



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS

Jovita Stanevičiūtė

ĮMONIŲ SOCIALINĖS ATSAKOMYBĖS SĄSAJOS SU
DARBUOTOJŲ PROFESINE GEROVE

Baigiamasis magistro projektas

Vadovė

Doc. dr. Živilė Stankevičiūtė

KAUNAS, 2020

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS

ĮMONIŲ SOCIALINĖS ATSAKOMYBĖS SAŠAJOS SU
DARBUOTOJŲ PROFESINE GEROVE

Baigiamasis magistro projektas

Įmonių valdymas, 6211LX030

Vadovė

.....Doc. Dr. Živilė Stankevičiūtė
(parašas) 2019 12 16

Recenzentas

.....Prof. dr. Liudmila Bagdonienė
(parašas) 2019 12 16

Projektą atliko

..... Jovita Stanevičiūtė
(parašas) 2019 12 16

KAUNAS, 2020



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Jovita Stanevičiūtė

Įmonių valdymas, 6211LX030

Baigiamojo magistro projekto „Įmonių socialinė atsakomybės sąsajos su darbuotojų profesine gerove“

AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA

2019 m. gruodžio 16 d.

Kaunas

Patvirtinu, kad mano, **Jovitos Stanevičiūtės**, baigiamasis magistro projektas tema „Įmonių socialinė atsakomybės sąsajos su darbuotojų profesine gerove“ yra parašytas visiškai savarankiškai, o visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame projekte nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį projektą niekam nesu mokėjusi.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

(vardą ir pavardę įrašyti ranka)

(parašas)

Stanevičiūtė, Jovita. Relationships Between Corporate Social Responsibility and Occupational Well-being of Employees. Master's Final Degree Project / supervisor assoc. dr. Živilė Stankevičiūtė; School of Economics and Business, Kaunas University of Technology.

Study area, study field: Business and Public Management, Management.

Keywords: corporate social responsibility, CSR, relationships, employees, stakeholders, occupational well-being.

Kaunas, 2020. 66 pages

Summary

The relevance of the topic. As part of the activities of today's business organizations are increasingly follows the guidelines of corporate social responsibility to become socially responsible business in an effort to meet the expectations of all stakeholders. Nowadays, companies value companies not only in terms of the quality of services and products they provide, but also in terms of their contribution to public welfare (Lin, 2010). For these reasons, organizations are incorporating social responsibility into their business activities in order to stay on the global market and meet public expectations. Such socially responsible behavior strengthens the competitiveness of companies and gives them an advantage in domestic and foreign markets. While good relationships with all stakeholders are equally important, employees in particular play a crucial role in CSR.

Today, one of the major challenges facing companies is to attract and retain skilled and motivated employees. Business is constantly competing for talent and skills, which are inextricably linked to changing demographics and an aging workforce. During this period, there is a growing demand for highly skilled workers. It is noted that employees have become the most important and only remaining challenge for competitiveness (Okunevičiūtė-Neveauskienė ir Pavlovskā, 2017; Mensah, Agyapong, Nuerter, 2017). Business perceptions of employee well-being, when taken into account in employee engagement, health and professional development, are an effective way to strengthen organizational performance. It can be argued that there is a close link between CSR and human resource management, but it has been noted that the scientific literature lacks detail and a clear justification of the link between CSR and the professional well-being of employees.

The object of the research - relationships between CSR and occupational well-being of employees.

The aim of the research - to reveal relationships between CSR and occupational well-being of employees.

Research tasks:

1. define CSR by providing a concept and dimensions;
- 2 analyze the occupational well-being of employees by providing a conception and describing dimensions;
3. develop a theoretical model of relationships between CSR and the occupational well-being of employees;
4. to substantiate methodological access and research methodology of the concepts of CSR and occupational well-being of employee;
5. empirically evaluate the relationships between CSR and occupational well-being employee.

The main results of the research. Based on the results of empirical research, that moderate relationship is between ethical CSR that a moderate relationship exists between the ethical, legal

dimensions of CSR and the dimensions of the employee wellbeing community. Weak link between: economic and workload, working conditions, community dimensions; between the legal dimension and working conditions; between workload and professional competence dimensions; between ethical dimension, workload and working conditions, dimensions of professional competence; between the philanthropic dimension and the dimensions of community, working conditions, workload. The study revealed that there is a very weak link between environmental and community dimensions, working conditions, workload and professional competence; between economic and professional competence; dimensions of philanthropic and professional competence.

Stanevičiūtė, Jovita. Įmonių socialinės atsakomybės sąsajos su darbuotojų profesine gerove. Magistro baigiamasis projektas / vadovas doc. dr. Živilė Stankevičiūtė; Kauno technologijos universitetas, Ekonomikos ir verslo fakultetas.

Studijų sritis, studijų kryptis: Verslas ir viešoji vadyba, Vadyba.

Reikšminiai žodžiai: įmonių socialinė atsakomybė, ĮSA, ryšys, darbuotojai, suinteresuotos šalys, profesinė gerovė.

Kaunas, 2020. 66 puslapiai.

Santrauka

Temos aktualumas. Vykdydamos veiklą, šiandieninės verslo organizacijos vis labiau seka įmonių socialinės atsakomybės gairėmis, siekiant tapti socialiai atsakingu verslu, stengiantis išpildyti visų suinteresuotųjų šalių lūkesčius. Dabar visuomenė įmones vertina ne tik pagal teikiamų paslaugų ir gaminių kokybę, tačiau ir pagal atsakomybės indelį į visuomenės gerovę (Lin, 2010). Dėl šių priežasčių, siekdamos išlikti pasaulinėje rinkoje ir patenkinti visuomenės lūkesčius, organizacijos įtraukia socialinę atsakomybę į savo verslo veiklą. Toks socialiai atsakingas elgesys stiprina įmonių konkurencingumą ir suteikia pranašumą vidaus ir užsienio rinkose. Nors geri santykiai su visais suinteresuotaisiais subjektais yra vienodai svarbūs, tačiau ypač darbuotojai vaidina esminį vaidmenį ĮSA.

Šiandien vienas iš pagrindinių iššūkių įmonėms - pritraukti ir išlaikyti kvalifikuotus bei motyvuotus darbuotojus. Verslas nuolat konkuruoja dėl talentų ir įgūdžių, kurie neatsiejamai susiję su kintančia demografija ir senėjančia darbo jėga. Šiuo laikotarpiu jaučiamas padidėjęs aukštos kvalifikacijos darbuotojų poreikis. Pažymima, kad darbuotojai tapo svarbiausiu bei vieninteliu likusiu konkurencingumo iššūkiu (Okunevičiūtė-Neverauskienė ir Pavlovska, 2017; Mensah, Agyapong, Nuertey, 2017). Verslo suvokimas apie darbuotojų gerovę, kurioje atsižvelgiama į darbuotojų įsitraukimą, sveikatą ir profesinį tobulėjimą, yra veiksmingas būdas stiprinti organizacinę veiklą. Galima teigti, kad ĮSA bei žmogiškųjų išteklių vadyba yra glaudžiai susijusios, tačiau pastebėta, kad mokslinėje literatūroje trūksta išsamumo bei aiškaus pagrindimo kokia yra sąsaja tarp ĮSA ir darbuotojų profesinės gerovės?

Darbo objektas - ĮSA sąsajos su darbuotojų profesine gerove.

Darbo tikslas - atskleisti ĮSA sąsajas su darbuotojų profesine gerove.

Darbo uždaviniai:

1. apibrėžti ĮSA, pateikiant sampratą ir dedamąsias;
2. išanalizuoti darbuotojų profesinę gerovę, pateikiant sampratą ir apibūdinant dedamąsias;
3. parengti ĮSA ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajų teorinį modelį;
4. pagrįsti ĮSA ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajų metodologinę prieigą bei parengti tyrimo metodiką;
5. empiriškai įvertinti ĮSA ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajas.

Darbo metodai - mokslinių literatūros šaltinių analizė, taikant teorinius sintezės, analizės, lyginimo metodus. Atliktas kiekybinis tyrimas - anketinė apklausa.

Tyrimo rezultatai. Remiantis atlikto empirinio tyrimo rezultatais galima teigti, kad vidutinio stiprumo ryšys yra tarp ĮSA etinės, teisinės dimensijų ir darbuotojų profesinės gerovės bendruomenės dimensijų. Silpni ryšiai nustatyti tarp ekonominės ir darbo krūvio, darbo sąlygų, bendruomenės

dimensijų; tarp teisinės ir darbo sąlygų, darbo krūvio, profesinės kompetencijos dimensijų; tarp etinės ir darbo krūvio, darbo sąlygų, profesinės kompetencijos dimensijų; tarp filantropinės ir bendruomenės, darbo sąlygų, darbo krūvio dimensijų. Tyrimas atskleidė, kad labai silpnas ryšys yra tarp aplinkosauginės ir bendruomenės, darbo sąlygų, darbo krūvio bei profesinės kompetencijos dimensijų; tarp ekonominės ir profesinės kompetencijos, filantropinės ir profesinės kompetencijos dimensijų

Turinys

Paveikslų sąrašas	9
Lentelių sąrašas	10
Įvadas.....	11
1.Įmonių socialinės atsakomybės ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajų problemos analizė	13
2.Įmonių socialinės atsakomybės ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajų teoriniai aspektai:	21
2.1. Įmonių socialinės atsakomybės konceptualizavimas.....	21
2.1.1. Įmonių socialinės atsakomybės genezė	21
2.1.2. Įmonių socialinės atsakomybės samprata ir dimensijos	27
2.2. Darbuotojų profesinės gerovės samprata bei dimensijos.....	34
2.3. Įmonių socialinės atsakomybės ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajų modelis	40
3.Įmonės socialinės atsakomybės ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajų tyrimo metodologija	42
3.1. Tyrimo instrumento konstravimas	42
3.2. Tyrimo imtis ir respondentų parinkimas	44
3.3. Duomenų rinkimas ir analizės metodai.....	45
3.4. Tyrimo validumas	45
3.5. Tyrimo etika	46
4.Įmonės socialinės atsakomybės ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajų tyrimo rezultatų analizė	47
4.1 Demografinės respondentų charakteristikos	47
4.2 Įmonių socialinės atsakomybės raiška	50
4.3 Darbuotojų profesinės gerovės raiška	55
4.4 Įmonių socialinės atsakomybės ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajos.....	59
4.5 Diskusija.....	60
Išvados	62
Literatūros sąrašas.....	63
Priedai.....	70

Paveikslų sąrašas

1 pav. Socialinės atsakomybės trajektorija (Carroll, 2015)	26
2 pav. Įmonių socialinės atsakomybės piramidė (sudaryta pagal Carroll, 2015).....	29
3 pav. Įmonių socialinės atsakomybės sritys	30
4 pav. Darbuotojų profesinės gerovės dimensijos (sudaryta remiantis, Saaranen et al., 2006)	37
5 pav. Įmonių socialinės atsakomybės ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajų teorinis modelis	41
6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal kartą (proc.).....	47
7 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį (proc.)	47
8 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą (proc.).....	48
9 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal bendrą darbo stažą (proc.)	48
10 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal sektorius (proc.)	49
11 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal įmonės dydį (proc.)	49
12 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal pareigas (proc.)	49
13 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išdirbtą laikotarpį dabartinėje įmonėje (proc.).....	50
14 pav. Įmonių socialinės atsakomybės konstrukto vidurkiai	51
15 pav. Ekonominės dimensijos vidurkiai	51
16 pav. Teisinės dimensijos vidurkiai	52
17 pav. Etinės dimensijos vidurkiai.....	52
18 pav. Filantropinės dimensijos vidurkiai	53
19 pav. Aplinkosauginės dimensijos vidurkiai	53
20 pav. Darbuotojų profesinės gerovės konstrukto vidurkiai	55
21 pav. Darbo sąlygų dimensijos vidurkiai.....	56
22 pav. Darbo krūvio dimensijos vidurkiai.....	56
23 pav. Bendruomenės dimensijos vidurkiai	57
24 pav. Profesinės kompetencijos dimensijos vidurkiai.....	57

Lentelių sąrašas

1 lentelė. Įmonės socialinės atsakomybės sąvokos	28
2 lentelė. Anketos klausimyno pagrindimas	42
3 lentelė. Koreliacijos koeficientų reikšmės (Bilevičienė, Jonušauskas, 2011).....	45
4 lentelė. Rodiklių paaiškinimo lentelė	46
5 lentelė. Įmonių socialinės atsakomybės vidurkių palyginimas pagal lytį.....	54
6 lentelė Įmonių socialinės atsakomybės vidurkių palyginimas pagal pareigas	54
7 lentelė. Darbuotojų profesinės gerovės vidurkių palyginimas pagal lytį.....	58
8 lentelė. Darbuotojų profesinės gerovės vidurkių palyginimas pagal pareigas	58
9 lentelė. Įmonių socialinės atsakomybės ir darbuotojų profesinės gerovės koreliacija	59
10 lentelė. Dimensijų sąsajos su demografiniais veiksniais	60

Ivadas

Temos aktualumas. Per pastaruosius du dešimtmečius, technologijų plėtra pagreitino globalizacijos procesą, kuris sukėlė didelių pokyčių organizacijose. Vykdydamos veiklą, šiandieninės verslo organizacijos vis labiau seka įmonių socialinės atsakomybės gairėmis, siekiant tapti socialiai atsakingu verslu, stengiantis išpildyti visų suinteresuotųjų šalių lūkesčius. Dabar visuomenė įmones vertina ne tik pagal teikiamų paslaugų ir gaminių kokybę, tačiau ir pagal atsakomybės indelį į visuomenės gerovę (Lin, 2010). Dėl šių priežasčių, siekdamos išlikti pasaulinėje rinkoje ir patenkinti žmonių lūkesčius, organizacijos įtraukia socialinę atsakomybę į savo verslo veiklą. Toks socialiai atsakingas elgesys stiprina įmonių konkurencingumą ir suteikia pranašumą vidaus ir užsienio rinkose. Be to, verslui šiame kontekste pagrindiniu klausimu ir iššūkiu tampa - kaip įtraukiant socialinės atsakomybės principus į veiklos strategiją, dirbti bendrai socialinei gerovei. Pažymima, kad socialiai atsakingas įmonių elgesys skatina darbuotojų lojalumą, padidina prekės ženklo vertę, išlaiko gerą reputaciją ir santykį su suinteresuotomis šalimis (Wang, 2017). Nors geri santykiai su visais suinteresuotaisiais subjektais yra vienodai svarbūs, tačiau ypač darbuotojai vaidina esminį vaidmenį ĮSA.

Šiandien vienas iš pagrindinių iššūkių įmonėms - pritraukti ir išlaikyti kvalifikuotus bei motyvuotus darbuotojus. Verslas nuolat konkuruoja dėl talentingų ir kompetentingų darbuotojų, kurie neatsiejamai susiję su kintančia demografija ir senėjančia darbo jėga. Kita vertus, norint pasiekti konkurencinį pranašumą, organizacijos turėtų investuoti į žmogiškąjį kapitalą. Šiuo laikotarpiu jaučiamas padidėjęs aukštos kvalifikacijos darbuotojų poreikis. Pažymima, kad darbuotojai tapo svarbiausiu bei vieninteliu likusiu konkurencingumo iššūkiu (Okunevičiūtė-Neverauskienė ir Pavlovskas, 2017; Mensah, Agyapong, Nuertey, 2017). Žmogiškųjų išteklių valdymo praktika traktuoja žmones kaip svarbiausią organizacijos turtą ir strateginio konkurencinio pranašumo šaltinį (Krainz, 2015). Dėl šių priežasčių būtina verslui atkreipti dėmesį į darbuotojų profesinę gerovę, jų lūkesčius ir poreikius. Verslo suvokimas apie darbuotojų gerovę, kurioje atsižvelgiama į darbuotojų įsitraukimą, sveikatą ir profesinį tobulėjimą, yra veiksmingas būdas stiprinti organizacinę veiklą. Tokiu būdu užtikrinant savo darbuotojams saugias ir sveikas darbo sąlygas ir taip prisidedant prie jų gerovės. Darbuotojų poreikiai ir gerovė taip pat yra organizacijų, tokių kaip Tarptautinės darbo organizacijos, Europos Sąjungos ir Jungtinių Tautų Organizacijos, interesų objektas (Celma et. al, 2018). Remiantis tyrimų rezultatais (Chaudhary, 2017), 80% apklaustųjų darbuotojų pageidautų dirbti įmonėse, kurios yra socialiai atsakingos. Tyrimas atskleidė, kad tokie darbuotojai didžiuojasi esantys tokių organizacijų dalis, jie yra labiau patenkinti darbu ir dėl to efektyviau dirba. Galima teigti, kad ĮSA bei žmogiškųjų išteklių vadyba yra glaudžiai susijusios, tačiau pastebėta, kad mokslinėje literatūroje trūksta išsamumo bei aiškaus pagrindimo kokia yra sąsaja tarp ĮSA ir darbuotojų profesinės gerovės?

Darbo objektas - ĮSA sąsajos su darbuotojų profesine gerove.

Darbo tikslas - atskleisti ĮSA sąsajas su darbuotojų profesine gerove.

Darbo uždaviniai:

1. apibrėžti ĮSA, pateikiant sampratą ir dedamąsias;
2. išanalizuoti darbuotojų profesinę gerovę, pateikiant sampratą ir apibūdinant dedamąsias;
3. parengti ĮSA ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajų teorinį modelį;
4. pagrįsti ĮSA ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajų metodologinę prieigą bei parengti tyrimo metodiką;

5. empiriškai įvertinti ĮSA ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajas.

Darbo metodai - mokslinių literatūros šaltinių analizė, taikant teorinius sintezės, analizės, lyginimo metodus. Atliktas kiekybinis tyrimas - anketinė apklausa.

Darbą sudaro 4 dalys: ĮSA ir darbuotojų gerovės sąsajų problemos analizė, teoriniai aspektai, tyrimo metodologija ir tyrimo rezultatų analizė.

Darbe pateikiama 11 lentelių, 24 paveikslai, 2 priedai. Darbe naudoti 89 literatūros šaltiniai. Darbo apimtis 69 puslapiai.

1. Įmonių socialinės atsakomybės ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajų problemos analizė

Pastaraisiais metais įmonių socialinė atsakomybė (ĮSA) tapo viena iš labiausiai aptarinėjamų ir daugiausia diskusijų keliančių temų šiuolaikiniame verslo pasaulyje. Įvairūs verslo nelaimių pavyzdžiai ir skandalai, atskleidžia problemas susijusias su ĮSA bei neteisingų socialinės atsakomybės sričių vykdymu. Prisimenant 2013 m. įvykį Bangladeše, kai „Rana Plaza“ drabužių fabriko pastato griūtis nusinešė 800 darbuotojų gyvybių, nes gamykla nebuvo pritaikyta gaminti drabužių pramoniniu būdu (Husock, 2013). Dėl šios nelaimės pasaulinė drabužių pramonė atkreipė į tai dėmesį ir ėmėsi kolektyvinės atsakomybės veiksmų. Didžiausių tarptautinių prekių ženklų („Zara“, „Mango“, „Loblaw“, „Primark“ ir „Walmart“), kurių drabužių gaminiai galėjo ten būti gaminami, patyrė didžiulį visuomenės spaudimą: prisidėti prie kompensacijų fondo, teikti finansinę paramą, siekiant pagerinti drabužių fabrikų saugą (Doorey, 2018). Atkreiptinas dėmesys į darbuotojų sveikatą ir saugą darbo vietoje, kuri yra pagrindinė žmogaus teisė. Darbuotojai turėjo teisę žinoti apie pavojų su kuriuo jie susiduria darbe, taip pat teisę atsisakyti dirbti pavojingomis sąlygomis ar kreiptis į teismą dėl žalos sveikatai ir pan. Atsižvelgiant į šia situaciją, ĮSA kritikai teigia, kad tokios gamyklos kaip „Ali Enterprises“, „Tazreen Fashions“ ir „Rana Plaza“ pastebėtos ir patvirtintos tarptautinio elgesio kodekso iniciatyva tik tada, kai jos patyrė nelaimes, per kurias žuvo daugiau nei 1500 darbuotojų (American Stuffing Association, 2019). Akcentuotina, kad atsakingos įmonės turėtų atsižvelgti į esamą ir būsimą savo sprendimų poveikį visuomenei ir aplinkai. Tai skatina etišką įmonių elgesį, o darbuotojų sveikata ir sauga yra to dalis. Neabejotina, kad nelaimingi atsitikimai darbo vietoje turi poveikį asmenims, jų šeimoms ir visai bendruomenei. Nors minėtos įmonės vadovavosi ĮSA principais, tačiau nesugebėjo apsaugoti savo tiekimo grandinės darbuotojų nuo didžiausios istorijoje pramonės tragedijos.

Remiantis „Apple“ tiekėjo „Foxconn“ atliktu tyrimu, nustatytos įmonės darbuotojų viršvalandžių ir apmokėjimo už viršvalandžius problemos, taip pat pavojus darbuotojų sveikatai ir saugai ir su svarbia informacija susijusios problemos t. y. komunikacijos spragos. Nepaisant to, žvelgiant iš aplinkos apsaugos pusės „Apple“ atrodo labai skaidri įmonė. Ji viešai įsipareigojusi mažinti savo gaminių poveikį aplinkai nuo nenaudojimo pavojingų medžiagų iki anglies dvideginio pėdsakų skaičiavimo gamyboje bei mažinant pakuotę. Be to, „Apple“ gaminius siekia suprojektuoti taip, kad būtų kuo efektyviau panaudojama energija ir perdirbimas. Tai akivaizdi nauda aplinkai ir pačiai įmonei, reikia pažymėti, kad už tokias pastangas „Apple“ produktai vertinami tarp vartotojų (Fair Labor Association, 2012). Tačiau atsižvelgiant į minėtą situaciją ir prieštaravimus, kurie siejami su socialiai atsakinga veikla, atsiranda atotrūkis tarp klientų suvokimo ir realios tikrovės. Galima daryti prielaidą, kad toks dviprasmiškumas įmonėms yra gana pavojingas bei gali padaryti žalos įmonės reputacijai. Akcentuotina, kad tai yra viena iš pagrindinių priežasčių, kodėl įmonės teikia ataskaitas suinteresuotosioms šalims apie savo įsipareigojimus, paskelbiant jas interneto svetainėse ar kitose ĮSA komunikacijos veiklos srityse (Huang, 2013). Galima manyti, kad tokiu būdu įmonės siekia išvengianti įmonių socialinio neatsakingumo prieš visuomenę.

Akcentuotina, kad dar prieš 25 metus ĮSA daugiausia apsiribojo aplinkosaugos įstatymų laikymusi vienose organizacijose ir įmonių filantropija kitose, tačiau šiandien vaizdas yra kur kas sudėtingesnis (Wang et. al., 2017). Visgi, ĮSA nauda verslui yra neabejotina. Pastebėta, kad daugelis įvairių Lietuvos ir užsienio mokslininkų remiasi atliktais tyrimais ir pripažįsta teigiamą ĮSA poveikį verslui. (Yu et. al, 2019; Navickienė ir kt. 2016; Bediako, 2017; Gineitienė ir Žiogelytė, 2010). Kai kurie

teoretikai laikosi požiūrio, jog socialinė atsakomybė tampa prioritetine ir svarbia įmonėms sritimi, kuri teikia naudą verslui, darbuotojams, visuomenei ir visai supančiai aplinkai. Kitaip tariant, ĮSA mažina neigiamas išorines pasekmes ir skatina tvarią plėtrą t. y. ĮSA suteikia galimybę išlaikyti pusiausvyrą tarp aplinkos apsaugos, socialinių ir ekonominių tikslų, tenkinant suinteresuotų šalių lūkesčius. Būti pilietišku tampa vis daugiau sėkmingų įmonių tikslu (Bhaduri. 2016).

Anot Mauricienės ir Paužuolienės (2014, p. 125), šiandien įmonės negali ignoruoti aplinkosauginių bei socialinių problemų, kadangi verslas yra šių problemų dalis, kuris privalo tapti ir jų sprendimo dalimi“. Puikus ĮSA pavyzdys yra pasaulinė milžinė „Johnson & Johnson“, kuri tris dešimtmečius yra sutelkusi dėmesį į veiklą ir jos įtaką planetai. Šios įmonės iniciatyvos svyruoja nuo vėjo jėgos panaudojimo iki saugaus vandens tiekimo viso pasaulio bendruomenėms. Tai, kad šis verslas įsigijo privatų energijos tiekėją Panhandle mieste (Teksase), leido įmonei sumažinti taršą ir naudoti atsinaujinančią, ekonomišką elektros energijos panaudojimo alternatyvą. „Johnson & Johnson“ iki šiol vis dar ieškanti atsinaujinančios energijos galimybių, siekiant 35% savo energijos poreikių įsigyti iš atsinaujinančių šaltinių (Oshin-Martin, 2017). Tuo tarpu „Amazon“ išlieka viena mažiausiai skaidrių įmonių pasaulyje pagal savo aplinkosauginius rodiklius, kadangi įmonė iki šiol atsisako pranešti apie savo operacijas dėl dujų, kurios sukelia šiltnamio efektą. Reikia pastebėti, kad „Amazon“ pateikia tik keletą išsamių duomenų išskyrus tai, ko teisėtai reikalaujama įsigyjant medžiagas, kurios patenka į įmonės valdomus prietaisus. Ji taip pat neskelbia jokių apribojimų dėl savo elektronikos įrenginiuose esančių ar naudojamų tiekimo grandinėje pavojingų cheminių medžiagų (Greenpeace International, 2017).

Autorė Hejase ir kt. (2017) pastebi, kad ĮSA gali teigiamai paveikti vartotojų požiūrį ir pirkimo ketinimus, tačiau būtina išankstinė sąlyga yra vartotojų informuotumas apie ĮSA veiklą. Pasak Yu ir Lee (2019), įmonės ignoruojančios socialinę atsakomybę, rizikuoja prekės ženklo žinomumu. Prasta reputacija socialinėje ir aplinkosauginėje veikloje, gali turėti rimtų neigiamų padarinių bendram įmonės pelningumui bei sėkmei. Akcentuojama, kad šiuo laikotarpiu vartotojai išleidžia pinigus žinomoms produktams ir paslaugoms, kuriais tiki (Mauricienė ir Paužuolienė, 2014). Nepaisant to, daugiau nei 55 % vartotojų, sutiktų mokėtų daugiau pinigų už tokius produktus (Hejase et. al., 2017).

Įmonės gaminių ar paslaugų kokybė tam tikra prasme priklauso nuo darbuotojų pasitenkinimo, gerovės ir kompetencijų lygio. Vartotojai palaiko ryšį su įmonėmis, kurios laikosi verslo etikos praktikų bei atitinka jų įsitikinimus, vertybes. Įsigiję produktą, vartotojai tikisi, jog jį gaminant yra atsižvelgiama į žmogaus teises t. y. prekė gaminama be nesąžiningo darbo užmokesčio, prekybos žmonėmis, priverstinio darbo ar vaikų išnaudojimo, diskriminacijos, piktnaudžiavimo ar saugos pavojaus (Stancu et. al., 2011).

Vartotojai tikisi jog prekę gaminanti įmonė sąmoningai vengia žalos aplinkai ir ekologijai. Be to remiantis Cone Communication (2015), atliktais tyrimų rezultatais, 84% vartotojų kur tik įmanoma ieškantys aplinką saugančių produktų. Tačiau reikia pastebėti, kad iš tikrųjų daugelis produktų yra gaminami gamyklose, kur sąlygos toli gražu nėra humaniškos ar etiškos. Daugeliu atvejų apie produktų gamybos būdą vartotojas žino labai mažai. Atsižvelgiant į tai galima manyti, kad skaidrus įmonių elgesys užtikrina teigiamą vartotojų požiūrį ir padeda ilgalaikiai visuomenės ir aplinkos sėkmei. Dėl šių priežasčių įmonės turėtų stengtis tobulinti savo ĮSA, atlikdamos atitinkamus veiksmus, susijusius su socialiniu, aplinkos ir ekonominiu tvarumu (Europos Komisija, 2014 m.).

Akcentuotina, kad kiekvienais metais Bostone įsikūręs Reputacijos institutas (2019) skelbia atsakingiausių pasaulio bendrovių sąrašą. Antrus metus iš eilės „Google“ yra žinomiausias darbdavys pasaulyje ir kartu su „LEGO Group“ bei „Microsoft“ yra viena iš trijų kompanijų, uždirbančių stiprų pasaulinį reitingą. Didžiausias tokio tipo reputacijos tyrimas (2019 Global Workplace 100) pagrįstas 230 tūkst. individualių įvertinimų, surinktų per pirmąjį 2019 m. ketvirtį. Nors „Google“ išlaikė pirmąją vietą, nuo praėjusių metų tyrimo, nuomonė apie bendrovę kaip aukščiausią darbdavį sumažėjo. Įmonės požiūris į tokias problemas, kaip karinės sutartys ir įtarimai dėl netinkamo elgesio su darbuotojais, seksualinis priekabiavimas tiesiogiai prisidėjo prie sumažėjusios „Google“ kaip darbdavio reputacijos. Vis dėlto Amerikos daugianacionalinė technologijų kompanija pralenkė kitas aukštai vertinamas kompanijas, siekdama išlaikyti aukščiausią vietą. Pastebėta, kad daugelis įmonių, visgi dar mažai atsižvelgia į darbuotojų sveikatą ir gerovę. Prarastas darbuotojų pasitikėjimas yra nesėkmingų pažadų rezultatas, tuo tarpu sėkmingas įmonių pavyzdys paremtas sąžiningumu ir skaidrumu – verslo sėkmės pagrindas.

Pastebėta, kad ĮSA pagrindinį dėmesį skiria didelėms įmonėms iš išsivysčiusių šalių, tuo tarpu mažiau išsivysčiusiose šalyse, pastebimas tyrimų iniciatyvos trūkumas. Kai kurie tyrėjai mano, kad iš esmės ĮSA yra tik formalumas (Mauricienė ir Paužuolienė, 2014), kuris dažnai neatitinka tikrovės ir įžvelgia trūkumus, kadangi (Hejase et. al., 2017):

- ĮSA reiškia švaistymą t. y. konkurencingas verslas negali būti nesavanaudiškas. Neracionaliai skirstomos lėšos tenkinant visuomenės lūkesčius tose srityse, kur nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės naudos. Tokiu būdu prarandamas konkurencinis pranašumas, nes yra iššvaistomi svarbūs įmonės ištekliai;
- verslas yra pelno siekianti įstaiga. Verslas skirtas užsidirbti pinigus iš savo investicijų bei gauti pelną, todėl negali būti valdomas kaip labdaros organizacija;
- ĮSA yra vyriausybės atsakomybė. Vyriausybė turėtų rūpintis socialiniais poreikiais ir visuomenės gerove, o ne verslo institucijomis;
- vadovai nėra mokomi investuoti į ĮSA. Vadovai nėra mokomi investuoti pinigus į socialinę gerovę ir negali numatyti kokia ĮSA veikla bus naudinga įmonei;
- ĮSA negali būti įvertinta. ĮSA veiklos sąrašas nuolat plečiasi, todėl nėra aišku kurią veiklą reikėtų pasirinkti, norint sustiprinti įmonės įvaizdį ar paskatinti klientų lojalumą ar kt.;
- ĮSA yra brangi. ĮSA didina verslo išlaidas, nes ištekliai skiriami šiai veiklai neturi jokios piniginės grąžos. ĮSA skirtos išlaidos santykinai paskirstomos vartotojams t. y. padidėja vartotojų našta, nes dėl produktų kokybės neišvengiamai didėja kainos.

Akademiniu požiūriu, ĮSA sulaukia reikšmingų rezultatų ir mokslinių tyrimų dėmesio (Bauman, Skitka, 2012), nes daugelis organizacijų jį įtraukia kaip pagrindinį strateginį komponentą (Ismail, 2009). Dabartinėje literatūroje ĮSA apibrėžimas vis dar diskutuotinas (Rahman, 2011), svyruoja nuo siauro iki plataus ir nuo paprasto iki sudėtingo (Alhaddi, 2015), kilęs iš tyrinėtojų, įvairių organizacijų ar institucijų. Pastebėta, kad ankstyvieji ĮSA apibrėžimai gali būti apibūdinami kaip šiek tiek prieštaringi (Carter, 2014). Neretai įmonių atsakomybė skirstoma į ekonominę, teisinę, etinę ir filantropinę, tačiau ĮSA dar gali būti skirstoma pagal kategoriją, kuriai ji atsakinga (Park, Levy, 2013). Kitaip tariant, kokioms suinteresuotoms šalims įmonė atsakinga, šios šalys gali būti asmuo ar grupė, kuri turi teisę arba interesų įmonės veikloje ir gali turėti įtakos įmonės tikslams. Daugelyje ĮSA poveikio tyrimuose, didelis dėmesys skiriamas išorės suinteresuotosioms šalims, tokioms kaip

vartotojai, o ĮSA poveikis vidaus suinteresuotosioms šalims, tokioms kaip darbuotojai – mažai pagrįstas.

Akcentuotina, kad darbuotojai visgi yra viena svarbiausių suinteresuotųjų šalių, nes jie gali daryti tiesioginę įtaką įmonės veiklai. Ši tendencija paskatino kai kuriuos tyrėjus kalbėti apie atsakingą žmogiškųjų išteklių valdymą ar įmonės socialinę atsakomybę prieš savo darbuotojus. Neseniai paskelbtame straipsnyje Kash'as ir kt. (2012), apibrėžė šią praktiką teigdami, kad įmonės nerimauja dėl savo darbuotojų lūkesčių ir su jais susijusiomis problemomis (sveikatos ir saugos, profesinio tobulėjimo, darbo krūvio kt.). Remiantis tyrimais, žmonės nori dirbti įmonėms, kurios yra socialiai atsakingos. Teigiama, kad darbuotojai, turintys teigiamą požiūrį į ĮSA, linkę turėti teigiamą nuomonę apie vadovų sąžiningumą, vadovavimą ir įmonės konkurencingumą rinkoje (Lee et. al., 2013).

ĮSA stiprina darbuotojų įsitraukimą, tam kad būti konkurencingai. Atsižvelgiant į tai, įmonė darbuotojams tampa patrauklesnė kaip darbdavys, todėl jos daugiau pritraukia aukštesnės kvalifikacijos kandidatų. Pasak Aoula ir Guedira (2013), kuomet darbuotojai suvokia, kad įmonė juos palaiko, ją pripažįsta, kaip sąžininga ir teigiamai atsiliepia apie pasitenkinimą darbu ir (arba) įsipareigojimą. Siekiant šių tikslų, įmonėms svarbu plėtoti ir palaikyti tvirtus ryšius tarp darbuotojų: per komunikacijos ir dialogo procesus ar net juos derinant. Galima teigti, kuomet įmonės palaiko tvirtus ryšius su savo darbuotojais tikimybė siekti bendrų tikslų yra didesnė.

