ترین مباحث مورد علاقه پژوهشگران در طی چند سال گذشته شده است (ماتئو، ۳، ۱۹۹۷). طبق نظرسنجی انجام شده توسط پرایس واتر هاوس کوپرز در سال ۲۰۰۲، بیش از ۷۰ درصد از مدیران بین‌المللی، گزارشگری مسئولیت اجتماعی را یک عامل اساسی برای بقا و رشد سازمان می‌دانند (شریفی و راشیدی، ۵، ۲۰۱۳). در واقع، گزارشگری مسئولیت اجتماعی اطلاعاتی را در مورد اثرات اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی فعالیت سازمان ارائه می‌دهد. مسئولیت اجتماعی شامل فعالیت‌هایی است که یک شرکت تلاش می‌کند برای تاثیر مثبت بر جامعه و یا محیط‌زیست انجام دهد (سو و سوانسون، ۶، ۲۰۱۹). فعالیت‌های اجتماعی و بشردوستانه در راستای رسالت شرکت است و برای جامعه، ثروت و رفاه بیشتری را درمقایسه با کمک‌های دولت فراهم می‌کند. سرمایه‌گذاری‌های اجتماعی و بشردوستانه توسط شرکت‌های فعال در یک صنعت، اثر بااهمیتی بر عملکرد رقابتی آن شرکت‌ها دارد (پورتر و کرامر، ۷، ۲۰۰۲). در دنیای امروز، با توجه به پیچیدگی‌های کسب و کار و فعالیت‌های اقتصادی، شرکت‌ها در کنار کسب سود و خلق ثروت برای صاحبان سرمایه، باید رعایت ارزش‌های اخلاقی جامعه، برآورده ساختن مطالبات اجتماعی و ایجاد تعادل میان قدرت‌های سیاسی و مسئولیت اجتماعی واحد تجاری را پی‌گیری و دنبال نمایند (اشرفی و همکاران، ۱۳۹۸). از طرفی، امروزه تأمین اجتماعی به‌عنوان یکی از نیازهای اساسی و حیاتی هر جامعه تلقی می‌شود، به طوری که حکومت‌های مختلف جهان موفق‌ترین خدمات خود را ایجاد و توسعه نظام تأمین اجتماعی قوی و کارآمد می‌دانند. مسئله تأمین اجتماعی و نحوه ارائه خدمات آن یک مسئله اقتصادی- اجتماعی مورد توافق سیاست‌گذاران و دولتمردان است (امین رشتی و قربانی ولیک چالی، ۱۳۹۲). در سال‌های اخیر، روند گسترده‌ای در تنظیم مقررات در سراسر جهان به وجود آمده است که شرکت‌ها را ملزم می‌کند تا اطلاعات مربوط به فعالیت‌های خود را در رابطه با مسئولیت‌های اجتماعی شرکت‌ها گزارش کنند (آمل زاده، ۸، ۲۰۱۶؛ آمل زاده و سریافیم، ۹، ۲۰۱۸).

مفهوم مسئولیت‌پذیری اجتماعی، در راستای برنامه‌های توسعه اقتصادی دولت و سیاست‌های کلی سند چشم‌انداز ۱۴۰۰ از اهمیت ویژه‌ای برای اقتصاد کشور برخوردار است (اشرفی و همکاران، ۱۳۹۸). سازمان تأمین اجتماعی به عنوان یکی از بزرگترین نهادهایی که خدمات بااهمیتی به بخش قابل توجهی از جمعیت کشور ارائه می‌دهد و از طرفی منابع اصلی آن نیز از محل کسورات و حق بیمه سهم کارفرمای حقوق و مزایای کارگران و کارمندان کشور تامین می‌شود، مسئولیت پاسخگویی به ذینفعان دارد و در همین راستا، گزارشگری منظم و ساختاریافته مسئولیت اجتماعی ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است و می‌تواند برای این سازمان و ذی‌نفعان آن، مفید واقع شود. هدف این پژوهش شناسایی و اولویت‌بندی عوامل موثر بر گزارشگری مسئولیت اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی با استفاده از مدل تحلیل سلسله مراتبی فازی است. از جنبه‌های نوآوری این پژوهش که آن را از دیگر پژوهش‌های انجام شده متمایز می‌سازد این است که با دریافت نظرات خبرگان علمی و دانشگاهی و مدیران سازمان، شاخص‌ها و زیرمعیارهای خاصی در گزارشگری مسئولیت اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی برای اولین بار شناسایی و گزارش شده است و شواهدی درخصوص شناسایی، الگوسازی و رتبه‌بندی معیارها و شاخص‌های موثر در سازمان‌های اجتماعی ارائه می‌کند که می‌تواند برای تصمیم‌گیری‌های کلان مدیریتی و ایفای مسئولیت پاسخگویی به جامعه، مورد استفاده مدیران قرار گیرد. معرفی مهم‌ترین عوامل موثر بر گزارشگری مسئولیت اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند به بسط ادبیات مربوط به ترویج و بهبود الگوی گزارشگری مسئولیت اجتماعی کمک کند. در ادامه، پس از مبانی نظری و پیشینه پژوهش، به ارائه روش پژوهش و یافته‌ها و در نهایت نتیجه‌گیری و پیشنهادهای پرداخته می‌شود.

## ۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

## ۱-۲- مسئولیت اجتماعی

مسئولیت اجتماعی یک تصمیم استراتژیک است که به موجب آن سازمان‌هایی که متعهد به جامعه هستند می‌توانند به حل مسائل زیست‌محیطی و اجتماعی کمک کنند و بر افراد خارج از سازمان تأثیر مثبتی گذارند (نس، ۱، ۱۹۹۲ و رمضان و

1 White et al.

2 Dhanesh

3 Mathews

4 Price Water House Cooper's

5 Sharif and Rashid

6 Su and Swanson

7 Porter and Kramer

8 Amel-Zadeh

9 Amel Zadeh &amp; Serafeim

10 Ness

واحدهای تجاری به صورت روزافزون در حال شکل‌گیری است که موفقیت بلندمدت آن‌ها می‌تواند از طریق مدیریت نمودن عملیات شرکت، همزمان با ایجاد اطمینان از حمایت‌های زیست‌محیطی و پیشرفت مسئولیت‌های اجتماعی شرکت، تحقق یابد (سامی و همکاران، ۲۰۱۰، ۴).

تحولات اجتماعی، اقتصادی و سیاسی موجب شده تا سازمان‌ها به بررسی نقش خود در جامعه و مسئولیت اجتماعی بپردازند. در واقع، مسئولیت سازمان‌ها، فراتر از تعهدات قانونی و اقتصادی خود است و آن‌ها باید به رفاه اجتماعی جامعه و کارکنان توجه کنند. به عبارتی، مسئولیت اجتماعی پاسخی به مشکلات و خواسته‌های جامعه است. بر این اساس هنگامی که موضوع مسئولیت در زندگی اجتماعی از جمله سازمان‌ها تحلیل می‌شود، نباید صرفاً حقوق صاحبان سهام و موسسین یا حتی فقط رعایت چارچوب‌های قانونی که به اجبار باید بدان تن داد، ملاک عمل سازمان‌ها قلمداد شود. بلکه مسئول بودن باید به عنوان امری داوطلبانه و نوعی تعهد و وظیفه از سوی سازمان‌ها به شمار آید. در این صورت است که مشروعیت سازمان از ناحیه ذی‌نفعان برونی (ذی‌نفعان اجتماعی و غیراجتماعی، دولت و مشتریان) به پایداری می‌انجامد و منافع پایدار، ارتقای تعهد و مشارکت فعال ذی‌نفعان از قابلیت پیش‌بینی برخوردار می‌شود (تاکالا و پالاب، ۲۰۰۰). دوره‌های تحولات گزارشگری مسئولیت اجتماعی را می‌توان به سه مرحله تقسیم کرد. مرحله اول، که حدوداً از سال ۱۹۷۰ آغاز شد، تمرکز بر پاسخگویی بر مسائل زیست‌محیطی بود، اما هیچ ارتباطی با فعالیت‌های شرکت نداشت. اولین گزارشات مسئولیت اجتماعی در ابتدای مرحله دوم ظاهر شد. در مرحله دوم، که در سال ۱۹۸۰ آغاز شد، اقداماتی برای ارزیابی فعالیت‌های شرکت‌ها در زمینه مسئولیت اجتماعی انجام شد. مرحله سوم، که از سال ۱۹۹۰ آغاز شد، ارزیابی مسائل اجتماعی، زیست‌محیطی و استانداردهای معتبر مرتبط با گزارشگری مسئولیت اجتماعی را نشان می‌دهد (ژوئیوس و همکاران، ۲۰۱۴، ۶).

## ۲-۲- نظریه‌های مرتبط با مسئولیت اجتماعی

نظریه‌های مرتبط با مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها به دنبال تبیین دلایل تمایل شرکت‌ها برای مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی است و بطور کلی شامل نظریه‌های ابزاری، نظریه‌های سیاسی،

همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱). شرکت‌های دارای مسئولیت اجتماعی از استانداردهای اخلاقی بالایی برخوردار هستند و فرهنگ و حاکمیت اینگونه شرکت‌ها نقش بسزایی در تعیین خط‌مشی عملیاتی آن‌ها ایفا می‌کند (اسماعیل‌پور و همکاران، ۱۳۹۸). تجارت جهانی بیان می‌کند که شرکت‌ها نسبت به گذشته از اهمیت مسئولیت اجتماعی آگاه‌تر شده‌اند. از آنجا که شرکت‌ها در رشد اقتصادی و توسعه اجتماعی نقش اصلی دارند، بسیار مهم و ضروری است که آن‌ها از طریق مسئولیت اجتماعی بیشتر، مسئولیت‌پذیر باشند مانند کمک‌های خیرخواهانه، محصولات بی‌خطر، ارتقای اشتغال، حمایت از حقوق کارکنان، کیفیت محصولات، حفاظت از محیط زیست و حفاظت از منابع (وان و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰). فریدمن (۱۹۷۰) معتقد است که مسئولیت اصلی سازمان‌ها به حداکثر رساندن ثروت سهامداران است و فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی به عهده سازمان‌ها نیست بلکه به عهده جامعه و افراد می‌باشد. هرگونه فعالیتی که به سودآوری شرکت کمک نمی‌کند باید حذف شود. برخلاف فریدمن، کارول (۱۹۷۹) استدلال می‌کند که مسئولیت هر سازمانی صرفاً تأمین انتظارات اقتصادی نیست بلکه شرکت در فعالیت‌های بشردوستانه و اخلاقی است، زیرا مشاغل بخشی از جامعه هستند (رمضان و همکاران، ۲۰۲۱).

توجه به مسئولیت اجتماعی و در نظر گرفتن منافع طیف گسترده‌ای از ذی‌نفعان به وسیله شرکت‌ها موجب خلق ارزش اقتصادی می‌شود (خواجوی و اعتمادی جوریانی، ۱۳۹۴). شرکت‌هایی که عملکرد اجتماعی بالایی داشته‌اند، تمایل بیشتری به افشای عمومی فعالیت‌های اجتماعی خود دارند. سطح بالای شفافیت در اطلاعات، موجب کاهش عدم تفران اطلاعاتی بین شرکت و سرمایه‌گذاران و کاهش ریسک می‌شود (سرافیم و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲). طرفداران فعالیت‌های مربوط به مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها، استدلال می‌کنند که رفتار مسئولیت اجتماعی و افشای آن، روابط شرکت‌ها را با گروه ذی‌نفعان کلیدی (مانند مشتریان، کارکنان، تأمین‌کنندگان و قانون‌گذاران) بهبود می‌بخشد و در نتیجه، فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی، عملکرد مالی شرکت‌ها را همچون عملکردهای غیرمالی آن‌ها بهبود می‌بخشد. مسئولیت‌های اجتماعی شرکت‌ها با کاهش شکاف بین هزینه‌های منابع داخلی و خارجی و به نوبه خود کاهش حساسیت سرمایه‌گذاری به جریان نقدی، باعث کاهش نواقص بازار سرمایه خواهند شد. امروزه این تفکر در میان

<sup>4</sup> Samy et al.

<sup>5</sup> Takala and Pallab

<sup>6</sup> Jušćius et al.

<sup>1</sup> Ramzan et al.

<sup>2</sup> Wan et al.

<sup>3</sup> Serafeim et al.

شرکتی، نظریه نمایندگی بیان می‌کند که در رابطه با مسائل اجتماعی شرکت، مدیران بیش‌تر از سهامداران دغدغه دارند. آن‌ها باهدف دستیابی به شهرت و اعتبار شخصی، از طریق استفاده از منابع شرکت، در طرح‌های زیست‌محیطی سرمایه‌گذاری می‌کنند و به اجرای فعالیت‌های اجتماعی می‌پردازند (بروئر و همکاران ۴، ۲۰۱۶).

