

**Organizational diagnosis and Comparative Study of Green Management and Social Corporate Responsibility with Considering of Accountability in Executive Organizations of Tehran, Kerman, and South Khorasan (Based on the Provincial Development Level)**

**Abstract**

Although green management is the indicators to assess performance effectiveness in executive organizations and its implement the strategies of the ۵th and ۷th Development Plans the executive regulations of the 'Green Development Plan', effective actions have not been reported. This research aims to provide a Green Management Model for Social Responsibility, Considering the The statistical population of this research role of Accountability in Executive Organizations. consists of two groups of managers and assistants of executive organizations from with a sample size of ۳۶۰ people (cluster-random sampling method) and expert community with ۳۲ by snowball Data analysis included exploratory and confirmatory factor analyses and sampling method. structural equation modeling with SPSS and AMOS software. The reliability of the research was studied by a survey filled by university professors and Cronbach's alpha coefficient. Results showed that green management can predict social responsibility in executive organizations. Green management has positive and significant relationship with organizational social responsibility; also, there a significant relationship between variables with the mediating role of accountability. Among the variables of this research, leadership from green management, leadership, and processes within the organization from the social responsibility and organizational accountability from accountability have the highest priorities in these organizations. Comparing the results for the three : ۱) There is a significant difference between them in regard to green management provinces showed (leadership), Social responsibility with the mediating role of accountability; ۲) Tehran gained the highest rank in green management and organizational social responsibility and Kerman gained the highest rank in accountability.

**Keywords:** Green Management, Corporate Social Responsibility (CSR), Accountability, Organizational diagnosis, Executive Organizations (Tehran, Kerman and South Khorasan), .Performance Assessment, EFQM Model

ارائه الگویی مبتنی بر مدیریت سبز، مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی در راستای اجرای سیاست ها و برنامه های راهبردی توسعه پایدار ایران (مورد مطالعه: دستگاه های اجرایی تهران، کرمان و خراسان جنوبی)

نسیم مینائی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۱۳

مسعود پورکیانی<sup>۲\*</sup> (نویسنده مسئول)

محسن زاینده رودی<sup>۳</sup>

چکیده

هرچند مدیریت سبز از شاخص های ارزیابی عملکرد در دستگاه های اجرایی ست و در قانون برنامه ی پنجم، برنامه ی ششم توسعه و آیین نامه اجرایی «برنامه مدیریت سبز» الزام شده است، اما اقدامات اثربخشی از سوی دستگاه ها گزارش نشده است. هدف پژوهش تبیین مدیریت سبز در جهت مسئولیت اجتماعی با نقش میانجی پاسخگویی است. پژوهش از نظر هدف توسعه ای- کاربردی و توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری متشکل از دو گروه مدیران و معاونت های دستگاه اجرایی استان ها (تهران، کرمان و خراسان جنوبی) با حجم نمونه ۳۶۰ نفر با نمونه گیری خوشه ای- تصادفی و جامعه خبرگان ۳۲ نفر نمونه گیری گلوله برفی است. تحلیل داده ها با روش آماری تحلیل عاملی تأییدی و مدل سازی معادلات ساختاری از نرم افزارهای SPSS و AMOS استفاده شد. روایی تحقیق با نظرسنجی از اساتید و پایایی از روش آلفای کرونباخ بررسی شد. نتایج نشان داد مدیریت سبز با مسئولیت اجتماعی دارای رابطه مثبت و معناداری است و بین آن ها با اثر غیر مستقیم میانجی پاسخگویی رابطه معناداری وجود دارد. طبق نظرات خبرگان، بین مولفه متغیرها: مولفه رهبری از مدیریت سبز، بعد رهبری و فرایندهای درون سازمانی از مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی سازمانی از ابعاد پاسخگویی دارای بالاترین اولویت می باشند. نتایج مقایسه سه استان نشان داد: (۱) تفاوت معناداری در رابطه با مدیریت سبز و مسئولیت اجتماعی سازمانی با توجه به میانجی پاسخگویی بین آن ها وجود دارد، (۲) استان تهران در رابطه مدیریت سبز و پاسخگویی به مسئولیت اجتماعی سازمانی و کرمان در مدیریت سبز به پاسخگویی بالاترین رتبه را کسب کردند.

واژگان کلیدی: مدیریت سبز، مسئولیت اجتماعی سازمانی، پاسخگویی، عارضه یابی سازمانی، برنامه های راهبردی توسعه پایدار

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت دولتی- گرایش تطبیقی و توسعه، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان،

iran. nasimminaei@gmail.com/ n.minaei@iauk.ac.ir

<sup>۲\*</sup> استادیار (نویسنده مسئول)، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. yahoo.com Pourkiani@

/nasimminaei\_2005@yahoo.com

<sup>۳</sup> دانشیار، گروه اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران. m\_roody2000@yahoo.com

## مقدمه

علی‌رغم تمرکز اهداف توسعه پایدار (SDGs)<sup>۱</sup>، به عنوان یکی از بنیادی‌ترین نگرش‌های راهبردی متوازن جهان به آینده‌ای است که با حفظ منابع زیستی و استفاده بهینه از منابع محدود و غیر قابل جایگزین، توسعه اجتماعی، زیست‌محیطی و اقتصادی پایدار هر کشور را سرلوحه برنامه‌های توسعه در دولت‌ها و نهادهای بین‌المللی قرار می‌دهد، واقعیات کنونی با دستاوردهای مدنظر فاصله زیاد دارد. با اینکه ایران در سال ۲۰۱۹ رتبه‌ی بهتری نسبت به سال‌های قبل کسب کرد، اما گزارش شاخص توسعه پایدار ۲۰۲۰، کسب رتبه ۵۹ از بین ۱۶۶ کشور را نشان می‌دهد که بویژه در شاخص «زندگی در خشکی» عملکرد نزولی داشته است. گزارش سال ۲۰۲۱ سازمان ملل متحد درباره آرمان‌های توسعه پایدار نشان می‌دهد "جامعه جهانی در نقطه بحرانی برای تحقق آرمان‌ها قرار دارد و با گسترش پاندمی کووید-۱۹ خسارات اقتصادی، انسانی و زیست‌محیطی بی‌سابقه‌تر بوده و دستیابی به توسعه پایدار ناکارآمدتر شده است" (غنیان، ۱۴۰۰). موفقیت اهداف هفده‌گانه توسعه پایدار از جمله نابرابری اقتصادی، نوآوری، مصرف پایدار، صلح و عدالت در میان دیگر اولویت‌ها تأثیر گذارند (برنامه توسعه سازمان ملل متحد<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸). از این رو دستور کار کنونی توسعه، طراحی چارچوب یکپارچه جهت دستیابی به توسعه‌ای متوازن و پایدار را مدنظر قرار داده است (گروه بین‌المللی توسعه پایدار، ۱۳۹۵). کم‌توجهی به مسائل محیط زیستی و اجتماعی و پیامدهای آنان در برنامه‌های راهبردی توسعه ششم ایران همچنان مشهود است، حال آنکه توسعه زیست‌محیطی با تعیین دستگاه متولی، مجری و همکار جهت ارزیابی عملکرد دستگاه‌ها از موضوعات بسیار مهم دولت در خدمات عمومی است (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۶؛ آیین‌نامه اجرای مدیریت سبز، ۱۳۹۸) و هرچند مدیریت سبز، به عنوان رویکرد مدرن زیست‌محیطی با یکپارچگی مسئولیت اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی سازمان‌ها از اولویت‌های دولت است و در آیین‌نامه اجرایی «برنامه مدیریت سبز» (۱۳۹۸) بر الزام دستگاه‌ها به ارائه برنامه‌های راهبردی آن تأکید شده است، اما اقدامات اجرایی قابل ملاحظه‌ای از دستگاه‌ها بجز اخذ گواهینامه مدل مدیریت سبز و جامعه سبز اروپا، توسط شرکت آب و فاضلاب آذربایجان شرقی (۱۳۹۹) و برخی سازمان‌ها در خراسان رضوی و کرمان گزارش نشده است. علیرغم اینکه توسعه اجتماعی به عنوان فراگیرترین بعد توسعه پایدار (تینگچی لیو<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۴) و نیز مسئولیت اجتماعی از طریق ایفای موفق‌ترین شیوه‌های عملکرد و تعهد تصمیم‌گیران در انجام اقدامات بهبود و رفاه اجتماعی جامعه است (آنادول<sup>۴</sup> و دیگران، ۲۰۱۵) و با توجه به نقش استراتژیک و تأثیرات آن بر محیط و جامعه (ارنا<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۹)، اما درک درست از مفهوم آن در بخش دولتی تحقق ندارد. همگرایی مسئولیت زیست‌محیطی با مسئولیت اجتماعی و توسعه رویکرد سبز، با هدف کاهش هزینه‌های عمومی و جاری و کاهش آلودگی زیست‌محیطی در هر نوع سازمان ضروری است (انجمن مدیریت سبز، ۱۳۹۹) که از حد شعار فراتر رفته و عملیاتی شود. از دلایل ضعف فعالیت‌های توسعه پایدار در ایران و کاربردی نشدن اکثر پژوهش‌های مسئولیت اجتماعی، عدم دغدغه ساختار رسمی و جای خالی آن در اولویت‌های پژوهشی دستگاه‌های اجرایی است (لوکمن<sup>۶</sup> و دیگران، ۲۰۱۵؛ خنیفر و دیگران،

(۱۳۹۷) که بنظر دلیل آن نداشتن چارچوب جامع برای پیگیری و نهادینه کردن مسئولیت اجتماعی در سازمان های دولتی می باشد. ارزیابی عملکرد اثربخش در کنار تشخیص و عارضه یابی سازمانی به عنوان روش مداخله توسعه سازمانی برای آن ها ضروری است. سازمان ها عموماً در انتخاب مدل بهینه ارزیابی عملکرد با موانع از انتخاب الگو، استقرار، اجرا و ارزیابی مواجه ند. عارضه یابی فرآیند بررسی کارکرد سازمان با هدف کشف مشکلات و سطوح قابل توسعه است. عارضه یابی اثربخش، درک سیستماتیک از سازمان برای طراحی برنامه های مناسب تحول لازم می باشد. از میان مدل های مطرح عارضه یابی می توان به مدل های تعالی سازمانی EFQM، دمنگ<sup>۷</sup>، مالکوم بالدريج<sup>۸</sup> و کارت امتیازی متوازن<sup>۹</sup> اشاره نمود. مدل EFQM به عنوان مشهورترین نظام ارزیابی عملکرد اروپا توسعه بیشتری یافته و می تواند سازمان ها را به طور جامع ارزیابی نماید (آذر و دیگران، ۱۳۹۲؛ گرانسایه و روحی پرکوهی، ۱۳۹۷؛ امینی و دیگران، ۱۳۹۹). «مدل مدیریت سبز» توسط انجمن مدیریت سبز ایران (۱۳۹۰) که اقتباسی از مدل EFQM است، به عنوان راهکاری موثر در ارزیابی مدیریت سبز ارایه شده تا سازمان ها بتوانند قابلیت های خود را در میزان یکپارچگی مسئولیت اجتماعی، زیست محیطی و اقتصادی اندازه گیری نمایند. در این پژوهش از «مدل مدیریت سبز» و «مدل پنج بعدی مسئولیت اجتماعی سازمانی CSR» به عنوان چارچوب نظری جهت عارضه یابی مدیریت سبز و مسئولیت اجتماعی استفاده می شود. به اعتقاد بارتهورپ<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۰) سازمان ها باید با رفتار پیشگیرانه و اصلاحی به مدیریت پیامدهای ناشی از تصمیمات یا فعالیت خود پردازند که باعث ارتقاء مسئولیت اجتماعی و تمایل به پاسخگویی پیامدهای آنان بر رفتارهای شفاف و اخلاقی می شود (فضلی و انصاری، ۱۳۹۷؛ مرتضوی و ناصر پور، ۱۳۸۹). پاسخگویی که از الزامات توسعه پایدار است (رحیمی و ایمان پور، ۱۳۹۷) از طریق اصلاحات و بهبود مستمر خدمات بخش دولتی ضروری قابل دستیابی می باشد، اما همچنان از اثربخشی مطلوب و کارآمدی لازم فاصله دارد (رحیمی و ایمان پور، ۱۳۹۷؛ الوانی و احمدی، ۱۳۹۲). هدف این پژوهش، عارضه یابی و بررسی تطبیقی وضعیت مدیریت سبز و مسئولیت اجتماعی سازمانی با توجه به پاسخگویی در دستگاه های اجرایی است که تاکنون مطالعه ی مشابهی یافت نشده است. سوالات پژوهش:

۱. وضعیت مدیریت سبز در دستگاه های اجرایی چگونه است؟
۲. وضعیت مسئولیت اجتماعی سازمانی در دستگاه های اجرایی چگونه است؟
۳. وضعیت پاسخگویی در دستگاه های اجرایی چگونه است؟
۴. آیا بین مدیریت سبز و مسئولیت اجتماعی سازمانی در دستگاه های اجرایی رابطه معناداری وجود دارد؟
۵. آیا بین مدیریت سبز و مسئولیت اجتماعی سازمانی با توجه به پاسخگویی در دستگاه های اجرایی رابطه معناداری وجود دارد؟
۶. آیا تفاوت معنی داری بین مدل مدیریت سبز و مسئولیت اجتماعی سازمانی با توجه به پاسخگویی در دستگاه های اجرایی (سطوح توسعه یافتگی استان های تهران، کرمان و خراسان جنوبی) وجود دارد؟