Laipsniškas įmonių įsitraukimas į ĮSA klausimus sukūrė poreikį valdymo įrankiams (Chandler, Werther, 2014). Šios priemonės leidžia įmonėms valdyti savo veiklą įsitraukiant į ĮSA klausimus ir perduodant savo rezultatus vidinėms ar / ir išorinėms suinteresuotoms šalims. Priemonės, kurias įmonės gali naudoti, yra elgesio kodeksai, strategijos ir standartai, tvarumo ataskaitos ir ĮSA sertifikatai. Šios priemonės padeda padidinti įmonių elgesio skaidrumą, o tai reiškia pasitikėjimą įmone.

Remiantis Amerikos darbuotojų asociacijos (2019) atliktų tyrimų rezultatais, socialinė atsakomybė gali suteikti svarbių privalumų, kurie apibūdinami kaip:

- pritraukimas naujų ir išlaikymas esamų darbuotojų. Įmonės, kurios įsipareigoja vykdyti socialinę atsakomybę dažniau įdarbina ir išlaiko, talentingus, profesionalius darbuotojus. Tyrimo rezultatai parodė, kad darbuotojai net esant komplikuotai situacijai rinkoje yra labiau linkę rekomenduoti socialiai atsakingą darbdavį. Akcentuotina, jog daugiau nei pusė apklausos respondentų nurodė, kad ieškotų kito darbo jeigu pastebėtų jų vertybės prieštarauja darbdavio vertybėms;
- skatinamos iniciatyvos, kuriomis siekiama gerinti aplinkosaugą teršiančius veiksniai, sumažinant įvairias medžiagų ar išteklių sąnaudas;
- organizacijos, institucijos prižiūrinčios aplinkos ir darbo vietos įstatymus, jos įvertina ir apdovanoja įmones, kurios ėmėsi iniciatyvių priemonių sumažinti neigiamą poveikį aplinkai, sveikatai ir saugai;
- patrauklus įvaizdis ir atpažįstamumas. Klientai ir darbo ieškantys asmenys atkreipia dėmesį į prekės ženklus ir socialiai atsakingos įmonės žinomumą;
- didesnis klientų lojalumas. Įmonės pasitikėjimą galima susikurti valdant klientų bazes, nes tai padidina klientų pasitenkinimą ir tiesiogiai prisideda prie pelno. Tyrimas parodė, kad daugiau vartotojų priima sprendimus dėl pirkimo, remdamiesi kitais nei kainos ir kokybės veiksniais. Minėtu būdu, įmonės geriau supranta esamų ir potencialių klientų poreikius;

- produktyvumas ir darbo kokybė. Įmonių pastangos gerinti darbo sąlygas arba aktyviau įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimą dažnai lemia aukštą darbuotojų pasitenkinimą darbu, padidėjusį produktyvumą ir mažesnių klaidų tikimybę;
- inovacijų skatinimas. Įvairios patirties ir perspektyvių žmonių indėlis leidžia įmonėms tobulinti inovacijas, generuojant naujas idėjas ir išryškinant kylančias problemas.

Verslo pasaulio kontekste, vis svarbesnė tampa ĮSA darbuotoju atžvilgiu, viena iš priežasčių yra ta, kad sėkmingos įmonės turėtų pritraukti ir išlaikyti geriausią darbo jėgą. Neseniai didėjant susirūpinimui dėl didelės darbuotojų kaitos, darbuotojų nedarbingumo ir darbuotojų silpnos motyvacijos dirbti Mensah'as ir kt. (2016) pasiūlė, kad ĮSA gali sukurti stiprią sąsają padedant pasiekti geresnį darbuotojų ir organizacijos išsipareigojimą. Tyrėjo teigimu, ĮSA yra svarbi darbuotojų išsipareigojimo, pasitenkinimo ir veiklos rezultatų gerinimui. Taigi, būtų naudinga įtraukti darbuotojus į ĮSA, nes jie yra svarbus kiekvieno verslo ramstis. Darbuotojai yra daugelio ĮSA veiklų tikslinės grupės dalis. Stancu ir kt. (2011) mano, kad su darbuotojais susiję ĮSA klausimai, tiesiogiai siejasi su įmonių vidaus funkcionavimu ir darbo jėgos klausimais, įskaitant darbo sąlygas, sveikatą, saugą, lygias galimybes, atlyginimą, išmokas bei kitus.

Gebėti išlaikyti darbuotojus ir patenkinti jų poreikius bei lūkesčius tampa svarbia įmonių užduotimi, į kurią turėtų atkreipti dėmesį kiekviena įmonė. 2012 m. „Forbes“ žurnalo „Top 10 ĮSA tendencijų“ straipsnyje, pabrėžiama svarba tarp ĮSA iniciatyvų ir darbuotojų įtraukimo. Tyrimas nustatė, kad įmonės, kuriose dirba labai įsitraukę darbuotojai, turi 3 kartus didesnę veiklos pelną (Forbes, 2012 m.). Tai yra, kai darbuotojai yra įtraukiami, jie įdeda daugiau pastangų savo darbe ir todėl teikia naudos įmonei (Neha, Vandna, 2016). Darbuotojų įgalinimas, leidžiantis darbuotojams priimti sprendimus bei padidinti jų našumą, yra praktika, kurią „Google“ sėkmingai taikė savo veikloje. „Google“ iš pradžių nesuvokė darbuotojų teisių suteikimo pranašumų, tačiau netrukus įmonė suprato, kad programuotojų poreikis ir išreiškiamą valią yra jų motyvacijos šaltinis, kuris reikalingas programinės įrangos programavimui. Darbuotojai patys sukūrė strategiją, vadinamą 20 proc. taisykle. Tai tokia strategija, kai 80 proc. darbo laiko skirti numatytų projektų vykdymui, o likusieji 20 proc. suprastai naujų galimų projektų ir interesų galimybės.

Moksliniai tyrimai rodo, kad darbuotojai nesvarsto palikti darbo, kai tik įmonės vykdo savo išsipareigojimus. Įmonių pastangos turi įtakos darbuotojų sprendimams; dėl jų padidėja lojalių darbuotojų skaičius. Daugelis kompanijų pradėjo vertinti ĮSA principus, siekdamos geriau konkuruoti pasaulinėje rinkoje, skatinti produktus ir paslaugas, akcentuodamos įmonių socialinės atsakomybės veiksmus. Iš tiesų įmonės darbo sąlygos apibrėžia darbuotojų lojalumą ir jų pasitenkinimą darbo aplinka. Darbuotojų požiūris į įmonę yra susijęs su įmonių pozicija socialiniais klausimais (Moslehour et. al., 2019). Šis išsipareigojimas turi įtakos įmonės socialiniam įvaizdžiui ir pasitenkinimui darbu.

Konkurencingumo faktorius, kaip darbuotojų atsidavimas turėtų būti vienas iš įmonių prioritetų. Taikant visuotinį požiūrį į kokybišką darbą, kuris bendrai apima organizacijų ir jų darbuotojų interesus. Pažymima, kad norint įtraukti darbuotojus į įmonės misiją, geros darbo sąlygos yra būtinos. Svarbus tampa įmonės vaidmuo: įvertinti pavojus, pritaikyti darbuotojui tinkamą krūvį ir planuoti rizikos prevencijos programas (Krainz, 2015). Reikia pastebėti, kad gerovė darbe susijusi ne tik su darbuotojų sveikatos būkle. Visų pirma, tai įmonėms dera suteikti sveiką ir palankią aplinką

asmeniniam ir profesiniam augimui. Gera savijauta susijusi su psichosocialinės rizikos valdymu ir su tokiais elementais kaip stresas, savęs realizavimas, komandos darba ar savarankiškumas.

Gerovė darbe yra vis didesnė problema įmonėms, kurios vis dažniau susiduria su nenuspėjama ir kintančia aplinka. Remiantis tyrimu, kurį atliko Fair Labor Association (2012), išvados, organizacijos pamažu supranta šį poreikį ir pradeda labiau rūpintis savo darbuotojų sveikata, o ne valdyti negalvimus. Tai jau nebe atskira strategija, o politika, integruota į visuotinę gerovės darbe programą. ĮSA strategijos naudingos organizacijoms, nes jos ženkliai sumažina lėšas sveikatos problemoms spręsti, pagerina darbuotojų produktyvumą ir atsidavimą įmonei.

Profesinė gerovė darbe apima darbuotojų sveikatą, saugą ir jų integraciją, kuri remiasi holistiniu požiūriu į visišką darbuotojo gerovę darbe (Jackson et. al., 2018). Dėl prastos žmogaus savijautos darbe, paprastai sumažėja atliekamo darbo našumas ir efektyvumas, o tai gali neigiamai paveikti daugelį pagrindinių organizacijos veiklos sričių, kurios gali padidinti klaidų skaičių, sukelti konfliktus (su kolegomis, aukščiausio lygio / žemiausio lygio vadovais / klientais). Dėl to atsiranda ligos ir pravaikštos, jaučiama neigiama atmosfera darbe, tai turi įtakos prastai darbo kokybei, nuo to kenčia paslaugos klientams. Galimas išėjimas iš darbo (dėl to padidėja darbuotojų kaita), prasta verslo reputacija tarp darbuotojų, klientų.

Anot Bauman'as ir Sitka. (2012), svarbiausia įmonių atsakomybė yra prieš darbuotojus, kadangi įmonė turėtų užtikrinti, kad jie būtų patenkinti darbu. Neetiška traktuoti darbuotojus, „kaip paprastas mašinas ar tikėtis, kad jie nepertraukiamai dirbs nuo aštuonių iki devynių valandų vien dėl to, kad jiems mokama“ (Jarden et. al., 2018, 5 p.). Pažymėtina, kad verslininkai turėtų užtikrinti, kad įmonėje dirbantys asmenys iš tikrųjų mėgautųsi tuo, ką daro ir kartu augtų su įmone, siekiant jos tikslų. Tinkamai paskirstytas darbuotojų darbo krūvis, atsižvelgiant į asmenų kompetenciją, žinias ir išsilavinimo kvalifikaciją, tokiu būdu nepatiriant su tuo susijusių problemų. Tinkamos darbo vietos yra svarbi darbuotojų gerovės dalis, asmenims turėtų būti suteikta galimybė dirbti patogiai, nes tai tiesiogiai susiję su darbo rezultatais. Akcentuotina, kad visiems įmonės darbuotojams reikia tam tikro privatumo, dėl to socialiai atsakingas verslas turėtų į tai atkreipti dėmesį.

Remiantis Celma ir kt. (2018), ĮSA ir žmogiškųjų išteklių valdymas galėtų būti būdas integruoti darbuotojų gerovę darbo vietoje. Stipri įmonės kultūra, kurią stiprina atsakinga žmogiškųjų išteklių valdymo praktika, gali užtikrinti aukštą sėkmės lygį rinkoje, gerinant darbuotojų pasitenkinimą, jų produktyvumą, klientų lojalumą, teisės aktų laikymąsi ir visuomenės pritarimą. Taigi, žmogiškųjų išteklių specialistams tenka pagrindinis vaidmuo padedant įmonei pasiekti jos ĮSA tikslus. Darbuotojų įsitraukimas yra kritinis ĮSA veiklos sėkmės faktorius. Žmogiškųjų išteklių vadovai turi priemones ir galimybę paskatinti darbuotojų įsipareigojimus ir įsitraukimą į įmonės ĮSA strategiją. Ryšys tarp ĮSA ir darbuotojų įsitraukimo yra apibrėžiamas kaip procesų rinkinys, kuriame atsižvelgiama į žmonių patirtį ir jų žodines išraiškas, suteikiant jiems vertę, prasmingumą ir pritaikomumą (Rodeia, 2017).

Literatūroje teigiama, kad darbuotojai tikisi, kad organizacija įrodys savo socialinę atsakomybę prieš juos, garantuodama didelį atlygį ir pripažinimą, siūlydama asmeninio tobulėjimo galimybes ir darbo bei gyvenimo pusiausvyrą, užtikrinant saugias dar sąlygas, įsitraukimą (Maxwell, 2015) Empiriniai įrodymai rodo, kad organizacijos, vykdančios ĮSA veiksmus, gali veiksmingiau susidoroti su aplinkos ir jų suinteresuotųjų šalių spaudimu bei socialiniais reikalavimais. Jei įmonė prisiima socialinę

atsakomybė ir vykdo savo socialinius įsipareigojimus prieš visuomenę, darbuotojai taip pat linkę ją vertinti, kaip socialiai atsakingą.

ĮSA gali turėti teigiamą poveikį darbuotojų motyvacijai, įsipareigojimui, atsidavimui ir lojalumui įmonei. Socialiai atsakingos įmonės praktikos, tokios kaip mokymo galimybės, šviri ir saugi darbo aplinka, teisingas darbo užmokestis, darbuotojų ir jų šeimos sveikatos srityse, lankstus darbo laikas ir darbo pasidalijimas, gali suteikti tiesioginę naudą įmonei - padidėjusį produktyvumą, taip sumažinant darbuotojų pravaikštas bei kaitą. ĮSA gali pritraukti geresnių darbuotojų arba padidinti esamo darbuotojo motyvaciją ir moralę, taip pat jų atsidavimą ir lojalumą įmonei, o tai savo ruožtu gali pagerinti finansinius rezultatus (Bedianko, 2017).

Analizuojant mokslinę literatūrą, matyti, kad daugelis tyrinėtojų vieningai akcentuoja socialiai atsakingo elgesio svarbą versle bei nagrinėja, kaip toks elgesys gali skatinti geresnius veiklos rezultatus (Romi et. al. 2018). Akcentuojama, kad ĮSA iniciatyvos atskleidžia įmonės vertybes, tai yra teisėtas ir įtikinamas būdas pritraukti, išlaikyti gerus darbuotojus, padidinti pasitenkinimą darbu ir darbuotojų produktyvumą (Oshin-Martin, 2017). ĮSA veikla yra patraukli darbuotojams ieškantiems darbo, nes tai siejama su pasididžiavimu, priklausymu įmonei, suvokiama verte, kuri suderinama su įmone. Darbuotojų lūkesčiai dėl darbdavių elgesio taip pats prisideda prie įmonės patrauklumo, dėl to daugelis verslo atstovų, pasirenka padėti ne tik vietos bendruomenei, bet remia savo darbuotojus ir prisideda prie aplinkosaugos, kad taptų atsakingesniu darbdaviu. Tai gali apimti dalijimąsi automobiliais ir dviračių iniciatyvas arba įsitraukimą į vietines medžių sodinimo schemas, darbuotojų skatinimą aukoti pasirinktoms labdaros organizacijoms ir pan.

Vis dėl to, akivaizdu yra tai, kad darbuotojų profesinės gerovės koncepcija ir jos vertinimas yra dar besivystanti tyrimų sritis. Darbuotojų gerovė yra siejama tokiomis sąvokomis, kaip pasitenkinimas darbu, darbuotojų įsitraukimas, saugi aplinka, gera fizinė ar psichinė sveikata, socialinių ryšių kokybė. Galima tik paminėti, jog tyrimuose profesinės gerovės aspektai dažniausiai siejami su pasekmėmis, tokiomis kaip sumažėjęs mirtingumas, geresni darbo rezultatai, streso lygio sumažėjimas. Tuo tarpu, Amerikos psichologų asociacija (2015) apskaičiavo, kad daugiau nei 500 milijardų JAV dolerių atitenka JAV ekonomikai dėl streso darbo vietoje, todėl kiekvienais metais įmonės praranda 550 milijonų JAV dolerių. Tyrimas atskleidė, kad 60 – 80 proc. nelaimingų atsitikimų darbo vietoje priskiriama stresui, ir manoma, kad daugiau nei 80 proc. gydytojų vizitų vyksta dėl žmonių patiriamo streso. Atsižvelgiant į šią svarbą, dera įmonėms labiau atkreipti dėmesį į darbuotojų gerovės puoselėjimą.

Sveikatos ir saugos tarnyba (2012), apibrėžė stresą darbo vietoje, kaip neigiamą reakciją, kuria asmenys patiria dėl per didelio spaudimo ar kitokio pobūdžio reikalavimų. Būtent toks streso tipas kyla tada, kai darbuotojai jaučiasi nepajėgūs susidoroti su įmonės poreikiais ar aplinka. Dėl šių priežasčių gali sumažėti produktyvumas ir pablogėti fizinė ar psichinė sveikata. Šis streso tipas kyla, kai darbuotojai jaučiasi nepajėgūs susidoroti su darbo poreikiais ar aplinka, todėl gali sumažėti produktyvumas ir pablogėti fizinė ar psichinė sveikata. Organizacijos išlaidos yra didelės dėl sumažėjusio produktyvumo, pravaikštos, personalo kaitos ir galimai teisinių bylų, kylančių dėl su stresu susijusių pretenzijų.

Naujausi tyrimai atkreipia dėmesį į tendenciją, kad įmonės investuoja į darbuotojų profesinę gerovę siekiant sukurti ir išlaikyti tvarią sistemą, kuri siejamas su darbuotojų pasitenkinimu ir išlaikymu (Lee et. al., 2013). Darbuotojų gerovės skatinimas – palankios darbo aplinkos, sveikos gyvensenos

pasirinkimo, sveikos gyvensenos iniciatyvų skatinimas, motyvuojantis atlygis darbuotojams, mokymo ir asmeninio tobulėjimo galimybės. Todėl Sarraren'a ir kt. (2006) profesinę gerovę pasiūlė analizuoti, kaip vieninga sistema, skirtą integruoti įvairius darbuotojų saugos, sveikatos, darbo vietos aplinkos, tobulėjimo aspektus. Tai vertinga priemonė profesinės gerovės tyrinėtojams ir praktikams, siekiantiems sukurti ir pagerinti bendrą darbuotojų gyvenimo kokybę. Deja, nepaisant vis gausėjančios literatūros, šiuo metu gerovės tyrimams taikomi netikslūs gerovės apibrėžimai, nenuoseklus priemonių, ribojančių įvairių tyrimų palyginamumą, taikymas ir bendras sutarimas, kokia iš tikrųjų yra darbuotojų gerovė. Teorinio aiškumo trūkumas yra reali kliūtis naudotis gerove kaip organizacine programos ir politikos formavimo, įgyvendinimo ir vertinimo sistema.

Apibendrinant galima teigti, kad vis dėl to ĮSA yra vertinama įvairiai ir jau daugelį dešimtmečių tebevykdomos diskusijos, teorijos kūrimas ir tyrimai. Nuo tada, kai prasidėjo diskusijos dėl ĮSA, daugybė jos rėmėjų ir kritikų pateikė daug argumentų už ir prieš ĮSA koncepciją. Pasak Bagdonienės ir Paulavičienės (2010), šiuolaikiniuose mokslo darbuose ĮSA įtaka ir vertė vis dar suvokiama siaurai bei prieštaringai. Nors šiuolaikinėje ekonomikoje įmonės susiduria su vis didėjančia konkurencija, nuolatos vystomas verslas, jo tobulinimas ir inovacijos yra būtinybė siekiant ilgalaikio išlikimo. Ši tendencija priklauso nuo žmonių bei jų sugebėjimų, gerovės, kompetencijų ir sinergijos organizacijose. Investavimas į darbuotojų ir komandų gerovę gali palaikyti šį pokytį. Tačiau akademiniam lygmenyje ĮSA sąsajos su darbuotojų profesinės gerovės mažai išnagrinėtos.

2. Įmonių socialinės atsakomybės ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajų teoriniai aspektai:

2.1. Įmonių socialinės atsakomybės konceptualizavimas

2.1.1. Įmonių socialinės atsakomybės genezė

Įmonių socialinė atsakomybė ĮSA turi ilgą ir plačią istoriją. Yra oficialių raštų apie socialinę atsakomybę daugiausia iš XX amžiaus, ypač maždaug per pastaruosius 50 metų. Nors visame pasaulyje, ypač išsivysčiusiose šalyse, galima pamatyti įrodymus, dauguma ankstyvųjų raštų aptinkama JAV, kur sukaupta nemaža literatūros dalis (Agudelo et. al., 2019). Susirūpinimas dėl verslo poveikio aplinkai, visuomenei gali būti išvelgiami prekybos ir verslo pradmenyse. Tačiau oficialūs raštai apie ĮSA ar socialinę atsakomybę iš esmės yra XX amžiaus dalis.

Socialinės atsakomybės kilmės užuomazgos pastebėtos senovės kinų, egiptiečių ir šumerų raštuose, kuriuose buvo apibrėžtos prekybos taisyklės, siekiančios užtikrinti platesnius visuomenės interesus. (Chandler, Werther, 2014). Senovės Mesopotamijoje, prieš maždaug 1700 m. pr. Kr. karalius Hammurabi įvedė kodeksą, kuriuo vadovaujantis miško namelių statytojai, šeiminkai, ūkininkai buvo nužudomi, jeigu jų aplaidumas sukeldavo kitų žmonių mirtį arba didelių nepatogumų vietiniams gyventojams (Tripathi, Bains, 2013).

Kalbant plačiąja prasme, socialinio aktyvumo pradžia siekia šimtmečius. Vienas iš pirmųjų socialinių judėjimų organizuotas dėl vergų gaminamų prekių t. y. cukraus ir medvilnės. 1790 m. Didžiojoje Britanijoje, įvyko pirmasis didelio masto vartotojų boikotas, dėl nemokamos darbo jėgos. Per kelerius metus daugiau nei 3 mln. britų boikotavo prieš cukrų, kuris buvo pagrindinis vergų plantacijų prekybos produktas. Anuomet pasirašyta apie 400 tūkst. peticijų parlamentui, reikalaujančių nutraukti prekybą vergais, o 1792 m. Didžiosios Britanijos Bendruomenės Rūmai tapo pirmuoju nacionaliniu teisės aktų leidybos organu pasaulyje, nutraukęs vergų prekybą (William, Werther, Chandler, 2011). Akivaizdu, kad šis ankstyvas etiškas vartotojų judėjimas buvo veiksmingas, tačiau netrukus po to, kai buvo atkreiptas visuomenės dėmesys.

Ankstyva socialinės atsakomybės praktika parodo, kad ir anksčiau verslo žmonės galvojo apie socialines priežastis, kurios galėtų būti ĮSA pavyzdžiais. 1875 m. „Macy's“ (JAV) aukojo įmonės lėšas našlaičių prieglobsčiui. 1887 m. Įmonės dovanos labdarai buvo įtrauktos į buhalterinės apskaitos skiltį, kaip kitos išlaidos. Tokie pavyzdžiai įrodo, kad ĮSA egzistuoja jau ilgą laiką. (Agudelo, Johannsdottir, Davidsdottir, 2019).

Analizuojant mokslinius literatūros šaltinius, socialinės atsakomybės koncepcijos pradininku įvardijamas A. Carnegie (1899), kuris buvo vienas iš didžiausių to laikotarpio verslininkų ir filantropų. Jis vienas iš pirmųjų paskelbė, kad turtuolių moralinę pareigą – atiduoti savo turtą visuomenei. Knygoje „Turto evangelija“ A. Carnegie (1899) aiškino klasikinius socialinės atsakomybės principus, kuriais jis vadovavosi:

- labdaros principu – doktrina, reikalaujanti, kad turtingesni padėtų tiems visuomenės nariams, kuriems sekasi prasčiau;
- priežiūros principu – biblinė doktrina, reikalaujanti, kad verslininkai, turtingi asmenys jaustųsi savo turto priežiūrėtojais ar valdytojais bei teisingai jį naudotų visuomenės labui (Farcane, Bureana, 2015).

Pastebėta, kad mokslinėje literatūroje, kad ĮSA formavimas siejamas su istoriniais JAV įvykiais, klestėjimo ir rekonstrukcijos laikotarpiu po Pilietinio karo pabaigos, kuris tęsėsi nuo 1865 m. iki 1901 m. Tuo laikotarpiu JAV pirmavo ekonomikos, pramonės ir demografijos augime. Tam turėjo įtakos XIX a. pradžioje prasidėjusi industrializacija, naujos technologijos skatino verslą kurti darbo vietas, gerinančias gyvenimo lygį, kuris tiesiogiai paveikė įmones, visuomenę ir aplinką. Dėl spartaus pramonės klestėjimo Europoje bei JAV verslai patyrė didelių finansinių laimėjimų. Tačiau tik nedaugelis pramonės įmonių buvo susirūpinę savo darbuotojų, visuomenės ir aplinkos gerove. (Aoula, Guedira, 2013).

Remiantis Huang'u (2013), nuo 1920-tųjų metų pradėta labiau diskutuoti apie verslo socialinę atsakomybę, kuri galėtų būti pripažinta kaip šiuolaikinė ĮSA judėjimo pradžia. Reikia pastebėti, kad iki 1920 m. buvo tik keletą didelių įmonių tokių kaip „Kellogg“, kurios pradėjo taikyti socialinę atsakomybę versle. Manoma, kad nuo „Kellogg“ (1906) įkūrimo šiuolaikinė įmonė dalyvauja ir suvokia ĮSA jau daugiau nei šimtą metų. Šios įmonės veiklos sritys apėmė aplinkos apsaugą, maisto produktų pardavimą propaguojant sveiką gyvenseną, užtikrinant saugią ir sveiką darbo jėgą. „Kellogg“ savo socialinę atsakomybę orientavo pasitelkiant produktų kokybę, kuria pasitiki jų vartotojai (Tripathi, Bains, 2013). Taigi, industrializacija ir verslo poveikis visuomenei paskatino visiškai naują atsakomybės viziją.

Vykstant diskusijoms dėl socialinės atsakomybės pradžios, vis tik daugelis autorių laikosi nuomonės, kad modernioji ĮSA era prasidėjo maždaug 1950-aisiais pagal koncepciją, kurią sukūrė JAV ekonomistas H. R. Bowen'as (1953). Mokslininkas H. R. Bowen'as manė, kad verslininkai turėtų priimti tuos sprendimus ar veiksmus, kurie sutaptų su visuomenės norais ir lūkesčiais. Jis siūlė platesnę atsakomybę, nei tik sutelkiant dėmesį į įmonės pelną. Tai reiškia, kad verslo žmonės turėtų būti atsakingi už verslo poveikį ir veiksmus platesniu mastu. H. R. Bowen'o teigimu, įmonės - gyvybiškai svarbios valdžios ir sprendimų priėmimo centrai, kurie turi įtakos piliečių gyvenimui daugeliu aspektu (Carroll, 2015; Huang, 2013; Išoraitė, 2013; Turker, 2008). Reikia paminėti, kad H. R. Bowen'o (1953) požiūris į verslo socialinę atsakomybę ir jo darbai buvo oficiali pradžia šioje srityje, kuri turėjo tęstinę reikšmę daugeliui teoretikų. Dažnai šis mokslininkas yra apibūdinamas kaip „korporacijų socialinės atsakomybės tėvas“ (Farcane, Bureana, 2015; Hamidua, et. al., 2016). Analizuojant mokslinę literatūrą pastebėta, kad minėtu laikotarpiu ĮSA dažnai vadinama tiesiog socialine atsakomybe, o anot Seiliūtės (2013, 18 p.), koncepcijos pagrindą sudaro: „parama švietimui, geri santykiai darbo vietoje, visuomeninė filantropija, harmoningi santykiai su valdžios institucijomis, produkcijos tobulinimas, ekonominio stabilumo siekis, išteklių tausojimas, kuriantis kompanijos reputaciją“. Nepaisant to, socialinės atsakomybės idėja tik dar labiau išaugo. Galima teigti, kad šeštojo dešimtmečio laikotarpis galėtų būti laikomas adaptacijos ir kintančio požiūrio į ĮSA diskusiją laiku. Tai galima pagrįsti įmonių veiksmais, kurie neapsiribojo tik filantropine veikla.

Augantis socialinis sąmoningumas 1960-aisiais, paskatino atidžiau išnagrinėti verslo elgesį ir atsirasti didesnių ĮSA iššūkių. Socialinių judėjimų atsiradimas pilietinių teisių, moterų teisių, vartotojų teisių ir aplinkos apsaugos srityse išaugo iki tokio aktyvumo lygio, kad priskiriami svarbiausiems pirmtakams šiuolaikiniam ĮSA judėjimui (Carroll, 2015). Anuomet, ĮSA buvo plėtojama greitai besikeičiančioje socialinėje aplinkoje nuo abejingų iki jautrių klausimų dėl socialinės visuomenės gerovės. Kai kurie pagrindiniai visuomenės rūpesčiai šiuo laikotarpiu kilo dėl spartaus gyventojų skaičiaus augimo, taršos ir išteklių išekvojimo ir juos lydėjo socialiniai aplinkos, žmogaus ir darbo teisių pokyčiai (Agudelo, Johannsdottir, Davidsdottir, 2019). Šios priežastys turėjo įtakos

akademiniame lygmenyje, nes ĮSA samprata žymiai išsiplėtė. Šiame kontekste buvo sprendžiami klausimai: kas iš tikrųjų yra socialinė atsakomybė; kokia jos reikšmė verslo pasaulyje.

Reikia pripažinti, kad mokslinėje literatūroje didelis dėmesys skiriamas autoriui K. Deivis'ui (1963), kuris nagrinėjo socialinės atsakomybės atvejį iš verslo perspektyvos. Autorius siekė paaiškinti, kad socialiai, ekonominiai ir politiniai pokyčiai turi įtakos verslui, todėl nagrinėjo verslo vaidmenį visuomenėje socialiniu aspektu (Hamidua et al. 2016; Turker, 2008). K. Davis'o nuomone, įmonės turėtų atsižvelgti į jų veiklos poveikį visai socialinei sistemai bei tarpusavio priklausomybę tarp verslo ir visuomenės (Huang, 2013; Farcane and Bureana, 2015). Jis akcentavo, kad verslas turi prisidėti prie teisingumo vykdant įsipareigojimus, nes verslas kontroliuoja didelius išteklius ir turi daug galimybių prisidėti prie visuomenės pažangos bei gerovės kūrimo (Pandaa, Kanjilla, 2012; Jhwar, Gupta, 2017).

Kiti įtakingi to meto akademikai buvo W. C. Frederik'as (1960), J. W. McGuire (1963) ir Walton'as (1967). Siekdamas subalansuoti augančią verslininkų galią, W. C. Frederik'as (1960) pasiūlė naują verslo atsakomybės teoriją, pagrįstą penkiais reikalavimais: 1) turėti vertės kriterijus (ekonominėi gamybai ir paskirstymui); 2) remtis naujausiomis vadybos ir administravimo koncepcijomis; 3) pripažinti istorinės ir kultūrinės tradicijas, esančios dabartiniame socialiniame kontekste; 4) pripažinti, kad individualaus verslininko elgesys priklauso nuo jo vaidmens visuomenėje ir jo socialinio konteksto; 5) pripažinti, kad atsakingas verslo elgesys neįvyksta automatiškai, bet priešingai, tai sąmoningų ir sąmoningų pastangų rezultatas (Agudelo, Johannsdottir, Davidsdottir, 2019). J. W. McGuire (1963) yra taip pat svarbus akademikas prisidėjęs prie socialinės atsakomybės koncepcinės plėtros. Savo knygoje „Verslas ir visuomenė“ jis reikalavo, kad įmonės veiktų teisingai ir prisiimtų tam tikras pareigas visuomenei. Autorius požiūriu socialinė atsakomybė yra daugiau, nei teisiniai ir ekonominiai įsipareigojimai, jis taip pat skatino įmones domėtis politika, bendruomenės socialine gerove, darbuotojų švietimu (Huang, 2013; Farcane, Bureana, 2015). Tuo tarpu mokslininkas Walton'as (1967) savo knygoje „Įmonių socialinė atsakomybė“ pabrėžė savanoriškumo laipsnį, o ne prievartą kaip pagrindinį ĮSA pobūdį taip pat pripažino įmonių ir visuomenės santykių svarbą (Rahman, 2011). Akivaizdu, kad šiuo laikotarpiu, labai padaugėjo bandymų apibrėžti, paaiškinti ĮSA koncepcija dėl prasidėjusios socialinių judėjimų įtakos ir visuomenės spaudimo.

Pasak Carroll'o (2015), labiausiai 1970 m. svarbūs tapo teisės aktai, formaliai įpareigojantys įmonių pareigas. Dėl to šio laikotarpio pabaigoje, pasikeitė požiūris į vyriausybę ir verslą, kadangi buvo priimta daug įstatymų, reglamentuojančių verslo valdymą ir darbuotojų bei vartotojų apsauga (pvz., 1958 m. tekstilės pluošto produktų identifikavimo aktas, 1960 m. sąžiningos pakavimo ir ženklavimo įstatymas, 1963 m. lygaus darbo užmokesčio aktas, 1966 m. nacionalinis eismo ir variklio saugos įstatymas ir pan.) (Tripathi, Bains, 2013). Vis gi, galima teigti, kad per šį laikotarpį darbuotojų, vartotojų ir piliečių lūkesčių idėja tapo dar stipresnė.

1971 m. JAV Ekonominės plėtros komitetas paskelbė verslo ir visuomenės „socialinio susitarimo“ sąvoką. Socialinė sutartis buvo grindžiama idėja, kad verslas veikia dėl visuomenės sutikimo, todėl verslas privalo paisyti visuomenės poreikių. Socialinėje sutartyje buvo apibrėžtos trys pareigos ir jos vis dar galioja iki šių dienų (General, 2019):

- suteikti darbo vietas, vykdyti verslą ir būti pelningą;
- verslą vykdyti sąžiningai darbuotojų ir klientų atžvilgiu;
- įmonėms įsitraukti į bendruomenę kurioje ji veikia, gerinti aplinkos sąlygas.

Tai paskatino viešas diskusijas apie ĮSA pripažįstant, kad „verslas veikia sutikdamas su visuomene, o jo pagrindinis tikslas yra tenkinanti visuomenės poreikius“ (Committee for Economic Development. p. 11).

