



Explaining the Administrative Integrity Model Based on Social Responsibility in the General Directorate of Natural Resources and Watershed Management of Qom Province: A Data-Based Approach

Ali chahardolirazaji¹, Reza shafeizadeh^{2*}, Syros tadbiri³, Alireza afsharnejad⁴

Abstract:

Purpose: The aim of this study was to explain the administrative integrity model based on social responsibility in the General Directorate of Natural Resources and Watershed Management of Qom Province.

Method: The research method is exploratory and, from the perspective of the objective, applied with a qualitative approach. The statistical population consisted of 100 managers of the General Directorate of Natural Resources and Watershed Management of Qom Province, university professors and related experts who were selected by judgmental or purposive sampling. The tool used was a semi-structured interview and the end criterion for sampling was theoretical saturation. The data were analyzed using MAXQDA software and the Glaser and Strauss three-step coding method.

Findings: The results of the study indicated the extraction of 6 main dimensions in the form of a paradigmatic model of administrative integrity based on social responsibility: The central phenomenon of this study was "administrative integrity based on social responsibility" consisting of 15 components such as transparency, accountability, honesty and integrity, commitment, appropriate service provision and stakeholder satisfaction, etc. The causal conditions for creating administrative integrity based on social responsibility include 13 categories (such as meritocracy, job suitability, agile organizational structure), contextual conditions include 15 categories (such as organizational culture, dynamic, safe, and trust-based work atmosphere and environment), action strategies include 8 categories (such as education and information, media culture of participation), and intervening factors include 8 categories (such as external participation, knowledge management, unfavorable macro contexts), which cause consequences directed at the organization and society.

Conclusion : The results of this study can be useful for explaining the administrative integrity model based on the social responsibility of departments and organizations.

Keywords: Organizational Integrity, Social Responsibility, General Directorate of Natural Resources and Watershed Management

1-Department of Public Administration, Faculty of Humanities, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran.

2-Department of Public Administration, Faculty of Humanities, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran. (Corresponding Author) . E-mail: rsg1189@yahoo.com

3-Department of Public Administration, Faculty of Humanities, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran.

4-Department of Public Administration, Faculty of Humanities, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran.

Journal of Maritime management sciences studies,2025,vol. 6,No 20,pp.63-85

Doi 10.22034/MMR.2025.316804.1182

Article Type: Research-based Published by Faculty of Management and Marine Commission

Received:2025/02/24

Accepted: 2025/09/05





تبیین الگوی سلامت اداری بر اساس مسئولیت اجتماعی در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم: رویکرد داده بنیاد

علی چهاردولی رزجی^۱، رضا شفیع زاده^{۲*}، سیروس تدبیری^۳، علیرضا افشارنژاد^۴

چکیده

هدف: هدف این پژوهش تبیین الگوی سلامت اداری بر اساس مسئولیت اجتماعی در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم بود.

روش: روش پژوهش اکتشافی و از منظر هدف، کاربردی با رویکرد کیفی است. جامعه آماری شامل ۱۰۰ نفر از مدیران اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم، اساتید دانشگاهی و خبرگان مرتبط بوده که به روش نمونه‌گیری قضاوتی یا هدفمند انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و معیار پایان نمونه‌گیری اشباع نظری بود. داده‌ها با کمک نرم‌افزار مکس کیودا و با بهره‌گیری از روش کدگذاری سه‌گامی گلیزر و اشتروس تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده استخراج ۶ بعد اصلی در قالب مدل پارادایمی سلامت اداری بر مبنای مسئولیت اجتماعی بود: پدیده محوری این تحقیق «سلامت اداری بر مبنای مسئولیت اجتماعی» متشکل از ۱۵ مؤلفه همچون شفافیت، پاسخگویی، صداقت و درستی، تعهد، خدمات‌دهی مطوب و رضایت ذینفعان و غیره بود. شرایط علی ایجاد سلامت اداری بر مبنای مسئولیت اجتماعی شامل ۱۳ مقوله (نظیر شایسته‌سالاری، تناسب شغلی، ساختار چابک سازمانی)، شرایط زمینه‌ای شامل ۱۵ مقوله (نظیر فرهنگ سازمانی، جو و محیط کار پویا، ایمن و مبتنی بر اعتماد)، استراتژی‌های کنش شامل ۸ مقوله (نظیر آموزش و اطلاع‌رسانی، فرهنگ‌سازی رسانه‌ای مشارکت) و عوامل مداخله‌گر نیز شامل ۸ مقوله (همچون مشارکت بیرونی، مدیریت دانش، بسترهای نامساعدکننده کلان) بوده که موجب ایجاد پیامدهای معطوف به سازمان و به جامعه می‌گردد.

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش می‌تواند برای تبیین الگوی سلامت اداری بر مبنای مسئولیت اجتماعی ادارات و سازمان‌ها مفید واقع گردد.

واژگان کلیدی: سلامت اداری، مسئولیت اجتماعی، اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری

استناد: علی چهاردولی رزجی، رضا شفیع زاده، سیروس تدبیری، علیرضا افشارنژاد (۱۴۰۴) تبیین الگوی سلامت اداری بر اساس مسئولیت اجتماعی در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم: رویکرد داده بنیاد، فصلنامه مطالعات علوم مدیریت دریایی (۲) ۶ ص. ۶۳-۸۵

۱- گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

۲- گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران. (نویسنده مسئول)، رایانامه: rsg1189@yahoo.com

۳- گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

۴- گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

نوع مقاله: علمی و پژوهشی ناشر: دانشکده مدیریت و کمیسر دریایی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)

Doi: 10.22034/MMR.2025.316796.1181

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۶/۱۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۱۲/۰۶

مقدمه

از مهمترین مبانی توسعه و از ضروری‌ترین کارکردهای یک نظام حکومتی پایدار نظام اداری سالم محسوب می‌گردد. به همین دلیل، طی چند دهه اخیر قواعد، قوانین و برنامه‌های متعددی پیرامون بهبود سلامت اداری تدوین گردیده، لیکن شواهد ارائه شده از سوی سازمان شفافیت بین‌الملل (۲۰۱۹) پیرامون وضعیت سلامت اداری در جوامع مختلفی نشانگر آن است که ایران در رتبه‌بندی شاخص ادراک فساد در سال ۲۰۱۹ در رتبه ۱۴۶ قرار گرفته که ۲ امتیاز پایین‌تر از جایگاهش‌اش در سال ۲۰۱۸ بوده است (اردلان و عزیزی، ۱۳۹۹: ۸۱). این مسئله خود گویای ریشه دواندن عوامل بیماری‌زا در پیکره نظام اداری در سازمان‌های دولتی ایران به مثابه یک مسئله شایع اجتماعی است. بدیهی است که یک سازمان سالم، صرفاً در بند برخورداری از سود و منفعت بالا یا حجم کارکنان و مدیران آن نیست، بلکه یک سازمان سالم متشکل از نیروهایی خلاق، سازنده و متعهد بوده که واجد روحیه و عملکرد مطلوبی هستند و قادرند در مسیر دستیابی به اهداف خود و سازمان، نقش مؤثری در شکوفایی و رشد جامعه ایفا نمایند و این مهم جز در پرتو وجود مدلی از سلامت اداری که متمرکز بر مسئولیت‌های اجتماعی سازمان در قبال جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌نمایند، نیست.

امروزه مشخص گردیده که سازمان‌ها اثرگذاری عمده‌ای بر جامعه دارند و از این رو فعالیت آنها باید به صورتی باشد که اثرات مثبت حاصل از فعالیت خویش را به حداکثر و اثرات منفی را به حداقل برسانند و به عنوان اثرگذارترین عضو جامعه، نگران نیازها و خواسته‌های درازمدت جامعه بوده و در راستای رفع معضلات آن تلاش نمایند. این بدان معنی بوده که سازمان‌های امروزی باید مسئولیت اجتماعی خود را شناخته و پذیرای آن باشند و بنابراین، مسئولیت‌پذیری اجتماعی از مهمترین عناصر فلسفه وجودی سازمان‌ها بوده، به نحوی که اهمیت دادن به رعایت آن نه فقط احتمال ارتقاء تعهد سازمانی را به دنبال دارد، بلکه رضایت ذینفعان بیرون از سازمان را برای مشروعیت بخشیدن به سازمان تقویت می‌نمایند (کوهی، ۱۳۹۹: ۳۵). گریفین و بارنی^۱، مسئولیت اجتماعی را مجموعه وظایف و تعهداتی دانسته‌اند که سازمان باید در راستای حفظ و مراقبت و نیز کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌نمایند، صورت دهد. مسئولیت سازمان فقط آن نبوده که صرفاً اثربخش باشد، بلکه لازم است تا به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کنند، خدمت نمایند (زرندی و همکاران، ۱۳۹۷: ۴۹). بیرهوف^۲ (۱۳۸۴) استدلال نموده که در مسئولیت‌پذیری اجتماعی نوعی کنترل درونی بر فرد حاکم بوده که این امر برای برقراری روابط مبتنی بر همدلی، توجه به حقوق دیگران و در مجموع نظم اجتماعی حائز اهمیت است.

در میان سازمان‌های دولتی، سازمان منابع طبیعی و آب‌خیزداری کشور از مهمترین نهادهای عمومی، اجرایی و خدماتی بوده که بهره‌مندی از سلامت اداری نزد کارکنان این نهادها، تضمین‌کننده عملکرد مطلوب و بهینه جامعه در حیطه محیط زیست است. سازمان منابع طبیعی و آب‌خیزداری کشور از جمله سازمان‌های حیاتی زیرمجموعه وزارت جهاد کشاورزی ایران بوده که

۱. Griffin and Barney

۲. Bierhoff

در راستای حفظ و حمایت، احیاء، توسعه و بهره‌برداری اصولی از جنگل‌ها، مراتع، اراضی جنگلی، بی‌شبه‌های طبیعی، اراضی مستحده ساحلی، حفاظت و حمایت از آب و خاک کشور از طریق مدیریت علمی بر حوزه‌های آبخیز و رعایت اصول توسعه پایدار تشکیل گردیده است (سازمان منابع طبیعی و آبخیزداری کشور، ۱۴۰۲). با این همه، رسانه‌ای گردیدن اخبار مرتبط به وضعیت عملکردی کارکنان و مدیران اداره کل منابع و آبخیزداری حکایت از این دارد که سازمان مذکور درگیر کژکارکردهایی در حوزه عملکرد سالم اداری و فرورفت در پدیده فساد اداری است؛ بازداشت عده‌ای از مدیران اداره منابع طبیعی و آبخیزداری که با روش‌هایی نظیر اصلاح هندسی به اعلام مستثنی بودن اراضی ملی اقدام و در قبال آن رشوه دریافت می‌کردند (تابناک، ۱۴۰۲/۰۸/۲۹) از نمونه‌های اخیر بروز فساد و نقض سلامت اداری در کارکنان این سازمان است. در عین حال، شواهد حاصل از بررسی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی پیرامون «رویه‌ها و مصادیق فساد در حوزه محیط زیست» نشان داده که مواردی چون تعارض منافع بین سازمانی، تعارض درآمد و وظیفه، اشتغال همزمان، انگیزه‌های سلیقه‌ای و قومیتی و رانت‌های اطلاعاتی یا حمایتی از مهمترین بسترها و رویه‌های نقض سلامت سازمانی در حوزه محیط زیست کشور محسوب می‌گردد (رضایی و تقوایی نجیب، ۱۴۰۲: ۷۰). لذا اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری به عنوان یک سازمان حاکمیتی، در عین صدور برخی مجوزها بر فرآیندها و قوانین محیط زیستی نظارت داشته و لذا، حاکم بودن سلامت اداری در آن اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، چراکه این سازمان با گروه‌های مختلف قدرت و ثروت سر و کار دارد.