نظریه شهروند شرکتی ۵ مفهومی است که ریشه در علوم سیاسی دارد. این اصطلاح، شرکت‌ها را نهادهای اجتماعی می‌داند که به مشکلات جامعه پاسخ می‌دهند. مون و چاپل ۶ (۲۰۰۵) اظهار داشتند که شهروند شرکتی مفهومی از مشارکت مشاغل در جامعه است. مفهوم شهروند شرکتی ابعاد اجتماعی و اخلاقی تجارت را تقویت می‌کند. اقدامات مختلفی در زمینه شهروند شرکتی وجود دارد. می‌توان بهترین این اقدامات را در شش نوع فعالیت اجتماعی دسته‌بندی کرد که شامل ارتقا هدف، بازاریابی مرتبط با هدف، بازاریابی اجتماعی شرکتی، کارهای خیرخواهانه، داوطلب شدن در جامعه و اقدامات مسئولیت اجتماعی است. مسلماً فعالیت‌های شهروند شرکتی، می‌تواند با کاهش خطرات و افزایش اعتبار شرکت، مزایای رقابتی ایجاد کند. بسیاری از محققان رابطه مثبتی بین شهروند شرکتی و عملکرد مالی طولانی مدت، یافته‌اند. در نتیجه جهانی شدن، استراتژی‌های متنوعی بوجود آمد. بسیاری از شرکت‌های چند ملیتی حضور خود را در اقتصاد جهانی ثابت کردند. برخی از آن‌ها اهمیت بیشتری به برنامه‌های اجتماعی و زیست‌محیطی دادند. نقش‌های مدیریتی، به ویژه در بازاریابی و روابط عمومی شامل وظایف مسئولیت اجتماعی شرکت و امور عمومی بود. شهروند شرکتی جای خود را به مفاهیم جدیدی از جمله سرمایه‌گذاری اجتماعی جهانی، اعتبار شرکتی، مشارکت‌های اجتماعی و سیاست‌های اجتماعی شرکت‌ها داد. (سو و همکاران ۷، ۲۰۱۷).

### ۳-۲- مدل‌های مطرح در حوزه مسئولیت اجتماعی

#### مدل حلقه‌ای متحدالمرکز مسئولیت اجتماعی شرکت

این مدل که در شکل (۱) نشان داده شده است در سال ۱۹۷۱ توسط کمیته توسعه اقتصادی ۸ ارائه شد. حلقه مرکزی، مسئولیت اساسی شرکت را که شامل نقش اقتصادی واحد تجاری در مفهوم مسئولیت اجتماعی است به تصویر می‌کشد. در این مدل مسئولیت اجتماعی اصلی شرکت، مسئولیت اقتصادی است. به عبارت دیگر، این مدل بیان می‌کند که نقش اقتصادی شرکت

نظریه‌های یکپارچه و مکمل و نظریه‌های اخلاقی است. در نظریه-های ابزاری، شرکت بعنوان ابزاری برای خلق ثروت دیده می‌شود، و فعالیت‌های اجتماعی آن تنها وسیله‌ای برای دستیابی به نتایج اقتصادی هستند. نظریه‌های سیاسی، بر قدرت شرکت‌ها در جامعه و استفاده مسئولانه از این قدرت در عرصه سیاسی تمرکز دارند. نظریه‌های یکپارچه و مکمل، به پاسخگویی به مطالبات اجتماعی توسط شرکت می‌پردازند. نظریه‌های اخلاقی نیز به مسئولیت‌های اخلاقی شرکت‌ها نسبت به جامعه ارتباط دارند (اشرفی و همکاران، ۱۳۹۸). نظریه‌های ذی‌نفعان، مشروعیت، قرارداد اجتماعی و نمایندگی از جمله رایج‌ترین نظریه‌هایی هستند که به عنوان زیرمجموعه‌های نظریه‌های سیاسی، یکپارچه و مکمل و اخلاقی به مسئولیت اجتماعی مرتبط می‌شوند. گری و همکاران ۱ (۱۹۹۶) معتقدند که هر دو نظریه مشروعیت و نظریه ذی‌نفعان از یک نظریه وسیع‌تر یعنی نظریه اقتصاد سیاسی تکامل پیدا کرده‌اند و این نظریه در واقع یک چارچوب اجتماعی، سیاسی و اقتصادی جاافتاده در زندگی بشر است و از این دیدگاه این عوامل باید در بررسی مسائل اقتصادی مدنظر و مورد توجه قرار گیرند. نظریه مشروعیت و نظریه ذی‌نفعان به عنوان نظریه‌هایی برای توجیه نقش افشای اطلاعات در ارتباطات میان سازمان‌ها، دولت، اشخاص و گروه‌های جامعه شناخته شده هستند. نظریه علامت‌دهی، مربوط به افشای داوطلبانه و معتقد است شرکت‌هایی که به‌طور مستقل و داوطلبانه اقدام به گزارش اطلاعات می‌کنند، در حال ارسال یک علامت اساسی مبنی بر وجود یک تعهد برتر و عملکرد اجتماعی و زیست‌محیطی هستند تا اطمینان یابند که ذی‌نفعان از مناسب بودن اقدامات شرکت راجع به مسائل زیست‌محیطی و اجتماعی، آگاهی می‌یابند (گری ۲، ۲۰۱۲).

نظریه نمایندگی که در متون حسابداری مدیریت اهمیت خاصی دارد به عنوان یکی از نظریه‌های مرتبط با مسئولیت اجتماعی، عبارت است از نوعی قرارداد که طبق آن یک یا چند نفر (مالک یا مالکان) شخص دیگری (نماینده یا مدیر) را مأمور به اجرای عملیاتی می‌کنند و در این راستا اختیار اتخاذ برخی تصمیمات را به وی تفویض می‌کنند. شکل‌گیری رابطه نمایندگی، همراه با تضاد منافی است که در نتیجه جدایی مالکیت از مدیریت، اهداف متفاوت، مطلوبیت‌ها و عدم تقارن اطلاعاتی بین مدیران و سهامداران رخ می‌دهد (جنسن و مک‌لین ۳، ۱۹۸۶). در چارچوب سازوکارهای نظام راهبری

<sup>5</sup> Corporate citizenship

<sup>6</sup> Moon and Chapple

<sup>7</sup> Su et al.

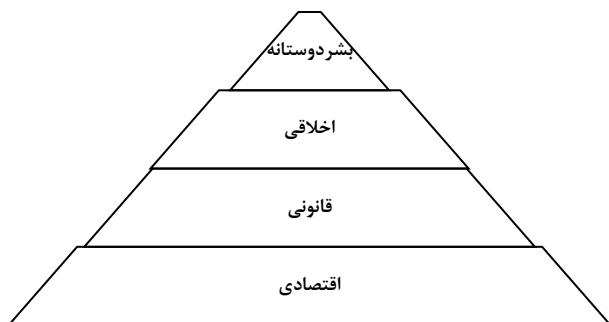
<sup>8</sup> Committee of Economic Development

<sup>1</sup> Gray et al.

<sup>2</sup> Gray

<sup>3</sup> Jensen and Meckling

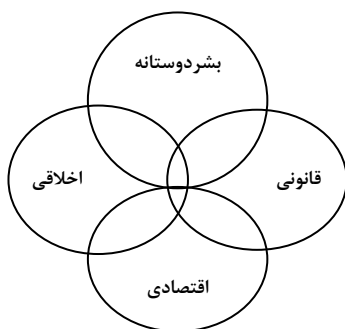
<sup>4</sup> Breuer et al.



شکل (۲): مدل هرمی مسئولیت اجتماعی شرکت (گوا، ۲۰۰۸)

### مدل دایره‌های متقاطع مسئولیت اجتماعی شرکت

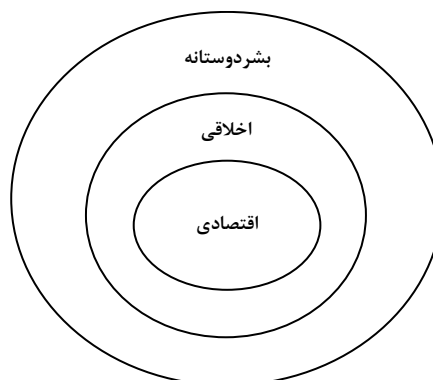
در این مدل که در شکل (۳) نشان داده شده است شوارتز و کارل (۲۰۰۸)، رویکرد دیگری به مسئولیت اجتماعی شرکت دارند که ارتباط متقابل مسئولیت‌های اقتصادی، قانونی، اخلاقی و بشردوستانه را به تصویر می‌کشد و ترتیب سلسله مراتب اهمیت آن‌ها را رد می‌کند. به‌ویژه آن‌که در این مدل، مسئولیت اقتصادی اهمیت اساسی نسبت به سایر مسئولیت‌ها ندارد، و نشان‌دهنده این امر است که مسئولیت‌های مختلف تأثیرگذاری فعالی بر یکدیگر دارند و سازمان‌ها مسئول ایجاد توازن میان این مسئولیت‌ها هستند. در این مدل، شوارتز و کارل تلاش می‌کنند تا دامنه‌های مسئولیت اجتماعی شرکت را هم برحسب آنچه برداشت می‌شوند و هم برحسب همپوشانی بر یکدیگر به شکل نمودار ون توضیح دهند (گوا، ۲۰۰۸).



شکل (۳): مدل دایره‌های متقاطع مسئولیت اجتماعی شرکت (گوا، ۲۰۰۸)

به‌طور کلی، مدل‌های مختلفی برای تبیین مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در مقابل ذی‌نفعان وجود دارد، اما با توجه به اینکه هر سازمان دارای خصوصیات منحصر به فرد خود است و این خصوصیات بر دیدگاه‌ها و نحوه عملکرد و استراتژی‌های

در اصطلاح مسئولیت اجتماعی افزایش رفاه جامعه است که این مهم از طریق سودده بودن شرکت تأمین می‌شود. حلقه میانی شامل جنبه اخلاقی مسئولیت اجتماعی است، یعنی اجرای امور اقتصادی درحالی‌که مراقب هنجارهای اخلاقی اساسی هم باشد. حلقه آخر، شامل جنبه بشردوستانه مسئولیت اجتماعی شرکت است که کسب‌وکار باید آن را در نظر بگیرد تا به‌صورت فعالانه-تری در مسائل زیست‌محیطی جامعه درگیر شود (گوا، ۲۰۰۸).



شکل (۱): مدل حلقه‌های متحدالمرکز مسئولیت اجتماعی شرکت (گوا، ۲۰۰۸)

### مدل هرمی مسئولیت اجتماعی شرکت

در این مدل که در شکل (۲) نشان داده شده است مسئولیت اجتماعی شرکت شامل مسئولیت‌های اقتصادی (ایجاد سود)، قانونی (رعایت قوانین محلی، مرکزی و بین‌المللی)، اخلاقی (رعایت سایر انتظارات اجتماعی حتی آن‌هایی که در قانون ذکر نشده است) و بشردوستانه (شهروند حقوقی خوب بودن) است (گوا، ۲۰۰۸). هدف از استفاده از هرم برای به تصویر کشیدن مسئولیت‌های اجتماعی این است که نشان داده شود مسئولیت اجتماعی شرکت از بخش‌های جداگانه‌ای تشکیل شده است و زمانی که با همدیگر باشند یک کل واحد را تشکیل می‌دهند. در این مدل اهمیت هر مسئولیت در طول سلسله مراتب کاهش می‌یابد (گوا، ۲۰۰۸). شوارتز و کارل ۲ (۲۰۰۸) اشاره می‌کند این مدل نشان می‌دهد که واحد اقتصادی نمی‌تواند تنها سودده یا تنها اخلاقی باشد، بلکه باید این دو را هم‌زمان با هم پیاده کند. این چارچوب هرمی روابط متقابل مسئولیت‌های مجزا را بیان نمی‌کند و تأثیر آن‌ها روی هم را نشان نمی‌دهد.

<sup>2</sup> Schwartz and Carrol

<sup>1</sup> Geva

است از تضمین آسایش خاطر هر فرد، به طوری که در تمام موقعیت‌ها همانند زمانی که شرایط مناسب را دارد قادر به تأمین معیشت خود و افراد تحت تکفل خود باشد. در این رویکرد هدف تأمین اجتماعی رفع نیاز افراد، صرف‌نظر از نقش آن‌ها در جامعه و حقی است که به واسطه نقش خود بر جامعه پیدا کرده‌اند (طالب، ۱۳۸۶).

یکی از راه‌هایی که شانس دستیابی به جامعه عادلانه را افزایش می‌دهد گزارشگری مسئولیت اجتماعی توسط سازمان‌ها است. در واقع، تمرکز مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها، باید بر بهبود شرایط کار، حمایت از جامعه، حقوق بشر، توانمندسازی جامعه و ذی‌نفعان باشد. گزارشگری مسئولیت اجتماعی به گونه‌ای طراحی شده است که ارزش پایداری راه برای جامعه ایجاد می‌کند و همچنین از طریق آن، فعالیت‌ها بر اساس تعهدات اخلاقی، بشردوستانه، احترام به جامعه، کارمندان، محیط زیست، سهامداران و سایر موارد مرتبط با ذی‌نفعان انجام می‌گیرد. لذا، می‌توان نتیجه گرفت گزارشگری مسئولیت اجتماعی موجب پیشرفت‌های اجتماعی می‌شود و ارزش مشترکی را برای سازمان‌ها، شرکت‌ها، کارمندان و جامعه به ارمغان می‌آورد. از سوی دیگر، دولت از طریق حمایت‌های سازمان تأمین اجتماعی به ارتقاء عدالت و برابری در جامعه، کمک می‌کند. هدف از حمایت‌های سازمان تأمین اجتماعی، کاهش آسیب پذیری اقتصادی و اجتماعی افراد است که از طریق تأمین درآمد، مزایای بیکاری، مراقبت‌های پزشکی و حقوق بازنشستگی انجام می‌شود. با توجه به مطالب گفته شده می‌توان نتیجه گرفت که سیستم تأمین اجتماعی ارزش مشترکی را برای سازمان‌ها، شرکت‌ها و کارمندان فراهم می‌کند (مهد صالح و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷).

#### ۲-۵- پیشینه پژوهش

##### ۲-۳-۱- پیشینه خارجی

سونگ و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۲۰) به بررسی نقش تأمین اجتماعی بر عوامل اجتماعی-فرهنگی فعالیت‌های کارآفرینی مبتنی بر فناوری پرداختند. آن‌ها داده‌های سطح ملی را در ۴۵ کشور به مدت ۸ سال (۲۰۰۶-۲۰۱۳) از منابع مختلف، از جمله پایش کارآفرینی جهانی، کتاب سال رقابت جهانی، ابعاد فرهنگ ملی هوفستد<sup>۴</sup> و موارد دیگر جمع‌آوری کردند. نتایج حاکی از آن است که تأمین اجتماعی با نرخ کلی فعالیت کارآفرینی رابطه منفی دارد. اما، تأمین اجتماعی رابطه مثبتی بر سهم فعالیت کارآفرینی مبتنی بر فناوری دارد.