Svarbu pabrėžti, kad net kai kurie mokslininkai pradėjo taikyti platesnę apimtį ĮSA, buvo ir kitų, skeptiškai vertinančių ĮSA sąvoką. Autoriai Tripathi ir Bains'a (2013) pripažįsta, kad iki 1975 m. verslo ir visuomenės srityje buvo akivaizdus trūkumas visų teorinių paradigmu. Dėl to ir toliau buvo siekiama ĮSA konceptualizavimo pažangos, moksliniuose tyrimuose ir įmonių politikos formavime srityse. Tyrėjas, Nobelio premijos laureatas M. Friedman'as (1976), laikėsi nuomonės, kad ĮSA yra tik išteklių švaistymas, kuris naudingas samdomiems įmonių vadovams dėl jų karjeros ar kitų asmeninių tikslų. Jo manymu, įmonės neprivalo būti atsakingos už įvairias socialines problemas, nes jos yra ekonominiai veikėjai ir vykdo tik ekonominę veiklą. (Aoula, Guedira, 2013). Šis mokslininkas remdamasis sukurta agentavimo teorija teigė, jog lėšos išleidžiamos ĮSA, gali būti daug naudingiau panaudotos pridėtinei vertei kurti arba turi būti grąžinamos akcininkams (Navickienė, Dockeyvičius, Sedliorienė, 2016, 77 p.). M. Friedman'o požiūriu, įmonių vadovai turėtų būti atsakingi tik įmonės akcininkams ekonominiu požiūriu, o šalies socialinėmis problemomis turėtų rūpintis valstybė (Hamidua, Haronb, Amranc, 2016).

Atsižvelgiant į nuolatinės ir akivaizdžias daugelio tyrėjų pastangas parengti socialinės atsakomybės modelį, pirmasis buvo sukurtas Carroll'o (1979). Žurnalo „Vadybos apžvalgos akademija“ straipsnyje „Trimatis konceptualus įmonių socialinio darbo modelis“, kuriame susiejami pagrindiniai akademikų ir vadovų susirūpinimai: kas įtraukta į įmonių socialinę atsakomybę? Kokie socialiniai klausimai turi būti sprendžiami organizacijoje? Kokia yra organizacijos filosofija ar socialinio reagavimo būdas? Pagrindinis Carroll'o indėlis buvo tai, kad trimatis modelis nesprenžia įmonių ekonominių ir socialinių tikslų, kaip nesuderinamų kompromisų. Mokslininkas pabrėžė, kad ĮSA sudaro ekonominiai, teisiniai, etiniai ir diskreciniai lūkesčiai, kuriuos visuomenė nori, kad įmonė atitiktų tam tikrą laiką (Farcane, Bureana, 2015).

Analizuojant devinto dešimtmečio literatūrą pastebėta, kad daugiausia dėmesio buvo skiriama naujų ar patobulintų ĮSA apibrėžimų kūrimui ir moksliniams tyrimams. Idėja, kaip įmonės turėtų matyti ĮSA, priklausė mokslininkui Drucker'ui (1984), kuris teigė, kad pelningumas ir atsakomybė įmonėje iš tikrųjų reiškia tą patį (Farcane, Bureana, 2015). Jam pritarė Freeman'as (1980), nes laikėsi požiūrio, kad tuomet esančios teorijos yra nesuderinamos verslo aplinkoje dėl pokyčių kiekio ir rūšių gausos, todėl yra reikalinga nauja koncepcija (Bhaduri, Selarka, 2016). Remiantis mokslininko Jones'o (1980) pastebėjimais, esą sunku pasiekti bendrą sutarimą dėl to, kas yra socialiai atsakingas elgesys. Jis manė, kad ĮSA turėtų būti vertinama kaip procesas, bet ne kaip rezultatų rinkinys, nes toks konceptas yra visiškai neaiškus. Jones'o siūlymai nukreipė mokslinių tyrimų dėmesį nuo koncepcijos į veiklos rezultatus, o ankstesni empiriniai apibrėžimai į modelių patvirtinimą. Atsižvelgiant į tai, buvo atlikti plataus masto empiriniai tyrimai, kuriais siekiama susieti ĮSA su įmonių finansiniais rodikliais. Reikia pastebėti, kad minėtas autorius labai palaikė Drucker'io (1984) mintį, jog ĮSA galėtų pagerinti finansinį pelną, kai socialinę atsakomybę paverčiama verslo galimybe. Drucker'is, vadinamas šiuolaikinio valdymo tėvu, rašęs apie tai, kaip paversti socialinę problemą ekonominėmis galimybėmis, kurios bus naudingos tiek bendrovei, tiek visuomenei (Farcane, Bureana, 2015; Tripathi, Bains, 2013).

Reikia pastebėti, kad be gilių empirinių studijų, 1980-aisiais ĮSA buvo tapatinama su alternatyviomis temomis kaip rinkodara, etika ir suinteresuotų šalių teorija. ĮSA raidoje reikšminga buvo suinteresuotųjų šalių teorija, dėl kurios išsakytos diskusijos apie socialinių grupių interesus. Būtent mokslininkas Freeman'as (1984) pripažino etikos svarbą verslo sprendimų priėmimo procese ir nustatė socialines grupes, kurioms įmonė turėtų būti atsakinga. Suinteresuotųjų šalių požiūriu ekonominė graža, socialinės normos ir etiniai įsitikinimai galėtų būti integruoti į tą pačią sritį, nes jie atspindėtų skirtingų tipų suinteresuotųjų šalių grupių interesus, kurių įmonė turėtų laikytis vienu metu (Bhaduri, Selarka, 2016). Dėl to suinteresuotųjų šalių teorija šiuo laikotarpiu, tapo svarbia socialinės atsakomybės paradigma, o ĮSA žinios apie suinteresuotųjų šalių požiūrį buvo dar labiau išplėtotos 1990-aisiais.

90-ųjų laikotarpis vadinamas nauja era, kuomet ĮSA „laikoma strateginiu konkurencingumo pranašumu, geros valios simboliu, įmonių supratimo su įvairioms suinteresuotųjų šalių grupėms, reikalaujančiomis veiksmingos reguliavimo sistemos tarptautiniu lygiu“ (Hamidua at al., 2016, p. 51). Reikia paminėti, kad 1990-aisiais buvo nemažai skirtingų įmonių, pritaikiusias ĮSA praktikoje, kaip: „Nike“, „Coca-Cola“, „UPS“, „IBM“, „Levi Strauss & Co.“ „McDonald's“, „Herman Miller“ ir pan. (Bhaduri, Selarka, 2016).

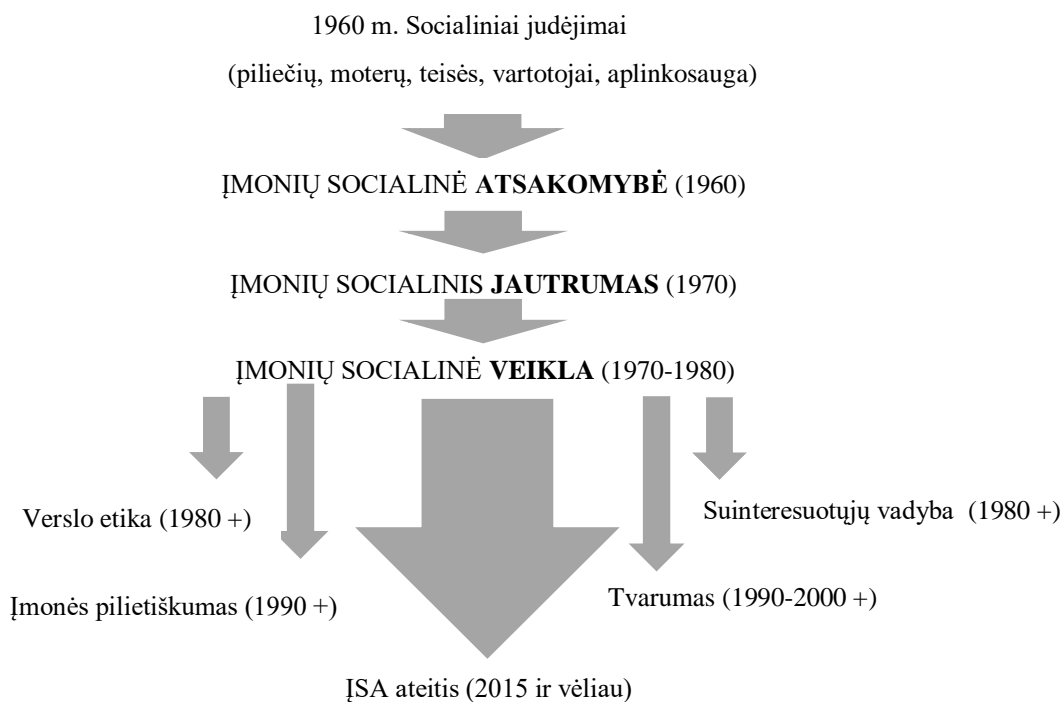
Šiuo laikmečiu ne tik mokslininkai apibūdina ĮSA apibrėžimą, bet Vyriausybės institucijos apibrėžė, kas laikoma ĮSA. Tuo tarpu garsus tyrėjas Carroll'o (1991) pertvarkė savo įmonių socialinės atsakomybės sistemą ir suskirstė ją į keturis piramidės lygmenis: ekonominė, teisinė, etinė ir filantropinė atsakomybė. Ekonominė atsakomybė - organizacijos pelningumas, teisinė atsakomybė - atitinka įstatymus ir reglamentavimą, etinė - veikla, kurios nereguliuoja įstatymai, bet įsipareigojama elgtis teisingai ir sąžiningai, filantropinė atsakomybė - reiškę savanoriškai padėti visuomenei, bendruomenei, aukoti labdarai ir pan. (Bediako, 2017; Farcane, Bureana, 2015; Tripathi, Bains, 2013, Carroll, 2015). Pažymima, kad autorius Carroll'o (1991) atkleipė dėmesį į tai, jog verslas neprivalo lygių įvykdyti nuosekliu būdu, tačiau kiekvienas lygis privalo būti visada įvykdytas (William, Werther, Chandler, 2011).

Verta paminėti, kad būtent šiame dešimtmetyje buvo kilę daug įvairių klausimų, dėl žmogaus teisių ir sąlygų. Akcentuojama, kad didele dalimi prie to prisidėjo Jungtinių Tautų (JT) organizacija, kuomet 1999 m. K. Annanas'as pristatė tarptautinę iniciatyvą, pavadinimu „Pasaulinis susitarimas“. „Pasaulinio susitarimo“ tikslas – skatinti įmones veikti atsakingai: nedaryti žalos aplinkai, bendruomenei, kitiems verslams ir bendromis pastangomis su JT, valdžios institucijomis ir nevyriausybinėmis organizacijomis dalyvauti sprendžiant socialines ir aplinkos apsaugos problemas, prisidėti prie visuomenės raidos ir ekonomikos augimo. „Pasaulinis susitarimas“ remiasi žmogaus teisių, darbo jėgos ir aplinkosaugos principais, įtvirtintais šiuose tarptautiniuose dokumentuose (The United Nations Global Compact, 2019):

- 1948 m. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija;
- 1998 m. Tarptautinės darbo organizacijos deklaracija dėl pagrindinių principų ir teisių darbe;
- 1992 m. Rio de Žaneiro deklaracija dėl aplinkosaugos ir plėtros;
- 2000 m. Jungtinių Tautų konvencija prieš korupciją.

Akcentuotina, kad reikšmingi tarptautiniai įvykiai turėjo įtakos tarptautinei socialinės atsakomybės ir darnaus vystymosi perspektyvai. Tarptautinių organizacijų įkūrimas ir tarptautinių susitarimų priėmimas, suvienijo pastangas nustatyti aukštesnius standartus, susijusius su klimatu ir įmonių

elgesiu (Bhaduri, Selarka, 2016). Didėjantis susidomėjimas ĮSA ir globalizacija, įmonėms suteikė naujas tarptautines galimybes, atsirandančias kartu su augančia pasauline konkurencija dėl naujų rinkų. Padidėjo reikalavimai, lūkesčiai ir reputacijos rizika, dėl įmonių tarptautinio matomumo (Carroll, 2015). EK svarbus vaidmuo skatinant ĮSA įgyvendinimą, kai 1995 m., 20 verslo lyderių priimta Europos verslo deklaracija dėl socialinės atskirties, reaguojant į raginimus kovoti su socialine atskirtimi ir nedarbu. Tai atsirado po 1 metų, kai buvo įkurtas Europos socialinio fondo verslo tinklas, kuris subūrė verslo vadovus, siekdamas sustiprinti ĮSA savo organizacijose (CSR Europe, 2018). Taigi, galima teigti, kad socialinės atsakomybės raida ir jos paplitimas, atsižvelgiant į globalizacijos procesus ir verslo aktualijas vis dar yra vystomas toliau. Tai iliustruoja Carroll'o (2015) sukurta schema, kurioje išskiriami atsakomybės raidos etapai (žr. 1 pav.).



1pav. Socialinės atsakomybės trajektorija (Carroll, 2015)

Pateiktoje socialinės atsakomybės raidoje (žr. 1 pav.) matyti, kad bendrąja prasme socialinei atsakomybei turėjo įtakos įvairūs socialiniai judėjimai. Ši socialinė atsakomybė nepakeitė įmonių pagrindinės reikšmės, tačiau iš naujo privertė sutelkti dėmesį į koncepciją. Vėliau, reaguojant aplinką, įmonės ekonominių ir teisinių tikslų vykdymą papildė savo atsakomybe prieš visuomenę. Įmonių socialinio jautrumo koncepcija išpopuliarėjo aštuntojo dešimtmečio viduryje ir netrukus po to ėmė keistis atsakingo verslo koncepcija. Įmonių socialinis reagavimas (jautrumas) rodo į ĮSA orientuotus veiksmus, ieškant socialinių problemų sprendimo būdų. Įmonių socialinės pagrindinės veiklos sistemos apima verslo etiką, suinteresuotųjų šalių vadybą, įmonių pilietiškumą, tvarumą. Šios alternatyvios temos apima ĮSA veiklas iki šių dienų.

Kalbant apie verslo etiką, kaip minėta anksčiau akivaizdus susirūpinimas jau buvo praeitame šimtetyje, tačiau akademinis požiūris ji reikšminga išlieka dar iki šiol. Visuomenės požiūriu, verslo etika skirta apibūdinti neteisėtą įmonių ir vadovų veiklą, kuri vis labiau tampa akivaizdus bei įžeidžiantis. Akademinė bendruomenė verslo etiką apibūdina, kaip mąstymo sistemą, pagrįstą moraline pareiga ir įsipareigojimais (Carroll, 2015; Huang, 2013). Reikia paminėti, kad verslo etika

nurodo, įmonių prisiimta didesnę atsakomybę nei tik sutelkiant dėmesį į rinką, tačiau darbuotojų, aplinkos ir visos visuomenės atžvilgiu. Kaip matyti, suinteresuotųjų šalių požiūris į verslo ir visuomenės santykius tapo populiarus nuo 1980 m. vidurio ir tęsiasi šiandien. Pirminės suinteresuotosios šalims priskiriami: savininkai, darbuotojai, klientai, vietos bendruomenės. Antriniai suinteresuotieji subjektai yra tie, kurie turi visuotinį susidomėjimą verslo veiklos rezultatais - vyriausybė, socialinės grupės, aktyvistai grupių, konkurentai, žiniasklaidos ir kt. Tuo tarpu įmonės pilietiškumo koncepcijos nagrinėjami klausimai kaip tvarumo strategija, etika darbo vietos ir bendradarbiavimo su suinteresuotosiomis šalimis išlieka svarbios iki šių dienų (Bediako, 2017). Manoma, kad ĮSA yra ne tik duoklė visuomenei, bet ir pilietinės visuomenės brandos susiformavimo priemonė (Seiliūtė, 2013).

Visgi, šiandien ĮSA idėja yra tapusi svarbiu strateginiu uždaviniu daugeliui įmonių. Socialinė atsakomybė siejama ne tik su strateginiu indėliu visuomenei, bet ir iššūkiams siekiant ekonominių, socialinių, aplinkosauginių tikslų (Bediako, 2017; Huang, 2013). Galima manyti, kad šiai dienai visuomenė iš įmonių tikisi vis daugiau, todėl įmonės privalo prisitaikyti, norint būti sėkmingomis.

Apibendrinant galima teigti, kad ĮSA genezė vyko tam tikrais etapais, laikotarpis iki šeštojo dešimtmečio apima filantropiją aukojimą labdarai, šiuo laikotarpiu įmonės, pasyviai aukoję labdaros organizacijoms, tačiau manė, jog to reikia. Laikotarpis iki septinto dešimtmečio labiau pripažinta bendra verslo atsakomybė ir jos įsitraukimas į bendruomenės reikalus, kuri siejama su verslo interesais. Nuo 1973 m. laikotarpio įmonės pradėjo koncentruoti dėmesį į specifines problemas, kaip rasinė diskriminacija ir taršos problemos. Tuo laikotarpiu įmonės daugiausia dėmesio skiria investicijoms ir strateginei partnerystei su bendruomene. Dabartiniame laikotarpyje, socialinė įmonių atsakomybė, apima darnų vystymąsi, kuris yra integruojamas į verslo funkcijas, tikslus ir strategiją. Pastebėta, nors ĮSA raida yra ilga ir įvairi, tačiau akademinėje literatūroje trūksta aiškesnės ĮSA istorinės apžvalgos. Kitaip tariant, autoriai nesutaria dėl akademinio ĮSA supratimo raidos, visuomenių ir tarptautinių įvykių, kurie turėjo įtakos socialiniams lūkesčiams, susijusiems su įmonių elgesiu (Jurek, 2014). Nepaisant to, kiekvienas laikotarpis turi didelės įtakos šiuolaikinės ĮSA susikūrimui ir įgyvendinimui. Dėl šių priežasčių toliau darbe analizuojama ĮSA samprata ir išskiriamos ĮSA dedamosios dalys.

2.1.2. Įmonių socialinės atsakomybės samprata ir dimensijos

Ankstesniame poskyryje aptariant ĮSA raidą, pateikti įvairių tyrėjų požiūriai į ĮSA koncepciją įvairiais laiko intervalais. Remiantis ĮSA genezės analize galima teigti, kad suvokimas apie socialiai atsakingą verslą evoliucionavo kartu su ĮSA propaguotojais ir šalininkais. Pastebėta, kad dabartinis suvokimas apie socialinės atsakomybės sritį skiriasi nuo tų, kurie buvo pateikti praėjusiais šimtmečiais. Šiai įžvalgai taip pat pritaria Budrionytė (2014) ir patvirtina, kad ĮSA sampratos dinamika tiesiogiai priklausoma nuo laikmečio, susiformavusių bendrų normų ir pažiūrų. Tuo tarpu Jurek'as (2014), Slapikaitė (2017) teigia, kad nors ĮSA esmė ir prasmė per pastaruosius kelis dešimtmečius itin keitėsi, visgi poreikis siekti tvarios įmonės plėtros bei darniai vystyti verslą supančią aplinką iki šiol išlieka.

Atsižvelgiant į ĮSA apibrėžimų gausą, vieningos nuomonės nebuvimą, kaip pagrindinę priežastį galima įvardyti sinonimų įvairovę. Pastebėta, kad anksčiau ši sąvoka dažnai buvo keičiama ar tapatinama su kitais terminais, pvz.: įmonių pilietybė, verslo etika, įmonių valdymas, tvarus vystymasis, įmonių atskaitomybė, įmonių socialinė veikla, suinteresuotųjų šalių teorija ir pan. (Jurek, 2014; Potašinskaitė ir Draugelytė, 2013). Todėl galima manyti, kad šie įvairūs ĮSA terminai

klaidinantys ir nėra aišku dėl esamų jų skirtumų. Toliau 1 lentelėje pateikiamos įvairių autorių, institucijų ĮSA sąvokų apibrėžtys.

1 lentelė. Įmonės socialinės atsakomybės sąvokos

ŠALTINIS	SĄVOKOS APIBRĖŽIMAS
Gineitienė ir Žiogelytė (2010, p. 58)	„ĮSA yra daugiareikšmė sąvoka, kuri glaudžiai siejama su socialinės atsakomybės principų įgyvendinimu įmonėje, integruojant įmonės politiką (ateities vizijos, tikslai, vertybės ir t. t.) ir praktiką (ekonominių, socialinių, visuomeninių nuostatų įtvirtinimo veikloje priemonės)“.
Bernatonytė ir kt. (2009, p. 231)	„ĮSA gali būti apibūdintas kaip dinamiškas procesas, kurio metu įmonė nuolat kinta, tobulėja, taip prisidedama prie darnaus vystymosi“.
Kash, Chase, Karim (2012)	ĮSA yra verslo procesas, kurio metu organizacija, joje esantys asmenys atsakingi ir yra rūpestingi dėl tiesioginio ir netiesioginio savo darbo poveikio vidiniams ir išoriniams bendruomenėms, gamtai bei išoriniam pasauliui.
Ismail (2009)	Tai koncepcija, pagal kurią įmonės nusprendžia savanoriškai prisidėti prie geresnės visuomenės kūrimo ir gamtos tausojimo.
EK (2011)	„Įmonių atsakomybę už jų poveikį visuomenei, integruojant socialinius, aplinkos, etinius, vartotojų ir žmogaus teisių klausimus į savo verslo strategiją ir veiklą“.
Khan (2017)	ĮSA plačiai apibrėžia etinį įmonės vaidmenį visuomenėje. ĮSA tikslas - didinti ilgalaikį pelną ir akcininkų pasitikėjimą per teigiamus viešuosius ryšius ir aukštus etinius standartus, siekiant sumažinti verslo riziką ir prisiimant atsakomybę už įmonių veiksmus.
Leitoniene ir Šapkauskienė (2016)	„ĮSA – suprantama ir pripažįstama, kaip principų rinkinys ir iniciatyvos, gerinančios įmonės valdymą ir atskaitomybę. ĮSA atskaitomybė skatina įmonės patikimumą ir stiprina bendrovės patrauklumą klientams bei potencialiems investuotojams“.
Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2016, 1 skyrius)	„ĮSA – įmonių atsakomybė už jų poveikį aplinkai ir visuomenei (įmonių politika ir praktika, kai jos, laikydamosi įstatymų, tarptautinių susitarimų ir sutartų elgsenos normų, į savo veiklos vidinius procesus ir išorinius santykius savanoriškai integruoja socialinius, aplinkosaugos ir skaidraus verslo principus). Įmonės kartu su visuomeniniais ir valstybinio sektoriaus partneriais ieško novatoriškų sisteminių socialinių, aplinkosaugos ir platesnių ekonominės gerovės problemų sprendimų“.
Navickas ir Kontautienė (2011, p. 16)	„ĮSA reiškia darnaus vystymosi ir investicijų į ateities darbo sąlygas įgyvendinimą“.
Tunčikienė ir Osauskienė (2017, p. 10)	„ĮSA yra suvokiama, kaip tinkamas ir pageidautinas etiškas verslo subjektų elgesys šiuolaikinėje visuomenėje“.

Remiantis pateiktomis sąvokomis (žr. 1 lentelę) galima teigti, kad ĮSA esmei apibūdinti naudojami pagrindiniai dedamieji yra: ekonominiai, socialiniai ir aplinkosaugos klausimai, suinteresuotos šalys bei savanoriškumas. Nepaisant to, daugelis autorių pripažįsta, jog klasikiniu ĮSA apibrėžimu yra laikomas mokslininko Carroll'o (1971) – „organizacijos socialinė atsakomybė apima ekonominius, teisinius, etinius ir filantropinius visuomenės lūkesčius, tam tikru momentu nukreiptus į organizaciją“ (Carroll, 2015). Tačiau Glavo ir Kelley`a (2014) nuomone, būtent šis apibrėžimas neretai klaidina, nes įmonių lūkesčiai (ekonominiai, teisiniai ir etiniai) yra nuolat kintantys. Galima manyti, kad filantropiniai įsipareigojimai keičiasi dar labiau, nes juos veikia visuomenės normos (t. y. visuomenės lūkesčiai). Jei visuomenės normos nuolat keičiasi, logiška daryti išvadą, kad ĮSA apibrėžimas taip pat bus nuolat kintantis.

Analizuojant mokslinę literatūrą pastebėta, kad ĮSA neatsiejama nuo suinteresuotų šalių poreikių ir jų lūkesčių vystant įmonių veiklą. Pažymima, kad ĮSA iniciatyvos turėtų būti tvarios ir kuriamos atsižvelgiant į įmonės vidaus ir išorės suinteresuotas šalis. Pavyzdžiui, energijos suvartojimą galima sumažinti tik tada, kai darbuotojai suvokia jo reikšmingumą ir realius elgesio pokyčius atlikdami darbą (Nasrullah ir Rahim, 2014). Laikantis ĮSA suinteresuotų šalių skaičius yra neribotas, EK (2001) veikla ar veiksmai, kuriuos įmonė gali atlikti remiasi dviem aspektais:

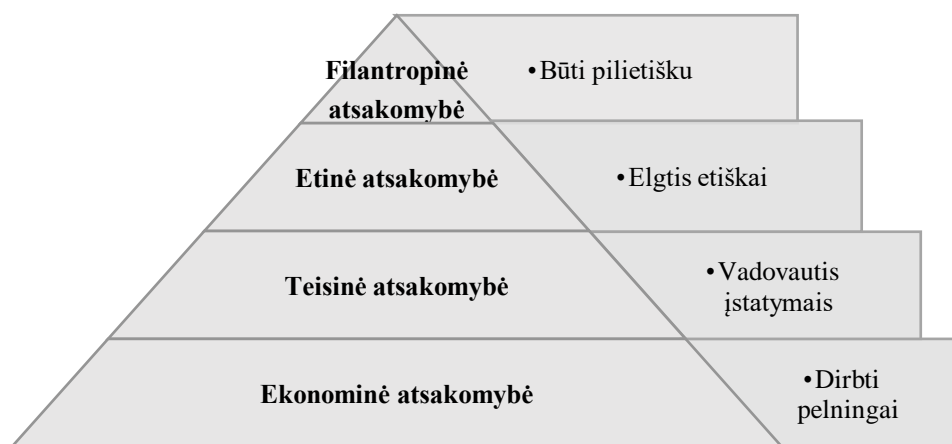
- vidinė dimensija, taikoma įmonių praktika, daugiausia susijusi su žmogiškųjų išteklių valdymu ir poveikio aplinkai valdymu; apima praktiką, susijusią su valdymu ir investavimu į žmogiškąjį kapitalą, sveikatos ir saugos klausimais, pokyčių valdymo procesus ir poveikio aplinkai mažinimą;
- išorinė dimensija, reiškia praktiką, susijusią su išorės suinteresuotosiomis šalimis, ypač vietinė bendruomenė, vartotojais, verslo partneriais ir tiekėjais, apima praktiką, susijusią su įmonių santykiais su šalimis, taip pat pagarba žmogaus teisėms ir pasauliniu mastu aplinkosaugos problemas.

Tarptautinės standartizacijos organizacijos (ISO), paskelbtas tarptautinis standartas ISO 26000:2010, kuriuo siekta padėti įmonėms įsivertinti ir atsižvelgti į jų vykdomą socialinę atsakomybę. Šio standarto socialinės atsakomybės gairės apibrėžia ĮSA kaip, atsakomybę už savo sprendimų ir veiklos poveikį visuomenei ir aplinkai per skaidrų bei etišką elgesį, kuris:

- prisideda prie darnaus vystymosi, įskaitant sveikatą ir visuomenės gerovę;
- atsižvelgiama į suinteresuotųjų šalių lūkesčius;
- atitinka galiojančius įstatymus ir tarptautines elgesio normas;
- integruojamas ir praktikuojamas visose įmonės veiklose ir ryšiuose;
- įmonės gali pasiekti tvarumą atidžiai atkreipdamos dėmesį į jų poveikį visuomenei ir aplinkai.

Galima teigti, kad ĮSA suteikia galimybę verslui sustiprinti ryšius su suinteresuotosiomis šalimis visais lygmenimis, tapdama neatsiejama įmonės strategijų ir partnerystės plėtojimo dalimi

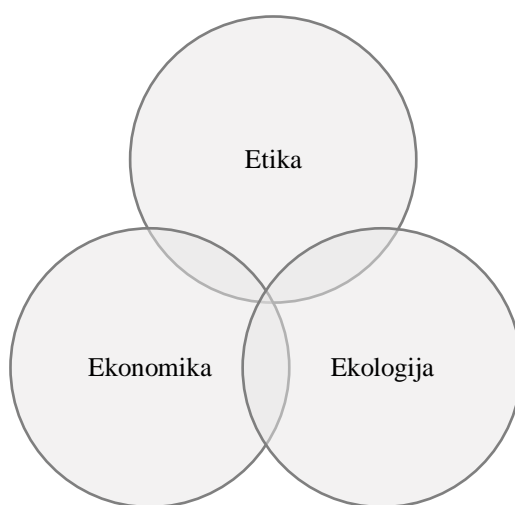
Siekiant geriau suvokti ĮSA reiškinį yra svarbu išsiaiškinti ĮSA turinį. Vienas iš labiausiai cituojamų ir naudojamų akademinėje srityje modelių yra Carroll'o (2015) ĮSA piramidė (žr. 2 pav.).



2 pav. Įmonių socialinės atsakomybės piramidė (sudaryta pagal Carroll, 2015)

„Carroll'o modelis vis dar plačiai naudojamas ir yra vienas iš pirmųjų pavyzdžių, kokia turėtų būti atsakomybės struktūra įmonėje“ (Šneiderienė, 2017, p. 10). Pagrindinė šios piramidės idėja - atsakomybės padalijimas į ekonominę, teisinę, etinę ir filantropinę dimensijas. Remiantis piramidės kūrėjo Carroll'o (2015) teiginiais, įmonės turėtų kartu vykdyti visą savo įsipareigojimų spektrą (t. y. visas keturias dimensijas). Autorius Huang'o (2013) įžvelgia, kad šios ĮSA piramidės struktūra parodo hierarchinius atsakomybės santykius su visuomene, todėl gali kilti nesusipratimų dėl šių keturių prioritetinių atsakomybių, o tai yra vienas iš šio modelio apribojimų.

Daugelio autorių požiūriu vystant socialinę atsakomybę įmonių veikloje, šiuolaikinis verslas tikslingai turi derinti ir plėtoti 3E (angl. 3P) (žr. 3 pav.). Ekonomika susijusi su pinigų srautu t. y. pelno siekimu ir finansinės rizikos valdymu, išlaidomis, mokesčiais, prekių ir paslaugų konkurencingumu, efektyviu įmonės valdymu, ekonomišku energijos ir išteklių vartojimu. Kitaip tariant, ši sritis tai įmonės vystymasis siekiant ekonomikos augimo. Etika (socialinė atsakomybė) apima sąžiningą veiklą, įskaitant darbuotojų gerovę ir saugią aplinką, teisingą atlygį už darbą, išvystytą darbuotojų motyvacijos ir kvalifikacijos tobulinimo sistemą, darbuotojų įtraukimą į planavimą, sąžiningą bendradarbiavimą su suinteresuotomis grupėmis, taip pat apima visuomenės lūkesčių svarbą ir vartotojų informavimą. Ekologijos sritis susijusi su aplinkosaugos teisės aktų integravimu į veiklą, efektyviu energijos išteklių panaudojimu, įmonės veiklos poveikiu aplinkai, ekologinės rizikos valdymu, taršos mažinimu, nuolatiniu gamtinių išteklių tausojimu ir verslo procesų tobulinimu (Alhaddi, 2015; Čiegis, Norkutė, 2012; Huang, 2013; Potašinskaitė ir Draugelytė, 2013; Išoraitė, 2013; Slapikaitė, 2017; Stancu et. al., 2011).



3 pav. Įmonių socialinės atsakomybės sritys

Akcentuotina, kad šios ĮSA nukreiptos sritys orientuotos į praktinį tvarumo principą (Khan, 2017), tai subalansuotas dėmesys ekonominei, socialinei ir aplinkosauginei vertei, kurią teikia organizacija. ĮSA įgyvendinimas remiantis Bagdoniene ir Paulavičiene (2010), Krainz (2015), Wang ir kt. (2017), siūlomas šiose srityse:

- darbo vietoje t. y. saugi ir sveika darbo vieta; darbuotojų sąmoningumo skatinimas; pagarba žmogaus teisėms ir apsauga; lygių darbo sąlygų sudarymas įvairių socialinių grupių atstovams; galimybės darbuotojams mokytis visą gyvenimą, tobulėti, kelti kvalifikacija;
- bendruomenėje: įsiklausymas į vietinės bendruomenės poreikius, bendruomenės ir įmonės interesų derinimas abipusiai palankiu būdu; filantropija t. y. savanoriškas dalyvavimas bendruomenės ir visuomenės veikloje bei iniciatyvose; jaunimo įsitraukimo į verslą ir profesinę veiklą skatinimas, žinių perdavimas ir praktikos galimybių sudarymas;
- aplinkoje: efektyvus bei atsakingas išteklių naudojimas įmonės veikloje (energijos, gamybos, medžiagų ir pan.); aplinkos saugojimas ir apleistų teritorijų atgaivinimas plėtojant veiklą; „žalių“ produktų (tinkamų perdirbti, sunaudojančių mažiau išteklių gamybos procese, skatinančių taupesnę energijos ir kitų išteklių naudojimą) kūrimas ir gamyba;

— rinkoje: pareigingi (nevēluojantys) mokėjimai pagal gaunamas sąskaitas; socialiai atsakinga rinkodara, nepiktinaudžiaujanti atskirų socialinių grupių silpnybėmis; atsižvelgimas į specialius atskirų grupių (žmonių su negalia, jaunimo, nėsčiųjų) poreikius.

Autoriai Juščius ir Šneiderienė. (2014) skiria šiuos ĮSA skiriamuosius bruožus: savanoriškumas (nėra teisiško reglamentavimo); savarankiškumas (pati įmonė nustato biudžetą ir pasirenka veiklos sritį); suinteresuotųjų grupių dalyvavimo ir rizikos valdymo priemonės.

Atsižvelgiant į ĮSA įgyvendinimo sritis, galima teigti, kad šių dienų ĮSA yra tiesiogiai susijusi su darniu (tvarios plėtros) vystymusi. Akcentuotina, kad ĮSA ir darnaus vystymosi sąvokos vystėsi atskirai ir tik neseniai pradėjo artėti viena prie kitos (Alhaddi, 2015). Tai daugiausia susiję su tuo, kad iš pradžių ĮSA sprendė socialines problemas, o tvarumo suprantamas, kaip aplinkos parametro (Jurek, 2014). Tuo tarpu Čiegis ir Norkutė (2012) teigia, jog ĮSA yra darnaus vystymosi sudedamoji dalis visoje strateginėje darnaus vystymosi koncepcijoje. Minėtieji autoriai akcentuoja, kad nors didelis dėmesys skiriamas ekonomikos, ekologijos ir socialinio aspekto klausimams bei momentams, tačiau jie privalo būti derinami tarpusavyje bei vystomi siekiant darnumo. Visa tai sukuria pagrindą nuomonei, kad įmonės turėtų tuo pat metu vykdyti ekonominę veiklą, tausoti aplinką, užtikrinti socialinį teisingumą ir ugdyti dvasines bei kultūrinės vertybes. Pažymėtina, kad darnus verslas sukuria naujas galimybes ekologiškų produktų tiekėjams, aplinkai saugių medžiagų ir procesų kūrėjams, į ekologinį efektyvumą investuojančioms įmonėms ir tiems, kurie įsitraukia į visuomenės gerovės kūrimą (Farcane, Bureana, 2015; Paužolienė, Žiogelytė, 2010). Pastebėta, nors darna besąlygiškai susijusi su aplinkosauga, tačiau ĮSA šis elementas nėra atskirai išskirtas bet yra glaudžiai susijęs. Taigi galima teigti, kad verslas, kuris siekia veiklą vykdyti darniai, turi apimti visas ĮSA dimensijas tarp jų ir aplinkosaugą. Atsižvelgiant į to svarbą, dera išsamiau aptarti jų individualius aspektus.