#### پیشینه پژوهش

مدیریت سبز در ایران در قانون بودجه (۱۳۸۲)، در برنامه اول توسعه نظام مدیریت سبز (با هدف کاهش هزینه های جاری دولت، مصرف بهینه منابع و محیط زیست) و سپس در مواد (۱۹۰) قانون برنامه پنجم و (۳۸) برنامه پنجساله ششم توسعه مطرح شد. در آیین نامه اجرایی «برنامه مدیریت سبز» (۱۳۹۸) بر الزام دستگاه ها به ارائه برنامه های راهبردی برای اجرای برنامه مدیریت سبز تاکید شده است. ایران نژاد پاریزی و توسلی

(۱۳۸۷) دو مقوله مسئولیت اجتماعی و مدیریت سبز مرتبط بهم دانستند. معمارزاده و وزیری نظام دوست (۱۳۸۹) با بررسی عوامل اقتصادی، اخلاقی و زیست محیطی موثر بر مسئولیت اجتماعی سازمان های دولتی، بعد زیست محیطی را مهم ترین عامل تاثیرگذار بر مسئولیت اجتماعی دریافتند. دولت مدنی و دیگران (۱۳۹۰) به عارضه یابی سازمانی و شناسایی طرح های بهبود با استفاده از مدل انجمن مدیریت سبز ایران پرداختند و نتایج شان نشان داد این مدل عارضه یابی می تواند به میزان قابل توجهی مشکلات بخش مربوطه صنعت فولاد را رفع و نتایج زیست محیطی، اجتماعی و اقتصادی را بهبود بخشد. حاجی زاده و قاسمی (۱۳۹۱) چالش های اجتماعی، زیست محیطی و اقتصادی تهدید کننده سازمان ها و بقای آنان را در مسئولیت پذیری در این سه حوزه یافته اند. یزدان پرست (۱۳۹۴) موثرترین عوامل مدیریت سبز و مسئولیت اجتماعی را در تدوین استانداردهای مدیریت سبز و کاهش آلودگی محیط زیست ناشی از صنایع مختلف شناسایی کرد. سفاهن و بختیاری (۱۳۹۵) با بررسی نقش مدیریت سبز در سازمان ها بر تحقق اهداف زیست محیطی هماهنگ با مسئولیت اجتماعی به اهمیت استقرار مدیریت سبز در کاهش مصرف منابع و مدیریت مواد زاید جامد اشاره نمودند. سیدعلوی (۱۳۹۶) به شناسایی و اولویت بندی مؤلفه های مدیریت سبز در دانشگاه ها و ضرورت مشارکت فعالانه آن ها در توسعه پایدار، به ابعاد مدیریت سبز از جمله: رهبری و راهبردها، تعامل با محیط، منابع انسانی، پاسخگویی، اقدامات و برنامه های زیست محیطی اشاره نمود. پور فتحی (۱۳۹۶) بر بانکداری سبز و مسئولیت اجتماعی بانک ها در خلق ارزش ذینفعان تاکید کرد. انجمن مدیریت سبز (۱۳۹۹) با آموزش و ارائه گواهینامه ی «مدل مدیریت سبز» با جامعه سبز اروپا و بنیاد جهانی انرژی در دو بعد تواناسازها و نتایج و الزامات منطق ارزیابی EAST<sup>۱۱</sup>، برای شرکت آب و فاضلاب آذربایجان شرقی و "طرح جامع استقرار نظام مدیریت سبز" (۱۳۹۵) با همکاری شهرداری مشهد در حوزه های: انرژی، آب، پسماند، کاغذ،... جهت کسب گواهینامه اقدام نمود.

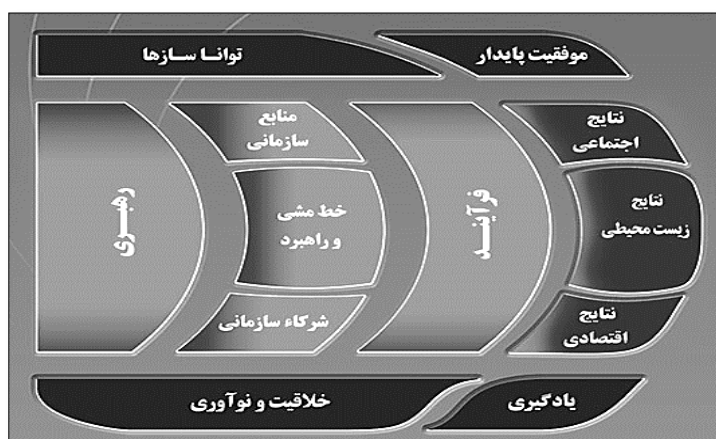
ولته<sup>۱۲</sup> (۲۰۲۱) ۵۴ مقاله مرتبط با مسئولیت اجتماعی سازمانی را در پژوهش فراتحلیلی بررسی نمود که ۹ مقاله به عملکرد و مدیریت محیط زیست، ۳ مقاله به مسئولیت اجتماعی سازمانی / مدیریت محیط زیست به طور اخص پرداخته بودند و تحقیقات تاثیرات کلی متغیرهای سازمانی و پیامدهای غیرمالی نشان می دهد مسئولیت اجتماعی بر عملکرد مالی تاثیر بیشتری دارد. چنگ<sup>۱۳</sup> و دیگران (۲۰۲۰) ذکر کردند مطالعات محدودی مسئولیت اجتماعی در رابطه با مسائل زیست محیطی در سطح جهانی انجام شده و بیشتر تمرکز بر ارزیابی عملکرد مالی سازمان ها بوده است. مسئولیت اجتماعی شرکتی - زیست محیطی بر افزایش عملکرد زیست محیطی کارکنان<sup>۱۴</sup> و عملکرد توسعه سازمانی سبز تاثیر مثبت دارد و جهت افزایش بهبود عملکرد مدیریت سبز باید به ترویج مسئولیت اجتماعی سازمانی سبز پردازد. حاتمی و همکاران (۱۴۰۰) به ارائه الگویی برای مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی براساس راهبردهای سازمان پرداخته اند و یکی از ابعاد مهم آن را کارکنان و درون سازمانی می دانند. کریمی و دیگران (۱۴۰۰) نشان دادند مسولیت پذیری اجتماعی تاثیر مثبت و معناداری بر اعتماد و رفتار سبز کارکنان دارد. خنیفر و همکاران (۱۳۹۷) با بررسی پژوهش های پیشین داخلی به آسیب شناسی مسئولیت اجتماعی و وضعیت موجود ساختاری سازمان ها از عواملی مانند ارتباطات، قوانین و بی تفاوتی نهادها به مسئولیت اجتماعی و نبود شاخص آن در ارزیابی عملکرد سازمان پرداختند. مدهوشی و نوروزی (۱۳۹۴) ارتقا مسئولیت اجتماعی سازمان را از طریق رهبری اخلاقی و حمایت جدی مدیران ارشد بیان نمودند. بحرینی زاده و دیگران (۱۳۹۳) انجام مسئولیت اجتماعی را موجب تصویرسازی مناسب از سازمان در

ذهن مشتریان و ذینفعان دانستند و سه عنصر کلیدی دولت، سازمان ها و مصرف کنندگان را در بازاریابی سبز موثر شناسایی نمودند. مشارکت داوطلبانه سازمان ها فراسوی الزامات قانونی جهت کاهش شکاف بین با انتظارات ذینفعان و پاسخگویی سازمان ها اشاره دارد و توسعه پایدار را در یک سطح کلان، بستری برای مسئولیت اجتماعی در سطحی خردتر می داند (مولینا، ۲۰۱۰). به نقل از کمیته برگزاری همایش مسئولیت پذیری اجتماعی بنگاه های اقتصادی، (۱۳۹۵). صمدی و دیگران (۱۳۹۱) بیان داشتند بین مسئولیت اجتماعی با شاخص قابلیت های چابکی (شایستگی، انعطاف پذیری، سرعت و پاسخگویی) به ویژه بعد پاسخگویی رابطه ی معنادار و مستقیمی وجود دارد. احمدی و دیگران (۱۳۹۰) مدل پاسخگویی اجتماعی سازمانی و بسط آن در سازمان ها ارائه کردند؛ برزگر (۱۳۹۰) به بررسی پاسخگویی دولت و سازمان در خدمات دولتی و میزان تمایل و آگاهی شهروندان پرداخت؛ پورکیانی (۱۳۸۶) وضعیت پاسخگویی نظام اداری شهر کرمان در رابطه با نوع سازمان ها بررسی نمود؛ میرسپاسی و باقرزاده (۱۳۸۵) به آسیب شناسی نظام پاسخگویی سازمان های دولتی به ارائه الگوی اثربخشی پاسخگویی با نگرش سیستمی پرداختند که از دلایل نارسایی و موانع کارکردی نظام پاسخگویی بخش دولتی را عدم پایبندی مدیران به اجرای قوانین، وجود نارسایی در اجرای نظام مشارکت، نامناسب بودن روش های ارزیابی مدیران می دانند.

## چهارچوب نظری

### ۱- مدل مدیریت سبز

در این پژوهش از «مدل مدیریت سبز» به عنوان چارچوب نظری برای عارضه یابی مدیریت سبز در دستگاه های اجرایی استفاده شده است. تعریف عملیاتی مدیریت سبز از (بند پ) آیین نامه اجرایی بند (ز) ماده (۳۸) قانون برنامه پنجساله ششم توسعه گرفته شده است: «مجموعه ای از مطالعات و اقدامات جامع، هدفمند و مستمر که در سطوح مختلف دستگاه های دولتی و غیر دولتی صورت می گیرد تا وضعیت موجود سازمان را جهت نیل به وضعیت مدیریت سبز ارتقا و تداوم بخشد» (سازمان حفاظت محیط زیست و برنامه و بودجه کشور، ۱۳۹۷؛ آیین نامه اجرایی مدیریت سبز، ۱۳۹۸). در راستای ضرورت توسعه مسئولیت اجتماعی و زیست محیطی سازمان ها، «مدل مدیریت سبز» توسط انجمن مدیریت سبز ایران (۱۳۹۰) ارائه شد که مبتنی بر مفاهیم بنیادی: رهبری مبتنی بر رویکرد سبز، توسعه فرآیندهای سبز، یادگیری و هدایت نوآوری ایجاد شراکت سبز و موفقیت پایدار از طریق مسئولیت پذیری است. طبق شکل ۱- «مدل مدیریت سبز شامل دو دسته معیارهای: (۱) توانمند سازها (رهبری، خط مشی و راهبرد، منابع سازمانی، شرکا سازمانی، فرآیندهای سبز، خلاقیت و نوآوری و یادگیری (۲) نتایج موفقیت پایدار (نتایج اجتماعی، زیست محیطی، اقتصادی)؛ با اقتباس از معیارهای ارزیابی مدل EFQM جهت انجام خود ارزیابی پروژه های بهبود است (کمال زاده، ۱۳۹۴: ۱۸-۱۷).



شکل ۱- مدل مدیریت سبز - انجمن مدیریت سبز ایران (۱۳۹۲)

## ۲- مدل مسئولیت اجتماعی سازمانی

مسئولیت اجتماعی سازمانی مجموعه‌ای متنوعی از شیوه‌هایی است که شرکت‌ها و سازمان‌ها به دنبال انتظارات ذینفعان و سهامدارانند تا فعالیت‌های گسترده‌ای مانند سهم در جوامع محلی، اقدامات مدیریتی محیط زیستی و اجتماعی مانند استفاده از انرژی‌های تجدیدپذیر و فناوریهای مبتنی بر بهره‌وری انرژی و توانمندسازی کارکنان را موثرتر و کارآمدتر نماید (ارنا<sup>۱۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). به گفته ژو و لی پینگ<sup>۱۶</sup> (۲۰۱۸) مسئولیت اجتماعی سازمانی نمایی از تعامل مثبت کارکنان است اما هنوز مسئولیت اجتماعی از تعریف نسبتاً روشنی برخوردار نیست. آن را با تعهد مستمر در کسب و کار، شهروندی شرکتی، اصول اخلاقی و ارزش‌های اجتماعی-زیست محیطی و پاسخگویی به انتظارات گروه‌های ذینفع یکی می‌دانند. جهت تبیین مسئولیت اجتماعی با توجه به خصوصیات تأثیرگذار، نحوه عملکرد و استراتژی‌ها، از میان مدل‌های کاربردی «مسئولیت اجتماعی دیویس»، «چهار بعدی مسئولیت اجتماعی کارول» و «مدل پنج بعدی مسئولیت اجتماعی سازمانی CSR»، مدل آخر شاخص‌های آن با معیار هشتم گواهینامه EFQM که به مسئولیت اجتماعی اختصاص دارد قابل ارزیابی است، جهت بررسی متغیر مسئولیت اجتماعی در این پژوهش استفاده شد. شکل ۲- ابعاد و مولفه‌های مدل پنج بعدی CSR نشان می‌دهد که شامل: ۱- رهبری و فرایندهای درون سازمانی: (ماموریت و چشم‌انداز، خط‌مشی‌ها و رویه‌ها، کدهای اخلاقی، مقررات و آیین‌نامه‌ها) ۲- بازار و صنعت: (تامین‌کنندگان و پیمانکاران، زنجیره تامین، حقوق مصرف‌کنندگان، سرمایه‌گذاری اجتماعی مسولانه در قبال محصول، مدیریت خرید و لابی کردن مسولانه)؛ ۳- محیط کار: (ایمنی و سلامتی، آموزش و توانمندسازی کارکنان، حقوق بشر، کار شایسته، تبعیض)؛ ۴- محیط زیست: (کاهش آلودگی، مدیریت ضایعات، صرفه‌جویی انرژی، مدیریت خرید سبز، ترویج و حمایت از اقدامات و ابتکارات زیست محیطی)؛ ۵- جامعه و کشور: (جامعه محلی و مدنی، مشارکت با نهادهای اجتماعی و سازمان‌ها، حمایت از فعالیت‌های داوطلبی کارکنان، کمک‌های خیریه و مالی است (امیدوار، ۱۳۹۳).