مسئولیت اجتماعی آن‌ها تأثیرگذار است شاید نتوان یک مدل عمومی و کلی برای تبیین مسئولیت اجتماعی همه سازمان‌ها ارائه کرد. در این پژوهش، مدل دایره‌های متقاطع مسئولیت اجتماعی شرکت، به عنوان مدل پایه در نظر گرفته شده است.

#### ۲-۴- تأمین اجتماعی

پلو (۱۳۷۵) بیان می‌کند که مراد از تأمین اجتماعی برنامه‌هایی است که به‌طور کلی به منظور کاهش مخاطرات در زندگی و حمایت از افراد جامعه در نظر می‌گیرد. اصطلاح تأمین اجتماعی که آمیزه‌ای از امنیت اقتصادی و بیمه اجتماعی است، برای اولین بار در لایحه سال ۱۹۳۵ دولت فدرال آمریکا به کار گرفته شد. سپس در سال ۱۹۴۸ در ماده ۲۲ اعلامیه جهانی حقوق بشر مصوب مجمع عمومی سازمان ملل متحد، این جمله گنجانیده شد که همه افراد به عنوان عضو جامعه حق برخورداری از تأمین اجتماعی دارند. در واقع، تأمین اجتماعی برای مقابله با خطرات سالمندی، مرگ، از کار افتادگی و بیکاری به طور رسمی مطرح شد. کمی بعد در کشورهای صنعتی اروپای غربی کاربرد ویژه‌ای یافت. از طرفی، سابقه سازمان تأمین اجتماعی در ایران به تأسیس رسمی وزارت کار در سال ۱۳۲۸ باز می‌گردد. طبق ماده ۱۶ قانون کار مصوب ۱۷ خرداد ۱۳۲۸، مقرر شد صندوقی به نام صندوق بیمه و تعاون کارگران، برای معالجه و پرداخت غرامت کارگران تشکیل شود. در ادامه در اواخر سال ۱۳۳۱، لایحه قانونی بیمه‌های اجتماعی کارگران تأسیس شد. این سازمان مکلف و متعهد شد کمک‌ها و مزایای مقرر در لایحه را در مورد کارگران و کارمندانی که بیمه می‌شدند، اعمال کند. در پی مجموعه تحولات یادشده، به موجب تصویب‌نامه‌ای که در فروردین ۱۳۴۲ به تصویب هیئت‌وزیران رسید، سازمان بیمه‌های اجتماعی کارگران به سازمان بیمه‌های اجتماعی تغییر نام یافت تا زیر نظر وزارت کار و امور اجتماعی به فعالیت خود ادامه دهد (دنیای اقتصاد، ۱۳۹۱). تأمین اجتماعی بخش عمده‌ای از سیاست‌های دولت و هزینه‌های اجتماعی را تشکیل می‌دهد. تصمیمات دولت در این بخش به طور مستقیم بر همه شهروندان تأثیر می‌گذارد (لی و چانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). در مورد اهداف تأمین اجتماعی دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد. رویکرد اولیه به تأمین اجتماعی این بود که کسانی که برای جامعه کاری انجام داده‌اند بر جامعه حق دارند و هدف تأمین اجتماعی تضمین درآمد برای آن‌هاست. این رویکرد بیشتر با بیمه‌های اجتماعی مناسبت داشت. در رویکرد دوم، هدف سیاست‌های تأمین اجتماعی عبارت

<sup>3</sup> Song et al.

<sup>4</sup> Hofstede's

<sup>1</sup> Lee and Chang

<sup>2</sup> Mohd Salleh et al.

روند افزایشی داشته است و ۷۶/۵ درصد شرکت‌ها فعالیت ایمنی و بهداشت شغلی را در سال ۲۰۱۲ شرح داده‌اند. تمرکز گزارشات مسئولیت اجتماعی به تدریج از "محیط" به "فعالیت‌های اجتماعی از جمله ایمنی و بهداشت شغلی" تغییر یافته است.

### ۲-۳-۲- پیشینه داخلی

هاشمی و آقایی‌پور فطرتی (۱۳۹۹) به بررسی ارایه مدل ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران در موسسات مالی و بازرگانی استان گیلان پرداختند. یافته‌های حاصل از پژوهش‌های آنان حاکی از آن بود که ابعاد عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کمترین تاثیر را در ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران در موسسات خدماتی و بازرگانی استان گیلان دارد.

اشرفی و همکاران (۱۳۹۸)، به بررسی نظریه مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها پرداختند. یافته‌های آنان نشان داد که که نظریه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت متنوع و گوناگون می‌باشند. این نظریه‌ها در چهار گروه نظریه‌های ابزاری، نظریه‌های سیاسی، نظریه‌های یکپارچه و مکمل و نظریه‌های اخلاقی قابل طبقه‌بندی است. در واقع، این نظریه‌ها بر چهار بُعد سودآوری، عملکرد سیاسی، مطالبات اجتماعی و ارزش‌های اخلاقی متمرکز می‌شوند.

داودی و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی داخلی با نقش میانجی تعهد عاطفی بر قصد ترک شغل در کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان کازرون پرداختند. آنان با استفاده از فرمول کوکران نمونه‌ای شامل ۱۰۴ نفر از جامعه آماری را به صورت تصادفی انتخاب و از مدل سازی معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون استفاده کردند. نتایج پژوهش آن‌ها حاکی از آن است که مسئولیت اجتماعی داخلی شرکت بر قصد ترک شغل کارکنان تاثیر ندارد. همچنین نتایج نشان داد که تعهد عاطفی بیشترین تاثیر را بر قصد ترک شغل دارد.

سخایی (۱۳۹۷) به بررسی رضایت سنجی و ارزیابی عملکرد سازمان تأمین اجتماعی طی دوره زمانی ۱۳۷۳ تا ۱۳۹۶ پرداخت. ایشان مطالعات پایان نامه‌های دانشجویی که بیش از یک سوم آن در تهران انجام شده، را بررسی کرد. اکثریت جامعه آماری این پژوهش‌ها سازمان تأمین اجتماعی، شعب آن و نیروهای انسانی شاغل در آن بوده است. نتایج پژوهش وی نشان داد که در حوزه رضایت‌مندی ذی‌نفعان سازمان «کیفیت خدمات درمانی، پاسخ‌گویی کارکنان، وضعیت امکانات و تسهیلات»

تسالیس و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) کیفیت گزارشگری مسئولیت اجتماعی (مطالعه موردی: افشای بهداشت و ایمنی شغلی) را بررسی کردند. آنان با استفاده از شاخص‌های مورد استفاده توسط سازمان گزارشگری جهانی (GRI)، به بررسی کیفیت و نوع اطلاعات بهداشت و ایمنی شغلی پرداختند. آنان با بررسی شرکت‌هایی در چهار قاره (آسیا، اروپا، آمریکا شمالی و اقیانوسیه) و در ۳۳ کشور مختلف به این نتیجه رسیدند که کیفیت افشای بهداشت و ایمنی شغلی بسیار ضعیف است. همچنین آنان دریافتند عواملی که بر کیفیت شیوه‌های گزارش‌دهی بهداشت و ایمنی شغلی تاثیر می‌گذارند بخش صنعت، قاره‌ای که شرکت‌ها در آن فعالیت می‌کنند و گواهینامه سیستم مدیریت بهداشت و ایمنی شغلی است.

درز و خرا<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) در پژوهشی ابتکارات اخیر تأمین اجتماعی در هند را بررسی کردند. آنان بیان می‌کنند که در طول ۱۵ سال گذشته، همراه با شناخت گسترده‌تر از حقوق اقتصادی و اجتماعی، برنامه‌های تأمین اجتماعی در هند گسترش یافته است. همچنین آنان در این پژوهش به بررسی پنج برنامه می‌پردازند که می‌تواند به‌عنوان بخشی از شالوده سیستم تأمین اجتماعی هند در نظر گرفته شود: وعده‌های غذایی در مدرسه، خدمات مراقبت از کودک، تضمین اشتغال، یارانه‌های غذایی و حقوق بازنشستگی. آنان به این نتیجه رسیدند که علیرغم گسترش اخیر، سیستم تأمین اجتماعی هند هنوز از نظر بین‌المللی بسیار محدود است.

ناگانا و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) به بررسی جنبه‌های ایمنی و بهداشت شغلی گزارشگری مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در ژاپن طی سال‌های ۲۰۰۴ تا ۲۰۱۲ پرداختند. هدف آنان از این پژوهش، شفاف سازی روند نه ساله فعالیت‌های ایمنی و بهداشت شغلی است که در گزارشگری مسئولیت اجتماعی (براساس بخش صنعت و اندازه شرکت) شرح داده شده است. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که در کلیه بخش‌های صنعت، تعداد شرکت‌هایی که گزارشات مسئولیت اجتماعی را منتشر می‌کنند افزایش یافته است، اگرچه میزان فعالیت ایمنی و بهداشت شغلی در گزارش‌های مسئولیت اجتماعی تنها در بخش‌هایی از قبیل ساخت و ساز، تولید، حمل و نقل و تجارت زیاد شده است. همچنین، در بخش اندازه شرکت، گزارشات مسئولیت اجتماعی به طور مداوم در تمام سال‌های مورد مطالعه سیر صعودی داشته است. نسبت شرکت‌هایی که ایمنی و بهداشت شغلی را در گزارشات مسئولیت اجتماعی شرح دادند از سال ۲۰۰۴ تا ۲۰۱۲

<sup>3</sup> Drèze and Khera

<sup>4</sup> Nagata et al.

<sup>1</sup> Tsalis et al.

<sup>2</sup> Global Reporting Initiative

### ۳- سوال‌های پژوهش

در این قسمت به منظور دستیابی به اهداف پژوهش و بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش مطرح شده در بخش‌های قبل، سؤال‌های پژوهش به شرح زیر طراحی و تدوین شده است:

**پرسش اول:** معیارها و شاخص‌های گزارشگری مسئولیت اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی چیست؟  
**پرسش دوم:** رتبه‌بندی معیارها و شاخص‌های موثر بر گزارشگری مسئولیت اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی چگونه است؟

### ۴- روش شناسی پژوهش

این پژوهش از حیث هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها براساس پژوهش‌های میدانی است. برای گردآوری اطلاعات ادبیات موضوع پژوهش از روش کتابخانه‌ای و برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. با استفاده از مطالعات صورت گرفته در زمینه مسئولیت اجتماعی و دریافت نظرات نخبگان تعداد شش معیار انتخاب و دو پرسشنامه برای انجام مقایسات زوجی در سطح معیارها و زیرمعیارها طراحی و در اختیار مدیران و حساب‌رسان سازمان تأمین اجتماعی استان فارس، تهران و اساتید دانشگاه قرار گرفت. در جدول (۴) معیارها و زیرمعیارهای انتخاب شده تشریح شده است. جهت بررسی روایی صوری و محتوای پرسشنامه با چهار نفر از خبرگان مصاحبه و از آنان خواسته شد که نظرات اصلاحی خود را در مواردی از قبیل سطح دشواری، میزان تناسب و ابهام پرسشنامه، رعایت دستور زبان، استفاده از کلمات مناسب، اهمیت شاخص‌ها و قرارگیری شاخص‌ها در جای مناسب خود ارائه کنند و بر همین اساس، تغییرات لازم در پرسشنامه انجام شد. جهت تعیین پایایی پرسشنامه، در این پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. برای اولویت‌بندی عوامل موثر بر گزارشگری مسئولیت اجتماعی از تحلیل سلسله مراتبی فازی استفاده شده است. در رابطه با اولویت‌بندی معیارها و زیرمعیارها دو پرسشنامه در قالب روش فازی به‌عنوان ابزار اندازه‌گیری انتخاب شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق نرم‌افزار اکسل نسخه ۲۰۱۶ و SPSS نسخه ۲۵ انجام شده است.

### ۴-۱- جامعه و نمونه آماری

نمونه‌گیری در پژوهش‌های کیفی و کمی تفاوت بسیار دارد. انتخاب مشارکت‌کنندگان در پژوهش کیفی با هدف دستیابی به بیشترین اطلاعات در مورد پدیده مورد بررسی انجام می‌شود. در پژوهش کیفی نمونه پژوهش یا مشارکت‌کنندگان، انتخاب یا دعوت می‌شوند. شیوه نمونه‌گیری در پژوهش‌های کیفی-میدانی، نمونه‌گیری کیفی است که به آن نمونه‌گیری هدفمند یا

مهم‌ترین عوامل مؤثر بر رضایت‌مندی شهروندان خدمت‌گیرنده از سازمان و «اجرای طرح پرکیس، ماهیت کار و پرداخت حقوق و دستمزد» مهم‌ترین عوامل مؤثر بر رضایت‌مندی کارکنان سازمان بوده‌اند.

فخاری و همکاران (۱۳۹۶) به تبیین و رتبه‌بندی مولفه‌ها و شاخص‌های گزارشگری زیست محیطی، اجتماعی و راهبری شرکتی به روش تحلیل سلسله مراتبی پرداختند. نتایج تحقیق آنان نشان داد که ابعاد افشای اجتماعی، زیست محیطی و راهبری شرکتی به ترتیب دارای بیشترین امتیاز "ای اس جی" می‌باشند.

شفیعی (۱۳۹۵) به بررسی موانع و راهکارهای ترویج گزارشگری مسئولیت اجتماعی شرکتی از دیدگاه دانشجویان و مدیران شرکت‌های عضو بورس اوراق بهادار تهران پرداخت. ایشان از پرسشنامه مقیاس طیف لیکرت برای سنجش متغیرها استفاده کرد. نتایج پژوهش وی حاکی از آن است که، دیدگاه اساتید دانشگاهی با دیدگاه گروه مدیران شرکت‌های بورسی در خصوص موانع دارای تفاوت معنی‌داری است.

