



Identifying the factors of organizational health based on the green culture of educational organizations and providing a model with thematic analysis approach

Leila Seraji¹, Mahnaz Abdollahi^{2*}, Fatemeh Parasteh³, Asghar Zamani⁴

1- Department of Psychology, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

E-mail: serajileila@ut.ac.ir

2- Department of Psychology, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

(Corresponding Author) E-mail: Mabdollahi49@gmail.com

3- Department of Psychology, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

E-mail: fatemeh.parasteh@yahoo.com

4- Faculty Members Institute for Research and Planning in Higher Education.

E-mail: a.zamani@irphe.ir

Article Info	Extended Abstract
Article type: Research Article	Introduction This study aimed to identify the factors influencing organizational health based on green culture within educational organizations and to develop a comprehensive model. In an era of pervasive technological and communication changes, organizational health has become a critical determinant of institutional sustainability and effectiveness. Educational organizations, as key societal institutions, play a vital role in fostering societal well-being, yet a holistic model integrating green culture and organizational health remains underdeveloped.
Article history: Received: 25 May 2024 Received in revised form: 25 October 2024 Acceptance: 11 November 2024 Published online: 26 June 2025	Literature Review Organizational health refers to an organization's ability to adapt, achieve goals, maintain integrity, and sustain its cultural values. Green organizational culture encompasses shared environmental values, beliefs, and behaviors that promote ecological sustainability. Prior studies highlight the interdependence between organizational health and green practices, emphasizing improved employee well-being, social responsibility, and environmental stewardship. However, a model specifically linking green culture to organizational health in educational settings is absent in the existing literature.
Key words : organizational health, green culture, educational organizations.	Methodology A qualitative thematic analysis approach was employed. Data were collected through semi-structured interviews with 15 experts, including academic faculty and senior managers in educational organizations, selected via purposive and snowball sampling. The interviews continued until theoretical saturation was achieved. Thematic analysis followed Braun and Clarke's (2006) six-step framework. Reliability was ensured through dual-coding and test-retest methods, with a Cohen's Kappa coefficient of 0.75, indicating acceptable consistency.
	Findings The analysis resulted in a structured model comprising one overarching theme, five organizing themes, and 21 basic themes. The organizing themes include: 1. Strategic Factors: Strategic planning, goal orientation, educational strategic aspects, and documented operational guidelines.

2. Managerial Factors: Evaluation and control, effective leadership, organizational climate, decentralization, productivity, dynamism, regulatory discipline, and desirable green culture.
 3. Technological Dynamism: Information and communication technology, information transparency, and adherence to higher-level documents.
 4. Social and Financial Factors: Organizational commitment, social justice, social capital growth, and financial resource management.
 5. Learning Empowerment: Organizational innovation and continuous learning.
- These themes collectively form a framework for enhancing organizational health through green cultural integration.

Conclusion and Recommendations

The study concludes that embedding a green culture within educational organizations significantly enhances organizational health by promoting sustainable practices, improving workplace well-being, and fostering environmental awareness. Practical recommendations include: implementing environmental education programs, developing green infrastructure, encouraging employee participation in eco-friendly initiatives, promoting sustainable transportation, establishing environmental monitoring systems, fostering inter-organizational collaborations, ensuring physical and mental health support, and cultivating a supportive organizational climate. These measures collectively contribute to a resilient, healthy, and ecologically responsible educational organization.

Cite this article: Seraji, L., Abdollahi, M., Parasteh, F., & Zamani, A. (2025). Identifying the factors of organizational health based on the green culture of educational organizations and providing a model with thematic analysis approach. *Green Management*, 5(1), 23-43.



© The Author(s).

Online ISSN: 2821-0050

Publisher: Islamic Azad University, Aliabad Katoul Branch.

<https://sanad.iau.ir/journal/jgm>

شناسایی عوامل سلامت سازمانی مبتنی بر فرهنگ سبز سازمان های آموزشی و ارائه الگوی با رویکرد تحلیل مضمون

لیلا سراجی^۱، مژگان عبداللهی^{۲*}، فاطمه پرسته قمیوانی^۳، اصغر زمانی^۴

۱- گروه روانشناسی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. رایانامه: serajileila@ut.ac.ir

۲- گروه روانشناسی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. (نویسنده مسئول) رایانامه: Mabdollahi49@gmail.com

۳- گروه روانشناسی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. fatemeh.parasteh@yahoo.com

۴- موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی. رایانامه: a.zamani@irphe.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله:	در عصری که تغییرات فراگیر و پیوسته، به ویژه در حوزه فناوری و ارتباطات، همه زمینه های زندگی را تحت تأثیر قرار داده و محیط کار را نیز شکل داده است، مفهوم سلامت سازمانی به عنوان یکی از مهم ترین عوامل تأثیرگذار بر عملکرد و پایداری سازمان ها، به طور چشمگیری مورد توجه قرار گرفته است. در این راستا، سازمان های آموزشی به عنوان یکی از مؤسسات کلیدی جامعه، نقش بسیار مهمی در حفظ و ارتقاء سلامت جامعه دارند. از این رو هدف پژوهش طراحی مدل سلامت سازمانی مبتنی بر فرهنگ سبز سازمان های آموزشی می باشد. در این پژوهش، با مصاحبه ۱۵ خبرگان مورد بررسی قرار گرفت. از روش گلوله برفی برای جمع آوری اطلاعات استفاده شد و سپس با استفاده از روش تحلیل مضمون، اطلاعات استخراج شده از متون و مصاحبه ها دسته بندی و تحلیل شدند. پایایی با استفاده از روش دو کدگذار و پایایی باز آزمون مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. نتایج نشان داد که سلامت سازمانی مبتنی بر فرهنگ سبز سازمان های آموزشی باید دارای ویژگی هایی از قبیل عوامل راهبردی، عوامل مدیریتی، پویایی فناورانه، عوامل اجتماعی و مالی، توانمندسازی یادگیری باشد. در نهایت، این نتایج به ۲۱ مضمون پایه، ۵ مضمون سازمان یافته و یک مضمون فراگیر طبقه بندی شدند. میتوان نتیجه گرفت که سلامت سازمانی به بهبود شرایط کاری و زندگی اجتماعی کارکنان کمک می کند، بلکه با ایجاد فرهنگ سبز، به حفظ محیط زیست، توسعه پایداری، و ارتقاء سطح دانش و آگاهی جامعه از مسائل محیط زیستی نیز کمک می نماید.
مقاله پژوهشی	
تاریخ دریافت:	
۱۴۰۳/۰۳/۰۵	
تاریخ بازنگری:	
۱۴۰۳/۰۸/۰۴	
تاریخ پذیرش:	
۱۴۰۳/۰۸/۲۱	
تاریخ انتشار:	
۱۴۰۴/۰۴/۰۵	
کلمات کلیدی:	
سلامت سازمانی، فرهنگ سبز، سازمان های آموزشی.	

استناد: سراجی، لیلا؛ عبداللهی، مژگان؛ پرسته قمیوانی، فاطمه و زمانی؛ اصغر (۱۴۰۴). شناسایی عوامل سلامت سازمانی مبتنی بر فرهنگ سبز سازمان های آموزشی و ارائه الگوی با رویکرد تحلیل مضمون. مدیریت سبز، ۵(۱)، ۴۳-۲۳.



© نویسندگان.

<https://sanad.iau.ir/journal/jgm>

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول.