شکل ۲- ابعاد و شاخص های مدل پنج بعدی (CSR) - مرکز ترویج مسئولیت

اجتماعی [www.csriran.com](http://www.csriran.com): منبع

### ۳- پاسخگویی بخش دولتی

پاسخگویی از ارکان اصلی بهبود اثربخشی مدیریت دولتی است که تصویری از عدالت، برابری و اعتماد را متجلی می نماید و دولت نیازمند سیستم پاسخگویی است که مورد تأیید جامعه باشد. پاسخگویی در بخش دولتی با بخش خصوصی (بدلیل فقدان پاسخگویی سیاسی) متفاوت است (معدنی و همکاران، ۱۳۹۷؛ میرمحمدی و رجایی، ۱۳۹۳). در بخش دولتی رمزک<sup>۱۷</sup> مدلی از پایه داد براساس آن پاسخگویی به گونه های (چهارگانه): سیاسی، قانونی، سازمانی و حرفه ای، از دو بعد منبع کنترل کننده و نظارت (درونی و بیرونی) و میزان استقلال (کم و زیاد) تفکیک شده است: ۱- پاسخگویی سازمانی: نظارت های درونی سازمان و مبتنی بر روابط رهبر و پیرو؛ ۲- پاسخگویی قانونی: نظارت های بیرونی بر عملکرد و هدف انطباق عملکرد با الزامات قانونی؛ ۳- پاسخگویی حرفه ای: با جنبه درونی و منبع استاندارد ارزیابی عملکرد شخص، با حفظ استقلال افراد در تصمیم گیری؛ ۴- سیاسی: با جنبه بیرونی و منبع ارزیابی عملکرد دیگران؛ نظارت صاحبان و مالکان اصلی سازمانها بر عملکرد مدیران است. در هرگونه پاسخگویی، ارزش ها و انتظارات رفتاری ویژه ای تأکید دارد که بر چگونگی پاسخگویی و اهداف آن تأثیر گذارند. در این پژوهش جهت بررسی میانجی پاسخگویی از «مدل پاسخگویی رمزک» استفاده شده است.

#### روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف توسعه ای- کاربردی، از نظر روش توصیفی پیمایشی است و از مطالعه میدانی و کتابخانه ای جهت گردآوری داده ها و اطلاعات استفاده شده است. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه و به منظور اعتبارسنجی مدل نهایی پژوهش، از نظرات نخبگان از پرسشنامه و مصاحبه استفاده شد. جامعه آماری متشکل از دو گروه است؛ گروه اول: مدیریت و معاونت های دستگاه های اجرایی (که از خصوصیات سمت سازمانی و تخصص کافی، جامعه آماری برخوردار است)، حجم جامعه آماری به دلیل نبود مستندات، لیست کامل و به روز تعداد مدیران و معاونین دستگاه های استان ها، بر مبنای ۳۱ استان و هر استان ۶۰ دستگاه اجرایی (طبق فهرست دستگاه های اجرایی اعلام شده سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور) معادل ۱۸۶۰ دستگاه اجرایی تعیین و با تخمین جامعه آماری (ناهمگن) متوسط هر دستگاه ۳ نفر (مدیریت کل و معاونین) و



افزودن ۲ درصد به کل جامعه، مجموع برابر ۵۶۹۲ نفر و حجم نمونه ۳۶۰ نفر با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری خوشه‌ای (دو مرحله‌ای - تصادفی) برآورد شد. گروه دوم خبرگان؛ صاحب‌نظران که با هدف پژوهش، حجم نمونه تعداد ۳۲ نفر از خبرگان با روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی به صورت گزینشی جهت اعتبارسنجی مدل پژوهش انتخاب شدند.

در این پژوهش جهت سنجش سطوح توسعه‌یافتگی استان‌ها به مستندات و مطالعات کتابخانه‌ای با شاخص‌های ترکیبی توسعه‌یافتگی (شاخص‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی) به مطالعات داخلی که انگشت‌شمارند (بررسی وجه تمایز شاخص‌های توسعه تحقیقات انجام گرفته هدف این پژوهش نیست) استناد و بسنده شد از جمله: گزارش «رتبه‌بندی استان‌های کشور بر اساس شاخص‌های آماری» (سازمان برنامه و بودجه کشور، ۱۳۹۷-۱۳۹۵)؛ پور اصغر سنگاچین و همکاران، ۱۳۹۱؛ عبدالله زاده و شریف زاده، ۱۳۹۱؛ نظم‌فر، محمدی حمیدی و اکبری (۱۳۹۷). جهت بررسی تطبیقی مدل پژوهش در سطوح استان منتخب (تهران، کرمان و خراسان جنوبی) به آن استناد شده است. در انتخاب دستگاه‌های اجرایی، از نمونه‌گیری خوشه‌ای (چند مرحله‌ای - تصادفی) و با قرعه‌کشی بین استان‌ها: تهران (توسعه یافته‌تر)، کرمان (توسعه یافتگی متوسط) و خراسان جنوبی (توسعه یافتگی کم) گزیده شدند. از ۳۶۰ نفر از جامعه آماری دستگاه‌ها در سه سطح توسعه‌یافتگی استانی (تهران، کرمان و خراسان جنوبی) انتخاب و مورد آزمون قرار گرفته‌اند. تعداد ۳۱۵ پرسشنامه تکمیل شده از دستگاه‌ها اخذ و مبنای تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش قرار گرفت. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل سه پرسشنامه: ۱- پرسشنامه ساختاریافته مدیریت سبز (شامل ۴۱ سوال) بر مبنای «مدل مدیریت سبز» انجمن مدیریت سبز ایران، ۲- پرسشنامه ساختاریافته مسئولیت اجتماعی سازمانی (۳۴ سوال) «مدل پنج‌گانه CSR» مرکز ترویج حاکمیت و مسئولیت شرکتی، ۳- پرسشنامه پاسخگویی بر مبنای «مدل پاسخگویی رمزک» (۲۵ سوال)؛ این مدل جهت بررسی پاسخگویی در بخش دولتی است. جهت اعتبارسنجی مدل پژوهش (توام با مصاحبه خبرگان) از پرسشنامه مشتمل بر متغیرها و گویه‌ها به ترتیب: مسئولیت اجتماعی سازمانی با پنج (۵) گویه، مدیریت سبز با شش (۶) و پاسخگویی با چهار (۴) می‌باشد. نمره‌ای که خبرگان به این پرسشنامه می‌دهند، میزان اعتبار مدل، توافق یا عدم توافق با آن و الویت‌بندی گویه‌ها متغیرها با درج علامت (۱) به معنای بالاترین اولویت بصورت صعودی بوده و پاسخ به طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای اختصاص یافته است.

برای بررسی روایی سازه پرسشنامه‌ها، پیش‌فرض‌های مهم معادلات ساختاری، از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده است. جهت تعیین روایی محتوای پرسشنامه‌ها، از نظرات هشت تن از اساتید هیات علمی استفاده شد؛ میزان روایی پرسشنامه مدیریت سبز (۰/۸۹۲)، مسئولیت اجتماعی سازمانی (۰/۹۳۴)، پاسخگویی (۰/۸۸۱) به دست آمد. طبق جدول (۱) مقادیر آلفای کرونباخ متغیرها بالاتر از (۰/۷) و پایایی درونی پرسشنامه‌ها مورد تأیید است، مقدار آماره‌ها نشان می‌دهد پرسشنامه‌ها از پایایی بالایی برخوردارند.

جدول ۱. سازگاری درونی پرسشنامه (پایایی)

تعداد سوالات	آلفای کرونباخ	پرسشنامه
۴۱	۰/۹۷۵	مدیریت سبز
۳۴	۰/۹۶۳	مسئولیت اجتماعی سازمان
۲۵	۰/۹۶۴	پاسخگویی

### شناسایی مؤلفه‌های عوامل متغیرها

پژوهش از روش تحلیل عاملی اکتشافی بر روی مؤلفه‌ها با روش تجزیه به مؤلفه‌های اصلی و چرخش ابلیمینو برای اطمینان از اعتبار داده‌ها و بررسی صحت نمونه‌گیری قبل از تحلیل عاملی، از معیار کایزر، میجر، الکین (KMO)<sup>۱۸</sup> و آزمون کرویت بارتلت<sup>۱۹</sup> استفاده شد. جدول (۲) نتایج حاصل تحلیل، مدیریت سبز با تعداد ۴۱ زیر مؤلفه (سؤال) ۶ عامل (فاکتور) عبارت‌اند از: ۱- رهبری، ۲- خط مشی و راهبرد سبز، ۳- منابع سازمانی، ۴- شرکای سازمانی، ۵- فرایندهای سبز، ۶- نتایج موفقیت پایدار (زیست محیطی، اجتماعی و اقتصادی)، عوامل مسئولیت اجتماعی تعداد ۳۴ مؤلفه در ۵ عامل عبارتند از: ۱- رهبری و فرایندهای درون سازمان ۲- محیط کار ۳- بازار و صنعت ۴- محیط زیست ۵- جامعه و کشور و پاسخگویی تعداد ۲۵ زیر مؤلفه در ۴ عامل: ۱- سازمانی ۲- قانونی ۳- حرفه ای ۴- سیاسی است. یافته‌های مقدار KMO در باب کیفیت نمونه‌گیری مدیریت سبز برابر: ۰/۹۶۹ و مقدار قابل قبول (بزرگتر از ۰/۷)، مسئولیت اجتماعی نمونه‌گیری برابر: ۰/۹۵۳ و پاسخگویی: ۰/۹۶۸ مقادیر قابل قبولی می‌باشند. با معناداری آزمون بارتلت ( $p < ۰/۰۵$  - مقدار) شرایط لازم انجام تحلیل عاملی برقرار است.

جدول ۲. آزمون اعتبار و صحت نمونه‌گیری

متغیرها	آزمون	آماره	درجه آزادی	p - مقدار
مدیریت سبز	کایزر، میجر، الکین	۰/۹۶۹	-	-
	آزمون کرویت بارتلت	۸۲۴۵/۱۳۰	۸۲۰	۰/۰۰۰
مسئولیت اجتماعی	کایزر، میجر، الکین	۰/۹۵۳	-	-
	آزمون کرویت بارتلت	۵۱۸۷/۹۲۸	۵۶۱	۰/۰۰۰
پاسخگویی	کایزر، میجر، الکین	۰/۹۶۸	-	-
	آزمون کرویت بارتلت	۴۹۲۸/۵۲۱	۳۰۰	۰/۰۰۰

### یافته‌ها

یافته‌های پژوهش در دو بخش آمار توصیفی؛ توصیف و مقایسه مشخصات دموگرافیک (به تفکیک توسعه یافتگی استانی)، توصیف متغیرها و بخش یافته‌های استنباطی: حاصل از تحلیل داده‌ها، با بررسی پیش‌فرض‌های معادلات ساختاری از جمله: غربال کردن داده‌ها، عدم هم خطی چندگانه، استقلال خطاها، نرمال بودن توزیع متغیرها بررسی شد. برای ارزیابی نیکویی برازش تمامی مدل از معیارهای: RMSEA, NFI, TLI, CFI, GFI, AGFI, IFI و نسبت خنثی-دو به درجه آزادی (CMIN/df) و جهت آزمون سوالات از روش‌های

آماري تحليل عاملي و مدل سازي معادلات ساختاري با نرم افزارهاي آماري SPSS و AMOS استفاده شده است.