حساس‌یگانه و برزگر (۱۳۹۲) به بررسی مؤلفه‌ها و شاخص‌های افشای بعد اجتماعی مسئولیت شرکت‌ها با رویکرد توسعه‌ی پایدار پرداختند. یافته‌های آنان بیان‌کننده‌ی این است که مهم‌ترین مؤلفه‌های بعد اجتماعی از نظر انتظارات ذی‌نفعان عبارتند از اخلاق کسب و کار، فساد و رشوه‌خواری و مشارکت در توسعه‌ی جامعه و همچنین بیشترین افشای اجتماعی در وضعیت موجود گزارش‌های شرکت‌ها عبارتند از مؤلفه‌های کار و کارکنان، مشتریان و مصرف‌کنندگان.

با بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش مشخص شد که پژوهشگران قبلی ابعاد و معیارهای مختلفی برای مسئولیت اجتماعی مطرح کرده‌اند که شامل محیط‌زیست، اخلاق، قانون، بشردوستانه، منابع انسانی، اقتصادی، مبارزه با فساد، حمایت از مصرف‌کننده، کسب و کار منصفانه و محصولات و خدمات است (اشرفی و همکاران، ۱۳۹۸). هر یک از این ابعاد دارای شاخص‌ها یا زیرمعیارهای خاصی است که با دریافت نظر اساتید راهنما و مشاور و برخی از مدیران سازمان تأمین اجتماعی، در نهایت، شش معیار محیط‌زیست، منابع انسانی، مشتریان، اخلاقی، قانونی و اقتصادی به عنوان معیارهای اصلی و ۷۴ شاخص (در جدول شماره ۴ ذکر شده‌اند) نیز به عنوان زیرمعیارهای مربوطه در سازمان تأمین اجتماعی جهت گزارشگری مسئولیت اجتماعی انتخاب شدند.



ماتریس تبدیل می‌شود که در جدول (۵) نتایج ارائه شده است. در مرحله سوم برای محاسبه وزن نسبی نهایی معیارها با استفاده از رابطه (۱) مقدار  $S_i$  ها، برای هر یک از معیارها بدست می‌آید (چانگ<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶).

(۱)

$$S_i = \sum_{j=1}^m M_{gi}^j \times \left[ \sum_{j=1}^n \sum_{j=1}^m M_{gi}^j \right]^{-1}$$

$\sum_{j=1}^m M_{gi}^j$ : مجموع عناصر سطرها،  $\left[ \sum_{j=1}^n \sum_{j=1}^m M_{gi}^j \right]^{-1}$ : معکوس مجموع عناصر ستون  $\sum_{j=1}^m M_{gi}^j$ . در رابطه فوق مقادیرهای  $\sum_{j=1}^m M_{gi}^j$  و  $\left[ \sum_{j=1}^n \sum_{j=1}^m M_{gi}^j \right]^{-1}$  با استفاده از رابطه‌های زیر حاصل می‌گردد.

(۲)

$$\sum_{j=1}^m M_{gi}^j = \left( \sum_{j=1}^m l_j, \sum_{j=1}^m m_j, \sum_{j=1}^m u_j \right)$$

$(\sum_{j=1}^m l_j, \sum_{j=1}^m m_j, \sum_{j=1}^m u_j)$ : به ترتیب مجموع عناصر سطرهای حد بالا، متوسط و پایین که اعداد فازی مثلثی هستند. در روابط بالا  $l_j$  و  $m_j$  و  $u_j$  به ترتیب حد بالا، متوسط و پایین اعداد فازی مثلثی است.

(۳)

$$\sum_{j=1}^n \sum_{j=1}^m M_{gi}^j = \left( \sum_{i=1}^n l_i, \sum_{i=1}^n m_i, \sum_{i=1}^n u_i \right)$$

$(\sum_{i=1}^n l_i, \sum_{i=1}^n m_i, \sum_{i=1}^n u_i)$ : به ترتیب مجموع عناصر ستون‌های حد بالا، متوسط و پایین  $\sum_{j=1}^m M_{gi}^j$

(۴)

$$\left[ \sum_{j=1}^n \sum_{j=1}^m M_{gi}^j \right]^{-1} = \left( \frac{1}{\sum_{i=1}^n u_i}, \frac{1}{\sum_{i=1}^n m_i}, \frac{1}{\sum_{i=1}^n l_i} \right)$$

$(\frac{1}{\sum_{i=1}^n u_i}, \frac{1}{\sum_{i=1}^n m_i}, \frac{1}{\sum_{i=1}^n l_i})$ : به ترتیب معکوس مجموع عناصر ستون‌های حد بالا، متوسط و پایین هستند.

بعد از محاسبه  $S_i$  ها برای هر یک از معیارها، درجه بزرگی آن‌ها نسبت بهم با استفاده از رابطه (۵) سنجیده می‌شود. سپس با استفاده از رابطه (۶) وزن نرمال نشده و رابطه (۷) وزن نسبی نهایی محاسبه می‌شود. در جدول (۶) نتایج ارائه شده است.

«نمونه‌گیری نظری<sup>۱</sup>» نیز گفته می‌شود. در این نوع از نمونه‌گیری می‌توان از افراد، رویدادها، فضاها و موقعیت‌ها نمونه‌گیری کرد، برای گردآوری اطلاعات پژوهشگر با افرادی تماس برقرار می‌کند که در زمینه پژوهش مربوطه یا جنبه‌هایی از آن دارای اطلاعات و شناخت مناسب و کافی باشند. همچنین در روش قضاوتی (هدفمند) نمونه‌ها به صورت غیر تصادفی و بر اساس ویژگی‌های خاصی که دارند، برگزیده می‌شوند (جلالی، ۱۳۹۱).

جامعه آماری پژوهش شامل مدیران و حسابرسان سازمان تأمین اجتماعی استان فارس و تهران و اساتید دانشگاه است. علت انتخاب این جامعه آماری، تجربه کاری و سواد علمی نسبتاً کافی و مرتبط با موضوع پژوهش است. تعداد ۴۵ نفر از آن‌ها به صورت نمونه‌گیری نظری به‌عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه توسط آن‌ها تکمیل شد. این افراد شامل مدیران شعب تأمین اجتماعی دارای تجربه کاری بالا و جایگاه سازمانی مدیریتی و تحصیلات کارشناسی و بالاتر هستند و براساس این معیارها، به عنوان صاحب‌نظر شناسایی و انتخاب شده‌اند.

#### ۲-۴- روش‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات

در مرحله اول بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌های مربوطه، پاسخ‌های کیفی ارائه شده با استفاده از اعداد مثلثی فازی به پاسخ‌های کمی تبدیل شده است. اعداد مثلثی فازی در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول (۱): میزان اهمیت در مقایسات زوجی

کد	میزان اهمیت در مقایسات زوجی	عدد فازی	کد	میزان اهمیت در مقایسات زوجی	عدد فازی
۱	یکسان	(۱،۱،۱)	۶	زیاد تا بسیار زیاد	(۵،۶،۷)
۲	یکسان تا نسبتاً مهم‌تر	(۱،۲،۳)	۷	بسیار زیاد	(۶،۷،۸)
۳	نسبتاً مهم‌تر	(۲،۳،۴)	۸	بسیار زیاد تا کاملاً مهم‌تر	(۷،۸،۹)
۴	نسبتاً مهم‌تر تا زیاد	(۳،۴،۵)	۹	کاملاً مهم‌تر	(۹،۹،۹)
۵	زیاد	(۴،۵،۶)			

در مرحله دوم با تشکیل ماتریس مقایسات زوجی معیارها نسبت به هدف، می‌توان وزن نسبی نهایی معیارها را محاسبه کرد. سپس با تشکیل ماتریس مقایسات زوجی زیرمعیارها نسبت به معیارها، می‌توان وزن نسبی نهایی زیرمعیارها را محاسبه کرد. لذا، برای تشکیل ماتریس مقایسات زوجی، داده‌های پرسشنامه با استفاده از میانگین هندسی از طریق نرم افزار اکسل به یک

<sup>2</sup> Chang

<sup>1</sup> Theoretical Sampling

(۵)

$$V(M_2 \geq M_1) = hgt(M_1 \cap M_2)$$

$$= \mu_{M_2}(d) \begin{cases} 1 & \text{if } m_2 \geq m_1 \\ 0 & \text{if } l_1 \geq u_2 \\ \frac{l_1 - u_2}{(m_2 - u_2) - (m_1 - l_1)} & \text{otherwise} \end{cases}$$

$M_1$  و  $M_2$ : دو عدد فازی مثلثی است،  $V(M_2 \geq M_1)$ : درجه

بزرگی  $M_2$  بر  $M_1$

(۶)

$$d'(A_i) = \text{MIN } V(S_i \geq S_k) \quad k = 1, 2, \dots, n \quad k \neq i$$

$d'(A_i)$ : وزن نرمال نشده،

$\text{MIN } V(S_i \geq S_k)$ : کمترین عدد

(۷)

$$\hat{w} = (d'(A_1), d'(A_2), \dots, d'(A_n))^T \quad A_i (i = 1, 2, \dots, n)$$

$\hat{w}$ : وزن نسبی نهایی،

$A_i$ : معیارها و زیرمعیارها

در مرحله چهارم با توجه به رابطه‌های زیر نرخ ناسازگاری محاسبه می‌شود.

(۸)

$$CI = \frac{\lambda_{max} - n}{n - 1}$$

(۹)

$$CR = \frac{CI}{RI}$$

در رابطه‌های فوق ( $\lambda_{max}$ ) بیشترین مقدار ویژه،  $n$  تعداد معیارها (زیرمعیارها)،  $CI$  شاخص ناسازگاری،  $CR$  نرخ ناسازگاری،  $RI$  شاخص تصادفی بودن می‌باشد. با توجه به محاسبات انجام شده نرخ ناسازگاری معیارها و زیرمعیارها کمتر از ۰/۱ است لذا نیازی به تجدیدنظر در قضاوت‌ها نیست (الونسو و لاماتا<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). لازم به ذکر است که مقدار شاخص تصادفی بودن ( $RI$ ) با استفاده از جدول ارائه شده توسط الونسو و لاماتا (۲۰۰۶)، بدست می‌آید.

با توجه به اینکه نرخ ناسازگاری معیارها و زیرمعیارها کمتر از ۰/۱ است، می‌توان با توجه به وزن نسبی نهایی معیارها اولویت هر کدام از معیارها را مشخص کرد. در جدول (۷) نتایج ارائه شده است. در مرحله پنجم با توجه به مطالب ذکر شده وزن نسبی نهایی زیرمعیارها نسبت به معیارها محاسبه می‌شود و

سپس برای اولویت‌بندی زیرمعیارها، باید وزن نسبی نهایی هر کدام از زیرمعیارها را در وزن نسبی نهایی معیار مربوط به خود ضرب کرد. بر همین اساس، اولویت‌بندی زیرمعیارهای مرتبط با معیار محیط زیست، منابع انسانی و اخلاقی در جدول (۸) ارائه شده است. همچنین، اولویت‌بندی زیر معیارهای مرتبط با معیار مشتریان، اقتصادی و قانونی در جدول (۹) ارائه شده است.

#### ۵- یافته‌های پژوهش

در جدول (۲) توزیع فراوانی جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در تکمیل پرسشنامه آورده شده است. بیشترین رده سنی پاسخ‌دهنده‌ها بین ۴۰ تا ۵۰ سال بود. از تعداد ۴۵ نفر پاسخ‌دهنده به پرسشنامه‌ها، ۷۵/۶ درصد آقایان و ۲۴/۴ درصد را خانم‌ها تشکیل داده است. بیشترین سابقه کاری پاسخ‌دهنده‌ها بین ۱۵ تا ۲۰ سال بود که این عامل می‌تواند جهت اعتبار بخشیدن به یافته‌های پژوهش مدنظر قرار گیرد. به‌عبارتی می‌توان گفت نمونه آماری در نظر گرفته شده صلاحیت علمی و حرفه‌ای لازم برای پاسخ به سوالات پرسشنامه را دارند. ۳۵/۶ درصد از پاسخ‌دهنده‌ها در رشته مدیریت و ۲۸/۹ درصد آنها در رشته حسابداری تحصیل کرده‌اند و براساس جدول (۲) در سمت‌های مختلف مشغول به‌کار بودند. از نظر مدرک تحصیلی پاسخ‌دهنده‌ها، ۲۲/۲ درصد دارای مدرک دکتری، ۵۷/۸ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۲۰ درصد دارای مدرک کارشناسی بودند.

در این پژوهش بر اساس معیار آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۵ پایایی پرسشنامه برآورد شد. با توجه به اینکه آلفای کرونباخ تمام معیارهای مطرح شده در پرسشنامه، طبق جدول شماره ۳ بزرگتر از ۰/۷ بدست آمده است، پایایی پرسشنامه در حد بسیار خوب ارزیابی شد و اعتبار کافی آن مورد تأیید قرار گرفت.

همانطور که در جدول (۷) ملاحظه می‌شود به ترتیب، معیار اخلاقی با وزن ۰/۲۵۱، قانونی با وزن ۰/۲۴۲، منابع انسانی با وزن ۰/۱۹۶، محیط زیست با وزن ۰/۱۷۸، مشتریان با وزن ۰/۱۲۸ و اقتصادی با وزن ۰/۰۰۵، از عوامل موثر بر گزارشگری مسئولیت اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی هستند. همچنین مهم‌ترین عامل موثر بر گزارشگری مسئولیت اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی معیار اخلاقی است.