Ekonominė atsakomybė yra suprantama, kaip pagrindinė įmonių pareiga. Anot Carroll (2016), tai pagrindinis verslo prioritetasis, kuris grindžiamas tuo, kad verslas turi gauti pajamų ir dirbti pelningai. Jei verslas nesiekia pelno, jis neturi galimybių uždirbti ir išgyventi, o tada kitos pareigos tampa nesvarbios. Kitaip tariant, verslas, kuris neturi pakankamai išteklių tęsti veiklą, negali prisidėti prie bendros socialinės atsakomybės vykdymo. Įmonės gauna pelną, kai sukuria pridėtinę vertę, o tai yra naudinga visoms verslo suinteresuotosioms šalims. Dėl šių priežasčių, verslo užduotis yra patenkinti vartotojų poreikius tiekiant prekes ir paslaugas bei tokiu būdu gauti pelno. Pelnas yra būtinas tiek norint atlyginti darbuotojams už darbą, tiek padidinti akcijų vertę, plečiant verslą, reinvestuoti ir t. t. Verslininkai patvirtina, kad pelno ir investicijų grąža yra gyvybiškai svarbi verslo sėkmei (Panda, Kanjilla, 2012; Carroll 2015) teigimu, ekonominė atsakomybė yra nukreipta į finansinį efektyvumą, o pagrindinis dėmesys skiriamas pajamoms, sąnaudų efektyvumui, investicijoms, rinkodarai, strategijoms, t. y. daugybei koncepcijų, kurios skirtos didinti ilgalaikę finansinę organizacijos sėkmę. Šio tyrėjo teigimu ekonominė atsakomybė yra pirmasis ĮSA piramidės lygmuo, o kartu ir tolimesnių įsipareigojimų pagrindas ir prielaida.

Teisinė įmonių atsakomybė. Laikytis įstatymų yra būtina sąlyga kiekvienai įmonei tam, kad ji būtų socialiai atsakinga. Iš verslo tikimasi, jog įgyvendinus ekonominius tikslus bus laikomasi įstatymų normų. Reikia pastebėti, kad ekonominė ir teisinė atsakomybė yra betarpiškai susijusios, kadangi įmonė jau savaime yra teisiškai apibrėžtas subjektas, kuris įsipareigojęs vykdyti teisinius reikalavimus. Dažnai įmonių teisinė atsakomybė suprantama, kaip veiklos vykdymas laikantis nustatytų įstatymų, pvz.: tiekiamos prekės ir paslaugos atitinkančios teisinius reikalavimus; laikomasi

vietinių įstatymų; vykdomi teisiniai įsipareigojimai suinteresuotoms šalims ir pan. (Jackson et. al. 2018). Darbuotojų, kaip žmonių teisės tampa vis svarbesniu ĮSA aspektu, ypač kai kalbama apie pasaulines verslo tiekimo grandines. JT pagrindiniai verslo ir žmogaus teisių principai nusako, ką įmonės turėti daryti, kad verslas neturėtų neigiamos įtakos žmogaus teisėms. Šiuos pagrindinius principus 2011 m. Patvirtino JT Žmogaus teisių taryba, teigdama, kad verslo įmonės yra specializuoti visuomenės organai, todėl jiems reikia laikytis visų galiojančių įstatymų ir gerbti žmogaus teises. ES patvirtino pagrindinius JT principus savo 2015 m. Žmogaus teisių ir demokratijos veiksmų plane ir įsipareigojo paremti jų įgyvendinimą atsižvelgiant į:

- reikalavimus, kaip darbo krūvis ir darbo aplinka;
- kontrolę, asmens individualią įtaką kaip atliekamas darbas;
- paramą iš organizacijos; vadovybės ir kolegų;
- santykius sumažinant konfliktus ir nepriimtina elgesį;
- vaidmens supratimą, ką reiškia darbas; ko tikimasi ir reikalingumą;
- pokyčius, kurie organizuojami organizacijoje.

ĮSA iniciatyvos organizaciniu lygmeniu sutelkia dėmesį į darbo aplinką ir apima plačią politiką, kuria siekiama pagerinti darbuotojų fizinę aplinką, pavyzdžiui, pašalinti rizikas darbo vietoje, galinčias kelti grėsmę sveikatai ir saugai. Tuo tarpu ĮSA iniciatyvos nukreiptos individualiu lygmeniu yra labiau orientuotos į darbuotojų konkrečių poreikių tenkinimą. Manoma, kad ĮSA aprėpia nuo programų, kurių pagrindinis dėmesys skiriamas profesiniam tobulėjimui, pvz.: mokymo ir profesinio tobulėjimo skatinimo. Iki iniciatyvų tenkinančių darbuotojų poreikius ne tik darbo vietoje, pvz.: pensijų planų siūlymas ar pan. (Turker, 2009). Akcentuotina, kad ĮSA veikla, apimanti darbuotojų dalyvavimą, padidina jų pačių motyvaciją (Rodeia, 2017).

Etinė dimensija. Ši įmonių atsakomybė yra susijusi su teisingais, sąžiningais įsipareigojimais, kuriuos ji turi vykdyti. Etinę atsakomybę lemia socialinės vertybės, tokios kaip moralės įstatymai ir teisingumas, todėl verslui keliami didesni reikalavimai nei dabartinėms teisinėms struktūroms. Pažymima, jog ekonominės ir teisinės atsakomybės yra esminės, kurios apima bei reglamentuoja įvairius etinius aspektus (Khan, 2017). Visa tai, kas buvo pasakyta apie ekonominę ir teisinę atsakomybę šioje dimensijoje - persidengia. Šioje dimensijoje akcentuojami standartai, normos, vertybės ir praktikos, kurios nėra pagrįstos įstatymais, bet yra naudingos visuomenei, net jei peržengdami įstatymai ar kiti teisės aktai. Kitaip tariant, etinę atsakomybę sudaro lūkesčiai, kad verslas atsakingai reaguos į suinteresuotų grupių moralės teisių gynimą, tais atvejais kai įstatymai to nenumato. Teigiama, kad įmonės, kurios peržengia įstatymus ir prisideda prie socialinės gerovės, savo elgesiu vadinamos etinėmis (Lee et. al., 2012). Iš valdymo etikos yra išskiriamos trys pagrindinės sritys: organizacijos požiūris į darbuotoją, darbuotojų požiūris į organizaciją ir organizacijos požiūris į kitas suinteresuotas šalis. Be to, reikia atsižvelgti į tai, kad greito informacijos srauto, ryšių ir pažangių technologijų eroje neetiškas elgesys gali būti pastebimas beveik iš karto, pvz. pateikiant iškreiptą informaciją apie klientą, partnerį ar darbuotoją. Pažymima, kad įmonės, norinčios likti rinkoje negali leisti prarasti patikimumo, kadangi tokiu elgesiu gresia užsitarnauti blogą reputaciją.

Įmonių filantropija apima savanorišką ar savo nuožiūra vykdomą veiklą visuomenės labui. Šioje atsakomybės dimensijoje tikimasi, kad įmonės bus pilietiškos. Čia turima omenyje bet kokią aktyvų dalyvavimą, siekiant prisidėti prie bendros visuomenės gerovės piniginiu ar nepiniginiu būdu (Chandler, 2014). Tai apima įmonių vykdomas socialinės veiklas, kurių nereikalauja įstatymai ir

kurių paprastai nesitikima iš verslo etine prasme (Aoula, Guedira, 2013). Filantropinė atsakomybė, paremta palaikymu, pagalba sprendžiant socialines problemas, tai apima: filantropiškai ir labdaringai, palaikant švietimą, dalyvaujant savanoriškoje ir labdaringoje veikloje, vietinėse bendruomenėse, tuo pat metu gerinant gyvenimo kokybę. Dažnai įmonės naudoja filantropiją, kad padidintų savo konkurencinį pranašumą tarp konkurentų ir užimtų didesnę dalį rinkos. Orientuodamosi į konkrečią rinką, įmonės planuoja savo filantropinę veiklą, kad galėtų būti naudingos bendruomenėms ir kitoms suinteresuotosioms šalims.

Akcentuotina, kad tiek etinė, tiek filantropinė atsakomybė yra savanoriškos. Tačiau skirtumas tampa ypač akivaizdus, kuomet kalbama apie socialinių lūkesčių nesilaikymo atvejus. Kitaip tariant, neetiškas elgesys turi didesnę neigiamą poveikį įmonei ir yra labiau matomas, negu filantropijos nebuvimas. Tai grindžiama tuo, kad įmonė nėra teisiama jeigu neskiria pinigų socialinėms programoms, tačiau jai gali kilti įvairių problemų, kuomet nepateisina visuomenės lūkesčių, susijusių su morale (Jeenbaeva, 2015). Anot Carroll (2015), filantropinė atsakomybė yra pageidautina, tačiau ne tokia svarbi kaip trys anksčiau paminėti aspektai (ekonominė, teisinė, etinė). Įmonės, siekiančios įvykdyti savo suvokiamą filantropinę atsakomybę, užsiima įvairių formų dovanų dalijimu: piniginių išteklių dovanojimu, produktų ir paslaugų aukomis, bendruomenės plėtra ir pan. Dažnai bendradarbiaujama su ne pelno siekiančiomis organizacijomis, siekiant rasti visuomenės problemų sprendimus. Tačiau galima daryti prielaidą, kad įmonės taip elgiasi norėdamos pagerinti įmonės reputaciją, o nebūtinai dėl kilnių aukojimo tikslų.

Aplinkosauginė dimensija. Galima teigti, jog visų įmonių veikla neigiamai veikia natūralią aplinką. Tai neabejotinai svarbus klausimas ne tik dėl akivaizdžių pavojingų atliekų ir tiesioginio taršos poveikio mūsų aplinkai (vandens, oro, triukšmo taršos), bet ir dėl mažiau akivaizdaus, tačiau galbūt kur kas labiau žalingo – globalinio atšilimo problemos (Khan, 2017).

Nepaisant daugybės šio dešimtmečio transporto gamintojų pažadų, stengtis gaminti kuo ekologiškesnes transporto priemones, „Volkswagen“ yra puikus ĮSA nesėkmės pavyzdys dėl automobilių išmetamųjų teršalų skandalo. Šis automobilių gamintojas buvo priverstas atšaukti milijonus automobilių, o netrukus po šio įvykio „Volkswagen“ paskelbė savo pirmąjį ketvirčio nuostolį per 15 metų (Zhang et. al., 2016). Todėl kalbant apie aplinkosauginę atsakomybę, įmonėms tenka pagrindinis iššūkis – vykdyti verslą taip, kad jis būtų naudingas aplinkai ir tausotų gamtinius išteklius. Akcentuotina, kad labai svarbus verslo indėlis, kovojant su klimato kaita tokiuose sektoriuose, kaip energijos gamyba, pramonė ir gamyba, transportas, mažmeninė prekyba ar statyba. Įmonės daugiausia dėmesio turėtų skirti naujovėms bei investicijoms į švarias technologijas, pvz.: pakuotėje naudoti perdirbtas medžiagas, gamyboje naudoti atsinaujinančius energijos šaltinius tokius, kaip saulės energiją ir pan.

Aplinkos klausimai tampa vis svarbesni ĮSA. Tikėtina, kad per ateinančius metus dėl klimato pokyčių gali kilti keletas pavojų, tokių kaip ekstremalūs oro įvykiai, vandens lygio kilimas ar klimato pabėgėliai. Todėl įmonės, dėl ĮSA praktikos supranta, kokia svarbi jų pagalba yra apsaugoti žmones, biologinę įvairovę ir ekosistemų paslaugas. Pastebima, kad vis daugiau ir daugiau įmonių įtraukia aplinkos apsaugos problemas į savo vidaus valdymo sistemas, kad sumažintų išteklių sunaudojimą, geriau tvarkytų atliekas ar efektyviau naudotų energiją (Valentine, Godkin, 2016). Be to, ISO 14001 standartas sukurtas tam, kad padėtų įmonėms sukurti aplinkos valdymo sistemą pagal ĮSA. Keletas pavyzdžių, kurių galima imtis: popieriaus vartojimo mažinimo programos įgyvendinimas. Išnaudoti

skaitmeninius įrankius ekologiškai ir dirbti namuose, naudoti nešiojamuosius kompiuterius ekologiškai ir padaryti baterijas ilgiau. Verslo kelionių plano, skirto neteršiančiam transportui skatinti, sudarymas. Verslo , kuris yra atsakingas už 90 proc. savo aplinkos taršos, tiekimo grandinės peržiūra ir daro įtaką tokioms problemoms kaip amžinojo išalo tirpimas. Plano sudarymas, kaip sumažinti energijos suvartojimą, dėl atsinaujinančios energijos ir kt., gaminio ekologinio projektavimo kūrimas (dizaino gaminiai, kurie geriau tausoja aplinką ir gali būti panaudoti ir pakeisti prieš perdirbant) (William, Werther, Chandler, 2011).

Kalbant apie ĮSA svarbą ir jos naudą verslui, galima išskirti keletą privalumų, kaip geresnis įvaizdis prieš visuomenę, tai labai svarbu, nes vartotojai, vertindami viešą įmonės įvaizdį, nusprendžia, ar nori pirkti. Darbuotojai valandą per savaitę gali savanoriauti labdaros organizacijoje, tai parodo, kad įmonės prekės ženklas, įsipareigojęs padėti kitiems (Chari et. al., 2018). Daugybė paprastų tvarumo pakeitimų, mažinančių įmonės išlaidas, kaip mažiau pakuočių, padės sumažinti gamybos sąnaudas. Didesnis darbuotojų įsitraukimas. Panašiai kaip klientų įsitraukimas, įmonės įsitikina, kad darbuotojai žino jų ĮSA strategiją. Įrodyta, kad darbuotojams labiau patinka dirbti įmonėje, kuri turi gerą visuomenės įvaizdį ir skiria dėmesį, kaip žmogaus teisės, tokioms įmonėms daug lengviau pritraukti ir išlaikyti geriausius darbuotojus.

Jungtinių Tautų pramonės plėtros organizacija (2019) pažymi, kad, bendrai ĮSA funkcijos apima:

- atsakingą medžiagų tiekimą;
- darbuotojų, pardavėjų, klientų ir bendruomenės įsitraukimą ir santykius;
- darbo standartų laikymasis;
- aplinkos apsaugą ir valdymą;
- kovos su korupcija priemonės;
- socialinės, lyčių ir kitų žmogaus teisių, tikslų puoselėjimą;
- gamybos išteklių, tokių kaip vanduo ir energija, tausojimą

Galima teigti, socialiai atsakingas įmonių elgesys suteikia daug privalumų ir naudos verslui, darbuotojams, vietos bendruomenei, aplinkai tokiu būdu skatinamas tvarumas.

Apibendrinant galima teigti, kad mokslinėje literatūroje ĮSA autorių suprantama ir apibrėžiama labai įvairiai. Reikia pripažinti, kad daugelis ĮSA apibrėžimų orientuotos į darnią plėtrą ir sistemingai apima penkias dimensijas: ekonominę, teisinę, etinę, filantropinę, aplinkosauginę. Galima daryti išvadą, kad ĮSA yra būdas, kuriuo verslas nuosekliai kuria bendrą vertę visuomenėje per ekonominį vystymąsi, strateginį valdymą, suinteresuotųjų šalių reagavimą ir aplinkos gerinimą. Vadinasi, ĮSA suprantama, kaip verslo koncepcija, kuri yra integruota į darnios plėtros principus ir verslo strategiją. Nes ĮSA yra nuolatinis įmonių veiklos procesas, orientuotas į ateitį.

2.2. Darbuotojų profesinės gerovės samprata bei dimensijos

Jau seniai pripažįstama, kad darbas daro teigiamą ir neigiamą poveikį žmogaus sveikatai bei gerovei. Gera savijauta darbe užtikrina sveiką ir produktyvų kompetentingų darbuotojų darbą, kurie jaučia jo prasmingumą (Karmen, 2017). Kaip žmonės jaučiasi darbe yra tiesiogiai susiję su jų darbo rezultatais. Dėl šios priežasties, įmonių vadovybė turėtų atsižvelgti į darbuotojų gerovę, jų poreikius ir tai kas juos verčia jaustis gerai bei suteikia motyvacijos..

Mokslinėje literatūroje ši tema susilaukia vis didesnio susidomėjimo ir aktualumo. Nepaisant to, vieningos nuomonės apie darbuotojų gerovės sampratą vis dar nėra. Deja, vis dar diskutuojama ir dėl

pačių terminų, kurie vartojami gerovės reiškiniui apibūdinti. Vis dėlto, plačiausiu lygmeniu gerovė suprantama, kaip teigiama egzistencijos būseną, neatsiejamai susijusi su laime ir gyvenimo kokybės vertinimu (Simone, 2014). Tai daugialypė sąvoka, kuri apima pasitenkinimą gyvenimu, teigiamas ir neigiamas emocijas, kurios besąlygiškai susijusi su asmens lūkesčiais, įvairiais gyvenimo aspektais.

Nemažiau reikšminga gerovė tampa darbo vietoje, kadangi tai yra vienas iš pagrindinių veiksnių turinčių įtaką darbuotojų savijautai. Kalbant apie gerovę darbe, pastebėta, kad šis terminas tapatinamas su tokiais sinonimais kaip: sveikata ir darbas, profesiniai gebėjimai, gerovė darbo vietoje, darbuotojų sauga ir pan. Tai grindžiama tuo, kad šie aspektai taip pat yra žmogaus gerovės dalis (Schulte et al., 2015). Verta paminėti, kad darbuotojų gerovė dažnai yra suvokiama, kaip pagrindinių sąlygų darbe vertinimas, kuris yra būtinas, kad žmonės galėtų kokybiškai gyventi (Jarden et al., 2018).

PSO (2019) duomenimis, profesinė sveikata apima veiksmus, susijusius su profesine medicina, darbo higiena, profesine psichologija, sauga, kineziterapija, ergonomika, reabilitacija ir kt. Sauga darbe apima žmonių apsaugą nuo fizinių sužalojimų. Leblebici (2012) apibrėžia kaip pavojų, kylančių iš darbo vietos ar iš jos, numatymo, pripažinimo, įvertinimo ir kontrolės, galinčio pakenkti darbuotojų sveikatai ir gerovei, numatymą, atsižvelgiant į galimą poveikį aplinkinėms bendruomenėms ir bendrajai aplinkai. Taigi galima manyti, kad darbuotojų gerovė yra tiesiogiai susijusi su visų profesijų darbuotojų fizinės, psichinės ir socialinės gerovės skatinimu ir palaikymu.

Remiantis Chari et al. (2018), darbuotojų gerovė apibrėžiama, kaip integracinė sąvoka, kuri apibūdina gyvenimo kokybę atsižvelgiant į asmens sveikatą ir su darbu susijusius aplinkos, organizacinius bei psichosocialinius veiksnius. Minėti autoriai teigia, kad gera savijauta yra pozityvi patirtis, kuri leidžia darbuotojams klestėti ir išnaudoti visą savo potencialą. Tai leidžia manyti, kad darbuotojų gerovė siejama su subjektyviu laimės suvokimu darbe, kurį apima psichologiniai, emociniai bei fiziniai veiksniai.

Remiantis Šorytės ir Pajarskienės (2016, p. 2), „darbuotojų gerovė nurodo, kad žmonės savo darbą suvokia kaip prasmingą ir teikiantį pasitenkinimą dirbant saugioje, sveikoje, kompetentingų darbuotojų ir jų komandų gerai valdomoje darbo aplinkoje“. Pažymėtina, jog mokslinėje literatūroje profesinė gerovė turi tiesioginį ryšį su: pasitenkinimu darbu, atlygiu, gerais santykiais su vadovybe, bendradarbiais, paaukštinimo galimybėmis, įsitraukimu ir domėjimusi paskirtomis užduotimis, darbo aplinka bei darbuotojų sveikata (Avramchuk, 2017). Pavyzdžiui, darbuotojas turintis vaikų labiau vertina lankstų darbo grafiką, o finansinių įsipareigojimų turintis - laiku mokamą atlygį ir galimybę dirbti viršvalandžius. Dėl to, įmonė tenkinanti įvairius darbuotojų poreikius, kelia pasitenkinimo lygį darbu, kuris turi tiesioginį ryšį su darbuotojų gerove (Maxwell, 2015). Taigi, galima teigti, kad darbuotojo gerovė, ne mažiau reikšminga, kaip darbo turinys, socialiniai santykiai, darbo ir asmeninio gyvenimo balansas. Ši pusiausvyra, išreiškiama darbo laiko ir laisvo laiko proporcija bei energijos kiekiu, kurį žmogus skiria profesinei ir asmeninei veiklai.

Veiksnių, skatinančių darbuotojų gerovę įmonėse, yra daugybė: tiksli jų misijos idėja, kolegų palaikymas iškilus sunkumams, asmeninio ir profesinio gyvenimo pusiausvyra, hierarchijos laikymasis, turimos priemonės, įgūdžių ugdymas ir mokymas, susidomėjimas darbo vieta, stimuliuojanti darbo aplinka ar pasitikėjimas verslo ateitimi (Jarden et al. 2018). Taip pat įrangą ir materialinius išteklius suteiktus darbuotojams, atsižvelgiant į jų poreikius ir lūkesčius. Akkermans ir Tims (2017) teigia, kad siekdama organizuoti savo komandų gerovę, įmonė turi daugybę svertų, įvairių ir vienas kitą papildančių, kaip geresnius profesinių pokyčių matomumą, darbo vietų ar poilsio

zonų patogumas, sumažintas streso ir konfliktų lygis, aprūpinimas įrankiais, kurie skatina savarankiškumą, kūrybiškumo skatinimas, kad įgūdžiai galėtų reikštis, leistų darbuotojams sutelkti dėmesį į savo pagrindinę misiją aukšta pridėtinė vertė. Savarankiškumas ir įgalinimas suteikia galimybę tobulėti kokybiškam darbui, atsakomybė už savo užduotis ir misijas ugdo susidomėjimą, sukeltą įsipareigojimą.

Remiantis Yadav's and Gangwar'u (2018), darbuotojai dirbantys pozityvioje aplinkoje, mano, kad įmonės kultūra geriau atspindi jų įsitikinimus ir vertybes, o jie, savo ruožtu dirba efektyviau ir yra labiau patenkinti atliktu darbu. Darbuotojai didžiuojasi darbu kurį atlieka bei įmone, kuria pasitiki ir tiki. Minėti autoriai teigia, kad darbas, kuris tenkina darbuotojų poreikį priklausyti gali turėti įtakos jo pasididžiavimui savimi. Dėl to, kad darbuotojas jaučiasi esąs įmonės dalis. Be to, žmonės, kurie didžiuojasi savo darbu, tampa lojalesni ir ilgiau lieka įmonėje. Taigi galima teigti, jeigu darbuotojai didžiuosis savo darbu, jie elgsis taip, kad viršytų įmonės lūkesčius.

Profesinė gerovė yra darbuotojų motyvacijos ir paskatinimo siekti geresnių rezultatų esmė. Tai integruotų psichologinių, fiziologinių ir aplinkos įtakų rinkinys, skatinantis darbuotojus pripažinti, kad jie patenkinti savo darbu. Skirstoma į veiksnius ir tris grupes, kurie turi įtakos darbuotojų gerovei darbe:

- organizaciniai - tiesiogiai susiję su atliktu darbu, tai užduotys, užmokestis, paaukštinimo perspektyvos, saugumas, darbo aplinka, įmonės vidaus politika, šiai grupei priskiriamos darbuotojų motyvavimo procedūros.
- socialiniai – darbo aplinkos klimatas, santykiai su klientais, kolegomis, vadovais, šie veiksniai susiję su darbuotojų vertinimu, mokymu ir komunikacija.
- asmeniniai – asmeninės darbuotojo savybės ir bruožai, rasė, lytis, įgūdžiai, darbo patirtis, judrumas, statusas, tai veiksmai, kurie siejasi su įdarbinimu, atranka, konfliktais, tolerancija (Raziq and Maulabakhsh, 2015).

Mokslininkas Poulse (2017) tvirtina, kad darbuotojai dažniausiai nėra patenkinti dėl jiems paskirtų užduočių, darbo sąlygų, santykių su kolegomis, vadovais (nėra pagarbos jausmo). Darbuotojai jaučiasi atskirti nuo organizacijos, kuomet nėra įtraukiami į sprendimų priėmimus.

Reikia paminėti, kad literatūroje yra teiginių, kad darbuotojų gerovei taip pat neigiamą poveikį turi (De Simone, 2014): darbo aplinka, kai gresia pavojus darbuotojų sveikatai, saugai t. y. akivaizdžiai pavojingos darbo sąlygos, kurios daro neigiamą poveikį sveikatai ir jų gerovei; profesinis stresas, atsirandantis dėl nesuderinamumo tarp individualių poreikių ir aplinkos keliamų reikalavimų, jis turi tiesiogiai neigiamą poveikį sveikatai ir gerovei. Šiai nuomonei pritaria ir ją papildo Krainz'o (2015), autorius konceptualizuoja šešis galimus profesinio streso šaltinius:

- veiksniai, susiję su darbu (darbo perkrova, pamaininis darbas, ilgos valandos, kelionės, rizika, pavojus, naujos technologijos, fizinė darbo aplinkos kokybė);
- vaidmuo organizacijoje (vaidmenų dviprasmybė, konfidencialumas, didelė atsakomybė už kitus);
- santykiai darbe (su vadovais, kolegomis, klientais);
- karjeros galimybės kartu su darbo nesaugumu,
- organizacinė struktūra ir klimatas (atmosfera, dalyvavimo trūkumas, prasta komunikacija, vidaus politika);
- namų / darbo sąsaja (pusiausvyra tarp privatus ir profesinio gyvenimo).

Akivaizdu, kad visi minėti veiksniai gali turėti neigiamų pasekmių ne tik darbuotojų gerovei, tačiau ir pačiai įmonei bei jos rezultatams. Teigiama, kad būtent dėl šių priežasčių sumažėja darbuotojų produktyvumas, galimai priimami nepalankūs įmonei sprendimai, atsiranda pravaikštos ir pan. (Avramchuk, 2017). Vadinasi, darbuotojų geros savijautos darbe skatinimas, galėtų padėti išvengti streso ir sukurti teigiamą darbo aplinką. Atsižvelgiant į tai, darbuotojai turėtų daugiau motyvacijos dirbti bei būtų labiau susikoncentravę į savo užduotis ir dėl to produktyvesni.

Matyt, kad darbuotojų profesinei gerovei įtakos turi daugybė veiksnių. Atsižvelgiant į tai, toliau pateikiama šio turinio esmė bei remiantis Saaranen`a et al. (2006) išskiriamos darbuotojų profesinės gerovės dimensijos (žr. 4 pav.).



4 pav. Darbuotojų profesinės gerovės dimensijos (sudaryta remiantis, Saaranen et al., 2006)

Darbo sąlygų dimensija. Sąlygos, kuriose dirba žmonės gali būti skirtingos t. y. nuo komfortiškų iki pavojingų darbuotojo sveikatai ar gyvybei. Sunkioms darbo sąlygoms įtakos gali turėti: išoriniai veiksniai, įskaitant klimatą – meteorologinės sąlygos, temperatūra, drėgmė, apšvietimas, darbo vieta, triukšmas, trukdžiai, dujos, radiacija, dulkės, dūmai ir kiti kenksmingi veiksniai; subjektyvūs veiksniai, kaip darbuotojo lytis, amžius, nuovargis, monotonija; veiksniai susiję su gamyba, organizavimu, kaip darbo pamainos trukmė, darbo grafikas, laikas, tempas ir kt. (Chari et al., 2018).

Anot (Raziq and Maulabakhsh, 2015) sunkios darbo sąlygos daro įtaką darbuotojų veiklos rezultatams. Teigiama, kad darbus tam tikromis sunkiomis sąlygomis gali atlikti tik tie darbuotojai, kurie atitinka specifinius reikalavimus (amžius, lytis, kvalifikacija, sveikata, fizinė, psichinė būklė).

Sveikata fizinėje darbo aplinkoje susijusi su dviem sveikatos būdais: aplinka, kuri skatina fizinį judėjimą, sveika mityba, psichinė sveikata ir sveika gyvensena darbe; aplinkos kontrole ir kenksmingų toksinų, teršalų ir dirginančių medžiagų stebėjimu, taip pat žmogaus komforto užtikrinimu. Sveikatai palanki darbo aplinka orientuota į tokias aplinkos intervencijas, kaip fizinis judėjimas, laiptų naudojimas, kūno rengybos erdvės, sąmoningo valgymo erdvės (Moslephour et. al. 2019).

Kalbant apie darbo aplinką ir jos sąlygas, atkreipiamas dėmesys į darbuotojų fizinės darbo vietos komponentus. Pasak Poulsen et. al. (2017), saulės spindulių poveikis patalpose žiemos metu, gali

suteikti darbuotojams gyvybingumo ir pakelti nuotaiką, savarankišką darbą lengvina asmeninės darbo erdvės, korio formos kabinetai, įvairios susitikimų erdvės grupėms ir pan. Darbuotojui palankių darbo sąlygų pritaikymas prie jų poreikių, akivaizdžiai prisideda prie jų gerovės. Akcentuojama, kad pasitelkiant inovatyvius sprendimus ir patobulinius darbuotojų darbo vietą, jo produktyvumas gali padidėti 5-10 proc. daugiau nei įprastai. Pastebėta, kad dėl šių priežasčių sumažėja pravaikštų, sveikatos problemų, nelaimingų atsitikimų skaičius, su darbu susijusio streso lygis. (Leblebici, 2012).

Įmonės, siekiančios užtikrinti saugumą ir apsaugoti darbuotojų sveikatą turi patvirtinti priemones ir sprendimus, kurie atitiktų atitinkamus įstatymus ir nuostatas, atsižvelgiant į darbuotojų veiklą. Darbuotojų saugos gerinimo priemonių tikslas yra pasiekti pusiausvyrą tarp žmogaus ir darbo aplinkos, kuri užtikrins, kad visa tai suderinta tarpusavy (Gorny, 2017).

Kaip matyt, darbuotojų gerovė susijusi su darbo sąlygomis, todėl įmonėms derėtų pašalinanti nepatogaus darbo sąlygų sukėlėjus arba jei neįmanoma, imtis tinkamų saugumo priemonių. Atsižvelgiant į tai, galima teigti, kad darbuotojų saugos reikalavimai yra vykdomi siekiant užtikrinti darbo sąlygas, kurios nekeltų pavojaus gyvybei ar sveikatai. Tuo pačiu norint išvengti nelaimingų atsitikimų darbo metu, traumų, profesinių ligų ar bent sumažinti jų padarinius.

Darbo krūvio dimensija. Darbo krūvis yra reikšmingas darbuotojo veiklos faktorius, kuriam priskiriami psichiniai ir fiziniai reikalavimai paskirtoms užduotims atlikti, tam tikrą dieną (Jarden, 2018). Akcentuojama, kad kiekvienas darbuotojas patiria skirtingą įtampą tomis pačiomis sąlygomis. Vienas darbuotojas sunkią užduotį gali priimti kaip teigiamą iššūkį, tuo tarpu kitas darbuotojas – vertins kaip stresą. Atsižvelgiant į tai, galima teigti, kad per didelis darbo dienos krūvis žmogui sukelia stresą ir gali neigiamai paveikti jo gerovę.

Remiantis Cone Communication (2015), kiekvienai įmonei svarbiausi su anksčiau identifikuotas darbuotojų streso šaltiniai užtikrina, kad tinkamu metu bus galima pasiūlyti tinkamą intervenciją ar paramą. Siekiant nustatyti streso šaltinius, gali būti vykdoma tiesiogiai vadovaujамų stebėtojų ar organizacijos, kuri stebi statistiką, tokią kaip pravaikštos, veiklos rezultatai, kilusios konfliktinės situacijos, pasitelkiant klausimynus ar kitas vertinimo priemones.

Akcentuotina, kad dėl per didelio darbo krūvio gali kilti darbuotojų našumo problemų, tokių kaip lėtesnis užduočių atlikimas, įvairios klaidos, paslydimai, praradimai ar kt. Didelis krūvis darbuotojams sukelia įvairių veiklos problemų, tokių kaip nuobodulys, sąmoningumo praradimas ir sumažėjęs budrumas. Pažymima, kad didelis (arba suvokiamas kaip didelis) darbo krūvis ne tik neigiamai veikia saugą, pasitenkinimą darbu, prisideda prie darbuotojų trūkumo. Įmonės darbuotojų darbo krūvį turi įvertinti, jei įvedamos naujos užduotys, įranga ar sistemos; arba kai keičiamos pareigos ir atsakomybė (Poulsen, 2017).

Darbo bendruomenė. Darbuotojai jaučiasi gerai, kuomet jaučia ryšį ir palaikymą iš savo kolegų, vadovų. Atvira komunikacijos forma patenkina darbuotojo poreikį jausti, kad tai, ką jie turi pasakyti, turi vertę. Manoma, kad abipusė atvira komunikacija įmonėje, skatina darbuotojų tarpusavy pasitikėjimą bendraujant tarp bendradarbių, taip pat tarp pavaldinių ir vadovų (Celma et. al. 2010). Tai grindžiama tuo, jog pasitikėdami darbuotojai nebijo siūlyti idėjų, kaip patobulinti darbo procesus, spręsti problemas su visais įmonės nariais. Tuo pačiu tai darbuotojams suteikia jausmą, jog jų darbas yra išties prasmingas įmonei, prie kurios jis yra prisijungęs (Raziq and Maulabokhsh, 2015). Kitaip

ariant, draugiški santykiai su bendruomene, dalyvavimas sprendimų priėmimo, verčia darbuotojus jaustis įvertintais, išgirstais ir reikalingais.