نکته قابل توجه در مورد سلامت اداری اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری آن است که با توجه به تنوع قابلیت‌های مورد نیاز این سازمان و تنوع ذینفعان اثرگذار بر آن، یک مدل مناسب سلامت اداری لازم است تا وجوه مختلف قابلیت‌های سازمان را از منظر ذینفعان کلیدی سازمان در نظر بگیرد. به عبارتی، سلامت اداری به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمان بر ذینفعان محدود و ارباب‌رجوع‌های خاص سازمانی دلالت داشته و اشاره به گروهی از خصایص سازمانی نسبتاً پر دوام داشته و یک سازمان سالم با توجه به این معنا از سلامت اداری، نه فقط در محیط خود پایدار باقی می‌ماند، بلکه در درازمدت قادر است به شکل مطلوب و کافی با محیط و جامعه‌ای که در آن قرار داشته سازگار گردد (آزادمنش، ۱۳۹۶: ۲۸ و ۲۹). این مسئله جز در پرتو ارائه الگویی از سلامت اداری که بر مبنای مسئولیت اجتماعی اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری بنیان نهاده شده باشد، ممکن نیست. به تعبیر دیگر، سازمان‌های دولتی و عمومی افزون بر رعایت هنجارهای سازمانی و شغلی خود لازم است تا در پی تأمین رضایت بسیاری از ذینفعان درون و برون سازمانی ذیل پارادایم مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان باشند. بر این اساس، این پژوهش در راستای تبیین مدل سلامت اداری بر مبنای مسئولیت اجتماعی در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم به روش داده‌بنیاد هدف‌گذاری شده است.

در بعد ایجابی، این پژوهش می‌تواند به ارتقای عملکرد و کارایی این سازمان حیاتی کمک شایانی نماید. با ارائه یک مدل مبتنی بر مسئولیت اجتماعی، زمینه‌ساز ایجاد یک سازمان سالم و پویا می‌شود که در آن، کارکنان و مدیران با تعهد و انگیزه بیشتری در جهت تحقق اهداف سازمانی و خدمت به جامعه گام برمی‌دارند. این مدل می‌تواند به بهبود روابط با ذینفعان، افزایش شفافیت و پاسخگویی، و در نهایت، ارتقای اعتماد عمومی به سازمان منجر شود. همچنین، با تمرکز بر مسئولیت‌های اجتماعی،

سازمان را در مسیر توسعه پایدار و حفاظت از محیط زیست قرار می‌دهد و نقش مهمی در حفظ منابع طبیعی و آبخیزداری استان ایفا می‌کند. این پژوهش می‌تواند به عنوان یک الگو برای سایر سازمان‌های دولتی در زمینه ارتقای سلامت اداری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مورد استفاده قرار گیرد.

از بعد سلبی، ضرورت انجام این پژوهش از آن جهت است که فساد اداری و کژکارکردی‌ها در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم، می‌تواند پیامدهای مخربی برای جامعه و محیط زیست به دنبال داشته باشد. وجود فساد، علاوه بر کاهش کارایی و هدر رفتن منابع، موجب بی‌اعتمادی مردم به دولت و آسیب به سرمایه اجتماعی می‌شود. همچنین، می‌تواند منجر به تخریب محیط زیست، سوء استفاده از منابع طبیعی و تضییع حقوق ذینفعان گردد. با توجه به این که اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری، با گروه‌های مختلف قدرت و ثروت سروکار دارد، عدم وجود سلامت اداری در این سازمان، می‌تواند زمینه را برای بروز تعارض منافع، رانت‌خواری و سایر اشکال فساد فراهم کند. بنابراین، این پژوهش با شناسایی عوامل مؤثر بر سلامت اداری و ارائه یک مدل عملیاتی، می‌تواند به پیشگیری از فساد، بهبود عملکرد سازمان و حفاظت از منافع عمومی کمک کند.

پیشینه پژوهش

پیشینه نظری پژوهش

سلامت اداری

مفهوم سلامت اداری برای نخستین مرتبه در سال ۱۹۶۴ طرح بحث گردیده و سال بعد، به مثابه یک نظریه نشر یافت. در حوزه خدمات عمومی، سلامت اداری مستلزم آن بوده که کارکنان دولتی، خود را در مقابل تعهدات مالی و تعهدات دیگر به افراد یا سازمان‌هایی که بر عملکرد درون سازمانی و وظایف عمومی آنان اثر می‌نهند، قرار ندهند. در فرهنگ لغت وبستر، سلامت اداری در معنای «پایبندی زیاد به کدهای اخلاقی و ارزش‌های ویژه مورد استفاده قرار گرفته است» (ایمانی، قلی‌پور، آذر و پورعزت، ۱۳۹۸: ۲۵۴). بر این مبنا یک سازمان سالم، نه فقط در محیط خود پایدار باقی می‌ماند، بلکه در درازمدت نیز می‌تواند به اندازه کافی با محیط خویش سازگاری پیدا کند؛ به عبارتی، توانایی‌های لازم را برای بقای پیوسته خویش ایجاد نموده و توسعه بخشد. سلامت اداری با تمرکز بر مقوله سلامت، در پی تبیین وجوه و قابلیت‌هایی از سازمان بوده که با ارزیابی و بهبود مستمر آنها به شکل مستقیم یا غیرمستقیم به بقای آن کمک می‌نماید (زیندیس^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). اسلام، سلامت اداری را مشروط به سلامت منابع انسانی بالاخص مدیران و رهبران عالی جامعه، توجه به نیازهای مادی و معنوی کارکنان، رعایت اهلیت‌ها در واگذاری امور، اعمال نظارت چندگانه بر فعالیت و عملکرد مدیران، اعمال

رویه‌های عادلانه در روابط متقابل فردی و جبران خدمات، تحول در ارزش‌ها و باورها، برنامه‌های آموزش منابع انسانی، مشارکت افراد در اداره امور، برخورد قاطع با متخلفین و امثال آن دانسته است (رجبی فرجاد و المیر، ۱۴۰۰: ۸۱).

مسئولیت اجتماعی سازمان

مسئولیت اجتماعی سازمان از جمله مفاهیمی بوده که برخی معنی تعهد یا مسئولیت قانونی را از آن برداشت کرده و برخی آن را به معنی رفتار مسئولانه اجتماعی بر مبنای رعایت مسائل اخلاقی دانسته‌اند. واتاو^۱ (۱۹۷۲) بیان نموده که مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها از نگاه تمامی افراد یکسان نمی‌باشد. نزد برخی این واژه به معنای مسئولیت یا پاسخگویی حقوقی و نزد برخی دیگر به معنی رفتار مسئولانه اجتماعی می‌باشد که اشاره به مفاهیم اخلاقی دارد (آلباردا، لوزانو و یاسا، ۲۰۰۷: ۳۹۴). بون^۳ (۱۹۵۳) در اثر خود با عنوان مسئولیت اجتماعی کسب و کارها، عناوین دیگری نظیر مسئولیت عمومی، الزام عمومی و اخلاق کسب و کار را جایگزین واژه مسئولیت اجتماعی نموده‌اند و معتقد است که تمامی واژه‌های مشابه مسئولیت اجتماعی سازمان گویای فعالیت‌های کسب و کارها در جامعه و ذینفعان است (عبدل‌حمید، آتان و صالح^۴، ۲۰۱۴: ۶۰۰؛ قربانی، فقیهی و عزیزی، ۱۳۹۹: ۶).

مسئولیت‌پذیری اجتماعی، ابزار و سازوکاری بوده برای بحث تعهداتی که یک سازمان لازم است نسبت به جامعه خویش داشته باشد، شیوه‌ای است به منظور پیشنهاد ایده‌های سیاستگذاری در مورد عمل به تعهدات مذکور و نیز ابزاری بوده که به واسطه آن می‌توان منافع دوگانه سازمان و جامعه را در عمل نمودن به تعهدات، مشخص ساخت. لذا مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر ارتباطات یک سازمان با ذی‌نفعان خود تمرکز دارد (بهمنیاری، امیری، شکوف، نیک‌پور و محمدباقری، ۱۳۹۹: ۳۹۹). مسئولیت اجتماعی سازمان بر این فرض اساسی استوار می‌باشد که یک قرارداد اجتماعی میان شرکت و جامعه برقرار بوده و سازمان‌ها به منظور حصول مشروعیت و کسب اجازه از جامعه، ملزم به انجام رفتارهایی خواهند بود که بر اساس انتظارات گروه‌های مختلف جامعه باشد (محمدی، ۱۳۹۹: ۱۷۴). در آغاز، مفهوم مسئولیت‌اجتماعی سازمانی مرتبط به نگرانی‌های اجتماعی یا محیطی بود، لیکن در حال حاضر این مفهوم شامل تمامی اشکال تأثیراتی بوده که یک سازمان می‌تواند بر جامعه داشته باشد. جامعه در این تعریف، دو بعد را شامل می‌گردد: ۱- جامعه بیرونی که در یک سازمان می‌توان ذینفعان سازمان به مثابه شرکای تجاری یا تأمین‌کنندگان را متأثر ساخته و در هزینه‌های اجتماعی هر یک بر جامعه اثر نهد و ۲- جامعه درونی که بر اساس آن سازمان‌ها مسئول کارکنان خویش هستند (ابراد و گارس^۵، ۲۰۱۸). به طور کلی، مسئولیت اجتماعی، گروهی از وظایف و تعهداتی بوده که سازمان باید در راستای حفظ و مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌نمایند، صورت دهند. مسئولیت سازمان‌ها فقط آن نبوده که به صرفاً اثربخش باشند، بلکه

1. Wattau
2. Albareda, Lozano & Ysa
3. Bonn
4. Abdul Hamid, Atan & Saleh
5. Obrad & Gherhes

این است که به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌نمایند، خدمت نمایند (زرنندی و همکاران، ۱۳۹۷: ۴۹). آشکار است که هر تصمیمی قادر است طی یک روند سلسله‌وار، دیر یا زود سرنوشت همه نهادهای جامعه را به مقدار کم و زیاد دستخوش تغییر نماید.