<sup>1</sup> Alonso and Lamata

جدول (۲): توزیع فراوانی جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان در تکمیل پرسشنامه

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی	متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۳۴	رشته تحصیلی	حسابداری	۱۳
	زن	۱۱		مدیریت	۱۶
	۴۰-۳۰	۱۷		سایر	۱۶
سن	۵۰-۴۰	۲۳	مدرک	دکتری	۱۰
	بیش از ۵۰	۵		کارشناسی ارشد	۲۶
سابقه کار	۱۵-۱۰	۱۳	محل کار	کارشناسی	۹
	۲۰-۱۵	۲۳		مدیر تامین اجتماعی	۳۱
	بیش از ۲۰ سال	۹		استاد دانشگاه	۱۰
		۲۰		مدیر تامین اجتماعی و استاد دانشگاه	۴

جدول (۳): نتایج آزمون آلفای کرونباخ

متغیر	سوالات مربوطه	ضریب آلفای کرونباخ
محیط زیست	۱-۱۴	۰/۹۴۴
منابع انسانی	۱۵-۲۸	۰/۹۲۱
مشتریان	۲۹-۴۴	۰/۹۵۲
اخلاقی	۴۵-۵۸	۰/۹۳۵
اقتصادی	۵۹-۶۵	۰/۸۹۳
قانونی	۶۶-۷۴	۰/۹۲۱

جدول (۴): معیارها و زیرمعیارهای پژوهش

معیارها	نماد	زیرمعیارها	زیرمعیارها	نماد
محیط زیست	EN1	کاهش میزان کاغذ مصرفی	بزرگداشت مناسبت‌های زیست محیطی	EN8
	EN2	سرمایه‌گذاری در پژوهش‌های زیست‌محیطی	ارائه اطلاعات به کارمندان درباره صرفه‌جویی یا استفاده بهینه از انرژی	EN9
	EN3	شرکت در برنامه‌های پاکسازی محیط‌زیست	باسازی ساختمان‌های شعب در بخش ابنیه در راستای صرفه‌جویی در انرژی	EN10
	EN4	کمک به آموزش‌های همگانی در حفظ محیط زیست	ارائه خدمات الکترونیکی با هدف کاهش آلودگی‌های محیط زیست	EN11
	EN5	شرکت در برنامه‌های کاشت درخت و توسعه فضای سبز	برگزاری جلسات به صورت ارتباط تصویری برای کاهش ترافیک شهری	EN12
	EN6	بازيافت صحیح زباله (بازيافت کاغذ، بطری،...)	استفاده از دستگاه‌های الکترونیک به منظور کاهش حجم مصرفی کاغذ	EN13
	EN7	عضویت در انجمن‌های حمایت از محیط‌زیست	تدوین و ابلاغ دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌های مرتبط با حفاظت از محیط‌زیست	EN14
منابع انسانی	H1	ایجاد محل کار مناسب و بهبود فضای کار به منظور افزایش بهره‌وری کارمندان	ایجاد امکانات ورزشی، رفاهی برای کارمندان	H8
	H2	عدم تحمیل درخواست‌های خارج از چارچوب قانونی بر کارکنان	استخدام افراد براساس توانایی (تساوی و نفی هرگونه تبعیض)	H9
	H3	تامین حقوق ماهانه و مزایا برای کارمندان	ارتقا شغلی بانوان	H10
	H4	کاهش استرس و فشار کاری بر کارمندان	استفاده بهینه از استعدادهای فردی و تامین فرصت‌های شغلی برابر	H11

معيارها	نماد	زير معيارها	نماد	زير معيارها
مشورت	H5	فراهم نمودن زمينه براي آموزش کارکنان	H12	تسهيلات آموزشي براي فرزندان کارکنان
	H6	بيمه کارکنان در امور مختلف از جمله درمان و بازنشستگی	H13	کاهش مشکلات کارکنان از طريق ايجاد صندوق رفاه داخلي
	H7	متناسب بودن ميزان وظيف با ساعت کاری	H14	برقراری و تقويت رابطه همکاري بين کارمندان
	C1	سياست پرداخت اقساطی برای بیمه‌شدگان و بیمه‌گزاران	C9	برگزاری مراسم پياده‌روی
	C2	رسیدگی به شکایات بیمه‌شدگان، کارفرمایان و بازنشستگان	C10	برگزاری مسابقات ورزشی
	C3	کارگاه آموزشی عمومی قوانین تامین اجتماعی و مقررات بیمه	C11	امکانات رفاهی و تفریحی برای بازنشستگان
	C4	تهیه لوح فشرده و بروشور آشنایی با مقررات بیمه	C12	نشست هم اندیشی با کارفرمایان، روابطین بیمه و کانون بازنشستگی
	C5	کارآفرینی و ارائه راه کارهای شغلی جهت توانمندسازی خانواده‌های تحت پوشش	C13	برگزاری مراسم تجلیل از بازنشستگان و مستمری‌بگیران نمونه
	C6	برپایی همایش تقدیر از کارفرمایان	C14	ارائه کنال‌های مناسب ارتباطی
اخلاقی	E1	تقدیر از کارکنان و کارفرمایان نمونه	E8	اعطای کمک به بیماران خاص
	E2	کمک‌های مادی سازمان برای حمایت از فعالیت‌های اجتماعی	E9	اعطای کمک هزینه مانند کمک هزینه ازدواج و..
	E3	اعطای کمک هزینه تحصیلی به دانشجویان مستعد و نیازمند	E10	چاپ مقالات و کتاب در زمینه تامین اجتماعی و بیمه
	E4	حامی یا اسپانسر برای پروژه‌های مربوط به سلامت و بهداشت جامعه	E11	چاپ نشریات مخصوص نوجوانان در زمینه مفاهیم تامین اجتماعی و بیمه
	E5	کمک به ساخت مساجد، بیمارستان‌ها، مدارس و یا بازسازی و نوسازی آن‌ها	E12	حمایت‌های مالی از خانواده‌های نیازمند
	E6	حمایت از انتشار کتاب	E13	فراهم کردن فرصت‌های کارآموزی برای دانشجویان
	E7	حمایت مالی و غیرمالی از همایش‌ها و سمینارهای علمی	E14	حمایت از پایان‌نامه و رساله دانشجویان
	EC1	سیاست‌ها و خط مشی‌های مدیریت نقدینگی	EC5	افشای کلیه دریافت‌های مالی هیات مدیره در گزارش سالانه
	EC2	افشای درآمدهای سازمان به تفکیک منابع	EC6	افشای اطلاعات مربوط به وام‌دهی سازمان
EC3	افشای هزینه‌های سازمان به تفکیک ماهیت هزینه	EC7	افشای اطلاعات مربوط به بدهی‌های سازمان	
EC4	افشای اطلاعات مربوط به سرمایه‌گذاری‌های سازمان			
قانونی	L1	تامین مبنای قانونی برای شکل‌گیری چارچوب حاکمیت شرکتی	L6	کلیات مربوط به مکانیزم حسابرس مستقل
	L2	افشای اطلاعات مربوط به تغییرات حاکمیتی یا مدیران ارشد یا مدیران اجرایی	L7	ساختار هیات مدیره یا هیئت امانا شامل اعضای هیات مدیره و حدود اختیارات
	L3	افشای سطح تخصص مدیران و حسابداران سازمان و ارزیابی کیفی آنان	L8	داشتن کمیته حسابرسی، کمیته انتصابات، کمیته مسئولیت اجتماعی
	L4	گزارش عملکرد کمیته حسابرسی داخلی	L9	افشای کلیات آیین نامه انضباطی مجازات تخلف و تقویت ضمانت‌های اجرایی
	L5	خط مشی‌ها و سیاست‌های اعطای پاداش به مدیریت		

جدول (۵): ماتریس مقایسات زوجی معیارها نسبت به هدف

هدف	محیط زیست		منابع انسانی			اخلاقی			مشتریان			اقتصادی			قانونی			$\sum_{i=1}^m M_{gi}^j$			
	1	1	1	۰/۶۴	۰/۷۷	۱/۰۲	۰/۷۴	۰/۸۲	۰/۹۵	۰/۹۹	۱/۳۴	۱/۷۱	۱/۲۵	۱/۶۷	۳/۱۲	۰/۸۱	۰/۸۶	۰/۹۷	۵/۴۴	۶/۴۶	۷/۷۸
منابع انسانی	۰/۹۸	۱/۳۰	۱/۵۶	۱	۱	۱	۰/۷۶	۰/۸۶	۰/۹۹	۰/۹۰	۱/۲۳	۱/۵۸	۱/۳۲	۱/۷۲	۲/۱۳	۰/۵۴	۰/۶۹	۰/۹۳	۵/۵۰	۶/۷۹	۸/۱۸
اخلاقی	۱/۰۵	۱/۲۲	۱/۳۵	۰/۰۱	۱/۱۷	۱/۳۱	۱	۱	۱	۱/۲۵	۱/۵۵	۱/۸۷	۱/۳۷	۱/۶۹	۲/۰۲	۱/۰۷	۱/۳۳	۱/۶۰	۶/۷۵	۷/۹۷	۹/۱۵
مشتریان	۰/۵۸	۰/۷۵	۱/۰۱	۰/۶۳	۰/۸۱	۱/۱۲	۰/۵۴	۰/۶۴	۰/۸۰	۱	۱	۱	۱/۱۰	۱/۵۵	۳/۰۵	۰/۵۱	۰/۶۹	۰/۹۲	۴/۳۶	۵/۴۴	۶/۸۹
اقتصادی	۰/۴۷	۰/۶۰	۰/۸۰	۰/۴۷	۰/۵۸	۰/۷۶	۰/۴۹	۰/۵۹	۰/۷۳	۰/۴۹	۰/۶۵	۰/۹۱	۱	۱	۱	۰/۴۸	۰/۵۱	۰/۵۸	۳/۴۰	۳/۹۳	۴/۷۸
قانونی	۱/۰۳	۱/۱۶	۱/۲۳	۱/۰۸	۱/۴۵	۱/۸۶	۰/۶۳	۰/۷۵	۰/۹۴	۰/۰۹	۱/۴۵	۱/۹۵	۱/۷۳	۱/۹۴	۲/۰۹	۱	۱	۱	۶/۵۵	۵/۷۵	۹/۰۷
$\sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^m M_{gi}^j$																	۳۲	۳۸/۳۴	۴۵/۸۵		
$[\sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^m M_{gi}^j]^{-1} = (۰/۰۲۱, ۰/۰۲۶, ۰/۳۱)$																					

جدول (۶): وزن نسبی نهایی معیارها نسبت به هدف

هدف	S1	S2	S3	S4	S5	S6	وزن نرمال نشده	وزن نسبی نهایی
V (S1)	۱	۰/۹۳	۰/۷۱	۱	۱	۰/۷۵	۰/۷۱	۰/۱۸
V (S2)	۱	۱	۰/۷۸	۱	۱	۰/۸۲	۰/۷۸	۰/۱۹
V (S3)	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰/۲۵
V (S4)	۰/۷۹	۰/۷۳	۰/۵۱	۱	۱	۰/۵۵	۰/۵۱	۰/۱۳
V (S5)	۰/۳۲	۰/۲۸	۰/۰۲	۰/۵۸	۱	۰/۰۶	۰/۰۲	۰/۰۱
V (S6)	۱	۱	۰/۹۶	۱	۱	۱	۰/۹۶	۰/۲۴
جمع							۳/۹۸	

جدول (۷): اولویت‌بندی معیارهای گزارشگری مسئولیت اجتماعی

اولویت	هدف	وزن نسبی نهایی معیار نسبت به هدف	اولویت	هدف	وزن نسبی نهایی معیار نسبت به هدف
۱	اخلاقی	۰/۲۵۱	۴	محیط زیست	۰/۱۷۸
۲	قانونی	۰/۲۴۲	۵	مشتریان	۰/۱۲۸
۳	منابع انسانی	۰/۱۹۶	۶	اقتصادی	۰/۰۰۵

جدول (۸): اولویت‌بندی زیرمعیارهای محیط‌زیست، منابع انسانی، اخلاقی

محیط‌زیست			منابع انسانی			اخلاقی				
اولویت	زیرمعیارها	وزن نسبی نهایی زیرمعیارها	نماد	اولویت	زیرمعیارها	وزن نسبی نهایی زیرمعیارها	نماد	اولویت	زیرمعیارها	وزن نسبی نهایی زیرمعیارها
۲	۰/۰۳۱۲	۰/۱۷۵	EN1	۸	۰/۰۰۴	۰/۰۲۳	H1	۱	۰/۰۶۹۷	۰/۲۷۷
	۰	۰	EN2	۴	۰/۰۲۴	۰/۱۲۷	H2	۳	۰/۰۳۱۵	۰/۱۲۵
۷	۰/۰۰۵۸	۰/۰۳۳	EN3	۲	۰/۰۴۲	۰/۲۱۶	H3	۵	۰/۰۲۵۱	۰/۱۰۰
۸	۰/۰۰۵۷	۰/۰۳۲	EN4	۶	۰/۰۱۲	۰/۰۶۳	H4		۰	۰
۱۰	۰/۰۰۳۴	۰/۰۱۹	EN5	۵	۰/۰۲۲	۰/۱۱۶	H5		۰	۰
۴	۰/۰۲۸۴	۰/۱۵۹	EN6	۱	۰/۰۵۲	۰/۲۶۹	H6		۰	۰
	۰	۰	EN7	۳	۰/۰۲۸	۰/۱۴۴	H7		۰	۰
	۰	۰	EN8	۷	۰/۰۰۸	۰/۰۴۴	H8	۷	۰/۰۱۷۹	۰/۰۷۱
۶	۰/۰۱۸۱	۰/۰۰۲	EN9		۰	۰	H9	۲	۰/۰۶۰۵	۰/۲۴۱
۳	۰/۰۳۱۱	۰/۱۷۴	EN10		۰	۰	H10	۴	۰/۰۲۶۸	۰/۱۰۶

