

ایجاد و توسعه دانشگاه‌های سبز؛ مسئولیت اجتماعی زیست محیطی آموزش عالی

حمیده سیاح پور^۱، مجتبی معظمی^۲

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران، ایران.

h.sayyapour88@gmail.com

^۲ استادیار گروه مدیریت آموزش عالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران، ایران.

m_moazzamiii@yahoo.com

نویسنده مسئول: حمیده سیاح پور

چکیده

امروزه دغدغه‌های زیست محیطی و توسعه پایدار از اهم مباحث جامعه جهانی است. در دهه‌های اخیر، دانشگاه‌های مختلف در سراسر جهان به طور مسئولانه تری با این موضوع برخورد نموده و عملکردهای زیست محیطی را در اولویت قرار داده‌اند. مسئولیت پذیری اجتماعی دانشگاه‌ها در سال‌های اخیر همواره به عنوان یک موضوع مهم و حساس مورد توجه بوده است. دانشگاه به عنوان مرجع علمی، آموزشی و تحقیقاتی نقش مشروعیت بخشی به فرایند ایجاد توسعه پایدار در جامعه جهانی، ملی و محلی را دارد و لازم است که به طور فعالانه به این حوزه ورود پیدا کرده و رسالت‌های خود را انجام دهد. از این رو، دانشگاه‌ها به منظور کاهش میزان مصرف منابع، مواد، انرژی و هزینه‌ها سازمانی، کمک به کاهش آلودگی‌های زیست محیطی، تربیت نیروی انسانی سبزاندیش و فرهنگ سازی در این زمینه، نیازمند به‌کارگیری مدیریت سبز هستند. لذا، ایجاد دانشگاه سبز امری اجتناب‌ناپذیر به نظر می‌رسد و در سال‌های اخیر، موضوع دانشگاه سبز با عبارتهای متعددی مطرح شده است. دانشگاه سبز، معمولاً در جهان به عنوان جایی شناخته می‌شود که همه فعالیت‌های آن براساس چشم‌انداز توسعه پایدار صورت می‌گیرد و همچنین نشان‌دهنده مسئولیت مهم آموزش عالی در راستای توسعه جامعه است. در پژوهش حاضر به صورت توصیفی - تحلیلی و مطالعات اسنادی و کتابخانه‌ای با هدف به تصویر کشیدن مسئولیت اجتماعی آموزش عالی در صیانت از محیط زیست و ضرورت استقرار مدیریت سبز در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور و ارتقاء آن‌ها همگام با تمامی دانشگاه‌های جهان، به اهمیت توسعه دانشگاه‌های سبز پرداخته و فرایند تحقیق پیموده شده است. نتایج بیان می‌دارد، موفقیت از آن دانشگاه‌هایی است که با بهره‌گیری از مدیریت سبز، سرمایه‌گذاری بلندمدت بر روی سازمان خود انجام می‌دهند تا به اهداف زیست محیطی مطلوب دست یابند و مسئولیت اجتماعی آموزش عالی را تحقق بخشند و راه را برای دستیابی به دانشگاه نسل پنجم هموار سازند. کلمات کلیدی: دانشگاه سبز، آموزش عالی، محیط زیست، توسعه پایدار، مسئولیت اجتماعی، دانشگاه نسل پنجم

مقدمه

در طی چند دهه گذشته، به واسطه رشد جمعیت و میزان بالای مصرف و بهره‌برداری بیش از حد از منابع جهان، طبیعت و محیط زیست تخریب شده است (Carfagna et al, 2014). این فاجعه محیط زیستی، آرامش، سلامتی و امنیت زندگی انسان را تهدید می‌کند و تغییرات گسترده‌ای را در اغلب نواحی کره زمین در مقیاس جهانی، منطقه‌ای و محلی موجب شده است. در این میان با توسعه شهرها و افزایش تغییرات ناشی از فعالیت انسانی در محیط زیست، اکوسیستم طبیعی دچار بحران شده است. اکنون این مسائل محیط زیستی به قدری دامنه پیدا کرده‌اند که قلمرو آن‌ها به مسائل فنی ختم نمی‌شود و عمیقاً دارای مفهوم اجتماعی‌اند. علل انسان‌شناختی مشکلات زیست‌محیطی مانند تغییرات آب و هوایی به طور گسترده شناخته شده است (مسعودی و دیگران، ۱۴۰۱) (Stern et al, 2016).

تخریب روزافزون محیط زیست و منابع طبیعی، پیامدها و نتایجی را در ابعاد و عرصه‌های مختلف زندگی بشر به همراه داشته است (سیاح پور و اخشابی، ۱۴۰۱). در دنیایی که از یک‌سو با افزایش فزاینده جمعیت و روند رو به رشد تقاضاها و انتظارات جمعیت مزبور و از سوی دیگر، با کاهش منابع طبیعی اصلی و زیربنایی اقتصادی مواجه است، در جهانی که اثرات تغییرات آب و هوایی از بدترین پیش‌بینی هم فراتر رفته است و در نظامی که امنیت اجتماعی به همان اندازه که بر ارتش‌ها اتکا دارد بر منابع انرژی، آب و غذا متکی است، ما باید بیاموزیم که چگونه خود را به درستی مدیریت کنیم، به نحوی که روند فعلی تخریب را مهار کرده و با اعمال مدیریت سبز، دنیایی که در آن زندگی می‌کنیم را روز به روز غنی‌تر و ایمن‌تر نماییم (کبیری، ۱۳۹۸). توجه به توسعه پایدار^۱ و حفظ محیط زیست^۲ در نیمه دوم قرن بیستم به‌طور فزاینده‌ای رایج شد و این روند به حوزه سازمان و مدیریت نیز تسری یافت. بررسی محققان در این زمینه، از دو بُعد محیطی و درونی سازمان، قابل دسته‌بندی است. در بعد محیطی، سازمان در معرض فرصت‌ها، تهدیدها، آسیب‌ها و فشارهای دارای ماهیت زیست‌محیطی است و بعد درونی دربرگیرنده چالش‌ها و مزیت‌های ناشی از تعامل منابع، فرایندها و کارکردهای سازمان با موضوعات زیست‌محیطی است. براین اساس، مفاهیم و سازهایی از قبیل: شهروند سازمانی سبز، مسئولیت اجتماعی سبز، پاسخگویی سبز، بازاریابی سبز و فرهنگ اجتماعی سبز در ارتباط با بعد محیطی سازمان تولد یافت و مفاهیمی همچون: مدیریت زنجیره تأمین سبز، فرهنگ سازمانی سبز، محیط کار سبز و منابع انسانی سبز نیز در مطالعات معطوف به بعد درونی سازمان پدیدار شد (توکلی و دیگران، ۱۳۹۷) (سیاح پور و اخشابی، ۱۴۰۱).

از سوی دیگر، مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان‌ها در سال‌های اخیر همواره به عنوان یک موضوع مهم و حساس مورد توجه بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌های ایرانی و بین‌المللی بوده است. همان‌طور که گفته می‌شود، مسئولیت‌پذیری اجتماعی^۳ را می‌توان به عنوان نوعی نگرش و شامل یک‌سری فعالیت‌ها در شرکت‌ها و سازمان‌ها تعریف نمود که براساس آن سازمان‌ها به مسئولیت‌های نوع‌دوستانه و بشردوستانه در قبال ذی‌نفعان خود، مردم و جامعه عمل می‌نمایند. فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند، در دنیای رقابتی امروز به سازمان‌ها کمک نماید تا خودشان را از رقبا و سایرین متمایز نمایند و به عنوان یک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها محسوب گردد (کبیری، ۱۳۹۸).

از سازمان‌ها و مدیران آن‌ها انتظار می‌رود، تا در راستای مسئولیت اجتماعی خود به سمت ایجاد سازمان سبز حرکت نمایند. سازمان سبز، سازمانی است که مأموریت‌ها، اهداف و وظایف خود را به نحوی محقق می‌سازد تا هم افراد و سایر سازمان‌های موجود و هم نیاز آیندگان از منابع محدود مخدوش نشود. ماده ۳۸ قانون برنامه ششم توسعه، تمامی دستگاه‌های اجرایی و مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی را موظف نموده، جهت کاهش اعتبارات هزینه‌ای دولت، اعمال سیاست‌های مصرف بهینه منابع پایه و محیط زیست برای اجرای برنامه مدیریت سبز: شامل مدیریت مصرف انرژی، آب، مواد اولیه و تجهیزات شامل کاغذ، کاهش مواد زائد جامد و بازیافت آن‌ها در ساختمان‌ها و وسایل نقلیه طبق آیین‌نامه‌ای که توسط سازمان حفاظت محیط زیست

¹ Sustainable development

² The environment

³ Social Responsibility

و معاونت آن و همکاری دستگاه‌های ذی‌ربط تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید اقدام نماید (بهمنیاری و همکاران، ۱۳۹۹).

از آنجا که هیچ تحولی در جامعه بدون مشارکت جدی آموزش عالی صورت نمی‌گیرد، آموزش عالی به عنوان بهترین مرکز خلق و توسعه دانش، نقش مهمی را در توسعه کشورها ایفا می‌کند. بدیهی است، به فراخور پیشرفت علم و تکنولوژی، دانشگاه‌ها نیز که خود محل و منشأ تولید علم‌اند، نیازمند دستخوش تحول و تغییرند. تغییراتی که لازم است، آن‌ها را بیش از پیش در راستای اهداف توسعه پایدار توانمندتر سازد. روند این تغییرات و تکامل به شکلی بوده است که امروزه در رده‌بندی ساختاری و ماهیتی دانشگاهی، مواجه با ۵ رده و یا نسل مختلف هستیم که هر یک پس از دیگری، هویت دانشگاه را به بلوغ و کمال رسانده است و صیانت از محیط زیست و دستیابی به توسعه پایدار را تسهیل می‌کنند (سیاح پور و اخشابی، ۱۴۰۱).

در دهه‌های اخیر، دانشگاه‌های مختلف در سراسر جهان به طور مسئولانه‌تری با موضوع برخورد نموده و عملکردهای زیست محیطی را در اولویت قرار داده‌اند و موضوع دانشگاه سبز با عبارتهای متعددی مطرح شده است (راد و جباری، ۱۳۹۸). دانشگاه سبز در حوزه مدیریتی، به اموری نظیر: مدیریت انرژی، مدیریت حمل و نقل، مدیریت پسماند، مدیریت آب، مدیریت فضای سبز و استفاده از تکنولوژی‌های هوشمند و مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی و محیطی توجه نموده و براساس آن، اقدامات لازم انجام می‌شود. در چنین مسیری همه عوامل درگیر در فعالیتهای دانشگاهی، اعم از کارکنان، استادان و دانشجویان، به نوعی در فرایند دستیابی به دانشگاه سبز مشارکت می‌کنند (آقاجانی، ۱۳۹۷) (سیاح پور و اخشابی، ۱۴۰۱).