Pažymima, kad tarpasmeninis bendravimas neatsiejamas nuo darbo bendruomenės, jis būtinas norint užmegzti ryšius tarp kolegų, vadovų, o tai lemia abipusį keitimąsi idėjomis, informacija ir įgūdžiais (Gorny, 2017). Geri bendravimo įgūdžiai padeda įgyti pasitikėjimą.

Remiantis verslo žurnalo „Forbes“ tyrimų rezultatais, įmonę „Google“ įvertinta kaip geriausia kompanija dirbti, kurioje didžiausiais pasitikėjimas bendradarbiais ir vadovais. Analizėje daugiausia dėmesio skirta kasmetiniam labiausiai žinomų šalies įmonių darbuotojų pasitenkinimo tyrimui, kuriuo nustatyta, kad įmonės, kurios turi aukštą patikimumo laipsnį, taip pat pirmiausia pasiekia pajamų augimą, atsargų efektyvumą, pelningumą ir kitas verslo priemones. Be to, iš dešimties pirmaujančių "Google" yra vienintelė technologijų sektoriaus kompanija, kuri turi šešerius metus pirmaujančią poziciją (Jhanwar, Gupta, 2017).

Remiantis atliktais tyrimais nustatyta, kad darbuotojai, turintys aukštą palaikymą iš bendruomenės, patiria mažiau streso darbe ir yra linkę greičiau grįžti į darbą po traumų, ligų. Manoma, jog savo darbu patenkinti darbuotojai, jaučiasi glaudžiau susiję su įmone: į organizacijos tikslus žiūri kaip į savus, yra lojalesni bei visiškai jai atsidavę (Eisenberger et al., 2016).

Reikia paminėti, kad lyderystė yra vienas iš pagrindinių sėkmės veiksnių bet kokioje grupinėje veikloje. Vadovavimo stilius taip pat įkvepia žmones darbu. Tyrimai rodo, kad lyderystės stilius ir organizacijos klimatas, turi reikšmingos įtakos, nes tiesiogiai veikia darbuotojų pasitenkinimą ir gerovę (Moslehpour et al., 2019). Iš esmės, lyderio vaidmuo išlieka svarbus kuriant teigiamus asmeninius ryšius ir pasitikėjimą. Įmonės gebančios sukurti aplinką, kurią darbuotojai suvokia kaip geranorišką yra laikoma potencialiu konkurencinio pranašumo šaltiniu (De Simone, 2014).

Sąžiningumas įmonėje taip pat yra vienas iš veiksnių, kuris labai prisideda prie ilgalaikių darbuotojų gerovės ir interesų. Remiantis Shulte et al. (2015) teigimu, sąžiningas elgesys įmonėje: apima procesus, kurie naudojami nustatant teisingumą, sąžiningumą t. y. paskirstomi tokie išteklių kaip atlyginimas, paaukštinimai ir darbo paskyrimai. Be to, paskirstymo teisingumas yra susijęs su pačių rezultatų teisingumu ir vertinimu; tarpasmeninis teisingumas, tai sąžiningas elgesys su darbuotojais (pagarba, orumas); informacinis teisingumas - su darbu susijusi informacija. Yra siūlomi trys naudingi darbuotojo teisingumo suvokimo skatinimo būdai:

- atlygis ir išteklių turėtų būti teisingai paskirstyti darbuotojams ir pagrįsti apie jų paskirstymo būdus, veiksmingai pranešta;
- darbuotojams turėtų būti suteikiamos galimybės aktyviai dalyvauti kuriant ir pritaikant organizacines procedūras ir politiką;
- vadovai ir kiti įmonės darbuotojai turėtų elgtis su pagarba ir būti empatiški.

Profesinė kompetencija. Profesinės gerovės kontekste, atkreipiamas dėmesys į darbuotojų savarankišką iniciatyvą geriau atlikti darbą bei poreikį valdyti karjerą. Žmonėms patinka jausti, kad jie valdo savo karjerą, tačiau dažnai jaučiasi nepatenkinti ir patiria stresą, kuomet suvokia šios kontrolės trūkumą. (Eisenberger et al., 2018). Verta paminėti, kad įmonės skatindamos savo darbuotojus tobulėti profesinėje srityje, tiesiogiai prisidėtų prie jų karjeros valdymo. Atsižvelgiant į tai, akivaizdžiai sumažėtų žmonių stresas ir negatyvumas, kuris dažnai gali paskatinti didesnę kūrybiškumą darbe, mažesnės pravaikštas, geresnį produktyvumą, glaudesnę bendravimą ir stiprų

komandinį darbą. Kitas svarbus momentas, siūlant savo darbuotojams nuolatinį profesinį tobulėjimą yra tas, jog būtent tai padeda sumažinti darbuotojų kaitą. Nekyla abejonių, kad profesinis tobulėjimas motyvuoja, padeda sukurti ir išlaikyti darbuotojų pasitikėjimą savimi bei savivertę (Akkermans and Tims, 2017).

Profesinė kompetencija - tai gebėjimas atlikti darbo užduotį, pagrįstą įgūdžiais ir žiniomis (Jackson et. al. 2018). Profesines kompetencijas galima laikyti teorinių žinių ir praktinių įgūdžių visuma, kuri reikalinga darbo atlikimui. Įmonėje kompetentingi asmenys lengviau atlieka užduotis, dirba efektyviau ir produktyviau.

Anot Chari et. al. (2018), laimingi darbuotojai yra lojalesni, o lojalūs darbuotojai yra produktyvesni. Yra teigiama, kad beveik visi darbuotojai bus laimingesni, jei vadovai išreikš tikrą norą padėti jiems išsiugdyti įgūdžius, kurių jiems prireiks siekiant karjeros. Mokslininkai Moleshpour et al, (2019) teigia, kad darbuotojai turintys ambicijų, poreikį mokytis ir tobulinti savo įgūdžius bei žinias, geriau atlieka savo darbą. Galima manyti, kad profesinių kompetencijų tobulinime yra svarbus tęstinis mokymasis, atnaujinantis profesines žinias ir siekiantis išlaikyti turimus įgūdžius.

Akcentuojama, kad įmonei kiekvienas darbuotojas yra didelė didelę laiko ir pinigų investicija. Kuomet darbuotojai tobulina profesines žinias, įmonės iš to gauna naudos, kadangi tobulėdami darbuotojai suteikia įmonei pranašumą prieš konkurentus (Chari et. al. 2018). Dėl šios priežasties, įmonei prasminga imtis priemonių, kad jų personalas būtų geriausias, kūrybiškiausias, laimingiausias ir ištikimiausias. Vis dėlto, reikia pastebėti, kad darbuotojai įmonėje turėtų aiškiai suprasti, ko iš jų yra tikimasi atsižvelgiant į jų darbo pobūdį, kokį elgesį turėtų ugdyti darbo vietoje, kad jų kompetencijos būtų įvertintos.

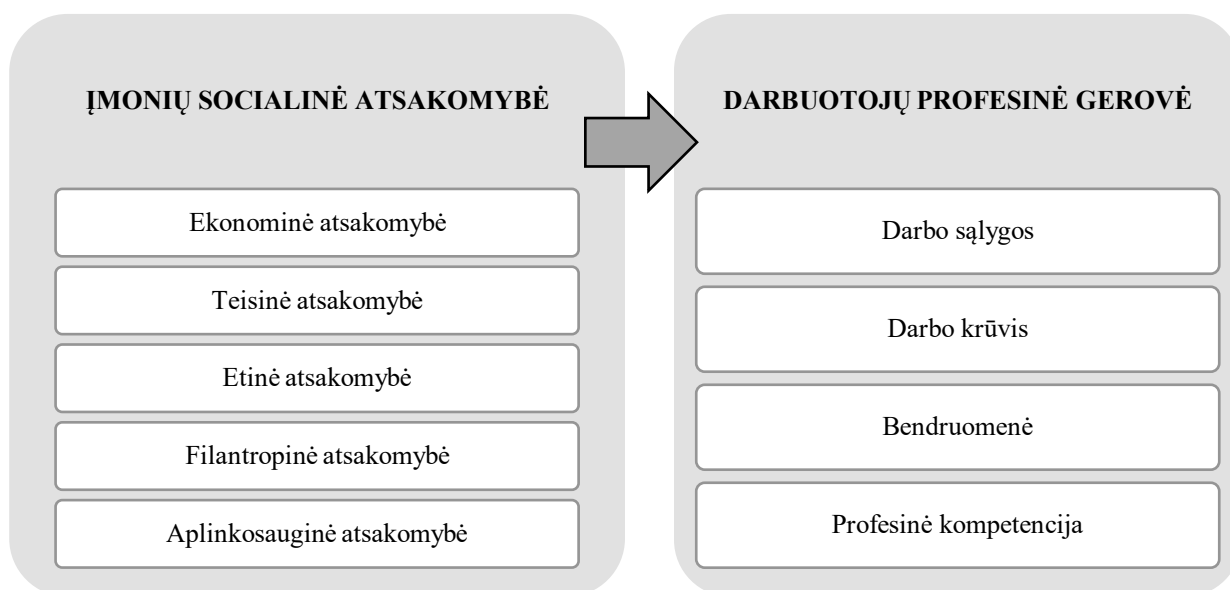
Apibendrinant galima teigti, kad darbuotojų profesinė gerovė gali būti suprantama labai skirtingai ir siejama su plačiu sąvokų diapazonu. Darbuotojų gerovės skatinimas ir vertinimas įmonėje yra sudėtingas darbas, reikalaujantis tarpusavio partnerystės ir įsipareigojimų. Nepaisant to, šio tikslo įmonėms to verta siekti ir neapleisti. Atsižvelgiant į šią priežastį, toliau bus konstruojamas ĮSA ir darbuotojų profesinės gerovės teorinis modelis.

2.3. Įmonių socialinės atsakomybės ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajų modelis

Atlikus mokslinių šaltinių analizę, pateikiamas teorinis modelis, nurodantis ĮSA sąsajas su darbuotojų profesine gerove (žr. 5 pav.). Remiantis Lee ir kt.. (2012a; 2013b), glaustai pateikiamos ĮSA dedamosios. Ekonominė ĮSA dedamoji yra susijusi su įmonių ekonomine atsakomybe - veiklos efektyvumu, konkurencingumu ir pan. ĮSA teisinės atsakomybės dedamoji yra susijusi su įmonės prievolėmis laikytis nustatytų įstatymų, taisyklių, reglamentų ir pan. ĮSA etinė dedamoji yra susijusi su įmonių teisingumu, sąžiningumu priimant sprendimus, etišku elgesiu, patikimumu ir pan. ĮSA filantropinė dedamoji yra susijusi su įmonių veikla, kuri apima gerovę plačiąja prasme, teikiama parama, labdara ir pan. ĮSA aplinkosauginė dedamoji yra susijusi su aplinkos saugojimu, išteklių tausojimu ir pan.

Remiantis Saaranen'a ir kt. (2007), pateikiamos darbuotojų profesinė gerovės dedamosios. Darbo sąlygos susijusios su darbo aplinka, fiziniais, biologiniais, cheminiais veiksniais, sauga darbe, įranga ir pan. Darbo krūvis susijęs su darbuotojų sveikata, tinkamu fiziniu ir psichologiniu krūviu bei kitais veiksniais turintiems tam įtakos. Bendruomenė susijusi su darbo valdymu ir organizavimu, lyderyste,

socialinė parama, informacija ir pan. Profesinė kompetencija susijusi su profesinėmis kompetencijomis ir švietimu. Galima teigti, kad įmonės socialinė atsakomybė ir darbuotojų profesinė gerovė yra susijusios, kadangi sąsajas atskleidžia modelyje esanti vienpusė rodyklė.



5 pav. Įmonių socialinės atsakomybės ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajų teorinis modelis

3. Įmonės socialinės atsakomybės ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajų tyrimo metodologija

3.1. Tyrimo instrumento konstravimas

Empirinis tyrimas atliktas tikrinant teorinių pagrindų parengtą konceptualų modelį. Šio tyrimo tikslas – atskleisti ĮSA sąsajas su darbuotojų profesine gerove. Tyrimo tipas – kiekybinis. Siekiant atlikti išsamų empirinį tyrimą ir pagrįsti ĮSA sąsajų su darbuotojų profesine gerove teorinį modelį, pasirinktas kiekybinis duomenų rinkimo metodas – anketinė apklausa. Tokio tyrimo pagrindiniais privalumais galima įvardinti: mažas finansinės išlaidas; nedidelius laiko kaštus renkant duomenis; tyrėjas negali daryti tiesioginės įtakos respondentų atsakymams; beveik nėra tikimybės atsakymų paklaidai; gauti atsakymų duomenys yra apdorojami statistinių programų. Atliekant empirinį tyrimą laikomasi nuostatos, kad kiekybinis metodas yra svarbus, nes juo remiantis nustatomas nuomonių ir požiūrių paplitimas tiriamojoje grupėje, grindžiami tarpusavio ryšiai.

Anketos klausimynui sudaryti buvo remiantis teorinėje dalyje analizuotų šaltinių (Lee et al. 2012a, 2013b; Saaranen et al., 2007) teiginiais, kurie grindžia ĮSA ir darbuotojų profesinės gerovės dimensijų skales, taip pat įtraukiant kitus svarbius klausimus reikalingus tyrimo tikslui pasiekti. Taip tikimasi surinkti pačią reikalingiausią informaciją, klausimyno pagrindimas pateikiamas 2 lentelėje.

2 lentelė. Anketos klausimyno pagrindimas

Konstruktas	Dimensija	Teiginys	Pagrindimas
ĮSA	Ekonominė	<p>Įmonė turi veiksmų planą, kuriuo vadovaujasi reaguojant į klientų skundus.</p> <p>Įmonė nuolat tobulina prekių / paslaugų kokybę.</p> <p>Patenkinti klientai – mūsų įmonės veiklos rezultatų rodiklis.</p> <p>Įmonė sėkmingai vykdo veiklą (yra pelninga).</p> <p>Įmonė siekia mažinti savo veiklos sąnaudas.</p> <p>Įmonė stebi darbuotojų produktyvumą.</p> <p>Įmonės vadovybė kuria ilgalaikes verslo strategijas.</p>	Lee, Y. K., Lee, K. H., Li, D. X. (2012) The impact of CSR on relationship quality and relationship outcomes: A perspective of service employees. <i>International Journal of Hospitality Management</i> , 31 (3): 750
	Teisinė	<p>Vadovai yra informuojami apie aplinkosaugos įstatymus ir jų laikomasi.</p> <p>Įmonės prekės / paslaugos atitinka teisinius standartus.</p> <p>Įmonėje vykdomi išsipareigojimai ir susitarimai.</p> <p>Įmonės vadovybė stengiasi laikytis įstatymų.</p> <p>Įmonė siekia laikytis visų įstatymų susijusių su įdarbinimu ir darbuotoju užmokesčiu.</p> <p>Įmonėje skatinama darbuotojų įvairovė (dirba skirtingo amžiaus, lyties, tautybės ir pan. darbuotojai).</p> <p>Įmonėje nėra darbuotojų diskriminacijos (darbo užmokesčio, paaukštinimo atžvilgiu).</p>	
	Etinė	<p>Įmonė turi išsamų elgesio kodeksą.</p> <p>Darbuotojai vadovaujasi profesiniais standartais.</p> <p>Įmonėje netinkamas elgesys netoleruojamas.</p> <p>Įmonė yra patikima.</p> <p>Įmonė elgiasi sąžiningai su darbuotojais, verslo partneriais, klientais.</p> <p>Įmonėje galima konfidencialiai pranešti apie netinkamą elgesį darbe (seksualinį priekabiavimą, vagystę ir pan.).</p>	

		Įmonė pateikia išsamią ir tikslią informaciją klientams.	
	Filantropinė	<p>Įmonė bando pagerinti savo prekių / paslaugų įvaizdį.</p> <p>Įmonė bando pagerinti vykdomo verslo suvokimą.</p> <p>Įmonė bando pagerinti savo įvaizdį.</p> <p>Įmonė teikia paramą socialiai pažeidžiamoms grupėms.</p> <p>Įmonė prisideda prie visuomenės gerovės.</p> <p>Įmonė stengiasi vykdyti savo socialinę atsakomybę</p> <p>Įmonė stengiasi įgyvendinti valstybės reikalavimus.</p> <p>Įmonė siekia patenkinti nevyriausybinių organizacijų prašymus.</p>	
	Aplinkosauginė	<p>Įmonė siūlo ekologiškus produktus.</p> <p>Įmonė turi su aplinkos išsaugojimu susijusią misiją.</p> <p>Įmonė deda visas pastangas, kad palaikyti ir saugoti supančią gamtinę aplinką.</p>	<p>Lee, E. M., Park, S. Y., Lee, H. J. (2013). Employee perception of CSR activities: Its antecedents and consequences. <i>Journal of Business Research</i>; 66 (10), 1722</p>
Darbuotojų profesinė gerovė	Darbo sąlygos	<p>Patogi laikysena (poza) atliekant darbą.</p> <p>Darbo vieta yra ergonomiška (patogi).</p> <p>Turiu galimybę pasirinkti ramią ir patogią darbo vietą.</p> <p>Darbai atlikti visa įranga ir prietaisai yra tinkami..</p>	<p>Saaranen, T., Tossavainen, K., Turunen, H., Kiviniemi, V., & Vertio, H. (2007). Occupational well-being of school staff members: a structural equation model. <i>Health education research</i>, 22 (2), 253</p>
	Darbo krūvis	<p>Mano psichologinis darbo krūvis yra tinkamas.</p> <p>Mano fizinis darbo krūvis yra tinkamas.</p> <p>Esu patenkintas (-a) atliekamo darbo krūviu.</p> <p>Mano darbo krūvis yra paskirstytas tolygiai, kad nereikėtų skubėti.</p>	
	Bendruomenė	<p>Su bendradarbiais galiu atvirai diskutuoti apie darbą. Iš bendradarbių susilaukiu pagalbos ir palaikymo.</p> <p>Mano atliekamas darbas yra svarbus ir reikšmingas įmonei.</p> <p>Mano santykiai su bendradarbiais yra geri.</p> <p>Santykiai tarp bendradarbių yra sąžiningi, darbe nėra priekabiaujama prie darbuotojų.</p> <p>Santykiai tarp vadovų ir darbuotojų yra geri.</p> <p>Bendradarbiai supranta vieni kitų pagrindines užduotis ir atsakomybes.</p> <p>Mano darbe yra pasitikima kitų bendradarbių atliekamu darbu.</p> <p>Mano atliekamas darbas yra vertinamas tarp bendradarbių.</p>	
	Profesinė kompetencija	<p>Aš turiu pakankamai žinių atlikti užduotis darbe.</p> <p>Aš pasirengęs (-usi) būti grupės lyderiu, jeigu reiktų ją atstovauti.</p> <p>Aš pasirengęs (-usi) netikėtoms situacijoms darbe (konfliktai ir pan.).</p> <p>Aš efektyviai panaudoju savo įgūdžius ir kompetencijas darbe.</p>	

Anketa sudaryta uždarojo tipo klausimų, ją sudarė įžanginė dalis, kurioje pateikiama informacija apie tyrėją, vykdomo tyrimo tikslą, pobūdį, rezultatų panaudojimą, ypatingai akcentuojamas respondentų anonimiškumas (žr. 1 priedą). Keletas klausimų sudaryti siekiant daugiau sužinoti apie įmonių charakteristikas t. y. veiklos sritį, darbuotojų skaičių. Pagrindinėje anketos dalyje pateikti uždari klausimai apie visus teoriškai išnagrinėtas ĮSA dedamąsias: ekonominę; teisinę; etinę; filantropinę; aplinkosauginę. Taip pat profesinę darbuotojų gerovę sudarančias sritis, kurios dedamosios - darbo sąlygas, darbo krūvį, darbo bendruomenę, profesinę kompetenciją apimantys klausimai. Klausimynas sudarytas naudojantis šiomis skalėmis:

- nominali skalė. Ji naudojama siekiant įvertinti kokybinius demografinius rodiklius, kaip išsilavinimas, darbo patirtis ar pan.
- Likert'o skalė. Ši skalė naudojama siekiant įvertinti tiriamuosius pagal jų nuostatas ar požiūrį į analizuojamą reiškinį. Tyrime pasirinkta 5 balų skalė, kai respondentai pasirenkant atsakymą vadovaujasi skale nuo 1 visiškai nesutinku iki 5 visiškai sutinku.

Anketos pildymo instrukciją automatiškai sugeneruojama internetinio puslapio, kuriame ji buvo talpinama. Pildant anketą, respondentams suteikta galimybė pasirinkti vieną iš pateiktų atsakymo variantų. Baigiamąją dalį sudarė pagrindiniai socialiniai ir demografiniai duomenys apie respondentus. Rengiant tyrimą, jo instrumentus, metodus ir atliekant tyrimo procedūras, remtasi mokslininkų tyrimų metodologijos studijomis, vadovėliais ir rekomendacijomis.

3.2. Tyrimo imtis ir respondentų parinkimas

Tyrimo imtis – Lietuvos dirbantieji asmenys. Remiantis Lietuvos statistikos departamento oficialiais duomenimis, 2019 m. 2-ame ketvirtyje dirbo 1 382 200 tūkst. gyventojų. Apklausiamų darbuotojų skaičius (tyrimo objekto imtis) nustatytas pagal V. I. Paniotto (1986) formulę (1) (Valackienė, 2007):

$$n = \frac{1}{\Delta^2 + \frac{1}{N}} ; \quad (1)$$

čia n – imties dydis;

Δ – imties paklaidos dydis;

N – generalinės visumos dydis.

Kaip minėta anksčiau, Lietuvoje dirbančių asmenų skaičius yra 1 382 200 tūkst. Skaičiuojant imties dydį taikyta 5 proc. atrankos paklaida, kai tikimybė 95 proc., kadangi tokia respondentų imtis yra reprezentatyvi. Pagal pateiktą formulę (1), apskaičiuojama reikšmė, pagal kurią duomenys būtų statistiškai patikimi.

$$\frac{1}{0,05^2 + \frac{1}{1382200}} = 399 ; \quad (2)$$

Remiantis formule (2), pagal apskaičiuotą imtį, būtina apklausti 399 darbuotojų tam, kad gauti patikimus tyrimo rezultatus. Siekiant apklausti reikiamą kiekį respondentų, elektroniniu paštu išsiųsta daugiau nei 1800 kvietimų – prašymų dalyvauti tyrime su nuoroda į apklausą. Įmonių kontaktų ieškota viešojoje Lietuvos įmonių registro duomenų bazėje (www.rekvizitai.vz.lt). Tyrimo dalyviai atrinkti neatsitiktinės atrankos metodu. Tačiau tyrimo metu surinkta 423 tiriamųjų duomenų, tai pagrindžia tyrimo reprezentatyvumą ir šio tyrimo paklaida sumažėja iki 4,7 proc. dėl to galima teigti, kad tyrimo rezultatai yra statistiškai patikimi ir validūs.

3.3. Duomenų rinkimas ir analizės metodai

Tyrimo duomenys renkami pasitelkus netiesioginį apklausos metodą, parengtas anketos klausimynas, kuris buvo patalpintas internetiniame puslapyje www.manoapklausa.lt. Tokią anketą lengva sukurti, koreguoti, platinti, greitai pasiekiamas reikiamas respondentų kiekis, nėra tikimybės gauti neužbaigtų anketų rezultatų. Respondentams patogų pildyti, kadangi anketa automatizuota, todėl išvengiama klaidų ją pildant. Ši tyrimo duomenų rinkimo priemonė pasirinkta todėl, nes taikant būtent ją galima sužinoti daugelio skirtingų įmonių darbuotojų nuomonę. Norėta gauti kuo daugiau ir patikimesnės informacijos bandant išsiaiškinti darbuotojų nuomonę tiriamaisiais klausimais bei apdorojus gautus rezultatus padaryti išvadą.

Internetinė apklausa išplatinta 2019 m. lapkričio mėn., nuoroda į internetinę apklausą buvo siunčiama įmonių nurodytais kontaktais. Į darbuotojus buvo kreiptasi tiesiogiai siunčiant nuorodą į klausimyną, jų įmonių elektroninio pašto adresais, todėl anketa nebuvo platinama viešai. Toks būdas pasirinktas siekiant kuo didesnės tiriamų duomenų įvairovės ir darbuotojų pasiekiamumo.

Apklausos duomenims apdoroti, sisteminti naudota socialiniams tyrimams skirtą IBM SPSS 22.0 statistinė taikomoji kompiuterinė programa, grafiniam vaizdavimui naudota Windows Microsoft Excel 2016 programa. Gautų kintamųjų įvertinimui buvo naudojami aprašomosios statistikos metodai, duomenys pateikiami procentais, vidurkiais ir standartiniais nuokrypiais. Statistiškai reikšmingiems skirtumams buvo taikytas Mano Vitney (Mann-Whitney) (U) arba Kruskalio Voliso (Kruskal-Wallis) kriterijus ir jo p reikšmė. Skirtumas tarp požymių buvo laikomas statistiškai reikšmingu, kai $p < 0,05$. Ryšiams tarp požymių nustatyti buvo naudojamas Spirmeno (Spearman) koreliacija, koreliacijos stiprumas interpretuojamas remiantis Bilevičiene ir Jonušausku (2011) (žr. 3 lentelę). Koreliacijos koeficientas parodo tam tikrą ryšį tarp pasirinktų veiksmių, kuo koeficiento reikšmė artimesnė 1, tuo ryšys stipresnis.

3 lentelė. Koreliacijos koeficientų reikšmės (Bilevičienė, Jonušauskas, 2011)

Koreliacijos koeficiento reikšmė	Koreliacijos / ryšio interpretacija
Nuo 0,9 iki 1,0 arba nuo -0,9 iki -1,0	Labai stipri koreliacija
Nuo 0,7 iki 0,9 arba nuo -0,7 iki -0,9	Stipri koreliacija
Nuo 0,5 iki 0,7 arba nuo -0,5 iki -0,7	Vidutinė koreliacija
Nuo 0,3 iki 0,5 arba nuo -0,3 iki -0,5	Silpna koreliacija
Nuo 0,3 iki -0,3	Labai silpna koreliacija

3.4. Tyrimo validumas

Empirinių socialinių tyrimų praktikoje apklausos validumas ir patikimumas tikrinamas specialiomis statistinėmis priemonėmis. Standartiniai matai, kurie taikyti šio tyrimo metu pateikti 4 lentelėje.

4 lentelė. Rodiklių paaiškinimo lentelė

Rodiklio sutrumpintas pavadinimas	Rodiklio pilnas pavadinimas
L	Testo žingsnio faktorinis svoris
Mean	Respondentų nuomonės vidurkis
i/tt	Testo žingsnio skiriamoji geba subskalėje (Item – total – correlation)
α	Testo vidinės konsistencijos koeficientas (Cronbach – α)
r_{mean}	Vidutinė koreliacija tarp įverčių
r_{min}	Minimali koreliacija tarp įverčių
r_{max}	Maksimali koreliacija tarp įverčių
%	Faktoriaus aprašomoji galia (paaiškinta sklaida)
KMO	Kaizerio-Mėjerio-Olkinso imties adekvatumo kriterijus

Skalių kokybė tikrinta naudojant faktorinės validacijos techniką (žr. 2 priedą). Pagrindinio bloko klausimai (teiginiai) faktorizuojami principinių komponentių metodu, taikant faktorių ašių sukį pagal didžiausią sklaidą (VARIMAX rotaciją). Radus teoriškai prasmingą požymių struktūrą, gauti pavieniai faktoriai buvo papildomai tikrinti alfa faktorinės analizės metodu, skirtu patikrinti pavienių testo žingsnių jungimo į adityvinį indeksą pagrįstumą. Šio metodo pagalba patikrintas skalės vienmatškumas (dimensionalumas).

ĮSA ir profesinės darbuotojų gerovės subskalės pasižymėjo gana aukštomis metodologinės kokybės charakteristikomis (žr. 2 priedą). Jų Cronbacho alfa koeficientai yra pakankamai aukšti, siekia 0,811 ribą ir daugiau. Anot Pakalniškienės (2012), visuotinai sutarta, kad Cronbacho alfa turėtų siekti 0,7 ar daugiau, tuomet skalę arba klausimų grupę galima laikyti suderinta. Šio koeficiento reikšmė gali didėti nuo 0 iki 1. Kuo arčiau 1, tuo daugiau skalės elementai susiję tarpusavyje, vadinasi, tuo didesnis skalės vidinis suderinamumas.

Aukštos ir kitų kontroliuojamų rodiklių (L; i/tt; rmean ir kt.) reikšmės. Tai reiškia, kad empiriškai gautus įverčius pagrįstai galima jungti į adityvinius indeksus (skales) ir jų pagrindu įvertinti tiek pavienių ĮSA, darbuotojų profesinės gerovės dimensijų raišką, tiek apibendrintą. Teoriškai pagrįstas požymių išdėstymas į faktorius yra naudojamos apklausos instrumento konstrukcinio validumo argumentas.

3.5. Tyrimo etika

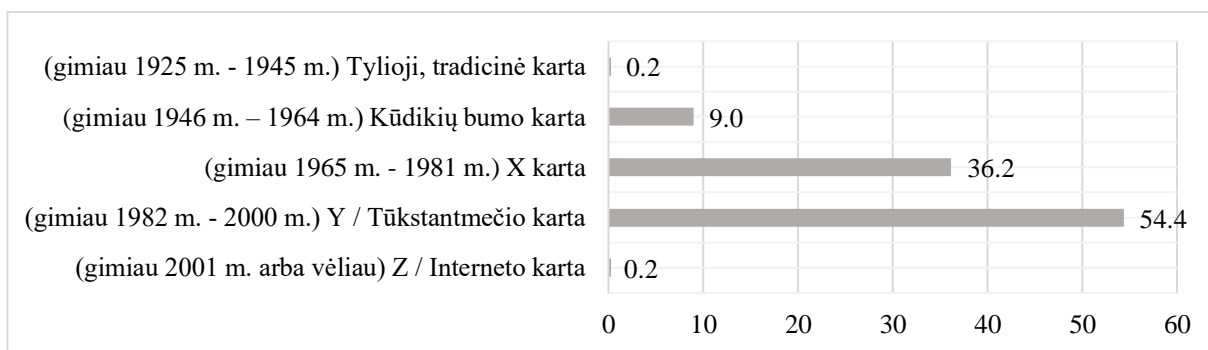
Tyrimo metu buvo laikomasi etikos principų, užtikrinant, kad anketa yra anoniminė ir tiriamųjų asmeniniai duomenys nebus viešinami. Atskleista tyrimo esmė, tikslas, užtikrinamas dalyvavusių darbuotojų gautų atsakymų konfidencialumas, tokiu būdu garantuojant anonimiškumą. Be to, anketinė apklausa atlikta nedarant įtakos asmenų atsakymams, respondentai apsisprendimą dalyvauti apklausoje priėmė savanoriškai, laisva valia.

4. Įmonės socialinės atsakomybės ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajų tyrimo rezultatų analizė

4.1 Demografinės respondentų charakteristikos

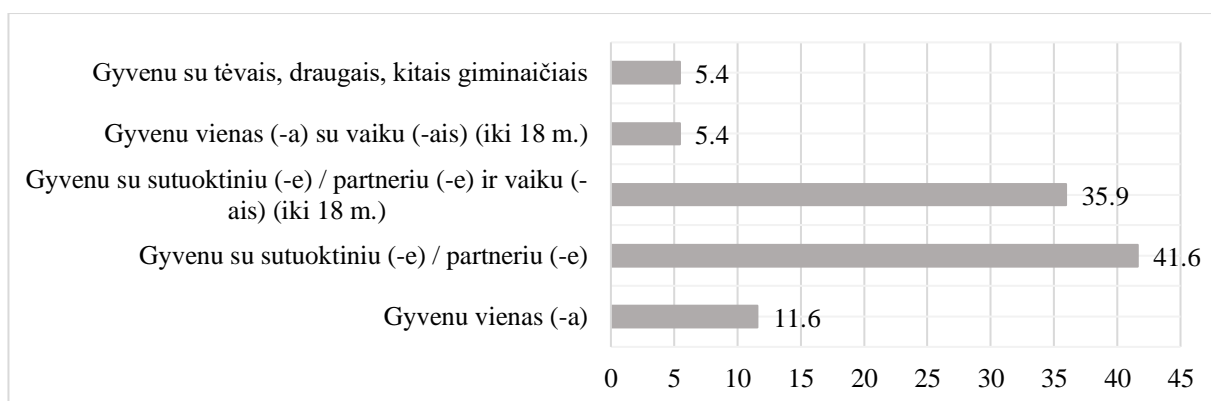
Surinkus reikiamus duomenis atliekamas jų apdorojimas ir analizė, kurios tikslas – atlikti surinktų duomenų grupavimą, sisteminimą, analizę, interpretaciją bei parengti išvadas. Kiekybiniame tyrime, kuriuo siekta atskleisti ĮSA ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajas, dalyvavo 423 darbuotojai. Analizuojant respondentų demografinius duomenis nustatyta, kad apklausta 178 darbuotojų vyrų (42,1 proc.) ir 245 (57,9 proc.) darbuotojos moterys.

Iš gautų tyrimo duomenų matyti (žr. 6 pav.), kad didžioji dalis (54,5 proc.) apklausoje dalyvavusių asmenų priklauso X kartai t. y. žmonių grupei, kurie yra gimę 1965-1981 m. laikotarpyje. Kiek mažiau nei puse (36,2 proc.) tiriamųjų priklauso Y (tūkstantmečio) kartai, t. y. žmonių grupei, gimusiems 1982 – 2000 m. laikotarpiu. Tuo tarpu mažiau nei 10 proc. apklaustųjų darbuotojų priklauso kūdikių bumo kartai (9 proc.), žmonių grupei, gimusiems 1946 – 1964 m. ir po lygiai (0,2 proc.) pasiskirstė priklausantys Z (interneto) ir tyliajai (tradicinei) kartoms. Galima teigti, kad tyrime dalyvavo daugiausiai asmenų, kurių amžius yra nuo 54 metų iki 19 m.