اداره منابع طبیعی و آبخیزداری

اداره منابع طبیعی و آبخیزداری کشور از جمله سازمان‌های حیاتی زیرمجموعه وزارت جهاد کشاورزی ایران بوده که مسئول حفاظت، احیا و مدیریت پایدار منابع طبیعی مانند جنگل‌ها، مراتع و آبخیزهاست. این نهاد با اجرای پروژه‌های آبخیزداری به کنترل سیلاب، حفظ خاک و افزایش ذخیره آب‌های زیرزمینی کمک می‌کند. همچنین، برنامه‌ریزی برای بهره‌برداری خردمندانه از منابع طبیعی و مقابله با بیابان‌زایی از دیگر وظایف کلیدی آن است (سازمان منابع طبیعی و آبخیزداری کشور، ۱۴۰۲). از مهمترین وظایف این سازمان به موارد زیر می‌توان اشاره نمود: ۱- تدوین سیاست‌ها و راهبردهای بخش منابع طبیعی و آبخیزداری و تنظیم و اجرای برنامه‌های توسعه منابع طبیعی و آبخیزداری در چهارچوب سیاست‌های توسعه پایدار، ۲- حفظ، حمایت، حراست و بهره‌برداری اصولی از جنگل‌ها، مراتع و بیابان‌ها و حوزه‌های آبخیز کشور، ۳- تشخیص و تفکیک حریم قانونی اراضی ملی از مستثنیات اشخاص حقیقی و حقوقی و تثبیت حاکمیت دولت بر منابع ملی کشور، ۴- بررسی و مطالعه حوزه‌های آبخیز کشور به منظور برنامه‌ریزی و تهیه طرح‌های جامع و اجرای فعالیت‌های منابع طبیعی و آبخیزداری در حوزه‌های آبخیز کشور، ۵- توسعه جنگل‌ها و مراتع دست کاشت، پارک‌های جنگلی، اصلاح و احیاء جنگل‌ها و مراتع مخروبه و ترویج زراعت چوب با تأکید بر حفظ ذخایر ژنتیکی و تنوع زیستی گیاهی، ۶- مطالعه و برنامه‌ریزی مناسب جهت افزایش بهره‌وری در فعالیت‌های اجرایی، ۷- جلب مشارکت اشخاص حقیقی و حقوقی در اجرای فعالیت‌های منابع طبیعی و آبخیزداری و برنامه‌ریزی جهت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی سازمان به منظور ارتقاء بهره‌وری و اثربخشی

پیشینه تجربی پژوهش

در این بخش به مرور مطالعات و تحقیقات داخلی و خارجی در حوزه موضوعی تحقیق پرداخته شده است.

پیشینه داخلی

در حوزه مطالعات داخلی، مصطفی‌پور، سمیعی و مستقیمی (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان «طراحی الگوی سلامت نظام اداری با تأکید بر شایسته‌سالاری در ناجا» به روش توصیفی-پیمایشی با بررسی ۲۸ نفر از استادان دانشگاه، فرماندهان و معاونان فرماندهی انتظامی گلستان نشان دادند که ابعاد ذهنی، ارتباطی، تخصصی و محیطی در سطح اول، ابعاد شخصیتی، میان فردی و سازمانی در سطوح دوم و بعد ارزشی در سطح سوم قرار گرفته است. مهمترین بعد سلامت نظام اداری با

تأکید بر شایسته‌سالاری در بعد سوم یعنی عوامل ارزشی از جمله مؤلفه‌های وجدان کاری، قانون‌گرایی، مدیریت بر خویشتن، کمال‌جویی و تعهد به تعالی بود.

یدالهی و غریبی (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان دسته‌بندی عوامل مؤثر بر ارتقاء سلامت نظام اداری در سازمان‌ها به روش تحلیل کیفی اقدام به بررسی و دسته‌بندی عوامل مؤثر بر ارتقاء سلامت نظام اداری نموده و مدلی مبتنی بر شش عامل اعم از عوامل نرم مدیریتی، عوامل سخت مدیریتی، بعد فردی، رفتاری، نظارتی و محیطی طراحی نمودند. برای آنکه نظام اداری کشور از سلامت لازم بهره‌مند باشد، لازم است تا اقداماتی ساختاری- مدیریتی، تقنینی- نظارتی و ارزشی- فرهنگی اجرایی گردد تا یک نظام اداری سالم به اهدافش دست یابد.

سرافراز، دانش‌فرد و غلامی (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان مدل‌سازی عوامل فرهنگی مؤثر در ایجاد سلامت و رشد ارزش‌های اخلاقی نظام اداری، با رویکردی آمیخته - اکتشافی نشان دادند که ۱۸ متغیر در قالب ۲ مؤلفه پاسخگویی، شفافیت و پیکارچگی بر بهبود سلامت اداری و ارزش‌های اخلاقی اداری اثرگذار هستند.

ایمانی، قلی‌پور، آذر و پورعزت (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان «شناسایی مؤلفه‌های سیستم تأمین منابع انسانی در راستای ارتقاء سلامت اداری» به روش کیفی و با بهره‌گیری از تحلیل تم اقدام نشان دادند که مؤلفه‌های نظام تأمین منابع انسانی در راستای بهبود نظام اداری شامل شفافیت، پاسخگویی، شایسته‌سالاری، عدالت محوری، قانون محوری و کنترل داخلی می‌باشد.

معمارزاده طهران و نجفی (۱۳۹۶) طی شناسایی عوامل اثرگذار بر تحول سلامت اداری در سازمان شهرداری تهران، نشان دادند که تمامی پرسش‌های فرعی تحقیق یعنی اثرگذاری عوامل فرهنگی، مدیریتی، سیاسی، قضایی، ارزشی و ساختاری بر سلامت اداری شهرداری تهران تأیید گردیده و از میان کلیه عوامل این تحقیق، عامل ساختاری بالاترین و عامل ارزشی کمترین اثرگذاری را بر سلامت اداری شهرداری داشتند.

پیشینه خارجی

در حوزه مطالعات خارجی، کیم و پارک^۱ (۲۰۲۳) در مقاله‌ای با عنوان «تأثیر مسئولیت اجتماعی بر سلامت سازمانی و عملکرد: نقش میانجی اعتماد سازمانی» با استفاده از داده‌های جمع‌آوری شده از سازمان‌های دولتی در کره جنوبی، رابطه بین مسئولیت اجتماعی شرکتی، سلامت سازمانی و عملکرد سازمانی را بررسی می‌کند. نتایج نشان می‌دهد که مسئولیت اجتماعی شرکتی به‌طور مثبت با سلامت سازمانی و عملکرد سازمانی مرتبط است و این رابطه از طریق اعتماد سازمانی میانجی‌گری می‌شود. این مطالعه بر اهمیت ایجاد اعتماد در سازمان‌ها از طریق فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکتی تأکید می‌کند، که این امر می‌تواند به بهبود سلامت اداری و عملکرد سازمانی منجر شود. این مدل شامل متغیرهایی نظیر نوآوری، کارایی و پاسخگویی است.

1. Kim & Park

آلونسو- نوئز و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «مسئولیت اجتماعی شرکت و ارتقای سلامت محیط کار: یک بررسی سیستماتیک» نشان دادند که مسئولیت اجتماعی سازمانی و بهبود سلامت محیط کار به هم مرتبط هستند، اثرات متقابل سودمندی دارند، به رهبری متعهد با احترام به استقلال و داوطلبانه نیاز دارند و مستلزم ایجاد اهداف خاص در چارچوب سیاست های پایداری سازمان هستند.

فاروک، روپ و فاروک^۱ (۲۰۲۱) در مقاله‌ای با عنوان «مسئولیت اجتماعی شرکتی و سلامت سازمانی: نقش میانجی تعهد عاطفی و سرمایه روان‌شناختی» با استفاده از داده‌های جمع‌آوری شده از کارکنان، رابطه بین مسئولیت اجتماعی شرکتی و سلامت سازمانی را بررسی می‌کند. نتایج نشان می‌دهد که مسئولیت اجتماعی شرکتی به‌طور مثبت با سلامت سازمانی مرتبط است و این رابطه از طریق تعهد عاطفی کارکنان به سازمان و سرمایه روان‌شناختی (مانند امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی) میانجی‌گری می‌شود. این مطالعه نشان می‌دهد که مسئولیت اجتماعی شرکتی می‌تواند به ایجاد یک محیط کاری مثبت کمک کند که در آن کارکنان احساس ارزشمندی، حمایت و توانمندی می‌کنند، که این امر منجر به بهبود سلامت اداری می‌شود. این مدل شامل متغیرهایی نظیر رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و قصد ترک خدمت است. گوند، موریلو و شوتر^۲ (۲۰۲۰) در مقاله‌ای با عنوان «مسئولیت اجتماعی شرکتی و رفاه کارکنان: یک مرور سیستمی و جهت‌گیری‌های آینده» یک مرور سیستمی از ادبیات موجود در زمینه مسئولیت اجتماعی شرکتی و رفاه کارکنان ارائه می‌دهد. آن‌ها نشان می‌دهند که مسئولیت اجتماعی شرکتی می‌تواند به بهبود رفاه کارکنان در ابعاد مختلف (مانند سلامت جسمی و روانی، رضایت شغلی و تعادل کار و زندگی) کمک کند. این مقاله بر اهمیت مسئولیت اجتماعی شرکتی در ایجاد یک محیط کاری سالم و حمایت‌کننده برای کارکنان تأکید دارد که در نهایت به ارتقای سلامت اداری منجر می‌شود. این تحقیق متغیرهایی نظیر تعهد سازمانی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و استرس شغلی را بررسی می‌کند.