پژوهش‌های متعددی در حوزه مدیریت سبز و دانشگاه سبز انجام شده است. یافته‌های پژوهش عباسپور و خدیوی (۱۳۸۵) که در آن چالش‌های مدیریت سبز در توسعه پایدار کشور مورد بررسی قرار گرفته است، حکایت از این دارد که استقرار دولت سبز در نظام مدیریتی کشور به جدیت پیگیری نشده و لزوم اعمال آن و ارائه راهکارهای مدیریتی صحیح در سطح کلان کشور و در سطح خرد در نهادها و ارگان‌ها مورد توجه قرار نگرفته است. طباطبائی یزدی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «اهداف و دستاوردهای دانشگاه فردوسی مشهد در راستای دستیابی به مدیریت سبز» بیان می‌دارد که امروزه این امکان فراهم می‌شود که واحدها و مؤسسات علمی سرآمد و برجسته، تجربیات و پیشرفت‌های خودشان در اجرای مدیریت سبز را به دیگر واحدهای آموزشی و پژوهشی منتقل کنند و توسط ارزیابی‌های استاندارد و براساس معیارهای شفاف و کمی، نقاط ضعف و قوت خود را شناخته و ضمن استفاده از تجربیات و راهبردهای دانشگاه‌هایی مثل دانشگاه فردوسی مشهد (با بیش از یک دهه پیشینه در اجرای مدیریت سبز، برگزیده در سطح ملی و با رتبه قابل توجه در سیستم رتبه‌بندی دانشگاه‌های سبز در سطح بین‌المللی) از فرصت‌های تعامل، همفکری و همسویی پیش رو، در جهت ارتقای کیفیت دانشگاه‌ها به عنوان الگو و پیشرو جامعه بهره بگیرند. نتایج پژوهش سیدعلوی (۱۳۹۶) در خصوص به‌کارگیری مدیریت سبز در دانشگاه‌های دولتی تهران نشان داد، مباحث فناوری، سیاست‌گذاری، حکمرانی و رهبری و راهبرد و منابع مادی و تجهیزات و منابع مالی در روند استقرار مدیریت سبز اهمیت بیشتری نسبت به منابع انسانی، نظارت و ارزیابی، ارتباط با محیط، منابع اطلاعاتی و آموزش و پژوهش سبز به منابع مالی و آموزش و پژوهش دارند. در زمینه مدیریت سبز دانشگاه، باید بیشتر به ابعاد و مؤلفه‌هایی توجه نمود که بحث مصارف انرژی و مواد را در دانشگاه کاهش داده، از تخریب محیط زیست در اثر فعالیتهای دانشگاه جلوگیری شده و نسبت به ارتقاء مؤلفه‌های زیست‌محیطی دانشگاه توجه و اهتمام نموده و زمینه فرهنگی‌سازی زیست‌محیطی و توسعه پایدار، تربیت نیروی انسانی سبزاندیش و پایدار و انجام پژوهش‌های متناسب با نیازهای حوزه محیط زیست و مدیریت سبز اقدام نماید. یافته‌های پژوهش علی‌دادیانی و سلیمان پور عمران (۱۳۹۶) بیان می‌دارد، بین تفکر سیستمی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی و نیز بین رفتار محیط زیستی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سطح معنی‌داری ۹۹٪ رابطه معناداری وجود دارد. آقاجانی و دیگران (۱۳۹۷) در پژوهشی که با عنوان «تحلیل موانع و راهکارهای توسعه دانشگاه سبز» انجام داده‌اند، نتایج بیان می‌دارد که براساس شاخص‌های تعریف شده، میزان پایداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات که در زمره دانشگاه‌های سبز نیز معرفی گردیده، ۲۲ درصد می‌باشد و این امر نشان‌دهنده آن است که باید در مورد عوامل پایداری در دانشگاه سبز اهتمام جدی شود. سلکی و دیگران (۱۳۹۷) در پژوهشی موانع و راهکارهای توسعه دانشگاه سبز از دیدگاه اعضای هیأت علمی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی

دانشگاه تهران مورد بررسی قرار دادند و یافته‌ها نشان داد، موانع و راهکارهای متعددی در توسعه دانشگاه سبز تأثیر دارند که براساس یافته‌های تحلیل عاملی، این عوامل برای موانع به ترتیب اهمیت آموزش سبز، سیستم مدیریتی دانشگاه سبز، سیستم منابع انسانی سبز، پژوهش سبز و سیستم مدیریت محیط زیستی بودند و برای راهکارها به ترتیب اهمیت پژوهش سبز، سیستم مدیریتی دانشگاه سبز، سیستم مدیریت محیط زیستی، سیستم منابع انسانی سبز و آموزش سبز بودند. کریمی و دیگران (۱۳۹۷) در یافته‌های پژوهش خود بیان می‌دارند که رابطه (۹۶ درصد) قوی و مثبت بین سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی وجود دارد و رابطه ۰/۶۸۲ درصد بین سرمایه اجتماعی با رفتارهای فرانشی وجود دارد و یکی از عوامل مؤثر در سرمایه‌های اجتماعی مشارکت اجتماعی است و مهمترین عامل در تعهد سازمانی، آموزش و آگاهی بوده است و افرادی که مشارکت اجتماعی زیادی داشته‌اند، آگاهی بیشتری از محیط زیست داشته‌اند که دارای رفتارهای زیست‌محیطی مثبتی بوده و به دنبال بهبود محیط زیست هستند. کسروی و مهاجری (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان «پیاپی‌سازی طرح دانشگاه سبز با استفاده از الگوریتم حل مسئله» انجام دادند که نتایج آن نشان می‌دهد، برای رسیدن به اهداف تبدیل دانشگاه به دانشگاه سبز لازم است، برنامه‌ریزی دقیقی در سه سطح کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدت صورت پذیرد. راد و جباری (۱۳۹۸) الگویی را دانشگاه سبز برای دانشگاه فرهنگیان ایران طراحی کرده‌اند. یافته‌های پژوهش آنها نشان داد در دانشگاه فرهنگیان برای مدیریت سبز، تمامی بخش‌های دانشگاه باید مشارکت نمایند. بنابراین، هماهنگی و هم‌افزایی میان واحدهای کارکردی دانشگاه در رسیدن به اهداف دانشگاه سبز توصیه می‌شود. در یافته‌های پژوهش شهریاری (۱۳۹۸) بیان شده است که عوامل علی سازمانی و مدیریتی در قالب حمایت مدیران، حمایت هیأت امناء/ ذی‌نفعان، برند دانشگاه، رهبری سبز، چشم‌انداز و نگاه سبز، شایسته‌سالاری و عوامل علی فردی شامل نگرش کارکنان، سطح آگاهی کارکنان، نوع شخصیت کارکنان بودند. عوامل محوری نیز با ۹ شاخص کارکردهای مدیریت منابع انسانی سبز، تفکر استراتژیک، شکل‌گیری و فعالیت کمیته سبز شناسایی شدند و عوامل زمینه‌ای شامل، بسترهای فناوری، فرهنگی، توانمندسازی، مالی و ساختاری و عوامل مداخله‌گر نیز شامل: اقتصاد کلان، محیط اجتماعی، نهادهای قانون‌گذار، خصوصی یا دولتی بودن سازمان و شرایط جغرافیایی و راهبردهایی چون انگیزش کارکنان، تدوین قوانین و استانداردهای سبز، آموزش و فرهنگ‌سازی سبز، طراحی سیستم‌های نظارتی سبز و ارجحیت استخدام سبز تعیین گردیدند. پیامدهای سازمانی افزایش کیفیت زندگی کاری، انعطاف‌پذیری سازمانی، صرفه‌جویی اقتصادی، توسعه فرهنگ سازمانی سبز، تسهیل جذب و حفظ نخبگان و کارکنان سبز، بهبود و توسعه هویت سازمانی و افزایش رضایت دانشجویان، پیامدهای اجتماعی ارتقاء فرهنگ اجتماعی سبز، محیط زیست پایدار و پیامد فردی مؤلفه احترام به خویش حاصل شدند. بهمنیاری و دیگران (۱۳۹۹) در پژوهشی به دنبال طراحی و تبیین مدل مدیریت منابع انسانی سبز با تأکید بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز» بوده‌اند. در نتایج بیان کرده‌اند که به منظور سنجش استخدام میزان آگاهی داوطلبین استخدام می‌بایست، از سؤالات زیست‌محیطی در مصاحبه استخدامی استفاده شود. همچنین بهتر است، آزمون‌های جذب و استخدامی به صورت الکترونیکی انجام شود. سیاح‌پور و اخشابی (۱۴۰۱) در یافته‌های پژوهشی با عنوان «دانشگاه سبز؛ مسیری روشن و هموار به سوی توسعه پایدار» بیان کرده‌اند، دانشگاه‌ها می‌توانند با بهره‌گیری از مدیریت سبز به اهداف زیست‌محیطی مطلوبی دست یابند.

با توجه به پیشینه‌های بیان شده و مطالعات انجام گرفته، یکی از عوامل مهمی که می‌تواند، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی را به سمت سبز شدن و دانشگاه سبز سوق دهد، مسئولیت‌پذیری اجتماعی آموزش عالی در قبال انتظارات مذکور است. از این‌رو، در پژوهش حاضر با هدف به تصویرکشیدن ضرورت استقرار مدیریت سبز در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور و ارتقاء آن‌ها همگام با تمامی دانشگاه‌های جهان، به اهمیت مسئولیت اجتماعی آموزش عالی در ایجاد و توسعه دانشگاه‌های سبز پرداخته شده است و فرایند تحقیق به صورت توصیفی - تحلیلی و استفاده از مطالعات اسنادی و کتابخانه‌ای پیموده شده است.

ادبیات نظری پژوهش

مسئولیت اجتماعی

۱- مفهوم مسئولیت

تعریف لغوی مسئولیت در فرهنگ دهخدا (۱۳۷۶) این گونه ذکر شده است: مسئولیت به معنای موظف بودن و یا متعهد بودن به انجام امری است. لیکونا (۱۹۹۱) بیان می‌کند: مسئولیت یعنی مراقب خود و دیگران بودن، انجام تعهدات و وظایف، کاهش درد و رنج عمومی و ساختن دنیایی بهتر. مسئولیت از منظر بولین و ریان (۱۹۹۹: ۳) این گونه است: رویه انجام وظایف فردی و زندگی کردن با نتایج برآمده از تصمیم‌ها و اشتباهاتش. ائتلاف بررسی شخصیت (۲۰۰۷) مسئولیت را این طور تعریف می‌کند: انجام آنچه از فرد انتظار می‌رود؛ یعنی پاسخگو بودن فرد در قبال آنچه انجام می‌دهد و پذیرش نتایج آن.

طبقه‌بندی‌های مختلفی از مسئولیت وجود دارد: برخی مسئولیت را به مسئولیت حقوقی، مدنی و اجتماعی و اخلاقی تقسیم کرده‌اند. مسئولیت در تقسیم‌بندی دیگری به دو دسته کلی «مسئولیت علی» و «مسئولیت شخصی» تقسیم شده است. در دسته‌بندی دیگری، مسئولیت را از بُعد زمان به دو دسته «مسئولیت ناظر به آینده» و «مسئولیت ناظر به گذشته» تقسیم کرده‌اند (دانایی فرد و دیگران، ۱۳۹۳). خوش‌بین و طالبی (۱۳۹۱) مسئولیت‌پذیری را در چهار طبقه تقسیم کرده‌اند:

۱- **مسئولیت‌پذیری در قبال خود:** در این منظر هر فردی لازم است، تا نسبت به سلامت روح و جسم خود ارزش قائل شده و نسبت به آن مسئول باشد.

