

شناسایی عوامل مؤثر بر فرهنگ سازمانی سبز در مدارس متوسطه

سپما زارعیان^۱، علیرضا قاسمی زاد^۲، فرحناز مشایخ^۳، امین باقری کراچی^۴، پری مشایخ^۵

چکیده:

هدف: در خصوص مدیریت مخاطرات زیست محیطی، یکی از وظایف محوله به مدارس، اجرای فرهنگ سبز است، هدف اصلی این پژوهش، شناسایی عوامل مؤثر بر فرهنگ سازمانی سبز در مدارس متوسطه استان فارس است.

روش: پژوهش حاضر، یک مطالعه کیفی از نوع توصیفی-اکتشافی می باشد، که با روش تحلیل مضمون به سبک آتراید استرلینگ (۲۰۰۱)، انجام شد. جامعه پژوهش در این بخش مدیران دبیرستان های استان فارس و کارشناسان متخصص محیط زیست می باشند. روش نمونه گیری هدفمند، مصاحبه با افراد کلیدی و متخصص (مدیران و کارشناسان متخصص محیط زیست)، در حد اشباع نظری به عمل آمد. ابزار پژوهش، مصاحبه نیمه ساختار یافته بود. برای اعتبارسنجی و اطمینان یابی از کیفیت داده ها و تفسیرهای صورت گرفته، با ملاک لینکلن و گوبا با ۴ محور: اعتبار پذیری، تأیید پذیری، تکرار پذیری و اثبات پذیری استفاده شد.

یافته ها: یافته ها بر اساس شبکه مضامین فرهنگ سازمانی سبز، در بخش کیفی به سه مضمون فراگیر تحت عناوین: ساختار مدیریت فرهنگ سازمانی سبز (بعد مدیریتی) و محتوای فرهنگ سازمانی سبز (بعد رفتاری) بستر و زمینه فرهنگ سازمانی سبز (بعد محیطی) تقسیم شده است.

نتیجه گیری: از آن جایی که فرهنگ سازمانی سبز را به عنوان یک باور جمعی مشترک اعضای سازمان به یک سبک اکولوژیکی و دوستدار محیط زیست تعریف نموده اند، عوامل محتوایی فرهنگ سبز به باور و جهت گیری رفتاری اعضاء سازمان، فرهنگ سازمانی، نگرش مدیران سازمان های آموزشی نسبت به فرهنگ سازمانی سبز اشاره دارد.

کلیدواژه ها: فرهنگ سازمانی سبز، مدارس سبز، محیط زیست، مدارس متوسطه.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۳/۲

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۱۱/۲۸

^{۱-} دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران.
simazareian@kau.ac.ir

^{۲-} دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران (نویسنده مسئول).
Alirezaghasemizad@kau.ac.ir

^{۳-} استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران.
fmashayekh1359@yahoo.com

^{۴-} دانشیار، گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران. a.bagherikarachi@cfu.ac.ir

^{۵-} استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران.
pary.mashayekh@iau.ac.ir

مقدمه

امروزه جهان در اثر فعالیت های غیراستاندارد بشر، با مخاطرات زیست محیطی مختلفی مواجه است و جوامع مختلف ناگزیر به پیدا کردن راه کارهایی برای مدیریت و مرتفع نمودن آن هستند. یکی از نهادهای اجتماعی و تاثیر گذار در هر جامعه، مدارس هستند، که عموماً به دلیل جامعه آماری و ذی نفعان در زمان وقوع بحران، وظایف ویژه ای را عهده دار می شوند (بورک و همکاران^۱، ۲۰۲۲). مسائل زیست محیطی یک واقعیت مهم در سراسر دنیا است، که در جامعه معاصر، مورد توجه جدی و در دستور کار جهان قرار گرفته است؛ زیرا این محیط، نه تنها در بعد ملی بلکه در بعد جهانی نیز، تأثیر قابل توجهی بر کمیت و کیفیت زندگی انسان ها در تمام سیاره ها دارد (ویستنا^۲، ۲۰۱۷). در این فرآیند که مبتنی بر چالش ها و محدودیت های موجود در بخش آموزش محیط زیست است، راه حل ها از طریق جریان سیاست-گذاری تحلیل و از طریق مبادی قانونی برای اجرا پیگیری می شوند. آموزش محیط زیست تلاش می نماید، تا دانش، نگرش و رفتار افراد را در جهت حمایت از محیط زیست توسعه دهد (میبودی، ۱۳۹۳).

مشکلات زیست محیطی به دلیل رشد روزافزون جمعیت و استفاده بی رویه بشر از منابع طبیعی به طور فزاینده ای در جهان گسترش یافته است (گریور و گرن^۳، ۲۰۱۶). از مسائل مصیبت بار آن ایجاد مشکلات بس بزرگ برای ادامه حیات انسان است (لی^۴، ۲۰۱۹). عوامل متعددی در اوج گیری این مسایل و مشکلات نقش دارند، از جمله گرم شدن کره زمین، کاهش لایه اوزون، تخریب منابع طبیعی، جنگل زدایی، بیابان زایی، خشکسالی، از بین بردن گونه های زنده، بیماری شدید ناشی از بلایای زیست محیطی و بسیاری از مشکلات دیگر محیط زیستی که از دهه های گذشته پدیدار شده اند، اشاره کرد (آکمن^۵، ۲۰۱۸؛ آلیاز^۶، ۲۰۱۸). این در حالی است، که مسائل محیط زیستی در سراسر جهان با تاخیر وارد فعالیت های مدارس شدند (هنس و همکاران^۷، ۲۰۱۰). بررسی های انجام گرفته نشان از آن دارد، که سواد زیست محیطی نیاز به آموزش دارد (تس فای و

^۱- Bourke et al

^۲- Visna

^۳- Greer & Grant

^۴-Lee

^۵- Ackman

^۶- Alloy

^۷- Hans et al

همکاران^۱، ۲۰۱۶). زیرا فقط با آموزش می توان سطح دانش، آگاهی و مهارت های دانش آموزان را در حفاظت از محیط زیست بالا برد (جیمز^۲، ۲۰۱۷؛ یانگ^۳، ۲۰۱۷؛ هسو^۴، ۲۰۱۶؛ لی، ۲۰۱۸). لذا اگر این آموزش از کودکی و در دبستان شروع شود، می تواند در فرد به صورت امری عادی و قابل درک درآمده و در برابر حفاظت از محیط زیست، واکنش معقولانه از خود نشان دهند (ویلسون^۵، ۲۰۱۵).

علاوه بر توانمندسازی ذهنی و آکادمیکی، مدارس نقش مهمی در توسعه مهارت های اجتماعی و عاطفی دانش آموزان ایفا می کنند. این مهارت ها شامل همکاری، تعامل مثبت و همدلی است که برای ساختن جامعه ای هماهنگ و هموار اجتماعی ضروری هستند. مدارس با ارائه فضاها و فعالیت های مشارکتی و همکاری، به دانش آموزان کمک می کنند، تا مهارت های اجتماعی قوی تری را تجربه کنند و به عنوان شهروندان مسئول و همکار در جامعه فعالیت کنند (الزهرانی و همکاران^۶، ۲۰۱۶). این مهارت ها دانش آموزان را قادر می سازد، تا در جوامع مختلف به خوبی عمل کنند و با چالش های مختلف زندگی روبرو شوند (بوکیت و همکاران^۷، ۲۰۲۳). مدارس و مؤسسات اجتماعی، به عنوان محیط هایی برای تعلیم و تربیت کودکان، همواره تحت تأثیر تغییرات و تحولات بوده اند. برای دستیابی به موفقیت و پیشرفت، آن ها نیازمند هماهنگی با توسعه جهانی بوده و به تغییرات ساختاری و محتوایی تنها نگاهی مثبت دارند و همواره به عنوان سازمان هایی پویا پیشگامان تغییر و انطباق با تحولات در سطح جهانی بوده اند (لیتوود و لوئیز^۸، ۲۰۲۱).

سازمان ها و مدارس نهادهای اجتماعی هستند، که برای هماهنگ کردن فعالیت ها و دستیابی به اهداف مشترک از طریق تلاش های جمعی طراحی شده اند (دفت^۹، ۲۰۲۰). آن ها به عنوان بسترهایی برای ایجاد سیستم های مدیریت آگاهانه و ساختارهای لازم برای دستیابی به اهداف به طور جمعی عمل می کنند (رابینز و کولتر^{۱۰}، ۲۰۱۹). از طرفی دیگر، بی شک مهمترین ویژگی مدارس، فرهنگ

¹ - Tesfaye et al

² - James

³ - Young

⁴ - Hsu

⁵ - Wilson

⁶ - Alzahrani et al

⁷ - Bukit et al

⁸ - Leithwood & Louis

⁹ - Daft

¹⁰ - Robbins & Coulter

سالم و مثبت آن مدرسه است و شناخت فرهنگ سازمانی مدرسه از اهم مسئولیت مدیران آموزشی برای ارزیابی و برنامه ریزی موثر است (رحمان و مولینا^۱، ۲۰۱۹). از آنجایی که جامعه بر پایداری محیطی تمرکز می کند، مدارس یک نقطه کانونی مهم هستند. برنامه آموزشی، مکان فیزیکی، و فرهنگ سازمانی یک مدرسه یا سیستم مدرسه می تواند، کمک زیادی به سلامت دانش آموزان و تلاش برای ارتقای پایداری زیست محیطی و رسیدگی به چالش های پاسخگویی زیست محیطی کند. نگرش ها، ارزش ها و نیازهای روان شناختی مخاطبان که در آن، برنامه انطباق و اثرات کاهش خطر تغییرات آب و هوایی که در آموزش اعمال می شود، می تواند، به عنوان یک فرهنگ سبز در نظر گرفته شود (بورک و همکاران^۲، ۲۰۲۲).

مدارس سبز، مدرسی هستند، که اثرات زیست محیطی را کاهش می دهند، سلامت و عملکرد دانش آموزان را بهبود می بخشد و سواد پایداری را افزایش می دهند. بنابر این ضروری است، تغییرات وسیعی در عرصه فرهنگ سازمانی مدارس، در راستای زیست محیطی صورت پذیرد، که به فرهنگ سازمانی سبز شهرت دارد. جهت ارتباط با تغییرات آب و هوایی، باید نگرش ها، ارزش ها و نیازهای روان شناختی مخاطبان که در آن، برنامه انطباق و اثرات کاهش خطر تغییرات آب و هوایی که در آموزش اعمال می شود، را در نظر بگیرند، از این رو درک واکنش عموم به ویژه جامعه مدارس نسبت به این مشکل، توجه بیشتری را به خود جلب کرده است (رحمان و مولینا، ۲۰۱۹).