**بررسی ویژگی های جمعیت شناختی**

یافته های بررسی جمعیت شناختی و مقایسه تطبیقی سه استان جدول (۳) به شرح ذیل است:

جدول ۳- مقایسه تطبیقی ویژگی های جمعیت شناختی (تهران، کرمان و خراسان جنوبی)

ویژگی های دموگرافیک	جامعه آماری	تهران		کرمان		خراسان جنوبی	
		فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی
سنت سازمانی	مدیریت	۳۹	۳۸/۶	۳۴	۳۰/۴	۴۱	۴۰/۲
	معاونت	۶۲	۶۱/۴	۷۸	۶۹/۶	۶۱	۵۹/۸
سابقه خدمت	۲۰ سال و بیشتر	۴۱	۴۰/۶	۶۲	۵۵/۴	۴۶	۴۵/۱
	۱۱-۱۹ سال	۳۶	۳۵/۶	۳۶	۳۲/۱	۴۱	۴۰/۲
	۱۰-۶ سال	۱۱	۱۰/۹	۹	۸	۶	۵/۹
	۵ سال-۶ ماه	۱۰	۹/۹	۳	۲/۷	۸	۷/۸
کمتر از ۶ ماه	۱	۱	۰	۰	۰	۰	
بدون پاسخ	۲	۲	۲	۱/۸	۱	۱	
میزان تحصیلات	دکتری	۱۲	۱۱/۹	۱۱	۹/۸	۴	۳/۹
	فوق لیسانس	۴۷	۴۶/۵	۵۴	۴۸/۲	۵۷	۵۵/۹
	لیسانس	۳۸	۳۷/۶	۴۳	۳۸/۴	۳۹	۳۸/۲
	فوق دیپلم	۲	۲	۴	۳/۶	۲	۲
بدون پاسخ	۲	۲	-	-	-	-	
جنس	مرد	۷۵	۷۴/۳	۸۷	۷۷/۷	۸۴	۸۲/۴
	زن	۲۶	۲۵/۷	۲۵	۲۲/۳	۱۸	۱۷/۶
سن	۵۱ سال و بیشتر	۱۵	۱۴/۹	۱۹	۱۷	۱۰	۹/۸
	۴۱-۵۰ سال	۴۹	۴۸/۵	۵۸	۵۱/۸	۴۹	۴۸
	۳۱-۴۰ سال	۳۳	۳۲/۷	۲۹	۲۵/۹	۳۵	۳۴/۳
	۳۰ سال و کمتر	۳	۳	۲	۱/۸	۶	۵/۹
بدون پاسخ	۱	۱	۴	۳/۶	۲	۲	
جمع کل		۱۰۱	۱۰۰	۱۱۲	۱۰۰	۱۰۲	۱۰۰

**توصیف متغیرهای پژوهش**

توصیف متغیرها طبق جدول (۴) و مقیاس نمره گذاری «عباس بازرگان و همکاران» (۱۳۹۷) جدول (۵) است. با توجه به میانگین تجربی مدیریت سبز (۳/۱۴۵)، مسئولیت اجتماعی (۳/۱۵) و پاسخگویی (۳/۴۸۲) می توان گفت هر سه متغیر در سطح بیش از رضایت بخش قرار گرفته اند.

جدول ۴: توصیف متغیرهای پژوهش در میان آزمودنی‌ها

متغیرهای پژوهش	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
مدیریت سبز	۳/۱۴۵	۳/۱۷۱	۲/۰۹	۰/۶۷۵	۱	۴/۷۳
مسئولیت اجتماعی	۳/۱۵۳	۳/۱۰۲	۳/۸۳	۰/۶۷۹	۱/۵۴	۴/۶۱
پاسخگویی	۳/۴۸۲	۳/۵۱۱	۴	۰/۶۸۹	۱/۳۰	۵

جدول ۵: مقیاس نمره‌گذاری بازرگان

بسیار قوی	قوی	خوب	بیش از رضایت	رضایت بخش	مرزی	غیررضایت بخش
۴/۵۱-۴/۹۹	۴/۰۱-۴/۴۹	۳/۶۱-۳/۹۹	۳/۰۱-۳/۵۹	۲/۵۱-۲/۹۹	۲/۰۱-۲/۴۹	کمتر از ۲/۰۰

نتایج جدول (۶) با مقیاس «بازرگان» جدول (۵) نشان می‌دهد با میانگین تجربی معیارها مدیریت سبز، همگی در سطح بیش از رضایت بخش قرار دارند. همه ابعاد مسئولیت اجتماعی در سطح بیش از رضایت بخش، تنها بعد محیط زیست در سطح رضایت بخش، بعد پاسخگویی سازمانی در سطح خوب و سایر ابعاد همگی در سطح بیش از رضایت بخش است.

جدول ۶: توصیف ابعاد متغیرها در میان آزمودنی‌ها

متغیرها	ابعاد	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
مدیریت سبز	رهبری	۳/۲۹۲	۳/۲۰	۳/۸۰	۰/۷۴۲	۱	۵
	خط مشی و راهبرد سبز	۳/۱۷۷	۳/۲۰	۳/۶۰	۰/۷۰۶	۱	۵
مسئولیت اجتماعی	منابع سازمانی	۳/۰۶۳	۳/۲۰	۳/۶۰	۰/۷۸۳	۱	۴/۸۰
	شرکای سازمانی	۳/۰۹۳	۳	۴	۰/۸۵۱	۱	۵
	فرایندهای سبز	۳/۱۶۳	۳/۲۰	۳/۴۰	۰/۷۶۶	۱	۵
	نتایج موفقیت پایدار	۳/۰۸۵	۳/۱۱	۳/۷۷	۰/۷۵۷	۱	۴/۸۹
	زیست محیطی	۳/۱۰۵	۳/۱۶۷	۳/۳۳	۰/۷۸۹	۱	۵
	اجتماعی	۳/۱۲۳	۳/۱۶۷	۳/۵۰	۰/۷۹۱	۱	۴/۸۳
	اقتصادی	۳/۰۲۷	۳	۳	۰/۸۲۱	۱	۵
	رهبری و فرایندهای درون	۳/۲۶۶	۳/۲۸۶	۲/۷۱	۰/۷۶۰	۱	۵
	محیط کار	۳/۲۰۷	۳/۲۵۰	۳/۵۰	۰/۷۴۷	۱/۳۸	۵
	بازار و صنعت	۳/۳۳۰	۳/۳۷۵	۳/۵۰	۰/۷۱۲	۱/۱۳	۵
پاسخگویی	محیط زیست	۲/۸۰۱	۲/۸۰۰	۳	۰/۹۱۰	۱	۴/۸۰
	جامعه و کشور	۳/۱۶۰	۳/۱۶۷	۳	۰/۷۹۰	۱/۱۷	۵
	سازمانی	۳/۶۶۳	۳/۷۱۴	۳/۷۱	۰/۷۳۵	۱/۱۴	۵
	قانونی	۳/۴۳۵	۳/۴	۴	۰/۷۵۶	۱/۴	۵
	حرفه‌ای	۳/۴۱۶	۳/۴۲۹	۳/۵۷	۰/۷۳۲	۱/۱۴	۵
	سیاسی	۳/۴۱۷	۳/۵	۳/۶۷	۰/۷۵۷	۱/۱۷	۵

## آزمون سوالات

سوال اول- وضعیت مدیریت سبز در دستگاه‌های اجرایی چگونه است؟

شاخص‌های برازش جدول (۷) مدل از برازش مناسبی برخوردار است و با میانگین تجربی مدیریت سبز (۳/۱۴۵) جدول (۴) و مقیاس «بازرگان» جدول (۵) نشان می‌دهد مدیریت سبز در سطح بیش از رضایت بخش است. با نتیجه تحلیل عاملی تاییدی وضعیت ابعاد مدیریت سبز جدول (۱۰) و بار عاملی استاندارد، مقدار آماره  $t$  و معنی داری قابل توجه  $0/000$ ، می‌توان گفت مولفه‌ها، سازه‌های متغیر به خوبی تبیین شده و همگی در سطح بیش از رضایت بخش است.

جدول ۷. شاخص‌های برازش مدل

شاخص	حد مطلوب آماره	مقدار گزارش شده
ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب (RMSEA)	$\leq 0/08$	0/051
نسبت خمی دو (CMIN / df)	کمتر از ۳	1/815
برازندگی (GFI)	$\geq 0/90$	0/901
برازندگی تعدیل یافته (AGFI)	$\geq 0/90$	0/880
برازش مقایسه‌ای (CFI)	$\geq 0/90$	0/93
برازش افزایشی (IFI)	$\geq 0/90$	0/93
برازش غیر نرم (TLI)	$\geq 0/90$	0/925
برازش نرم (NFI)	$\geq 0/90$	0/910

سوال دوم- وضعیت مسئولیت اجتماعی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی چگونه است؟

شاخص‌های برازش جدول (۸) نشان از برازش مناسب مدل دارد و با میانگین تجربی مسئولیت اجتماعی جدول (۳) و مقیاس «بازرگان» جدول (۵)، مسئولیت اجتماعی در سطح بیش از رضایت بخش قرار دارد. جدول (۱۰) معنی‌داری بارهای عاملی نشان داد همه ابعاد مسئولیت اجتماعی جز بعد محیط زیست به خوبی توصیف می‌شوند و سایر ابعاد در سطح بیش از رضایت بخش می‌باشد.

جدول ۸- شاخص های برازش مدل

شاخص	حد مطلوب آماره	مقدار گزارش شده
ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب (RMSEA)	$\leq 0/08$	0/054
نسبت خبی دو (CMIN / df)	کمتر از ۳	1/932
برازندگی (GFI)	$\geq 0/90$	0/908
برازندگی تعدیل یافته (AGFI)	$\geq 0/90$	0/890
برازش مقایسه‌ای (CFI)	$0/90 \geq$	0/930
برازش افزایشی (IFI)	$0/90 \geq$	0/931
برازش غیر نرم (TLI)	$0/90 \geq$	0/921

سوال سوم- وضعیت پاسخگویی در دستگاه های اجرایی چگونه است؟

شاخص های ارائه شده جدول (۹) نشان از برازش مناسب مدل است و طبق جدول (۱۰) معنی داری بارهای عاملی می توان گفت شاخص های همه ابعاد متغیر مکنون پاسخگویی را به خوبی توصیف می نماید.

جدول ۹- شاخص های برازش مدل

شاخص	حد مطلوب آماره	مقدار گزارش شده
ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب (RMSEA)	$\leq 0/08$	0/055
نسبت خبی دو (CMIN / df)	کمتر از ۳	1/954
برازندگی (GFI)	$\geq 0/90$	0/905
برازندگی تعدیل یافته (AGFI)	$\geq 0/90$	0/900
برازش مقایسه‌ای (CFI)	$\geq 0/90$	0/953
برازش افزایشی (IFI)	$\geq 0/90$	0/954
برازش غیر نرم (TLI)	$\geq 0/90$	0/946
برازش نرم (NFI)	$\geq 0/90$	0/910

جدول ۱۰. بار عاملی استاندارد و مقادیر t سؤال‌های مربوط به متغیرها

متغیرها	ابعاد و معیار	بار عاملی استاندارد شده	t مقدار	p- مقدار
مدیریت سبز	رهبری	۰/۸۱۱	۱۱/۰۰۳	۰/۰۰۰
	خطی مشی و راهبرد سبز	۰/۹۰۰	۱۲/۶۵۷	۰/۰۰۰
	منابع سازمانی	۰/۹۳۸	۱۴/۸۳۳	۰/۰۰۰
	شرکای سازمانی	۰/۹۰۵	۱۴/۷۲۲	۰/۰۰۰
	فرایندهای سبز	۰/۹۴۳	۱۲/۴۴۱	۰/۰۰۰
	*نتایج موفقیت پایدار	۰/۹۰۱	۱۱/۲۱۵	۰/۰۰۰
	نتایج زیست محیطی	۰/۹۵۱	۱۵/۱۴۴	۰/۰۰۰
	نتایج اجتماعی	۰/۹۷۱	۱۲/۹۹۴	۰/۰۰۰
	نتایج اقتصادی	۰/۹۱۳	۱۵/۳۹۶	۰/۰۰۰
مسئولیت اجتماعی سازمانی	رهبری و فرایندها درون سازمانی	۰/۸۸۰	۱۳/۴۴۳	۰/۰۰۰
	محیط کار	۰/۹۷۴	۱۳/۵۹۱	۰/۰۰۰
	بازار و صنعت	۰/۹۲۳	۱۳/۰۴۰	۰/۰۰۰
	محیط زیست	۰/۶۹۹	۹/۸۹۰	۰/۰۰۰
پاسخگویی	جامعه و کشور	۰/۹۵۵	۱۵/۰۳۱	۰/۰۰۰
	سازمانی	۰/۹۹۴	۱۶/۰۶۴	۰/۰۰۰
	قانونی	۰/۹۴۰	۱۳/۵۸۶	۰/۰۰۰
	حرفه ای	۰/۹۹۹	۱۵/۳۸۶	۰/۰۰۰
	سیاسی	۰/۹۸۶	۱۵/۶۰۴	۰/۰۰۰

سوال چهارم- آیا بین مدیریت سبز و مسئولیت اجتماعی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی رابطه معناداری وجود دارد؟

با استفاده از معادلات ساختاری طبق جدول (۱۱) شاخص‌های برازش مدل بررسی و به معنی داری رابطه‌ها پرداخته شد.