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از منظر هدف، کاربردی با رویکرد کیفی، متمرکز بر استراتژی استقرایی و مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد بود. بدین لحاظ، نخست با ارزیابی متون نظری/ تجربی موجود در حوزه سلامت اداری و مسئولیت اجتماعی و تحقیقات همسو با این موضوع به روش اسنادی متن اولیه مصاحبه، پرسش‌ها و وجوه مسئله‌شناسایی شده و با استخراج یک پرسشنامه اولیه و اجرای روش کیفی در قالب روش‌شناختی نظریه داده‌بنیاد، تلاش گردید تا علل و عوامل زمینه‌ای و شرایط مداخله‌گر سلامت اداری مبتنی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم را شناسایی نموده و راهبردهای عملیاتی و پیامدهای حاصله از این مدل بدست آید. جامعه آماری تحقیق شامل متخصصان، خبرگان و محققان نیز مدیران، معاونان و سرپرستان اداری سازمان منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم بودند و حجم نمونه دربرگیرنده ۶ نفر

1. Farooq, Rupp & Farooq

2. Gond, Murillo & Schultz

از متخصصان، خبرگان و محققان حوزه سلامت اداری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، ۵ نفر از اعضای هیئت علمی رشته مدیریت دانشگاه‌های استان قم و ۵ نفر از مدیران، معاونان و سرپرستان اداری سازمان منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم بودند که با استفاده از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختار یافته و با در نظر گرفتن معیار اشباع نظری به روش نمونه‌گیری قضاوتی یا هدفمند مورد بررسی قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک نرم‌افزار MAXQDA با بهره‌گیری از روش کدگذاری سه گامی گلیزر و اشتروس به انجام رسید. سنجش اعتبار با کمک معیارهای سه‌گانه لینکلن و گوبا (۱۹۹۴) صورت گرفت: معیار اعتبار‌پذیری به واسطه خود‌بازبینی پژوهشگر در فرایند گردآوری و تحلیل داده‌ها و نیز بهره‌گیری از تکنیک تثلیث (استفاده از منابع تأییدگر، پژوهشگران و روش‌های متعدد)، اصل انتقال‌پذیری به واسطه توسعه و توصیف غنی از مجموعه داده‌های تحقیق در جریان گردآوری داده‌ها و بهره‌گیری از رویه‌های ویژه کدگذاری و اصل تأیید‌پذیری با ثبت و ضبط کلیه داده‌های خام، یادداشت‌ها، اسناد برای بازبینی‌های بعدی و سنجش کیفیت یافته‌ها، تفاسیر و قضاوت از سوی دیگر محققان محقق شد. پایایی تحقیق نیز به روش کیفی و از مسیر بهره‌گیری از فرایندهای ساخت‌یافته مصاحبه همگرا، سازمان‌دهی فرایندهای ساخت‌یافته جهت ثبت، نوشتن و تفسیر داده‌ها و کدگذاری و مصاحبه موازی از سوی دو نفر خبره حاصل گردید.

جدول ۱ مشخصات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در مصاحبه

گروه‌های شرکت کننده در مصاحبه	فراوانی	جنسیت		مدرک تحصیلی			سابقه خدمت	
		زن	مرد	کارشناسی ارشد	دکتری	۱۰-۵	۱۵-۱۰	۲۰-۱۵
مدیران اداره منابع طبیعی	۱۱	۱	۱۰	۱۰	۱	۰	۶	۲
اساتید دانشگاه، خبرگان مدیریت و مرتبط با حوزه تحقیق و عضو هیات علمی	۸۹	۷	۸۲	۰	۸۹	۰	۲۲	۶۰

یافته‌های پژوهش

پس از انجام مصاحبه با خبرگان و اعضای جامعه آماری مدنظر (۱۰۰ مصاحبه با خبرگان اداری، دانشگاهی) ۱۶۲ صفحه متن در قالب ۳۳۰۰۰ هزار کلمه تولید گردید. بعد از ارزیابی متون و کدگذاری و طبقه‌بندی آنها با کمک ابزار تحلیل داده‌های کیفی در قالب روش کدگذاری سه مرحله‌ای گلیزر و اشتروس، در گام نخست ۴۵۹ کد باز اولیه استخراج شد.

جدول ۱ جریان انتخاب کدهای محوری از کدهای باز (نمونه)

کد باز (نمونه)	مفهوم اولیه	کد محوری انتخاب شده	توجیه انتخاب
ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر اعتماد و صداقت	اشاره به اهمیت ایجاد یک محیط کاری که در آن اعتماد و صداقت از ارزش‌های اصلی محسوب می‌شود.	فرهنگ سازمانی، جو و محیط کار پویا، ایمن و مبتنی بر اعتماد	این کد محوری، بیانگر زیربنای اصلی سلامت اداری است و بر ایجاد یک محیط کاری مثبت و حمایتی تأکید دارد.
آموزش مستمر کارکنان در زمینه مسائل زیست‌محیطی	تأکید بر اهمیت آموزش و ارتقای دانش کارکنان در حوزه مسائل زیست‌محیطی برای افزایش مسئولیت‌پذیری.	آموزش کارکنان	این کد محوری، به عنوان یکی از عوامل زمینه‌ای برای بهبود سلامت اداری و افزایش مسئولیت‌پذیری در نظر گرفته شده است.
شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها و فرآیندهای اداری	اشاره به اهمیت شفافیت در تمام جنبه‌های سازمان برای افزایش اعتماد و پاسخگویی.	شفافیت، پاسخگویی، صداقت و درستی	این کد محوری، یکی از ویژگی‌های کلیدی سلامت اداری است و بر اهمیت شفافیت در تمام سطوح سازمان تأکید دارد.
ارتقای روحیه و تاب‌آوری کارکنان در مواجهه با چالش‌ها	تأکید بر اهمیت ایجاد روحیه‌ای مثبت و توانایی مقابله با مشکلات در بین کارکنان.	روحیه مطلوب و تاب‌آور	این کد محوری، به عنوان یکی از عوامل مهم در ایجاد یک محیط کاری سالم و تاب‌آور در نظر گرفته شده است.
استفاده از فناوری‌های نوین برای بهبود خدمات‌رسانی	اشاره به استفاده از فناوری برای افزایش کارایی و بهبود کیفیت خدمات.	پشتیبانی فناورانه	این کد محوری، به عنوان یکی از ابزارهای مهم برای بهبود عملکرد سازمان و افزایش رضایت ذینفعان در نظر گرفته شده است.

در این مقاله، برای تبیین الگوی سلامت اداری بر اساس مسئولیت اجتماعی در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم با رویکرد داده‌بنیاد، دو جدول اصلی برای ارائه نتایج کدگذاری و مدل پارادایمی استفاده شده است. جدول اول (جدول گزینش کدهای محوری) فرآیند انتخاب کدهای محوری از میان کدهای باز را نشان می‌دهد. در این جدول، کدهای باز (برگرفته از مصاحبه‌ها) با مفاهیم اولیه خود، به کدهای محوری منتخب تبدیل شده‌اند. این کدهای محوری، پایه و اساس مدل پارادایمی را تشکیل می‌دهند.

جدول ۲ مقولات و طبقات استخراجی از متن مصاحبه در قالب کدگذاری محوری و مدل پارادایمی

کد انتخابی	کد محوری	کدانتخابی	کد محوری
پدیده محوری؛ سلامت اداری بر اساس	شفافیت، پاسخگویی، صداقت و درستی، تعهد، خدمات‌دهی مطلوب و رضایت ذینفعان، پایبندی به اخلاق و مسئولیت اخلاقی، خلاقیت پویا، روحیه مطلوب و تاب‌آور، سازگاری و انطباق،	شرایط زمینه‌ای	فرهنگ سازمانی، جو و محیط کار پویا، ایمن و مبتنی بر اعتماد، نهادینه ساختن فرهنگ زیست محیطی، آموزش کارکنان، انطباق با استانداردهای جهانی، انگیزه بخشی به کارکنان، ساختار پاسخگو،

مسئولیت اجتماعی	قانون مداری، انسجام و یکپارچگی، مسئولیت‌پذیری محیط زیست محور، مسئولیت‌پذیری اقتصادی، نوع دوستانه و جمعی	نظام مبادله اطلاعات اعتمادپایه، کیفیت رهبری، بسیج گروه‌های درون و برون سازمانی، مدیریتی مشارکتی، ارتباطات سازنده و باز، پیشگیری از افعال فسادانگیز و ناآگاهی‌های قانونی، کیفیت زندگی کاری مطلوب، پشتیبانی فناورانه، شایسته‌سالاری
عوامل مداخله‌گر	مشارکت بیرونی / مردمی، مدیریت دانش، مداخلات رسانه‌ای، حساسیت داوطلبانه، ثبات مدیریتی، نمایش قاطعیت قضایی، مداخله سیاسی، سلیقه محوری و منفعت طلبی	تناسب شغلی، ساختار سازمانی چابک، عدالت سازمانی، نظارت و کنترل چندگانه، مواجهه با منفعت‌گرایی سیاسی، مقابله با تمرکزگرایی، نظم و انضباط اداری-مالی، غنی‌سازی شغلی، گردش شغلی، مدیریت منابع انسانی سبز، نفی بروکراسی منفی و تشریفات گسترده و جامعه‌پذیری مسئولیت محور
پیامدها	پیامدهای معطوف به سازمان پیامدهای معطوف به جامعه	آموزش و اطلاع‌رسانی، فرهنگ‌سازی رسانه‌ای مشارکت، ارزشیابی و ارزیابی عملکرد، اصلاح و تدوین نظام شایستگی قانونی، ارزش نهادن به رأی و عمل شهروندی، جریان‌سازی ارتباطی برون سازمانی و تنزل تصدی‌گری تک سویه دولتی، کنترل ثانوی، نظارت و شفاف‌سازی دائمی

جدول دوم (مربوط به مقولات و طبقات استخراجی در قالب کدگذاری محوری و مدل پارادایمی) به منظور ارائه مدل مفهومی تحقیق، مورد استفاده قرار گرفته است. در این جدول، کدهای محوری منتخب از جدول اول، در قالب مقولات اصلی مدل پارادایمی (شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها) دسته‌بندی شده‌اند. این دسته‌بندی، روابط بین عوامل موثر بر سلامت اداری را نشان می‌دهد و به درک عمیق‌تر از پدیده مورد مطالعه کمک می‌کند. برای اطمینان از همسویی و دقت بیشتر، فرآیند انتخاب کدهای محوری و دسته‌بندی مقولات در جدول دوم، با دقت فراوان انجام شده است. همچنین، تلاش شده است تا ارتباط بین کدهای محوری و مقولات، به طور شفاف و روشن در جدول ارائه شود. در نهایت، این دو جدول، یک تصویر جامع و منسجم از الگوی سلامت اداری بر اساس مسئولیت اجتماعی در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم را ارائه می‌دهند.