توجه ویژه به مسائل زیست محیطی، در ادامه به شکل گیری مفهوم مهمی به نام فرهنگ سازمانی سبز منجر گردید. فرهنگ سازمانی سبز، زمینه تحقیقاتی نسبتاً جدیدی در حوزه سازمانی است و به سازمان ها یادآور می شود، که باید سبز بیندیشند و به دنبال سبز بودن باشند (آسوراتگون و کانتابوترا^۳، ۲۰۲۳). پیش نیاز درک عمیق مفهوم و کاربرد فرهنگ سبز در سازمان، مستلزم فهم دقیق تری از اهداف فرهنگ سازمانی سبز می باشد، چرا که هدف اصلی فرهنگ سازمانی سبز، آگاهی بیشتر، اطلاع رسانی دقیق تر و تعامل سازنده تر سازمان ها، مدیران و کارکنان آنان با شرایط زیست محیطی است (ژانگ^۴ و همکاران، ۲۰۲۳). به بیانی دیگر، ایجاد نوعی مسئولیت پذیری،

¹- Rahman & Maulina

²-Bourke et al

³ -Asuratgun & Kanthabutra

⁴ -Zhang

سیاست‌گذاری و خط مشی سبز در قبال مسائل زیست محیطی، از مهم‌ترین اهداف فرهنگ سازمانی سبز است (پان^۱ و همکاران، ۲۰۲۲).

با توجه به نتایج حاصل از همایش‌های جهانی استکهلم ۱۹۷۲، ریودوژانیرو ۱۹۹۲، و ژوهانسبورگ ۲۰۰۲ و تأکید بر حفاظت از منابع طبیعی، صرفه‌جویی و دعوت از کلیه آحاد مردمی در تمام جوامع و کشورهای سراسر جهان به حرکت هماهنگ جهت دستیابی به توسعه پایدار و با توجه به تحولاتی که با فعالیت‌هایی تحت عنوان «دستور کار ۲۱» در جهان آغاز شده است و تداوم دارد، در سال ۱۳۸۲ طرح نظام مدیریت سبز در کشور را سازمان حفاظت محیط زیست طراحی و تدوین کرد (سازمان حفاظت محیط زیست، ۱۳۸۲). با وجود تشکیل نظام مدیریت سبز در کشور، اجرای عملی مدارس سبز در ایران با تأخیر زمانی نسبتاً طولانی صورت گرفت. طی این دوره ستاد محیط‌زیست و توسعه پایدار شهرداری تهران با همکاری شرکت ستاره سبز جهان که یک تشکل غیردولتی است، طرح آموزش محیط‌زیست در مدارس (مدرسه سبز)، را اجرا کرد و در نهایت پس از چندین بازنگری در مجمع بنیاد اف.ای.ای. در اسفند ۱۳۸۸، به‌عنوان شصت و نهمین عضو بنیاد مذکور انتخاب شد (شیرازی و میدی، ۱۳۹۲).

مدارس سبز، سازوکاری را برای صرفه‌جویی، حفاظت و حمایت از منابع طبیعی اصلی مانند آب و انرژی و به طور کلی محیط زیست به کار می‌گیرند. این مدارس، انرژی کارآمدی را بهره‌برداری می‌کنند و در نتیجه می‌توانند برای محیط زیست به شکلی مفید عمل کنند و بهبودی در محیط‌های یادگیری ارائه دهند. شناسایی عوامل و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی سبز در مدارس متوسطه مستلزم ایجاد محیطی است، که در آن شیوه‌های پایدار ارزش‌گذاری، ترویج و در عملیات روزانه و شیوه‌های آموزشی مؤسسه ادغام شوند. این نوع فرهنگ می‌تواند، به مدارس کمک کند، تا تأثیرات سوء محیطی خود را کاهش دهند، دانش‌آموزان را در مورد پایداری آموزش دهند و به هدف اجتماعی گسترده‌تر حفاظت از محیط زیست کمک کنند. دغدغه اجرایی سازی سبز بودن در بطن سازمان‌ها، خصوصاً سازمان‌های آموزشی که متولیان اصلی سیاست‌های فرهنگی - اجتماعی، اقتصادی و سیاسی توسعه پایدار در جامعه هستند، چیزی جز تغییر در تشکیلات و فرآیندهای داخلی آن‌ها در ارتباط با محیط پیرامونی الگوی فرهنگ سازمانی سبز برای سازمان‌های آموزشی و

^۱ -Pan

بلاخص مدارس در ایران نیست. سروش نیا و همکاران (۱۴۰۳)، در پژوهش خود نشان دادند، که میان مدیریت سبز و عملکرد پایدار و نوآوری سبز رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد، هم‌چنین نوآوری سبز نقش واسطه‌ای جزئی (را میان مدیریت سبز و عملکرد پایدار بازی می‌کند. با توجه به یافته‌های مطرح شده، می‌توان نتیجه گرفت، که مدیریت سبز و نوآوری سبز می‌توانند، بهبود عملکرد پایدار سازمانی را تسهیل کنند. هم‌چنین، نوآوری سبز به عنوان عامل واسطه‌ای نقش مهمی در ارتباط بین مدیریت سبز و عملکرد پایدار دارد. این نتایج نشان می‌دهند، که اجرای استراتژی‌های سبز و نوآوری در سازمان‌ها می‌تواند، به بهبود عملکرد پایدار و مدیریت محیط زیست کمک کند.

عزیزی و همکاران (۱۴۰۳)، در پژوهشی تحت عنوان "ارتباط مدیریت منابع انسانی سبز با پایداری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی سبز انجام دادند، نتایج حاکی از اثرات مثبت و مستقیم مدیریت منابع انسانی سبز و فرهنگ سازمانی سبز بر پایداری سازمانی بود. یافته دیگر پژوهش نشان داد، که مدیریت منابع انسانی سبز بر فرهنگ سازمانی سبز اثر مثبت و معنی دار دارد؛ هم‌چنین اثر مثبت و غیرمستقیم مدیریت منابع انسانی سبز از طریق نقش واسطه‌ای فرهنگ سازمانی سبز بر پایداری سازمانی نشان داده شد، هم‌چنین، نتایج کلی نیز نشان داد، توجه به منابع انسانی سبز با تکیه بر فرهنگ سازمانی سبز یکی از روش‌های تضمین توسعه پایدار سازمان‌های ورزشی است. نجانی و همکاران (۱۴۰۳)، در پژوهشی تحت عنوان "طراحی مدل سطح‌بندی ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد خط مشی‌گذاری نشان دادند، ابعاد آموزش و توسعه سبز، جبران خدمت سبز و نگهداشت سبز منابع انسانی در سطح اول و جذب و استخدام سبز، ارزیابی عملکرد سبز و کارگروهی سبز در سطح دوم، سازماندهی سبز، برنامه‌ریزی منابع انسانی سبز و فرهنگ سازمانی سبز در سطح سوم و حمایت سبز مدیریت و تجزیه و تحلیل و طراحی سبز شغل در سطح چهارم قرار دارند و ابعاد جذب و استخدام سبز، نگهداشت سبز منابع انسانی در خوشه وابسته، ابعاد فرهنگ سازمانی سبز، تجزیه و تحلیل و طراحی سبز شغل در خوشه مستقل و بقیه ابعاد در خوشه پیوندی قرار گرفته‌اند.

ایشان و همکاران^۱ (۲۰۲۳)، پژوهشی با عنوان: توانمندسازی دانش معلمان دوره ابتدایی برای حمایت از مدارس سبز انجام دادند. هدف از این فعالیت غلبه بر مشکل دانش پایین معلمان دوره ابتدایی در ارتباط با تلاش برای ایجاد مدارس سبز است. نتایج این فعالیت خدمات اجتماعی نشان می‌دهد، که نمره دانش و نگرش معلمان در رابطه با مدرسه سبز افزایش یافته است. میانگین نمره دانش در ابتدا ۲۴/۷۹ و به ۳۲/۶۲ افزایش یافت و نگرش معلمان از ۸۲/۹۲ به ۸۶/۶۷ برای مبحث مدرسه سبز افزایش یافت. فعالیت‌های مدرسه سبز که می‌تواند، در فعالیت‌های آینده به کار رود، آشنایی دانش آموزان با توانایی تفکیک زباله است. ایستریاری و مروانینگساری^۲ (۲۰۲۳)، پژوهشی با عنوان: تأثیر فرهنگ سازمانی سبز و زنجیره تأمین سبز بر عملکرد شرکت با سودآوری به عنوان تعدیل انجام دادند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد، که رابطه بین تأثیر مثبت فرهنگ سبز سازمانی بر عملکرد شرکت و سودآوری، تأثیر مثبت فرهنگ سبز سازمانی را بر عملکرد شرکت تقویت می‌کند. این به دلیل رنگ سبز است، فرهنگ سازمانی مستلزم آن است، که کارکنان به طور مؤثر و کارآمد برای کاهش تأثیر زیان‌های عمده بر سازمان کار کنند، محیطی که انتظار می‌رود، اهداف شرکت محقق شود. در حالی که زنجیره تأمین سبز نشان می‌دهد، که تأثیر مثبتی بر عملکرد شرکت ندارد. سودآوری قادر به تقویت مثبت تأثیر زنجیره تأمین سبز بر عملکرد شرکت نیست زیرا در اجرای آن به نوآوری نیاز است. ون والزن و هلیچ^۳ (۲۰۲۳)، پژوهشی با عنوان: محیط‌های سبز مدرسه در فضای باز، برابری بیشتر؟ ارزیابی عدالت زیست محیطی در فضاهای سبز اطراف مدارس ابتدایی هلند انجام دادند. فضاهای سبز اطراف مدارس به سلامت و تندرستی کودکان کمک می‌کند. نتایج نشان داد، که ارتباط قوی و معکوس بین محیط‌های فضای باز مدارس سبز و محله‌های کم‌درآمد و کم‌سواد وجود دارد. ابوسلیمان^۴ و همکاران (۲۰۲۳)، در پژوهشی به تأثیر رهبری تحول آفرین سبز بر رفتار سبز با نقش میانجی فرهنگ سازمانی سبز و نگرانی‌های زیست محیطی پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد، رهبری تحول آفرین سبز بر رفتار سبز با نقش میانجی فرهنگ با مرور پژوهش‌های صورت گرفته در این حوزه، خلأ پژوهشی در ارتباط با شناسایی و ارائه یک الگوی جامع که به بررسی همه جانبه ابعاد و مؤلفه‌های ساختاری، فرهنگ سازمانی سبز و مدیریت

^۱ -Ichsan et al

^۲ -Istriari & Murwaningsari

^۳ - Van Velzen & Helbich

^۴ - Abousoliman

سبز در مدارس سبز پرداخته شده باشد، احساس می‌شد. الگویی که علاوه بر همسوسازی وظایف سازمان‌های آموزشی با رسالت توسعه پایدار، بتواند مصرف انرژی و سایر مصارف غیر ضروری را کاهش داده و بازخور مثبتی در جهت اصلاح فرهنگ سازمانی و حرکت به سمت فرهنگ سازمانی سبز و تغییر و اصلاح باورها و الگوها و اجماع تفکرات سبز اندیشانه در راستای اصلاح الگوی مصرف استفاده بهینه از منابع با حفظ مواهب محیط زیست و مسئولیت‌پذیری اجتماعی برای سازمان‌های آموزشی و مدارس به ارمغان آورد. فقدان پژوهش‌های علمی جامع در این زمینه خود منجر به کاهش چشم انداز مدیریت توسعه پایدار و کاهش بهره‌وری در بخش عمومی جامعه در دهه‌های اخیر شده است. متناسب و مرتبط بودن موضوع این تحقیق با اولویت‌های موجود در قوانین و اسناد بالادستی کشور در حوزه محیط زیست از ویژگی‌های برجسته پژوهش حاضر است.