۲- **مسئولیت‌پذیری در برابر دیگران:** در این دیدگاه انسان به عنوان موجودی اجتماعی در زندگی جمعی خویش در برابر دیگران مسئول است و باید برای حقوق دیگران احترام قائل شود.

۳- **مسئولیت‌پذیری در برابر طبیعت و محیط زیست:** محیط زیست و عناصر تشکیل‌دهنده آن همگی متعلق به همه انسان‌ها هستند و از این رو احساس مسئولیت و تعهد نسبت به سالم نگهداشتن آن‌ها برای همگان ضروری است.

۴- **مسئولیت‌پذیری در برابر خدا:** از منظر دینی، انسان به عنوان اشرف مخلوقات در مقابل خالق یکتا مسئول اعمال و گفتار خویش بوده و نسبت به احکام و دستورات الهی دارای مسئولیت می‌باشد (بادسار و قاسمی، ۱۳۹۵) (شهریاری، ۱۳۹۸).

۲- تاریخچه و تعریف مسئولیت اجتماعی

نگرش‌ها و نظریات مربوط به مسئولیت اجتماعی سازمان، سابقه چندانی ندارد. قبل از سال‌های حدود ۱۸۰۰ هنجارها و نگرش‌های اجتماعی اثر بسیار کمی بر اعمال مدیریت داشته است؛ اما از اوایل قرن حاضر، بسیاری از صاحب‌نظران نیاز به مسئولیت اجتماعی در سازمان‌ها را مورد تأکید قرار داده و از اوایل دهه ۱۹۲۰ در نوشته‌های خود به اهمیت آن اشاره نموده‌اند. ترالت سیرسلی (۲۰۰۹) در تحقیقی تحت عنوان "۷۵ سال دروس یاد گرفته شده" به بررسی تاریخی مسئولیت اجتماعی پرداخته و دروس یاد گرفته شده در این زمینه را از دیدگاه مدیران بیان کرده است. وی تاریخچه سیر تحول مسئولیت اجتماعی در شش بخش تقسیم‌بندی نمود و برای هر دوره نام‌گذاری به شرح زیر داشت:

- دهه ۱۹۳۰: رکود بزرگ؛

- دهه ۱۹۴۰: جنگ جهانی دوم و دوران بازسازی؛

- دهه ۱۹۵۰: بعد از جنگ جهانی دوم و جنگ سرد؛

- دهه ۱۹۶۰: جنگ سرد و حقوق مدنی؛

- دهه ۱۹۷۰: فن‌آوری؛

- دهه ۱۹۸۰ و بعد از آن: ذی‌نفعان (محمدملو و دیگران، ۱۹۳۹: ۱۶۴ و ۱۶۵).

مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکت، برای اولین بار توسط دو پروفسور دانشگاه هاروارد، برل و مینس در سال ۱۹۳۰ در کتاب "شرکت مدرن و مالکیت خصوصی" مطرح شد؛ اما شواهد نشان می‌دهد که اصطلاح رسمی "مسئولیت اجتماعی شرکت" برای اولین بار در اثر باون "مسئولیت اجتماعی یک بازرگان" در سال ۱۷۲۷ دیده می‌شود (قاسمی حسین آبادی، ۱۳۹۵: ۴۴). به عبارتی کامل‌تر، ایده تعریف مجموعه‌ای از اصول برای شرکت‌ها برای تحقق بخشیدن به مسئولیت اجتماعی، ابتدا در دهه

۱۹۵۰ معرفی شد. با این حال، تا اواخر دهه ۱۹۷۰ بود که با مطرح شدن مبحث حفاظت از محیط زیست، این موضوع به عنوان قانون اجتماعی شکل گرفت. بنابراین در طول چند دهه گذشته محققان توجه زیادی به مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی کرده‌اند. مفهوم مسئولیت اجتماعی در ایران نیز در سال‌های اخیر و عموماً توسط صاحبان صنایع و بخش خصوصی، سازمان‌های غیردولتی، روشنفکران و دانشگاهیان مطرح شده است. حرکت شرکت‌های ایرانی به سوی استفاده از الگوی تعالی سازمانی و دیگر مدل‌های کیفیت را می‌توان از مهمترین عواملی برشمرد که این شرکت‌ها را به سمت درک مفهوم مدرن مسئولیت اجتماعی سوق داده است. به علاوه، وجود فضای رقابتی در برخی صنایع و حرکت برخی بنگاه‌های کشور به سمت بین‌المللی شدن از دیگر عوامل تأثیرگذار می‌باشد (کمیسیون امور اجتماعی و تشکل‌ها، ۱۳۹۳: ۳) (کبیری، ۱۳۹۸).

مسئولیت‌پذیری اجتماعی یکی از مهمترین مؤلفه‌های اجتماعی و فرهنگی یک جامعه مدنی است که در هر جامعه‌ای افراد و نهادهای دولتی و غیردولتی با تأکید بر تبعیت از قوانین مدنی جامعه، آموزه‌های ارزشی و هنجارهای مطابق با فرهنگ همان جامعه را از دوران کودکی به وسیله ارتباطات اجتماعی، تعامل‌پذیری و کنش‌های متقابل اجتماعی رو در رو به صورت‌های مستقیم و غیرمستقیم آموزش می‌دهند. بر همین اساس، این فرایند منجر به توسعه پایدار جامعه می‌گردد. در واقع، نهادهای اصلی و اولیه هر جامعه‌ای همچون خانواده، آموزش، دین، حکومت، رسانه‌های همگانی سهم بسزایی در مطابقت و تربیت الگوهای مسئولیت‌پذیری افراد جامعه به صورت‌های مختلف دارند (شربتیان و میامی، ۱۳۹۱: ۵۱). مسئولیت‌پذیری در ابعاد فردی و اجتماعی، مفهومی است که می‌تواند وسیله و ابزار خوبی برای حفظ انسجام اجتماعی در عین احترام به تفاوت‌های موجود و فهم آن‌ها باشد. در واقع، یکی از معانی مسئولیت‌پذیری هماهنگی با قوانین اجتماعی و برآورده کردن انتظاراتی است که جامعه از فرد دارد، پس به نوعی احساس التزام به عمل در موقعیت‌های گوناگون به دلیل تقید نسبت به سایرین خواهد بود (سبحانی نژاد و فردانش، ۱۳۷۹: ۱۰۰) (اقدام پور و دیگران، ۱۳۹۸).

شورای جهانی تجارت برای توسعه پایدار (۱۹۹۸) مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتی/سازمانی را این‌گونه تعریف می‌کند: تعهد مستمر کسب و کار به اقدامات اخلاقی و کمک به توسعه اقتصادی در حالی که کیفیت زندگی نیروی کار آن‌ها و خانواده‌هایشان و همچنین اجتماع محلی و جامعه بزرگی که به آن تعلق دارند، بهبود می‌یابد (کیوای و دیگران، ۲۰۱۶: ۱۸۵). در واقع، این شورا به صراحت مسئولیت اجتماعی شرکتی یا سازمانی را به عنوان مفهومی تعریف می‌کند که مبادرت به ادغام ارزش‌های اجتماعی و زیست‌محیطی در فعالیت‌های اصلی کسب و کار شرکت نموده و با ذی‌نفعان برای بهبود رفاه جامعه مشارکت و تعامل دارد (آریورین و فیرباس، ۲۰۰۸: ۷۴۷). تورکر (۲۰۰۹) یک تعریف مفهومی و عملیاتی بسیار به روز و جامع از مسئولیت اجتماعی که مربوط به چهار جنبه مهم از ساختار مسئولیت اجتماعی است، ارائه داده است. این چهار جنبه مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی در قبال ذی‌نفعان، مسئولیت‌پذیری اجتماعی در قبال کارکنان، مسئولیت‌پذیری اجتماعی در قبال مشتریان/ارباب رجوع‌ها و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در قبال دولت می‌باشد (کبیری، ۱۳۹۸).

۳- اصول و موضوعات مسئولیت اجتماعی سازمان و آثار آن

هنگام حرکت به سوی نهادینه‌سازی مسئولیت اجتماعی و علنی‌نمودن به ابعاد مختلف آن، هدف فراگیر یک سازمان افزایش مشارکت در توسعه پایدار جامعه است. برای دستیابی به این هدف، اگرچه اصول مسئولیت اجتماعی را نمی‌توان در فهرستی محدود کرد؛ اما سازمان‌ها می‌بایست به هفت اصلی که در پی می‌آید، احترام بگذارند و به آن‌ها پایبند باشند:

۱- پاسخگویی: یک سازمان باید پاسخگویی تأثیرات فعالیت‌های خود بر اقتصاد، اجتماع و محیط زیست باشد.
 ۲- شفافیت: یک سازمان باید در مورد آن دسته از تصمیمات و فعالیت‌هایش که بر جامعه و محیط زیست اثر می‌گذارند، به نحوی آشکار و شفاف عمل کند.

۳- رفتار اخلاقی: یک سازمان باید همواره اخلاقی و بر اساس اصول اخلاقی صداقت، برابری و درستی رفتار نماید.
 ۴- احترام به منافع ذی‌نفعان: یک سازمان باید همواره منافع ذی‌نفعان خود را مدنظر داشته باشد، حقوق آن‌ها را محترم شمارد و در جهت تأمین منافع آنان بکوشد.

۵- احترام به حاکمیت قانون: یک سازمان باید به احترام به حاکمیت قانون به عنوان یک الزام نگاه کند.

۶- احترام به هنجارهای رفتاری بین‌المللی: یک سازمان باید به هنجارهای رفتاری بین‌المللی، همچنان که به اصل حاکمیت قانون وفادار است، احترام بگذارد.

۷- احترام به حقوق بشر: یک سازمان باید به حقوق بشر احترام بگذارد و هر دو جنبه اهمیت و جهانی بودن آن را قبول داشته باشد (کمیسیون امور اجتماعی و تشکل‌ها، ۱۳۹۳: ۸).

مسئولیت اجتماعی برای سازمان آثار و پیامدهای فراوانی دارد که شناخت این آثار می‌تواند، انگیزه‌ای برای سازمان‌ها در جهت انجام مسئولیت‌های اجتماعی خود باشد. در زیر به آثار مثبت مسئولیت اجتماعی سازمان اشاره شده است. این آثار عبارتند از: ۱. افزایش مشروعیت سازمان، ۲. کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل و ۳. افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان. برای تعیین دامنه شمول مسئولیت اجتماعی، شناسایی مسائل مرتبط و اولویت‌بندی آنان، یک سازمان باید موضوعات اصلی ذیل را در محدوده مسئولیت اجتماعی خود مدنظر قرار دهد:

۱- حاکمیت سازمانی (سازمان اداری)

۲- کارکنان و فعالیت‌های کاری

۳- محیط زیست

۴- کسب و کار منصفانه

۵- مسائل مربوط به مشتریان و مصرف‌کنندگان

۶- مشارکت در توسعه جوامع محلی

۷- حقوق بشر/ شهروندی (کمیسیون امور اجتماعی و تشکل‌ها، ۱۳۹۳، ۸ و ۹) (کبیری، ۱۳۹۸).