محیط زیست			منابع انسانی				اخلاقی				
اولویت	زیر معیارها	وزن نسبی نهایی زیر معیارها	نماد	اولویت	زیر معیارها	وزن نسبی نهایی زیر معیارها	نماد	اولویت	زیر معیارها	وزن نسبی نهایی زیر معیارها	نماد
۱	۰/۰۳۱۹	۰/۱۷۹	EN11		۰	۰	H11	۶	۰/۰۱۹۷	۰/۰۷۸	E11
۹	۰/۰۰۳۸	۰/۰۲۲	EN12		۰	۰	H12		۰	۰	E12
۵	۰/۰۱۸۴	۰/۱۰۴	EN13		۰	۰	H13		۰	۰	E13
	۰	۰	EN14		۰	۰	H14		۰	۰	E14

جدول (۹): اولویت بندی زیر معیارهای مشتریان، اقتصادی و قانونی

مشتریان			اقتصادی				قانونی				
اولویت	زیر معیارها	وزن نسبی نهایی زیر معیارها	نماد	اولویت	زیر معیارها	وزن نسبی نهایی زیر معیارها	نماد	اولویت	زیر معیارها	وزن نسبی نهایی زیر معیارها	نماد
۱	۰/۰۲۰۸	۰/۱۶۲	C1		۰	۰	EC1	۲	۰/۰۳۶۱	۰/۱۴۹	L1
۳	۰/۰۱۹۶	۰/۱۵۳	C2	۲	۰/۰۰۱۵	۰/۲۸۸	EC2	۳	۰/۰۳۱۳	۰/۱۳۰	L2
۲	۰/۰۲۰۷	۰/۱۶۱	C3	۱	۰/۰۰۲۷	۰/۵۲۲	EC3	۵	۰/۰۲۴۹	۰/۱۰۳	L3
۴	۰/۰۱۵۷	۰/۱۲۳	C4	۳	۰/۰۰۱۰	۰/۱۹۰	EC4	۱	۰/۰۳۷۹	۰/۱۵۷	L4
۱۰	۰/۰۰۸۸	۰/۰۶۹	C5		۰	۰	EC5	۶	۰/۰۲۳۹	۰/۰۹۹	L5
۵	۰/۰۱۴۸	۰/۱۱۶	C6		۰	۰	EC6	۷	۰/۰۲۳۶	۰/۰۹۸	L6
۶	۰/۰۱۳۹	۰/۱۰۹	C7		۰	۰	EC7	۴	۰/۰۲۵۳	۰/۱۰۵	L7
۱۳	۰/۰۰۵۴	۰/۰۴۲	C8					۸	۰/۰۲۱۱	۰/۰۸۷	L8
۱۴	۰/۰۰۴۴	۰/۰۳۴	C9					۹	۰/۰۱۷۴	۰/۰۷۲	L9
۷	۰/۰۱۰۶	۰/۰۸۳	C10								
۱۵	۰/۰۰۲۰	۰/۰۱۵	C11								
۱۲	۰/۰۰۶۱	۰/۰۴۸	C12								
۹	۰/۰۰۹۱	۰/۰۷۱	C13								
۸	۰/۰۰۹۷	۰/۰۷۶	C14								
۱۱	۰/۰۰۶۷	۰/۰۵۲	C15								
۱۶	۰	۰	C16								

## ۶- نتیجه گیری، بحث و پیشنهادها

در این پژوهش با بررسی مطالعات صورت گرفته و استفاده از نظرات خبرگان، شش معیار به عنوان عوامل موثر بر گزارشگری مسئولیت اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی تعیین شد. هم چنین، ۱۴ زیر معیار مرتبط با معیار محیط زیست، ۱۴ زیر معیار مرتبط با معیار منابع انسانی، ۱۴ زیر معیار مرتبط با معیار اخلاقی، ۱۶ زیر معیار مرتبط با معیار مشتریان، ۷ زیر معیار مرتبط با معیار اقتصادی و ۹ زیر معیار مرتبط با معیار قانونی انتخاب شد. در ادامه، و پس از بررسی روایی و پایایی، پرسشنامه های پژوهش توسط ۴۵ نفر از مدیران سازمان و اساتید دانشگاهی که دانش و تجربه کافی و مرتبط را دارند، تکمیل و سپس با روش سلسله مراتبی فازی به تحلیل نتایج پرداخته شد. بر اساس نتایج پژوهش حاضر، هر شش معیار اصلی بر گزارشگری مسئولیت اجتماعی اثرگذار بودند و از ۷۴ زیر معیار مطرح شده،

۲۲ زیر معیار بی اثر و ۵۲ زیر معیار موثر شناخته شدند. این نتایج نشان می دهد که به ترتیب اولویت، معیارهای اخلاقی، قانونی، منابع انسانی، محیط زیست، مشتریان و اقتصادی از عوامل موثر بر گزارشگری مسئولیت اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی هستند. با توجه به اینکه ارتباط بین نقش های اجتماعی، اخلاقی، محیطی، اقتصادی و قانونی در کسب و کارها رو به افزایش است، مطابق با یافته های این پژوهش و نظرات نخبگان، معیارهای مذکور در سازمان تأمین اجتماعی به عنوان یکی از بزرگترین نهادهای اجتماعی کشور جهت گزارشگری مسئولیت اجتماعی مفید و قابل استفاده است. توجه ویژه به معیارهای اخلاقی، قانونی و محیط زیست، در کنار سایر معیارهای مطرح شده در این پژوهش ایفای مسئولیت پاسخگویی به انتظارات اجتماعی و جلب اطمینان و اعتماد جامعه و دینفعان را ممکن می سازد. اولویت و اهمیت معیار اخلاقی نشان می دهد که رفتار یک سازمان باید

بررسی اهمیت نسبی زیرمعیارهای اخلاقی نشان داد که به ترتیب تقدیر از کارکنان و کارفرمایان نمونه، اعطای کمک هزینه ازدواج و ...، کمک‌های مادی سازمان برای حمایت از فعالیت‌های اجتماعی، چاپ مقالات و کتاب، اعطای کمک هزینه تحصیلی و چاپ نشریات مخصوص نوجوانان در زمینه مفاهیم مسئولیت اجتماعی و بیمه اهمیت بسزایی در گزارشگری مسئولیت اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی دارند.

بررسی اهمیت نسبی زیرمعیارهای مشتریان نشان داد که به ترتیب سیاست پرداخت اقساطی برای بیمه شدگان و بیمه‌گزاران، کارگاه آموزشی عمومی قوانین تامین اجتماعی و مقررات بیمه، رسیدگی به شکایات بیمه‌شدگان، کارفرمایان و بازنشستگان، تهیه لوح فشرده، برپایی همایش تقدیر از کارفرمایان، برگزاری کارگاه آموزشی، برگزاری مسابقات ورزشی، ارائه کانال‌های مناسب ارتباطی، برگزاری مراسم تجلیل از بازنشستگان، کارآفرینی و ارائه راه کارهای شغلی، ایجاد دسترسی مناسب به شعب از طریق ایجاد رمپ ورودی برای معلولان، نشست هم‌اندیشی با کارفرمایان، تهیه بروشور با موضوع سلامت ویژه بازنشستگان، برگزاری مراسم پیاده‌روی و امکانات رفاهی و تفریحی برای بازنشستگان، اهمیت بسزایی در گزارشگری مسئولیت اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی دارند.

بررسی اهمیت نسبی زیرمعیارهای اقتصادی نشان داد که به ترتیب افشای هزینه‌های سازمان به تفکیک ماهیت هزینه، افشای درآمدهای سازمان به تفکیک منابع و افشای اطلاعات مربوط به سرمایه‌گذاری‌های سازمان، اهمیت بسزایی در گزارشگری مسئولیت اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی دارند.

بررسی اهمیت نسبی زیرمعیارهای قانونی نشان داد که به ترتیب گزارش عملکرد کمیته حسابرسی داخلی، تامین مبنای قانونی برای شکل‌گیری چارچوب حاکمیت شرکتی، افشای اطلاعات مربوط به تغییرات حاکمیتی یا مدیران ارشد یا مدیران اجرایی، ساختار هیات مدیره یا هیئت امناء، افشای سطح تخصص مدیران و حسابداران سازمان، خط مشی‌ها و سیاست‌های اعطای پاداش به مدیریت، کلیات مربوط به مکانیزم حسابرس مستقل، داشتن کمیته حسابرسی، کمیته انتصابات، کمیته مسئولیت اجتماعی، افشای کلیات آیین نامه انضباطی مجازات تخلف، اهمیت بسزایی در گزارشگری مسئولیت اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی دارند. با توجه به مطالب گفته شده و وزن نسبی نهایی معیارها می‌توان نتیجه گرفت عامل‌های انتخاب شده نقش موثری بر گزارشگری مسئولیت اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی دارند. هم‌چنین نتایج پژوهش نشان داد معیار اخلاقی مهم‌ترین عامل موثر بر گزارشگری مسئولیت اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی است. علاوه بر این، زیرمعیارهای ارائه

براساس ارزش‌هایی نظیر صداقت، انصاف و درستی باشد. این ارزش‌ها نشان‌دهنده توجه خاص سازمان به انسان‌ها و محیط و در نظر گرفتن آثار فعالیت‌های سازمان و تصمیم‌گیری‌های آن بر منافع ذی‌نفعان است. توجه به معیار قانون، به حاکمیت قانون اشاره دارد و به طور خاص منظور این است که هیچ فرد یا سازمانی فراتر از قانون نیست. در زمینه مسئولیت اجتماعی، احترام به قانون به معنای آن است که سازمان باید برای افزایش آگاهی از قوانین و مقررات تلاش کند تا کارکنان از تعهدات خود مطلع و به رعایت آن پایبند و ملزم باشند. از آنجاکه بخش عمده اطلاعات مربوط به عملکرد مالی و اقتصادی سازمان‌ها در گزارشات مالی خصوصاً صورت‌های مالی منعکس می‌شود، یافته‌های این پژوهش که در گزارشگری مسئولیت اجتماعی اهمیت و اولویت سایر معیارها بیشتر از معیار اقتصادی است، منطقی و مطابق با مبانی نظری است.

درخصوص بررسی اهمیت نسبی زیرمعیارهای هر یک از معیارها یا ابعاد اصلی این نتیجه حاصل شد که درخصوص معیار محیط‌زیست، به ترتیب ارائه خدمات الکترونیکی با هدف کاهش آلودگی‌های محیط زیست، کاهش میزان کاغذ مصرفی، و باسازی ساختمان‌های شعب در بخش ابنیه در راستای صرفه جویی در انرژی، بازیافت صحیح زباله، استفاده از دستگاه‌های الکترونیک، ارائه اطلاعات به کارمندان درباره صرفه جویی انرژی، شرکت در برنامه‌های پاکسازی محیط‌زیست، کمک به آموزش‌های همگانی در حفظ محیط زیست، برگزاری جلسات به صورت تصویری و شرکت در برنامه‌های کاشت درخت، اهمیت بسزایی در گزارشگری مسئولیت اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی دارند. زیرمعیارهای سرمایه‌گذاری در پژوهش‌های زیست‌محیطی، عضویت در انجمن‌های حمایت از محیط‌زیست، بزرگداشت مناسبت‌های زیست محیطی و تدوین و ابلاغ دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌های مرتبط با حفاظت از محیط‌زیست از عوامل موثر بر گزارشگری مسئولیت اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی نیستند. نکته قابل توجه اینکه این زیرمعیارهایی که موثر تشخیص داده نشده اند از جمله موارد غیر عملی و غیر اجرایی و نمادین است.

بررسی اهمیت نسبی زیرمعیارهای منابع انسانی نشان داد که به ترتیب بیمه کارکنان، تامین حقوق ماهانه و مزایا برای کارمندان، متناسب بودن میزان وظایف با ساعت کاری، عدم تحمیل درخواست‌های خارج از چارچوب قانونی، فراهم نمودن زمینه برای آموزش، کاهش استرس بر کارمندان و ایجاد امکانات رفاهی برای کارمندان، اهمیت بسزایی در گزارشگری مسئولیت اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی دارند.

خدمات الکترونیکی با هدف کاهش آلودگی‌های محیط زیست، بیمه کارکنان، تقدیر از کارکنان و کارفرمایان نمونه، افزایش هزینه‌های سازمان به تفکیک ماهیت هزینه، گزارش عملکرد کمیته حسابرسی داخلی و سیاست پرداخت اقساطی برای بیمه شدگان و بیمه‌گزاران از مهم‌ترین عامل‌های موثر در معیارهای مربوط به خود هستند.

حکومت‌ها به مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و سازمان‌ها از منظر تقسیم وظایف و مسئولیت‌ها و حرکت در جهت توسعه پایدار نگاه می‌کنند. سازمان‌ها باید در اتخاذ تصمیمات، انجام فعالیت‌ها و اجرای عملیات خود، منافع همه ذی‌نفعان را در نظر بگیرند. ذی‌نفعان، همه کسانی هستند که نتایج و پیامدهای تصمیمات و اعمال شرکت‌ها و سازمان‌ها بر آن‌ها اثر می‌گذارد. ذی‌نفعان داخلی، کارکنان و سهامداران هستند که به‌طور مستقیم تحت تأثیر تصمیمات و عملیات سازمان قرار می‌گیرند و ذی‌نفعان خارجی شامل شهروندان، مشتریان، عرضه‌کنندگان، رقبا، دولت و نهادهای اجتماعی‌اند. توجه به منافع ذی‌نفعان و به‌طور کلی جامعه، برای سازمان ضروری است و سازمان در برابر تمامی این ذی‌نفعان مسئولیت دارد و گزارشگری مسئولیت اجتماعی ابزاری مفید برای پاسخگویی به آنها است. در همین راستا، سازمان تامین اجتماعی با طیف وسیعی از ذی‌نفعان، به ایجاد ارتباط صادقانه و شفاف و جلب اعتماد جامعه از طریق بهبود گزارشگری مسئولیت اجتماعی نیاز دارد و در این صورت می‌تواند همراهی و همکاری بیشتری را از طرف کارفرمایان و مشتریان خود داشته باشد که منجر به افزایش توان خدمات‌دهی و تعاملات بهتر با ذی‌نفعان می‌شود. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های حساس‌یگانه و برزگر (۱۳۹۲)، فخاری و همکاران (۱۳۹۶)، سخایی (۱۳۹۷) و ناگاتا و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت دارد.

