



Magyarországi vállalatok belső CSR érettségének vizsgálata

Polák-Weldon Réka III. évf.

Pannon Egyetem – GSDI

Témavezető: Dr. Csizmadia Tibor

Belső CSR kutatás - beszámoló

- Kutatási célok
- Kutatási kérdések
- Hipotézisek
- Operacionalizálás folyamata

A kutatás jelenlegi fázisa



Konceptualizáció

Kutatási téma megfogalmazása

Kutatási probléma és kérdések megfogalmazása

Konceptualizáció

Elmélet

Elméleti háttér feldolgozása

Változók meghatározása

Munkamodell létrehozása

Hipotézisek megfogalmazása

Módszer

Kvantitatív adatgyűjtés elemzés

Kvalitatív adatgyűjtés elemzés

Empirikus elemzés

Esettanulmányok és kutatási megállapítások

Statisztikai vizsgálatok

Dokumentáció

Értékelés az elvégzett kutatás tükrében

Doktori disszertáció elkészítése, kutatási beszámoló

Adatbázis



Kutatási célok

- Magyarországi vállalatok belső CSR gyakorlatainak felmérése és azok érettségének meghatározása.
- Magyarországi vállalatok belső CSR gyakorlatok érettsége és a szervezeti jellemzők közötti kapcsolat vizsgálata.
- Magyarországi vállalatok belső CSR gyakorlatainak érettsége és a szervezeti kultúra közötti kapcsolat vizsgálata.

Kutatási kérdések

1. Hogyan mérhetőek a vállalatok belső CSR gyakorlatai?
2. Hogyan definiálható a belső CSR gyakorlatok érettsége?
3. Milyen kapcsolat van a szervezeti jellemzők és a belső CSR gyakorlatok érettsége között?
4. Milyen kapcsolat van a szervezeti kultúra és a belső CSR gyakorlatok érettsége között?