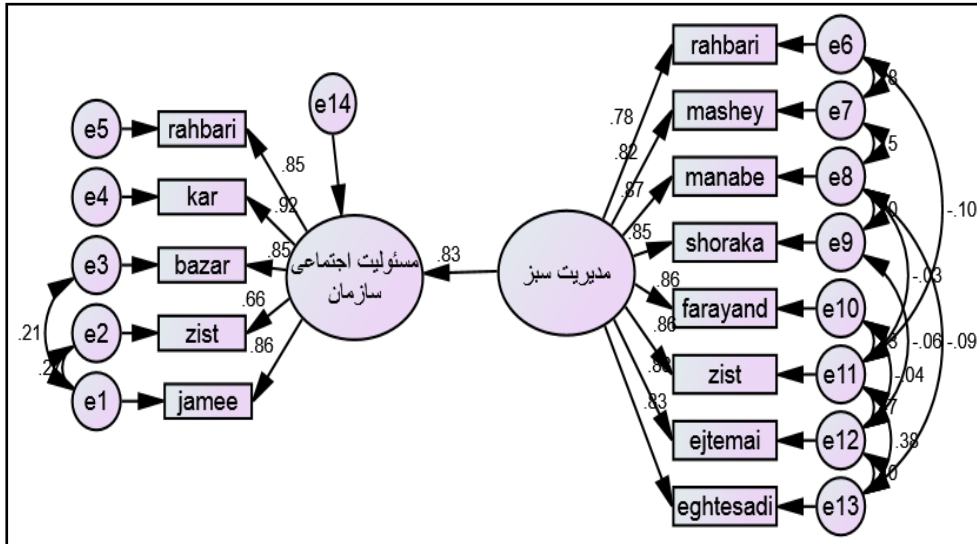
جدول ۱۱- شاخص‌های برازش مدل

شاخص	حد مطلوب آماره	مقدار گزارش شده
ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب (RMSEA)	$\leq ۰/۰۸$	۰/۰۶۰
نسبت نخی دو (CMIN / df)	کمتر از ۳	۲/۱۴۴
بrazندگی (GFI)	$\geq ۰/۹۰$	۰/۹۵۰
بrazندگی تعدیل یافته (AGFI)	$\geq ۰/۹۰$	۰/۹۱۰
بrazش مقایسه‌ای (CFI)	$\geq ۰/۹۰$	۰/۹۸۶
بrazش افزایشی (IFI)	$\geq ۰/۹۰$	۰/۹۸۶
بrazش غیر نرم (TLI)	$\geq ۰/۹۰$	۰/۹۷۸
بrazش نرم (NFI)	$\geq ۰/۹۰$	۰/۹۷۴

طبق جدول (۱۱) شاخص‌های ارائه شده، مدل از برازش مناسبی برخوردار است. نتایج جدول (۱۲) نشان می‌دهد بین مدیریت سبز و مسئولیت اجتماعی با ضریب همبستگی (۰/۸۳۱) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و مدل مدیریت سبز می‌تواند مسئولیت اجتماعی را در دستگاه‌ها پیش‌بینی نماید.

جدول ۱۲- ضریب مسیر و معنی داری آن

رابطه مورد بررسی	ضریب استاندارد	t مقدار	p- مقدار	نتیجه	نوع رابطه
مدیریت سبز ← مسئولیت اجتماعی	۰/۸۳۱	۱۴/۰۰۵	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه	مستقیم



شکل ۳: نمودار نتایج معادلات ساختاری برای بررسی مدل (ضرایب استاندارد شده)



سوال پنجم - آیا بین مدیریت سبز و مسئولیت اجتماعی با توجه به پاسخگویی در دستگاه‌های اجرایی رابطه معناداری وجود دارد؟ با استفاده از معادلات ساختاری، طبق جدول (۱۳) شاخص‌های برازش مدل بررسی و به معنی داری رابطه‌ها، اثرات مستقیم، اثرات غیر مستقیم و اثرات کل پرداخته شده است.

جدول ۱۳: شاخص‌های برازش مدل

شاخص	حد مطلوب آماره	مقدار گزارش شده
ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب (RMSEA)	$\leq 0/08$	0/058
نسبت خي دو (CMIN / df)	کمتر از ۳	۲/067
برازندگی (GFI)	$\geq 0/90$	0/931
برازندگی تعدیل یافته (AGFI)	$\geq 0/90$	0/900
برازش مقایسه‌ای (CFI)	$\geq 0/90$	0/981
برازش افزایشی (IFI)	$\geq 0/90$	0/981
برازش غیر نرم (TLI)	$\geq 0/90$	0/974
برازش نرم (NFI)	$\geq 0/90$	0/965

طبق شاخص‌های جدول (۱۳)، مدل از برازش مناسبی برخوردار است. نتایج جدول (۱۴) نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار بین مدیریت سبز و مسئولیت اجتماعی (0/590)، اثر مثبت و معنادار مدیریت سبز بر پاسخگویی (0/403) است. اثر مثبت و معنادار پاسخگویی بر مسئولیت اجتماعی (0/482) تأیید می‌شود.

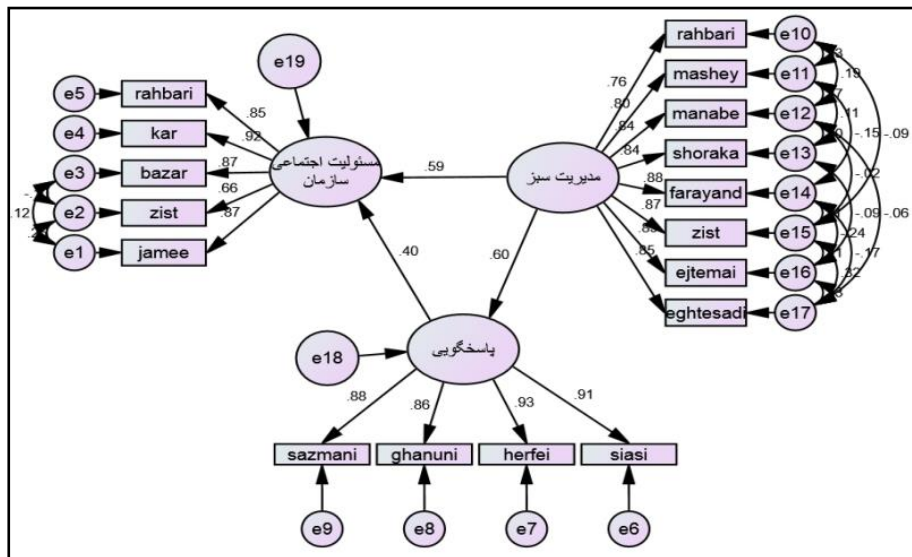
جدول ۱۴: ضریب مسیر و معنی داری آن و بررسی فرضیه‌ها

رابطه مورد بررسی	ضریب استاندارد	t مقدار	p-مقدار	نتیجه فرضیه	نوع رابطه
مدیریت سبز ← مسئولیت اجتماعی سازمان	0/590	11/160	0/000	تأیید	مستقیم
مدیریت سبز ← پاسخگویی	0/403	9/138	0/000	تأیید	مستقیم
پاسخگویی ← مسئولیت اجتماعی سازمان	0/482	4/533	0/000	تأیید	مستقیم

برای بررسی اثرات کل، مستقیم و غیر مستقیم از روش بوت استرپ با ۲۰۰۰ بار تکرار استفاده شد. جدول (۱۵) نشان می‌دهند بین مدیریت سبز و مسئولیت اجتماعی با میانجی پاسخگویی رابطه معنادار وجود دارد. اثر غیر مستقیم مسئولیت اجتماعی و مدیریت سبز (0/240) معنادار شده است.

جدول ۱۵: اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل در مدل تحلیل مسیر اصلی

رابطه مورد بررسی	اثر مستقیم (p-مقدار)	اثر غیرمستقیم (p-مقدار)	اثر کل (p-مقدار)
مدیریت سبز ← مسئولیت اجتماعی	0/590 (0/001)	0/240 (0/001)	0/830 (0/001)



شکل ۴: نتایج معادلات ساختاری برای بررسی مدل پژوهش (ضرایب استاندارد شده)

جدول (۱۶) بررسی اثرات کل، مستقیم و غیر مستقیم نشان می دهد بین همه ابعاد مدیریت سبز و مسئولیت اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد. اثر غیر مستقیم مسئولیت اجتماعی و مدیریت سبز با توجه به میانجی پاسخگویی رابطه معناداری دارد شده است.

جدول ۱۶: اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل در مدل تحلیل مسیر اصلی

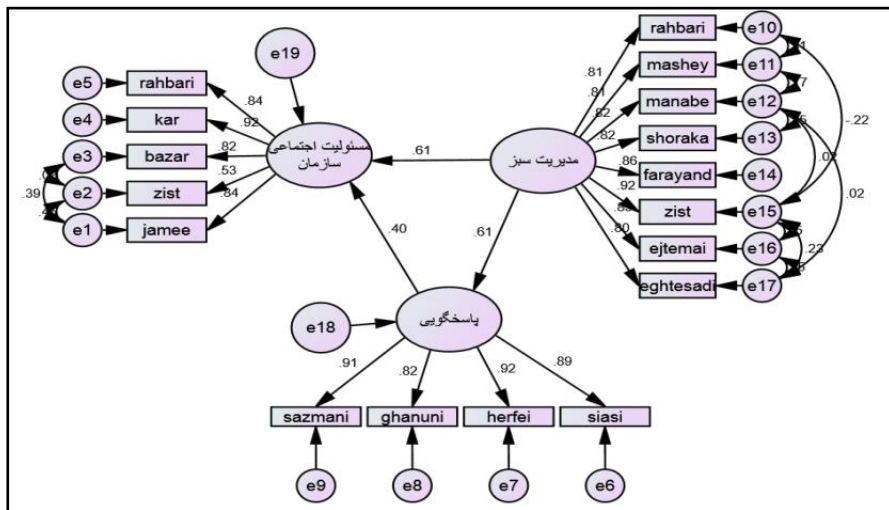
رابطه بین ابعاد مدیریت سبز و مسئولیت اجتماعی	اثر مستقیم (p- مقدار)	اثر غیرمستقیم (p- مقدار)	اثر کل (p- مقدار)
رهبری ← مسئولیت اجتماعی	۰/۳۹۰ (۰/۰۰۱)	۰/۳۰۲ (۰/۰۰۱)	۰/۶۹۲ (۰/۰۰۱)
خط مشی و راهبرد سبز ← مسئولیت اجتماعی	۰/۴۵۷ (۰/۰۰۱)	۰/۲۷۰ (۰/۰۰۰)	۰/۷۲۸ (۰/۰۰۱)
منابع سازمانی ← مسئولیت اجتماعی	۰/۵۰۰ (۰/۰۰۱)	۰/۲۶۹ (۰/۰۰۱)	۰/۷۶۹ (۰/۰۰۱)
شرکای سازمانی ← مسئولیت اجتماعی	۰/۴۸۰ (۰/۰۰۱)	۰/۲۵۶ (۰/۰۰۰)	۰/۷۳۶ (۰/۰۰۱)
فرایندهای سبز ← مسئولیت اجتماعی	۰/۵۵۰ (۰/۰۰۱)	۰/۲۵۳ (۰/۰۰۱)	۰/۸۰۳ (۰/۰۰۱)
نتایج موفقیت پایدار ← مسئولیت اجتماعی	۰/۵۲۱ (۰/۰۰۱)	۰/۲۶۲ (۰/۰۰۱)	۰/۷۸۴ (۰/۰۰۱)
نتایج زیست محیطی ← مسئولیت اجتماعی	۰/۴۴۶ (۰/۰۰۱)	۰/۲۸۰ (۰/۰۰۱)	۰/۷۲۶ (۰/۰۰۱)
نتایج اجتماعی ← مسئولیت اجتماعی	۰/۵۳۶ (۰/۰۰۱)	۰/۲۵۷ (۰/۰۰۱)	۰/۷۹۳ (۰/۰۰۱)
نتایج اقتصادی ← مسئولیت اجتماعی	۰/۴۷۵ (۰/۰۰۱)	۰/۲۷۴ (۰/۰۰۱)	۰/۷۴۹ (۰/۰۰۱)

سوال ششم- آیا تفاوت معنی داری بین مدیریت سبز و مسئولیت اجتماعی سازمانی با توجه به پاسخگویی در دستگاه‌های اجرایی (تهران، کرمان و خراسان جنوبی) وجود دارد؟

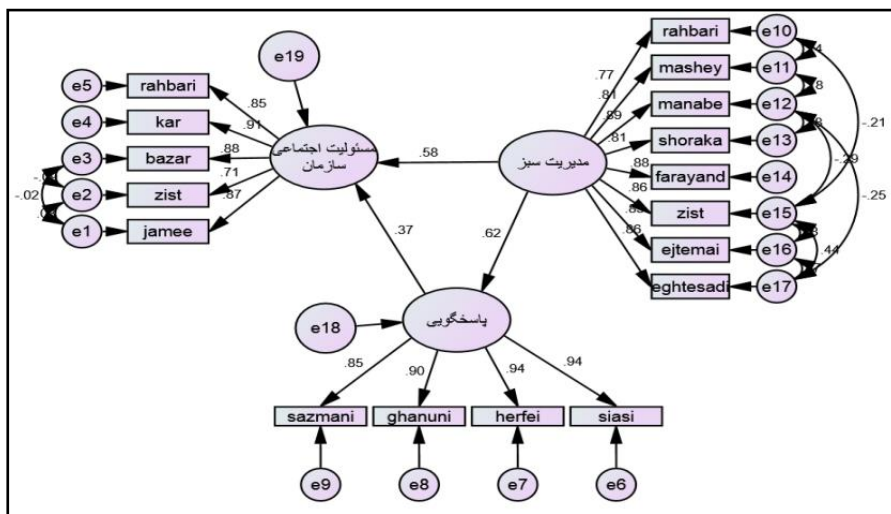
با بررسی تطبیقی مدل، رابطه مدیریت سبز و مسئولیت اجتماعی با توجه به میانجی پاسخگویی در دستگاه‌های اجرایی سه استان منتخب: تهران (توسعه یافته تر)، کرمان (توسعه یافتگی متوسط) و خراسان جنوبی (توسعه یافتگی کم) بررسی شد. نتایج جدول (۱۷) برای هر سه استان نشان می دهد بین مدیریت سبز و مسئولیت اجتماعی رابطه مثبت و معناداری در دستگاه‌ها اجرایی وجود دارد و رابطه مثبت و معنی دار مدیریت سبز و میانجی پاسخگویی بر مسئولیت اجتماعی تأیید می‌شود. نتایج سطح معناداری (۰/۰۴۴) برای مقایسه سه استان نشان می‌دهد: تفاوت معنی داری بین این سه استان در رابطه با مدیریت سبز و مسئولیت اجتماعی سازمان با توجه به میانجی پاسخگویی وجود دارد. همچنین استان تهران در زمینه مدیریت سبز و پاسخگویی به مسئولیت اجتماعی سازمانی و استان کرمان در مدیریت سبز به پاسخگویی بالاترین رتبه را کسب کردند.