شاپا الکترونیکی: ۲۸۲۱-۰۰۵۰

مقدمه

با گسترش مفهوم سازمان ها، سازمان به عنوان سامانه ای باز در نظر گرفته می شود که آن را به موجود زنده دارای سامانه هماهنگ تشبیه می کنند که هویتی مستقل از اعضا دارد به گونه ای که حتی می تواند با هویت جدید خود و به دلیل وضعیت و اصول حاکم بر خود، رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. وقتی هویتی منسجم به سازمان داده شود، سیر تفکر به سمت و سویی می رود که این شخصیت می تواند دارای سلامت سازمانی و یا بیماری سازمانی باشد (احمدی^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). هر سازمانی برای اینکه اثربخش باشد، قبل از هر چیز باید بتواند در موارد بحرانی ضمن انطباق و سازش با محیط متغیر و مقابله با هر مشکلی، بهترین منابع خود را به کار گیرد و با نیروهای تهدیدکننده خارجی به طور موفقیت آمیزی برخورد کند و نیروی آنها را در جهت هدف اصلی سازمان هدایت کند و همواره با حفظ توانایی های بقای خود، آنها را رشد و توسعه دهد و به تعبیر دیگر سلامت سازمانی داشته باشد (مونتریل^۲، ۲۰۲۲). مطابق با تئوری سلامت سازمانی، در هر سازمانی سیستم اجتماعی برای ادامه حیات خود یا برای تأمین سلامتی و اثربخشی خود، ضروری است چهار مشکل اساسی یعنی انطباق، رسیدن به هدف، انسجام و یگانگی و دوام فرهنگ و ارزش های خود را حل کند؛ همچنین با توجه به ارتباط احتمالی دوسویه بین اثربخشی سازمان با سلامت سازمانی، به نظر می رسد فهم سلامت سازمان ممکن است در گزینش روش های مدیریتی مناسب برای اثربخش تر کردن آن مؤثر باشد (صادقی^۳ و همکاران، ۱۳۹۳).

سلامت سازمانی عبارت از توانایی سازمان در حفظ بقاء و سازش با محیط و بهبود این توانایی ها است. این مفهوم تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور مؤثر نیست. بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود نیز می گردد. سازمان های سالم با شاخص هایی مانند تعهد سازمانی، انگیزش نیروی انسانی و رضایت شغلی کارکنان شناخته می شوند. پیامد چنین شاخص هایی نیز در افزایش کارایی، اثربخشی و در نهایت بهبود بهره وری سازمانی قابل ردیابی است (انگوین^۴ و همکاران، ۲۰۲۱). سلامت سازمانی مفهوم جدیدی نیست که فقط شامل توانایی سازمان برای اجرای وظایف به شکل مؤثر شود، بلکه توانایی های نظام را برای رشد، شکوفایی و بالندگی بهبود می بخشد. در یک دستگاه سالم، مدیرانی با سواد به تمام معنا و متعهد و کارکنانی وظیفه شناس با روحیه بالا وجود دارند. این کارکنان کار خود را دوست دارند و افرادی مؤثر و سودمند هستند که قابلیت های پویای سازمان را بهبود می شوند. برخی نیز سلامت سازمانی را به توانایی سازمان در تصمیم سازی و تصمیم گیری های درست، بجا و مناسب تعریف کرده اند (اوپاسونگو^۵ و همکاران، ۲۰۲۱). سازمان های سالم به عنوان موجودات زنده و پویا در محیط می توانند پدید آیند. این سازمان ها با فراهم شدن امکانات لازم و کافی

1 -Ahmadi et al

2 -Montreuil

3 -Sadeghi et al

4 -Angovin

5 -Opasongo et al

رشد کنند، توسعه یابند. در نهایت از طریق ارائه کالا و خدمات سالم و ارزنده باعث تأمین نیازهای محیطی و تسهیل فرآیند رشد و

شکوفایی جامعه شوند (امیرخانی^۱ و همکاران، ۱۳۹۶).

نکته قابل توجه در رابطه با سلامت سازمانی است که اتکاء به قوانین و مقررات به تنهایی نمی تواند باعث تحقق سلامت در سازمان شود. شواهد بدست آمده از مطالعات تجربی به خوبی نشان می دهد که بخش بزرگی از سلامت سازمانی به فرهنگ سازمانی کلیه کارکنان شرکت به خصوص مدیریت ارشد سازمان بستگی دارد (کانگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). امروزه سلامت سازمان تنها با سلامت مالی و عملکرد شرکت تعریف نمی شود، بلکه عملکرد اجتماعی سازمان ها به شکل گسترده ای بعنوان شاخصی از عملکرد سالم سازمان در نظر گرفته می شود. از اواسط قرن بیستم، عنوان مسئولیت اجتماعی شرکت، توسط متفکران و متخصصان مدیریت کسب و کار مطرح شد و در بسیاری از محافل علمی، سیاسی و اقتصادی کشورهای پیشرفته و در حال توسعه، به دغدغه مهمی در مدیریت، بازاریابی و سرمایه گذاری، تبدیل شد. ظهور مسئولیت اجتماعی، عمدتاً در پاسخ به تحولات و چالش هایی از قبیل جهانی سازی بوده است (اسدی^۳ و همکاران، ۱۴۰۱). بنگاه های اقتصادی در قبال کلیه ذی نفعان مسئول هستند و ذی نفعان مشتری، کارمند، خود سازمان، مصرف کنندگان، محیط زیست، جامعه محلی، همسایه ها، دانشگاه و اقتصاد آن ملت را شامل می شود. بنابراین یک رابطه برنده-برنده و خلق ارزش مشترک هم برای جامعه و هم برای بنگاه، زیربنای مفهومی موضوع مسئولیت اجتماعی شرکت است (ولته^۴، ۲۰۲۲).

مساله اصلی پژوهش حاضر، کمبود توجه به مقوله سلامت سازمانی تقریباً در تمامی سازمان های داخل کشور بویژه سازمان های آموزشی است. کم رنگ بودن سلامت سازمانی در برخی از سازمان ها در ایران عامل اصلی ناکارآمدی و عدم موفقیت در دستیابی به اهداف کلان اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در کشور است. اهمیت این مقوله در اقتصاد دولتی ایران تا حدی است که میزان اثرات مخرب آن را بیش از اثرات تحریم عنوان کرده اند. با توجه به این مساله، ضروری است مساله سلامت سازمانی بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد. در عین حال باید توجه داشت که در نبود یک الگوی جامع، دستیابی به سلامت سازمانی دور از ذهن می باشد. در واقع وجود یک الگوی جامع در رابطه با سلامت سازمانی به منزله نقشه راهی است که مدیران سازمان ها می توانند بر اساس آن، استراتژی های لازم برای جلوگیری از فساد اداری و تحقق سلامت سازمانی را تدوین نمایند. همچنین فرهنگ سبز سازمانی به سازمان و اعمالش می تواند جهت دهد و نحوه فکر کردن، عمل و احساس کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد. هر سازمانی با دست یافتن به دانش کافی در مورد فرهنگ سبز خود می تواند راه چاره ای تازه ای برای بهبود عملکرد سازمان پیدا کند.

1- Amirkhani et al

2-Kang et al

3-Asadi et al

4-Valte

همچنین پژوهش در زمینه سلامت سازمانی مبتنی بر فرهنگ سبز در سازمان های آموزشی از اهمیت ویژه ای برخوردار است، زیرا با توجه به افزایش آگاهی جهانی نسبت به مسائل زیست محیطی، نیاز به ایجاد محیط های کاری پایدار و دوستدار محیط زیست بیش از پیش احساس می شود. این تحقیق می تواند به شناسایی راهکارهایی پردازد که نه تنها به بهبود سلامت جسمی و روانی کارکنان منجر می شود، بلکه بهره وری و رضایت شغلی آن ها را نیز افزایش می دهد. همچنین، اجرای فرهنگ سبز در سازمان های آموزشی می تواند به عنوان یک الگوی موفق در سایر بخش ها مورد استفاده قرار گیرد و به تقویت تعهد سازمانی و بهبود کیفیت زندگی کاری کمک کند. بنابراین، پژوهش در این حوزه از اهمیت بالایی برخوردار است و می تواند تأثیرات مثبت بلندمدتی بر سازمان های آموزشی و جامعه به طور کلی داشته باشد.

با این توضیحات پژوهش حاضر در پی یافتن پاسخی برای این ۲ سوال است که مولفه ها و عوامل سازمانی مبتنی بر فرهنگ سبز سازمان های آموزشی کدامند؟ ارائه الگوی سلامت سازمانی مبتنی بر فرهنگ سبز سازمان های آموزشی به چه صورت است؟

ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

سلامت سازمانی توانایی شرکت را برای توسعه، برقراری ارتباط و پیروی از یک استراتژی تجاری مشترک با حفظ نیروی کار بسیار متعهد تعیین می کند. سلامت سازمانی نه تنها نحوه کار تیم ها برای رسیدن به یک هدف مشترک، بلکه نحوه مقابله آنها با تغییرات سازمانی نیز است. سلامت سازمانی در مورد کارکنان متعهد و فعال است که آماده نوآوری هستند (الحمد^۱ و همکاران، ۲۰۲۲).