سؤال تحقیق

عوامل مؤثر بر فرهنگ سازمانی سبز در مدارس متوسطه استان فارس کدام است؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر، یک مطالعه کیفی از نوع توصیفی - اکتشافی می‌باشد، که در بخش کیفی با روش تحلیل مضمون به سبک آتراید استرلینگ^۱ (۲۰۰۱)، انجام شده است. این روش با رویکردی نظام‌مند، داده‌های پژوهش را بررسی کرده و از طریق استخراج و تحلیل مضامین در سه سطح شامل مضامین پایه، سازمان‌دهنده و اصلی، به کشف الگوهای مفهومی و معانی پنهان در داده‌ها می‌پردازد. هدف از این فرایند، دستیابی به بینشی عمیق و جامع نسبت به پدیده مورد مطالعه است تا بتوان بر اساس یافته‌های حاصل، چارچوب نظری منسجم‌تری ارائه داد.

تکنیک تحلیل مضمون فرآیندی مبتنی بر «کدگذاری» است و محقق باید در یادگیری و انجام گام‌های مختلف در این استراتژی مانند آشنایی با داده‌ها، کدگذاری، تحلیل و طبقه‌بندی، مقایسه و ایجاد مضامین و نظریه پردازی توانا باشد. در این تحقیق ابتدا کدگذاری به صورت دستی و سپس به منظور پاسخ به سوال‌های پژوهش، داده‌های جمع‌آوری شده از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته و اسناد مرتبط به صورت مکتوب پیاده‌سازی و با تجزیه و تحلیل خط به خط و پاراگراف به پاراگراف، کدهای اولیه شناسایی شدند. کدگذاری و فرآیند تحلیل مضمون با استفاده از شبکه

^۱- Attride-Stirling

مضامین آتراید و استرلینگ (۲۰۰۱) صورت گرفته است. این شبکه شبیه یک نقشه تارنما، سه دسته مضامین پایه (نکات کلیدی متن مستخرج از مصاحبه‌ها و اسناد مرتبط)، مضامین سازمان‌دهنده (مضامینی شامل ترکیب و خلاصه سازی مضامین پایه) و مضامین فراگیر (مضامین عالی در برگیرنده اصول حاکم بر متن به مثابه کل) را به گونه‌ای نظامند با ارائه مضامین برجسته هر سطح به همراه ترسیم گرافیکی روابط بین آن‌ها، درون مجموعه‌ای از داده‌ها نشان می‌دهد.

روش جمع‌آوری داده‌ها، از طریق ابزار مصاحبه نیمه‌ساختار یافته است. جهت گردآوری اطلاعات لازم از مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شد. مشارکت کنندگان پژوهش شامل دو گروه (متخصصین گروه مدیران و متخصصین حوزه محیط زیست) بود. روش نمونه‌گیری هدفمند بود و تعداد نمونه تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت، که در مجموع با ۲۳ نفر مصاحبه انجام شد. برای ثبت مصاحبه‌ها از نکته‌برداری و ضبط صدا به صورت هم‌زمان استفاده شد، فرآیند نمونه‌گیری شرکت کنندگان به این صورت بود، که پس از مراجعه به نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شیراز و گرفتن مجوز لازم و اخذ اطلاعات مدیران مدارس متوسطه با شرایط ذکر شده به صورت تماس تلفنی طرح پژوهش معرفی و تمایل آن‌ها به مصاحبه و وقت لازم برای حضور در مدارس هماهنگ گردید، همچنین با مراجعه به سازمان محیط زیست استان و اخذ مجوزهای لازم و اطلاعات کارشناسان متخصص در این حوزه با توجه به ویژگی‌های مدنظر انجام شد و پس از هماهنگی لازم و در زمان مقرر به مدارس و محل کار آنان مراجعه شد. برای انجام مصاحبه‌های پژوهش، پس از این که مدیران مدارس مذکور و کارشناسان حوزه محیط زیست، تمایل خود را برای انجام مصاحبه نشان دادند، فرآیند مصاحبه شروع شد. داده‌ها با استفاده از مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختار یافته گردآوری و با استفاده از تحلیل مضمون مورد تحلیل قرار گرفت، برای اطمینان از روایی مصاحبه‌ها، اعتمادسازی در مصاحبه‌ها صورت گرفت. در این پژوهش در طی مصاحبه از شرکت کنندگان سوالاتی در ارتباط با فرهنگ سازمانی سبز در مدت زمان تقریبی بین ۴۵ تا ۶۰ دقیقه پرسیده شد و نتایج مصاحبه مجدداً با مصاحبه‌شوندگان مرور شد.

سوالات مصاحبه به این طریق بود که، از مدیران پرسیده شد، فرهنگ سازمانی از نظر شما چیست؟ فرهنگ سازمانی سبز از نظر شما چیست؟ ویژگی‌های فرهنگ سازمانی سبز چیست؟ مدارس سبز

¹ - Attridge-Sterling

چه ویژگی‌هایی دارد؟ راهکار عملیاتی و کاربردی شما در مدرسه برای ایجاد فرهنگ سازمانی سبز و تشکیل مدارس سبز چیست؟ هم‌چنین سوالات از کارشناسان حوزه محیط زیست به این طریق بود که شاخص‌ها و مولفه‌های استاندارد محیط زیست در حوزه سازمان‌ها چیست؟ از نظر شما چگونه می‌توان سازمان‌های آموزشی را سبز نمود؟ جدول زیر به بررسی اطلاعات مشارکت-کنندگان می‌پردازد.

جدول ۱. اطلاعات مشارکت‌کنندگان در پژوهش

ردیف	پست سازمانی	سابقه مدیریت	مدرک - رشته	جنسیت	مقطع - ناحیه محل کار
۱	مدیر	۱۸ سال	ارشد مدیریت	زن	متوسطه اول - ناحیه سه
۲	هیأت علمی دانشگاه	۱۵ سال	ارشد مدیریت	مرد	متوسطه دوم - ناحیه یک
۳	مدیر	۱۷ سال	دکتری مدیریت	مرد	دانشگاه
۴	مدیر	۲۰ سال	ارشد مدیریت	زن	متوسطه اول - ناحیه چهار
۵	هیأت علمی دانشگاه	۲۲ سال	دکتری مدیریت	زن	متوسطه اول - ناحیه دو
۶	مدیر	۱۶ سال	ارشد برنامه ریزی	مرد	دانشگاه
۷	مدیر	۲۵ سال	ارشد مدیریت	مرد	متوسطه اول - ناحیه چهار
۸	هیأت علمی دانشگاه	۲۷ سال	دکتری مدیریت	زن	دانشگاه
۹	مدیر	۱۹ سال	ارشد برنامه ریزی	مرد	متوسطه اول - ناحیه یک
۱۰	مدیر	۱۸ سال	ارشد مدیریت	زن	متوسطه اول
۱۱	هیأت علمی دانشگاه	۲۵ سال	دکتری مدیریت	مرد	دانشگاه
۱۲	مدیر	۱۵ سال	ارشد برنامه ریزی	زن	متوسط دوم - ناحیه دو
۱۳	مدیر	۲۴ سال	دکتری مدیریت	زن	متوسطه اول - ناحیه چهار
۱۴	هیأت علمی دانشگاه	۲۶ سال	ارشد برنامه ریزی	مرد	دانشگاه
۱۵	مدیر	۲۳ سال	ارشد مدیریت	زن	متوسطه اول - ناحیه یک
۱۶	مدیر	۲۳ سال	ارشد برنامه ریزی	مرد	متوسط دوم - ناحیه سه
۱۷	هیأت علمی دانشگاه	۲۳ سال	دکتری برنامه ریزی	مرد	دانشگاه
۱۸	مدیر	۲۳ سال	دکتری مدیریت	مرد	متوسط دوم - ناحیه چهار
۱۹	کارشناس محیط زیست	۱۸ سال	ارشد محیط زیست	زن	اداره محیط زیست استان
۲۰	کارشناس محیط زیست	۱۹ سال	ارشد محیط زیست	زن	اداره محیط زیست استان

۲۱	کارشناس محیط زیست	۲۲ سال	دکتری محیط زیست	مرد	اداره محیط زیست استان
۲۲	کارشناس محیط زیست	۲۵ سال	دکتری محیط زیست	مرد	اداره محیط زیست استان
۲۳	کارشناس محیط زیست	۲۳ سال	ارشد محیط زیست	مرد	محیط زیست استان

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از استراتژی تحلیل مضمون^۱ به عنوان یکی از استراتژی‌های پژوهش کیفی استفاده شده است. در این پژوهش به منظور بررسی قابلیت اعتماد^۲ یافته‌ها، از معیارهای چهارگانه پیشنهادی گوبا و لینکلن^۳ (۱۹۸۱) استفاده شده است. در جدول زیر اعتبارپذیری این پژوهش را بر مبنای معیارهای بیان شده نشان می‌دهیم و توافق درون موضوعی در سنجش پایایی پژوهش حاضر، از روش پایایی بازآزمون^۴ برای مصاحبه‌های انجام گرفته استفاده شده است. در پایایی بازآزمون از میان مصاحبه‌های صورت گرفته، چند مصاحبه نمونه انتخاب شده و کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی باهم مقایسه می‌شوند. بدین صورت که کدهایی که در دو فاصله زمانی، همگن و مشابه بودند، به عنوان توافق و کدهای غیرهمگن و غیرمشابه به عنوان کدهای غیرتوافق مشخص شده‌اند. در این روش تعداد سه مصاحبه به عنوان نمونه انتخاب شد و با فاصله زمانی چهارده روز مجدداً کدگذاری و نتایج در جدول زیر ارائه شده‌اند. با توجه به اینکه میزان پایایی بازآزمون ۸۸٪ بوده و این مقدار بنا به نظر کاول (۱۹۹۶)، وقتی بیشتر از ۶۰٪ است، می‌توان پایایی نتایج حاصل از کدگذاری مصاحبه‌ها را در سطح زیادی دانست، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها تأیید می‌شود.