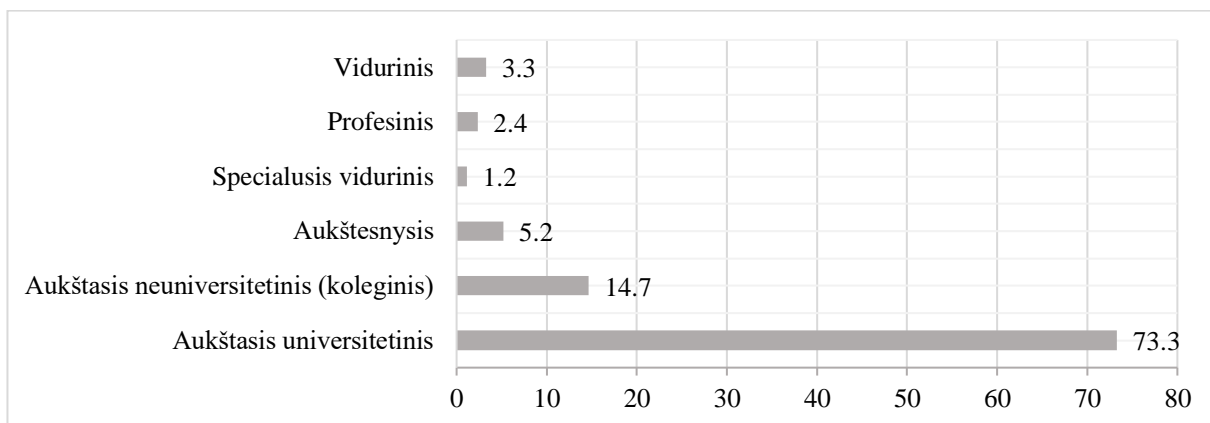
6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal kartą (proc.)

Remiantis gautais duomenimis galima teigti, kad didžioji dalis visų apklaustųjų t. y. 41,6 proc. gyvena su sutuoktiniu / partneriu (žr. 7 pav.). Tuo tarpu 35,9 proc. respondentų gyvena su sutuoktiniu / partneriu ir vaiku (– ais) iki 18 m., o 11,6 proc. tiriamųjų gyvena vieni. Vienoda dalis respondentų t. y. po 5,4 proc. nurodė gyvenantys vieni su vaiku (– ais) iki 18 m. arba gyvenantys su tėvais / draugais / giminaičiais. Galima teigti, kad beveik 80 proc. visų apklaustųjų gyvena ne vieni.



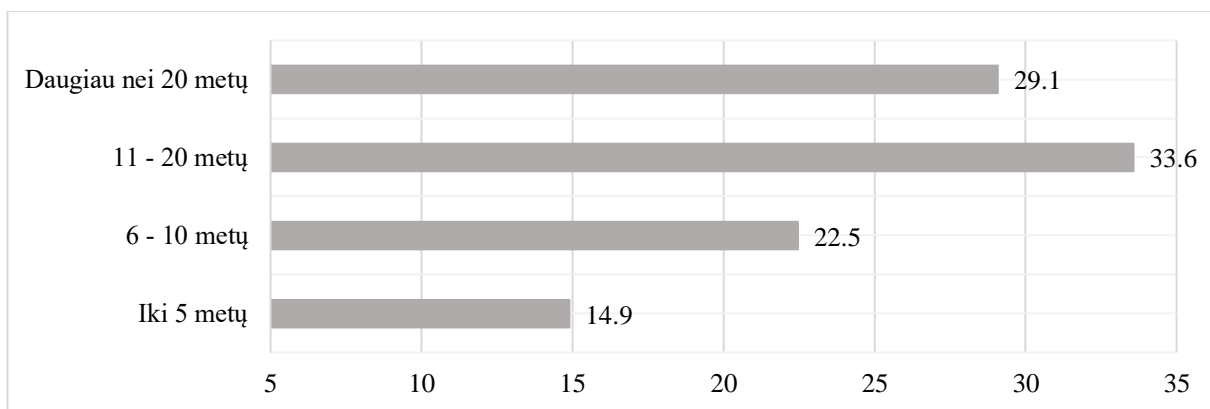
7 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį (proc.)

Iš gautų tyrimo duomenų matyti (žr. 8 pav.), kad didžiausia dalis apklaustų darbuotojų turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą – 73,3 proc., 14,7 proc. respondentų yra įgiję aukštąjį neuniversitetinį (koleginį) išsilavinimą, 5,2 proc. – aukštesnį, 3,3 proc. – vidurinį, 2,4 proc. – profesinį, o tik 1,2 proc. – specialų vidurinį išsilavinimą. Taigi, galima teigti, kad daugelis tyrime dalyvavusių darbuotojų yra įgiję aukštąjį išsilavinimą.



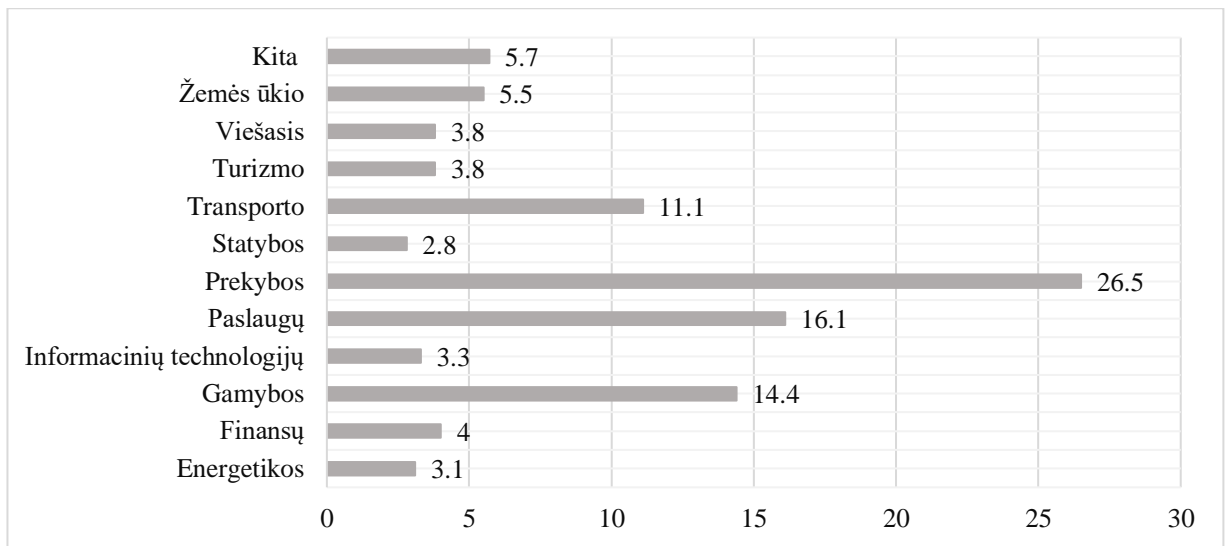
8 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą (proc.)

Iš gautų tyrimo rezultatų matyti (žr. 9 pav.), kad 33,6 proc. tiriamųjų darbuotojų turi 11 – 20 metų bendro darbo stažo, 29,1 proc. – daugiau nei 20 metų stažo, 22,5 proc. respondentų turi 6 – 10 metų bendros darbinės patirties. Iki 5 metų darbo stažą turi 14,9 proc. tyrime dalyvavusių asmenų. Taigi, galima teigti, kad daugiau nei puse dalis respondentų turi 11 m. ir daugiau bendro darbo stažo, o tai reiškia, kad didžioji dalis respondentų turi patirties, kuri gali būti naudinga siekiant atskleisti ĮSA ir darbuotojų profesines gerovės sąsajas.



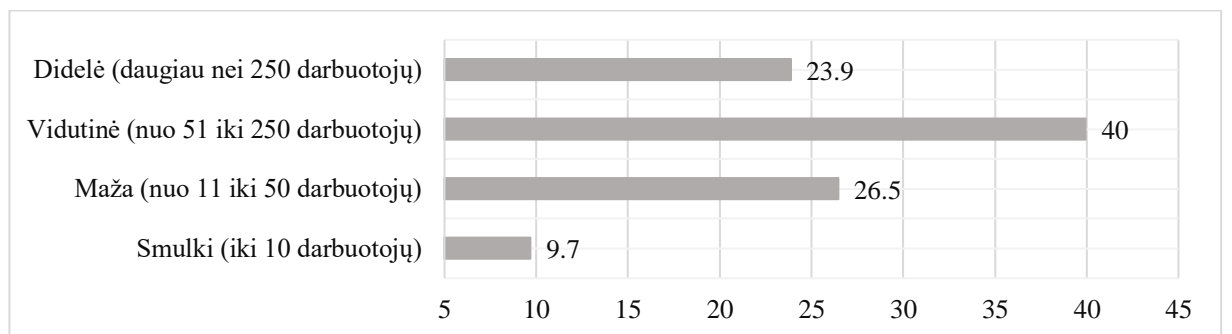
9 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal bendrą darbo stažą (proc.)

Remiantys tyrimo gautais duomenimis (žr. 10 pav.), apklausoje pagal sektorius dominuoja paslaugų srityje dirbantys asmenys (26,5 proc.), kiek mažesnė dalis respondentų dirba paslaugų (16,1 proc.), gamybos (14,4 proc.), transporto (11,1 proc.) srityse. Tuo tarpu mažiausias respondentų aktyvumas apklausoje iš statybų (2,8 proc.), energetikos (3,1 proc.) sektorių. Lygiomis dalimis (3,8 proc.) pasiskirstė respondentų duomenys iš viešojo ir turizmo sektorių, finansų (4 proc.). Žemės ūkyje iš visų apklaustųjų dirba – 5,5 proc., kitą sritį nurodė – 5,7 proc. tiriamųjų.



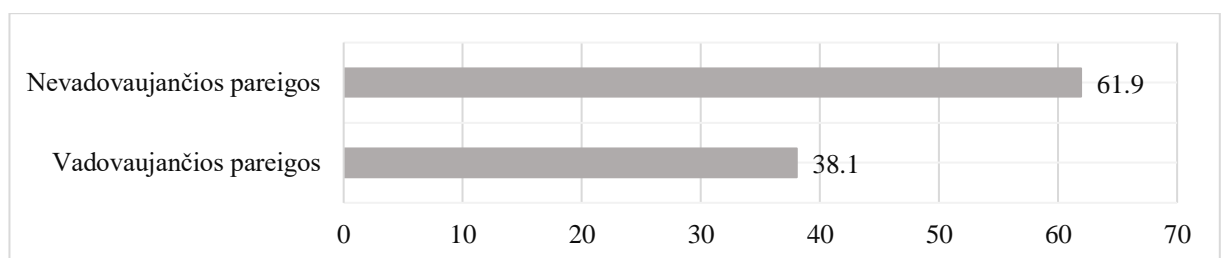
10 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal sektorius (proc.)

Analizuojant tyrimo metu gautus duomenis pastebėta (žr. 11 pav.), kad didesnė dalis (40 proc.) respondentų dirba vidutinėse (51 – 250 darbuotojų) įmonėse. Tuo tarpu 26,5 proc. tiriamųjų nurodė dirbantys mažose, panašus skaičius t. y. 23,9 proc. apklaustųjų – didelėse įmonėse (žr. 10 pav.) ir tik mažiausia dalis (9,7 proc.) tyrime dalyvavo darbuotojai iš smulkių įmonių. Taigi, galima teigti, kad daugiausia tiriamųjų atstovavo įmones, kuriose dirba 11 darbuotojų ir daugiau.



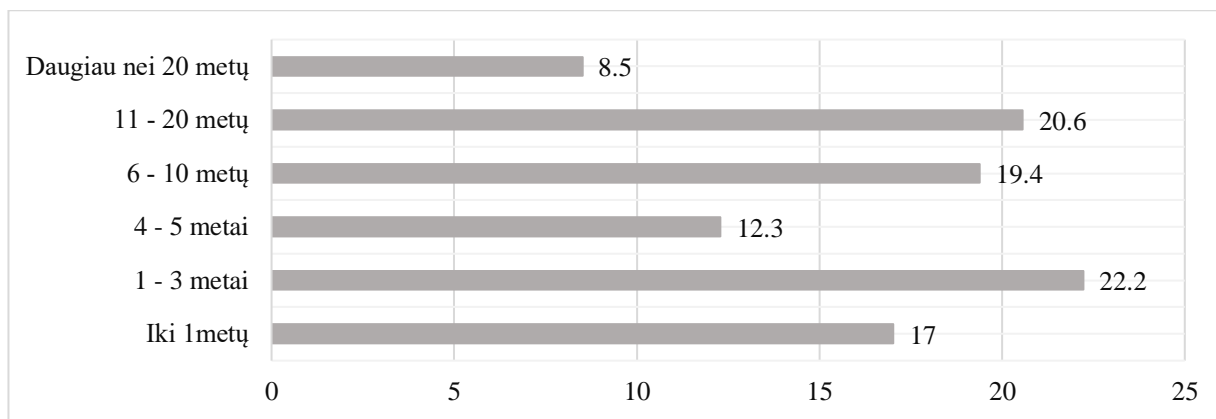
11 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal įmonės dydį (proc.)

Remiantis gautais tyrimo duomenimis (žr. 12 pav.), galima teigti, kad didesnė dalis respondentų neužima vadovaujančių pareigų (61,9 proc.). Kita dalis (38,1 proc.) apklaustųjų darbuotojų, užima vadovaujančias pareigas įmonėse. Taigi, daugiau nei pusė tyrime dalyvavusių asmenų neužima vadovaujančių pozicijų įmonėje.



12 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal pareigas (proc.)

Analizuojant tyrimo metu gautus duomenis matyti (žr. 13 pav.), kad didžioji dalis darbuotojų t.y. 22,2 proc. dabartinėje įmonėje dirba nuo 1 iki 3 metų. Beveik lygiomis dalimis pasiskirstė respondentai dirbantys 11 – 20 metų (20,6 proc.) ir 6 – 10 metų (19,4 proc.) laikotarpiais. Kiek mažesnė dalis apklaustųjų (17 proc.) dabartinėje darbovietėje dirba iki 1 metų, o 4 – 5 metus įmonėje dirba 12,3 proc., tuo tarpu daugiau nei 20 metų darbo patirties turi 8,5 proc. darbuotojų. Taigi, galima teigti, kad dominuoja iki 5 m. dirbantys ir įmones atstovaujantys asmenys, kurie sudaro daugiau nei pusę visų tiriamųjų.



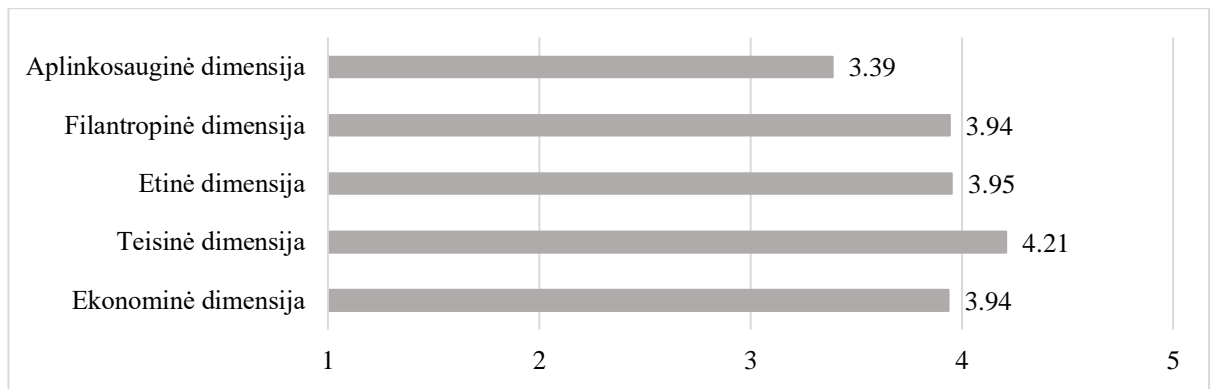
13 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išdirbtą laikotarpį dabartinėje įmonėje (proc.)

Apibendrinant tyrimo metu surinktus duomenis apie bendras respondentų demografines charakteristikas galima teigti, kad tyrime dominavo darbuotojai priklausantys X ir Y (tūkstantmečio) kartoms, kurie gyvena su sutuoktiniu / partneriu arba su sutuoktiniu / partneriu ir vaiku / vaikais iki 18 m., įgiję aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Daugiau nei pusę tyrime dalyvavusių asmenų turi 11 m. ir daugiau bendros darbo patirties ir neužima vadovaujančių pozicijų savo darbe. Didesnė dalis apklaustųjų dabartinėje įmonėje dirba iki 5 m., beveik trečdalį sudaro asmenys dirbantys daugiau nei 11 metų. Didžioji dalis respondentų dirba prekybos, paslaugų, gamybos ir transporto srityse, vidutinėse įmonėse, trečdalį apklaustųjų – mažose arba didelėse įmonėse.

4.2 Įmonių socialinės atsakomybės raiška

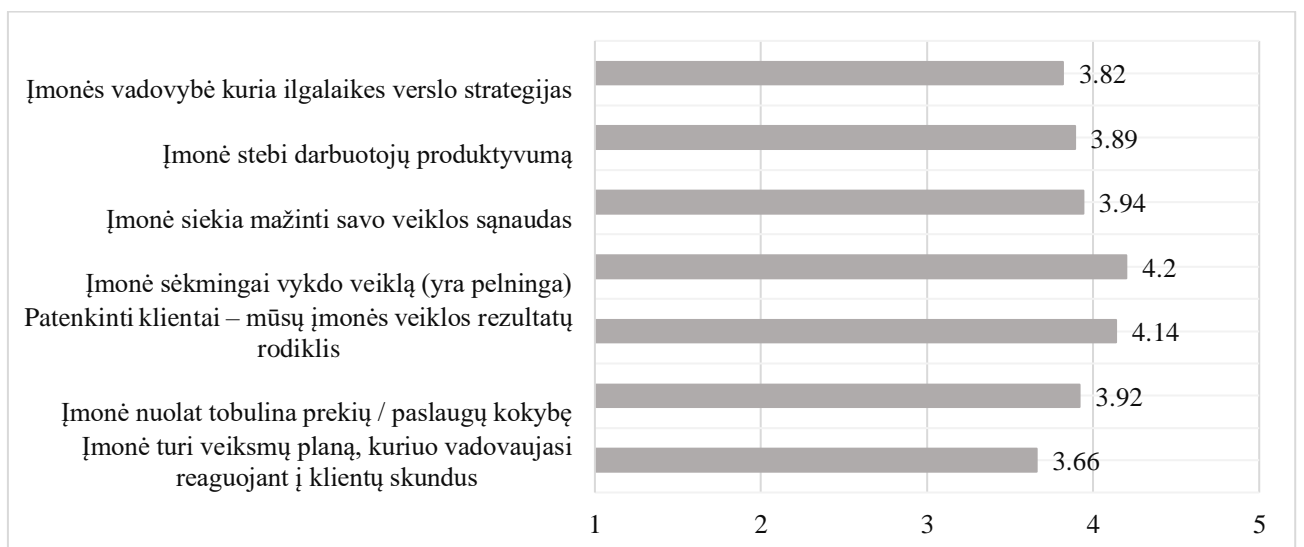
Siekiant atlikti empirinį tyrimą, ĮSA konstruktas matuotas Likerto skale, naudojant penkių balų reikšmes, kai 1 – visiškai nesutinku, 2 – nesutinku, 3 – nei sutinku, nei nesutinku, 4 – sutinku, 5 – visiškai sutinku. ĮSA konstrukto dedamosios apima ekonominę, teisinę, etinę, filantropinę, aplinkosauginę dimensijas. Ekonominė ĮSA apėmė įmonių ekonominę (7 teiginiai) veiklą, teisinė ĮSA dimensija (7 teiginiai) skirta įmonių teisinei sistemai analizuoti, etinė ĮSA dimensija (7 teiginiai) susijusi su įmonės etišku elgesiu, filantropinė (8 teiginiai) ĮSA dimensija skirta interesams ir elgesiui analizuoti, aplinkosauginė (3 teiginiai) ĮSA dimensija, susijusi su aplinkos saugojimu.

Remiantis gautais tyrimo rezultatais (žr. 14 pav.), bendras ĮSA teisinės dimensijos (4,21) išvesties vidurkis yra didžiausias lyginant su kitomis dedamosiomis, mažiausias – bendras aplinkosauginės (3,39) dimensijos. Tuo tarpu bendri ekonominės, filantropinės (3,94) ir etinės (3,95) dimensijos vidurkiai beveik vienodi. Taigi, galima teigti, kad tiriamųjų įmonėse labiausiai išreikšta teisinė atsakomybė, o mažiausiai dėmesio skiriama su aplinkos apsauga susijusia sričiai.



14 pav. Įmonių socialinės atsakomybės konstrukto vidurkiai

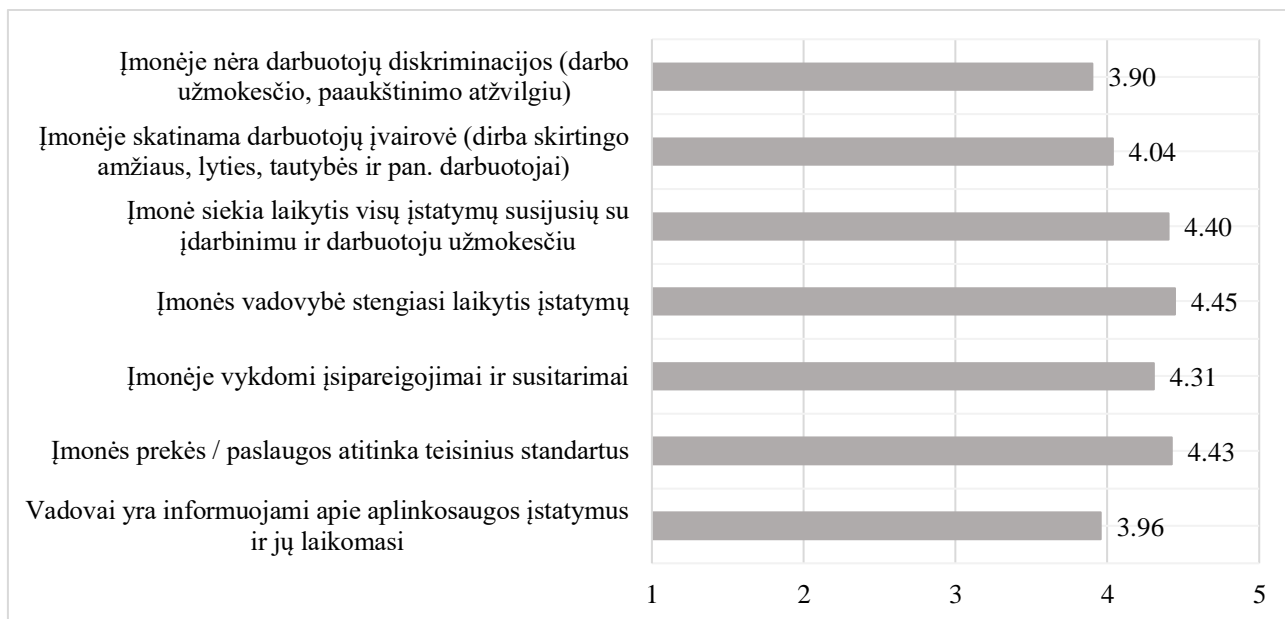
Remiantis gautais tyrimo duomenimis (žr. 15 pav.) galima pastebėti, kad apklaustieji darbuotojai sutinka, kad jų įmonė sėkmingai vykdo veiklą (yra pelninga) (4,2), taip pat jog patenkinti klientai – įmonės veiklos rezultatų rodiklis (4,14). Šiek tiek abejojama dėl įmonės siekio mažinti savo veiklos sąnaudas (3,94), įmonės prekių / paslaugų kokybės tobulinimo (3,92). Kiek labiau respondentai dvejojo dėl įmonėje stebimo darbuotojų produktyvumo (3,89) ir įmonės vadovybės ilgalaikių verslo strategijų kūrimo (3,82). Dalis tyrime dalyvavusių darbuotojų abejojo, dėl įmonės turimo veiksmų plano, kuriuo ji vadovaujasi reaguojant į klientų skundus (3,66). Taigi galima daryti prielaidą, kad daugelio apklaustųjų darbuotojų, atstovaujamose įmonėse vykdoma ekonominė atsakomybė, tačiau darbuotojai nėra užtikrinti t. y. jų požiūris labiau yra tarp neutralaus ir šiek tiek teigiamo. Gali būti, kad apklausoje dalyvavo asmenys, kurių tiesioginis darbas nėra susijęs su klientais arba darbuotojams trūksta informacijos apie įmonės siekiamus rezultatus, taigi priežasčių gali būti įvairių.



15 pav. Ekonominės dimensijos vidurkiai

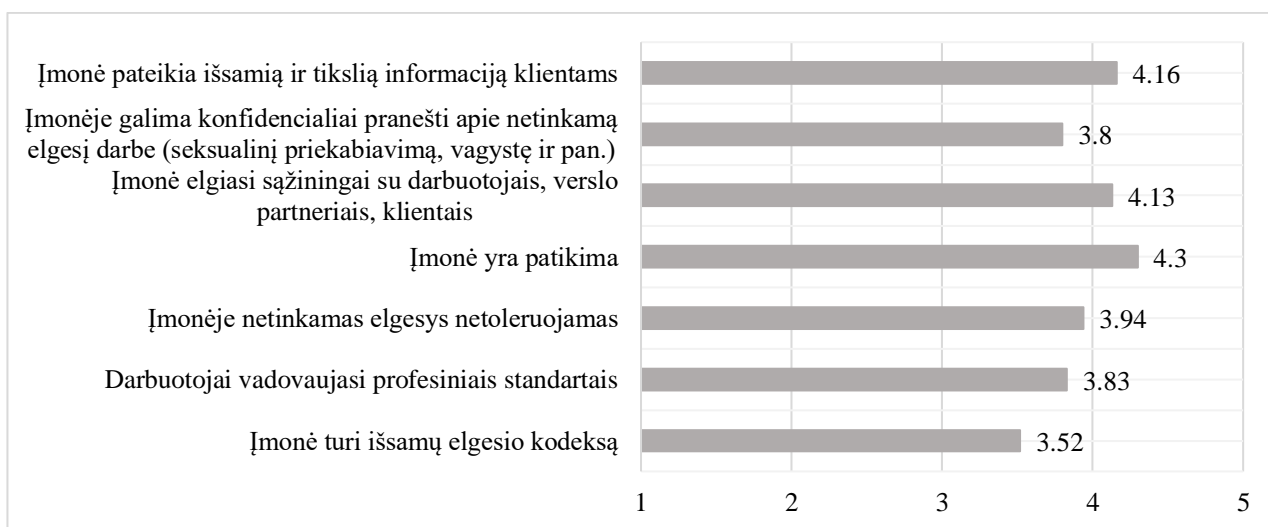
Analizuojant tyrimo metu gautus duomenis (žr. 16 pav.), matyti kad daugelis respondentų sutiko su sakiniais: įmonė stengiasi laikytis įstatymų (4,45); įmonės prekės / paslaugos atitinka teisinius standartus (4,43); įmonė siekia laikytis visų įstatymų susijusių su įdarbinimu ir darbuotoju užmokesčiu (4,40); įmonėje vykdomi įsipareigojimai ir susitarimai (4,31); įmonėje skatinama darbuotojų įvairovė (dirba skirtingo amžiaus, lyties, tautybės ir pan. darbuotojai) (4,04). Beveik sutinkama su teiginiais, kad vadovai informuojami apie aplinkosaugos įstatymus ir jų yra laikomasi (3,96) bei įmonėje nėra darbuotojų diskriminacijos (darbo užmokesčio, paaukštinimo atžvilgiu)

(3,90). Taigi galima daryti prielaidą, kad įmonės laikosi teisinių reikalavimų, įstatymų, tačiau darbuotojų išreikšta abejonė dėl diskriminacijos ir aplinkosaugos įstatymų laikymosi, atkreipiant dėmesį su galimai susijusiomis tiesioginėmis problemomis arba jų interpretacijomis.



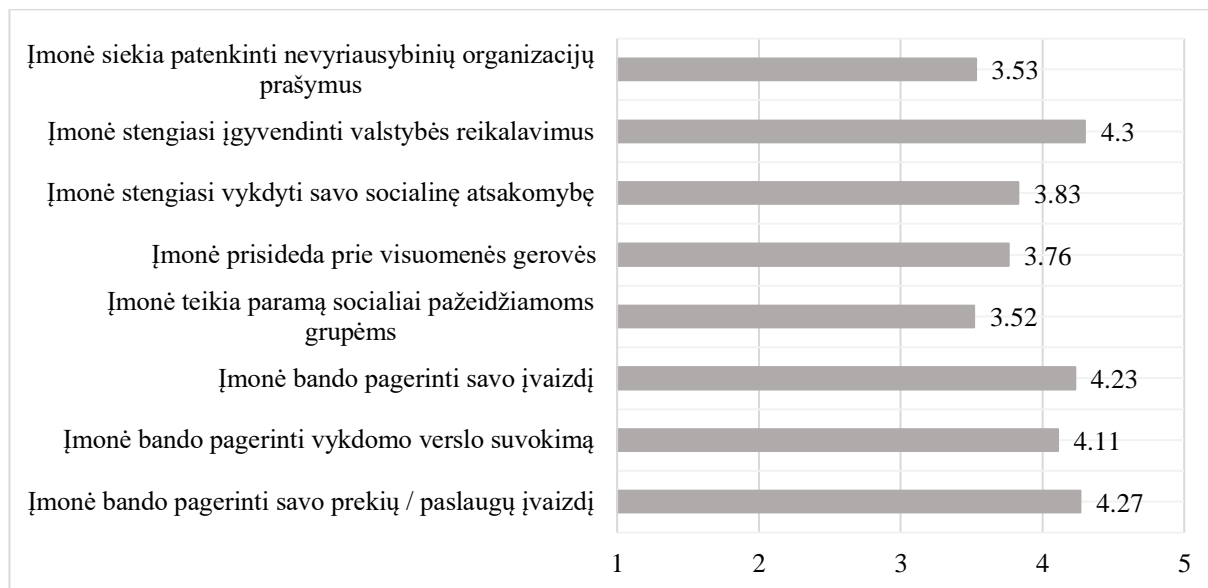
16 pav. Teisinės dimensijos vidurkiai

Remiantis tyrimo rezultatais (žr. 17 pav.) galima teigti, kad respondantai išreiškė pritarimą etinės dimensijos teiginiams. Darbuotojų nuomone įmonė, kurioje jie dirba yra patikima (4,3), ji pateikia išsamią ir tikslią informaciją klientams (4,16) ir elgiasi sąžiningai su darbuotojais, verslo partneriais, klientais (4,13). Kita dalis tiriamųjų beveik pritaria teiginiams, kad dabartinėje įmonėje netinkamas elgesys yra netoleruojamas (3,94); darbuotojai vadovaujasi profesiniais standartais (3,83); įmonėje galima konfidencialiai pranešti apie netinkama elgesį darbe (seksualinį priekabiavimą, vagystę ar pan.) (3,8); Matyti tiriamųjų neutrali pozicija apie įmonėje esantį išsamų elgesio kodeksą (3,52). Galima daryti prielaidą, kad kai kuriose įmonėse yra elgesio kodekso spragų arba darbuotojai nežino apie elgesio kodeksą įmonėje, gali būti, kad kai kuriose įmonėse nesudarytos galimybės pranešti apie netinkamą elgesį darbe, todėl dalis darbuotojų neturi aiškiai išreikštos pozicijos.



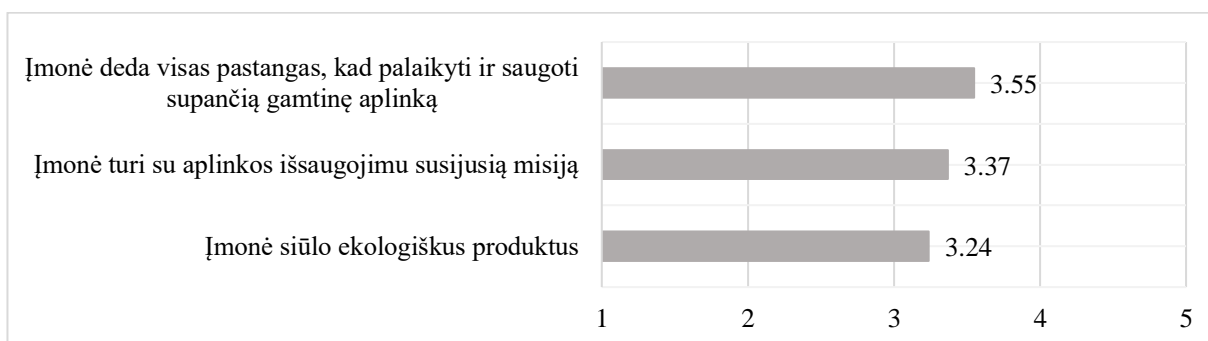
17 pav. Etinės dimensijos vidurkiai

Analizuojant tyrimo metu gautus duomenis (žr. 18 pav.) matyti, kad respondentai su kai kuriais filantropinės dimensijos teiginiais sutinka arba išlieka labiau neutralūs. Tyrime dalyvavę darbuotojai sutinka, kad įmonė stengiasi įgyvendinti valstybės reikalavimus (4,3), įmonė bando pagerinti savo prekių / paslaugų įvaizdį (4,27), įmonė bando pagerinti savo įvaizdį (4,23) ir įmonė bando pagerinti vykdomo verslo suvokimą (4,11). Tačiau dėl įmonės prisidėjimo prie visuomenės gerovės (3,76), nevyriausybinių organizacijų prašymų tenkinimo (3,53), pastangų vykdyti socialinę atsakomybę (3,38) ir teikiamos paramos socialiai pažeidžiamoms grupėms (3,52) darbuotojai laikosi labiau neutralios pozicijos t. y. nei sutinka, nei nesutinka. Galima teigti, kad įmonės mažiau skiria resursų filantropinei veiklai, prisidedant prie socialinės atsakomybės bendrąja prasme, tai pagrindžia įmonių elgesį su visuomene.



18 pav. Filantropinės dimensijos vidurkiai

Remiantis tyrimo rezultatais (žr. 19 pav.) galima teigti, respondentai aplinkosauginės dimensijos teiginius labiau vertino neutraliai. Darbuotojai nei sutiko, nei nesutiko su teiginiais, kad įmonė deda visas pastangas, kad palaikyti ir saugoti supančią aplinką (3,55). Respondentai labiausiai dvejojo, kad įmonė turi su aplinkos išsaugojimu susijusią misiją (3,37) ir įmonė siūlo ekologiškus produktus (3,24). Galima daryti prielaidą, kad įmonėse trūksta įsitraukimo į aplinkosaugą.



19 pav. Aplinkosauginės dimensijos vidurkiai

Remiantis 5 lentelės gautais duomenimis nustatyta, kad darbuotojai vyrai geriau įvertino teisinės dimensijos teiginius ($4,30 \pm 0,55$), negu darbuotojos moterys ($4,15 \pm 0,71$), nes $p < 0,05$. Taip pat

statistiškai reikšmingai respondentai vyrai geriau įvertino aplinkosauginės dimensijos teiginius ($3,52 \pm 1$), negu dirbančios moterys ($3,29 \pm 1,03$), nes $p < 0,05$.