در تعریفی دیگر، سلامت سازمانی توانایی سازمان برای متحد شدن حول یک چشم انداز مشترک و پاسخ به تغییرات برای دستیابی به اهداف شرکت است. به عبارت دیگر، این ظرفیت شرکت برای انطباق با دنیایی است که دائماً در حال تغییر است. و این روزها، محیط کسب و کار همیشه در حال تغییر است (فارمانو^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). در واقع، برخی از گزارشات اخیر نشان می دهند که ۴۷ درصد از سازمان ها اخیراً نوعی اختلال را تجربه کرده اند. بنابراین، نوسانات اقتصادی، تطبیق سریع سازمانها و پاسخگویی به مسائل پیش آمده را ضروری می سازد. سازمان هایی با سلامت سازمانی خوب قادر به حرکت سریع، ارزیابی ریسک ها و تصمیم گیری هایی هستند که منجر به رشد، نوآوری و افزایش سود می شود. علاوه بر این، این شرکت ها می توانند تغییرات را پیش بینی کنند و قبل از اینکه به مشکل تبدیل شوند، در رسیدگی به آنها فعال باشند (والته^۳، ۲۰۲۲).

اصطلاح سلامت سازمانی را نخستین بار در سال ۱۹۶۹، مایلز در مطالعه جو سازمانی مدارس به کار برده است. سلامت سازمانی عبارت است از توانایی سازمان در حفظ بقا و سازش با محیط و بهبود وضعیت سازمان. مفهوم سلامت سازمانی به معنی ایجاد جوی جهت

1-Alhamad et al

2 -Farmanova et al

3- Velte et al

خلق تعهد برای کارکنان. در سازمانهای سالم، کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس و سودمند هستند. در این سازمان‌ها کارکنان از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. سلامت سازمانی موقعیتی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کار کردن در این محل افتخار می‌کنند. در حقیقت سلامت سازمانی از چند بعد بر سازمان تاثیر گذار است (شهابی نیا^۱ و همکاران، ۱۳۹۷).

چالش‌های زیست‌محیطی، از جمله آلودگی و گرمایش جهانی، به‌عنوان موضوع اولیه‌ای که سازمان‌ها و افراد را وادار به ارزیابی اقدامات برای حفظ محیط‌زیست می‌کند، مورد توجه زیادی قرار گرفته است. چالش‌های زیست‌محیطی منجر به شروع مسائل زیست‌محیطی در بازاریابی و درک مصرف‌کنندگان از کیفیت محصولات شد. مصرف‌گرایی سبز سازمان‌ها را ترغیب می‌کند که بر تبلیغات و ترویج محصولات سازگار با محیط زیست با محتوای پیام مانند بازیافت، سالم، قابل استفاده مجدد، بازیافت و سازگار با محیط زیست تاکید بیشتری داشته باشند. با این حال، تا به امروز، مصرف‌گرایی سبز حوزه‌ای وسیع اما برون سازمانی مانند بازاریابی و تبلیغات را تحت تاثیر قرار می‌دهد و کمتر به الزامات داخلی مانند فرهنگ سبز و تأثیرات آن توجه می‌کند. طبق تعریف، فرهنگ سبز یک باور جمعی نسبت به یک سبک تولید سازگار با محیط زیست و محیط زیست است که اکثر اعضای سازمان به آن پایبند هستند (الباز^۲ و همکاران، ۲۰۲۲).

هیچ تعریف پذیرفته شده جهانی از فرهنگ سازمانی وجود ندارد. سرپا (۲۰۱۶) فرهنگ سازمانی را اینگونه تعریف می‌کند: «روش مشترکی برای بودن، تفکر و عمل در افراد جمعی و هماهنگی با انتظارات متقابل». فرهنگ سازمانی برای موفقیت ابتکارات مدیریت محیطی شرکت مهم است و اجرای شیوه‌های زیست محیطی باید در ارزش‌ها و باورهای سازمان تعبیه شود. اصطلاحات مختلفی برای توصیف فرهنگ سازمانی سبز استفاده شده است. این اصطلاحات شامل فرهنگ دوستدار محیط زیست، فرهنگ دوستدار محیط زیست و فرهنگ پایدار محور هستند. این تعاریف مبتنی بر گسترش فرهنگ سازمانی به یک زمینه سبزگرا است. بر اساس تعریف فرهنگ سازمانی توسط شاین^۳ (۱۹۹۰)؛ نورتون^۴ و همکاران (۲۰۱۵) فرهنگ سازمانی طرفدار محیط زیست یا فرهنگ سبز را به عنوان مفروضاتی که توسط گروهی از افراد در سازگاری با تأثیر فعالیت‌های انسانی بر محیط آموخته می‌شود، توصیف می‌کنند. فرهنگ سبز در واقع همان رفتار، باورها و ارزش‌های اعضای یک سازمان با توجه به محیط طبیعی است (کو^۵ و همکاران، ۲۰۲۲).

فرهنگ سازمانی سبز، مجموعه‌ای از ارزش‌ها و هنجارهای سبز اشتراک گذاشته شده توسط اعضای سازمان که می‌تواند بر ماهیت و دامنه رفتار استراتژیک سازگار با محیط زیست شرکت صادرات کننده تاثیر بگذارد. ترویج ارزش‌های و هنجارهای سبز میان

1- Shahabi nia et al

2 -El Baz et al

3 -Shain

4- Norton et al

5-Qu et al

کارکنان، مانند نظارت محیطی، پاسخگویی اجتماعی و توسعه پایدار برای تشویق تفکر سازگار با محیط زیست در شرکت به طور کلی و مخصوصا در بخش صادرات بسیار مهم است (لئونیدو^۱، ۲۰۱۵). به عبارت دیگر، فرهنگ سازمان زمانی می تواند "سبز" در نظر گرفته شود که کارکنان فراتر از سود باشند، به دنبال اهداف برای کاهش منفی و به حداکثر رساندن تأثیر مثبت فعالیت های سازمان بر محیط زیست باشند. بنابراین، یک فرهنگ سازمانی "سبز" می تواند به عنوان ارزش ها، اعتقادات و رفتارهای اعضای سازمان در رابطه با محیط طبیعی تعریف شود (تربی^۲ و همکاران، ۱۳۹۷). بخش مدیریت منابع انسانی نقش مهمی در ایجاد فرهنگ سازمانی سبز دارد زیرا ارزش ها، اعتقادات و رفتارهای کارمندان را از طریق فرآیندهای استخدام، آموزش، ارزیابی، و انگیزه شکل می دهد. در حقیقت، یک مطالعه جدید (پلگرینی^۳ و همکاران، ۲۰۱۸) اهمیت طراحی شیوه های مدیریت منابع انسانی برای تقویت تعهد و رفتار کارکنان را به منظور پشتیبانی از تغییرات سازمانی برای توسعه پایدار بلند مدت مشخص کرد. همچنین یک مطالعه توسط (اتایان^۴، ۲۰۱۲) نشان داد که کارکنان آموزش دیده و تشویق شده برای مشارکت در فعالیتهای مربوط به محیط زیست در نهایت به توسعه و ترویج فرهنگ سبز در سراسر شرکت کمک کرده اند (روسکو^۵ و همکاران، ۲۰۱۹).

فرهنگ سازمانی سبز یکی از موضوعاتی است که هم بین افراد عادی و هم طبقات نخبگان جامعه مورد بحث قرار می گیرد. مفهوم فرهنگ سبز بیشتر به تحقق و به دست آوردن تعادل اکولوژیکی مربوط می شود. هم محیط زیست و هم مردم را در بر می گیرد، از این رو نیاز به اجرای فرهنگ سبز است، زیرا توسعه زیست محیطی و رشد اقتصادی پایدار مبتنی بر سیاست، علم و زیبایی شناسی را ترویج می کند. از طریق جهانی سازی، اقتصادهای مختلف از مزایای اتخاذ گرایش های سبز و گنجاندن چنین شیوه هایی در فرهنگ سازمانی خود بهره مند شده اند. بیشتر سازمان ها در حال تغییر ساختار فرهنگ خود هستند تا عوامل جدیدی را در مورد مسائلی مانند عوامل محیطی، رفتار و نگرش مرتبط با مشکلات محیطی تطبیق دهند (مونترویل^۶، ۲۰۲۲).