۴- مسئولیت اجتماعی زیست‌محیطی

از منظر پاسخگویی اکولوژیکی شرکتی یا سازمانی، مجموعه اقداماتی نظیر کاهش دی‌اکسیدکربن ناشی از انتشار گازهای گلخانه‌ای و انرژی‌های مورد استفاده فسیلی، پایبند بودن به قوانین و مقررات زیست‌محیطی و قبول مسئولیت اثرات منفی اقدامات ضد محیط زیست باعث کاهش اثرات مخرب شرکت‌ها یا سازمان‌ها به محیط زیست می‌شود. همچنین قبول مسئولیت اجتماعی در هنگام فرآیند تولید محصول، کاهش مصرف انرژی و استفاده بهینه از منابع باعث کاهش اثرات زیست‌محیطی فعالیت‌های شرکت‌ها خواهد شد. از دیدگاه سیاست دولت، مسئولیت اجتماعی سازمانی/شرکتی در قبال مسائل زیست‌محیطی شامل روش‌هایی می‌شود که شرکت‌ها یا سازمان‌ها برای کنترل آلودگی استفاده می‌کنند، از جمله مکانیزم‌های مورد استفاده بازار شامل جلوگیری از انتشار گازهای گلخانه‌ای، مکانیسم‌های افشای اطلاعات بازار، کاهش کالاهای موجود انتشاردهنده هوای سمی و طرح‌های توسعه‌یافته داوطلبانه توسط شرکت‌ها، مانند برنامه‌های زیستی متمرکز بر فعالیت‌های محیط زیست از سوی شرکت‌های خاص است و مبادرت می‌کند به پیشگیری یا محدود سازی اثرات منفی محیطی که توسط سازمان‌ها و شرکت‌ها ایجاد شده است و گستره آن حوزه‌های حاکمیتی شرکت‌ها، اعتبار/ شهرت و عملکرد محیطی آن‌ها است.

رحمان و پست (۲۰۱۲) معتقدند که مسئولیت اجتماعی سازمانی در قبال مسائل زیست‌محیطی بایستی شامل شاخص‌هایی مانند حاکمیت شرکتی آشکار، اعتبار افشا شده و عملکرد محیطی آشکار شود. از نظر چشم‌انداز فردی مسئولیت اجتماعی شرکتی/سازمانی در قبال مسائل زیست‌محیطی شامل اطلاعات محیط زیستی چگونگی دفع زباله، همچنین اطلاعات ارزشمند زیست‌محیطی چگونگی دفع فاضلاب و انتشار گازهای گلخانه‌ای می‌شود. از منظر تولید، مسئولیت اجتماعی سازمانی زیست محیطی شامل محصول سبز جدید توسعه‌یافته و چگونگی کاهش اثر مخرب زیست‌محیطی محصولات موجود می‌شود. از دیدگاه سیاست تجاری، کسب و کارهای موجود بایستی ارزش‌های مشترک جدید نظر سلامت مردم، سیاره و سود را در هنگام تدوین استراتژی‌های شرکت مدنظر قرار دهند. از منظر عملکرد فعالیت تجاری، مسئولیت اجتماعی سازمانی در قبال محیط زیست منعکس‌کننده تمایل کسب و کار به آگاهی‌سازی مسائل محیط زیستی در فعالیت‌های سازمانی یا تجاری است. همچنین شامل توانمندسازی کسب و کار در توسعه روش‌های حفظ محیط زیست و کاهش اثرات زیست محیطی آن‌ها می‌شود، درحالی که به طور همزمان انجام این کار در عملکرد کاری آنها تأثیر نمی‌گذارد (چوانگ و هوانگ، ۲۰۱۶، ۴ و ۳) (کبیری، ۱۳۹۸).

اصل پنجاهم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

در جمهوری اسلامی ایران، حفاظت محیط زیست که نسل امروز و نسل‌های بعد باید در آن حیات اجتماعی روبه رشدی داشته باشند، وظیفه عمومی تلقی می‌گردد. از این‌رو، فعالیت‌های اقتصادی و غیر آن که با آلودگی محیط زیست یا تخریب غیرقابل جبران آن ملازمه پیدا کند، ممنوع است (عباسپور و خدیوی، ۱۳۸۵). در برنامه چهارم توسعه در راستای تحقق توسعه پایدار در کشور و توجه به چارچوب‌های تعیین شده در اصل پنجاهم قانون اساسی تلاش شده تا روند توسعه به ویژه توسعه اقتصادی و صنعتی در کشور را با ضروریات محیط زیست، تطبیق داده تا بدین‌وسیله از توسعه ناپایدار ممانعت به‌عمل آید. بنابراین یکی از محورهای شش‌گانه به نام "حفاظت محیط زیست، آمایش سرزمین و توازن منطقه‌ای" می‌باشد (سیاح‌پور و اخشاب، ۱۴۰۱).

قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران

ماده‌های ۱۸۹ و ۱۹۰ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۴-۱۳۹۰) مصوب مجلس شورای اسلامی بیان می‌دارند:

ماده ۱۸۹- سازمان حفاظت محیط زیست مکلف است:

الف) در راستای ارتقای آگاهی‌های عمومی و دستیابی به توسعه پایدار به منظور حفظ محیط زیست و با تأکید بر گروه‌های اثرگذار و اولویت‌دار از ابتدای برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، آیین‌نامه اجرای مربوط را با پیشنهاد شورای عالی حفاظت محیط زیست به تصویب هیأت‌وزیران برساند. کلیه دستگاه‌های ذی‌ربط، رسانه‌های دولتی و صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران ملزم به اجرای برنامه‌های آموزشی بدون دریافت وجه موضوع این ماده قانونی می‌باشد.

ب) نظام اطلاعات زیست‌محیطی کشور را در سطوح منطقه‌ای، ملی و استانی تا پایان سال اول برنامه پنجم ایجاد نماید تا زمینه پایش، اطلاع‌رسانی و ارزیابی زیست‌محیطی فراهم گردد. دستگاه‌های ذی‌ربط مکلفند در تدوین و اجرائی نمودن این نظام همکاری نمایند.

ماده ۱۹۰- کلیه دستگاه‌های اجرایی و مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی موظفند، جهت کاهش اعتبارات هزینه‌ای دولت، اعمال سیاست‌های مصرف بهینه منابع پایه و محیط زیست برای اجرای برنامه مدیریت سبز شامل مدیریت مصرف انرژی، آب، مواد اولیه و تجهیزات (شامل کاغذ)، کاهش مواد زائد جامد و بازیافت آن‌ها (در ساختمان‌ها و وسایط نقلیه) طبق آیین‌نامه‌ای که توسط سازمان حفاظت محیط زیست و معاونت با همکاری دستگاه‌های ذی‌ربط تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید، اقدام نمایند (سایت مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی).

قانون برنامه ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران

بند ز ماده ۳۸ قانون برنامه ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۰-۱۳۹۶) مصوب مجلس شورای اسلامی بیان می‌دارد:

اجرای برنامه مدیریت سبز شامل مدیریت مصرف انرژی، آب، مواد اولیه، تجهیزات و کاغذ، کاهش مواد جامد زائد و بازیافت آن‌ها در ساختمان‌ها و وسایط نقلیه، در کلیه دستگاه‌های اجرایی و مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی در چهارچوب قوانین مربوطه.

تبصره- آیین‌نامه اجرای این بند به پیشنهاد مشترک وزارت نیرو و سازمان حفاظت محیط زیست به تصویب هیأت وزیران می‌رسد (کبیری، ۱۳۹۸).

توسعه پایدار

توسعه در لغت به معنای وسعت دادن و فراخ کردن است (نظریور، ۱۳۸۲)؛ ولی در عمل مفهومی است که دلالت بر گذر از شرایط فعلی به شرایط مطلوب دارد (استاد حسین و کوهنانی، ۱۳۸۲). مفهوم توسعه در ابتدا از علوم طبیعی استخراج شده و در مورد فرایند تغییر در جوامع بشری به‌کارگرفته شد. واژه توسعه در نخستین کاربردش در زبان فرانسه و انگلیسی در سال ۱۷۵۲ میلادی به معنای رسیدن به اهداف یا ایده‌هایی طبق یک طرح یا برنامه بوده است (موثقی، ۱۳۸۳: ۲۲۵). با این حال، واژه مذکور در سطح کلان تا نیمه دوم قرن بیستم عملاً مترادف با توسعه اقتصادی بوده است (عظیمی، ۱۳۷۱).

توسعه پایدار، عرصه نوینی است که همزمان، هم سیاست و فرهنگ را مورد توجه قرار می‌دهد و هم بر رونق اقتصاد و تجارت و صنعت تأکید می‌ورزد؛ هم از محیط زیست و همزیستی با طبیعت و هم از حقوق برابر انسان‌ها حمایت کرده و به مسائل داخلی و به مسائل بین‌المللی کشورها می‌پردازد. واقعیت این است که پایداری در عصر جدید تبدیل به معیار شده است (کشتکار، ۱۳۸۹). مسائل زیست‌محیطی آغازکننده مباحث توسعه پایدار محسوب می‌شوند. سازمان ملل متحد در سال ۱۹۸۳ به منظور رفع مشکلات پیش‌آمده، کمیسیون جهانی محیط زیست و توسعه پایدار را ایجاد کرد که در گزارش نهایی خود با عنوان «آینده مشترک ما» رویکرد جدید توسعه پایدار را مطرح ساخت. در این گزارش، توسعه پایدار بدین‌گونه تعریف شد: «توسعه‌ای که نیازهای نسل کنونی را بدون درخطر قراردادن توانایی نسل‌های آینده در رفع نیازهای‌شان برآورده می‌سازد.» (آراسته، امیری، ۱۳۹۱: ۳۰).

توسعه پایدار توسعه‌ای است که نیازهای نسل فعلی را بدون خدشه‌آوردن بر توانایی نسل‌های آینده در تأمین نیازهای خود تأمین کند (زاهدی، ۱۳۹۰: ۱۱). به این ترتیب، توسعه پایدار را می‌توان، مدیریت روابط سیستم‌های انسانی و اکوسیستم‌های طبیعی به منظور استفاده پایدار از منابع در جهت تأمین رفاه نسل‌های حال و آینده تعریف کرد (کیانی هفت لنگ، ۱۳۸۴: ۵۴). در این نوع از توسعه، اقدامات و فعالیت‌ها به طور مداوم از منظر اصول پایداری بررسی می‌شود و مورد تجدیدنظر قرار می‌گیرد (زاهدی، ۱۳۹۰: ۱۱) (سید علوی، ۱۳۹۶).