5 lentelė. Įmonių socialinės atsakomybės vidurkių palyginimas pagal lytį

Veiksniai		n	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Mann-Whitney vidutiniai rangai	U	p
ĮSA konstruktas	Vyras	178	3,93	0,53	218,83	20589	0,327
	Moteris	245	3,85	0,67	207,04		
Ekonominė dimensija	Vyras	178	3,93	0,61	207,83	21062,5	0,549
	Moteris	245	3,94	0,72	215,03		
Teisinė dimensija	Vyras	178	4,30	0,55	225,99	19314,5	0,044*
	Moteris	245	4,15	0,71	201,83		
Etinė dimensija	Vyras	178	4,01	0,60	218,06	20726,5	0,384
	Moteris	245	3,91	0,80	207,60		
Filantropinė dimensija	Vyras	178	3,90	0,66	202,24	20068,5	0,161
	Moteris	245	3,97	0,75	219,09		
Aplinkosauginė dimensija	Vyras	178	3,52	1,00	225,99	19314,5	0,043*
	Moteris	245	3,29	1,03	201,83		

* - $p < 0,05$

Remiantis 6 lentelės gautais duomenimis nustatyta, kad tiriamieji užimantys vadovaujančias pareigas įmonėje geriau įvertino ekonominės dimensijos teiginius ($4,01 \pm 0,64$), negu nevadovaujantys darbuotojai ($3,89 \pm 0,7$), nes $p < 0,05$. Taip pat statistiškai reikšmingai geriau vadovaujantys darbuotojai įvertino teisinės dimensijos teiginius ($4,33 \pm 0,56$), negu nevadovaujančias pareigas užimantys apklaustieji ($4,14 \pm 0,69$) bei bendrai ĮSA konstruktą ($3,96 \pm 0,55$), nes $p < 0,05$.

6 lentelė Įmonių socialinės atsakomybės vidurkių palyginimas pagal pareigas

Veiksniai		n	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Mann-Whitney vidutiniai rangai	U	p
ĮSA konstruktas	Vadovaujančios	161	3,96	0,55	228,48	18438	0,030*
	Ne	262	3,84	0,65	201,87		
Ekonominė dimensija	Vadovaujančios	161	4,01	0,64	227,85	18539,5	0,036*
	Ne	262	3,89	0,70	202,26		
Teisinė dimensija	Vadovaujančios	161	4,33	0,56	233,32	17658	0,005*
	Ne	262	4,14	0,69	198,90		
Etinė dimensija	Vadovaujančios	161	4,03	0,67	226,19	18806	0,061
	Ne	262	3,91	0,75	203,28		
Filantropinė dimensija	Vadovaujančios	161	3,97	0,65	215,55	20519,5	0,639
	Ne	262	3,93	0,75	209,82		
Aplinkosauginė dimensija	Vadovaujančios	161	3,44	0,99	221,02	19639	0,231
	Ne	262	3,36	1,04	206,46		

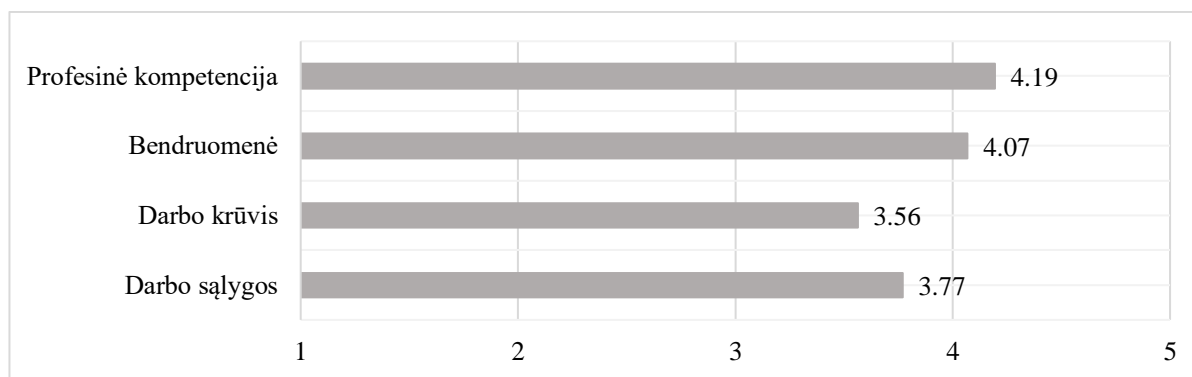
* - $p < 0,05$

Apibendrinant galima teigti, kad ĮSA konstrukto raiškoje, labiausiai tiriamieji sutiko su teisine atsakomybe, o mažiausiai dėmesio skiriama su aplinkos apsauga susijusia sričiai. Toliau analizuojami darbuotojų profesinės gerovės raiškos rezultatai.

4.3 Darbuotojų profesinės gerovės raiška

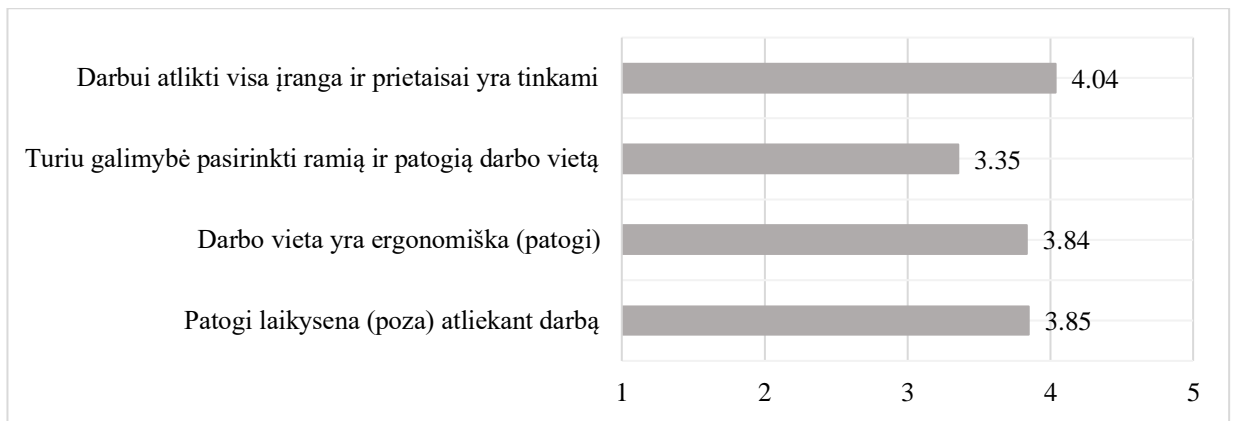
Siekiant atlikti empirinį tyrimą, darbuotojų profesinės gerovės konstruktas matuotas Likert'o skale, naudojant penkių balų reikšmes, kai 1 – visiškai nesutinku, 2 – nesutinku, 3 – nei sutinku, nei nesutinku, 4 – sutinku, 5 – visiškai sutinku. Darbuotojų profesinės gerovės konstrukto dedamosios apima darbo sąlygas (4 teiginiai) apima saugą, fizinę ir psichinę sveikatą, darbo krūvio dimensija (4 teiginiai) susijusi su psichologine ir fizine sveikata, darbo krūvi, bendruomenės dimensija (9 teiginiai) susijusi su darbo organizavimu, lyderyste, tarpasmeniniais santykiais įmonėje ir profesinės gerovės (4 teiginiai) dimensija susijusi su kompetencijomis, mokymusi.

Remiantis gautais tyrimo rezultatais (žr. 20 pav.) galima teigti, kad bendras profesinės kompetencijos dimensijos (4,19) išvesties vidurkis yra didžiausias lyginant su kitomis dedamosiomis, mažiausias – bendras darbo krūvio (3,56) vidurkis. Darbuotojai bendrą bendruomenės (4,07) dimensiją vertina teigiamai t. y. sutinka su pateiktu teiginiu, tuo tarpu bendras darbo sąlygų (3,77) dimensijos vidurkis nerodo aiškaus pritarimo t. y. šiek tiek dvejojama. Galima daryti prielaidą, kad įmonėse darbuotojai vertinami, kaip kompetentingi, jiems suteikiamos mokymosi, tobulėjimo galimybės, įmonėje draugiška atmosfera, geri tarpasmeniniai santykiai ir pan. Tačiau reikia pastebėti, kad dalis darbuotojų neturi aiškos nuomonės dėl darbo krūvio, tai gali turėti įtakos darbe patiriamas stresas, su darbu susijusių užduočių paskirstymo problemos, darbuotojų psichologinio arba fizinio krūvio disbalansas ir pan.



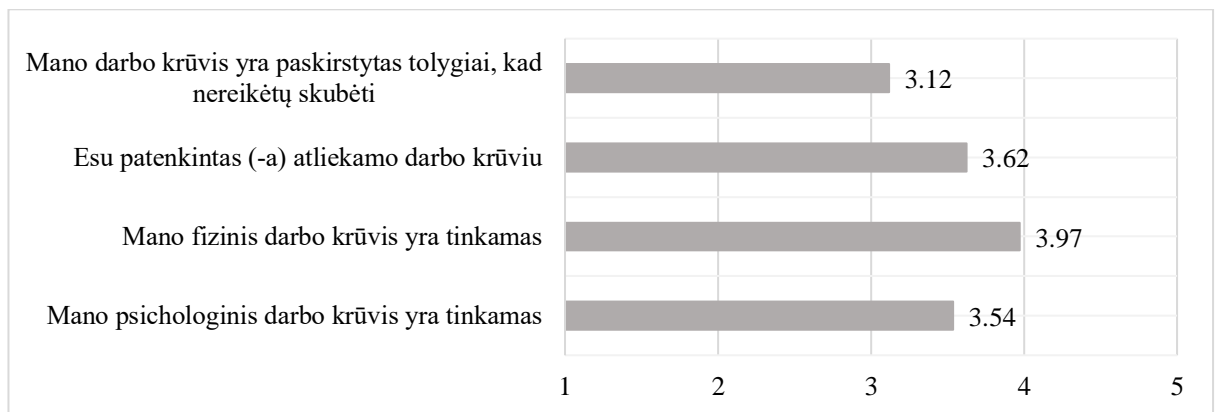
20 pav. Darbuotojų profesinės gerovės konstrukto vidurkiai

Analizuojant tyrimo metu gautus duomenis (žr. 21 pav.) matyti, kad darbuotojai pritarė tik vienam teiginiui apie darbo sąlygas t. y. respondantai sutinka, kad jų įmonėje darbui atlikti visa įranga ir prietaisai yra tinkami (4,04). Taip pat darbuotojai šiek tiek sutinka, dėl ergonomiškos darbo vietos (patogios) (3,84) ir patogios laikysenos atliekant darbo užduotis (3,85). Tačiau darbuotojai dvejoja dėl galimybės pasirinkti ramią ir patogią darbo vietą įmonėje (3,35). Galima manyti, kad respondentus tik iš dalies tenkina įmonės darbo sąlygos, tam gali būti daug priežasčių. Viena iš jų galimai yra su įmonės erdvėmis susijusios problemos, darbuotojams nėra galimybių pasirinkti darbo vietą, kurioje jaustųsi komfortiškai, t. y. darbo vieta neatitinka darbuotojų lūkesčių ir poreikių. Kitas priežastys galima sieti su darbo saugos spragomis, darbu triukšmingoje aplinkoje, psichologine sveikata (nerimas, stresas) ir pan.



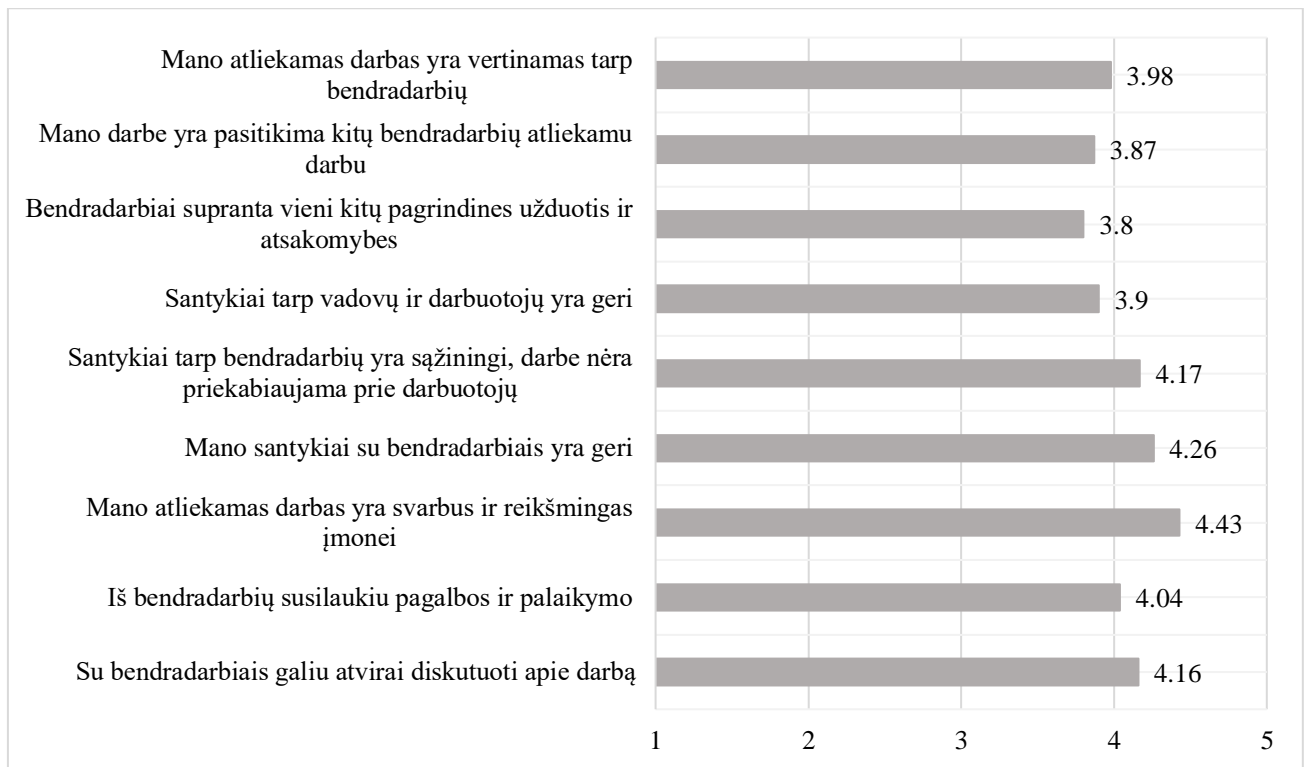
21 pav. Darbo sąlygų dimensijos vidurkiai

Remiantis gautais tyrimo rezultatais (žr. 22 pav.) galima teigti, kad respondantai beveik pritaria, kad jų įmonėje fizinis darbo krūvis jiems yra tinkamas (3,97). Tačiau matyti, kad darbuotojai labiau nesutinka nei sutinka arba išlieka dvejopjančios nuomonės, kad darbo krūvis įmonėje juos tenkina (3,62), psichologinio krūvio tinkamumo (3,54) arba darbo krūvio paskirstymo (3,12). Galima daryti prielaidą, kad tai darbuotojai jaučia stresą, dėl darbo atlikimo terminų, nepatenkinti darbo krūvio ir atlygio santykiu, darbo krūvio paskirstymas yra neoptimalus (per mažas arba per didelis), psichologinis krūvis nėra tinkamas t. y. trūksta poilsio, balanso tarp darbo ir asmeninio gyvenimo ar darbuotojai jaučiasi perdegę ir pan.



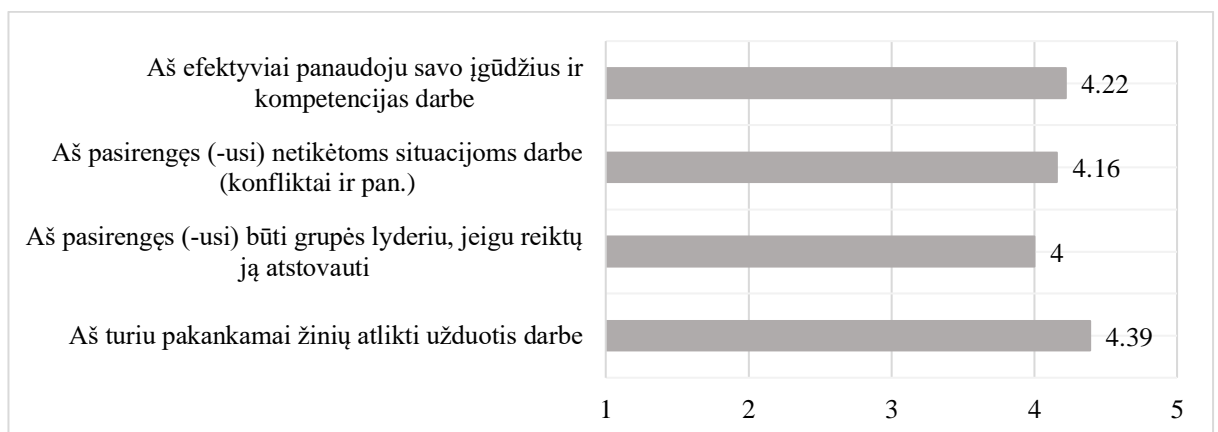
22 pav. Darbo krūvio dimensijos vidurkiai

Analizuojant tyrimo metu gautus duomenis (žr. 23 pav.) matyti, kad darbuotojai užtikrinai pritarė, kad jų atliekamas darbas yra svarbus ir reikšmingas įmonei (4,43), santykiai su bendradarbiais yra geri (4,26), santykiai tarp bendradarbių yra sąžiningi, darbe nėra priekabiuojama prie darbuotojų (4,17), su bendradarbiais galima atvirai diskutuoti apie darbą (4,16), iš bendradarbių sulaukiama pagalbos ir palaikymo (4,04), apklaustieji beveik sutiko, kad jų atliekamas darbas vertinamas tarp bendradarbių (3,98). Tačiau galima matyti, darbuotojų abejones dėl gerų santykių su vadovais (3,90), pasitikėjimu bendradarbių atliekamu darbu (3,87), bendradarbių supratimo apie vieni kitų pagrindines užduotis ir atsakomybes (3,80). Galima daryti prielaidą, kad yra darbo organizavimo spragų įmonėse, stinga lyderio vaidmens, gali būti aiškiai išreikšta hierarchija, dėl to tarpasmeniniai ryšiai nėra glaudūs, darbuotojai jaučia nepasitikėjimą jų atliekamu darbu ar pan.



23 pav. Bendruomenės dimensijos vidurkiai

Remiantis gautais tyrimo rezultatais (žr. 24 pav.) galima teigti, kad respondentų žinių pakanka atliekant užduotis darbe (4,39), efektyviai panaudoja įgūdžius ir kompetencijas (4,22) dirbant įmonėje, esą pasirengę netikėtoms situacijoms darbe (konfliktai ir pan.) (4,16) ir yra pasirengę būti grupės lyderiu, jeigu reiktų ją atstovauti (4,00). Galima daryti prielaidą, kad įmonėse darbuotojai jaučiasi įvertinti, skatinama tobulėti, mokytis, sudaromos galimybės panaudoti turimas žinias ir įgūdžius, dėl to darbuotojai jaučiasi įvertinti ir svarbūs.



24 pav. Profesinės kompetencijos dimensijos vidurkiai

Remiantis 7 lentelės gautais duomenimis nustatyta, kad darbuotojai vyrai statistiškai reikšmingai geriau įvertino profesinės kompetencijos teiginių vidurkius ($4,33 \pm 0,56$), negu darbuotojos moterys ($4,09 \pm 0,69$), nes $< 0,05$.

7 lentelė. Darbuotojų profesinės gerovės vidurkių palyginimas pagal lytį

Veiksniai		n	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Mann-Whitney vidutiniai rangai	U	p
Darbuotojų profesinės gerovės konstruktas	Vyras	178	3,98	0,46	224,56	19569,5	0,072
	Moteris	245	3,84	0,63	202,88		
Darbo sąlygos	Vyras	178	3,89	0,75	223,49	19760	0,098
	Moteris	245	3,68	0,96	203,65		
Darbo krūvis	Vyras	178	3,57	0,75	209,54	21367,5	0,723
	Moteris	245	3,56	0,90	213,79		
Bendruomenė	Vyras	178	4,12	0,53	217,32	20858,5	0,445
	Moteris	245	4,03	0,71	208,14		
Profesinė kompetencija	Vyras	178	4,33	0,56	237,71	17228	<0,001*

* - $p < 0,05$

Remiantis 8 lentelės gautais duomenimis nustatyta, kad vadovaujančias pareigas įmonėse užimantys darbuotojai statistiškai reikšmingai geriau įvertino darbo sąlygų teiginius ($3,91 \pm 0,8$), negu nevadovaujantys darbuotojai ($3,68 \pm 0,93$), nes $p < 0,05$. Taip pat statistiškai reikšmingai geriau vadovaujantys respondentai įvertino profesinės kompetencijos teiginius ($4,39 \pm 0,58$) ir bendrai profesinė darbuotojų gerovės konstrukta ($4 \pm 0,51$), negu nevadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai ($3,84 \pm 0,6$), nes $p < 0,05$.

8 lentelė. Darbuotojų profesinės gerovės vidurkių palyginimas pagal pareigas

Veiksniai		n	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Mann-Whitney vidutiniai rangai	U	p
Darbuotojų profesinės gerovės konstruktas	Vadovaujančios	161	4,00	0,51	233,50	17629,5	0,005*
	Ne	262	3,84	0,60	198,79		
Darbo sąlygos	Vadovaujančios	161	3,91	0,80	229,92	18206,5	0,018*
	Ne	262	3,68	0,93	200,99		
Darbo krūvis	Vadovaujančios	161	3,55	0,80	209,50	20688,5	0,740
	Ne	262	3,57	0,86	213,54		
Bendruomenė	Vadovaujančios	161	4,15	0,52	224,25	19119,5	0,106
	Ne	262	4,02	0,70	204,48		
Profesinė kompetencija	Vadovaujančios	161	4,39	0,58	249,18	15105	<0,001*
	Ne	262	4,07	0,67	189,15		

* - $p < 0,05$

Galima teigti, kad darbuotojų profesinės gerovės konstrukte labiausiai išreikšta bendruomenės ir profesinės kompetencijos dedamosios.

4.4 Įmonių socialinės atsakomybės ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajos

Siekiant atskleisti ĮSA ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajas, svarbu identifikuoti reikšmingus tarpusavio ryšius. Kiekvienos dimensijos vidurkis apskaičiuotas atskirai, siekiant įvertinti bendrąsias ĮSA ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajas.

Analizuojant ĮSA ir darbuotojų profesinės gerovės koreliacinius ryšius, matomos teigiamos koreliacijos, kurios patvirtina esamą ryšį (žr. 9 lentelę).

9 lentelė. Įmonių socialinės atsakomybės ir darbuotojų profesinės gerovės koreliacija

		Darbuotojų profesinės gerovės konstruktas			
		Dimensijos	Darbo sąlygos	Darbo krūvis	Bendruomenė
Įmonių socialinės atsakomybės konstruktas	Ekonominė	,440**	,481**	,473**	,259**
	Teisinė	,431**	,429**	,548**	,330**
	Etinė	,453**	,483**	,618**	,310**
	Filantropinė	,383**	,367**	,411**	,238**
	Aplinkosauginė	,253**	,251**	,263**	,127**

Vidutinio stiprumo teigiamas koreliacinis ryšys pastebimas tarp etinės ir bendruomenės ($,618^{**}$), taip pat tarp teisinės ir bendruomenės ($,548^{**}$) dimensijų. Tyrimo metu nustatytas silpnas teigiamas ryšys tarp ekonominės ir darbo krūvio ($,481^{**}$), bendruomenės ($,473^{**}$), darbo sąlygų ($,440^{**}$), dedamųjų. Teisinės dimensijos ryšys su darbo sąlygomis ($,431^{**}$), darbo krūviu ($,429^{**}$) ir profesine kompetencija ($,330^{**}$) taip pat yra silpnas, tačiau teigiamas. Koreliacija tarp etinės ir darbo krūvio ($,483^{**}$), darbo sąlygų ($,453^{**}$), profesinės kompetencijos ($,310^{**}$); filantropinės ir bendruomenės ($,411^{**}$), darbo sąlygų ($,383^{**}$), darbo krūvio ($,367^{**}$) yra teigiama, bet silpna. Labai silpnas teigiamas ryšys pastebėtas tarp aplinkosauginės ir bendruomenės ($,263^{**}$), darbo sąlygų ($,253^{**}$), darbo krūvio ($,251$) bei profesinės kompetencijos ($,127^{**}$) dedamųjų. Tarp ekonominės ir profesinės kompetencijos ($,259^{**}$), filantropinės ir profesinės kompetencijos ($,238^{**}$) dimensijų taip pat matyti labai silpnas ryšys. Galima teigti, kad tarp ĮSA ir darbuotojų profesinės gerovės yra sąsaja, kadangi visos dedamosios koreliuoja tarpusavyje, kurios pagrindžia esamą ryšį.

Iš tyrimo gautų duomenų matyti (žr. 10 lentelę), kad kuo įmonė yra didesnė, tuo respondentai geriau vertina ekonominės dimensijos ($r=0,112$; $p=0,022$), filantropinės dimensijos ($r=0,153$; $p=0,002$), aplinkosauginės dimensijos ($r=0,105$; $p=0,031$) ir ISA skales ($r=0,107$; $p=0,028$), nes $p<0,05$. Taip pat nustatyta, kad kuo didesnis stažas įmonėje, tuo respondantai geriau vertina teisinės dimensijos ($r=0,099$; $p=0,041$), aplinkosauginės dimensijos ($r=0,141$; $p=0,004$), darbo sąlygų ($r=0,133$; $p=0,006$), profesinės kompetencijos ($r=0,199$; $p<0,001$), ISA ($r=0,098$; $p=0,043$) ir gerovės ($r=0,117$; $p=0,016$) skales, nes $p<0,05$. Nustatyta, kad kuo respondentų karta yra vyresnė, tuo jie geriau vertina aplinkosauginės dimensijos ($r=0,255$; $p<0,001$), profesinės kompetencijos ($r=0,131$; $p=0,007$), ISA

($r=0,134$; $p=0,006$) ir gerovės skales ($r=0,096$; $p=0,048$), nes $p<0,05$. Tyrimu nustatyta, kad kuo išsilavinimas yra aukštesnis, tuo respondentai geriau vertina darbo sąlygų ($r=-0,139$; $p=0,004$), profesinės kompetencijos ($r=-0,099$; $p=0,041$) ir gerovės skales ($r=-0,102$; $p=0,035$), nes $p<0,05$. Taip pat galime teigti, kad kuo respondentų bendrasis darbo stažas yra didesnis, tuo jie geriau vertina teisinės dimensijos ($r=0,116$; $p=0,017$), aplinkosauginės dimensijos ($r=0,198$; $p<0,001$), profesinės kompetencijos ($r=0,198$; $p<0,001$), ISA ($r=0,133$; $p=0,006$) ir gerovės skales ($r=0,098$; $p=0,044$), nes $p<0,05$.

10 lentelė. Dimensijų sąsajos su demografiniais veiksniais

Sąsajos		Įmonės dydis	Stažas įmonėje	Karta	Išsilavinimas	Bendras darbo stažas
Ekonominė dimensija	r	0,112*	0,007	0,013	-0,043	0,016
	p	0,022	0,885	0,785	0,383	0,744
Teisinė dimensija	r	-0,016	0,099*	0,073	-0,018	0,116*
	p	0,738	0,041	0,133	0,714	0,017
Etinė dimensija	r	0,042	0,065	0,081	0,007	0,080
	p	0,385	0,179	0,096	0,879	0,099
Filantropinė dimensija	r	0,153**	0,034	0,045	-0,016	0,034
	p	0,002	0,489	0,361	0,750	0,481
Aplinkosauginė dimensija	r	0,105*	0,141**	0,255**	-0,069	0,198**
	p	0,031	0,004	0,000	0,155	0,000
Darbo sąlygos	r	0,006	0,133**	0,075	-0,139**	0,082
	p	0,908	0,006	0,123	0,004	0,092
Darbo krūvis	r	-0,034	-0,031	0,035	-0,067	-0,006
	p	0,480	0,525	0,468	0,169	0,903
Bendruomenė	r	-0,045	0,046	0,024	-0,022	0,011
	p	0,353	0,344	0,618	0,657	0,815
Profesinė kompetencija	r	0,029	0,199**	0,131**	-0,099*	0,198**
	p	0,553	0,000	0,007	0,041	0,000
ISA konstruktas	r	0,107*	0,098*	0,134**	-0,039	0,133**
	p	0,028	0,043	0,006	0,426	0,006
Darbuotojų profesinė gerovės konstruktas	r	-0,027	0,117*	0,096*	-0,102*	0,098*
	p	0,575	0,016	0,048	0,035	0,044

Apibendrinant galima teigti, kad koreliacinės analizės rezultatai atskleidė ryšius tarp ISA ir darbuotojų profesinės gerovės, kadangi tarp kintamųjų yra statistiškai reikšmingas ryšys. Tyrimo metu nustatyta, kad tarpusavyje statistiškai nuo vidutiniškai iki labai silpnai koreliuoja visos tyrimo dedamosios.

4.5 Diskusija

Šis tyrimas pagrįstas argumentu, kad ISA veikla yra susijusi su darbuotoju gerove. Atlikus mokslinės literatūros analizę ir empirinį tyrimą, galima teigti, kad rezultatai atskleidė ISA ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajas. Remiantis atlikto empirinio tyrimo rezultatais galima teigti, kad vidutinio

stiprumo ryšys yra tarp ĮSA etinės, teisinės dimensijų ir darbuotojų profesinės gerovės bendruomenės dimensijų. Silpnas ryšys nustatytas tarp ekonominės ir darbo krūvio, darbo sąlygų, bendruomenės dimensijų; tarp teisinės ir darbo sąlygų, darbo krūvio, profesinės kompetencijos dimensijų; tarp etinės ir darbo krūvio, darbo sąlygų, profesinės kompetencijos dimensijų; tarp filantropinės ir bendruomenės, darbo sąlygų, darbo krūvio dimensijų. Tyrimas atskleidė, kad labai silpnas ryšys yra tarp aplinkosauginės ir bendruomenės, darbo sąlygų, darbo krūvio bei profesinės kompetencijos dimensijų; tarp ekonominės ir profesinės kompetencijos, filantropinės ir profesinės kompetencijos dimensijų. Šie gauti rezultatai papildys mokslinius tyrimus ĮSA tematika, kurie pagrindžia sąsajas su darbuotojų profesine gerove.

Apribojimai: pagrindinis šio tyrimo argumentas yra tas, kad nepakankamai dėmesio skirta darbuotojų, dalyvaujančių ĮSA iniciatyvose, patirčiai. Taip pat į klausimyną neįtrauktas klausimas ar įmonė, kurioje dirba asmuo vykdo socialiai atsakingą veiklą ir teikia ataskaitas suinteresuotoms šalims. Reikia pastebėti, kad ĮSA ir darbuotojų profesinės gerovės skalės yra tobulintinos, kadangi kai kurie teiginiai neatskleidžia norimo gauti atsakymo turinio, galimai dėl to, dažnai respondentai rinkosi neutralią poziciją. Tyrimui atlikti pasirinkta apklausa el. paštu, tačiau dalis darbuotojų neturi prieigos arba laiko atsakinėti į apklausą darbo metu.

Išvados

1. Siekiant apibrėžti ĮSA sampratą, pateikiant jos dedamąsias galima teigti, kad ĮSA suprantama, kaip socialiai atsakingas verslas, kuris yra orientuotas į tvarų vystymąsi, apjungiantis tokias sritis, kaip ekonominę, teisinę, etinę, filantropinę ir aplinkosauginę. Ekonominė sritis apima verslo atsakomybę vykdyti verslą pelningai, siekiant konkurencinio pranašumo rinkoje. Teisinės srities atsakomybė apima visų reikalavimų ir įsipareigojimų laikymąsi. Etinė įmonių atsakomybės sritis susijusi su įmonių etišku elgesiu (morale). Filantropinė sritis apima savanorišką įmonių veiklą (paramą / labdarą). Aplinkosauginė sritis apima įmonių atsakomybę aplinkai.
2. Siekiant apibrėžti darbuotojų profesinės gerovės sampratą, pateikiant jos dedamąsias galima teigti, kad darbuotojų profesinė gerovė suprantama, kaip subjektyvios asmens gerovės darbe vertinimas, apimantis darbo sąlygas, darbo krūvį, darbo bendruomenę ir profesinę kompetenciją. Darbo sąlygos susijusios su fizine darbo aplinka (biologiniais ir cheminiais faktoriais) ir sauga (laikysena darbe ir įranga). Darbo krūvis susijęs su sveikata, fiziniu bei psichologiniu krūviu, individualiais ištekliais ir veiksniais, kurie jiems turi įtakos. Darbo bendruomenė susijusi su darbo veiklos valdymu ir organizavimu, lyderyste, parama, informacija. Profesinė kompetencija susijusi su profesiniais įgūdžiais, mokymosi galimybėmis.
3. Išanalizavus mokslinėje literatūroje ĮSA ir darbuotojų profesinės gerovės konstruktyvumą svarbą bei jų susietumą, sudarytas ĮSA ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajų teorinis modelis. Šis modelis nurodo, kad įmonių ekonominės, teisinės, etinės, filantropinės ir aplinkosauginės dimensijos turi ryšį su darbuotojų profesinės gerovės dedamosiomis, kaip darbo krūvis, darbo sąlygos, bendruomenė ir profesinė kompetencija.
4. Išanalizavus mokslinę literatūrą ir parengus ĮSA ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajų teorinį modelį, sudarytas tyrimo instrumentas ir parengta metodika. Tyrimui atlikti taikytas kiekybinis tyrimo metodas – anketinė apklausa el. paštu, kurią sudarė 18 klausimų. ĮSA ir darbuotojų gerovės konstruktai sudaryti remiantis teiginiais, kurie pagrindžia ĮSA ir darbuotojų profesinės gerovės dimensijų skales (Lee et al. 2012a, 2013b; Saaranen et al., 2007). Skalių validumą pagrindžia kiekvienos matavimo skalės patikrinimas Cronbach's alfa ir KMO, kurių koeficientų reikšmės svyruoja nuo 0,689 iki 0,924.
5. Remiantis atlikto empirinio tyrimo rezultatais galima teigti, kad vidutinio stiprumo ryšys yra tarp ĮSA etinės, teisinės dimensijų ir darbuotojų profesinės gerovės bendruomenės dimensijų. Silpni ryšiai nustatyti tarp ekonominės ir darbo krūvio, darbo sąlygų, bendruomenės dimensijų; tarp teisinės ir darbo sąlygų, darbo krūvio, profesinės kompetencijos dimensijų; tarp etinės ir darbo krūvio, darbo sąlygų, profesinės kompetencijos dimensijų; tarp filantropinės ir bendruomenės, darbo sąlygų, darbo krūvio dimensijų. Tyrimas atskleidė, kad labai silpnas ryšys yra tarp aplinkosauginės ir bendruomenės, darbo sąlygų, darbo krūvio bei profesinės kompetencijos dimensijų; tarp ekonominės ir profesinės kompetencijos, filantropinės ir profesinės kompetencijos dimensijų.