افکانه^۷ و همکاران (۱۴۰۲) به بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد معلمان مقطع ابتدایی شهر رودهن پرداختند که هدف تحقیق بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد معلمان مقطع ابتدایی شهر رودهن می باشد. یافته های تحقیق با استفاده از رگرسیون خطی نشان داد که ابعاد سلامت سازمانی به میزان ۰/۴۴۴ با عملکرد رابطه دارد که ۲۰ درصد از تغییرات عملکرد کاری را پوشش می دهند. ابعاد کیفیت زندگی کاری به میزان ۰/۶۴۵ با عملکرد کاری معلمان رابطه دارد که ۴۲ درصد از تغییرات در عملکرد معلمان را پوشش می دهد.

1-Leonido

2-TorabI et al

3-Pelegrini

4-Atayans

5-Rosoko et al

6- Montreuil

7-Afkaneh et al

عباس کسانی^۱ و همکاران (۱۴۰۱) مطالعه‌ای با عنوان بررسی رابطه سلامت اداری و عدالت سازمانی انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که بین چهار عامل اداری، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی سلامت اداری و عدالت سازمانی در امور آب و فاضلاب تبریز رابطه معناداری وجود دارد.

طبرسا^۲ و همکاران (۱۴۰۰) مطالعه‌ای با عنوان بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگر نوع استخدام انجام دادند. نتایج نشان داد که سلامت سازمانی بر مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نقش تعدیل‌گری متغیر نوع استخدام (رسمی یا قراردادی) بر رابطه بین سلامت سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان مورد تایید قرار گرفت.

عبادی شعار^۳ و همکاران (۱۴۰۰) مطالعه‌ای با عنوان بررسی رابطه سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که تعهد سازمانی به طور مستقیم و غیرمستقیم (از طریق فرسودگی شغلی کارکنان) بر سلامت سازمانی کارکنان تاثیر دارد که تاثیر مستقیم تعهد سازمانی بر سلامت سازمانی بیشتر است.

الشاعر، ازاز و فیاد^۴ (۲۰۲۳) در تحقیقی به تاثیر فرهنگ سبز بر عملکرد پایدار پرداختند. نتایج نشان داد که نهادینه شدن فرهنگ سبز می‌تواند عملکرد محیطی، اقتصادی و اجتماعی را بهبود بخشد و این روابط را می‌توان از طریق اثرات تعدیل کننده رفتار طرفدار محیط زیست کارکنان تقویت کرد. یافته‌های مطالعه نشان داد که کسب و کارهای کوچک و متوسط باید بر ایجاد فرهنگ مراقبت از محیط‌زیست تمرکز کنند و کارکنان را فعالانه در طرح‌های سبز برای ارتقای عملکرد پایدار مشارکت دهند.

الحمد^۵ و همکاران (۲۰۲۲) مطالعه‌ای با عنوان تاثیر مدیریت الکترونیکی منابع انسانی بر سلامت سازمانی انجام دادند. نتایج مطالعه می‌دهد که مدیریت الکترونیکی منابع انسانی تاثیر مثبتی بر سلامت سازمانی دارد. بر اساس نتایج به دست آمده، محققان به مدیران و تصمیم‌گیرندگان شرکت‌های مخابراتی در اردن توصیه می‌کنند که در سیستم‌های منابع انسانی الکترونیکی سرمایه‌گذاری کنند که می‌تواند به آنها کمک کند تا به طور کامل شیوه‌های منابع انسانی را به صورت الکترونیکی پیاده‌سازی کنند، پس‌انداز اقتصادی و توانایی جذب استعدادها را داشته باشند.

1-Kasaei et al
2-Tabarsa et al
3-Ebadi et al
4-Shaer et al
5-Alhamd et al

سلز^۱ (۲۰۲۲) مطالعه‌ای با عنوان سلامت سازمانی و تاثیر آن بر عملکرد و فرسودگی شغلی معلمان مدارس انجام داد. بر اساس نتایج بدست آمده در این تحقیق مشخص شد که مولفه‌های مختلف سلامت سازمانی به شکل معنی‌داری بر بهبود عملکرد و کاهش فرسودگی شغلی معلمان تاثیر دارد.

کاستا^۲، داهر، نئوس و ولز (۲۰۲۲) مطالعه‌ای با عنوان «نقش رهبری اخلاق‌مدار در بهبود نظارت و سلامت سازمانی» انجام دادند. این تحقیق که به صورت یک مطالعه پیمایشی در چند نمونه مختلف انجام شد نشان داد که وجود سبک رهبری اخلاق‌گرا تاثیر معنی‌داری بر بهبود فرایند نظارت و ارزیابی دارد. همچنین مشخص شد که وجود یک سیستم نظارتی موثر باعث تحقق سلامت سازمانی می‌شود. سینگ^۳ (۲۰۲۱) مطالعه‌ای با عنوان رابطه بین سلامت سازمانی و رفاه کارکنان انجام داد. در این مطالعه، رفاه کارکنان از دو جنبه بررسی شده است: درگیری شغلی و فرسودگی شغلی. داده‌های کیفی و همچنین داده‌های کمی از آزمایشگاه‌های مختلف شورای تحقیقات علمی و صنعتی - یک سازمان تحقیق و توسعه هندی - جمع‌آوری شد. یافته‌ها وجود رابطه همزیستی بین بهزیستی کارکنان و سلامت سازمانی را نشان نمی‌دهد. یافته‌ها حاکی از وجود رابطه مثبت و معنادار بین سلامت سازمانی و بهزیستی کارکنان بود، اما اثر معکوس آن غیر معنادار بود. این نشان می‌دهد که وقتی سلامت سازمانی خوب باشد، سلامت کارکنان نیز خوب خواهد بود اما برعکس آن صدق پیدا نمی‌کند.

آل عمری و ابوشندی^۴ (۲۰۲۰) در تحقیق خود به «سلامت سازمانی مدارس دولتی اردن و عمان از دیدگاه معلمان: یک مطالعه بین فرهنگی» پرداختند. نتایج نشان داد مدارس اردن از نظر سلامت سازمانی در سطح بالایی قرار داشتند، در حالی که سلامت سازمانی برای مدارس عمان در سطح پایین بود.

روسکو، سوپرامانیان، جابور و چونگ^۵ (۲۰۱۹) در پژوهش خود به بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی سبز و فرهنگ سازمانی سبز در جهت تقویت عملکرد محیطی سازمان در راستای دست‌یابی به توسعه پایدار پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز عملکرد محیطی سازمان را ارتقاء می‌بخشد همچنین اقداماتی مانند استخدام سبز، آموزش سبز، ارزیابی عملکرد سبز و پاداش سبز در راستای دستیابی سازمان به توسعه فرهنگ سبز سازمانی و ارتقاء عملکرد زیست محیطی سازمان را بسیار تاثیرگذار و تعیین‌کننده هستند. در این پژوهش مؤلفه‌های اصلی فرهنگ سازمانی سبز، تاکید رهبری اعتبار پیام، توانمندسازی کارکنان و تعامل با همکاران سازمانی معرفی شدند.

1-Sells

2-Costa et al

3-Sing

4-Al-Omari & Abu-Shindi

5-Rosko et al

اسرارالحق، کوچینگ، و اقبال^۱ (۲۰۱۹) مطالعه‌ای با هدف بررسی رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی، سلامت سازمانی و تعهد شغلی انجام دادند. این مطالعه به شکل پیمایشی در بین کارکنان دانشگاه‌های پاکستان انجام شده است و در آن، ۲۴۵ نفر از ۱۴ دانشگاه مختلف شرکت کرده‌اند. نتایج نشان داد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان تاثیر معنی‌داری بر سلامت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان دارد؛ با اینحال تاثیر برخی از ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد شغلی معنی‌دار نبود.