نقش آموزش عالی در توسعه پایدار

اگر از دیدگاه سیستمی به مقوله توسعه پایدار بنگریم، هر جامعه‌ای از نهادها و زیرسیستم‌هایی از قبیل: اقتصاد، سیاست، فرهنگ و آموزش تشکیل شده است. در این میان، نظام آموزش عالی یکی از زیرسیستم‌های نظام کلان آموزش است که دارای کارکردهای آموزش، پژوهش و ارائه خدمات تخصصی به جامعه است. لذا، نقش نظام آموزش عالی در ارتباط با توسعه پایدار، آموزش و پژوهش در زمینه مسائل زیست‌محیطی، اجتماعی و اقتصادی گریبان‌گیر جامعه و انتقال دانش، مهارت‌ها، چشم‌اندازها و ارزش‌های ضروری برای تحقق توسعه پایدار از طریق رویکردهای میان‌رشته‌ای است. بنابراین به نظام آموزش عالی که در راستای تحقق توسعه پایدار در جامعه گام بردارد «آموزش عالی پایدار» گفته می‌شود (ملکی‌نیا، ۱۳۹۳: ۳). باید توجه داشت که آموزش عالی پایدار مأموریت‌ها و وظایف خود در راستای تحقق توسعه پایدار را از طریق دانشگاه‌ها عملیاتی می‌سازد. بسیاری از مؤسسات آموزش عالی سیاست‌ها، بیانیه‌ها و دیدگاه‌های خود را در ارتباط با توسعه پایدار ارائه نموده یا در حال ارائه هستند. مؤسسات آموزش عالی می‌توانند، به طرق مختلف در توسعه پایدار مناطق‌شان مشارکت نمایند؛ برای مثال از طریق:

- ۱- تولید سرمایه انسانی در منطقه از طریق فعالیت یادگیری و آموزش‌های فوق برنامه در حوزه توسعه پایدار؛
- ۲- اقدام به عنوان منبع تجربه از طریق پژوهش، مشاوره و اقدامات عملی؛
- ۳- ایفای نقش کارگزار در گردهم آوردن بازیگران منطقه‌ای و عناصر دارای ظرفیت در فرایند توسعه پایدار؛
- ۴- ارائه تجارب موفق از طریق مدیریت بر پردیس و فعالیت‌های توسعه‌ای، برنامه‌ریزی راهبردی، طراحی ساخت‌وساز به حداقل؛
- ۵- رساندن زباله و تجربه کارآمد در مصرف آب و انرژی، برنامه‌های خرید مسؤلانه و پیگیری طرح‌های شهروند خوب؛
- ۶- شناخت و ارائه مشوق برای کارکنان درگیر در گروه‌های رهبری برنامه توسعه پایدار در جوامع منطقه‌ای (سید علوی، ۱۳۹۶) (سیاح‌پور و اخشابی، ۱۴۰۱).

مدیریت سبز

۱- تاریخچه و تعریف مدیریت سبز

مفهوم «سبز» مفهوم جدیدی در مدیریت سازمان‌هاست و تصمیم‌گیری سبز بر تصمیماتی که در محدودیت‌های محیطی با تأکید بر حفاظت از منابع طبیعی در بهبود کیفیت زندگی است، اشاره دارد. استفاده از اصطلاح سبز، بعد از اواسط دهه ۱۹۸۰ میلادی در مفهوم مجازی، سازگاری خط‌مشی با محیط زیست، گسترش فراوانی یافته و به سرعت در بحث‌ها و گفتگوها متداول گردیده است. به دنبال برگزاری اجلاس زمین در سال ۱۹۹۲ میلادی، مدیریت سبز در بخش‌های مختلف در کشورهای

¹Green management

توسعه‌یافته و در حال توسعه در بسیاری از سازمان‌ها و ارگان‌های دولتی استقرار یافته و توجه کشورها را به خود جلب نموده است. دولت سبز نیز به دنبال کنفرانس سازمان ملل (اجلاس زمین سال ۱۹۹۲ میلادی) در بسیاری از کشورها مطرح گردید. کانادا اولین کشوری بود که دولت سبز و مدیریت سبز را در سال ۱۹۹۵ میلادی در عالی‌ترین مرجع کشوری خود، یعنی در سطح دولت مورد توجه قرار داد. در حال حاضر، کشورهای مختلفی در جهان به استقرار نظام مدیریت سبز و دولت سبز پرداخته‌اند؛ ولی می‌توان گفت دو کشور کانادا و ایران به طور رسمی دولت سبز را مطرح نموده‌اند و در دست اجرا دارند. دولت سبز و نظام مدیریت سبز در راستای تحولات جهانی مربوط به دستور کار ۲۱ سازمان ملل متحد علاوه بر پشتیبانی مفاد دستور کار مزبور اهداف جمهوری اسلامی ایران را برای حفظ محیط زیست، کاهش هزینه‌ها، ارتقاء بهره‌وری استفاده بهتر از امکانات موجود تعقیب می‌نماید (آقاجانی و همکاران، ۱۳۹۷) (سیاح پور و اخشاب، ۱۴۰۱).

مدیریت سبز مجموعه‌ای از فرآیندها، سازوکارها و یا سیستم‌هایی که به منظور اجرای بهینه رویکرد سبز در یک سازمان تدوین می‌گردد تا وضعیت سازمان را در جهت نیل به وضعیت دولت سبز ارتقاء و تداوم بخشد (کمال زاده، ۱۳۹۴: ۱۷). به عبارتی کامل‌تر در مدیریت سبز هدف این است که با تلفیق روش‌های علمی و اندوخته‌های تجربی، کالاها و خدمات مورد نیاز جامعه به گونه‌ای تولید شوند که همزمان با تأمین سلامت آحاد جامعه، سلامت سیاره مد نظر قرارگیرد و سودآوری و درآمدزایی نیز برای سازمان امکان‌پذیر شود. تعریف مزبور را می‌توان در «سه سین» خلاصه کرد: ۱) سلامت مردم، ۲) سلامت سیاره و ۳) سودآوری سازمان (زاهدی، ۱۹۲: ۳۷).

مهمترین دلیلی که برای لزوم اعمال مدیریت سبز وجود دارد، این است که زندگی و اقتصاد ما به خدماتی وابسته‌اند که از طبیعت دریافت می‌کنیم و در واقع، این طبیعت است که باید زندگی و کار ما را پشتیبانی کند. به طور خلاصه، مهم‌ترین دلایل ضرورت مدیریت سبز را می‌توان به این صورت مطرح کرد: ۱- حفظ سیاره و بقای انسان‌ها، ۲- انگیزه‌های مالی، ۳- علاقه‌مندی به کار سبز، ۴- حفظ سلامتی، ۵- کاهش اضطراب‌های محیطی، ۶- استقبال جامعه و ۷- بعد اخلاقی (شهرداری، ۱۳۹۸) (کبیری، ۱۳۹۸).

۲- استراتژی سبز

یکی از موضوعات کلیدی در تدوین استراتژی سبز^۱، تعیین ذی‌نفعان خارجی (قانون‌گذاران، سیاستمداران، ایده‌پردازان، شرکای تجاری، رقبا، تشکل‌های صنعتی، مشتریان، سرمایه‌گذاران، بانک‌ها، شرکت‌های بیمه و آیندگان) می‌باشد. نقش مدیران و رهبران در این زمینه بسیار مهم است. آن‌ها با اقدامات و رفتارهای مناسب خود می‌توانند ارزش‌ها، باورها و نگرش‌های کارکنان را اصلاح کنند و فرهنگ سازمانی را در جهت مدیریت سبز متحول نمایند. موضوع مهم دیگر در تدوین استراتژی سبز، تأمین و تدارک ابزارهای مناسب برای افزایش امکان تحقق هدف‌های مدیریت سبز است. در این زمینه، علاوه بر تخصیص منابع مناسب از جانب خود سازمان می‌توان از کمک و مشارکت دستگاه‌های دولتی و غیردولتی، ارگان‌های محلی و سایر مؤسسات هم‌کمک گرفت. ارزیابی عملکرد و گزارش‌دهی در مورد کارکنان، فرایندها و واحدهای سازمانی نیز اقدام مهمی است که باید در تدوین استراتژی سبز به آن توجه کرد.

با استراتژی‌های سبز، کانال‌ها و شیوه‌های تحویل کالا و خدمات نیز بهبود می‌یابد. مؤسسات با مشارکت یکدیگر، قابلیت‌های خود را افزایش داده و سریع‌تر و کم هزینه‌تر، نیازهای بازار را تأمین می‌کنند و همچنین به موقعیت جغرافیایی نیز توجه می‌شود. مثلاً اگر میزان انتشار گازهای گلخانه‌ای در کشوری بالا باشد، آن کشور اولویت خود را برای تولید و کسب و کار از دست می‌دهد و امکان برون‌سپاری در این مورد افزایش می‌یابد. در استراتژی سبز باید به آموزش توجه ویژه‌ای مبذول شود. آموزش، مسائل مربوط به بحران‌های زیست‌محیطی، گرمایش جهانی، کمبود منابع طبیعی، مدیریت پسماندها و مواردی از این قبیل به خوبی می‌تواند، رابطه بین فعالیت‌های روزمره کارکنان را با اصلاحاتی که می‌تواند در زمینه‌های مذکور اعمال کنند، مشخص سازد. چنانچه آموزش با برنامه‌ریزی صحیح و محتوای مناسب صورت پذیرد، هر فرد درباره تأثیر رفتار خود بر محیط پیرامون خویش حساس‌تر می‌شود و به حفظ و حمایت از محیط زیست گرایش بیشتری می‌یابد.

¹ Green strategy

با پذیرش و اجرای استراتژی سبز، قابلیت‌های محوری سازمان نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرد. در آینده مشاغل بیشتری در حیطه مدیریت سبز به وجود خواهد آمد؛ مانند مهندسان تولید که باید قابلیت‌های لازم را برای طراحی محصولات با مواد خام و انرژی کمتر داشته باشند، میزان و حساب‌رسانی که از عهده محاسبه انرژی و تشعشعات کربنی برآیند، مدیران محیطی که در حفظ منابع طبیعی و حمایت از محیط زیست بکوشند و بر عملکرد زیرمجموعه خود به خوبی نظارت نمایند و حتی رانندگانی که شیوه‌های رانندگی با صرف انرژی کمتر را به کارگیرند (شهریاری، ۱۳۹۸) (کبیری، ۱۳۹۸).

۳- رفتار سبز

پایداری محیط زیست نیاز به تغییر رفتار توسط کارکنان دارد (هرییس و هلن، ۲۰۱۲) و تمام اعضای یک سازمان در تمام سطوح نیاز به ایجاد یک تغییر رفتاری مثبت دارند. یکی از نیازهای حیاتی منابع انسانی سبز، رفتار سبز^۱ است (دیلی و دیگران، ۲۰۰۹، جکسون و دیگران، ۲۰۱۱، بیسینگ - اولسون و دیگران، ۲۰۱۳). یک بعد از این رفتار، رفتار شهروندی سازمانی سبز است که به این عنوان تعریف شده است که کارمند درگیر اقدامات مثبت با هدف کمک به سازمان به عنوان یک کل برای رسیدن به سبز شدن سازمان باشد. این اقدامات به بخشی از الزامات شغلی رسمی تبدیل شده است. در درجه اول، اقدامات داوطلبانه سبز قرار دارد (شهریاری، ۱۳۹۸).