جدول ۱۷: ضریب مسیر استاندارد شده و مقایسه سه استان

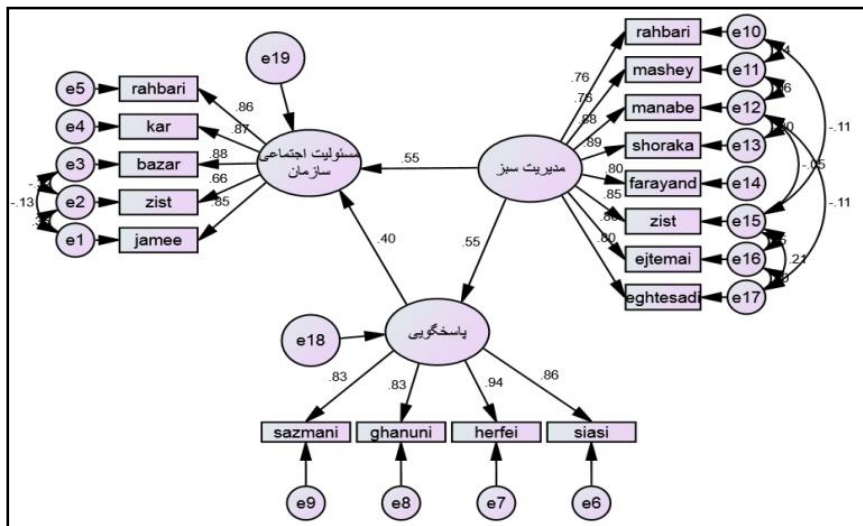
استان	مدیریت سبز به مسئولیت اجتماعی	مدیریت سبز به پاسخگویی	پاسخگویی به مسئولیت اجتماعی	P- مقدار کلی برای مقایسه سه استان
تهران	۰/۶۱۰	۰/۶۱۴	۰/۳۹۷	۰/۰۴۴
کرمان	۰/۵۷۵	۰/۶۱۶	۰/۳۷۳	
خراسان جنوبی	۰/۵۴۶	۰/۵۵۲	۰/۳۹۵	



شکل ۵: نمودار مدل در تهران



شکل ۶: نمودار مدل در کرمان



شکل ۷- نمودار مدل در خراسان جنوبی

اعتبارسنجی مدل پژوهش (نظرسنجی از خبرگان)

جهت اعتبارسنجی متغیرها از آزمون ویلکاکسون تک نمونه ای با مقدار میانه (نقطه برش ۳) استفاده شد و اعتبارسنجی مدل نهایی از مجموع نظرات ۳۲ نفر خبرگان: ۳۰ نفر (۹۴ درصد) با مدل پژوهش موافق و ۲ نفر (۶ درصد) نه چندان موافق برآورد شد. طبق معناداری آزمون دوجمله‌ای، خبرگان بر مدل مدیریت سبز و مسئولیت اجتماعی با توجه به پاسخگویی در دستگاه‌ها توافق نظر داشتند و اعتبار آن را تایید نموده‌اند. با توجه به تایید مدل جدول (۱۸) هر سه متغیر مدیریت سبز، مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی از اعتبار برخوردار می‌باشند.

جدول ۱۸. نتایج آزمون ویلکاکسون تک نمونه ای - بررسی متغیرها

متغیر	میانه مشاهده شده	آماره آزمون استاندارد شده	P- مقدار (یک‌طرفه)	نتیجه فرضیه
مدیریت سبز	۴/۳۸	۴/۹۴۶	۰/۰۰۰	تایید
مسئولیت اجتماعی	۴/۴۰	۴/۹۵۹	۰/۰۰۰	تایید
پاسخگویی	۴/۵	۴/۹۵۵	۰/۰۰۰	تایید

از مجموع نظرات خبرگان برای اولویت بندی ابعاد متغیرهای پژوهش: مولفه های مدیریت سبز: رهبری با ۵۶/۱ درصد، مسئولیت اجتماعی: رهبری و فرایندهای درون سازمانی با (۶۲/۵ درصد) و ابعاد پاسخگویی: پاسخگویی سازمانی با (۴۰/۶) درصد بالاترین اولویت ها را کسب کردند.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف عارضه یابی سازمانی و بررسی تطبیقی مدیریت سبز و مسئولیت اجتماعی سازمانی با در نظر گرفتن نقش پاسخگویی در دستگاه های اجرایی تهران، کرمان و خراسان جنوبی انجام شد تا با ارائه یک الگوی مناسب و بومی، به اجرا و ارزیابی مدیریت سبز جهت مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی به دستگاه های اجرایی یاری رساند و قابلیت اجرا و مقایسه تطبیقی آن در کلیه دستگاه ها سطوح توسعه یافتگی استان ها میسر شود. مولفه ها و شاخص های مورد نیاز مدل با مطالعات کتابخانه ای و میدانی و نظرسنجی از خبرگان شناسایی شدند و سپس مدل مفهومی در جامعه آماری مورد نظر به آزمون گذاشته شد. یافته ها در دو بخش

نتایج توصیفی و استنباطی بیان شدند. نتایج پژوهش ضمن تأیید الگوی پیشنهادی، نشان داد مدیریت سبز می‌تواند مسئولیت اجتماعی سازمانی را در دستگاه‌های اجرایی پیش‌بینی نماید. بین مسئولیت اجتماعی و مدیریت سبز با نقش میانجی پاسخگویی اثر غیرمستقیم و رابطه معناداری وجود دارد. طبق نظرات خبرگان، بین مولفه‌های متغیرهای پژوهش: رهبری از مدیریت سبز، رهبری و فرایندهای درون سازمانی از مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی سازمانی از پاسخگویی دارای بالاترین اولویت در دستگاه‌ها می‌باشند. نتایج آزمون دو جمله‌ای از مجموع نظرات خبرگان جهت اعتبارسنجی مدل پژوهش نشان داد متغیرهای مسئولیت اجتماعی، مدیریت سبز و پاسخگویی همگی از اعتبار برخوردارند و خبرگان بر مدل پژوهش مذکور توافق نظر دارند. تحقیقی مشابهی با سه متغیر این پژوهش یافت نشد تا نتایج مستقیماً مقایسه شود، بنابراین شواهد مربوط به تطابق نتایج این تحقیق با تحقیقات پیشین که دو متغیر جداگانه را بررسی کرده اند اشاره می‌شود.

نتایج سوال اول نشان داد که وضعیت مدیریت سبز در سطح بیش از رضایت بخش قرار دارد و ابعاد آن همگی در سطح بیش از رضایت بخش می‌باشند. در این راستا ابعاد مدیریت سبز در پژوهش سیدعلوی (۱۳۹۶) مشابه همین ابعاد و همسو است. سفاهن و بختیاری (۱۳۹۵) نقش مدیریت سبز در سازمان‌ها بر تحقق اهداف زیست محیطی، هماهنگ با مسئولیت اجتماعی و اهمیت استقرار در کاهش مصرف منابع اشاره نمود. حاجی زاده و قاسمی (۱۳۹۱) نقش مدل مدیریت سبز در توسعه و پایدار در بقای سازمان را مسیولیت پذیری در سه حوزه توسعه اجتماعی، زیست محیطی و اقتصادی می‌داند.

نتایج حاصل سوال دوم نشان داد: وضعیت مسئولیت اجتماعی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی سطح بیش از رضایت بخش قرار گرفته است و ابعاد: رهبری و فرایندهای درون سازمانی، محیط کار، بازار و صنعت، جامعه و کشور، در سطح بیش از رضایت بخش و بعد محیط زیست در سطح رضایت بخش قرار گرفته است. مدهوشی و نوروزی (۱۳۹۴) ارتقا مسئولیت اجتماعی با رهبری اخلاقی و حمایت جدی مدیران می‌داند. محمدی، الوانی، معمار زاده و حمیدی (۱۳۹۶) معتقدند در وضعیت مطلوب نظام اداری کشور سازمان‌های دولتی باید به مسئولیت اجتماعی عملکرد خود در قبال جامعه توجه نمایند.

نتایج سوال سوم نشان داد: وضعیت پاسخگویی و ابعاد آن در دستگاه‌های اجرایی، با توجه به میانگین تجربی بین بعد پاسخگویی سازمانی در سطح خوب و سایر ابعاد همگی در سطح بیش از رضایت بخش قرار گرفته‌اند. در این راستا نتایج حاصل از تحقیق میر سپاسی و باقر زاده (۱۳۸۵) در آسیب شناسی نظام پاسخگویی در سازمان‌های دولتی، با ارائه الگوی اثربخشی پاسخگویی بر مبنای نگرش سیستمی بیان داشتند. عدم پابندی مدیران به اجرای قوانین (مولفه پاسخگویی قانونی در مدل رمزک مؤند آن است)، نامناسب بودن روش‌های ارزیابی مدیران، جذب مدیران ناکارآمد (نتیجه مصاحبه با خبرگان). به اعتقاد معدنی و همکاران (۱۳۹۷) نظارت‌های مستقیم و بازبینی ادواری عملکرد، مصادیق روشنی از پاسخگویی سازمانی است تدوین مقررات، بخشنامه‌های سازمانی و سازوکارهای نظارتی که اختیارات کارکنان را محدود می‌نماید از زمره این نوع پاسخ است.

نتایج سوال چهارم نشان داد: بین مدیریت سبز و مسئولیت اجتماعی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی رابطه معناداری وجود دارد به عبارتی دیگر مدیریت سبز می‌تواند مسئولیت اجتماعی سازمانی را در این دستگاه‌ها پیش‌بینی نماید؛ هم راستا با نتایج تحقیق معمارزاده و وزیری نظام دوست (۱۳۸۹) که نشان داد بین ابعاد اقتصادی، اخلاقی و زیست محیطی، بعد زیست محیطی با بیشترین ضریب همبستگی، مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر مسئولیت اجتماعی است؛ ایران نژاد پاریزی و توسلی (۱۳۸۷) معتقدند مسئولیت اجتماعی و

مدیریت سبز دو مقوله عمده و مرتبط بهم اند؛ همچنانکه سازمان‌ها سبزتر می‌شوند، به سمت ایفای مسئولیت اجتماعی گام برمیدارند که نشان بارز سازمان کمال یافته جهانی است. همخوانی دارد. بحرینی زاده و نصرت آبادی و شاکری (۱۳۹۳) مسئولیت اجتماعی سازمانی را نیروی محرکه مطالعات سبز میدانند که باید عملکرد اجتماعی سازمان، قلمرو مدیریت سبز را تضمین می‌کند پیوسته مورد ارزیابی قرار گیرد، همسو با این نتیجه است.

نتایج سوال پنجم نشان داد: بین مدیریت سبز و مسئولیت اجتماعی سازمان با در نظر گرفتن میانجی پاسخگویی در دستگاه‌های اجرایی رابطه معناداری وجود دارد. در واقع بین مدیریت سبز و مسئولیت اجتماعی سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و اثر غیر مستقیم مسئولیت اجتماعی سازمان و مدیریت سبز معنادار شده است. مشابه این فرضیه و رابطه بین متغیرها تحقیقی توسط محقق یافت و مشاهده نشد اما رابطه دو به دوی این متغیرها در تحقیقاتی مورد توجه و بررسی قرار گرفته و نتایج حاصل از آنها با نتایج حاصل از تحقیق حاضر همخوانی دارد. از جمله عطایی (۱۳۹۲) در پژوهشی سطح مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت‌ها را در پنج حوزه فرآیندهای درون سازمانی، محیط زیست، محیط کار، جامعه و کشور و بازار و صنعت مطرح شد و نیز رابطه معنی‌دار بین مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی اجتماعی سازمانی وجود دارد؛ در پژوهش مینائی (۱۳۹۶)، نتایج نشان داد مسئولیت اجتماعی سازمانی تاثیر مثبتی بر پاسخگویی سازمان دارد و هرچه مسئولیت اجتماعی سازمانی بیشتر باشد، پاسخگویی سازمانی نیز بیشتر می‌شود و بین ابعاد مسئولیت اجتماعی: بعد جامعه و کشور؛ ابعاد پاسخگویی: پاسخگویی حرفه‌ای بیشترین اثر را دارند، محمدی و حکیمی (۱۳۹۶) در تحقیقی نشان داد بین مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد همچنین به اعتقاد الوانی (۱۳۸۹) و صمدی و دیگران (۱۳۹۱) مسئولیت اجتماعی با پاسخگویی رابطه دو جانبه و مستقیم دارد که نتایج این تحقیق نیز مؤند آن است.