خان، ناز و خان^۲ (۲۰۱۹) مطالعه‌ای با عنوان بررسی تاثیر سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی و افسردگی شغلی انجام دادند. نتایج این مطالعه نشان داد که سلامت سازمانی تاثیر منفی و معنی‌داری بر ابعاد مختلف فرسودگی شغلی دارد. همچنین مشخص شد که بین تعهد سازمانی و افسردگی شغلی رابطه‌ای منفی و معنی‌دار وجود دارد. در نهایت مشخص شد که سلامت سازمانی تاثیر مثبت و معنی‌داری بر تعهد کارکنان دارد.

جمع‌بندی کلی از پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور در رابطه با این موضوع نشان می‌دهد که در وهله اول تحقیق حاضر با استفاده از یک روش کیفی به ارائه الگو می‌پردازد که در تحقیقات گذشته مورد استفاده نبوده است، تحقیقات گذشته اغلب با روش‌های مرور یا کمی به موضوع پرداخته‌اند که علی‌رغم نتایج ارزشمند، فاقد مدل هستند. همچنین در وهله دوم تحقیق حاضر در سازمان‌های آموزشی صورت می‌گیرد و علی‌رغم اهمیت این موضوع الگویی جامع در این زمینه وجود ندارد. از این رو تحقیق حاضر دارای تمایز و نوآوری است.

روش‌شناسی

این پژوهش که از نظر هدف توسعه‌ای است با رویکرد کیفی و با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام شده است. روش تحلیل مضمون که با عناوین دیگری نظیر تحلیل موضوعی و تحلیل تماتیک نیز شناخته می‌شود، یکی از روش‌های متداول تحلیل محتوا و روشی برای تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه است که مهارت‌های اساسی مورد نیاز برای بسیاری تحلیل‌های کیفی دیگر را نیز فراهم می‌آورد (عاقلی^۳ و همکاران، ۱۴۰۲). روش‌های رایج در تحلیل مضمون شامل قالب، مضامین ماتریس، مضامین شبکه مضامین و تحلیل مقایسه‌ای است که در این پژوهش از روش تحلیل شبکه مضامین استفاده شده است. در شبکه مضامین که آتراید استرلینگ آن را توسعه داده است، مضامین بر اساس روندی مشخص و در قالب مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر نظام‌مند می‌گردند.

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل ۹ نفر از اساتید هیئت علمی رشته مدیریت آموزشی و ۶ نفر مدیران ارشد سازمان‌های آموزشی بودند که به شیوه نمونه‌گیری هدفمند با روش گلوله برفی انجام گرفت. معیار اصلی ورود به پژوهش داشتن دارای تحصیلات دکتری و

1-Asrarolhagh et al

2-Khan et al

3-Agheli et al

دانش تخصصی در حوزه مدیریت آموزشی، دارای سابقه کار و سابقه فعالیت پژوهشی در حوزه مربوطه بود که به صورت هدفمند و با توجه به اطلاعات به دست آمده از موارد قبلی انتخاب گردیدند

یافته ها

مراحل پژوهش تحلیل مضمون بر اساس الگوی براون و کلارک (۲۰۰۶) به شرح زیر می باشد:

گام اول: طراحی پژوهش تحلیل مضمون

این گام شامل انتخاب موضوع، پژوهش بیان مسئله بیان اهداف و سؤالات پژوهش انتخاب طرح پژوهش، تعیین قلمرو، جامعه و نمونه آماری می باشد. همان طور که قبلاً نیز اشاره شد، پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل سلامت سازمانی مبتنی بر فرهنگ سبز سازمان های آموزشی و ارائه الگوی جامعی از این مؤلفه ها بر اساس عوامل شناسایی شده صورت گرفته است.

شرکت کنندگان در پژوهش حاضر از چه ویژگی های جمعیت شناختی مانند جنسیت، سن، تحصیلات و... برخوردارند. ویژگی های جمعیت شناختی شرکت کنندگان در این مطالعه در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱. ویژگی های جمعیت شناختی مصاحبه شوندگان

کد مصاحبه شونده	سن	جنسیت	تحصیلات	سمت سازمانی	میزان سابقه کار
I1	۴۳	زن	دکتری	هیئت علمی	بیشتر از ۱۰ سال
I2	۳۹	زن	دکتری	هیئت علمی	بیشتر از ۱۰ سال
I3	۴۰	زن	دکتری	هیئت علمی	۵-۱۰ سال
I4	۴۴	زن	دکتری	هیئت علمی	بیشتر از ۱۰ سال
I5	۳۶	مرد	دکتری	هیئت علمی	۵-۱۰ سال
I6	۵۴	مرد	دکتری	هیئت علمی	بیشتر از ۱۰ سال
I7	۴۵	مرد	دکتری	کارشناس ارشد	بیشتر از ۱۰ سال
I8	۳۶	مرد	دکتری	کارشناس ارشد	بیشتر از ۱۰ سال
I9	۵۷	مرد	دکتری	کارشناس ارشد	۵-۱۰ سال
I10	۴۷	مرد	ارشد	کارشناس ارشد	میزان سابقه کار
I11	۳۷	مرد	ارشد	کارشناس ارشد	بیشتر از ۱۰ سال
I12	۵۶	مرد	دکتری	کارشناس ارشد	بیشتر از ۱۰ سال
I13	۳۷	مرد	دکتری	کارشناس ارشد	۵-۱۰ سال
I14	۴۷	مرد	ارشد	کارشناس ارشد	بیشتر از ۱۰ سال
I15	۵۱	مرد	ارشد	کارشناس ارشد	۵-۱۰ سال

مصاحبه شوندگان شامل ۹ نفر از اساتید هیئت علمی (۴ خانم با مدرک دکتری و ۲ آقا با مدرک دکتری) رشته مدیریت آموزشی و ۶ نفر مدیران ارشد سازمان های آموزشی (۵ آقا با مدرک دکتری و ۴ آقا با مدرک کارشناسی ارشد) بودند.

گام دوم: گردآوری داده ها

در این پژوهش داده ها از طریق مصاحبه نیمه ساختار یافته با ۱۵ نفر از خبرگان گردآوری گردید. مصاحبه ها تا زمان رسیدن به اشباع نظری ادامه پیدا کرد. منظور از اشباع - نظری آن است که نمونه گیری تا جایی ادامه می یابد که شباهت پاسخ های داده شده، منجر به تکراری شدن پاسخ ها شده و داده های جدیدی در آنها وجود نداشته باشد.

گام سوم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این مرحله پژوهشگر پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها و تکمیل آن با یادداشت‌هایی که طی جلسات مصاحبه برداشته است به مطالعه دقیق و مکرر متن مصاحبه‌ها می‌پردازد و ایده‌های مستقل را در قالب مضامین پایه، شناسایی و به هر کدام یک کد اختصاص شناسایی مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده و فراگیر را انتزاع شبکه مضامین را ترسیم می‌نماید شبکه مضامین روابط میان مضامین را به صورت غیرخطی نشان می‌دهد در این شبکه هیچ نوع سلسله مراتبی میان مضامین وجود ندارد و تأکید بر وابستگی و ارتباط میان اجزای شبکه هست پس از ترسیم شبکه مضامین، شبکه مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. البته محقق باید این نکته را در نظر داشته باشد که شبکه مضامین ابزار تحلیل است و نه خود تحلیل. پس از ترسیم شبکه مضامین به شکل رضایت‌بخش، پژوهشگر مجدداً به متن اصلی مراجعه و با کمک شبکه آن را تفسیر می‌نماید. در بخش یافته‌های پژوهش به مضامین، شبکه مضامین و تفسیر شبکه به طور مفصل پرداخته شده است.

گام چهارم و پنجم: ارائه نتایج تهیه گزارش و ارزیابی پژوهش

در این پژوهش برای اطمینان از پایایی پژوهش از روش توافق بین دو کدگذار استفاده شد. بدین صورت که علاوه بر محقق که کدگذاری اولیه را انجام داده است محقق دیگری نیز به صورت جداگانه به کدگذاری یافته‌ها پرداخت نزدیک بودن این دو کدگذاری توافق را نشان می‌دهد و نشان‌دهنده پایایی است. به منظور محاسبه میزان توافق از ضریب کاپا در نرم‌افزار SPSS استفاده شد که مقدار آن ۰/۷۵ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی قابل قبولی است. همچنین برای اطمینان از روایی پژوهش، علاوه بر به کارگیری استراتژی حساسیت پژوهشگر در فرآیند پژوهش، یافته‌ها در اختیار سه تن از خبرگان دانشگاهی قرار گرفت و به تأیید ایشان رسید.