الگوی پارادایمی سلامت اداری بر اساس مسئولیت اجتماعی در تحقیق حاضر به صورت زیر می‌باشد.



شکل ۱ مدل پارادایمی سلامت اداری بر مبنای مسئولیت اجتماعی در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم

بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پدیده محوری این پژوهش یعنی سلامت اداری مبتنی بر مسئولیت اجتماعی در سازمان اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم دربرگیرنده ۱۵ مؤلفه بود. مقوله شفافیت از مهمترین ارکان سلامت اداری مبتنی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دربرگیرنده شفافیت در گزارش‌دهی، فرایند استخدام و ترفیع، فعالیت‌های سازمانی، قوانین، شفافیت مالی در قراردادهای و پیمانکاری‌ها، شفافیت در ارتباطات درون سازمانی و نیز چشم‌انداز شفاف و منسجم سازمانی است. منظور از شفافیت افزایش سطح آگاهی از خط مشی‌ها و اقدامات سازمانی و آشکار بودن عملکردها و جریان‌های کنشی در سازمان می‌باشد. شفافیت سبب افزایش سطح اطمینان و تنزل ابهام گردیده و در پیشگیری از فساد نقش مهمی دارد. عدم شفافیت، پنهان کاری و وجود ابهام در مقررات و رویه‌های سازمانی موجب خدشه‌دار گردیدن سلامت نظام اداری می‌گردد. پاسخگویی در این تحقیق دربرگیرنده مقولاتی چون پاسخگویی در برابر پیامد فعالیت‌ها و تصمیمات بر جامعه، پاسخگویی به مثابه ارتقاءدهنده آگاهی و شفافیت، پاسخگویی به تناسب نقش، همکاری با واحدهای سازمانی و رسیدگی به ارباب رجوع است. متن و محتوای اصلی پاسخگویی آن است که مدیران و تصمیم‌گیران هر سازمان در حوزه مسئولیتی خویش مسئولیت اقدامات و عملکردهای خویش را بپذیرند، این سطح مسئولیت‌پذیری به منظور تحقق و ارتقاء سلامت اداری امری لازم می‌باشد. سبحانی، عطایی، معمارزاده و البرزی (۱۳۹۹) بر این مسئله تأکید نموده که پاسخگویی متمرکز بر در نظر داشتن نظر مراجعین و رسیدگی به شکایات

مردمی، همکاری با نهادهای نظارتی، پاسخگویی در قبال تصمیمات اخذ گردیده سازمانی و پیشگیری از تخلفات اداری و کنترل فساد سازمانی است.

از مهمترین ویژگی‌ها و مؤلفه‌های سلامت سازمانی، خدمات‌دهی مطلوب و رضایت‌مندی ذینفعان سازمانی در قالب ارائه خدمات مطلوب کارکنان به سازمان و جامعه، ارتباط سالم و صمیمانه با ذینفعان سازمانی و حس خشنودی و رضایت‌مندی از ایفای وظایف سازمانی است. در صورتی که کارکنان نسبت به ایفای وظایف خود تعهد داشته و پاسخگو باشند، ارائه خدمات به ذینفعان و ارباب‌رجوع‌های سازمان به صورت مطلوبی صورت گرفته و این امر رضایت‌مندی کارکنان را به دنبال خواهد داشت. رجبی‌فرجاد و مال میر (۱۴۰۰) تکریم ارباب رجوع و رفتار محترمانه با آنها را از شاخص‌های سلامت نظام اداری دانسته است. پایبندی به اخلاق و مسئولیت‌های اخلاقی در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری شامل پایبندی به ارزش‌های اسلامی در ایفای وظایف، رعایت موازین ارزشی و اخلاقی در روابط میان کارکنان و مدیران، احترام به حقوق مردم، انجام کارها به صورت درست، صرفه‌جویی و عدم اسراف و خیز خلق نیکو است. مسئولیت اجتماعی مفهومی بوده که ریشه در ارزش‌های اخلاقی و جریان فرهنگ اسلامی دارد و از منظر اسلام، مسئولیت اجتماعی یک مفهوم جامع و کاملی است که دربرگیرنده اخلاق و معنویت می‌گردد (فالیزا، آدم، باصری و مادجید، ۲۰۱۹؛ سبحانی، عطایی، معمارزاده و البرزی، ۱۳۹۹). از ویژگی‌های کارکنان سالم و فضای سلامت محور سازمانی، وجود قدرت خلاقیت و نوآوری در میان کارکنان در قالب‌هایی چون ارائه ایده‌های جدید و نوآورانه، ابداعات در مسیرهای و فرایندهای انجام کار، خلاقیت‌های خودانگیزی و غیره است. سلامت اداری مستلزم آن است که کارکنان در شرایط مبهم و مغشوش اداری و در موقعیت‌هایی که مسائل زیست محیطی در سوبه‌های مختلفی نمود می‌یابند و هر روز مسائل جدیدی را پیش روی کارکنان قرار می‌دهند، خلاقیت داشته و اقدام به طرح ایده‌ها و راه‌حل‌های نوینی برای رفع مسائل شغلی و زیست محیطی نمایند که آنان را در شرایط آشفته سازمانی یاری رساند.

سازگاری و انطباق به عنوان یکی دیگر از مؤلفه‌های سلامت اداری مبتنی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شامل پذیرش تغییرات و سازگاری مجدد، سازگاری با محیط و پذیرش اندیشه‌های جدید و تازه است. انطباق‌پذیری خود برابر با سازگاری با تغییرات در بازه‌های زمانی کوتاه (شریهای و همکاران، ۲۰۰۷)، وفق یافتن با فضاهای کاری، معضلات و دوگانگی‌ها در جریان کار، انطباق با بسترها و تجارب گوناگون از مسیر یادگیری مستمر مهارت‌ها، وظایف و فناوریها و نیز سازگاری‌های میان فردی (شریهای و کاروسکی، ۲۰۱۴) و به نوعی انطباق یافتن با نیازهای مشتریان و ذینفعان سازمانی است. قانونمندی یا مسئولیت قانونی شامل پیروی از قوانین و مقررات اداری برای همه کارکنان، قانونمندی آمیخته با مسئولیت اجتماعی، محدوددکنندگی فساد و تخلفات و پایبندی و التزام به اجرای قوانین شغلی می‌باشد. در این حیطة، ایمانی، قلی‌پور، آذر و پورعزت (۱۳۹۸) بر تبعیت رویه‌ها از قوانین و بازنگری و بهبود مقررات و رویه‌ها و کاستن از مقررات نامعقول و نیز تنزل حجم و پیچیدگی مقررات و نیز تنزل تشریفات زائد اداری به منظور بهبود جریان سلامت در سازمان تأکید نموده‌اند. اقدامات مبتنی بر قانون سد بزرگی بر سر راه مسمومیت جو سازمانی و فساد اداری می‌باشد. انسجام و یکپارچگی دربرگیرنده دو زیرمجموعه انسجام در کار و

کارکنان و اتحاد در نیل به اهداف و ایفای تعهدات و وظایف است. در این زمینه زرنندی و همکاران (۱۳۹۷) بهره‌گیری از قدرت عمومی در سازمان‌ها برای منفعت عمومی را یکپارچگی نام نهاده است. این عنصر محور اساسی مقابله با فساد می‌باشد. مسئولیت‌پذیری محیطی زیست‌محور متشکل از ترویج مسئولیت‌پذیری زیست محیطی، مسئول دانستن خود در قبال منابع طبیعی و احترام نهادن به محیط پیرامونی است. سبحانی، عطایی، معمارزاده و البرزی (۱۳۹۹) در چارچوب مقوله محیط زیست محوری بر اقدامات حفاظتی و پیشگیرانه، اقدامات حمایتی، عملکردهای توسعه‌ای زیست محیطی اشاره نموده است که شامل بهره‌گیری درست و مسئولانه و کمک به مسئله آموزش و حفاظت منابع برای نسل آینده در کنار مسئولیت‌های حفاظتی و پیشگیرانه به منظور اجتناب از تخریب و از میان بردن محیط زیست است. بر این پایه، سلامت اداری در سازمان منابع طبیعی و آب‌خیزداری استان قم، نه فقط در گرو ایفای وظایف شغلی مرتبط به محیط زیست، بلکه فراتر از آن مشروط به ایفای مسئولیت‌های اجتماعی محیط زیست‌محور آن در قالب وجوه حفاظتی، حمایتی و آموزشی بوده تا بدین واسطه شرایط محیطی دستخوش تغییرات وسیع و دست‌اندازی‌های انسانی قرار نگیرد.