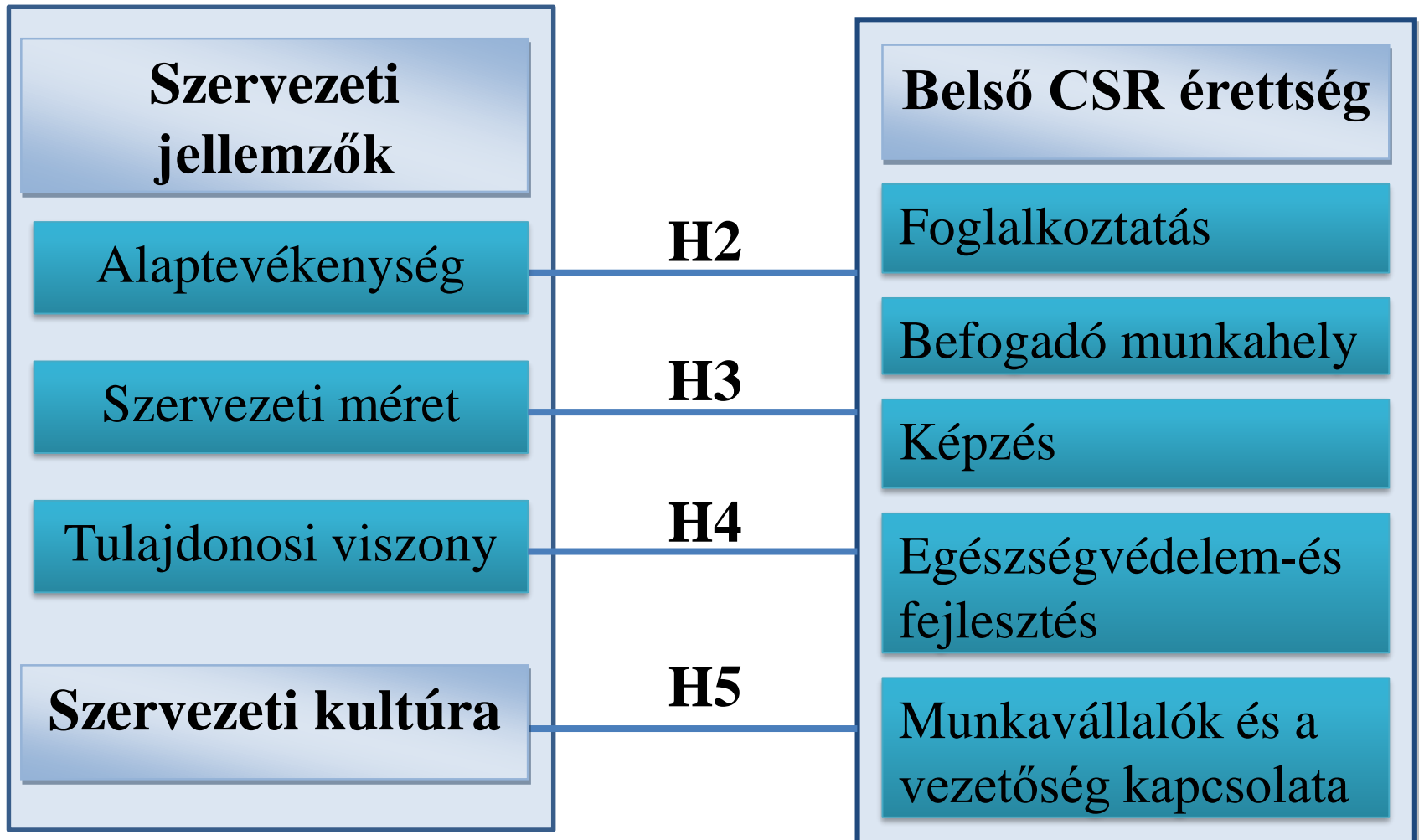
Belső CSR

Önkéntesen vállalt etikai felelősség a munkavállalók életminőségének javítására a vállalat számára közvetlenül nem realizálható anyagi előny nélkül.

Hipotézisek

- H1:** A vállalatok belső CSR gyakorlatai 5 dimenzió mentén jellemezhetőek, mely alapján érettségi modell állítható fel.
- H2:** A vállalatok belső CSR gyakorlatainak érettsége kapcsolatban áll a vállalat alaptevékenységével.
- H3:** A vállalatok belső CSR gyakorlatainak érettsége kapcsolatban áll a vállalat méretével.
- H4:** A vállalatok belső CSR gyakorlatainak érettsége kapcsolatban áll a tulajdonosi viszonyal.
- H5:** A vállalatok belső CSR gyakorlatainak érettsége kapcsolatban áll a szervezeti kultúrával.

Belső CSR kutatási modell





A magyarázó oldal mérése

- **Szervezeti jellemzők**
 - Alaptevékenység
 - Méret
 - Árbevétel és foglalkoztatottak száma alapján
 - Tulajdonosi viszony
- **Szervezeti kultúra**
 - Cameron - Quinn szervezeti kultúra tipológia

Operacionlaizálás folyamata

- Kutatás
 - feltáró jellegű
 - kvalitatív és kvantitatív mérő eszközök



Pilot kérdőív eredmények

Részben strukturált interjúk:

1. **Nyomdaipari cég (OOK-Press)**
2. Dohányipari vállalat (BAT)
3. Pénzügyi szolgáltató (OTP)
4. HR tanácsadó

Interjú és kérdőív tapasztalatok

• FOGLALKOZTATÁS

– Bérezés:

- teljesítmény alapú bérezés
- VBKJ

– Kollektív szerződés

– Atipikus foglalkoztatási módok

- részmunkaidő
- rugalmas munkaidő
- osztott munkakör (job-sharing)
- távmunka
- Munk Törvénykönyvétől eltérő munkarend szabályozás

– Gondoskodó elbocsátás (outplacement)

– Foglalkoztatással kapcsolatos változásokba való bevonás illetve a változások kommunikációja.