در فرایند تحلیل مضمون ابتدا مصاحبه‌ها پیاده‌سازی و سپس با یادداشت‌هایی که طی جلسات مصاحبه‌ها برداشته شده بود تکمیل گردید در ادامه با مطالعه دقیق و مکرر، متون ابتدا برای هر مصاحبه ایده‌های مستقل در قالب مضامین پایه شناسایی و به هر کدام یک کد اختصاص داده شد. البته در صورت وجود بخش‌هایی با مضامین مشابه در متن مصاحبه‌های قبلی از همان کدهای، قبلی به عنوان نشانگر آن‌ها استفاده شد. در نهایت در این پژوهش تعداد ۹۳ کد اولیه استخراج شد پس از دستیابی به مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده و مضامین فراگیر با توجه به مضامین پایه انتزاع شدند.

در پاسخ به سوال اول پژوهش در این مرحله سعی شد تا با سازمان‌دهی مجدد مضامین اولیه یا همان مضامین، پایه مضامین انتزاعی‌تری حاصل شود تا پژوهشگران به مضامین فراگیرتر و مرکزی‌تری رهنمون شوند در این مرحله تعداد ۲۱ مضمون پایه در قالب ۵ مضمون سازمان دهنده در قالب جدول ۲ ارائه شده‌اند.

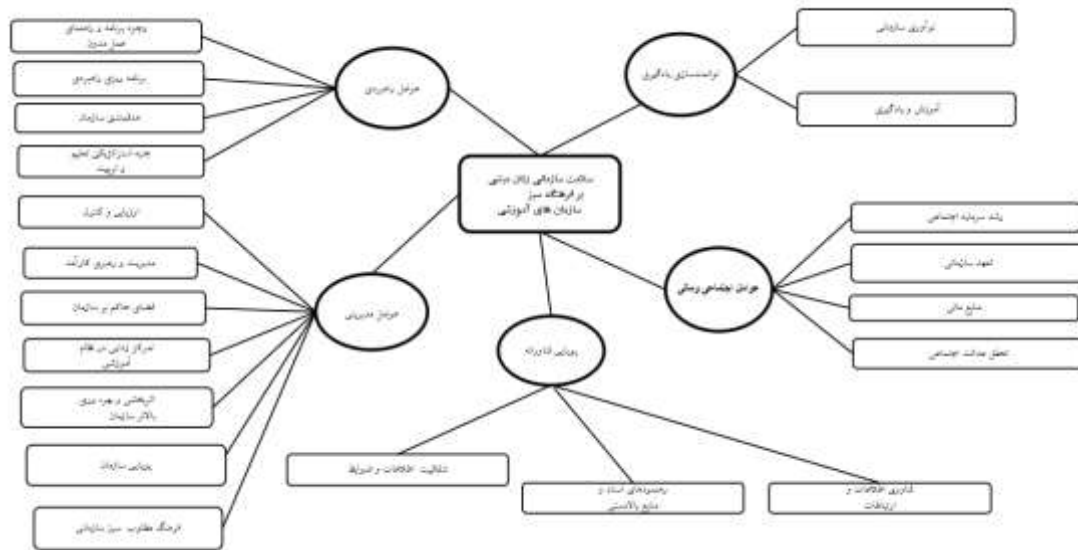
جدول ۲. نتایج تحلیل مضمون

مضمون فراگیر	دهنده مضامین سازمان	مضامین پایه	کدهای اولیه
سلامت سازمانی زنان مبتنی بر فرهنگ سبز سازمان های آموزشی	عوامل راهبردی	برنامه ریزی راهبردی	برنامه ریزی منسجم سازمانی/تفکر سیستمی کارکنان و مدیران/تدوین برنامه های سازمان آموزشی در جهت برنامه ریزی کشور/توجه به ارزش های کشور در برنامه ریزی/توجه به واقعیت ها در برنامه ریزی
		هدفمندی سازمان	مشخص بودن مسیر رشد و هدف سازمان/آینده نگری/اشتراک اهداف سازمان با اهداف افراد/ترسیم چشم اندازها و اهداف بلند مدت
		جنبه استراتژیکی تعلیم و تربیت	تربیت نسل آینده /شکل دهی جامعه ای با جو سالم و با ارتباطات سازنده/رشد فرهنگی ، اقتصادی ،اجتماعی ، سیاسی جامعه /توسعه پایدار/مدیریت تحولات محیطی و اجتماعی /در معرض قضاوت نهادهای دیگر بودن/مورد توجه ویژه بودن تعلیم و تربیت در منابع بالادستی/نیازها و انتظارات جامعه
		وجود برنامه و راهنمای عمل مدون	برنامه آموزشی مناسب/نظام تصمیم گیری کارآمد/اهداف منظم
	عوامل مدیریتی	ارزیابی و کنترل	وجود نظام پایش و نظارتی مناسب/خودارزیابی /پاسخگویی/استانداردسازی فرآیندها
		مدیریت و رهبری کارآمد	ادراک و شناخت تغییرات/حمایت مدیران/سبک مدیریت مدیران/ثبات مدیریتی/رهبری و مدیریت مشارکتی
		فضای حاکم بر سازمان	ساختارهای متناسب با افراد/عدم تبعیض در سازمان/جو سالم و حمایت گر/بازآموزی کارکنان/بالتکثیر بودن کارکنان/محیط فیزیکی مناسب
		تمرکززدایی در نظام آموزشی	تمرکززدایی در تصمیم گیری ها/توجه به قابلیت های بالقوه مناطق/بومی سازی تصمیم ها
		اثربخشی و بهره وری بالاتر سازمان	دوام و بقای سازمان /نیل به اهداف/تربیت نسل سالم برای آینده/توسعه مسئولیت اجتماعی سازمان/محیط سالم و پانشاط
		پویایی سازمان	ایجاد روحیه مشارکتی/افزایش اعتماد بین کارکنان/ارتقای پاسخگویی و رضایت مشتریان/ارتقای تعاملات بین سازمانی
پویایی فناوریانه	ضابطه مندی و انضباط سازمانی	ضابطه مندی و انضباط سازمانی	نظارت صحیح/استخدام براساس ضوابط تعیین شده/سلامت مالی
		فرهنگ مطلوب سبز سازمانی	تسهیل ارتباطات در سازمان/ایجاد آرامش روحی در سازمان/روحیه بالای کارکنان/رفاه کارکنان /امنیت شغلی/رضایت شغلی/ارزشمند شمردن استعداد افراد/آموزش و یادگیری در سازمان
		فناوری اطلاعات و ارتباطات	نرم افزارها و سخت افزارهای اطلاعاتی/نوین/شبكة های مجازی/ زیرساخت های ارتباطی و اطلاعاتی
		شفافیت اطلاعات و ضوابط	روشن بودن اهداف/شایسته سالاری/تعیین و شفاف نمودن شرح وظایف شغلی و نقش افراد
	عوامل اجتماعی و مالی	رهنمودهای اسناد و منابع بالادستی	چشم اندازها و آرمان های سند چشم انداز، نقشه جامع علمی کشور و سند تحول بنادین /تحقق اهداف بنادین و ویژه در نظام آموزشی/انطباق ارزش ها و اهداف سازمان با ارزش های مندرج در اسناد بالادستی
		تعهد سازمانی	صداقت کارکنان/فرهنگ دینی/برنامه ریزی درست/اصول اخلاقی در سازمان/مدیریت و رهبری سالم/مدیریت باسواد و انعطاف پذیر
	توانمندسازی یادگیری	تحقق عدالت اجتماعی	عدالت سازمانی/عدالت توزیعی/عدالت آموزشی
		رشد سرمایه اجتماعی	تربیت شهروندانی دموکراتیک و آگاه به مسایل آموزشی/نیروی انسانی متعهد/تربیت شهروندان با مسئولیت /داشتن مدیران فنی ،اخلاق مدار با کیفیت بالا
		منابع مالی	توزیع بهینه منابع مالی ، بودجه و اعتبارات در درون سامان/نظام مناسب پرداخت تسهیلات/درآمدزایی
		نوآوری سازمانی	پذیرش تغییر و نوآوری/خلاقیّت/زمینه مناسب برای ظهور و بروز استعدادهای
		آموزش و یادگیری	فراهم بودن فرصت های یادگیری/محیط یادگیرنده/ دوره های آموزشی ضمن خدمت و مداوم/دانش به روز کارکنان و مدیران/مهارت آموزی و تخصص افراد

به منظور تبیین بهتر دستاورد مقاله مقوله بندی های صورت گرفته در شش دسته زیر قرار داده می شود.