در حوزه شرایط علی، از مهمترین شرایطی که موجب ایجاد سلامت اداری بر مبنای مسئولیت اجتماعی می‌گردد، شایسته‌سالاری در سازمان است. شایسته‌سالاری در حیطه سازمان‌ها مبتنی بر مقابله با پارتی بازی و تبارگماری در استخدام یا اجتناب از عزل و نصب‌های سیاسی، جذب کارکنان مستعهد و واجد صلاحیت و تنزل سطح خطا در این حوزه، وجود یک نظام جانشین‌پروری مطلوب و غیره است. از منظر اسلام، زمامداران امانت‌داران مردم هستند و از مصادیق مهم امانت‌داری نیز سپرد کار به افراد شایسته است (صالحی‌امیری و شادآلویی، ۱۳۹۲؛ رجبی‌فرجاد و المیر، ۱۴۰۰). در این حوزه ایمانی، قلی‌پور، آذر و پورعزت (۱۳۹۸) بر چهار اصل شایسته‌شناسی، شایسته‌سنجی، شایسته‌گزینی و شایسته‌گماری تأکید نموده است. عامل دیگر، ساختار چابک سازمانی با مؤلفه‌های انعطاف شغلی و سرعت عمل است. سازمان‌های چابک همواره در مسیر بهره‌گیری از یادگیری مواردی جدیدی که منجر به ارتقاء بازدهی ناشی از استفاده از فرصت‌های نوین می‌گردد، واجد آمادگی هستند. هدف این قبیل سازمانی‌ها عبارت است از غنی نمودن و ارج نهادن به ارباب رجوع‌ها و منابع انسانی سازمانی که عمدتاً برای انجام این عمل، واجد گروهی از قابلیت‌ها برای عکس‌العمل مطلوب نسبت به تغییرات رخ داده در فضاهای کسب و کار هستند. نظرات و کنترل چندگانه در این پژوهش متشکل از مقولاتی چون نظارت بر پاسخگویی، نظارت‌های درونی، نظارت رسمی و برخورد قاطع با مختلفان، همگانی نمودن نظارت و وضع قواعد ضد رشوه‌خواری و بیپگیری تخلفات اداری است. هرگاه تمامی اجزای یک نظام با دیدن خطاها و انحرافات تذکردهند، این تذکرات اثرگذاری بسیار زیادی بر اصلاح رفتارهای مجموعه خواهد داشت. این مسئله در قرآن نیز تذکر داده شده و امر کردن به کارهای خیر و نهی نمودن از فعالیت‌های نامطلوب، تکلیف همگانی در نظر گرفته شده است. یکی دیگر از شرایط علی بروز فساد در نظام‌های سازمانی باندبازی‌های سیاسی است. باندبازی‌های سیاسی مبتنی بر نزاع بر سر قدرت سازمانی، تعارض، اجماع و منفعت‌طلبی‌های فردی و گروهی می‌باشد که اساس آن را جریان‌های سیاسی شکل می‌دهد (لو و همکاران، ۲۰۱۸). رفتارهای سیاسی انحرافی در بطن باندبازی‌های سیاسی هر صورت از

فعالیت‌های عملیاتی مدیران و کارکنان بوده که به موجب قوانین سازمانی، بهره‌گیری غیرقانونی یا غیرمجاز از قدرت محسوب می‌گردد که از مهمترین آنها می‌توان به عدم آشنایی با قواعد و مقررات، فقدان دانش مدیریتی، تصمیم‌گیری‌های ضعیف مبتنی بر روابط، کارشکنی و اخلال در جریان کاری برخی کارکنان، باندبازی‌ها، قوم‌گرایی و فرصت‌طلبی‌ها اشاره نمود.

در حیطه شرایط زمینه‌ای و بسترساز سلامت اداری مبتنی بر مسئولیت اجتماعی، پژوهش حاضر بر ۱۵ مؤلفه اصلی تمرکز دارد که مهمترین آن فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی اخلاقی به واسطه ارائه و معرفی انگیزاننده‌های متناسب به کارکنان موجب می‌گردد تا آنان در مسیر اهداف سازمانی و راهبردهای از پیش مشخص حرکت نمایند. بر این پایه، امکان بروز رفتارهای خلاف قوانین و هنجارهای سازمانی کاهش پیدا می‌کند. فرهنگ سازمانی درست بسترهای کاهش مقاومت کارکنان در برابر تغییرات مثبت مرتبط به ارتقاء سازمان را فراهم ساخته، کارکنان و سازمان‌ها را نسبت به مسئولیت‌های اجتماعی‌شان در قبال طبیعت حساس نموده و در برابر جریان‌ات فسادزا مقاومت می‌نماید. فراهم‌سازی جو و محیط کار پویا، ایمن و مبتنی بر اعتماد دربرگیرنده شکل‌گیری محیط کاری پویا و شاد، فضای ایمن و بهداشتی و جریان‌سازی اعتماد و حمایت در سطح سازمان است. عمدتاً اگر شرایط شغلی و فضای کاری کارکنان نامطلوب باشد، انگیزه و روحیه در کارکنان تنزل یافته و به رفتارهای ناهنجاری چون کم‌کاری، سوء استفاده از موقعیت، بی‌توجهی به همکاران یا ارباب رجوع‌ها مبدل خواهد گردید (پورولی، ۱۳۸۷: ۱۲۸). در این زمینه، سیاوشی، عباس‌نژاد و جوکار (۱۴۰۰) بر وجود یک فضای کاری ایمن و واجد بهداشت حرفه‌ای، وجود یک نظام مؤثر ایمنی شغلی، حفظ اطلاعات مرتبط به کارکنان و مشارکت کارکنان در تدوین و اجرای نظام ارزیابی مدیریت ایمنی شرایط کاری تأکید کرده است.

از سوی دیگر، بسط مسئولیت اجتماعی محیط زیستی در مدارس و فرهنگ‌سازی عمومی حفاظت از منابع طبیعی به عنوان یکی از مهمترین رسالت‌های اجتماعی در قبال محیط زیست از اهمیت زیادی برخوردار است. در کشور چین، برنامه اقدام ملی برای تبلیغات و آموزش و پرورش و پیشنهاد این که تدریس آموزه‌های محیط زیستی تنها به واحدهای درسی معطوف نشود بلکه در سایر دروس مثل فیزیک، ریاضی و همچنین آموزش‌های اخلاقی هم گنجانده شود، از برنامه‌هایی است که این کشور از سال ۱۹۹۶ در تلاش برای اجرایی کردن آن است و برای رسیدن به این هدف، بیش از ۲۵۰ کالج و موسسه دوره‌های آموزش محیط زیست به متخصصان اختصاص داده شده است. این مکانیسم به صورت طبیعی و از قبیل تربیت منابع انسانی که نسبت به مسئولیت‌های اجتماعی خود در قبال محیط زیست آگاه و خود را مسئول می‌دانند، موجبات سلامت سازمانی را در سطوح مختلف دولتی و خصوصی فراهم می‌سازد.

مدیریت مشارکتی از مسیر ارتقاء پتانسیل‌ها و ظرفیت‌های کاری، تفویض اختیار و فراهم‌سازی بسترهای مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها می‌تواند شرایط مشارکت بیشتر کارکنان، درگیری در کار و در نهایت سلامت کاری و سازمانی را فراهم نماید. به واسطه بهره‌گیری عاقلانه از مدیریت مشارکتی، مدیران با تکیه بر تخصص جمعی و تجربه و عقل کارکنان خود تصمیم می‌گیرند (مطلبی، فریبرز و سادات‌ناصری، ۱۳۹۸). در این سبک مدیریت، نظارت و بازرسی کارکنان از جانب مدیران کم‌رنگ شده و کارکنان خود به صورت دلسوزانه در جهت ارتقاء کارایی و اثربخشی سازمان عمل می‌کنند و به یکدیگر در جهت نیل

به سازمان اثربخش یاری می‌کنند (زوار، بهاری، عبدالهی اصل و دلخوش، ۱۴۰۰). در صورتی که کارکنان احساس نمایند که کیفیت زندگی کاری شان بهبود پیدا کرده است، این مسئله به آنها نیروی کار بیشتری در راستای ایفای وظایشان می‌بخشد و سبب رضایتمندی آنان از کار در سازمان و افزایش تعهد نسبت به سازمان را فراهم می‌کند و موجبات کاهش غیبت و جابجایی‌ها، انحرافات رفتاری و تخلفات اداری را فراهم می‌سازد (رجبی فرجاد و مال میر، ۱۴۰۰). در نهایت پشتیبانی فناورانه در قالب بسط سامانه‌های الکترونیکی برای مقابله با فساد و بروز شدن و تسریع امور سازمانی و اصلاح فرایندها می‌تواند بر بهبود سلامت اداری مبتنی بر مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها یاری رساند. افزایش استقرار فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، اختیار و فرصت اقدامات خودسرانه کارکنان سازمان‌های دولتی را در برخورد با هر متقاضی و مراجعی تنزل می‌دهد.

سلامت اداری مبتنی بر مسئولیت اجتماعی تحت تأثیر برخی عوامل مداخله‌گر قرار دارد. در این حوزه مشارکت بیرونی یا شهروندی نقش قابل توجهی در تنزل سطوح فساد و تأمین بسترهای سلامت اداری دارد. مقوله مشارکت بیرونی دربرگیرنده اثرگذاری مردمی در قالب‌هایی چون کنترل و گزارش‌دهی فساد و تخلفات اداری و در نتیجه کارکردهای متعدد ایجاد، ابقایی و اصلاحی این سطح از مشارکت در نظام‌های سازمانی است. هنگامی که یک جامعه از چشمان ناظر شهروندان و جریان‌های مشارکتی و نظارتی بیرونی محروم گردد، فساد و تخلفات اداری همچون قاعده و خصیصه بنیادین نظام اداری در بطن آن جامعه نفوذ خواهد یافت. مدیریت دانش در قالب توانمندسازی کارکنان، تنزل خطا و بکارگیری تجارب جهانی نقش قابل توجهی در سوق دادن نظام‌های سازمانی به سمت سلامت اداری دارد. مدیریت دانش، یک استراتژی آگاهانه سازمانی به منظور نیل به دانش مناسب، برای افراد مناسب در زمان مناسب و کمک به کارکنان به منظور تسهیم و بکارگیری اطلاعات در روش‌هایی بوده که در تلاش هستند عملکرد سازمانی را ارتقاء بخشند (سیف‌الهی، ۱۴۰۰). مداخلات رسانه‌ای خود دربرگیرنده شاخص‌هایی چون اطلاع‌رسانی همگانی، ترویج اخلاق محیط زیستی و مداخله در جریان فساد هستند. نفوذ رسانه‌ها سبب گردید تا سازمان‌هایی که در حوزه محیط زیست فعالیت می‌نمایند به سرعت شناخته شوند و یا اشتباهات شرکت‌ها در حوزه‌های زیست محیطی و تخلفات صورت گرفته بدون درنگ به شهروندان انتقال یابد. رسانه‌ها در این حوزه هم نقش مروج و هم نقش مشوق را به عهده دارند (شاه‌حسینی، نظری، ترکستانی و قربانی، ۱۴۰۰) و از مسیر کشف اخبار و گزارشات و انتشار سریع آنها در جامعه، راه نفوذ فساد را تنزل می‌بخشند. در نظریه پنجره‌های شکسته عامل اصلی شکسته شدن پنجره‌های بعدی آن است که کسی مراقب خانه و پنجره‌های آن نمی‌باشد. به همین شکل در سلسله نهادها و فعالیت‌های اداری نیز تلقی نبودن نظارت و مراقبت رسانه‌ای می‌تواند سبب بروز و تکرار فساد گردد (بیابانی و ذوقی، ۱۳۹۷).