۴- مدیریت منابع انسانی سبز

توجه صاحب‌نظران رشته مدیریت منابع انسانی، جهت دستیابی به اهداف زیست‌محیطی سازمان موجب گردید تا مفاهیم پایداری محیط زیست در ساختار مدیریت منابع انسانی ورود نموده و نیاز روبه رشد ادغام مدیریت محیط زیست و مدیریت منابع انسانی را محسوس نماید و ماحصل این ادغام، خلق مدیریت منابع انسانی سبز^۲ در سازمان‌ها شد (سیاح پور و اخشابی، ۱۴۰۱). امروزه، سازمان‌ها متوجه شده‌اند که باید اخلاق اجتماعی، نام‌های تجاری، مسئولیت اجتماعی و همه ابزارها و روش‌های خود را به سمت سبز شدن هدایت کنند (ساتاپریا و همکاران، ۲۰۱۳) (توکلی و همکاران، ۱۳۹۷). مدیریت منابع انسانی سبز یک مفهوم در حال ظهور در زمینه مدیریت است که یکپارچگی و شیوه‌های سازگار با محیط زیست با بخش منابع انسانی سازمان به منظور دستیابی بلندمدت به رشد پایدار را توضیح می‌دهد.

مدیریت منابع انسانی سبز به تمام فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که در زمینه توسعه، اجرا و حفاظت مستمر یک سیستم که سعی دارد، کارمندان یک سازمان را سبزی‌سازی کند به کار می‌رود. به‌زعم زوگا (۲۰۱۱) مدیریت منابع انسانی سبز به استفاده از سیاست‌ها، فلسفه‌ها و اعمال مدیریت منابع انسانی در حیطه کسب و کار سازمان به منظور ارتقای استفاده پایدار از منابع و جلوگیری از آسیب‌های زیست‌محیطی اشاره دارد. رنویک (۲۰۱۲) مفهوم مدیریت منابع انسانی سبز را این‌گونه تعریف کرده است: فعالیت‌ها و تئوری‌های مدیریت منابع انسانی که به کاهش خسارت‌های زیست‌محیطی کمک می‌کند. مدیریت منابع انسانی سبز در واقع، اساسی‌ترین مؤلفه پایداری سازمانی است که موجب همگرایی و هم‌افزایی وجوه مختلف مدیریت سبز می‌شود و برای اتخاذ رویکرد سبز، جنبه امکان‌پذیری را تسهیل و فراهم می‌سازد تا صنعت سبز، اقتصاد سبز و جامعه سبز را به سهم خود فراهم کند. بونداروک و همکاران (۲۰۱۴) معتقدند که منابع انسانی سبز، چالشی جدید برای کسب و کارهای امروز هستند، منابع انسانی (کارآفرینان، نیروی کار، مخترعان، نوآوران و ...) در اکوسیستم کارآفرینی باید بتوانند، فرصت‌ها را نه تنها در اکوسیستم، بلکه در خارج از آن نیز تشخیص دهند و از آن بهره ببرند. کیم و همکاران (۲۰۱۹) بیان می‌دارد، مدیریت منابع انسانی سبز، تعهد سازمانی کارکنان، رفتار دوستدار محیط زیست و عملکرد زیست‌محیطی را افزایش می‌دهد (یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۷).

مسئولیت اجتماعی زیست‌محیطی آموزش عالی

مسئولیت اجتماعی از دغدغه‌های عالمان اجتماعی است و توجه به نظریه‌های پیرامون مسئولیت اجتماعی مثل تئوری انتخاب به عنوان یک نظریه آموزشی - تربیتی مسئولیت‌پذیری انسان را تنها راه‌حل مشکلات آدمی عنوان می‌کند و با توجه به این‌که

¹ Green behavior

² Green human resource management

مسئولیت‌پذیری اشاره به خلق و خوی قابل اعتماد، هوشیاری، مسئولیت و نظم دارد و فرد مسئولیت‌پذیر در زمان رودررویی با عکس‌العمل منفی، درباره یک تصمیم یا عمل منابع بیشتری را برای ایستادگی و عمل در مقابل حل مشکلات اختصاص می‌دهد (نجف زاده اوجقاز و همکاران، ۱۴۰۰). در حوزه محیط زیست جامعه‌شناسان تلاش می‌کنند، تا عوامل مؤثر بر گرایش انسان در حفظ محیط زیست را شناسایی کنند؛ زیرا با شناخت این عوامل می‌توان به ارائه راه‌حل‌هایی برای تغییر رفتار مخرب و تشویق رفتارهای مثبت محیطی پرداخت (مسعودی و همکاران، ۱۴۰۱).

از آنجا که دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی از ظرفیت بالایی در امر آموزش و فرهنگ‌سازی جامعه برخوردار بوده و دارای جایگاه ویژه‌ای جهت ترویج فرهنگ مدیریت منابع و انرژی، کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای و به طور کلی توسعه پایدار هستند، مبحث "مدیریت سبز" و ایجاد "شورای راهبردی مدیریت سبز" در دانشگاه‌های ایران از سوی وزارت علوم مطرح گردید و شیوه‌نامه دستورالعملی توسط وزارت علوم تنظیم و به دانشگاه‌ها و پارک‌های علم و فناوری چندی پیش ابلاغ شد. دستورالعمل مذکور که به منظور همسوسازی فعالیت‌های زیست‌محیطی در جهت دستیابی به توسعه پایدار دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی تنظیم شده به علت یکپارچگی و همگنی واحدها و مشابهت‌های ساختارهای تشکیلاتی آن‌ها، می‌تواند کاربردی‌تر بوده و به ارزیابی بهتر عملکرد دانشگاه‌ها کمک نماید و در مجموع دارای مزایای زیادی نسبت به دستورالعمل‌هایی مثل دستورالعمل مدیریت سبز سازمان حفاظت محیط زیست که غیراختصاصی و در برگیرنده واحدهای تولیدی و خدماتی هستند، می‌باشد. براساس «دستورالعمل مدیریت سبز در دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی و پارک‌های علم و فناوری» عملکرد دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی هرساله مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. این امر علاوه بر برانگیختن رقابت برای دستیابی به رتبه بالاتر در سطح ملی و حتی جهانی، بستری مناسب را برای تعامل و تبادل تجربیات دانشگاه‌ها و مؤسسات علمی در حوزه مدیریت سبز و توسعه پایدار فراهم می‌نماید (طباطبائی یزدی، ۱۳۹۵).

دانشگاه سبز

دانشگاه سبز^۱، معمولاً در جهان به عنوان جایی شناخته می‌شود که همه فعالیت‌های آن براساس چشم‌انداز توسعه پایدار صورت می‌گیرد و همچنین نشان‌دهنده مسئولیت مهم آموزش عالی در راستای توسعه جامعه است (سایت دانشگاه دایه چین). در تمامی دانشگاه‌های جهان، سیستمی به نام «سیستم پایداری» وجود دارد که این امکان را می‌دهد، تا تمامی دانشگاه‌ها میزان پیشرفت خود را در زمینه توسعه پایدار و حفظ منابع طبیعی ارزیابی کرده و براساس نوع فعالیتش در چهار رده پلاتین، طلا، نقره و برنز قرار گیرند. در جهان ۱۹ دانشگاه در رده برترین دانشگاه‌های جهان قرار دارند. این دانشگاه‌ها با ارائه طرح‌هایی برای کاهش زباله، مصرف درست انرژی، ارائه کمک‌های مالی به دانشجویان در پروژه‌های محیط زیستی، ترویج حمل و نقل جایگزین و سایر اقداماتی که به نفع محیط زیست خواهد بود، به این برتری دست یافته‌اند (سایت همایش ملی دانشگاه سبز).

دانشگاه سبز خود را موظف به انجام تمامی طرح‌ها و برنامه‌هایی می‌داند که در راستای اهداف آن بوده و از حیثه اختیارات آن خارج نباشد. از جمله این وظایف، می‌توان به این موارد اشاره نمود: شناسایی وضع موجود مصرف انرژی، آب، مواد اولیه و همچنین بررسی میزان ضایعات، تبیین سیاست‌ها و راهکارهای اجرایی در خصوص اعمال مدیریت سبز در دانشگاه، تهیه دستورالعمل‌ها، راهنماهای اجرایی و چک‌لیست‌های کاهش مصرف برای واحدهای مختلف دانشگاه، تهیه راهنما و دستورالعمل‌های مختلف در زمینه اشاعه فرهنگ زیست‌محیطی و اطلاع‌رسانی مناسب در سطح دانشگاه، حمایت از پایان‌نامه‌ها و طرح‌های دانشجویی مرتبط با مسائل زیست‌محیطی دانشگاه، برگزاری سمینارها، نشست‌های تخصصی، کارگاه‌های آموزشی، سخنرانی‌های علمی، جشنواره‌ها و مسابقات و... در خصوص دستیابی به مدیریت سبز، همکاری و هماهنگی با سایر نهادهای دولتی و خصوصی از جمله رسانه‌ها در جهت ارتقای فرهنگ زیست‌محیطی دانشگاه، دریافت گزارش‌های منظم از واحدهای مختلف دانشگاه جهت بررسی پیشرفت وضعیت واحدها و لزوم نگاه نظام‌مند به بحث مدیریت بهداشت، ایمنی و محیط زیست

¹ Green University

همگام با رویکردهای نوین جهانی (خلیل نژاد، ۱۳۸۹) (سیدعلوی، ۱۳۹۶). اصل دانشگاه سبز، اول از همه تمرکز بر روی سیستم آموزش سبز یعنی استفاده از مفهوم پایداری در آموزش و پرورش دارد. دانشگاه سبز در ایران دارای رویکردی سه بُعدی است: بعد اول: کاهش هزینه‌های عمومی و جاری دانشگاه است که در برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور پیش‌بینی شده است؛

بعد دوم: ترویج رفتار آموزشی براساس فن‌آوری نوین و بدون کاغذ است؛

بعد سوم: تربیت نسلی از دانش‌پژوهان و فارغ‌التحصیلان که پیامد عملکرد خود را در محیط زیست ردیابی می‌نمایند (شهریاری، ۱۳۹۸) (سیاح پور و اخشابی، ۱۴۰۱).

معیارهای دانشگاه سبز

سایت سبز متریک‌اشش معیار را برای دانشگاه سبز معرفی نموده است که می‌تواند، پایه و اساس خوبی برای نیل به سمت محیط زیست سبز دانشگاه باشد (تقوی و فرزام فر، ۱۳۹۴).

۱- خط مشی و زیرساخت

جمع‌آوری این اطلاعات پایه می‌تواند، گویای این حقیقت باشد که پتانسیل تبدیل دانشگاه به پردیس سبز وجود دارد. جهت بررسی این وضعیت شاخص‌های ذیل می‌بایست مورد سنجش قرارگیرند:

- درصد رشته‌های مرتبط با توسعه پایدار و محیط زیست؛
- درصد سایت‌ها و ساختمان‌های دانشگاه به کل مساحت آن؛
- درصد مساحت از دانشگاه که با جنگل پوشش داده شده است؛
- درصد مساحتی از دانشگاه که با پوشش گیاهی پوشیده شده است (چمن، باغ، بام سبز، گیاهان داخل ساختمان)؛
- درصد تخصیص بودجه دانشگاه برای فعالیت‌های پایدار.