^۱ - Thematic Analysis

^۲ - Credibility

^۳ - Guba & Lincoln

^۴ - test - retest reliability

جدول ۲. معیارهای قابلیت اعتماد پژوهش

معیار ارزیابی	شرح اقدام
قابل اعتبار (تحقق باورپذیری) به جای روایی ^۱	طی چند ماه، مضامین با مطالعه مبانی نظری، پیشینه تحقیق، اهداف تحقیق و منابع مورد نظر انتخاب و تایید شدند. در طی پژوهش پیوسته تعامل رفت و برگشتی بین داده‌ها و تحلیل از سوی پژوهشگر و گروه خبرگان که از دانش کافی درباره ابعاد موضوع پژوهش برخوردار بودند، انجام شد. استفاده از روش‌های مختلف برای جمع‌آوری داده‌ها: مصاحبه و بررسی متون، هم-چنین ارائه بازخور در حین و بعد از مصاحبه‌ها با مصاحبه‌شوندگان در جهت ارائه نقد و تصحیح اظهاراتشان
قابلیت انتقال (تحقق) تعمیم‌پذیری ^۲ به جای تعمیم	برای اطمینان از انتقال‌پذیری یافته‌ها با دو متخصص در حوزه مدیریت مسائل زیست محیطی و فرهنگ سازمانی سبز در خصوص یافته‌های پژوهش مشورت شد. همچنین اطلاعات کافی در مورد کادر مصاحبه‌شونده و خلاصه‌ای از شرایط و مشکلات فرهنگ سازمانی و مدارس سبز در استان ارائه شد
قابلیت اطمینان (تحقق) تکرارپذیری) به جای پایایی ^۳	تمام مراحل پژوهش با جزئیات و یادداشت‌های حاصل از مطالعه اسناد مربوطه ثبت و ضبط شده است. جزئیات کافی در مورد چگونگی انجام مصاحبه، ضبط و پیاده‌سازی آن‌ها و استفاده از نقل و قول‌های مکرر در فرآیند تحلیل داده‌ها ارائه و نمونه جدول کدگذاری اولیه و چگونگی شکل‌گیری مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر درج شد.
قابلیت تأیید (تحقق) مقایسه و تطبیق) به جای بی‌طرفی ^۴	علاوه بر ثبت و ضبط دقیق جزئیات در تمامی مراحل انسجام درونی نتایج نیز سنجیده شد. به این صورت که فرآیند پژوهش به صورت مرحله به مرحله و روند دسته‌بندی و کاهش داده‌ها نشان داده شده است. ارائه جداول مختلف از کدگذاری اولیه تا مضامین فراگیر.

^۱ -Credibility (plausibility) instead of validity^۲ -Transferability instead of generalizability^۳ -Reliability (repeatability) instead of stability^۴ -Ability to approve (comparability) instead of neutrality

یافته‌ها

در این فرآیند ۳۱۳ کد، شامل ۱۵۲ کد از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته و ۱۴۱ کد از اسناد مرتبط استخراج و سپس با حذف، تغییر، ادغام و اصلاح کدهای اولیه و در حین مطابقت با مبانی نظری، در نهایت مضامین پایه شناسایی شدند. در مجموع ۴۳ مضمون پایه، ۱۴ مضمون سازمان دهنده و ۳ مضمون فراگیر به دست آمد. در این پژوهش از این روش برای تحلیل و بیان یافته‌ها استفاده شده که نمونه‌ای از روند صورت گرفته در این فرآیند در جداول ۳ و ۴ ارائه و سپس تحلیل و تفسیر داده‌ها ارائه می‌شود.

جدول ۳. نمونه‌ای از کدهای مرتبط با تحلیل مضمون الگوی فرهنگ سازمانی سبز

ردیف	متن استخراج شده	کدهای استخراج شده
۱	ابتدا باید باورهای جامعه را نسبت به طبیعت تغییر داد و این تغییر نگاه شناسایی عوامل محیطی را در هر یک از اینها، ملتفاوه ملی الفتل هوگولفه تغییر و تحول بنیادی در سازمان تنها از طریق فرهنگ می باشد، نیروی انسانی را در ادراک، تفکر و احساس در ارتباط با پایداری زیست محیطی، به شیوه های صحیح آموزش داد.	آموزش - تغییر باور - درک و تفکر و احساس نسبت به محیط زیست
۲	در سازمان ها قوانین جدید وضع شود اما در این جا آگاهی بخشی و شکل دهی به رفتار با انگیزش های مادی و معنوی هم می تواند کارساز باشد.	اصلاح و وضع قوانین - انگیزش - پاداش های مادی و معنوی
۳	میزان آگاهی های زیست محیطی را باید افزایش داد - رابطه مثبت میان دانش و رفتار ایجاد شود. افزایش دانش در مورد محصولات سبز و محیط زیست بوجود آید. آگاهی بیشتر، اطلاع رسانی دقیق تر و تعامل سازنده تر سازمان های دولتی باید با قوانینی که در مجلس اتفاق می افتد باشد. مدیران و کارکنان آنان در سازمان ها با شرایط زیست محیطی وحدت رویه و اتفاق نظر داشته باشند و اهداف با فن آوری، ساختار، سیاست ها و عملکردها و محصولات سازمان باید کمک کننده باشند.	دانش - آگاهی بخشی. سازمان ها - اطلاع رسانی - سازماندهی - وحدت رویه در ساختارهای سازمان های دولتی - فناوری
۴	سبز اندیشیدن و به دنبال سبز بودن و حتی تصمیماتی که برای خرید محصولات سبز که برای سلامتی انسان ها مفید است را باید نهادینه کنیم و این کار ابتدا در محیط آموزشی مدارس و سپس انتقال آن به خانواده ها و جامعه اتفاق می افتد - وقتی که استانداردهای مدارس با فرآیند فن آورانه ترکیب شود. و مدارس سبز بوجود می آید، تخریب محیط زیست و حتی انقراض برخی گونه های گیاهی و جانوری کاهش پیدا می کند و در این راستا مسئولیت پذیری، سیاست گذاری و خط مشی سبز در قبال مسائل زیست محیطی شکل می گیرد.	آموزش اندیشیدن سبز مدارس سبز - خطی مشی و سیاست گذاری دولت - حفاظت از محیط زیست - مسئولیت پذیری زیستی و محیطی
۵	کلیه تخریب های منابع و آلوده سازی محیط زیست و هدر دادن آب و تولید زباله و پسماندها منبث از رفتار انسانی است، لذا با اعمال محیطی جهت کاهش	تغییر رفتار - شناسایی رفتارهای مخرب زیست محیطی جهت کاهش

	تغییر در رفتار انسانی می‌توان بسیاری از مشکلات زیست محیطی را کاهش داد عوامل موثر بر رفتار انسانی را شناسایی کرد.	اتلاف انرژی و آب و پسماندها
۶	برنامه‌ریزی جمعی مدیران و کارکنان که علاقه و دلبستگی به پیشرفت سازمان دارند، باعث ارتقای سطح سلامت و بهداشت و سبز شدن می‌گردد. به نظر می‌آید برای فرهنگ سازمانی سبز ابتدا باید بین قسمت‌های مختلف سازمان‌ها هماهنگی ایجاد شود. با بخشنامه‌ها و قوانین دولت، ساز و کارهایی برای ایجاد مسئولیت اجتماعی که به وظایف و تعهداتشان در قبال محیط زیست عمل نمایند، باید بوجود آید.	برنامه‌ریزی هماهنگی و ارتباطات بین بخشی - سیاست گذاری دولت- دگرگونی فرهنگی- تعهدات سازمانی- فرهنگ سازی- مسئولیت اجتماعی
۷	به نظر می‌رسد، مقررات سخت گیرانه زیست محیطی باید اعمال شود، مسئولیت پذیری و تعهد سازمان‌ها در قبال مسائل زیست محیطی باید ایجاد شود. اگر سازمان‌ها خصوصا سازمان‌های آموزشی بخواهند در کسب اهداف خود، موفق باشند. باید با خانواده‌ها و تشکل‌های مردم نهاد در راستای جلوگیری از تخریب‌ها و آسیب‌های زیست محیطی و با هدف حفظ آن به فعالیت بپردازند.	مقررات سخت گیرانه زیستی-تشکل مردمی- موفقیت سازمانی جلوگیری از تخریب زیست محیطی
۸	شیوه‌های حفظ محیط زیست و کاهش پسماندها و زباله، طریقه مصرف آب و راحت نمودن مجوزهای ایجاد مدارس سبز را در مصوبات شوراهای عای آموزش و پرورش استانی قرار دهیم و همگان را ملزم به همکاری با سازمان‌های آموزشی نماییم	کاهش زباله- مصرف صحیح آب- کاهش پسماند-مجوز مدارس سبز- همکاری های بین دستگاه های دولتی
۹	تقویت سه سطح دانش، نگرش و رفتارهای زیست محیطی دانش آموزان و دعوت از مدرسان محیط زیست و اردوهای دانش آموزی با رویکرد حفاظت از محیط زیست باشد	تقویت سه سطحی نگرش دانش رفتار دانش آموزان - مدرسان محیط زیست - اردوهای سبز
۱۰	در آموزش هایی که به دانش آموزان می‌دهیم الگو دهی انجام شود و اولویت قرار دادن رفتارهای بهداشتی و تغذیه سالم و آموزش اخلاق زیست محیطی در راس آموزش ها باشد و سعی شود شهروند محیط زیستی تربیت کنیم	الگو دهی زیستی - اولویت دادن به موضوعات بهداشت و تغذیه - شهروند محیط زیست
۱۱	از خیرین در ساخت مدارس سبز با استانداردهای محیط زیستی کمک بگیریم طوری که در طراحی‌های ساختمان‌های آموزشی خلوص هوا و آب، آلودگی، سر و صدا میزان کنترل آکوستیک جهت کاهش	طراحی ساختمان استاندارد مدارس- خیرین -مصارف بهینه حامل های انرژی -

آلودگی صوتی و ترافیک و باتری خورشیدی، همچنین میزان روشنایی فضاهای داخلی با بهره گیری از نور طبیعی مصرف انرژی از طریق به کارگیری منابع طبیعی و هدایت منابع استفاده شده به استفاده مجدد (استفاده از انرژی خورشیدی) بازیافت لحاظ شود	استاندارد ساختمانی - مدیریت بازیافت -
۱۲ راه اندازی و تشکیل و فعال سازی شوراها، انجمن های درون مدرسه ای و تشکیل های محیط زیستی مدرسه که با همکاری خانواده ها و انجمن های مردم نهاد باشد. در این زمینه با برنامه ریزی های زمانبندی شده می توان هم به پاکسازی محیط زیست پرداخت و هم در خود آموزشگاه به کاشت نهال توسط دانش آموزان پرداخت. البته باید توسط مسئولین مدرسه نیز نظارت و ارزیابی هم انجام شود.	تشکیل های محیط زیستی - انجمن های مردم نهاد برنامه ریزی - زمانبندی شده - کاشت نهال - نظارت و ارزیابی
۱۳ میران بهره گیری مدرسه از فناوری برای کاهش مصرف انواع کاغذ، برق، آب، گاز و. و تشویق و ارائه امتیازات مختلف به دانش آموزان و کارکنانی که در این زمینه نوآوری و خلاقیت های نوینی دارند. معرفی کارهای خلاقانه جهت اشاعه و الگوسازی در سطوح بالای سازمانی و رسانه ها	استفاده از فناوری - نوآوری و خلاقیت - پاداش و امتیاز - معرفی - رسانه
۱۴ بکارگیری و جذب کارکنانی که ایده های سبز دارند و خلاقانه علم و محیط زیست را هنرمندانه جهت تدریس ارائه میدهند. و همچنین و در طراحی فضای داخلی ساختمان مدارس به منظور دستیابی به اهداف زیبایی شناختی ایده های نوین و کاربردی دارند و در این زمینه با دانش آموزان ارتباط مناسبی می گیرند	جذب کارکنان سبز - طراحی فضای داخلی ساختمان - تعامل دبیران با دانش آموزان - محیط زیست
۱۵ برنامه ریزی سبز و آموزش به دانش آموزان در جهت ایجاد آرامش و امنیت روحی و نیز رفع خستگی و بی حوصله گی در آنان و حتی کادر اداری و اجرایی - تغییر تقویم آموزشی و اجرایی و ساعات حضور در مدرسه و تغییر دروس و آزمون ها انجام شود و در کلیه موارد ذکر شده پیگیری و ارزیابی روتین از برنامه ها و گزارش دهی	برنامه ریزی جهت رفع خستگی - تغییر تقویم آموزشی - تغییر ساعات حضور در مدرسه - تغییر دروس و آزمون ها - ارزیابی و گزارش دهی