در پاسخ به سوال دوم پژوهش در نهایت در گام ششم، تحلیل پایانی و گزارش ارائه می شود، مدل کیفی تحقیق به صورت زیر شکل

می گیرد.



شکل ۲. الگوی مدل سلامت سازمانی زنان مبتنی بر فرهنگ سبز سازمان های آموزشی

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل نشان داد که شامل یک مضمون فراگیر، ۵ مضمون سازمان یافته و ۲۱ مضمون پایه و ۷۳ کد اولیه برای ارائه مدل شناسایی شدند. مضمون سازمان دهنده عوامل راهبری شامل مضمون پایه همچون برنامه ریزی راهبردی، هدفمندی سازمان، جنبه های استراتژیکی تعلیم و تربیت، وجود برنامه و راهنمای عمل مدون می باشد.

پایه‌سازی فرهنگ سبز در سازمان‌های آموزشی منجر به بهبود سلامت سازمانی از طریق ایجاد محیط کاری پایدار، ترویج رفتارهای زیست‌محیطی و ارتقای آگاهی زیست‌محیطی کارکنان می‌شود. این اقدامات باعث افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان می‌گردد. همچنین، فرهنگ سبز به تقویت تعهد سازمانی و بهبود کیفیت زندگی کاری کمک می‌کند. برای دستیابی به این اهداف، تعهد و حمایت مستمر مدیریت و مشارکت فعال کارکنان ضروری است. در نهایت، فرهنگ سبز به عنوان راهبردی مؤثر در بهبود سلامت سازمانی و کارایی کلمه سازمان‌های آموزشی شناخته می‌شود.

میتوان گفت که مضمون سازمان‌دهنده عوامل راهبری اساساً مجموعه‌ای از عوامل و مضامین مهم است که در راستای هدف‌گذاری و بهبود عملکرد سازمانی اجرا می‌شود. از همین رو نتایج این پژوهش با پژوهش چون‌الحمد، الشوریده و الموراتی (۲۰۲۲)، سلز (۲۰۲۲) هم‌خوانی و هم‌راستا است.

این مضامین شامل چند بخش اساسی است که به طور جداگانه و یکپارچه، به سازمان کمک می‌کنند تا به اهداف خود دست یابد.

اولین مضمون اساسی، برنامه‌ریزی راهبردی است که به تعیین مسیر و استراتژی‌های کلان برای رسیدن به اهداف سازمانی می‌پردازد.

در اینجا، اهداف میان مدت و بلندمدت به طور دقیق تعیین و برای سازمان تعیین می شود. دومین مضمون، هدفمندی سازمان است که شامل تعیین اهداف و وظایف دقیق برای اعضا و واحدهای سازمانی می شود تا کارکردهایشان با هدف گذاری سازمانی همخوانی داشته باشد. سپس، جنبه های استراتژیکی تعلیم و تربیت، نقش بسیار مهمی در توسعه و پرورش نیروهای انسانی دارد. این شامل آموزش های تخصصی و توسعه مهارت های لازم برای اجرای استراتژی ها و برنامه های سازمانی است. و در نهایت، وجود برنامه و راهنمای عمل مدون که به عنوان یک فرایند راهنمایی و کنترلی برای اجرای برنامه ها و استراتژی ها عمل می کند، بسیار حیاتی است. این راهنماها و برنامه ها، برای سنجش پیشرفت و کنترل کیفیت عملکرد سازمان ارائه می دهند و به اطمینان از اینکه فعالیت ها و هدف ها به دستورالعمل های مشخص و موثری انجام می شود، کمک می کنند

مضمون سازمان دهنده عوامل مدیریتی شامل مضمون پایه همچون ارزیابی و کنترل، مدیریت و رهبری کارآمد، فضای حاکم بر سازمان، تمرکز زدایی در نظام آموزشی، اثربخشی و بهره وری بالاتر سازمان، پویایی سازمان، ضابطه مندی و انضباط سازمانی، فرهنگ مطلوب سبز سازمانی می باشد از همین رو نتایج این پژوهش با پژوهش چون عبادی، اسرارالحق، کوچینکه، و اقبال (۲۰۱۹) هم خوانی و هم راستاست.

میتوان گفت که مضمون سازمان دهنده عوامل مدیریتی یکی از مهم ترین و اساسی ترین جنبه هایی است که برای بهبود عملکرد و عملیات سازمانی لازم است. این مضامین به طور گسترده ای برای تعیین سیر و سویه های مدیریتی، کارآیی و بهره وری در سازمان تأثیر گذارند. ارزیابی و کنترل، به عنوان یک مضمون اساسی، فرآیندی است که به سازمان امکان می دهد تا عملکرد خود را با استانداردهای مشخص مقایسه کرده و از روند پیشرفت آگاه شود. مدیریت و رهبری کارآمد، در اینجا نقش مهمی ایفا می کند که با استفاده از رهبری موثر و مدیریت مناسب، سازمان را به سوی اهداف و آرمان هایش هدایت می کند. فضای حاکم بر سازمان، به محیط فیزیکی و فرهنگی اشاره دارد که در آن اعمال و عملکرد سازمان انجام می شود و باید به گونه ای طراحی شود که به بهبود عملکرد کمک کند. تمرکز زدایی در نظام آموزشی، اهمیت آموزش و پرورش مداوم را برای بهبود مهارت ها و دانش کارکنان تأکید می کند و به حذف اشکالات و نقائص در سیستم آموزشی سازمان می پردازد. اثربخشی و بهره وری بالاتر سازمان، هدفی است که با بهینه سازی استفاده از منابع و بهبود فرآیندها و فناوری ها، به ارتقاء عملکرد و بهره وری سازمان کمک می کند. پویایی سازمان، نیاز به انعطاف و توانایی پاسخگویی به تغییرات در محیط است که با توجه به شرایط مختلف، سازمان را قادر می سازد تا به چالش های مختلف پاسخ دهد. ضابطه مندی و انضباط سازمانی، ایجاد قوانین، مقررات و رویه های مشخص برای اجرای فعالیت ها و ارتقای نظم و نظام در سازمان را فراهم می آورد. در نهایت، فرهنگ مطلوب سبز سازمانی، به ایجاد یک محیط کاری مناسب و پایدار، که از منابع طبیعی بهینه استفاده

کند و به حفظ محیط زیست توجه داشته باشد، اشاره دارد. این مضمون با تأکید بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و حفاظت از محیط زیست، سازمان را به سمت یک رویکرد پایدار و مسئولانه هدایت می‌کند.

مضمون سازمان دهنده پویایی فناورانه شامل مضمون پایه همچون فناوری اطلاعات و ارتباطات، شفافیت اطلاعات و ضوابط، رهنمودهای اسناد و منابع بالا دستی می‌باشد. از همین رو نتایج این پژوهش با پژوهش چون الشاعره، ازاز و فیاد (۲۰۲۳)، الحمد، الشوری و الموراتی (۲۰۲۲) هم خوانی و هم راستاست. میتوان گفت که مضمون سازمان‌دهنده پویایی فناورانه از جمله عوامل اساسی است که برای تطبیق سازمان با محیط فناورانه روزآمد و بهبود عملکرد آن لازم است. در این مضمون، اولین مضمون اساسی فناوری اطلاعات و ارتباطات است که به ارتقاء ابزارها و فناوری‌های مورد استفاده سازمان، ارتباطات داخلی و خارجی به‌منظور افزایش کارایی و کیفیت خدمات می‌پردازد. برای تضمین شفافیت اطلاعات و ضوابط، سازمان باید مکانیزم‌ها و سیاست‌های مشخصی را برای جمع‌آوری، ذخیره و انتشار اطلاعات به‌صورت شفاف و بدون انحصار ایجاد کند. این شفافیت می‌تواند به افزایش اعتماد عمومی به سازمان و بهبود روابط با سایر ذینفعان منجر شود. رهنمودهای اسناد و منابع بالا دستی نیز به تدوین و ارائه‌ی راهنماها، سندنامه‌ها و منابع معتبر و قابل اعتماد برای کارکنان و اعضای سازمان اشاره دارد. این رهنمودها و منابع، به عنوان منابع مرجع، برای اجرای امور مختلف در سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرند و به کارکنان کمک می‌کنند تا با روش‌های استاندارد و بهینه‌تری کار کنند و به پیشرفت و بهبود عملکرد سازمان کمک کنند. این عوامل به طور ترکیبی به سازمان امکان می‌دهند تا در مقابل چالش‌ها و فرصت‌های محیط فناورانه پاسخگو باشد و با دقت و بهره‌وری بیشتری به اهداف خود دست پیدا کند.