در حوزه سلامت اداری مبتنی بر مسئولیت اجتماعی در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم، راهبردهای کنشی شامل آموزش و اطلاع‌رسانی، فرهنگ‌سازی رسانه‌ای مشارکت، ارزشیابی و ارزیابی عملکرد، اصلاح و تدوین نظام شایستگی قانونی، ارزش نهادن به رأی و عمل شهروندی، جریان‌سازی ارتباطی برون سازمانی و تنزل تصدی‌گری تک سویه دولتی، کنترل ثانوی و نظارت و شفاف‌سازی دائمی است. آموزش شهروندی و نیز آموزش سازمانی مدیران و کارکنان در جهت فهم و

درک دقیق مسئولیت‌ها، رسالت‌ها و نیز ارتقاء حس وظیفه‌شناسی در حمایت از رفتارهای سالم سازمانی و حفاظت از منابع طبیعی و در گام بعد اطلاع‌رسانی دقیق از شرایط سازمان‌ها، سطح انحرافات رفتاری و مالی و غیره از مهمترین راهبردهای کنشی در مواجهه با فساد و توسعه سلامت سازمانی است. در وهله بعد، فرهنگ‌سازی رسانه‌ای مشارکت در قالب جلب مشارکت مردم و نیز کارکنان سازمان‌ها به گزارش فساد و در کنار آن ارزش نهادن به رأی و عمل شهروندان، یعنی پیگیری مطالبات مردمی و بسط تشکل‌های مردم پایه مقابله با تخلفات سازمانی و اداری نقش مؤثری در مقابله با کنش‌های منحرفانه در سازمان دارد. سیستمی خواهد توانست حداکثر اهداف خویش را در حوزه سیاست‌های پیشگیرانه در قبال فساد اداری محقق نماید که این اصل را به صورت مطلوبی درک نموده باشد که ابتناء نظام سیاسی یک جامعه در بهره‌گیری از ظرفیت‌های اجتماعی و ارزش‌قایل شدن برای رأی و نظر مردم، امری ضروری به منظور تقویت راهبردهای پیشگیرانه در قبال فساد اداری می‌باشد (داستان، فروغی و صادقی، ۱۳۹۸). از دیگر استراتژی‌های کنشی در حوزه سلامت اداری مبتنی بر مسئولیت اجتماعی، وجود و برقراری یک نظام ارزشیابی و ارزیابی عملکرد صحیح در سطح سازمان‌ها است. در این زمینه، سازمانی چون اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم نیازمند تبیین شاخص‌های عملکرد متناسب در حوزه سلامت اداری، ارزیابی سالانه وضعیت کارکنان، آگاه‌سازی آنان از نتایج فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی و ارتقاء انگیزه و ایجاد کمیته‌های سلامت اداری به منظور نظارت بر وضعیت موجود است. آنچه در حوزه ارزشیابی عملکرد کارکنان می‌تواند راهگشای سلامت اداری مبتنی بر مسئولیت اجتماعی باشد، پیوندزنی نظام جبران خدمات سازمانی برنتایج مسئولیت‌های اجتماعی است که برای آنها نتایج ارزیابی عملکرد بر مبنای مسئولیت‌های اجتماعی به شکل مستقیم نظام جبران خدمات کارکنان را متأثر بسازد.

به منظور مواجهه با اشکال مختلف انحرافات سازمانی و تخلفات اداری، اصلاح و بروزرسانی قوانین، بکارگیری نظام شایستگی‌های قانونی و مقابله کارآمد و فسادزا باید در دستور کار قرار گیرد. در این حوزه نیازمند اصلاح برخی قواعد رسیدگی به تخلفات و بروزرسانی آنها هستیم، همچنین وضع قواعد شفاف با ضمانت اجرایی بالا، تدوین و اجرای نظام شایستگی اصلاح قوانین و مقررات انضباطی با جهت‌گیری پیش‌گیرانه از بروز انحرافات شغلی و فسادهای مالی و غیرمالی هم راستا با مسئولیت اجتماعی سازمان و مقابله‌های کارآمد و پاک‌سازی نظام اداری از کارکنان و مدیران ناسالم و فاسد از اهم کنش‌های سازمانی مورد نیاز می‌باشد. در نهایت، نهادینه‌سازی کنترل منابع انسانی از مسیرهای مختلفی چون آموزش ضمن خدمت و نیز نظارت و شفاف‌سازی پیوسته مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها به مثابه راهبردهای نهایی کنشی در عرصه سلامت اداری مبتنی بر مسئولیت اجتماعی مورد تأکید این تحقیق هستند. شاکله کنترل نهایی، درونی کردن آن در وجود کارکنان است تا در بزنگاه‌ها و حوزه‌هایی که امکان خروج از جریان صحیح کار وجود دارد، به کارکنان اخطار دهد یعنی خود را هدایت کنند.

سلامت اداری مبتنی بر مسئولیت اجتماعی خود سه گروه از پیامدهای معطوف به سازمان، پیامدهای تأمینی/قضایی و پیامدهای اجتماعی را به دنبال دارد. سلامت اداری مبتنی بر مسئولیت اجتماعی موجب افزایش همبستگی و اتحاد سازمانی، تحقق و افزایش بهره‌وری، بهبود وفاداری کارکنان، ادراک عدالت سازمانی، ارتقاء مشروعیت سازمانی، افزایش ضابطه‌گرایی به جایی رابطه‌گرایی، کاهش سطح فساد و انحرافات سازمانی و در عین حال حاکمیت مدیریت سبز مبتنی بر مسئولیت‌های زیست

محیطی بر سازمان می‌گردد. سیل (۲۰۱۲) نشان داده مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان‌ها و کارکنانشان می‌تواند بر بهبود عملکرد آنها و در نهایت ارتقاء سطح تعهد سازمانی آنها مؤثر باشد (کوهی، ۱۳۹۵). در حوزه تأمین / قضایی، سلامت اداری مبتنی بر مسئولیت اجتماعی در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم می‌تواند موجبات کاهش تعرض به اراضی ملی رفع تصرف این اراضی و بازگرداندن اموال بیت المال و در عین حال کاهش میزان پرونده‌های قضایی در نتیجه تنزل سطح تخلفات اداری را فراهم سازد. در سطح اجتماعی نیز سلامت اداری در نظام اجتماعی نه تنها موجب ارتقاء اعتماد عمومی به سازمان‌ها و سیستم دولتی می‌گردد (بازگرداندن اموال عمومی موجب می‌گردد مردم احساس اهمیت دادن به بیت المال از سوی حکومت را داشته باشند و اعتماد عمومی بیشتر می‌گردد)، بلکه سبب ارتقاء حس مسئولیت‌پذیری نسبت به منابع طبیعی در شهروندان، کاهش آلودگی‌ها و پایداری محیطی زیست، پاسخگویی اجتماعی بیشتر در قبال مسئولیت‌های اجتماعی زیست محیطی و پشتیبانی و مشارکت مردمی از نهادهای دولتی و ارگان‌های مسئول در حوزه منابع طبیعی و محیط زیست می‌گردد. بر اساس یافته‌های این پژوهش، برای ارتقای سلامت اداری مبتنی بر مسئولیت اجتماعی در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم، پیشنهاد می‌شود مجموعه‌ای از اقدامات در حوزه‌های مختلف از جمله شفافیت، پاسخگویی، خدمات‌دهی مطلوب، پایبندی به اخلاق، خلاقیت، روحیه تاب‌آور، سازگاری، قانون‌مداری، انسجام و مسئولیت‌پذیری زیست‌محیطی صورت پذیرد. این اقدامات شامل ایجاد سامانه‌های شفافیت، تشکیل کمیته‌های پاسخگویی، ارزیابی رضایت‌مندی ذینفعان، تدوین منشور اخلاقی، حمایت از ایده‌پردازی و نوآوری، فراهم‌سازی محیط کار سالم، آموزش مهارت‌های انطباق، بازنگری قوانین، تقویت همکاری‌های بین‌بخشی و ترویج مسئولیت‌پذیری زیست‌محیطی است. همچنین، شایسته‌سالاری در فرآیندهای استخدام، ایجاد ساختارهای چابک سازمانی، تقویت نظارت‌های چندگانه، مبارزه با فساد اداری، ایجاد فرهنگ سازمانی اخلاقی و استفاده از فناوری‌های نوین در دستور کار قرار گیرد. علاوه بر این، برای تحقق اهداف، ضروری است به عوامل مداخله‌گر توجه شود و از مشارکت بیرونی، مدیریت دانش و مداخلات رسانه‌ای بهره گرفته شود. در این راستا، پیشنهاد می‌شود از راهبردهای کنشی نظیر آموزش و اطلاع‌رسانی، فرهنگ‌سازی رسانه‌ای، ارزشیابی عملکرد، اصلاح قوانین، ارزش نهادن به نظر شهروندان، جریان‌سازی ارتباطی برون‌سازمانی و نظارت دائمی استفاده شود. با اجرای این پیشنهادات، انتظار می‌رود همبستگی سازمانی افزایش یابد، بهره‌وری بهبود یابد، وفاداری کارکنان ارتقا یابد، فساد کاهش یابد، اعتماد عمومی افزایش یابد و در نهایت، شاهد ارتقای سلامت اداری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در این سازمان باشیم.

تشکر و قدردانی

از مدیران اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان قم، اعضای هیات علمی و اساتید دانشگاهی که در این پژوهش یاری رساندند، تقدیر و تشکر می‌گردد.