۲- انرژی و تغییر اقلیم

توجه دانشگاه به مبحث استفاده بهینه از انرژی و معضلات تغییر اقلیم بیشترین و بالاترین امتیاز را در رتبه‌بندی معیارهای دانشگاه سبز دارد. توجه به این شاخص‌ها می‌تواند، به افزایش بهره‌وری انرژی در ساختمان‌های دانشگاه منجر گردد. ضمن آن‌که با این رویکرد می‌توان به منابع انرژی و منابع طبیعی توجه نمود. برخی شاخص‌های کمی مربوط به این معیار به شرح ذیل می‌باشد:

- درصد منابع انرژی تجدیدپذیر مورد استفاده در دانشگاه؛
- میزان درصد مصرف برق از طریق انرژی‌های تجدیدپذیر به کل مصرف برق؛
- درصد استفاده از سیستم‌های کم‌مصرف روشنایی (مانند لامپ‌های فلورسنت) در تمام ساختمان‌های دانشگاه؛
- درصد استفاده از تجهیزات اداری (دستگاه تکثیر، رایانه و...) که به صورت اتوماتیک خاموش می‌شوند؛
- درصد استفاده از شیشه‌های بازتابنده نور جهت کاهش مصرف انرژی؛
- میزان رشد درصد صرفه‌جویی انرژی در ابعاد مختلف.

۳- پسماند و مدیریت پسماند

مدیریت پسماند و فعالیت‌های بازیافتی به عنوان فاکتور اصلی در ایجاد محیط زیست پایدار می‌باشند. طبیعتاً فعالیت‌های کارکنان و دانشجویان در دانشگاه می‌توان ضایعات زیادی تولید نماید. لذا، ارائه برخی برنامه‌های کاهش و بازیافت پسماند در دانشگاه می‌تواند به عنوان یک اصل برای مسئولین دانشگاه سبز تلقی شود. شاخص‌های ذیل می‌تواند در بخش مدیریت پسماند دانشگاه سبز مورد توجه قرارگیرد:

¹ Ui Greenmetric For Indonesian Universities

- میزان وجود و استقرار سطوح های تفکیک پسماند با علائم مشخص در کل واحد؛
- درصد بازیافت زائدات و مواد خطرناک نسبت به کل زائدات ایجاد شده؛
- درصد بهره‌برداری مجدد از پسماندهای آلی نسبت به کل پسماندهای آلی تولیدی؛
- درصد استفاده از کاغذهای بازیافتی برای برگه‌های امتحان و کارهای اداری نسبت به کل میزان مصرف؛
- درصد بازیافت پسماندهای خشک (شیشه، پت، آلومنیوم و...) به کل میزان تولیدی.

۴- آب

استفاده بهینه از آب یکی دیگر از شاخص‌های مطرح در متریک سبز می‌باشد. در این رویکرد دانشگاه سبز اعتقاد بر آن است که دانشگاه می‌تواند در کاهش مصرف آب، افزایش برنامه‌های ذخیره آب و حفاظت از زیستگاه نقش مهمی داشته باشد. شاخص‌های مهم در این بخش عبارتند از:

- درصد سیستم فلاش تانک‌های قدیمی که مصرف آب بالایی دارند؛
- درصد لوله‌کشی قطره‌ای جهت آبیاری؛
- درصد استفاده از آب بازیافتی (یا آب چاه) جهت آبیاری فضای سبز؛
- درصد استفاده از آب باران و آب‌های بازیافتی جهت ایجاد آب‌نماهای تزئینی؛
- درصد بازیافت و استفاده مجدد از آب‌های با آلودگی کم (مثل آب‌های سردکننده) در آزمایشگاه‌ها و کارگاه‌ها.

۵- حمل و نقل

سیستم حمل و نقل نقش مهمی در انتشار کربن و سطح آلودگی در دانشگاه دارد. سیاست‌های حمل و نقل به منظور کاهش تعداد موتور و وسایل نقلیه و استفاده از دوچرخه و اتوبوس در محوطه منجر به بهبود وضعیت کیفی محیط زیست دانشگاه می‌گردد. استفاده از وسایل حمل و نقل عمومی دوستدار محیط زیست می‌تواند در کاهش ردپای کربن در دانشگاه بسیار مؤثر باشد. شاخص‌های مطرح در بخش حمل و نقل به شرح ذیل می‌باشد:

- درصد سایت‌های طراحی شده جهت محدود کردن تعداد وسایل نقلیه موتوری در محوطه دانشگاه به کل مساحت سایت واحد؛
- درصد اتوبوس‌های با سوخت پاک در دانشگاه نسبت به کل سوخت مصرفی در حمل و نقل و یا روش‌های جایگزین به مانند حمل و نقل هوایی و یا ریلی (در مؤسسات و دانشگاه‌هایی که تردد خودرو صورت نمی‌گیرد، شاخص فوق نیاز به محاسبه ندارد).

۶- آموزش و پژوهش

در زمینه آموزش و پژوهش، دانشگاه‌های سبز می‌توانند، با برنامه‌ریزی راهبردی، برنامه‌ها و راهنمای‌های لازم را در زمینه تحقق اهداف توسعه پایدار را فراهم نمایند. از آنجایی که یکی از مهم‌ترین رسالت‌های هر دانشگاه خصوصاً در مقاطع تحصیلات تکمیلی، ارتقاء روحیه پژوهشی در بین دانشجویان می‌باشد، از این رو هدفمند کردن پژوهش در راستای توسعه پایدار و حفظ محیط زیست، از مهم‌ترین ارکان دانشگاه سبز محسوب می‌شود. مهم‌ترین زیرشاخص‌ها در زمینه آموزش و پژوهش عبارتند از:

- دارا بودن مراکز تحقیقاتی که در حوزه محیط زیست و توسعه پایدار عمل کنند؛
- تعریف و پایان‌نامه‌های مرتبط با اهداف توسعه پایدار در حوزه‌های مختلف؛
- وجود تشکلهای مختلف (خصوصاً دانشجویی) که در زمینه‌های توسعه پایدار و حفاظت از محیط زیست فعالیت می‌نمایند؛
- وجود نشریات علمی مرتبط با محیط زیست و توسعه پایدار؛
- برگزاری رویدادها و همایش‌های علمی مربوط با محیط زیست و توسعه پایدار (سید علوی، ۱۳۹۶).

محیط زیست و دانشگاه نسل پنجم

امروزه در رده‌بندی ساختاری و ماهیتی دانشگاهی، مواجهه با ۵ رده یا نسل مختلف تحت عناوین: دانشگاه‌های نسل اول^۱، دانشگاه‌های نسل دوم^۲، دانشگاه‌های نسل سوم^۳، دانشگاه‌های نسل چهارم^۴ و دانشگاه‌های نسل پنجم^۵ هستیم (سیاح پور و اخشابی، ۱۴۰۱). از آنجا که انسان امروزه با مسائل زیست‌محیطی فراوانی روبه‌رو است و مسأله گرم‌شدن زمین می‌تواند، تمدن وی را نشانه برود و بر بقاء انسان اثرگذار، در رهیافتی پسامدرن به "محیط زیست" توجه نشان داده شده است و این موضوع از آنجا اهمیت دوچندان می‌یابد که آشکار شده است، رشد اقتصادی و فرهنگی بدون در نظر گرفتن تعاملات انسان با محیط زیست، امکان‌پذیر نیست. از این‌رو، محیط طبیعی جامعه بسیار حائز اهمیت است. لذا، دانشگاه نسل پنجم با داشتن ویژگی حساسیت به محیط طبیعی جامعه، اقتصاد و شرایط اکولوژیک خواهد توانست، مسیر آینده پیشرفت تمدن بشری را ترسیم کند و در این راستا مقولات رشد اقتصادی، توسعه پایدار و مردم‌سالاری گردهم آمده و یک هم‌تکاملی اقتصاد دانش‌بنیان، جامعه دانایی و مردم‌سالاری دانش صورت می‌پذیرد.

دانشگاه نسل پنجم می‌تواند، گذار لازم اجتماعی - بوم‌شناختی جامعه/ اقتصاد را در قرن بیست و یکم مورد حمایت قرار دهد. زیرا این نوع دانشگاه‌ها، محیط طبیعی جامعه و اقتصاد را به عنوان پیشران‌های تولید دانش و نوآوری قلمداد می‌کنند و از این طریق فرصت‌هایی را برای اقتصاد دانش‌بنیان تعریف می‌کند و شکل‌گیری وضعیت «بُرد - بُرد» را میان اکولوژی، دانش و نوآوری مورد حمایت قرار می‌دهد. به همین منظور بوده است که کمیسیون اروپایی در سال ۲۰۰۹ این گذار اجتماعی - بوم‌شناختی را به عنوان چالش عمده برای نقشه راه توسعه آینده مطرح نموده است. در همین راستا، موضوع «گرم‌شدن زمین» و تغییرات اقلیمی مربوطه، فرصتی بی‌همتا را برای دانشگاه‌های نسل پنجم فراهم آورده‌اند که آن‌ها می‌توانند، پتانسیل‌های نهفته در خود را برای رویارویی با این چالش‌ها به‌کار اندازند. با این تحلیل، دانشگاه نسل پنجم از دید عملکردی به صورت ژرفی با «توسعه پایدار» درگفتمان می‌باشد و شاید باید این را عنوان نمود که هدف بنیادین آن نگهداشت توسعه در مسیر «پایداری» است. از این‌رو، علمی که به توسعه پایدار و اکولوژی اجتماعی می‌نگرند از موضوع فعالیت‌های دانشگاه‌های نسل پنجم بوده و توسعه پایدار و اکولوژی اجتماعی نمایانگر گستره‌هایی برای تحلیل میان‌رشته‌ای و فرارشته جهت حل مسأله می‌باشند (نبی‌پور، ۱۳۹۸) (سیاح پور و اخشابی، ۱۴۰۱).

نتیجه‌گیری

در طی چند دهه گذشته، به واسطه رشد جمعیت و میزان بالای مصرف و بهره‌برداری بیش از حد از منابع جهان، طبیعت و محیط زیست تخریب شده است. این فاجعه محیط زیستی، آرامش، سلامتی و امنیت زندگی انسان را تهدید می‌کند و تغییرات گسترده‌ای را در اغلب نواحی کره زمین در مقیاس جهانی، منطقه‌ای و محلی موجب شده است. در این میان با توسعه شهرها و افزایش تغییرات ناشی از فعالیت انسانی در محیط زیست، اکوسیستم طبیعی دچار بحران شده است. اکنون این مسائل محیط زیستی به قدری دامنه پیدا کرده‌اند که قلمرو آن‌ها به مسائل فنی ختم نمی‌شود و عمیقاً دارای مفهوم اجتماعی‌اند. علل انسان‌شناختی مشکلات زیست‌محیطی مانند تغییرات آب و هوایی به‌طور گسترده شناخته شده است. لذا، از سازمان‌ها و مدیران آن‌ها انتظار می‌رود تا در راستای مسئولیت اجتماعی خود به سمت ایجاد سازمان سبز حرکت نمایند.

از آنجا که هیچ تحولی در جامعه بدون مشارکت جدی آموزش عالی صورت نمی‌گیرد، آموزش عالی به عنوان بهترین مرکز خلق و توسعه دانش، نقش مهمی را در توسعه کشورها ایفا می‌کند. بدیهی است، به فراخور پیشرفت علم و تکنولوژی، دانشگاه‌ها نیز که خود محل و منشأ تولید علم‌اند، نیازمند دستخوش تحول و تغییرند. تغییراتی که لازم است، آن‌ها را بیش از پیش در راستای اهداف توسعه پایدار توانمندتر سازد. روند این تغییرات و تکامل به شکلی بوده است که امروزه در رده‌بندی ساختاری و ماهیتی

¹ First Generation Universities

² Second Generation Universities

³ Third Generation Universities

⁴ Fourth Generation Universities

⁵ Fifth Generation Universities

دانشگاهی، مواجه با ۵ رده و یا نسل مختلف هستیم که هریک پس از دیگری، هویت دانشگاه را به بلوغ و کمال رسانده است و صیانت از محیط زیست و دستیابی به توسعه پایدار را تسهیل می‌کنند.