Literatūros sąrašas

1. Agudelo, L. M. A., Johannsdottir, L. & Davídsdottir, B.(2019). A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 4 (1), doi:10.1186/s40991-018-0039-y
2. Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your career: how career competencies relate to career success via job crafting. *Applied Psychology: An International Review*. 66 (1), 168–195
3. Alhaddi, H. (2015). Triple bottom line and sustainability: A literature review. *Business and Management Studies*. DOI: 10.11114/bms.v1i2.752
4. American Psychological Association (2015). Stress in america. Paying with our health. Released February, 4. [žiūrėta 2019-09-09] <https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2014/stress-report.pdf>
5. American Staffing Association (2019). Staffing & social responsibility: the business case. [žiūrėta 2019-08-29]. Prieiga per internetą <https://americanstaffing.net/staffing-research-data/>
6. Aoula, E. S., & Guedira, M. (2013). Corporate social responsibility and human resources management: what joint? *International Journal of Humanities and Social Science*. 3 (13), 206-211
7. Arsić, S., Stojanović, A., Mihajlović, I. (2017). The most important dimensions of corporate social responsibility. *International May Conference on Strategic Management*. Bor, Serbia, 436-454
8. Avramchuk, S. A. (2017). The conceptual relationship between workplace well-being, corporate social responsibility, and healthcare costs. *International Management Review*. 13 (2), 24-31
9. Bagdonienė, D. ir Paulavičienė, E. (2010). Socialinės atsakomybės ir organizacijos vadybos sistemos integravimas. *Ekonomika ir vadyba*: 15, 366-373
10. Bauman, C., W. & Skitka, J., L. (2012). Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction. *Research in Organizational Behavior*, 32, 63–86
11. Bediako, O. B. (2017). The impact of corporate social responsibility on customer loyalty a case study of stanbed tours ky. *International Business*. 1-70
12. Berkmanienė, A., Cesevičiūtė, I., Dervinienė, A., Maumevičienė, D., Mikelionienė, J., Rakickaitė, J., Rutkūnienė, Ž., Stravinskienė, J. ir Tautkevičienė, G. (2019). *Rašto darbu rengimo metodiniai nurodymai*. Kaunas: Technologija [žiūrėta 2019-10-15]. Prieiga per internetą: <https://www.ebooks.ktu.lt/eb/1466/rasto-darbu-rengimo-metodiniai-nurodymai/>
13. Bhaduri, S. N., & Selarka, E. (2016). Corporate social responsibility around the world—an overview of theoretical framework, and evolution. Corporate governance and corporate social responsibility of indian companies, CSR, *Sustainability, Ethics & Governance*, DOI 10.1007/978-981-10-0925-9_2

14. Bilevičienė, T. ir Jonušauskas. S. (2011). *Statistinių metodų taikymas rinkos tyrimuose: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
15. Budrionytė, R. (2014). Informacijos apie įmonės socialinę atsakomybę pateikimas finansinėse ataskaitose: nauda ir galimybės. *Buhalterinės apskaitos teorija ir praktika*. 15, 63-75
16. Carroll, A. B. (2015). Corporate social responsibility: The centerpiece of competing and complementary frameworks. *Organizational Dynamics* 44, 87-96.
17. Celma, D., Martinez-Garcia, E., & Raya M., J. (2018). Socially responsible HR practices and their effects on employees' wellbeing: Empirical evidence from Catalonia, Spain. *European Research on Management and Business Economics*, 24 (2), 82-89
18. Chaudhary, R. (2017). Corporate social responsibility and employee engagement: can CSR help in redressing the engagement gap?, *Social Responsibility Journal*, 13 (2), 323-338
19. Chandler, D. & Werther, B. W. (2014). Strategic corporate social responsibility: stakeholders, globalization, and sustainable value creation. *SAGE Publications, Inc. USA*
20. Chari, R., Chang, C. C., Sauter, L. S., Sayers, P. L. E., Cerully, L. D., Schulte, P., Schill, L. A., Uscher-Pines, L. (2018). Expanding the paradigm of occupational safety and health a new framework for worker well-being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 60(7), 589–593
21. Committee for Economic Development. (1971). *Social responsibilities of business corporations*. USA: Committee for Economic Development.
22. Cone Communications (2015). Ebiquity global csr study [žiūrėta 2019-09-09] <https://www.highspeedtraining.co.uk/hub/importance-of-corporate-social-responsibility/>
23. CSR Europe. (2018). CSR Europe - 20 years of business-policy interaction driving the CSR movement. . [žiūrėta 2019-10-03]. Prieiga per internetą <https://www.csreurope.org/history..>
24. Čiegis, R. ir Norkutė, R. (2012). Lietuvos bankų socialinė atsakomybė darnaus vystymosi kontekste. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. 63, 19-33
25. De Simone, S. (2014). Conceptualizing wellbeing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 5 (12), 118-122
26. Doorey, J. D. (2018). Rana Plaza, loblaw, and the disconnect between legal formality and corporate social responsibility. *International labor rights case law*. 5 (1), 1-47
27. Eisenberger, R., Malone, G. P. & Presson, D. W. (2016). Optimizing perceived organizational. Support to enhance employee. Engagement. University of Houston
28. Europos komisija (2019). 2011–2014 m. ES įmonių socialinės atsakomybės strategija. Komisijos komunikatas Europos parlamentui, tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui Atnaujinta 2011–2014 m. ES įmonių socialinės atsakomybės strategija.
29. Fair Labor Association (2012). Complaints and investigations. [žiūrėta 2019-09-05]. Prieiga per internetą

- https://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/foxconn_investigation_report.pdf
30. Farcane, N., & Bureana, E. (2015). History of corporate social responsibility concept. *Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica*, 17(2), 31-48
 31. Gineitienė, Z. ir Žiogelytė, L. (2010). Įmonių socialinės atsakomybės principų įgyvendinimo vertinimas. (UAB „PakMarkas“ pavyzdžiu). *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 1 (17), 57-64
 32. Glavas, A., & Kelley, K. (2014). The effects of perceived corporate social responsibility on employee attitudes. *Business Ethics Quarterly*. 24 (2), 165-202
 33. Gorny, A. (2017). Safety-at-work competences as a driver of corporate social responsibility. *Quality management*, 11, 1-8
 34. Greenpeace International (2017). Greenpeace report: guide to greener electronics 2017 [žiūrėta 2019-09-05]. Prieiga per internetą <https://www.greenpeace.org/usa/research/guide-to-greener-electronics-2017/>
 35. Hamidua, A. A., Haronb, H. M., & Amranc, A. (2016). An overview on the historical background and sustainability models of corporate social responsibility. *School Of Social Science: USM Malaysia*. 24-33
 36. Hejase, J. H., Hashem, F., Dirani, A. A., Haddad, Z., & Atwi, K. (2017). Corporate social responsibility impact on consumer decision. *The Journal of Middle East and North Africa Sciences*. 3(2), 3-20
 37. Huang, K. (2013). An alternative conceptualisation of corporate social responsibility - a comparison of SME in China and UK. *Norwich Business School*. 1-308
 38. Husock, H. (2013). The Bangladesh Disaster And Corporate Social Responsibility. . [žiūrėta 2019-08-29]. Prieiga per internetą <https://www.forbes.com/sites/howardhusock/2013/05/02/the-bangladesh-fire-and-corporate-social-responsibility/>
 39. INTERNATIONAL ORGANIZATION for STANDARTIZATION. [EN ISO 26000:2010]. ISO 26000 Social responsibility. [žiūrėta 2019-10-03]. Prieiga per internetą <https://www.iso.org/standard/42546.html>
 40. Ismail, M. (2009). Corporate social responsibility and its role in community development: an international perspective. *The Journal of International Social Research*. 2 (9), 199-209
 41. Išoraitė, M. (2013). Alaus gamybos įmonių socialinės atsakomybės tyrimas. *Business systems and economics* 3 (2), 248-265
 42. Yu, S. & Lee, J. (2019). The effects of consumers' perceived values on intention to purchase Upcycled Products. *Sustainability* 11 (16), 1-20

43. Yadav, R., Gangwar, R. (2018). Work Environment and Employee Engagement: Challenges and Factors. [žiūrėta 2019-09-20]. Prieiga per internetą https://www.researchgate.net/publication/323826093_Positive_work_environment_and_employee_engagement
44. Jackson, G., Doellgast, V. & Baccaro, L. (2018). Corporate social responsibility and labour standards: bridging business management and employment relations perspectives. *British journal of industrial relations*, 56, 3–13
45. Jarden, L. R., Sandham, M., Siegert, J. R., & Koziol-McLain, J. (2018). Quality appraisal of workers wellbeing measures: a systematic review protocol. *Systematic Reviews*, 7 (240)
46. Jeenbaeva, J. I. (2015). Green enterprise workers' participation in social change induced by climate discourses: Institutionalization of the global policy clubs' green discourses at the local level. Dissertation in local development and global dynamics, Doctoral School in Social Sciences, University of Trento, Trento, Italy
47. Jhanwar, N. & Gupta, S. (2017). Understanding CSR- its history and the recent developments. *Journal of Business and Management*. Vol. 19 (5), p. 105-109
48. Jurek, M. (2014). The genesis and evolution of CSR self-regulation with special refer-ence to the case of financial institutions. *Fessud financialisation, economy, society and sustainable development. Working Paper Series*, 70
49. Juščius, V., Šneiderienė. A. (2014). Įmonių socialinės atsakomybės įtaka regioninei plėtrai. *Regional Formation and Development Studies*. 1 (9), 66-78
50. Kash, R., Chase, A., & L., Karim, S. (2012). Why every company needs a CSR strategy and how to build it. *Harvard Business School Working Paper*, 12 (088)
51. Khan, M. A. (2017). To evaluate the role of csr (Corporate Social Responsibility) programs on the buying behavior of consumers of fmcg sector companies in lucknow. *Amity Global Business Review*, 2(12), 46–50. [žiūrėta 2019-02-19]. Prieiga per internetą <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=3c6aa3a8-1719-4300-8f99-d7a937b3b980%40pdc-v-sessmgr02&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=128325998&db=bth>
52. Koskela, M. (2014). Occupational health and safety in corporate social responsibility reports. *Safety Science*. 68, 294-308
53. Krainz, D., K. (2015). Enhancing wellbeing of employees through corporate social responsibility context. *Croatian Institute for Health protection and Safety at Work. Megatrend Review*, 12 (2), 137-154
54. Lee, M., E., Park, S. Y. & Lee, H. J.(2013). Employee preception of CSR activities: Its antecedents and consequences. *Journal of Business Research* 66, 1716–1724
55. Lee, K. Y., Leea, H. K. & Li, D. (2012). The impact of CSR on relationship quality and relationship outcomes: A perspective of service employees. *International Journal of Hospitality Management* 31, 745– 756

56. Leblebici, D. (2012). Impact of workplace quality on employee's productivity: Case Study of a Bank in Turkey. *Journal of Business, Economics and Finance*. 1 (1), 38-49
57. Lietuvos statistikos departamentas (2019). Užimti gyventojai. [žiūrėta 2019-10-24]. Prieiga per internetą <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=16b7e246-50bd-4e21-afd6-c0b50d8e70f4#/>
58. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2016). *Įmonių socialinės atsakomybės 2016–2020 metų veiksmų planas* (2016 m. vasario 12 d. įsakymu Nr. A1-82). [žiūrėta 2019-02-03]. Prieiga per internetą https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/11437_a1-453-isakymas-platforma.pdf
59. Lin, C. P. (2010). Modeling corporate citizenship, organizational trust and work engagement based on attachment. *Theory, Business Ethics* 94, 517–531.
60. Mauricienė, I. ir Paužuolienė, J. (2014). Įmonių socialinės atsakomybės svarba: visuomenės požiūris. *Regional Formation and Development Studies*. 2 (10), 123-132
61. Maxwell, L. R. (2015), A new way of examining job satisfaction and employee well-being: the value of employee attributed importance. *MSc Organizational Psychiatry and Psychology*: King's College. London
62. Mensah, K. H., Agyapong, A. & Nuerthey, D. (2016). The effect of corporate social responsibility on organizational commitment of employees of rural and community banks in Ghana. *Business & Management*, 4, 1-19
63. Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W., & Wong, K. W. (2019). Organizational climate and work style: the missing links for sustainability of leadership and satisfied employees. *Sustainability*. 11 (125), 1-17
64. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. ir Pavlovskaja, I. (2017). Verslo socialinės atsakomybės iniciatyvos įgyvendinimas Lietuvos statybų sektoriaus įmonėse: situacijos analizė. VGTU leidykla „Technika“
65. Oshin-Martin, M. (2017). Corporate social responsibility: Johnson & Johnson creating community relations and value through open social innovation and partnership across Sub-Saharan Africa. *Corporate Social Responsibility, Sustainability, and Ethical Public Relations* 167-197
66. Panda, S., Kanjilla, A. (2012). CSR making good business sense in India with special reference to the Vedanta Langigarh. *International Journal of Human resource management and research*, 12 (3), 1-12.
67. Park, Y. S. & Levy, E. S. (2013). Corporate social responsibility: perspectives of hotel frontline employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26 (3), 332-348

68. Paužuolienė, J. (2010). Socialinės atsakomybės įtaka darniai verslo plėtrai. *Jaunųjų mokslininkų darbai. Klaipėdos universitetas* 1 (26), 115-121
69. Poulsen, S., Ipsen, C. (2017). In times of change: How distance managers can ensure employees wellbeing and organizational performance. *Safety Science*. 100, 37-45
70. Rahman, S. (2011). Evaluation of definitions: ten dimensions of corporate social responsibility. *World Review of Business Research*, 1, (1), 166-176
71. Potašinskaitė, M., Draugelytė, A. (2013). Įmonių socialinės atsakomybės dedamųjų fragmentiškas naudojimas Lietuvoje. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure*
72. Raziq, A., Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment of job satisfaction. 2nd global conference on business, economics, management and tourism, 30-31 October, 2014, Prague, Czech Republic. „Procedia“ Economics and Finance. 23, 717-725
73. Reputation Institute (2019). 2019 Global Workplace 100. [žiūrėta 2019-10-01]. Prieiga per internetą <https://www.reputationinstitute.com/about-ri/press-release/google-retains-rank-worlds-most-reputable-employer-reputation-institutes>
74. Rodeia, G. R. N. M. (2017). The power of CSR and its implications on employee's satisfaction, motivation and happiness at work: the case of Starbucks. Dissertation. Universidade Católica Portuguesa
75. Romi, A., Cook, A. K., & Dixon-Fowler, R. H. (2018). The influence of social responsibility on employee productivity and sales growth: Evidence from certified B corps. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 9 (4), 392-421
76. Saaranen, T., Tossavainen, K., Turunen, H, Kiviniemi, V. & Verio, H. (2006). Occupational well-being of school staff members: a structural equation model. *Health Education Research*. 22 (2), 248–260
77. Schulte, P. A. , Gueri, R. J., Schill, L. A., Bhattacharya, A., Cunningham, R. T., Pandalai, P. S., Eggerth, D. & Stephenson, M. S. (2015). Considerations for incorporating „well-being” in public policy for workers and workplaces. *American Journal of Public Health*. 105 (8), 31-44
78. Seiliūtė, J. (2013). *Socialinės atsakomybės įtvirtinimo potencialo verslo organizacijose vertinimas: daktaro disertacija*. Vilniaus universitetas. Vilnius
79. Stancu A., Grigore, F.G. & Rosca, I. M. (2011). The impact of corporate social responsibility on employees. *International Conference on Information and Finance*, Vol. 3, 11-16
80. Šorytė, D. ir Pajarskienė, B. (2016). Darbuotojų gerovės stiprinimas kuriant darbui ir asmeniniam gyvenimui derinti palankią darbo aplinką. Metodinės rekomendacijos. Higienos institutas: Vilnius
81. The United Nations Global Compact (2019). *The power of principles*. [žiūrėta 2019-01-01]. Prieiga per internetą. <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>.

82. Tripathi, A., Bains, A. (2013). Evolution of corporate social responsibility: a journey from 1700 bc till 21st century. *International Journal of Advanced Research* (2013), 1 (8), 788-796.
83. Turker, D. (2009). Measuring corporate social responsibility: a scale development study. *Journal of Business Ethics* 85, 411-427
84. United Nations Industrial Development Organization (2019). What is CSR?). [žiūrėta 2019-02-03]. Prieiga per internetą <https://www.unido.org/our-focus/advancing-economic-competitiveness/competitive-trade-capacities-and-corporate-responsibility/corporate-social-responsibility-market-integration/what-csr>
85. Valackienė, A. (2007). *Sociologinis tyrimas: vadovėlis*. Kaunas: Technologija
86. Valentine, S. & Godkin, L. (2016). Ethics policies, perceived social responsibility, and positive work attitude. *Irish Journal of Management*. 35(2), 114-128
87. Zhang, B., Marita, V., Veijalainen, J., Wang, S., & Kotkov, D. (2016). The issue arena of a corporate social responsibility crisis – the volkswagen case in twitter. *Studies in Media and Communication* 4 (2), 32-43
88. Wei Wang, W., Fu, Y., Qiu, H., Moore, H. J. & Wang, Z. (2017). Corporate social responsibility and employee outcomes: a moderated mediation model of organizational identification and moral identity. *Organizational Psychology Journal*, July 5
89. William, B., Werther, J., & Chandler, D. (2011). Strategic corporate social responsibility: stakeholders in a global environment. *Sage Publication*, 2. 10

Priedai

1 priedas. Anketa

Gerbiami respondentai,

Kauno technologijos universiteto studentė Jovita Stanevičiūtė atlieka tyrimą, kuriuo siekiama išsiaiškinti įmonių socialinės atsakomybės sąsajas su darbuotojų profesine gerove. Tyrimas yra mokslinio pobūdžio, o visi gauti rezultatai bus pateikiami apibendrinta forma, kurioje nebus įmanoma identifikuoti konkretaus tyrime dalyvavusio asmens. Anketa yra anoniminė, todėl garantuojame Jūsų pateiktos informacijos konfidencialumą.

Jeigu Jums kiltų kokių nors klausimų, galite kreiptis el. paštu: j.staneviciute@ktu.edu

Iš anksto dėkojame už Jūsų dalyvavimą ir nuoširdžius atsakymus.

Šios anketos rezultatai viešai nepublikuojami

1.	Nurodykite sektorių, kuriame dirbate	<input type="radio"/> Energetikos <input type="radio"/> Finansų <input type="radio"/> Gamybos <input type="radio"/> Informacinių technologijų <input type="radio"/> Paslaugų <input type="radio"/> Prekybos <input type="radio"/> Statybos <input type="radio"/> Transporto <input type="radio"/> Turizmo <input type="radio"/> Viešasis <input type="radio"/> Žemės ūkio <input type="radio"/> Kita (įrašykite)				
2.	Nurodykite įmonės dydį, kurioje dirbate	<input type="radio"/> Smulki (iki 10 darbuotojų) <input type="radio"/> Maža (nuo 11 iki 50 darbuotojų) <input type="radio"/> Vidutinė (nuo 51 iki 250 darbuotojų) <input type="radio"/> Didelė (daugiau nei 250 darbuotojų)				
3.	Nurodykite išdirbtą laikotarpį, dabartinėje įmonėje	<input type="radio"/> Iki 1 metų <input type="radio"/> 1 - 3 metai <input type="radio"/> 4 - 5 metai <input type="radio"/> 6 -10 metų <input type="radio"/> 11 - 20 metų <input type="radio"/> Daugiau nei 20 metų				
4.	Jūs užimate vadovaujančias pareigas	<input type="radio"/> Taip <input type="radio"/> Ne				
5.	Pagalvokite apie savo kompetencijas ir įvertinkite žemiau pateiktus teiginius	1 - visiškai nesutinku	2 - nesutinku	3 - nei sutinku, nei nesutinku	4 - sutinku	5 - visiškai sutinku
5.1	Aš turiu pakankamai žinių atlikti užduotis darbe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.2	Aš pasirengęs (-usi) būti grupės lyderiu, jeigu reiktų ją atstovauti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.3	Aš pasirengęs (-usi) netikėtoms situacijoms darbe (konfliktai ir pan.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.4	Aš efektyviai panaudoju savo įgūdžius ir kompetencijas darbe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	Pagalvokite apie įmonės bendruomenę ir įvertinkite žemiau pateiktus teiginius	1 - visiškai nesutinku	2 - nesutinku	3 - nei sutinku, nei nesutinku	4 - sutinku	5 - visiškai sutinku
6.1	Su bendradarbiais galiu atvirai diskutuoti apie darbą.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.2	Iš bendradarbių susilaukiu pagalbos ir palaikymo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6.3	Mano atliekamas darbas yra svarbus ir reikšmingas įmonei.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.4	Mano santykiai su bendradarbiais yra geri.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.5	Santykiai tarp bendradarbių yra sąžiningi, darbe nėra priekabiaujama prie darbuotojų.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.6	Santykiai tarp vadovų ir darbuotojų yra geri.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.7	Bendradarbiai supranta vieni kitų pagrindines užduotis ir atsakomybes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.8	Mano darbe yra pasitikima kitų bendradarbių atliekamu darbu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.9	Mano atliekamas darbas yra vertinamas tarp bendradarbių.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.	Pagalvokite apie atliekamo darbo sąlygas ir įvertinkite žemiau pateiktus teiginius	1 - visiškai nesutinku	2 - nesutinku	3 - nei sutinku, nei nesutinku	4 - sutinku	5 - visiškai sutinku
7.1	Patogi laikysena (poza) atliekant darbą.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.2	Darbo vieta yra ergonomiška (patogi).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.3	Turiu galimybę pasirinkti ramią ir patogią darbo vietą.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.4	Darbui atlikti visa įranga ir prietaisai yra tinkami.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.	Pagalvokite apie atliekamo darbo krūvį ir įvertinkite žemiau pateiktus teiginius	1 - visiškai nesutinku	2 - nesutinku	3 - nei sutinku, nei nesutinku	4 - sutinku	5 - visiškai sutinku
8.1	Mano psichologinis darbo krūvis yra tinkamas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.2	Mano fizinis darbo krūvis yra tinkamas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.3	Esu patenkintas (-a) atliekamo darbo krūviu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.4	Mano darbo krūvis yra paskirstytas tolygiai, kad nereikėtų skubėti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.	Pagalvokite apie įmonę, kurioje dirbate ir įvertinkite žemiau pateiktus teiginius	1 - visiškai nesutinku	2 - nesutinku	3 - nei sutinku, nei nesutinku	4 - sutinku	5 - visiškai sutinku
9.1	Įmonė turi veiksmų planą, kuriuo vadovaujasi reaguojant į klientų skundus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.2	Įmonė nuolat tobulina prekių / paslaugų kokybę.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.3	Patenkinti klientai – mūsų įmonės veiklos rezultatų rodiklis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.4	Įmonė sėkmingai vykdo veiklą (yra pelninga).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.5	Įmonė siekia mažinti savo veiklos sąnaudas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.6	Įmonė stebi darbuotojų produktyvumą.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.7	Įmonės vadovybė kuria ilgalaikes verslo strategijas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.	Pagalvokite apie įmonę, kurioje dirbate ir įvertinkite žemiau pateiktus teiginius	1 - visiškai nesutinku	2 - nesutinku	3 - nei sutinku, nei nesutinku	4 - sutinku	5 - visiškai sutinku
10.1	Vadovai yra informuojami apie aplinkosaugos įstatymus ir jų laikomasi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.2	Įmonės prekės / paslaugos atitinka teisinius standartus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.3	Įmonėje vykdomi įsipareigojimai ir susitarimai.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.4	Įmonės vadovybė stengiasi laikytis įstatymų.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.5	Įmonė siekia laikytis visų įstatymų susijusių su įdarbinimu ir darbuotoju užmokesčiu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10.6	Įmonėje skatinama darbuotojų įvairovė (dirba skirtingo amžiaus, lyties, tautybės ir pan. darbuotojai).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.7	Įmonėje nėra darbuotojų diskriminacijos (darbo užmokesčio, paaukštinimo atžvilgiu).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.	Pagalvokite apie įmonę, kurioje dirbate ir įvertinkite žemiau pateiktus teiginius	1 - visiškai nesutinku	2 - nesutinku	3 - nei sutinku, nei nesutinku	4 - sutinku	5 - visiškai sutinku
11.1	Įmonė turi išsamų elgesio kodeksą.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.2	Darbuotojai vadovaujasi profesiniais standartais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.3	Įmonėje netinkamas elgesys netoleruojamas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.4	Įmonė yra patikima.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.5	Įmonė elgiasi sąžiningai su darbuotojais, verslo partneriais, klientais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.6	Įmonėje galima konfidencialiai pranešti apie netinkamą elgesį darbe (seksualinį priekabiavimą, vagystę ir pan.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.7	Įmonė pateikia išsamią ir tikslią informaciją klientams.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.	Pagalvokite apie įmonę, kurioje dirbate ir įvertinkite žemiau pateiktus teiginius	1 - visiškai nesutinku	2 - nesutinku	3 - nei sutinku, nei nesutinku	4 - sutinku	5 - visiškai sutinku
12.1	Įmonė bando pagerinti savo prekių / paslaugų įvaizdį.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.2	Įmonė bando pagerinti vykdomo verslo suvokimą.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.3	Įmonė bando pagerinti savo įvaizdį.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.4	Įmonė teikia paramą socialiai pažeidžiamoms grupėms.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.5	Įmonė prisideda prie visuomenės gerovės.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.6	Įmonė stengiasi vykdyti savo socialinę atsakomybę	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.7	Įmonė stengiasi įgyvendinti valstybės reikalavimus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.8	Įmonė siekia patenkinti nevyriausybinių organizacijų prašymus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.	Pagalvokite apie įmonę, kurioje dirbate ir įvertinkite žemiau pateiktus teiginius	1 - visiškai nesutinku	2 - nesutinku	3 - nei sutinku, nei nesutinku	4 - sutinku	5 - visiškai sutinku
13.1	Įmonė siūlo ekologiškus produktus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.2	Įmonė turi su aplinkos išsaugojimu susijusią misiją.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.3	Įmonė deda visas pastangas, kad palaikyti ir saugoti supančią gamtinę aplinką.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.4	Įmonė siūlo ekologiškus produktus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.	Lytis	<input type="radio"/> Vyras <input type="radio"/> Moteris				
15.	Nurodykite, kuriai kartai priklausote (pagal gimimo metus)	<input type="radio"/> (gimiau 2001 m. arba vėliau) Z / Interneto karta <input type="radio"/> (gimiau 1982 m. - 2000 m.) Y / Tūkstantmečio karta <input type="radio"/> (gimiau 1965 m. - 1981 m.) X karta <input type="radio"/> (gimiau 1946 m. – 1964 m.) Kūdikių bumo karta <input type="radio"/> (gimiau 1925 m. - 1945 m.) Tylioji, tradicinė karta				
16.	Išsilavinimas	<input type="radio"/> Aukštasis universitetinis				

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Aukštasis neuniversitetinis (koleginis) ○ Aukštesnysis ○ Specialusis vidurinis ○ Profesinis ○ Vidurinis ○ Pagrindinis ○ Pradinis
17.	Bendras darbo stažas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Iki 5 metų ○ Nuo 6 iki 10 metų ○ Nuo 11 iki 20 metų ○ Daugiau nei 20 metų
18.	Šeimyninė padėtis	<ul style="list-style-type: none"> ○ Gyvenu vienas (-a) ○ Gyvenu su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) ○ Gyvenu su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) ir vaiku (-ais) (iki 18 m.) ○ Gyvenu vienas (-a) su vaiku (-ais) (iki 18 m.) ○ Gyvenu su tėvais, draugais, kitais giminaičiais

2 priedas. Validumo parametrai

Principas / index	Požymis /Item	L	i/tt	α	r (mean)	r (min)	r (max)	%	KMO
Ekonominė atsakomybė	Įmonė turi veiksmų planą, kuriuo vadovaujasi reaguojant į klientų skundus.	0,776	0,602	0,841	0,431	0,226	0,624	51,94	0,868
	Įmonė nuolat tobulina prekių / paslaugų kokybę.	0,809	0,655						
	Patenkinti klientai – mūsų įmonės veiklos rezultatų rodiklis.	0,739	0,546						
	Įmonė sėkmingai vykdo veiklą (yra pelninga).	0,697	0,486						
	Įmonė siekia mažinti savo veiklos sąnaudas.	0,496	0,246						
	Įmonė stebi darbuotojų produktyvumą.	0,703	0,494						
	Įmonės vadovybė kuria ilgalaikes verslo strategijas.	0,779	0,607						
Teisinė atsakomybė	Vadovai yra informuojami apie aplinkosaugos įstatymus ir jų laikomasi.	0,637	0,406	0,869	0,509	0,312	0,447	58,56	0,874
	Įmonės prekės / paslaugos atitinka teisinius standartus.	0,779	0,607						
	Įmonėje vykdomi įsipareigojimai ir susitarimai.	0,824	0,679						
	Įmonės vadovybė stengiasi laikytis įstatymų.	0,878	0,772						
	Įmonė siekia laikytis visų įstatymų susijusių su įdarbinimu ir darbuotoju užmokesčiu.	0,827	0,685						
	Įmonėje skatinama darbuotojų įvairovė (dirba skirtingo amžiaus, lyties, tautybės ir pan. darbuotojai).	0,645	0,415						
	Įmonėje nėra darbuotojų diskriminacijos (darbo užmokesčio, paaukštinimo atžvilgiu).	0,732	0,536						
Etinė atsakomybė	Įmonė turi išsamų elgesio kodeksą.	0,678	0,459	0,883	0,535	0,392	0,772	60,34	0,876
	Darbuotojai vadovaujasi profesiniais standartais.	0,789	0,623						
	Įmonėje netinkamas elgesys netoleruojamas.	0,790	0,624						
	Įmonė yra patikima.	0,821	0,675						
	Įmonė elgiasi sąžiningai su darbuotojais, verslo partneriais, klientais.	0,821	0,674						
	Įmonėje galima konfidencialiai pranešti apie netinkamą elgesį darbe (seksualinį priekabiavimą, vagystę ir pan.).	0,718	0,516						

	Įmonė pateikia išsamią ir tikslią informaciją klientams.	0,809	0,655						
Filantropinė atsakomybė	Įmonė bando pagerinti savo prekių / paslaugų įvaizdį.	0,760	0,893	0,903	0,545	0,351	0,827	60,3 7	0,873
	Įmonė bando pagerinti vykdomo verslo suvokimą.	0,786	0,850						
	Įmonė bando pagerinti savo įvaizdį.	0,774	0,831						
	Įmonė teikia paramą socialiai pažeidžiamoms grupėms.	0,744	0,717						
	Įmonė prisideda prie visuomenės gerovės.	0,831	0,823						
	Įmonė stengiasi vykdyti savo socialinę atsakomybę	0,852	0,817						
	Įmonė stengiasi įgyvendinti valstybės reikalavimus.	0,733	0,540						
	Įmonė siekia patenkinti nevyriausybių organizacijų prašymus.	0,727	0,673						
Aplinkosauginė atsakomybė	Įmonė siūlo ekologiškus produktus.	0,838	0,702	0,856	0,667	0,577	0,763	77,8 7	0,689
	Įmonė turi su aplinkos išsaugojimu susijusią misiją.	0,920	0,847						
	Įmonė deda visas pastangas, kad palaikyti ir saugoti supančią gamtinę aplinką.	0,887	0,787						
Darbo sąlygos	Patogi laikysena (poza) atliekant darbą.	0,848	0,719	0,842	0,580	0,457	0,317	68,7 1	0,766
	Darbo vieta yra ergonomiška (patogi).	0,901	0,812						
	Turiu galimybę pasirinkti ramią ir patogią darbo vietą.	0,810	0,656						
	Darbui atlikti visa įranga ir prietaisai yra tinkami.	0,749	0,561						
Darbo krūvis	Mano psichologinis darbo krūvis yra tinkamas.	0,835	0,698	0,843	0,574	0,434	0,710	68,4 1	0,787
	Mano fizinis darbo krūvis yra tinkamas.	0,716	0,512						
	Esu patenkintas (-a) atliekamo darbo krūviu.	0,908	0,824						
	Mano darbo krūvis yra paskirstytas tolygiai, kad nereiktų skubėti.	0,838	0,703						
Bendruomenė	Su bendradarbiais galiu atvirai diskutuoti apie darbą.	0,752	0,565	0,902	0,506	0,316	0,684	56,3 7	0,924
	Iš bendradarbių susilaukiu pagalbos ir palaikymo.	0,786	0,615						
	Mano atliekamas darbas yra svarbus ir reikšmingas įmonei.	0,602	0,363						
	Mano santykiai su bendradarbiais yra geri.	0,744	0,554						
	Santykiai tarp bendradarbių yra sąžiningi, darbe nėra priekabiauama prie darbuotojų.	0,735	0,540						
	Santykiai tarp vadovų ir darbuotojų yra geri.	0,732	0,536						

	Bendradarbiai supranta vieni kitų pagrindines užduotis ir atsakomybes.	0,824	0,679						
	Mano darbe yra pasitikima kitų bendradarbių atliekamu darbu.	0,779	0,606						
	Mano atliekamas darbas yra vertinamas tarp bendradarbių.	0,783	0,613						
Profesinė kompetencija	Aš turiu pakankamai žinių atlikti užduotis darbe.	0,804	0,647	0,811	0,529	0,459	0,570	64,7 0	0,793
	Aš pasirengęs (-usi) būti grupės lyderiu, jeigu reiktų ją atstovauti.	0,799	0,639						
	Aš pasirengęs (-usi) netikėtoms situacijoms darbe (konfliktai ir pan.).	0,827	0,684						
	Aš efektyviai panaudoju savo įgūdžius ir kompetencijas darbe.	0,786	0,618						