Interjú és kérdőív tapasztalatok

• **BEFOGADÓ MUNKAHELY**

– Esélyegyenlőséget támogató eszközök:

- esélyegyenlőségi terv, referens, programok, kiadványok
- hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok aránya
- hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok számára kezdeményezett programok
- női munkavállalók aránya a felső vezetésben és a menedzsmentben
- esélyegyenlőség mértéke HR területeken
- fenntarthatósági jelentés munkavállalókra vonatkozó részzel

Interjú és kérdőív tapasztalatok

- **KÉPZÉS**

- teljesítményértékelő rendszer
- elégedettség-mérés
- re-orientációs képzés
- karriertervezés
- képzések kezdeményezése

Interjú és kérdőív tapasztalatok

- **EGÉSZSÉGVÉDELEM ÉS EGÉSZSÉGFEJLESZTÉS**
 - MEBIR
 - munkahelyi egészségterv és egészségfejlesztési programok
 - Ki foglalkozik egészségvédelemmel és egészségfejlesztéssel? **Outsourcing**
 - egészségvédelemmel-és fejlesztéssel foglalkozó bizottság munkavállalói képviselője

Interjú és kérdőív tapasztalatok

- **MUNKAVÁLLALÓK ÉS A VEZETŐSÉG KAPCSOLATA**

- Kollektív szerződés: kommunikációs formák
- változtatások kommunikációja; jelentős változtatásokba való bevonás
- **CSR belső kommunikációja**
- munkavállalói vélemény kifejezése és javaslattétel módjai
- javaslattételek jutalmazási módjai

- Mintaelemszám stb.

Kérdések módszertani kihívásai

- Belső CSR érettség meghatározása:

1. 5 fokozatú skálán

Nincs	Jövőben tervezzük	Megterveztük és bevezettük	Megterveztük, bevezettük és ellenőrizzük	Megterveztük, bevezettük és folyamatos visszacsatolás eredményeként változtatunk
-------	-------------------	----------------------------	--	--

2. Az adható válaszok nem skálázhatók

Milyen formában nyilváníthatják ki a beosztott munkavállalók a szervezet működésével kapcsolatos véleményeiket, észrevételeiket, és tehetnek javaslatokat?

dolgozói kérdőív; vezetői fogadóóra; dolgozói fórum; elektronikus fórum; ötletláda ; 'Open-door policy'

Felhasznált irodalom

Wood, D. J. (1991): ‘Corporate Social Performance Revisited’, *Academy of Management Review* 16 (4), 691–718.

Brammer, S., Millington, A. (2004): Stakeholder Pressure, Organizational Size, and the Allocation of Departmental Responsibility for the Management of Corporate Charitable Giving, *Business Society*, Vol. 43 No. 3, pp. 268-295.

Carroll, A. B., Shabana, K. M. (2010): The Business Case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice, *International Journal of Management Review*, pp. 85-105.

Carroll, A.B. (1999): Corporate social responsibility, *Business and Society*, Vol. 38 No. 3., pp. 268-295.

Csáfor, H.: Vállalatok társadalmi felelősségvállalása, regionális vizsgálat az észak-magyarországi régióban, PhD értekezés, 2009

Garriga, E., Melé, D. (2004): Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory, *Journal of Business Ethics*, **53**: 51-71

Marrewijk, van M. (2003): Concepts and Definitions of CSR and Corporate Sustainability: Between Agency and Communion, *Journal of Business Ethics*, 44: 95-105

Felhasznált irodalom

- **Nielsen, R. P.** (2006): Introduction to the Special Issue. In Search of Organizational Virtue: Moral Agency in Organizations, *Organization Studies*, March vol.27 no. 3 pp. 317-321.
- **Schutter De, O.** (2008): Corporate Social Responsibility European Style, *European Law Journal*, Vol. 14, No. 2, pp. 203–236.
- **Tóth, G.** (2007): A valóban felelős vállalat, Környezettudatos Vállalatirányítási Egyesület
- **Dahlsrud, A.** (2008), How corporate social responsibility is defined: an analysis of 37 definitions. *Corp. Soc. Responsib. Environ. Mgmt*, 15: 1–13.
doi: 10.1002/csr.132



Köszönöm a figyelmet!