۱۶	نهادینه کردن روش درست و به جا در مصرف انواع منابع و هدر ندادن آن‌ها (کاهش مصرف تولیدات پلاستیکی یکبار مصرف) - تغییر بوفه‌های مدارس و ارائه غذای بهداشتی و سالم حتی توسط خود دانش آموزان فرهنگ سازی در جهت به حداقل رساندن استفاده از خودرو تک سرنشین و تغییر سرویس‌های ایاب و ذهاب دانش آموزی- نظارت مستمر بر شیر آلات جهت عدم نشتی	مصرف بهینه - کاهش مصرف تولیدات پلاستیکی -تغییر بوفه مدارس - تغییر سرویس های دانش آموزی و خودرو های تک سرنشین -ارزیابی شیر آلات
۱۷	در سازمان‌های آموزشی و مدارس سبز با فرهنگ سبز باید مثل سایر سازمان‌های دیگر بیانیه، مأموریت، چشم انداز و اهداف داشته باشد، که فرهنگ سبز را در تمام فعالیت‌ها و اقدامات لازم از مدیریت زباله (زمان آغاز آن تا دفع نهایی آن و برای کاهش عوارض اثرات زباله‌ها بر سلامت، محیط زیست و زیبایی شناسی محیطی (آموزش به فراگیران در خرید به اندازه نیاز و نه بیشتر) در قالب این بیانیه‌ها بیان شده و قابلیت اجرایی داشته باشد و تنها جنبه شعاری نداشته باشد. یکی از مهم ترین آلوده کننده‌های محیط زیست شهری سازمان‌های پرجمعیت مثل مدارس هستند دانش آموزان باید شهروند محیط زیستی تربیت شوند.	داشتن بیانیه، چشم انداز، مأموریت فرهنگ سبز - مدیریت زباله - آموزش خرید به اندازه - قابلیت اجرایی قوانین -مدارس آلوده کنندگان محیط زیست شهری - شهروند محیط زیست
۱۸	آگاهی و فرهنگ سازی جمعی (آموزش های زیست محیطی مدارس در ارتباط با قوانین و مقررات زیست محیطی و شکار حیوانات و تأثیرات مخربی که این امر در جهت انقراض حیوانات و حذف آن‌ها از بوم به ارمغان می آورد.	آموزش عدم شکار و انقراض حیوانات
۱۹	هر تغییری در فرهنگ سازمانی و سبز شدن باید همسو با تغییرات در سطوح بین المللی و سازمان‌هایی پیشرو در کشورها پیشرفته باشد و بومی سازی آن با فرهنگ خودمان انجام شود. البته زیر ساخت‌ها باید انجام شود و دولت حمایت نماید. قوانین تصویب شود.	تغییرات همسو با الگوهای پیشرفته جهانی - زیر ساخت‌ها - حمایت دولت
۲۰	فرهنگ سازمانی کار تیمی و روحیه مشارکتی را می‌طلبد. که البته باید تعامل خوبی بین رهبران سازمانی (مدارس) و کارکنان وجود داشته باشد و در این جا از نقش ارتباطات بین سازمانی برای رسیدن به اهداف سبز نیز نباید غافل شد. نقش مدیریت بسیار مهم است.	کار تیمی - روحیه مشارکتی - ارتباطات بین سازمانی - نقش رهبران

سازمانی-تعامل مدیر و
کارکنان

۲۱	توانمند سازی کارکنان برای رویارویی با تغییرات فرهنگی زیست محیطی در سازمان‌ها بسیار مهم است. قبل از انجام باید آنان آموزش ببینند و بعد در ساختاری متفاوت کار کنند. زمینه برای خلاقیت و نوآوری و سیستم پاداش‌دهی نیز باید در نظر گرفته شود.	توانمند سازی کارکنان - خلاقیت - نوآوری - تغییرات ساختاری
۲۲	فرهنگ پویا و فعال و رقابتی سبز برای سازمان‌های آموزشی باید ایجاد کنیم و از سیستم های سنتی جدا شویم این کار فقط مربوط به سازمان‌های محیط زیست نمی‌باشد. در این صورت می توانیم همسو با طبیعت باشیم و زیستن حرفه‌ای خود را ساماندهی کنیم.	فرهنگ پویا - رقابتی - دوری از سیستم های سنتی - زیستن حرفه ای
۲۳	برای فرهنگ سازمانی سبز، اخلاق زیست محیطی و رفتار ایده ال را باید با روش های نوین و دستورالعمل ها و شیوه نامه های مختلف برای ذی نفعان آموزش و پرورش و لزوماً مدارس تعریف کنیم و در کنار آن زیر ساخت و تجهیزات مدارسمان را درست کنیم. مسئولان هم باید در این مورد عزمی جزم داشته باشند و حفظ طبیعت در اولویت کارشان قرار گیرد. رهبری درست و اصولی است، که می تواند روابط بین کارکنان را بهبود بخشیده و اصول و قوانین فرهنگ سبز را برای آنان توصیح و توجیه نماید و احساس مثبت خود را نسبت به زیست بوم طبیعی و ملزم بودن همه عوامل منتقل سازد.	اخلاق زیستی = رفتار ایده - آل حمایت مسئولان - زیر ساخت - تجهیزات - نگرش مدیریت - اولویت زیست محیطی
۲۴	شاید مهم ترین تاثیراتی که فرهنگ سازمانی سبز می‌تواند در بر داشته باشد بعد اقتصادی آن است، چراکه با در نظر گرفتن محدودیت های مواد و تجدید ناپذیر بودن بعضی از انرژی ها، در صورت رعایت پروتکل ها صرفه اقتصادی خیلی خوبی برای دولت و مردم خواهد داشت و در کل به رفاه اجتماعی و سیاسی منتهی می‌شود.	صرفه جویی اقتصادی - رفاه اجتماعی - رفاه سیاسی - محدودیت مواد تجدید پذیر

۲۵	به نظر می آید که اولین گام ، سیاست گذاری های دولت ها در تصویب اجرا و پابندی به قوانین زیست محیطی و ملزم نمودن دستگاه های اجرایی به رعایت آن می باشد و قوه مجریه باید در این زمینه با سیاست گذاری های خارجی هم همگام باشد.	توازن سیاست های زیست ملی با سیاست گذاری خارجی - پابندی به محیط زیست
۲۶	آموزش به کارکنان و دانش آموزان در مدارس و مراکز آموزشی از نظر احترام به طبیعت از نظر دین و آموزه های دینی و اخلاقی به صورت احادیث و روایات در شکل های پوستر و فیلم های آموزشی و لزوم رویکرد دین شناسی طبیعت و محیط زیست	رویکرد دین شناسانه طبیعت - احادیث و روایات احترام به محیط زیست
۲۷	کاهش زباله و بازیافت آن و تولیدات مواد سبز و تشویق افراد به خرید و مصرف محصولات سبز و ملزم نمودن مدارس و خانواده ها به استفاده از وسایل و تغذیه سالم و کاستن از مواد پلاستیکی و ظروف یکبار مصرف باید در قوانین و برنامه های اجرایی مدارس قرار گیرد.	تشویق به خرید مواد سالم و سبز - کاهش مواد پلاستیکی و ظروف یکبار مصرف - بازیافت - برنامه ریزی
۲۸	سبک مدیریتی در مدارس سبز و ایجاد فرهنگ سازمانی سبز در مراکز آموزشی باید رهبری تحول باشد یعنی مدیر باید به کارکنان مدرسه با روش های مختلف انگیزه دهد تا تغییرات مثبتی را که نیاز است در مدرسه ایجاد شود بوجود آید و منجر به نوآوری، کاهش هزینه ها و افزایش حس مالکیت آنان نسبت به مدرسه شود. در این صورت است که مدیر می تواند تغییراتی که در زمینه سبز شدن فرهنگ سازمانی دارد در مدرسه اجرایی نماید.	مدیریت تحولی - انگیزه دادن-تغییرات مثبت - کاهش هزینه ها - حس مالکیت به سازمان
۲۹	فرهنگ سازی جایگزین نمودن شیر و لبنیات سالم در غذای میان وعده دانش آموزان به جای مواد فاقد ارزش غذایی مثل چیپس و پفک و فست فود و برنامه ی زمانبندی کاشت گل و آبیاری با استفاده از سیستم های استاندارد و زیباسازی فضای مدرسه.	فرهنگ مصرف مواد غذایی سالم در مدارس - کاشت گل - آبیاری استاندارد - زیباسازی فضا
۳۰	محیط زیست ما زمانی خوب می شود که محیط طبیعی و فرهنگی ما انسان ها خوب شود چون این ها با هم مرتبط هستند اگر جامعه شادابی و پویایی می خواهیم باید این ساختار به صورت اصولی انجام شود.	توسعه پایدار فرهنگ سازمانی