نتایج سوال ششم نشان داد: تفاوت معناداری بین مدل مدیریت سبز و مسئولیت اجتماعی سازمانی و با توجه به پاسخگویی در دستگاه‌های اجرایی سه سطح توسعه یافتگی وجود دارد؛ با مقایسه سه استان تفاوت معناداری بین مدل پژوهش در سه استان نمونه (تهران، کرمان، خراسان جنوبی) تأیید و سطح توسعه یافتگی استان تهران (توسعه یافته تر)، کرمان (توسعه یافتگی متوسط) و خراسان جنوبی (توسعه یافتگی کم) برآورد شد. این نتایج با مستندات موجود همخوانی دارد؛ چراکه آنچه در تمامی نتایج پژوهش‌ها نظم فر، محمدی حمیدی و اکبری (۱۳۹۷) که با هدف ارزیابی و سطح بندی ۳۱ استان کشور با توجه به شاخص توسعه پایدار در قالب ۸ شاخص کلی (اقتصادی، اجتماعی، کالبدی، فرهنگی، زیربنایی، آموزش، بهداشت و مهاجرت) نشان داد استان‌های مورد مطالعه از لحاظ شاخص اقتصادی؛ وضعیت استان تهران: رتبه اول (با کسب زیر میزان ویکور صفر) و کرمان: رتبه ۲۱، خراسان جنوبی: رتبه ۲۷؛ از لحاظ شاخص اجتماعی؛ استان تهران: رتبه دوم، و کرمان: رتبه ۱۰، خراسان جنوبی: رتبه ۲۸، وضعیت ضعیف تر برآورد شده اند (نظم فر، محمدی و اکبری، ۱۳۹۷)؛ همچنین در پژوهش فتح الهی، کفیلی و تقی زادگان (۱۳۹۶)؛ گزارش سازمان و برنامه و بودجه کشور (۱۳۹۷) - (۱۳۹۵) مشهود است در تقسیم بندی توسعه یافتگی استان‌های کشور رتبه‌های نسبتاً مشابه‌ای برای استان‌ها مشاهده شده است. در پژوهش پور اصغر سنگاچین و همکاران (۱۳۹۱) سنجش سطح توسعه یافتگی استان‌ها با شاخص‌های ترکیبی (۱۳ شاخص حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی) همسو با اهداف توسعه

پایدار و عبدالله زاده و شریف زاده (۱۳۹۱) طبقه بندی استان ها از نظر شاخص های ترکیبی؛ استان تهران جز (توسعه یافته ترین)، کرمان (توسعه یافتگی متوسط) و خراسان جنوبی (توسعه یافتگی کم) برآورد شد.

مباحث حوزه توسعه پایدار به ویژه اهمیت توسعه مسئولیت اجتماعی و مدیریت سبز در بخش دولتی، به تحقیقات وسیعتر و جامع تر و در سطح سازمان، در تصمیم گیری اقدامات اجرایی یکپارچه و متمرکز از جانب مدیران دستگاه های اجرایی نیاز مبرم دارد و برای بهبود وضعیت نابسامان توسعه زیست محیطی و توسعه اجتماعی توسعه صورت پذیرد. با توجه به نتایج پیشنهاد می شود مدیران با اولویت رهبری سازمان، رهبران به عنوان الگو، منابع انسانی را جهت تقویت مسئولیت زیست محیطی سازمان توانمند نمایند. سیستم های مدیریتی سازمان را با آرمان، راهبرد، ارزش ها و اصول اخلاقی سازمان، که انعکاسی از مسئولیت زیست محیطی باشند. به اعتقاد (پرویز و دیگران، ۱۳۹۸) از سبک رهبری سازمانی با رویکرد سبز، مانند سبک «رهبری تحول آفرین سبز» استفاده نمایند. برای تحقق اهداف توسعه سازمانی به اجرای راهبردهای زیست محیطی و اجتماعی برنامه توسعه ششم و آیین نامه اجرایی متعهد به مسئولیت پذیری اجتماعی و اجرای مدیریت سبز و ارتقا پاسخگویی سازمان ها توجه نمایند. پیشنهاد می شود در تحقیقات آتی جهت بهبود و ارتقای ارزیابی عملکرد اثربخش در حوزه گزارش های توسعه؛ از گزارشات پایداری زیست محیطی و مسئولیت اجتماعی مانند گزارشهای پایداری GRI و بهره وری سبز استفاده شود. به اعتقاد طهماسبی (۱۳۹۴) CSR همراستا با توسعه و ظهور سیستم های مدیریتی مبتنی بر استانداردهایی نظیر ISO ۱۴۰۰۱ (مدیریت محیط زیست)، SA ۸۰۰۰ (پاسخگویی اجتماعی)، توسعه یافته و ISO ۲۶۰۰۰، جدیدترین استاندارد اختصاصی مسئولیت اجتماعی سازمانها است که به استانداردهای حوزه زیست محیطی و اجتماعی، اقتصادی در بخش دولتی پرداخته شود. در تحقیقات آتی امکان سنجی استقرار و اعتبارسنجی مدل های بومی با بررسی تطبیقی و مقایسه الگوهای توسعه سایر کشورها در بخش دولتی بیشتر مدنظر قرار گیرد، تا با چشم انداز واقع بینانه و دور از مدل های نظری و غیر کاربردی، به ارائه الگوهای بهینه بومی و اجرایی کاربردی مناسب تر در این حوزه نائل شوند. این مطالعه به بخش دولتی پرداخته است. بی شک بخش غیردولتی از این بحث مستثنی نیست و پژوهشهای آتی مطالعات کاربردی - توسعه ای بیشتری در این حوزه را می طلبد.

<sup>۱</sup> Sustainable Development Goals (SDGs)

<sup>۲</sup> United Nations Development Programme - UNDP

<sup>۳</sup> Tingchi Liu, M., Anthony W. I. S., Guicheng C. R. L. & Brock, J

<sup>۴</sup> Anadol, A., Youssef, M. A. & Thiruvattal, E.

<sup>۵</sup> Arena, Azzone, & Mapelli

<sup>۶</sup> Lukman R., Innocent A., & Olakunle D. O

<sup>۷</sup> Deming

<sup>۸</sup> Malcolm Baldige

<sup>۹</sup> BSC

<sup>۱۰</sup> Barthorpe

<sup>۱۱</sup> Environment-Accounting-Social-Technology

<sup>۱۲</sup> Velte

<sup>۱۳</sup> Chang, Yeh, Xin Li.

<sup>۱۴</sup> employee environmental performance

<sup>۱۵</sup> Arena, Azzone, & Mapelli (۲۰۱۸)

<sup>۱۶</sup> Zhou & Li-Ping

<sup>۱۷</sup> Ramzek, ۲۰۰۰

<sup>۱۸</sup> Kaiser-Meyer-Olkin

<sup>۱۹</sup> Bartlett's Test of Sphericity

#### منابع

- [۱] آذرع، بختیاری ح، محمدی م. ۱۳۹۲. ارزیابی و مقایسه روش های عارضه یابی سازمان با رویکرد فازی: اندیشه مدیریت راهبردی. سال هفتم. شماره ۲ (پیاپی ۱۴)، ۱۸۹-۲۱۳.
- [۲] امینی م. رحمن ستایش ع.ر. لغوی س. روشنایی ه. روشنایی ا. هاشمی س ک. بصرای ر. ۱۳۹۹. ارائه یک الگو جهت عارضه یابی شرکت های عمرانی بر اساس مدل تعالی سازمانی (مطالعه موردی: شرکت جهاد نصر فارس). مجله نخبگان علوم و مهندسی. جلد ۵. شماره ۵.
- [۳] آیین نامه اجرایی «برنامه مدیریت سبز». ۱۳۹۸. بند (ز) ماده (۳۸) قانون برنامه پنجساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران.
- [۴] احمدی ک. الوانی س م. معمارزاده طهرانی غ ر. ۱۳۹۰. سیر تکوینی پاسخگویی اجتماعی سازمانی و ارائه مدلی برای بسط مفهومی آن در سازمان های ایرانی. فصلنامه مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنج، سال ششم، شماره ۱۸: ۹۸-۱۱۶.
- [۵] الوانی س م. احمدی ک. ۱۳۹۲. مفهوم پاسخگویی اجتماعی سازمانی و ضرورت تبیین مولفه های آن در سازمان های دولتی ایران. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سازمان های دولتی. سال اول. شماره ۳: ۷-۱۶.
- [۶] امیدوار ع. ۱۳۹۳. مصاحبه مجله صنعت مس در خصوص مسئولیت اجتماعی شرکتی. مدیر مرکز ترویج حاکمیت و مسئولیت شرکتی، تهران: مرکز ترویج حاکمیت و مسئولیت. لینک دسترسی: <http://cgiran.org/knowledge-center/news/single/۱۹۷/>
- [۷] انجمن مدیریت سبز ایران. ۱۳۹۰-۱۳۹۹. مدل مدیریت سبز-شاخص ها و معیارهای اندازه گیری. لینک دسترسی مستقیم: [http://www.iran-gma.com/library/?book\\_id=۱۴۳۰](http://www.iran-gma.com/library/?book_id=۱۴۳۰)
- [۸] بحرینی زاده م. نصرت آبادی س. شاکری س. ۱۳۹۳. نقش بازاریابی سبز در مسئولیت اجتماعی سازمان: توسعه یک مدل مفهومی، همایش بین المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین.
- [۹] بذرافکن م. ایمان م. ۱۳۹۶. مطالعه منتقدانه مسئولیت اجتماعی شرکت ها و توسعه (یک مطالعه مردم نگارانه در منطقه عسلویه). فصلنامه توسعه اجتماعی (توسعه انسانی سابق)، دوره ۱۱، شماره ۴، ۲۷-۷۰.



- [۱۰] برزگر ق اله. ۱۳۹۰. نقش گزارشگری پایدار در مسئولیت پاسخگویی بخش عمومی. اولین همایش ملی رویکردهای نوین در حسابداری دولتی، آمل، دانشگاه شمال.
- [۱۱] پور اصغر سنگاچین ف. اسماعیلی ص. دیناروندی م. ۱۳۹۱. سنجش سطح توسعه یافتگی استان های کشور ایران با رویکرد تحلیل عاملی. مجله علمی پژوهشی آمایش سرزمین، دوره چهارم، شماره دوم: ۵-۲۶.
- [۱۲] پور اصغر سنگاچین ف. شکر خدایی ف. صدر نژاد س. ت. ۱۳۹۸. پایداری و توسعه یافتگی ایران در جهان. کمیسیون توسعه پایدار و محیط زیست و آب. اتاق بازرگانی صنایع، معادن و کشاورزی ایران.
- [۱۳] پورکیانی م. ۱۳۸۶. بررسی وضعیت پاسخگویی نظام اداری (اجرایی) شهرستان کرمان و رابطه آن با نوع سازمان ها. دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- [۱۴] پور فتحی ن. ۱۳۹۶. مدیریت مسئولیت اجتماعی. مجموعه مقالات کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی با رویکرد توسعه، نشریه علمی، پژوهشی و اطلاع رسانی مدیریت (ویژه کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی) گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه شهید بهشتی تهران، فروردین و اردیبهشت ۱۳۹۶، شماره ۱۹۰: ۵۱-۵۸.
- [۱۵] پرویز م ن. ساعتی اع شاکریان ح. ۱۳۹۸. ایفای نقش رهبری تحول محور سبز مبتنی بر بهبود خلاقیت سبز از طریق هویت سازمانی سبز. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری سال سوم، شماره ۹، جلد سوم، ۷۰-۸۶.
- [۱۶] حاتمی س. سید نقوی م ع. الوانی س م. حسین پور د. ۱۴۰۰. الگوی معماری مسئولیت های اجتماعی مدیریت منابع انسانی براساس راهبرد. نشریه علمی پژوهشی مدیریت منابع انسانی. شماره ۳. ۳۸-۹.
- [۱۷] حاجی زاده م. قاسمی ع. ۱۳۹۱. نقش مدل مدیریت سبز در توسعه و تولید پایدار، اولین همایش ملی توسعه پایدار کشاورزی و محیط زیست سالم، همدان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان.
- [۱۸] حساس یگانه ی. برزگر، ق. ا. ۱۳۹۲. ارائه مؤلفه ها و شاخص های بُعد اجتماعی مسئولیت شرکتهای و وضعیت موجود آن در ایران. فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی فرهنگی، دوره ۲، شماره ۱: ۲۰۹-۲۳۴.
- [۱۹] خنیفر ح. میرزایی ن. پریشانی ع. پوربهروزان ع. ۱۳۹۷. آسیب شناسی پژوهش های داخلی در زمینه مسئولیت پذیری اجتماعی با رویکرد فراترکیب. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سازمان های دولتی. دوره ۶. شماره ۳: ۹۸-۸۳.
- [۲۰] دبیرخانه نظام مدیریت سبز. ۱۳۹۶. درباره مدیریت سبز؛ اهداف مدیریت سبز. سازمان حفاظت محیط زیست لینک دسترسی: <https://igm.doe.ir/Portal/home>
- [۲۱] دولت مدنی م. محمدی م. حقیقت منفرد ج. ۱۳۹۰. عارضه یابی سازمان بر اساس مدل مدیریت سبز جهت شناسایی طرحهای بهبود (مطالعه موردی در شرکت لوله و تجهیزات سدید). پایان نامه ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده مدیریت.
- [۲۲] دنیای اقتصاد. ۱۴۰۰. سه شرط سربلندی صنعت در پاندمی (کووید-۱۹). گزارش توسعه پایدار ۲۰۲۰ و رتبه ایران در رده بندی جهانی شاخص توسعه پایدار. شماره روزنامه: ۵۲۵۱. شماره خبر: ۳۷۹۳۵۰۳. لینک دسترسی مستقیم: <https://www.donya-e-eqtasad.com/fa/tiny/news-۳۷۹۳۵۰۳>
- [۲۳] رحیمی غ ل. ایمان پور ق ع. ۱۳۹۷. بررسی نقش پاسخگویی و تاثیر آن بر مدیریت توسعه پایدار. رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری. سال دوم. شماره ۴: ۱۱۵-۱۲۳.
- [۲۴] رضایی ن. ۱۳۹۲. بررسی نقش مدیریت سبز در کاهش آلودگی صنایع پتروشیمی (منطقه ویژه اقتصادی). پایان نامه ارشد رشته مدیریت محیط زیست. دانشکده محیط زیست و انرژی، گروه مدیریت محیط زیست.
- [۲۵] سازمان برنامه و بودجه کشور (گردآوری مجموعه کتاب ۱۳۹۷). رتبه بندی استان های کشور براساس برخی شاخص های آماری سال ۱۳۹۵. مرکز اسناد، مدارک و انتشارات سازمان برنامه و بودجه کشور.
- [۲۶] سازمان حفاظت محیط زیست. ۱۳۹۵. گزارش پایگاه اطلاع رسانی سازمان حفاظت محیط زیست (پام).