منابع

- امیری، مجتبی، نرگسیان، عباس و بحری رودپشتی، الناز. (۱۳۹۴). سنجش سلامت و فساد اداری در شهرداری تهران، مطالعات رفتار سازمانی، ۴ (۴)، صص: ۶۵-۹۶.
- ایمانی، حسین، قلی‌پور، آرین، آذر، عادل و پورعزت، علی اصغر. (۱۳۹۸). شناسایی مؤلفه‌های سیستم تأمین منابع انسانی در راستای ارتقاء سلامت نظام اداری، مدیریت دولتی، ۱۱ (۲)، صص: ۲۵۱-۲۸۴.
- ایمانی، حسین، قلی‌پور، آرین، آذر، عادل و پورعزت، علی اصغر. (۱۳۹۸). تبیین شاخص‌های نظام آموزش منابع انسانی در راستای ارتقاء سلامت نظام اداری، آموزش و توسعه منابع انسانی، ۷ (۲۷)، صص: ۱-۱۹.
- آزادمنش، رضا. (۱۳۹۶). تأثیر ارزیابی پیش‌نگر بر بهبود سطوح سلامت اداری (مورد مطالعه: بانک کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی.
- بهمنیاری، حمید، امیری، افلاطون، شکوه، زهرا، نیک‌پور، امین و محمدباقری، مهدی. (۱۳۹۹). طراحی و تبیین مدل مدیریت منابع انسانی سبز با تأکید بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز، مجله علوم پزشکی صدا، ۸ (۳)، صص: ۴۱۸-۳۹۷.
- بیابانی، غلامحسین و ذوقی، بهنام. (۱۳۹۷). رسانه‌ها ابزاری برای ترویج شفافیت و مقابله با فساد سیاسی و مالی، رسانه، ۲۹ (۳)، صص: ۸۵-۱۰۶.
- پورولی، بهروز. (۱۳۸۷). بررسی عوامل مؤثر بر جلوگیری از تخلف کارکنان شاغل در نظام اداری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.
- داستان، زهرا، فروغی، فضل‌الله و صادقی، محمدهادی. (۱۳۹۸). بررسی جایگاه مشارکت‌پذیری مردم در سیاست‌گذاری‌های پیشگیرانه ضد فساد اداری، رهیافت پیشگیری، ۲ (۳)، صص: ۹۹-۱۱۶.
- درخشیده، حامد و رضایی دولت‌آبادی، حسین. (۱۳۹۱). تحلیل نقش راهبردی رفتار اخلاقی کارکنان بر رابطه میان عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان (مورد مطالعه: هتل‌های سه، چهار و پنج ستاره در شهر تهران)، فرایند مدیریت و توسعه، ۲۶ (۳)، صص: ۱۱۴-۹۷.
- رجبی فرجاد، حاجیه و مالمیر، آمنه. (۱۴۰۰). طراحی مدل سلامت اداری کارکنان مبتنی بر سیره حضرت علی (ع) با استفاده از تحلیل کیفی داده‌بنیاد، مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی، ۹ (۲۰)، صص: ۷۹-۱۰۶.
- رضایی، مسعود و تقوایی‌نجیب، حمیدرضا. (۱۴۰۲). رویه‌ها و مصادیق فساد در حوزه محیط زیست، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، کد موضوعی ۲۵۰، شماره مسلسل ۱۹۳۸۷.
- زرندی، سعید، معدنی، جواد، زنجیر کبوترخانی، مصطفی، خدایی، نیما و سروری، سعید. (۱۳۹۷). نقش مسئولیت اجتماعی سازمان در خط‌مشی ارتقای سلامت اداری در بخش دولتی، خط‌مشی گذاری عمومی در مدیریت، ۹ (۲۹)، صص: ۳۳-۵۲.
- زار، تقی، بهاری، پروین، عبدالهی اصل، صیاد و دلخوش، واقف. (۱۴۰۰). نقش مدیریت مشارکتی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران در رضایت شغلی معلمان متوسطه اول: آزمون میانجی‌گری خلاقیت مدیران، مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۱۰ (۱)، صص: ۱۴۹-۱۷۲.

- سبحانی، منوره، عطایی، محمد، معمارزاده، غلامرضا و البرزی، محمود. (۱۳۹۹). طراحی مدل مسئولیت اجتماعی برای سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد اخلاقی و راهبردی، فرایند مدیریت توسعه، ۳۳ (۴)، صص: ۲۸-۳.
- سرافراز، عوض‌الله، دانشفرد، کرم‌اله و غلامی، عبدالخالق. (۱۳۹۹). مدل‌سازی عوامل فرهنگی مؤثر در ایجاد سلامت و رشد ارزش‌های اخلاقی نظام اداری، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵ (۳)، صص: ۱۴۵-۱۵۰.
- سیاوشی، ملیحه، عباس‌نژاد، طیبه و جوکار، کیانوش. (۱۴۰۰). تبیین و اندازه‌گیری شاخص‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی نسبت به کارکنان مطالعه موردی شرکت برق منطقه‌ای هرمزگان، مدیریت منابع انسانی پایدار، ۳ (۵)، صص: ۶۵-۸۶.
- سیف‌الهی، ناصر. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر بهره‌وری سازمانی مورد مطالعه: پتروشیمی شرکت تبریز، مدیریت‌وری، ۱۵ (۱)، صص: ۱۳۹-۱۵۶.
- شاه‌حسینی، محمدعلی، نظری، محسن، ترکستانی، محمدصالح و قربانی، فاطمه. (۱۴۰۰). مدل مفهومی مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در حوزه گردشگری با رویکرد نظریه داده‌بنیاد، مطالعات مدیریت گردشگری، ۱۶ (۵۳)، صص: ۱۷۲-۱۰۹.
- شهباززاده، نادره و جعفرعلیلو، حمید. (۱۳۹۲). راه‌های افزایش انگیزه و تعهد کاری در کارکنان و مدیران، بهروز، ۲۸، صص: ۴-۱.
- صالحی‌امیری، سیدرضا و شادالویی، نوریه. (۱۳۹۲). عوامل تأثیرگذار بر سلامت نظام اداری در تحقق طرح تحول نظام اداری، مدیریت فرهنگی، ۷ (۱۹)، صص: ۱-۱۳.
- قربانی، محمدجواد، فقیهی، ابوالحسن و عزیزی، شهریار. (۱۳۹۹). الگوی مسئولیت اجتماعی شرکت‌های پالایش نفت به روش پژوهش آمیخته اکتشافی، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۸ (۱)، صص: ۱-۲۶.
- کوهی، کمال. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه تبریز)، توسعه اجتماعی، ۱۰ (۴)، صص: ۳۳-۵۸.
- مصطفی‌پور، محمدعلی، سمیعی، روح‌اله و مستقیمی، محمودرضا. (۱۴۰۰). شناسایی و رتبه‌بندی شاخص‌های مؤثر بر سلامت نظام اداری با رویکرد دلفی فازی (مطالعه موردی: دادگستری‌های استان‌های شمالی)، پژوهش‌های نوین حقوق اداری، ۳ (۸)، صص: ۲۱۸-۲۵۳.
- معمارزاده‌طهران، غلامرضا و نجفی، مهناز. (۱۳۹۶). شناسایی عوامل اثرگذار بر تحول سلامت اداری در سازمان شهرداری تهران، مدیریت توسعه و تحول، صص: ۳۰، ۴۱-۴۸.
- محمدی، حامد و عرب، حسین. (۱۳۹۹). سنجش وضعیت و تحلیل شکاف عوامل مؤثر بر مسئولیت اجتماعی شرکتی، ماهنامه علمی اکتشاف و تولید نفت و گاز، صص: ۱۷۴، ۷۹-۸۷.
- مطلبی، مهنوش، فریبرز، الهام و سادات ناصری، نازیبا. (۱۳۹۸). رابطه مدیریت مشارکتی با رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد، افق دانش، ۲۵ (۳)، صص: ۲۰۵-۲۱۴.
- یدالهی، ماریه و غریبی، سجاد. (۱۴۰۰). دسته‌بندی عوامل مؤثر بر ارتقاء سلامت نظام اداری در سازمان‌ها، فصلنامه مطالعات و پژوهش‌های اداری، ۱۲، صص: ۹۰-۱۰۵.

- Abdul Hamid, F., Atan, R., & Saleh, S. (2014). A case study of corporate social responsibility by Malaysian government Link Company. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 164, 600-605.
- Singh, A., & Jha, S. (2017). Assessment of organizational health model using multi-group invariance analysis. *Academy of Management Proceedings* 1. 13458. 10.5465/AMBPP.2017.13458abstract.
- Alonso-Nuez, M.J., Cañete-Lairla, M.Á., García-Madurga, M.Á., Gil-Lacruz, A.I., Gil-Lacruz, M., Rosell-Martínez, J., Saz-Gil, I. (2022). Corporate social responsibility and workplace health promotion: A systematic review. *Front Psychol.* 13;13:1011879. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1011879. PMID: 36312126; PMCID: PMC9610113.
- Albareda, L., Lozano, J., & Ysa, T. (2007). Public Policies on Corporate Social Responsibility: The Role of Governments in Europe. *Journal of Business Ethics*, 74, 391-407
- Chang, H. T., Chi, M. W., & Miao, M. C. (2015). Testing the relationship between three component organizational/occupational commitment & organizational/ occupational turnover intention using a none-recursive model. *Journal of vocational behavior*, 13(2), 320-335.
- Carroll, A. B. & Shabana, K. M. (2010). The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice. *International Journal of Management Reviews*, 12(1), pp. 85-105.
- Ceil, C. (2012). Employees and Corporate Social Responsibility. *SSRN Electronic Journal*. 10, 21-39. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2112654>.
- Dion, M. (2010). Corruption and ethical relativism: what is at stake? *Journal of Financial Crime*, 17(2), 240-250.
- Faliza, N., Adam, M., Basri, H., & Madjid, M. S. A. (2019). Corporate Social Responsibility in Islamic and Conventional View: A Theoretical Approach. *KnE Social Sciences*, 3(14), 440–452. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i14.4329>
- Sherehiy, B., Karwowski, W., & Layer, J. K. (2007). A review of enterprise agility: Concepts, frameworks, and attributes. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37(5), 445-460.
- Farooq, O., Rupp, D. E., & Farooq, M. (2021). The mediating role of affective commitment and psychological capital in the relationship between corporate social responsibility and organizational health. *Journal of Business Ethics*, 172(4), 777-793.
- Gond, J. P., Murillo, D., & Schultz, F. (2020). Corporate social responsibility and employee well-being: A systematic review and future research directions. *Journal of Business Ethics*, 166(3), 537-555.
- Kim, H. J., & Park, S. (2023). The impact of corporate social responsibility on organizational health and performance: The mediating role of organizational trust. *Sustainability*, 15(1), 313.
- Sherehiy, B & Karwowski, W. (2014). The relationship between work organization and workforce agility in small manufacturing enterprises. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 44(3), 466-473

- Tamvada, M. (2020). Corporate social responsibility and accountability: a new theoretical foundation for regulating CSR. *Int J Corporate Soc Responsibility* 5, (10).
<https://doi.org/10.1186/s40991-019-0045-8>
- Wang, X.-W. (2017). Various of Theories of the Concept of Corporate Social Responsibility and Comments. *DEStech Transactions on Social Science, Education and Human Science (icssd)*. 10.12783/2017/19229.
- Wibra, A (2023). Corporate Social Responsibility (CSR): The Role of Government in promoting CSR. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(2):7428-7454
DOI:10.1007/s13132-023-01185-
- Xenidis, Y., & Theocharous, K. (2014). Organizational health: Definition and assessment. *Procedia Engineering*, 85. 562–570. 10.1016/j.proeng.2014.10.584.