۳۱	علاوه بر فرهنگ استفاده از محصولات سبز و سالم و الزامی بودن در مراکز آموزشی، بخش مهم نقش دولت در جلوگیری از تولید محصولات مضر برای طبیعت است. مشاغل آلوده کننده محیط زیست باید تعطیل شود. و سازمان های آموزشی و مدارس باید تمامی ملزومات مورد نیاز آموزشی و پرورشی و تغذیه ای دانش آموزان را از بنگاه هایی که آرم استاندارد و سبز را دارند خریداری نمایند.	فرهنگ استفاده از مواد سبز - تعطیل شدن مشاغل مضر محیط زیست - بنگاه های استاندارد و سبز
۳۲	باید در مدارس و سازمان های آموزشی فرهنگ ارزشمند بودن افرادی که سازگار با محیط زیست هستند، از کلیه جهات نهادینه شود و افرادی که به آلوده نمودن محیط زیست عمدی و یا غیر عمدی پایبند به ارزش های محیط زیستی نیستند از نظر جامعه مورد نکوهش واقع شود و این اول در مدارس باید انجام گیرد تا در جامعه تسریع یابد.	مشروعیت اجتماعی فرهنگ سبز
۳۳	به نظر می آید یکی از بهترین فرهنگ سازی در مدارس این است، که در موقع خروج از کلاس ها و یا دفاتر چراغ ها و سیستم ها سرمایشی و گرمایشی و کامپیوتر و پرینتر و دستگاه کپی را خاموش کنیم و از بسته بودن شیر آلات در سرویس های بهداشتی دانش آموزی و همکاران مطمئن شویم این کارها هم صرفه جویی اقتصادی دارد و هم از خطرات ناشی از اتصالات برق و یا آتش سوزی کم می کند. همچنین استفاده مجدد از کاغذ و حذف آن در مبادلات اداری و به جای آن استفاده از پیام رسان ها و رسانه ها در ضمن در یک همچنین محیط پویا و مولد و مسئولیت پذیری ارتقای سازمانی و رضایت شغلی هم ایجاد می شود.	شهروند سازمانی سبز - رضایت شغلی
۳۴	فرهنگ سازمانی سبز با توجه به صرفه جویی که در مصارف و هزینه ها دارد مثلا در مصرف کاغذ و یا آب و برق و... می تواند، باعث شود، به اقتصاد سازمان ها و حتی در سطح بین ملی و یا منطقه ای کمک کرده و بهبود اقتصادی را شاهد باشیم.	کاهش هزینه ها - بهبود اقتصادی، ملی و منطقه ای
۳۵	عامل مهم در هر سازمانی مدیریت آن سازمان و خصوصا تفکرات و نگرش های او است. اگر مدیر مدرسه نگرشی مثبت به فرهنگ سازی سبز داشته باشد و خانواده ها و کارکنان با مدیریت همسو شوند، تعامل ایجاد شده در اجرایی شدن و غنی شدن فرهنگ سبز بسیار اثرگذار است.	نگرش سبز مدیران - تعامل مدارس و خانواده ها

۳۶	ما باید به این درک از محیط اطرافمان برسیم که هر کاری که در زمینه محیط زیست انجام می‌دهیم بدون در نظر گرفتن یکپارچگی زیست بوم و دهکده زیستی بی معنا می باشد. تعهدات و مسئولیت دولت ها از انجام و رعایت قوانین بین المللی حائز اهمیت زیادی می باشد. سیاست کلی نظام باید سبز باشد	تعهد- مسئولیت پذیری - یکپارچگی زیست بوم- قوانین بین المللی- سیاست ملی سبز
۳۷	وقتی که در یک مدرسه و سازمان آموزشی تعلق و دلبستگی به ارزش ها و رفتارهای متعهدانه وجود داشته باشد و همه ی همکاران سازمان شان را از آن خودشان بدانند عملکردها به سمت فرهنگ غنی تر و مسئولانه تر نسبت به محیط زیست و حفظ آن پیش می‌رود و همه اعضا آن سازمان را خانه خود می‌دانند که باید در نگهداری آن کوشا باشند.	تعهد سازمانی - فرهنگ غنی- مسئولیت جمعی
۳۸	در مدارس با فرهنگ سازمانی سبز کارکنان منافع خود را برای منافع ذینفعان و پایداری سازمانی فدا می کنند. زمان بیشتری برای ارائه تدریس و فرایند یاددهی - یادگیری به دانش آموزان صرف می کنند و تعامل بیشتری با همکاران خود دارند .	بهبود رفتار سبز کارکنان
۳۹	می‌توانیم با افزایش آگاهی کارکنان مدارس و مراکز آموزشی از طریق آموزش اهداف سبز زیست محیطی با لحاظ نمودن دوره های بدو خدمت و ضمن خدمت و ایجاد بستر مناسب کارگاهی و بازدید از مراکز سازمان محیط زیست و بروشور و نمایش چگونگی کار در محیط‌های با فرهنگ زیست محیطی این آموزش ها را غنی تر نمود . همچنین جهت پاداش دهی به همکارانی که استاندارد های لازم را در تدریس و کار با دانش آموزان دارند از پاداش های سبز (محصولات سبز و یا خدمات سبز و) استفاده نمود.	آموزش سبز - پاداش سبز
۴۰	در کلیه سازمان‌ها (سازمان های آموزشی و مدارس) یکی از مهم ترین کارکردهای مدیریتی نظارت و ارزیابی می باشد که در این خصوص می بایست بطور مستمر کارکنان مورد ارزیابی واقع شده تا اطمینان حاصل شود که آنان طبق برنامه ریزی و قوانین سبز کارایی و اثر بخشی لازم را دارا باشند و هر جا که موردی مشاهده شود آنان را در مسیر درست قرار دهیم.	نظارت و ارزیابی عملکرد سبز

۴۱	به نظر می‌آید کار فرهنگی چون افکار و باورها مد نظر است و چون فرهنگ را در باید افراد مختلفی قبول و رعایت نمایند پس اجماع نظر خیلی مهم بوده و در مورد فرهنگ زیست محیطی می‌بایست که تعاملات فرهنگی در سطح سازمان‌ها و دولت‌ها و منطقه با دستورالعمل‌های یکسانی که همه به آن پایبند باشند، نیاز هست.	تغییر باورها و افکار - زیست بوم فرهنگی - تعاملات زیست محیطی ملی و منطقه‌ای
۴۲	فرهنگ زیست محیطی و ارتقای سواد و دانش فرهنگ زیست محیطی نیروی انسانی در زمینه مسائل زیست محیطی و آموزش زیست محیطی در مدارس و مراکز آموزشی باید اشاعه یابد و رواج پیدا کند. کارکنان سازمان باید بدانند که رفتار و عملکرد هر کدامشان به صورت تک تک و یا دسته جمعی چه تأثیرات مثبت و یا منفی بر سازمان و یا بر جامعه دارد و مسئولیت آنان در این مورد چه می‌باشد و اخلاقاً به آن پایبند باشند.	سواد فرهنگی - پایبندی به مسئولیت اجتماعی سازمان
۴۳	در مدارس و سازمان‌های آموزشی گاهی جهت حفاظت از محیط زیست و سبز بودن فرهنگ سازمانی در حد نصب بنر و انجام نمادین بعضی کارهاست و در واقع کار خاصی انجام نمی‌شود. گرچه در مدارس و واحد آموزشی دیگر ساختارهای سنتی و مدیریت سنتی کارساز نیست و باید تحول اساسی ایجاد شود، اما کارها نباید جنبه شعاری داشته باشد و باید زیر ساخت‌های مدرن برای کاهش هزینه‌ها و ارائه خدمات با کیفیت سبز که کلیه کارکنان هم در این مورد توافق داشته باشند در نظر گرفته شود.	سبز نمایی - سازماندهی ساختار
۴۴	مدارس سبز باید مرتباً شاخص‌هایی کمی و کیفی ارزیابی فرهنگ سازمانی سبز را مد نظر داشته و توسط مدیریت مدرسه ارزیابی و سپس توسط ارزیابان ارزیابی شوند، زیرا در غیر این صورت شاخصی برای مقایسه بین گذشته و حال مدارس وجود نخواهد داشت و پیشرفت واحد آموزشی در دستیابی به اهداف مورد نظر زیست محیطی دیده نخواهد شد. هزینه‌ها و فایده بررسی و برآورد انجام شود.	ارزیابی سازمان آموزشی - حسابرسی

۴۵	با انجام برنامه های مدیریت سبز و فرهنگ سبز در مصرف مواد و بهره وری سبز هزینه ها به طور چشمگیر و قابل ملاحظه ای هزینه ها کاهش می یابد و کیفیت خدمات و فعالیت ها افزایش می یابد، زیرا از منابع طبیعی بطور صحیح استفاده می شود و سلامتی هم انسان و هم دیگر موجودات اعم از گیاهان و جانوران حفظ می شود.
----	---

جدول ۴. مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر در الگوی مدیریت سبز

مضامین پایه / نشانگرها	مضامین سازمان دهنده/مولفه ها	مضامین فراگیر/عوامل
بیانیه مأموریت، چشم انداز و اهداف فرهنگ سبز	۱-سیاست گذاری و برنامه ریزی مبتنی بر حفظ منابع	ساختار مدیریت فرهنگ سازمانی سبز (بعد مدیریتی)
برنامه ریزی مصرف بهینه آب	۲- سازماندهی ساختار و فرآیندهای سبز	
برنامه ریزی مصرف بهینه انرژی		
مدیریت پسماند		
برنامه ریزی تجهیزات و ساختمان سبز		
برنامه ریزی وسایل نقلیه سرویس های دانش آموزی		
تحول در فرآیندهای سازمانی	۳-تخصیص بهینه منابع در جهت کاهش هزینه ها	
ساختارهای سازمانی پویا و یادگیرنده		
مدیریت هزینه ها		
بهره وری سبز	۴- رهبری متعهد به فرهنگ سازمانی سبز	
ایجاد انگیزش شغلی		
نفوذ در جهت مشارکت و ارتباطات	۵- ارزیابی عملکرد سبز سازمان	
پایش و نظارت بر حسن اجرای دستورالعمل های سبز		
حسابرسی سبز		
جذب و استخدام سبز	۶-مدیریت منابع انسانی سبز	
آموزش سبز		

محتوای فرهنگ سازمانی سبز (بعد رفتاری)	پاداش سبز	
	ارزیابی عملکرد سبز کارکنان	
	فرهنگ خلاقیت و نوآوری سبز	
	فرهنگ پابندی به مسئولیت اجتماعی سازمان	
	فرهنگ سازمانی توسعه یافته سازمان	
	فرهنگ سازمانی پویا و دارای رضایت شغلی	
	فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی	
	فرهنگ سازمانی و بهبود رفتار کارکنان	
	۲-الگوی روابط و رفتارهای سبز	رفتارهای شهروندی سازمانی سبز
	عدم سبز نمای	
	۳-سبک و نگرش مدیران سبز	سبک رهبری تحول گرا و اخلاق مدار
	نگرش مثبت مدیران نسبت به فرهنگ سازمانی سبز	
بسترو زمینه فرهنگ سازمانی سبز (بعد محیطی)	۱-بستر فرهنگی - اجتماعی	
	بهره‌گیری از آموزه‌های اعتقادی، ارزشی و بومی حاکم بر جامعه	
	کسب مشروعیت اجتماعی سبز	
	۲- بستر حقوقی - قانونی	
	خط مشی های وزارت خانه ودولت و اسناد بالادستی فرهنگ سازمانی سبز	
	ضمانت اجرایی قوانین و اسناد زیست محیطی	
	همسویی قوانین حقوقی محیط زیستی	
	ملی با قوانین حقوقی بین المللی	

۳-بستر سیاسی	سیاست ملی سبز
	دیپلماسی سیاسی سبز و مشارکت در کنوانسیون‌های بین‌المللی
	توسعه مناسبات و جلب مشارکت و همکاری‌های هدفمند منطقه‌ای و بین‌المللی
۴-بستر اقتصادی	بهره‌گیری مؤثر از فرصت‌ها و مشوق‌های بین‌المللی
	رشد اقتصادی و تحقق اقتصاد سبز
	بهبود رفاه و برابری اجتماعی و ارتقای محیط زیست
۵-بستر زیست محیطی	کاهش فعالیت‌های اقتصادی مخرب محیط زیست
	فرهنگ سازمانی سبز در شرایط جهانی مسائل زیست محیطی
	تغییر دیدگاه زیست محیطی ملی
	تعهدات جوامع بین‌الملل و دولت‌ها و اجرای برنامه‌های زیست بوم