پیشنهاد‌های برگرفته از نتایج پژوهش به شرح زیر می‌باشد: به مسئولین سازمان تامین اجتماعی پیشنهاد می‌شود به اهمیت و اولویت معیارهای اخلاقی، قانونی، منابع انسانی، محیط‌زیست، مشتریان و اقتصادی و شاخص‌های موثر مربوطه که در این پژوهش مشخص شد توجه نموده و بر همین اساس و با در نظر گرفتن اولویت و اهمیت این معیارها و شاخص‌ها بطور منظم به گزارشگری مسئولیت اجتماعی به عموم جامعه بپردازند. هم‌چنین، باتوجه به اینکه معیار اقتصادی موضوعی حیاتی برای کشور و جامعه است اما از دید پاسخ‌دهندگان در گزارشگری مسئولیت اجتماعی از اهمیت کمتری برخوردار بود، به مسئولین سازمان تامین اجتماعی پیشنهاد می‌شود که فعالیت‌های خود را در دامنه مسائل مربوط به معیار اقتصادی گسترش دهند و به افشای اطلاعات عملکرد مالی و اقتصادی توجه بیشتری داشته

باشند. در نهایت، با توجه به اینکه کمک‌های سازمان تامین اجتماعی یک مکانیزم مهم برای کاهش فقر و ایجاد رفاه و رضایت در بین کشورهای در حال توسعه است و سازمان تامین اجتماعی ایران نیز در همین راستا فعالیت‌های مفیدی داشته است به مسئولین مربوطه پیشنهاد می‌شود، با استفاده از نتایج این پژوهش، بطور مستمر فعالیت‌های اجتماعی خود را به عموم مردم گزارش نموده تا علاوه بر ایفای مسئولیت پاسخگویی، موجبات افزایش آگاهی و رضایت مخاطبان و ذی‌نفعان را نیز فراهم سازند. پیشنهاد می‌شود پژوهش تطبیقی در زمینه عوامل موثر بر گزارشگری مسئولیت اجتماعی در سازمان‌های تامین اجتماعی کشورهای مختلف انجام شود زیرا از این طریق می‌توانند الگوی بهینه برای گزارشگری مسئولیت اجتماعی ارائه کرد؛ پیشنهاد می‌شود به بررسی دیدگاه خبرگان و مدیران سازمان‌ها درباره موانع و مشکلات گزارشگری مسئولیت اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی پرداخته شود. زیرا در این پژوهش به بررسی موانع ارائه گزارشگری مسئولیت اجتماعی پرداخته نشده است. پیشنهاد می‌شود پژوهش مشابهی در سایر سازمان‌هایی که تعاملات اجتماعی وسیعی دارند نظیر بیمارستان‌ها و شهرداری‌ها صورت پذیرد. یکی از محدودیت‌های این پژوهش وجود عوامل مؤثری مانند وضعیت سیاسی و اقتصادی حاکم بر حال حاضر کشور است که بر تصمیم‌گیری پاسخ‌دهندگان اثر دارد. هم‌چنین، پژوهش حاضر به لحاظ افق زمانی مقطعی است. بنابراین، نمی‌توان از نتایج بدست آمده برای مقاطع زمانی درازمدت استفاده کرد.

#### فهرست منابع

- \* اسماعیل‌پور، رضا، رضائی پیتونه‌نوئی، یاسر، غلامرضا پور، محمد (۱۳۹۸). مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت و ضعف کنترل‌های داخلی: آزمون تجربی نظریه ذی‌نفعان و علامت‌دهی. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال چهارم، شماره ۸، صص ۳۳۸-۳۱۹.
- \* اشرفی، جواد، رهنمای رودپشتی، فریدون، بنی‌مهد، بهمن (۱۳۹۸). نظریه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال هشتم، شماره ۳۱، صص ۱۴-۱.
- \* امین‌رشتی، ناریسیف قربانی ولیکچالی، عاطفه (۱۳۹۲). نقش نظام تأمین اجتماعی بر توسعه انسانی در ایران. فصلنامه اقتصاد مالی، سال هفتم، شماره ۲۳، صص ۱۱۰-۸۱.
- \* بداغی، داریوش، اسلامبولچی، علیرضا، ربیعی‌مندجین، محمدرضا (۱۳۹۹). ارتقای مدل مسئولیت اجتماعی برای



- \* آموزش در سازمان تأمین اجتماعی، دو ماهنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال یازدهم، شماره ۴۲، صص ۳۵۸-۳۳۹.
- \* پلو، نیلس (۱۳۷۹). تأمین اجتماعی در اروپا: توسعه یا تعطیل. (هرمز همایون پور). تهران: انتشارات موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- \* جلالی، رستم (۱۳۹۱). نمونه‌گیری در پژوهش‌های کیفی. تحقیقات کیفی در علوم سلامت، دوره یک، شماره ۴، صص ۳۲۰-۳۱۰.
- \* حساس‌یگانه، یحیی و قدرت‌اله برزگر (۱۳۹۲). ارائه‌ی مؤلفه‌ها و شاخص‌های بُعد اجتماعی مسئولیت شرکت‌ها و وضعیت موجود آن در ایران. فصلنامه‌ی مطالعات توسعه‌ی اجتماعی-فرهنگی، دوره‌ی ۲، شماره ۱، صص ۲۳۴-۲۰۹.
- \* خواجوی، شکراله، و اعتمادی جوربابی، مصطفی. (۱۳۹۴). مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و گزارشگری آن. فصلنامه حسابداری سلامت، دوره ۴، شماره ۲، صص ۱۲۳-۱۰۴.
- \* داودی، رضا، همراهی، مهرداد، حافظی، شهرام، خواجه‌پور، طیبیه، یگانه‌زاده، اسماعیل (۱۳۹۸). بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی داخلی با نقش میانجی تعهد عاطفی بر قصد ترک شغل در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان کازرون. دومین کنفرانس ملی تحقیقات بنیادین در مدیریت و حسابداری، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
- \* دنیای اقتصاد (۲ بهمن ۱۳۹۱). شماره ۲۸۳۹، صفحه ۱.
- \* سخایی، ایوب (۱۳۹۷). فراتحلیل پژوهش‌های رضایت سنجی و ارزیابی عملکرد سازمان تأمین اجتماعی. فصلنامه تأمین اجتماعی، سال چهارم، شماره ۱۳، صص ۹۰-۵۵.
- \* شفیع، مهرداد (۱۳۹۵). موانع و راهکارهای ترویج گزارشگری مسئولیت اجتماعی شرکتی از دیدگاه دانشجویان و مدیران شرکت‌های عضو بورس اوراق بهادار تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت و حسابداری، موسسه آموزش عالی پرندک.
- \* طالب، مهدی (۱۳۸۶). تأمین اجتماعی با تجدیدنظر و افزوده‌ها. مشهد: دانشگاه امام رضا.
- \* فخاری، حسین، ملکیان، اسفندیار، جفایی‌رهنی، منیر (۱۳۹۶). تبیین و رتبه‌بندی مولفه‌ها و شاخص‌های گزارشگری زیست محیطی، اجتماعی و راهبری شرکتی به روش تحلیل سلسله مراتبی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال دوم، شماره ۴، صص ۱۸۷-۱۵۳.
- \* مقدمه‌ای بر تأمین اجتماعی (۱۳۷۴). مترجم ابوالقاسم نوروز طالقانی، تهران: انتشارات موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- \* هاشمی، سید محمود، آقای‌پور فطرتی، حسین (۱۳۹۹). ارزیابی مدل ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران در موسسات مالی و بازرگانی استان گیلان. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره نهم، شماره ۳۴، صص ۲۲۳-۲۱۳.
- \* Alonso, J. A., and T. Lamata (2006). Consistency in the analytic hierarchy process a new approach. *International Journal of Uncertainty, Fuzziness and Knowledge-Based Systems*, 14(1): 445-459.
- \* Amel-Zadeh A (2016) The materiality of nonfinancial information: a review of theory and empirical evidence on sustainability disclosures, corporate social responsibility and responsible investing. Working paper. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2664547>
- \* Amel-Zadeh A, Serafeim G (2018) Why and how investors use ESG information: evidence from a global survey. *Financ Anal J*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2925310>
- \* Bekemans, L. (1985). Social security and employment: An instrumental link. *International Journal of Sociology and Social Policy* 5(1): 19-28.
- \* Carroll, A.B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Acad. Manag. Rev.* 4(4), pp. 497-505
- \* Chang, D. Y. (1996). Applications of the extent analysis method on fuzzy AHP. *European Journal of Operational Research*, 95(3): 649-655.
- \* Dhanesh, G. S. (2020). Who cares about organizational purpose and corporate social responsibility, and how can organizations adapt? A Hypermodern Perspective, *Business Horizons*, pp. 1-10.
- \* Drèze, J., and R. Khera (2017). Recent social security initiatives in India. *World Development*, 98(6): 555-572.
- \* Friedman, M. (1970). The social responsibility of business is to increase its profits. *New York Times*. September, 13, 1970.
- \* Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1986). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360
- \* Juščius, V. Šneiderienė, A. and J. Griauslytė (2014). Assessment of the benefits of corporate social responsibility reports as one of the marketing tools. <https://core.ac.uk/download/pdf/233176385.pdf>.
- \* Geva, A. (2008). Three Models of Corporate Social Responsibility: Interrelationships between Theory, Research, and Practice. *Business and Society Review*, 113(1). 1-41.
- \* Gray, R. (2012). Integrated Reporting: Integrated With What and For Whom? *The Loop Issue* 5 February. Accessed 30 Aug 2012, <http://theloop.seqm.com/2012/02/13/integrated-reporting/>.

- Common Core in the Business and Society Field. *Business and Society*, 47(2), 148-186.
- \* Sharif, M. and K. Rashid (2013). Corporate governance and corporate social responsibility (CSR) reporting: An empirical evidence from commercial banks (CB) of Pakistan. *Quality & Quantity*, 48(5): 2501-2521.
  - \* Song, Ch., K. Min Park and Y. Kim (2020). Socio-cultural factors explaining technology-based entrepreneurial activity: direct and indirect role of social security. *Technology in Society*, 61(1): 1-9.
  - \* Su, L. Pan, U, Chen, X. (2017) Corporate social responsibility: Findings from the Chinese hospitality Industry, *Journal of Retailing and Consumer Services*, 34 PP.240-247
  - \* Sua, L., and S.R. Swanson (2019). Perceived corporate social responsibility's impact on the well-being and supportive green behaviors of hotel employees: The mediating role of the employee-corporate Relationship. *Tourism Management*, 72(4): 437-450.
  - \* Takala, T. and P. Pallab (2000). "Individual, Collective and Social Responsibility of the Firm", *Business Ethics: A European Review*, Vol. 9, No.2, pp. 109269-118551.
  - \* Tsalis, T. A., M. S. Stylianou and I. E. Nikolaou (2018). Evaluating the quality of corporate social responsibility reports: The case of occupational health and safety disclosures. *Safety Science*, 109(2): 313-323.
  - \* Wan, P., X. Chen and Y. Ke (2020). Does corporate integrity culture matter to corporate social responsibility? Evidence from China. *Journal of Cleaner Production*, 4(1): 1-43.
  - \* White, A., B. Yakis-Douglas, H. Helanummi-Cole, and M. Ventresca (2017). Purpose led organization: Saint antony reflects on the idea of organizational purpose, in principle and practice. *Journal of Management Inquiry*, 26(1): 101-107.
  - \* Gray, R., Owen, D., & Adams, C. (1996). *Accounting and Accountability; Changes and Challenges in Corporate Social and Environmental Reporting*. Harlow: Prentice Hall Europe.
  - \* Lee, C., and C. Chang (2006). Social security expenditures and economic growth: A heterogeneous panel application. *Journal of Economic Studies*, 33(5): 386-404.
  - \* Mathews, M. R. (1997). Twenty-five years of social and environmental accounting research: Is there a silver jubilee to celebrate? *Account. Audit. Account. J*, 10(4): 481-531.
  - \* Mohd Salleh, N. A., R. Muhamad, and S. H. Mohd Roffeei (2017). CSR initiatives by companies for employees through social protection measures. *SHS Web of Conferences*, 34, 09002. doi:10.1051/shsconf/20173409002
  - \* Nagata, T., A. Nakata, K. Mori, T. Maruyama, F. Kawashita and M. Nagata (2017). Occupational safety and health aspects of corporate social responsibility reporting in Japan from 2004 to 2012. *BMC Public Health*, 17(1): 1-11.
  - \* Ness, M.R. (1992). Corporate philanthropy. *Br. Food J.* 94 (7), pp. 38-44.
  - \* Porter, M. E. and M. R. Kramer. (2002). 'The Competitive Advantage of Corporate Philanthropy', *Harvard Business Review* 80(12), 56-69.
  - \* Ramzan, M.; Amin, M.; Abbas, M. (2021). How does corporate social responsibility affect financial performance, financial stability, and financial inclusion in the banking sector? Evidence from Pakistan. *Research in International Business and Finance*, 55, 101314-101314. doi:10.1016/j.ribaf.2020.101314.
  - \* Samy, M.; Odemilin, G. and R. Bampton, (2010). Corporate social responsibility: a strategy for sustainable business success. An analysis of 20 selected British companies, *Journal of Corporate Governance*, 10 (2), 203-217.
  - \* Serafeim, G.; Ioannou, I. and B. Cheng. (2011). Corporate Social Responsibility and Access to Finance. *Strategic Management Journal*, vol 35, Issue 1, pp 1-23.
  - \* Schwartz, M., & Carroll, A. (2008). Integrating and Unifying Competing Frameworks: The Search for a

## پیوست

### به نام خدا

صاحب‌نظر گرامی

با سلام و احترام

احتراماً پرسشنامه حاضر در جهت تدوین مقاله با عنوان «شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر گزارشگری مسئولیت اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی با استفاده از مدل تحلیل سلسله مراتبی فازی» طراحی شده است. از آنجا که دستیابی به نظرات جنابعالی جهت اعتباربخشی به یافته‌های پژوهش ضروری است، بنابراین، تجربه و دانش جنابعالی را در این زمینه غنیمت شمرده و از شما مستدعی است، پرسشنامه زیر را مطالعه و نظر خود را در مورد شاخص‌های مرتبط با هر یک از ابعاد (محیط زیست، منابع انسانی، مشتریان و بیمه‌شدگان، اقتصادی، قانونی و اخلاقی) در جدول ضمیمه بیان کنید. همچنین، در صورتی که شاخص جدیدی در نظر داشتید می‌توانید در ادامه اضافه نمایید و از این طریق موجبات غنای این تحقیق را فراهم نمایید.