در دهه‌های اخیر، دانشگاه‌های مختلف در سراسر جهان به طور مسئولانه‌تری با موضوع برخورد نموده و عملکردهای زیست محیطی را در اولویت قرار داده‌اند. مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه‌ها در سال‌های اخیر همواره به عنوان یک موضوع مهم و حساس مورد توجه بوده است. دانشگاه به عنوان مرجع علمی، آموزشی و تحقیقاتی نقش مشروعیت بخشی به فرایند ایجاد توسعه پایدار در جامعه جهانی، ملی و محلی را دارد و لازم است که به طور فعالانه به این حوزه ورود پیدا کرده و رسالت‌های خود را انجام دهد. از این رو، دانشگاه‌ها به منظور کاهش میزان مصرف منابع، مواد، انرژی و هزینه‌ها سازمانی، کمک به کاهش آلودگی‌های زیست‌محیطی، تربیت نیروی انسانی سبزاندیش و فرهنگ‌سازی در این زمینه، نیازمند به‌کارگیری مدیریت سبز هستند. لذا، ایجاد دانشگاه سبز امری اجتناب‌ناپذیر به نظر می‌رسد و در سال‌های اخیر، موضوع دانشگاه سبز با عبارات‌های متعددی مطرح شده است. دانشگاه سبز، معمولاً در جهان به عنوان جایی شناخته می‌شود که همه فعالیت‌های آن براساس چشم‌انداز توسعه پایدار صورت می‌گیرد و همچنین نشان‌دهنده مسئولیت مهم آموزش عالی در راستای توسعه جامعه است.

دانشگاه سبز در حوزه مدیریتی، به اموری نظیر: مدیریت انرژی، مدیریت حمل و نقل، مدیریت پسماند، مدیریت آب، مدیریت فضای سبز و استفاده از تکنولوژی‌های هوشمند و مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی و محیطی توجه نموده و براساس آن، اقدامات لازم انجام می‌شود. درچنین مسیری همه عوامل درگیر در فعالیت‌های دانشگاهی، اعم از کارکنان، استادان و دانشجویان به نوعی در فرایند دستیابی به دانشگاه سبز مشارکت می‌کنند. در این پژوهش که مسئولیت اجتماعی زیست‌محیطی آموزش عالی و ضرورت استقرار مدیریت سبز در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در دستیابی به توسعه پایدار و توسعه دانشگاه‌های سبز و ارتقای مراکز آموزش عالی کشور همگام با تمامی دانشگاه‌های جهان، مورد تبیین و تحلیل قرارگرفت، نتایج بیان می‌دارد، موفقیت از آن دانشگاه‌هایی است که با بهره‌گیری از مدیریت سبز، سرمایه‌گذاری بلندمدت بر روی سازمان خود انجام می‌دهند تا به اهداف زیست‌محیطی مطلوب دست یابند و مسئولیت اجتماعی آموزش عالی را تحقق بخشند و راه را برای دستیابی به دانشگاه نسل پنجم هموار سازند.

منابع

- آقاجانی، دردانه، عباسپور، مجید، رادفر، رضا، محمدی، علی (۱۳۹۷). نقش دانشگاه سبز در تاب‌آوری و مقابله با تغییر اقلیم. اقتصاد و مدیریت شهری ۲۰، ۱۳۳-۱۴۶.
- اقدام پور، رضا، کشتی آرای، نرگس، اسماعیلی، رضا (۱۳۹۸). تجارب زیسته دانشجویان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه. مطالعات برنامه درسی آموزش عالی ۱۰ (۲۰)، ۲۳۷-۲۶۴.
- بهرامی، محمدحسین، سیاری، نسرين (۱۳۹۸). نقش مدیریت منابع انسانی در حفاظت از محیط زیست و توسعه پایدار کشور. دومین کنفرانس بین‌المللی مطالعات بین رشته‌ای در مدیریت و مهندسی.
- بهمنیاری، حمید، امیری، افلاطون، شکوه، زهرا، نیک پور، امین، محمد باقری، مهدی (۱۳۹۹). طراحی و تبیین مدل مدیریت منابع انسانی سبز با تأکید بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز. صدرا ۸ (۴)، ۳۹۷-۴۱۸.
- توکلی، عبدالله، هاشمی، علیرضا، ثابت، عباس، رازقی، سعید (۱۳۹۷). ارائه مدل ساختاری مدیریت منابع انسانی سبز بر مبنای نظام‌های مدیریت منابع انسانی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی ۱۰ (۱) (۳۱)، ۷۷-۱۰۳.
- راد، سید ابراهیم، جباری، علیرضا (۱۳۹۸). طراحی الگوی دانشگاه سبز برای دانشگاه فرهنگیان ایران. محیط زیست و توسعه پایدار ۸ (۲)، ۴۵-۶۴.
- سایت مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی: <https://rc.majlis.ir>
- سلکی، نیلوفر، موحد محمدی، سیدحمید، رضایی، عبدالمطلب، موسوی بهرام آبادی، سید سعادت (۱۳۹۷). تحلیل موانع و راهکارهای توسعه دانشگاه سبز از دیدگاه اعضای هیأت علمی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران. علوم محیطی ۱۶ (۴)، ۱۱۴-۱۳۴.

- سیاح پور، حمیده، اخشابی، مجید (۱۴۰۱). حفظ محیط زیست از طریق مدیریت دانش، شرکت‌های دانش بنیان و دانشگاه نسل پنجم. سومین کنفرانس بین‌المللی و ششمین کنفرانس ملی صیانت از منابع طبیعی و محیط زیست، ۱-۱۲.
- سیاح پور، حمیده، اخشابی، مجید (۱۴۰۱). دانشگاه سبز؛ مسیری روشن و هموار به سوی توسعه پایدار. سومین کنفرانس بین‌المللی و ششمین کنفرانس ملی صیانت از منابع طبیعی و محیط زیست، ۱-۱۴.
- سیاح پور، حمیده، اخشابی، مجید (۱۴۰۱). نقش و اهمیت مدیریت دانش در ارتقاء نسل‌های دانشگاهی. سومین کنفرانس بین‌المللی نوآوری در مدیریت کسب و کار، ۱-۲۰.
- سیاح پور، حمیده، اخشابی، مجید (۱۴۰۱). نقش و اهمیت مدیریت منابع انسانی سبز در صیانت از محیط زیست. ششمین کنگره سالانه بین‌المللی توسعه کشاورزی، منابع طبیعی، محیط زیست و گردشگری ایران، ۱-۱۲.
- سهرابی، شهلا، باقریان، سیامک (۱۳۹۴). حفظ محیط زیست از طریق مدیریت دانش. کنفرانس بین‌المللی علوم و مهندسی، ۱-۶.
- سید جوادین. سیدرضا، روشندل اربطانی، طاهر، نوبری، علیرضا (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی سبز و توسعه پایدار "یک رویکرد سرمایه‌گذاری و توسعه پایدار". دانش سرمایه‌گذاری ۵ (۲۰)، ۲۹۷-۳۲۷.
- سیدعلوی. سید محمد (۱۳۹۶). ارائه الگویی برای بکارگیری مدیریت سبز در دانشگاه‌های دولتی تهران. رساله دکتری، دانشگاه ارومیه.
- شهریاری، بهاره (۱۳۹۸). «طراحی مدل مدیریت منابع انسانی سبز در صنعت آموزش عالی (مورد مطالعه دانشگاه‌های شهر تهران)». رساله دکتری، دانشگاه خوارزمی.
- طباطبائی یزدی، فاطمه (۱۳۹۵). اهداف و دستاوردهای دانشگاه فردوسی مشهد در راستای دستیابی به مدیریت سبز. اولین همایش ملی دانشگاه سبز، ۱-۷.
- عباسپور، مجید، خدیوی، سمیرا (۱۳۸۵). چالش‌های مدیریت سبز در توسعه پایدار کشور، ششمین همایش ملی دوسالانه انجمن متخصصان محیط زیست ایران.
- کبیری، فاطمه (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان‌ها و اجرای نظام مدیریت سبز (مورد مطالعه: استانداری فارس). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، مرکز ورامین.
- کسروی، مجید، مهاجری، شراره (۱۳۹۷). پیاده‌سازی طرح دانشگاه سبز با استفاده از الگوریتم حل مسئله ARIZ71. نخبگان و علوم مهندسی ۳ (۵)، ۹۸-۱۰۹.
- محمد زاده، شیماء، سلیمان پور عمران، محبوبه (۱۳۹۹). بررسی میزان تأثیر آموزش شهروندی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی، مهارت زیست‌محیطی و مهارت اجتماعی. علوم و تکنولوژی محیط زیست ۲۲ (۱۱)، ۷۵-۹۰.
- محمدی، سودابه (۱۳۹۶). دانشگاه سبز و یادگیری الکترونیکی. کنفرانس بین‌المللی فناوری و انرژی سبز، ۱۸۱-۱۸۵.
- مسعودی، مریم، سلاجقه، سنجر، کمالی، محمد جمال (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین رفتار محیط زیستی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شهروندان (مطالعه موردی: شهر سیرجان). جغرافیا ۲۰ (۷۲)، ۱۶۹-۱۸۶.
- نبی پور، ایرج (۱۳۹۸). دانشگاه نسل پنجم. چاپ اول، بوشهر: انتشارات دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی بوشهر.
- نجف زاده اوجقاز، زهرا، کریم زاده، صمد، ناظم، فتاح (۱۴۰۰). ارائه مدلی برای ارتقای سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی (استان تهران) براساس اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی. مدیریت بهره‌وری ۱۵ (۲) (۵۷)، ۲۷۹-۲۵۹.
- نوبری، علیرضا (۱۳۹۵). طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد ملی. رساله دکتری، پردیس بین‌المللی ارس دانشگاه تهران.
- هاشمی، سید احمد، همراهی، مهرداد (۱۳۹۷). مسئولیت‌پذیری اجتماعی. سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری. ۱-۱۸.

- یعقوبی، نورمحمد، دهقانی، مسعود، امیدوار، ملیحه (۱۳۹۷). استقرار مدیریت منابع انسانی سبز در اکوسیستم کارآفرینی. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی دانشگاه تربیت مدرس ۸ (۴)، ۱۳۱-۱۴۹.
- Carfagna, L. B. & Dubois, E. A. & Fitzmaurice, C. & Ouimette, M. Y. & Schor, J. B. & Willis, M. (2014) An emerging eco- habitus: the reconfiguration of high cultural capital practices among ethical consumers, *Journal of Consumer Culture*, Vol. 14, PP. 158-178.
- Stern, P. C., Sovacool, B. K., and Dietz, T. (2016) Towards a science of climate and energy choices. *Nat. Clim. Chang.* Vol.6, pp.547-555.