در این بخش ابعاد اصلی و فرعی پژوهش براساس متن اسناد و مصاحبه‌های صورت گرفته مورد بررسی قرار گرفته است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، شناسایی عوامل مؤثر بر فرهنگ سازمانی سبز در مدارس متوسطه استان فارس است. اولین مضمون، عوامل ساختاری (مدیریتی)، می‌باشد، که مجموعه عواملی هستند، که علت و وجود برقراری نظام مدیریت فرهنگ سازمانی سبز در سازمان‌های آموزشی می‌شوند. هدف ما از بررسی عوامل ساختاری این است، که با برنامه‌ریزی دقیق، سازماندهی مجدد ساختاری و تحول فرآیندی بتوانیم سازمان‌های آموزشی و مدارس پویا و منعطف‌تری داشته باشیم. هم‌چنین با تخصیص بهینه منابع، هماهنگی و ارتباطات دو جانبه را در سازمان تسهیل نموده تا با نظارت بر اجرایی شدن دستورالعمل‌های سبز و حسابرسی عملکرد سازمان آرمان فرهنگ سازمانی سبز را در سازمان-

های آموزشی و مدارس محقق نماییم. در مورد ساختار و فرآیندهای سبز، می‌توان گفت، که ساختارهای سنتی سلسله‌مراتبی سازمان‌های آموزشی دیگر توان مقابله و همراستایی با تغییرات پویای محیطی در دنیای جهانی شده را نداشته و برای بقای خود نیازمند «تحول اساسی در فرآیندهای اداری» منسوخ شده با رویکردی نوین هستند. بنابراین اصل ساختارهای سازمانی در انطباق با اصول فرهنگ سبز، با تعیین نقش‌های جدید و یادگیری مداوم امری حیاتی است. هرچند با ظهور فناوری اطلاعات و تحول در پلتفرم‌های نرم افزاری عملاً ساختارهای تمرکزگرای رسمی معنای خود را از دست داده‌اند ولی هنوز هم مهم‌ترین منابع یادگیری سازمانی، ارزیابی عملکرد سازمان و الگوبرداری از نمونه‌های موفق جهانی هستند. از آن جایی که فرهنگ مدرسه بر چگونگی یاددهی و یادگیری دانش‌آموزان و حمایت اولیا از برنامه‌های آموزشی و تربیتی مدرسه اثر گذار است. روح زندگی مدرسه‌ای و فعالیت‌های تحصیلی متأثر از فرهنگ مدرسه است و شکل‌گیری انگیزه، تعهد، تلاش و تمرکز در مدارس به آن وابسته است (میرزمانی بافقی و همکاران، ۱۳۹۵). لذا تغییر و تحول در ساختار و فرآیندهای سبز مدرسه‌ای اجتناب‌ناپذیر می‌باشد. این مضامین با پژوهش و یافته‌های میبودی و همکاران (۱۳۹۴)، اسلامی و همکاران (۱۳۹۸)، غلامی و همکاران (۱۳۹۵)، آسوراتگون و کانتابوترا (۲۰۲۳)، ایستریاری و مروانینگساری (۲۰۲۳)، همسو می‌باشد.

دومین مضمون فراگیر، فرهنگ سبز (محتوای فرهنگ سازمانی سبز)، در مدارس استان فارس می‌باشد. از آن جایی که فرهنگ سازمانی سبز را به عنوان یک باور جمعی مشترک اعضای سازمان به یک سبک اکولوژیکی و دوستدار محیط زیست تعریف نموده‌اند، عوامل محتوایی فرهنگ سبز به باور و جهت‌گیری رفتاری اعضای سازمان، فرهنگ سازمانی، سبک و نگرش مدیران سازمان‌های آموزشی نسبت به فرهنگ سازمانی سبز اشاره دارد. سازمان‌ها از طریق فرهنگ سازمانی سبز بر باور و رفتارهای کارکنان تأثیر می‌گذارند، هم‌چنین کیفیت ارتباطات سازمانی و خط مشی سازمان تعیین‌کننده میزان خلاقیت و مبدع بودن کارکنان است (طاهر و همکاران ۲۰۲۰).

برنامه‌ریزی، سازماندهی و نظارت در جهت ایجاد باور و فرهنگ استفاده مؤثر از انرژی پاک خورشید در جهت روشنائی و گرمایش در مدارس جزء یکی از اصول فرهنگ سبز می‌باشد. مدارس به لحاظ دارا بودن جمعیت زیاد دانش‌آموزی و مصرف بالای آب و اتلاف و هدر رفت آن در

¹- Istriari & Murwaningsari

²- Tahir

صورت داشتن سیستمی که بتواند آب مصرفی را دوباره به چرخه بازگرداند و تصفیه نماید می تواند بر بسیاری از مشکلات در این زمینه تاثیر گذار باشد. هم چنین طراحی سقف های شیب داری که جمع آوری آب باران در مخزن های مختلف نیز می تواند بسیار کارساز باشد. این مضامین با پژوهش و یافته های ابتکار و فانی (۱۳۹۴)، رن و همکاران (۲۰۱۰)، حسین ا (۲۰۱۷)، ژانگ و چابای (۲۰۲۰)، ون والزن و هلیچ (۲۰۲۳) همسو می باشد.

سومین مضمون فراگیر، عوامل بستر سازی سبز (بستر فرهنگ سازمانی سبز) در مدارس استان فارس می باشد. شرایط محیطی به زیر ساخت ها و حتی ارتباطات سازمان های آموزشی و مدارس با جامعه پیرامونی و سایر ارگان های دیگر و حتی بین الملل اشاره دارد. در این گروه هفت مضمون اصلی «بستر فرهنگی - اجتماعی» «بستر حقوقی - قانونی»، «بستر زیر ساخت های سبز»، «بستر اقتصادی»، «بستر بهینه سازی مصرف»، «بستر کاربرد فناوری در مدیریت انرژی»، «بستر آموزش پایدار» قرار دارند.

در خصوص بستر فرهنگی - اجتماعی می توان عنوان نمود، که در بردارنده مضامین فرعی بهره گیری از «آموزه های اعتقادی و ارزشی حاکم بر جامعه و هنجارهای فرهنگی سبز جامعه و کسب مشروعیت اجتماعی» است. در فرهنگ ملی ما احترام به طبیعت و اهمیت آن در رشد و تعالی انسان ها بارها مورد تأکید قرار گرفته و به ویژه در آموزه های دین ضرورت توجه به محیط زیست و حفاظت از آن را به کرات می توان یافت. در ادبیات ما توصیه های مؤکدی در زمینه احترام به طبیعت و ضرورت ارج گذاری به تک تک موجودات هستی وجود دارد (زاهدی، ۱۳۹۵). از منظر دیگر این بعد مشروعیت اجتماعی به معنای میزان تناسب فعالیت های سازمان با ارزش ها، باورها، هنجارها و قوانین اجتماعی است (کارملو و همکاران^۳، ۲۰۱۶). مدیران ارشد سازمان مسئول ایجاد هماهنگی، آگاهی بخشی و تعامل میان کارکنان در ارتباط با عوامل زیست محیطی بوده و با سیاست گذاری مناسب منجر به تحقق مسئولیت اجتماعی می شوند (استفان و فلورانس^۴، ۲۰۱۴). فرهنگ سازمانی سبز با ایجاد آگاهی، اطلاع رسانی و تعامل میان کارکنان سازمان در خصوص محیط و عوامل محیطی و سیاست گذاری و خط مشی های سبز، دنبال ایجاد مسئولیت اجتماعی بین آنهاست و به

^۱- Hussain

^۲-Van Velzen & Helbich

^۳- Carmelo

^۴- Stefano & Fiorentino

گونه‌ای آن‌ها را هدایت می‌کند، که به وظایف و تعهداتشان در قبال محیط عمل نمایند، اگر چه درجه تغییرات در فرهنگ‌های سازمانی متفاوت و قابل بحث است، اما آن چه مهم است، مسئولیت-پذیر شدن سازمان‌ها در قبال محیط زیست به واسطه اقدامات و عملیات خود می‌باشد (هریس و کرین، ۲۰۰۲). این مضامین با پژوهش و یافته‌های اسلامی و همکاران (۱۳۹۷)، چائو هانگ^۱ (۲۰۱۹)، بروک و همکاران^۲ (۲۰۲۲)، ایشسان و همکاران^۳ (۲۰۲۳) همسو می‌باشد.

در دنیای کنونی هر سازمانی که از طریق بازنگری در فرهنگ سازمانی‌اش به هم سویی با محیط و تغییرات مداوم رقبا توجه نکند، محکوم به شکست خواهد بود و تلاش در جهت بکارگیری مثبت عوامل فرهنگی مذکور موجبات پویایی و رشد سازمان را در پی خواهد داشت و در نهایت، به اهمیت فرهنگ سازمانی سبز و باورها و عملکرد سبز اندیشیدن در مدارس و نقش حیاتی‌ای که محیط زیست برای آینده بشریت دارد، توجه شود.

منابع

- اسلامیه، فاطمه، اولادیان، معصومه و صفری، محمود. (۱۳۹۹). اولویت‌بندی مولفه‌های مدارس سبز با رویکرد فازی در نظام آموزش و پرورش ایران. **رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۱۱(۴۱)، ۲۸۳-۳۰۴.
- اسلامیه، فاطمه، اولادیان، معصومه و صفری، محمود. (۱۳۹۸). طراحی مفهومی مدارس سبز در ایران. **مدیریت مدرسه**، ۷(۲)، ۶۰-۸۱.
- دهقانی زاده، مرضیه و توکلی اله‌آبادی، مهناز. (۱۴۰۳). نقش فرهنگ سازمانی سبز، استراتژی نوآوری سبز و مقررات محیط‌زیستی در پیش‌بینی عملکرد سبز و مزیت رقابتی از طریق نوآوری سبز. **فصلنامه علمی آموزش محیط زیست و توسعه پایدار**، ۱۳(۱): ۵۷-۱۳.
- راد، سید ابراهیم و جباری گیلانده، علیرضا. (۱۴۰۰). بررسی شیوه‌های ممکن برای نیل به اهداف دانشگاه سبز در دانشگاه فرهنگیان. **علوم و تکنولوژی محیط زیست**، ۲۳(۱۲): ۱۸۶-۱۶۹.
- زارعی، مهسان، معتضدیان، فهیمه و خوش نویس، احمد میرزا کوچک. (۱۴۰۰). ارائه الگویی جهت ارزیابی تاثیر عوامل مهم مدرسه سبز بر یادگیری دانش آموزان. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۵(۲): ۲۲-۱.