- [۲۷] سازمان حفاظت از محیط زیست ۱۳۹۳. مدیریت سبز برای کاهش هزینه ها و آثار منفی بر محیط زیست. گزارش تحلیلی مدیران، پایگاه اطلاع رسانی دولت، کد خبر: dbb۱۳۴۴.
- [۲۸] سلطانی پور. فرزانه و دماری. بهزاد. ۱۳۹۵. وضعیت توسعه پایدار در ایران. مجله دانشکده و انستیتو تحقیقات بهداشتی. دوره ۱۴. شماره ۴. صفحه ۱-۱۴.
- [۲۹] سازمان حفاظت محیط زیست و برنامه و بودجه کشور. ۱۳۹۷. شیوه نامه مدیریت سبز- مصادیق و فرایند اجرا.. پیاده سازی نظام مدیریت سبز در دستگاه های اجرایی و نهادهای عمومی غیر دولتی، سازمان حفاظت محیط زیست و برنامه و بودجه کشور.
- [۳۰] سید علوی س.م. ۱۳۹۶. شناسایی و اولویت بندی مؤلفه های مدیریت سبز دانشگاه ها. مقاله مستخرج از پایان نامه، گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- [۳۱] روابط عمومی شرکت آب و فاضلاب استان آذربایجان شرقی. ۱۳۹۹. اخذ گواهینامه های مدل مدیریت سبز و جامعه سبز اروپا و بنیاد جهانی انرژی. کد ۵۷۴. لینک کوتاه دسترسی: <https://news.abfaazarbaijan.ir/News/۵۷۴/>
- [۳۲] صمدی ع. حسینی س.ح. شعبانی ش. سهرابی س. ۱۳۹۱. بررسی رابطه مسئولیت اجتماعی سازمان با قابلیت های چابکی (مطالعه موردی: سرپرستی و شعب بانک های صادرات ملی، کشاورزی، ملت و مسکن شهرستان خرم آباد). بانک مقالات بازاریابی و تبلیغات.
- [۳۳] طهماسبی ه. ۱۳۹۴. به سوی پایداری در توسعه؛ مسئولیت اجتماعی سازمان ها، یک الزام در مسیر توسعه پایدار. ، اخبار مهندسی صنایع ایران، لینک دسترسی: <https://hamoont.blog.ir/۱۳۹۴/۰۶/۱۰/Csr-SD>
- [۳۴] عبدالله زاده، غ. م. شریف زاده، ا. ۱۳۹۱. سطح بندی توسعه منطقه ای در ایران (کاربرد رهیافت شاخص ترکیبی). مطالعات و پژوهش های شهری و منطقه ای. سال چهارم، شماره ۴۱: ۱۳-۶۲.
- [۳۵] عطایی، ع. ۱۳۹۲. مطالعه رابطه مسئولیت اجتماعی شرکت ها و ارزش افزوده اقتصادی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه مازندران. دانشکده اقتصاد و علوم اداری.
- [۳۶] غنیا ش. ۱۴۰۰. گزارش آرمان های توسعه پایدار ۲۰۲۱. معرفی گزیده ای از اسناد سازمان ملل کتابخانه مجلس (بخش پنجماه و هفتم). کتابخانه اسناد مرکز شورای اسلامی. لینک دسترسی: [https://www.ical.ir/ical/fa/Content/\\_/۱۴۰۰۰۶۱۴۱۴۱۰۳۰](https://www.ical.ir/ical/fa/Content/_/۱۴۰۰۰۶۱۴۱۴۱۰۳۰)
- [۳۷] فتح الهی ج. کفیلی و. تقی زادگان ع. ل. ۱۳۹۶. شکاف توسعه استان های ایران. دو فصلنامه علمی تخصصی پژوهش های اقتصاد توسعه و برنامه ریزی. سال ششم: شماره اول: ۹۹-۱۱۸.
- [۳۸] فضلی ه. و انصاری م. ۱۳۹۷. راهنمای گزارش دهی مسئولیت اجتماعی شرکت / سازمان بر اساس استانداردهای GRI:۲۰۱۸. حوزه مشاور اجتماعی وزیر نفت. دبیرخانه مسئولیت اجتماعی صنعت نفت.
- [۳۹] قانون برنامه پنجساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، ۱۴۰۰-۱۳۹۶.
- [۴۰] کارگروه آمایش. ۱۳۹۴. دستور کار: تبیین برنامه عملیاتی نظام مدیریت سبز، آمار، محیط زیست و توسعه پایدار. سازمان محیط زیست. لینک: <http://igm.doe.ir/Portal/home/?news/۱۹۴۳۹۱/۴۷۶۸۴۰/۴۹۹۰۱۰>
- [۴۱] کریمی قدوسی س. فرخی استاد م. باباجانی محمدی س. ۱۴۰۰. تاثیر مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان بر رفتار سبز کارکنان از طریق نقش میانجی اعتماد سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری مشهد)، سومین همایش ملی مدیریت دانش و کسب و کارهای الکترونیکی با رویکرد اقتصاد مقاومتی، مشهد.
- [۴۲] کمال زاده ع. ۱۳۹۴. مدیریت سبز (مفاهیم، روش ها و مدل های کاربردی). چاپ: اول، نشر: خانیان (ناشر همکار: آوای قلم).

- [۴۳] کوهی، ک. ۱۳۹۵. بررسی تاثیر سلامت سازمانی بر مسئولیت اجتماعی (مورد مطالعه ککارکنان دانشگاه تبریز، فصلنامه توسعه اجتماعی (توسعه انسانی سابق)، دوره ۱۰، شماره ۴، تابستان ۹۵، صص ۳۳-۵۸.
- [۴۴] گرانسایه م. روحی پرکوهی م. ۱۳۹۷. عارضه یابی سازمانی با استفاده از مدل تعالی سازمانی و سیستم استنتاج فازی (مورد مطالعه بیمه سامان). چهارمین همایش بین المللی افق های نوین در علوم انسانی و مدیریت. تهران.
- [۴۵] گروه بین المللی توسعه پایدار. ۱۳۹۵. دستور کار توسعه پس از ۲۰۱۵. کمیسیون ملی یونسکو- ایران، لینک دسترسی: <http://www.sdsigroup.org/Pages/view.aspx?PostID=606>
- [۴۶] محمدی، حامد؛ الوانی، سیدمهدی؛ معمارزاده طهران، غلامرضا و حمیدی، ناصر. ۱۳۹۶. تبیین الگوی اثربخش مدیریت دولتی با استفاده از منطق فازی، مجله مدیریت توسعه و تحول. ۲۸: ۱-۱۰.
- [۴۷] مدهوشی م. نوروزی. ع. ۱۳۹۴. تبیین الگو ارتقاء مسئولیت اجتماعی سازمان. مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۶۰: ۲۳-۳۴.
- [۴۸] مرتضوی س. ناصر پور آ. ۱۳۸۹. بررسی نقش تعدیل‌گری متغیر اهمیت مسئولیت اجتماعی بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی؛ نمونه مورد مطالعه: شرکت‌های صنایع غذایی شهر مشهد. مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی: ۲۱۷-۱۹۳.
- [۴۹] مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. ۱۳۹۵. بررسی «سند برنامه ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران ۱۳۹۹-۱۳۹۵». توسعه پایداری با تأکید بر محیط زیست». معاونت پژوهش‌های اقتصادی؛ دفتر مطالعات اقتصادی. کد موضوع: ۲۳۰.
- [۵۰] معدنی ج. زرنندی س. عبدالمهی م. ر. ۱۳۹۷. تحلیل تأثیر پاسخگویی عمومی بر خط مشی ارتقای سلامت اداری و شفافیت سازمانی در بخش دولتی. خط مشی گذاری عمومی در مدیریت (رسالت مدیریت دولتی). دوره ۹. شماره ۳۰: ۲۱-۴۰.
- [۵۱] معمارزاده غ ر. وزیري نظام دوست م. ۱۳۸۹. بررسی عوامل موثر بر مسئولیت اجتماعی سازمان های دولتی ایران (نیروگاه برق طرشت). پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی. دوره ۱، شماره ۲ (پیاپی ۲): ۶۴-۸۰.
- [۵۲] میرمحمدی م. رجایی س ه. ۱۳۹۳. رابطه رهبری تحول آفرین و مسئولیت اجتماعی سازمان. فصلنامه علمی- پژوهشی: مطالعات مدیریت بهبود و تحول، سال ۲۳، شماره ۴۷: ۱-۱۹.
- [۵۳] نظم فرح. محمدی حمیدی س. اکبری م. ۱۳۹۷. بررسی نابرابری‌های توسعه در استان‌های کشور در راستای تحقق توسعه پایدار. فصلنامه مجلس راهبرد. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. سال ۲۵. شماره ۹۴. ۲۹۷-۳۳۹.
- [۵۴] یزدان پرست ف. ۱۳۹۴. کاربرد زنجیره تامین سبز در تدوین استانداردهای مدیریت سبز بیمارستان‌ها (مطالعه موردی بیمارستان های شهر بوشهر). پایان نامه ارشد مدیریت صنعتی.
- [۵۵] Arena, M.; Azzone, G. & Mapelli F. (۲۰۱۹). Corporate Social Responsibility strategies in the utilities sector: A comparative study, Sustainable Production and Consumption ۱۸ ۸۳-۹۵.
- [۵۶] Arena, M.; Azzone, G. & Mapelli F. (۲۰۱۸). What drives the evolution of Corporate Social Responsibility strategies? An institutional logics perspective, Journal of Cleaner Production, Volume ۱۷۱, Pages ۳۴۵-۳۵۵, ISSN ۰۹۵۹-۶۵۲۶. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.09.245>.
- [۵۷] Anadol A. Youssef M A. Thiruvattal E. (۲۰۱۵). Consumer reaction towards corporate social responsibility in United Arab Emirates. Social Responsibility Journal, ۱۱(۱), pp: ۱۹-۳۵.
- [۵۸] Barthorpe S. ۲۰۱۰. Implementing corporate social responsibility in the UK construction industry. Property Management, Vol. ۲۸; No. ۱, pp. ۴-۱۷.

- [۵۹] Chang T. W., Yeh, Y. L., & Li, H. X. (۲۰۲۰). How to shape an organization's sustainable green management performance: the mediation effect of environmental corporate social responsibility. *Sustainability*, ۱۲(۲۱), ۹۱۹۸.
- [۶۰] Tingchi Liu M. Anthony W I S. Guicheng C R L. Brock J.(۲۰۱۴). The impact of corporate social responsibility (CSR) performance and perceived brand quality on customer-based brand preference, *Journal of Services Marketing*, ۲۸(۳), pp: ۱۸۱-۱۹۴.
- [۶۱] Lukman R., Innocent A., & Olakunle D. O. ۲۰۱۵. "Corporate Social Responsibility and Entrepreneurship (CSRE): antidotes to poverty, insecurity and underdevelopment in Nigeria", *Social Responsibility Journal*, ۱۱(۱), pp: ۵۶ - ۸۱.
- [۶۲] United Nations Development Programme .Undp.(۲۰۱۸). What Are The Sustainable Development Goals? <http://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals.html>.
- [۶۳] Velte, P. Meta-analyses on Corporate Social Responsibility (CSR): a literature review. *Manag Rev Q* (۲۰۲۱). <https://doi.org/10.1007/s11301-021-00211-2>.
- [۶۴] Zhou Z., Luo B. N., and Li-Ping T. T.(۲۰۱۸). Corporate Social Responsibility Excites 'Exponential' Positive Employee Engagement: The Matthew Effect in CSR and Sustainable Policy. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management. Corp. Soc. Responsible. Environ. Mgmt.* ۲۵, ۳۳۹-۳۵۴. DOI: ۱۰,۱۰۰۲/csr.۱۴۶۴