از دقت و حوصله شما سپاسگزارم؛

مهدی صابری

راهنمای تکمیل مقایسات زوجی

لطفاً با توجه به جدول راهنمای زیر و مثال ذکر شده، مقایسات زوجی در صفحه بعد را تکمیل نمایید.

جدول راهنمای میزان اهمیت در مقایسات زوجی

میزان اهمیت در مقایسات زوجی	مقدار عددی	میزان اهمیت در مقایسات زوجی	مقدار عددی
یکسان	۱	زیاد تا بسیار زیاد	۶
یکسان تا نسبتاً مهم‌تر	۲	بسیار زیاد	۷
نسبتاً مهم‌تر	۳	بسیار زیاد تا کاملاً مهم‌تر	۸
نسبتاً مهم‌تر تا زیاد	۴	کاملاً مهم‌تر	۹
زیاد	۵		

در مقایسه زوجی به هنگام مقایسه دو عامل در صورتی که ترجیح با مورد سمت راست (عامل الف) باشد، یکی از اعداد ۱ تا ۹ سمت راست جدول و در صورتی که ترجیح با مورد سمت چپ (عامل ب) باشد یکی از اعداد ۱ تا ۹ سمت چپ جدول با توجه به جدول راهنمای میزان اهمیت، علامت‌گذاری می‌گردد. در صورت یکسان بودن اهمیت نسبی دو عامل، گزینه یکسان (معادل عدد ۱) انتخاب می‌گردد.

عامل الف	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	عامل ب
----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--------

مثال: در خرید یک لباس کدام عامل اهمیت بیشتری دارد؟

در صورتی که در خرید یک لباس، قیمت در مقایسه با کیفیت «نسبتاً مهم‌تر» باشد عدد ۳ واقع در سمت چپ علامت‌گذاری می‌گردد.

کیفیت	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	قیمت
-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	------

در صورتی که در خرید یک لباس، کیفیت در مقایسه با زیبایی دارای «اهمیت بسیار زیاد تا کاملاً مهم‌تر» باشد عدد ۸ واقع در سمت راست علامت‌گذاری می‌گردد.

کیفیت	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	زیبایی
-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--------

با توجه به «راهنمای تکمیل مقایسات زوجی» در صفحه قبل اهمیت یا ارجحیت هر یک از ابعاد را نسبت به هم، با کشیدن دایره دور عدد مربوطه مشخص کنید.

پرسشنامه اول

محیط زیست	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	منابع انسانی
محیط زیست	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	اخلاقی
محیط زیست	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	مشتریان
محیط زیست	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	اقتصادی
محیط زیست	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	قانونی
منابع انسانی	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	اخلاقی
منابع انسانی	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	مشتریان
منابع انسانی	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	اقتصادی
منابع انسانی	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	قانونی
اخلاقی	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	مشتریان
اخلاقی	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	اقتصادی
اخلاقی	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	قانونی
مشتریان	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	اقتصادی
مشتریان	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	قانونی
اقتصادی	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	قانونی

پرسشنامه دوم

نظر خود را در مورد اهمیت هر شاخص مرتبط با هر یک از ابعاد زیر بیان کنید لطفا نسبت میزان اهمیت شاخص‌ها را در مقایسه با یکدیگر در نظر بگیرید						
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	محیط زیست	کاهش میزان کاغذ مصرفی و رویه های چگونگی استفاده مطلوب از کاغذ و یا حذف آن در فعالیتهای سازمان.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		سرمایه گذاری در پژوهش های زیست محیطی
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		شرکت در برنامه های پاکسازی محیط زیست
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		کمک به آموزش های همگانی در حفظ محیط زیست
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		شرکت در برنامه های کاشت درخت و توسعه فضای سبز
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		بازیافت صحیح زباله (بازیافت کاغذ، بطری،...)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		عضویت در انجمن های حمایت از محیط زیست
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		بزرگداشت مناسبت های زیست محیطی در طول سال
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		ارائه اطلاعات به کارمندان درباره صرفه جویی یا استفاده بهینه از انرژی
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		باسازی ساختمان های شعب در بخش ابنیه و تاسیسات و نگهداری مستمر آن ها در راستای افزایش عمر مفید آن ها و صرفه جویی در انرژی
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ارائه خدمات الکترونیکی با هدف کاهش آلودگی های محیط زیست ناشی از رفت و آمد	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	برگزاری جلسات به صورت ارتباط تصویری برای کاهش تردد و ترافیک شهری و بین شهری	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	استفاده از دستگاه های الکترونیک و پیام رسان برای ارسال اطلاعیه ها به منظور کاهش حجم مصرفی کاغذ	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	تدوین و ابلاغ دستورالعمل ها و بخشنامه های مرتبط با حفاظت از محیط زیست	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ایجاد محل کار مناسب و بهبود فضای کار به منظور افزایش بهره وری کارمندان	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	عدم تحمیل درخواست های خارج از چارچوب قانونی بر کارکنان	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	تأمین حقوق ماهانه، پاداش و مزایای قانونی برای کارمندان	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	کاهش استرس و فشار کاری بر کارمندان	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	فراهم نمودن زمینه برای آموزش کارکنان و پرورش توانایی و مهارت آنان	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	بیمه کارکنان در امور مختلف از جمله درمان و بازنشستگی	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	متناسب بودن میزان وظایف با ساعت کاری مشخص شده	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ایجاد امکانات ورزشی، رفاهی برای کارمندان	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	استخدام افراد براساس توانایی (تساوی و نفي هرگونه تبعیض)	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ارتقا شغلی بانوان	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	استفاده بهینه از استعدادهای فردی و تأمین فرصت های شغلی برابر	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	تسهیلات آموزشی و طرحهای تشویقی برای فرزندان کارکنان	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	کاهش مشکلات کارکنان از طریق ایجاد صندوق رفاه داخلی و کمک های مالی مختلف از جمله وام قرض الحسنه به کارکنان	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	برقراری و تقویت رابطه همکاری و کمک بین کارمندان	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	سیاست پرداخت اقساطی برای بیمه شدگان و بیمه گزاران	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	رسیدگی به شکایات بیمه شدگان، کارفرمایان و بازنشستگان، نظرسنجی از آنها، و پاسخ مناسب از سوی سازمان.	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	کارگاه آموزشی عمومی قوانین تأمین اجتماعی و مقررات بیمه	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	تهیه لوح فشرده و بروشور آشنایی با مقررات بیمه	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	کارآفرینی و ارائه راه کارهای شغلی جهت توانمند سازی خانواده های تحت پوشش	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	برپایی همایش تقدیر از کارفرمایان کارآفرین	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	برگزاری کارگاه آموزشی ستادی در حوزه کارفرمایی	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	تهیه بروشور با موضوع سلامت ویژه بازنشستگان	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	برگزاری مراسم پیاده روی	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	برگزاری مسابقات ورزشی	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	امکانات رفاهی و تفریحی برای بازنشستگان	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	نشست هم اندیشی با کارفرمایان، روابطین بیمه و کانون بازنشستگی.	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	برگزاری مراسم تجلیل از بازنشستگان و مستمری بگیران نمونه	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ارائه کانال های مناسب ارتباطی	

محیط زیست

منابع انسانی

مستخرسان، بازنشستگان، کارفرمایان و بازنشستگان

نظر خود را در مورد اهمیت هر شاخص مرتبط با هر یک از ابعاد زیر بیان کنید لطفاً نسبت میزان اهمیت شاخص‌ها را در مقایسه با یکدیگر در نظر بگیرید					
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ایجاد دسترسی مناسب به شعب از طریق ایجاد رمپ ورودی برای معلولان و جانبازان
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	پرداخت تسهیلات به کانون‌های بازنشستگی
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	تقدیر از کارکنان و کارفرمایان نمونه اخلاقی
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	کمک‌های مادی سازمان برای حمایت از فعالیت‌های اجتماعی در امور مختلف (از جمله کمک به کمیته امداد، کمک به زندانیان جرائم غیر عمد، قربانیان بلایای طبیعی شامل سیل، زلزله و ...)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	اعطای کمک هزینه تحصیلی به دانشجویان مستعد و نیازمند
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	حامی یا اسپانسر برای پروژه‌های مربوط به سلامت و بهداشت جامعه و کمک و حمایت از تحقیقات پزشکی
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	کمک به ساخت مساجد، بیمارستان‌ها، مدارس و یا بازسازی و نوسازی آن‌ها
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	حمایت از انتشار کتاب
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	حمایت مالی و غیر مالی از همایش‌ها و سمینارهای علمی
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	اعطای کمک به بیماران خاص مانند بیماران سرطانی، ایدز و ...
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	اعطای کمک هزینه مانند کمک هزینه ازدواج، کمک هزینه کفن و دفن و...
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	چاپ مقالات و کتاب در زمینه تأمین اجتماعی و بیمه
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	چاپ نشریات مخصوص نوجوانان در زمینه مفاهیم تأمین اجتماعی و بیمه
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	حمایت مالی از خانواده‌های نیازمند
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	فراهم کردن فرصت‌های کارآموزی برای دانشجویان و انتقال تجربیات و دانش به آن‌ها
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	حمایت از پایان‌نامه و رساله دانشجویان
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	سیاست‌ها و خط مشی‌های مدیریت نقدینگی
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	افشای درآمدهای سازمان به تفکیک منابع
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	افشای هزینه‌های سازمان به تفکیک ماهیت هزینه
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	افشای اطلاعات مربوط به سرمایه‌گذاری‌های سازمان
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	افشای کلیه دریافت‌های مالی هیات مدیره در گزارش سالانه
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	افشای اطلاعات مربوط به وام‌دهی سازمان
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	افشای اطلاعات مربوط به بدهی‌های سازمان
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	تأمین مبنای قانونی برای شکل‌گیری چارچوب حاکمیت شرکتی (از طریق تدوین و تصویب قوانین مناسب در شرکت و نظارت بر اجرای آن)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	افشای اطلاعات مربوط به تغییرات حاکمیتی یا مدیران ارشد یا مدیران اجرایی
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	افشای سطح تخصص مدیران و حسابداران سازمان و ارزیابی کیفی آنان
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	گزارش عملکرد کمیته حسابرسی داخلی
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	خط مشی‌ها و سیاست‌های اعطای پاداش به مدیریت
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	کلیات مربوط به مکانیزم حسابرس مستقل
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ساختار هیات مدیره یا هیئت امنای شامل اعضای هیات مدیره یا هیئت امنای، حدود اختیارات و مسئولیت‌ها و...
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	داشتن کمیته حسابرسی، کمیته انتصابات، کمیته مسئولیت اجتماعی
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	افشای کلیات آیین‌نامه انضباطی مجازات تخلف و تقویت ضمانت‌های اجرایی
اگر بجز موارد بالا شاخص جدیدی مدنظر دارید، لطفاً ذکر فرمایید					



*Accounting Knowledge & Management Auditing*  
Vol. 12/ No. 46/ Summer 2023

## **Recognizing and prioritizing the Factors Affecting on Social Responsibility Reporting in the Social Security Organization Using Fuzzy Hierarchical Analysis Model**

**Mehdi Saberi Esfarjani**

PHD Student in Accounting, Shiraz University, Shiraz, Iran.

**Amin Nazemi**

Assistant Professor in Accounting, Shiraz University, Shiraz, Iran.

### **Abstract**

Social responsibility is the voluntary allocation of organizational resources to improve social welfare, which is used as a tool to strengthen relationships with key stakeholders. The purpose of this study is to prioritize the factors affecting on social responsibility reporting in the Social Security Organization using fuzzy hierarchical analysis model. The present research is applied in terms of purpose and in terms of data collection based on field research. The statistical population of the study consists of 45 managers and auditors of the Social Security Organization of Fars Province, Tehran and university professors who were selected as a sample by theoretical sampling. Also, in order to analyze the views and opinions of the respondents, fuzzy hierarchical method, Excel software and SPSS were used. The results showed that priority, ethical, legal, human resources, environmental, customer and economic criteria are effective factors on social responsibility reporting in the Social Security Organization, respectively. Also, the study of the relative importance of the sub-criteria showed that the provision of electronic services to reduce environmental pollution, staff insurance including treatment and retirement, staff appreciation, installment payment policy for insured and insurers, disclosure of organization costs by cost nature and committee performance report Internal auditing is the first priority.

**Keywords:** Social Responsibility Reporting, Social Security, FAHP.