¹- Chao-Hung

²-Bourke

³-Ichsan

سعیدی، علیرضا، میبودی، حامد. (۱۴۰۱). چالش‌های ارزشیابی آموزش محیط‌زیست در مدارس سبز ایران و راهکارهایی برای بهبود وضعیت موجود. **فصلنامه علمی آموزش محیط زیست و توسعه پایدار**، ۱۱(۲): ۱۰۷-۱۱۷.

سپهوند، رضا، نظری، امیر هوشنگ، سپهوند، مسعود و عارف نژاد، محسن. (۱۴۰۱). اثر اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز بر نوآوری سبز با نقش میانجی فرهنگ سازمانی سبز (مورد مطالعه: مدیران و کارشناسان شرکت‌های کوچک فرآوری ضایعات). **مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی**، ۲۰(۱): ۷۱-۱۰۰.

سروش‌نیا، حشمت‌الله، حقیقت منفرد، جلال و سالاری، آناهیتا. (۱۴۰۳). تاثیر مدیریت سبز بر گرایش به بازاریابی پایدار در کسب‌وکارهای صنعتی کوچک و متوسط: نقش واسطه‌ای مشروعیت اجتماعی. **مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی**، ۵(۱): ۳۴-۵۳.

سپهوند، رضا، عارف نژاد، محسن، سپه‌وند، مسعود و فتحی چگنی، فریبرز. (۱۳۹۹). اثر سرمایه ساختاری سبز بر مدیریت پسماند صنعتی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی سبز (مورد مطالعه: فولاد مبارکه اصفهان). **پژوهش‌های محیط زیست**، ۱۱(۲۲): ۱۴۹-۱۵۸.

شیرینی، سیدمحمد و میبودی، حسین. (۱۳۹۲). ارزیابی آموزش محیط‌زیست در ایران و ارائه پیشنهاداتی برای بهبود وضعیت موجود. **فصلنامه علوم محیطی**، ۱۱(۱): ۱۳۰-۱۱۹.

خاکی‌قصر، آزاده. (۲۰۱۸). مدیریت مدرسه سبز: مقدمه‌ای بر پارادایم انجمن مدارس ابتدایی و پارک‌های محلی. **مدیریت مدرسه**، ۶(۲): ۱۰۰-۱۲۲.

عزیزی، بهزاد، فاضل بخششی، محمود و خلیفه سلطانی، مرضیه. (۱۴۰۳). ارتباط مدیریت منابع انسانی سبز با پایداری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی سبز. **مدیریت منابع انسانی در ورزش**، ۱۱(۲): ۲۵۱-۲۳۱.

غریبی، فاطمه. (۱۴۰۱). طراحی چارچوب مفهومی برای مدیریت مدرسه محور سبز. **فصلنامه انگاره‌های نو در تحقیقات آموزشی**، ۱(۱): ۹۰-۱۱۲.

فرمینی‌فراهانی، محسن، کشاورز زاده، علی، و نصیری، زهره. (۱۳۹۶). ارائه چارچوبی برای برنامه ریزی مدارس سبز کشور. **پژوهش‌های محیط زیست**، ۸(۱۵): ۵۱-۶۶.

قائم، حامد و عسگری، محمد هادی. (۱۴۰۲). ارائه الگوی مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد فراترکیب. **فصلنامه ارزش آفرینی در مدیریت کسب و کار**، ۳(۱): ۱۲۲-۱۴۵.

میبودی، حسین، لاهیجانیان، اکرم الملوک، شیرینی، محمد، جوزی، علیرضا، عزیزی نژاد رضا. (۱۳۹۵). تدوین معیارهای استاندارد مدارس سبز در ایران. **فصلنامه علمی - پژوهشی تعلیم و تربیت**، ۳۲(۳): ۱۲۹-۱۰۷.

مظاهری تهرانی، مینا، الوانی، سیدمهدی، واعظی، رضا، زاهدی، شمس السادات و قربانی زاده، وجه الله. (۱۴۰۱). الگوی مدیریت سبز برای سازمان‌های دولتی ایران. **فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران**، ۱۷(۶۸): ۱-۴۳.

نجاتی، نسرین و معطوفی، علیرضا و فرهادی محلی، علی. (۱۴۰۲). طراحی مدل سطح‌بندی ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد خط‌مشی‌گذاری، **مدیریت سبز**، ۴(۲): ۲۹-۴۱.

یعقوبی، نورمحمد، دهقانی مسعود و احمدی فروغ. (۱۳۹۹). نقش فرهنگ سازمانی سبز در بهره‌وری منابع انسانی با میانجی‌گری عملکرد سبز در پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) مشهد. **مطالعات فرهنگی اجتماعی خراسان**، ۱۵(۲)، ۱۴۹-۱۷۸.

Abousoliman AD, Ali Zoromba M, El-Gazar HE. (2025). Greening Organizational Culture in Relation to Employees' Green Human Resources Management; The Mediating Role of Environmental Commitment and Citizenship. **Salud, Cienciay Tecnología**; 5:1138.

Alzahrani, S. M. H., Hammersley-Fletcher, L., & Bright, G. (2016). Identifying Characteristics of a "Good School" in the British and Saudi Arabian Education Systems. **Journal of Education and Practice**, 7(27): 136-148.

Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. **Qualitative research**, 1(3): 385-405

Bukit, S., Ariastika, D., Noviaty, Y., & Lubis, Y. (2023). Snowball Throwing Learning Model in Growing Questioning Skills of Elementary School Students: A Review. **Journal Corner of Education, Linguistics, and Literature**, 2(4), 343-351.

Bourke, N., Simmons, K., & Ousley, M. (2022). Green Schools: An Examination of Practices and Possibilities in Alabama. **Interdisciplinary Journal of Environmental and Science Education**, 18(4), e2292.

Chsan, I. Z., Pertiwi, S., & Hermawan, Y. (2023). Empowerment knowledge of elementary school teachers for supporting green schools. **Journal of Community Service and Empowerment**, 4(1), 139-144.

Daft, R. L. (2020). **Organization theory & design**. Cengage learning, thirteenth edition, United states.

Gürlek, M., & Tuna, M. (2018). Reinforcing competitive advantage through green organizational culture and green innovation. **The service industries journal**, 38(7-8), 467-491.

Harris, L. C., & Crane, A. (2002). The greening of organizational culture: Management views on the depth, degree and diffusion of change. **Journal of organizational change management**, 15(3), 214-234.

Kvale, S. (1996). **Interviews: an introduction to qualitative research interviewing**. Sage.

Ichsan, I. Z., Pertiwi, S., & Hermawan, Y. (2023). Empowerment knowledge of elementary school teachers for supporting green schools. **Journal of Community Service and Empowerment**, 4(1), 139-144.

- Imran, M., Arshad, I., & Ismail, F. (2021). Green organizational culture and organizational performance: The mediating role of green innovation and environmental performance. **Journal Pendidikan IPA Indonesia**, 10(4), 515-530.
- Istriari, I., & Murwaningsari, E. (2023). Effect of green organizational culture and green supply chain on company performance with profitability as moderation. **Quantitative Economics and Management Studies**, 4(1), 21-31.
- Leithwood, K., & Louis, K. S. (2021). Organizational learning in schools: An introduction. In **Organizational learning in schools** (1-14). Taylor & Francis.
- Lestari, A. S., La Fua, J., & Wahyuni, I. (2022, February). Building green schools through Adiwiyata school in Indonesia. In **Proceeding International Conference on Religion, Science and Education** (Vol. 1, pp. 51-58).
- Olsson, D., Gericke, N., Boeve-de Pauw, J., Berglund, T., & Chang, T. (2019). Green schools in Taiwan—Effects on student sustainability consciousness. **Global Environmental Change**, 54, 184-194.
- Rahman, B., & Maulina, H. (2019). Green school-based management model as a powerful alternative solution to overcome global climate change: A need assessment survey analysis of teacher in lampung, indonesia. In **Journal of Physics: Conference Series**, 11(55):86, IOP Publishing.
- Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture. **Journal Academy of Management**, 49(3), 433-458.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). **Principles of management**. Translated by Seyyed Mohammad Arabi and Mohammed Ali Hamid Rafiee and Behrouz Asrari Ershad, Fourth Edition, Tehran: Office of Cultural Studies.
- Sundari, S., Abdurrahman, A., Hariri, H., Karwan, D., & Rahman, B. (2020). School-based quality improvement management for creating green schools in central Lampung secondary schools. In **Journal of Physics: Conference Series** (Vol. 1572, No. 1, p. 012057). IOP Publishing.
- Vakalis, D., Lepine, C., MacLean, H. L., & Siegel, J. A. (2021). Can green schools influence academic performance? **Critical Reviews in Environmental Science and Technology**, 51(13), 1354-1396.
- Van Velzen, C; Helbich, M. (2023). Green school outdoor environments, greater equity? Assessing environmental justice in green spaces around Dutch primary schools, **Landscape and Urban Planning**, 232: (1-9).

Identifying factors affecting green organizational culture in secondary schools

Quarterly Journal of Educational Leadership
& Administration
Islamic Azad University Garmsar Branch
Vol.19, No 1, Spring 2025, No.71

Identifying factors affecting green organizational culture in secondary schools

Sima Zareiyan ¹, Alireza Ghasemi Zad² , Farahnaz Mashayekh³, Amin Bagheri Kerachi⁴, Pary Mashayekh⁵

Abstract:

Purpose: Regarding environmental risk management, one of the tasks assigned to schools is to implement a green culture. The main objective of this research is to identify the factors affecting green organizational culture in secondary schools in Fars province.

Method: The present research is a qualitative descriptive-exploratory study that was conducted using the Atride-Sterling (2001) style content analysis method. The research population in this section is the principals of high schools in Fars Province, environmental experts. The purposive sampling method was to interview key individuals and experts (managers, environmental experts) to the extent of theoretical saturation. The research tool was a semi-structured interview. To validate and ensure the quality of the data and interpretations made, Lincoln and Guba criteria were used with 4 axes: reliability, confirmability, repeatability, and verifiability.

Results: Based on the network of green organizational culture themes, the findings in the qualitative section are divided into three overarching themes under the titles: the structure of green organizational culture management (management dimension), the content of green organizational culture (behavioral dimension), and the context and background of green organizational culture (environmental dimension).

Conclusion: Since green organizational culture is defined as a shared collective belief among organizational members in an ecological and environmentally friendly style, the content factors of green culture refer to the belief and behavioral orientation of organizational members, organizational culture, and the style and attitude of educational organization managers toward green organizational culture.

Keywords: Green organizational culture, green schools, environment, high schools.

¹- PhD. Student, Department of Educational Administration, Kazerun Branch, Islamic Azad University, Kazerun, Iran.

² - Associate Professor, Department of Educational Administration, Kazerun Branch, Islamic Azad University, Kazerun, Iran.

³ - Assistant professor, Department of Educational Administration, Kazerun Branch, Islamic Azad University, Kazerun, Iran.

⁴ - Associate Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran.

⁵ - Assistant professor, Department of Educational Administration, Kazerun Branch, Islamic Azad University, Kazerun, Iran.