مضمون سازمان دهنده عوامل اجتماعی و مالی شامل مضمون پایه همچون تعهد سازمانی، تحقق عدالت اجتماعی، رشد سرمایه اجتماعی می‌باشد. از همین رو نتایج این پژوهش با پژوهش چون سینگ (۲۰۲۱)، آل عمری و ابوشیندی (۲۰۲۰) هم خوانی و هم راستاست. میتوان گفت که مضمون سازمان‌دهنده عوامل اجتماعی و مالی یکی از عوامل بسیار حیاتی است که برای پایداری و رشد سازمان لازم است. این مضامین شامل اصول و ارزش‌هایی است که به عنوان ستون‌های اساسی در ساختار و فعالیت‌های سازمانی عمل می‌کنند. اولین مضمون اساسی، تعهد سازمانی است که به معنای وفاداری و پایبندی اعضای سازمان به اهداف، ارزش‌ها و مأموریت آن می‌باشد. این تعهد باعث افزایش مشارکت و مشارکت فعال اعضا در فعالیت‌های سازمانی می‌شود و به تقویت ارتباطات داخلی و افزایش کیفیت عملکرد سازمان کمک می‌کند. تحقق عدالت اجتماعی، دومین مضمون اساسی است که به تأکید بر تساوی فرصت‌ها، احترام به حقوق افراد و مساوی‌سازی دسترسی به منابع و فرصت‌ها برای همه اعضای سازمان می‌پردازد. این مضمون باعث ایجاد یک محیط کاری پویا و متنوع می‌شود که از تنوع فرهنگی و تجربیات مختلف استفاده می‌کند و به ایجاد احساس اعتماد و رضایت درونی

در بین اعضای سازمان کمک می کند. در نهایت، رشد سرمایه اجتماعی، به تأکید بر توسعه ارتباطات و شبکه های اجتماعی درون سازمان و با جوامع محلی و بین المللی اشاره دارد. این مضمون به ترویج همکاری و تبادل دانش و تجربه بین افراد و گروه ها، افزایش نیروی انسانی متعهد و توانمند، و تقویت ساختارهای اجتماعی و فرهنگی سازمان کمک می کند. به طور کلی، این عوامل اجتماعی و مالی به سازمان امکان می دهند تا به عنوان یک موجودیت پویا و پایدار، به بهترین شکل ممکن به اهداف خود دست یابد و در جامعه و بازار به عنوان یک سازمان موفق شناخته شود.

مضمون سازمان دهنده توانمندسازی یادگیری شامل مضمون پایه همچون نوآوری سازمانی، آموزش و یادگیری می باشد. از همین رو نتایج این پژوهش با پژوهش چون سلز (۲۰۲۲)، خان، خان، ناز و خان (۲۰۱۹) هم خوانی و هم راستاست. میتوان گفت که مضمون سازمان دهنده توانمندسازی یادگیری به عنوان یکی از عوامل اساسی، نقش بسیار مهمی در ارتقای عملکرد و پیشرفت سازمان دارد. این مضمون شامل دو مضمون اصلی است: نوآوری سازمانی و آموزش و یادگیری. اولین مضمون، نوآوری سازمانی، به توانایی سازمان برای ایجاد و ارتقاء ایده ها، فرآیندها، محصولات و خدمات جدید اشاره دارد. نوآوری در سازمان، از جمله عواملی است که باعث ایجاد رقابتیت و پایداری در بازار می شود و به سازمان امکان می دهد با چالش های محیطی و فناوریانه مواجه شده و رشد کند. دومین مضمون، آموزش و یادگیری، به توانایی سازمان برای ارتقاء مهارت ها، دانش و توانایی های کارکنان اشاره دارد. این امر از طریق برگزاری دوره های آموزشی، تسهیل جلسات مشترک یادگیری، استفاده از فناوری های آموزشی و ارتقاء فرهنگ یادگیری سازمانی محقق می شود. با توجه به این دو مضمون اصلی، سازمان می تواند به شکل مداوم از تجربیات گذشته بهره ببرد، نوآوری را تشویق کرده و بهبود مستمر را ترویج کند. به طور کلی، سازمان دهنده توانمندسازی یادگیری به سازمان امکان می دهد تا به عنوان یک سازمان پویا و انعطاف پذیر، با چالش های متغیر محیطی رو به رو شده و به بهترین شکل ممکن از فرصت ها بهره برداری کند.

پیشنهادهای کاربردی:

- برنامه های آموزشی و اطلاع رسانی مرتبط با موضوعات محیط زیستی، مدیریت انرژی، کاهش آلودگی و موضوعات مشابه برگزار شود. این آموزش ها می توانند به کارکنان کمک کنند تا رویکردهای سبز و اقدامات محیط زیستی را در فعالیتهای روزمره شان اجرا کنند.
- ایجاد محیط های کاری سبز و دوستدار محیط زیست با ارتقاء زیرساخت های سبز مانند سیستم های نورپردازی هوشمند، استفاده از منابع انرژی تجدیدپذیر، و ایجاد فضاهای سبز در محیط کار می تواند افراد را به شرکت در فرآیندهای محیط زیستی تشویق کند.

- تشویق به مشارکت فعال کارکنان در فرآیندهای محیط‌زیستی مانند جمع‌آوری و بازیافت زباله، کاهش مصرف انرژی، و ارتقاء سیستم‌های مدیریت زیست‌محیطی.
 - ارائه تسهیلات و امکانات برای استفاده از حمل و نقل پایدار مانند دوچرخه‌سواری، استفاده از حمل و نقل عمومی، و ایجاد اقدامات تشویقی برای کاهش ترافیک و آلودگی هوا.
 - ایجاد سیستم‌های مدیریت و پایش برای ارزیابی عملکرد سازمان در زمینه محیط‌زیست و ایجاد برنامه‌های بهبود مستمر.
 - همکاری با سایر سازمان‌ها، انجمن‌ها و شرکت‌هایی که به اهداف محیط‌زیستی اهمیت می‌دهند، به اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات، و ایجاد شبکه‌های همکاری جهت تسريع در بهبود فرهنگ سبز در سازمان.
 - ارائه شرایطی مناسب برای بهداشت و سلامت فیزیکی کارکنان، ایجاد فضاهای آرام و مناسب برای استراحت و ترک استرس، و تشویق به فعالیت‌های ورزشی.
 - برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌ها در زمینه مدیریت استرس، افزایش آگاهی در مورد سلامت روانی، و ارتقاء روابط بین فردی.
 - ارائه خدمات مشاوره روان‌شناختی و روان‌پزشکی، فراهم کردن برنامه‌های پشتیبانی روانی و ایجاد فضاهای بازخورد مثبت.
 - ایجاد فرهنگی که از آرامش و همبستگی حمایت می‌کند، تشویق به ارتباطات سازنده و توجه به نیازهای همکاران.
 - ارائه ابزارها و تکنیک‌های مدیریت استرس، ایجاد فضاهایی برای به اشتراک‌گذاری تجربیات و مشکلات، و ارائه حمایت‌های لازم برای مواجهه با فشارهای شغلی.
- محدودیت‌های پژوهش
- محدودیت‌های خارج از اختیار پژوهشگر
- با توجه به ذات تحقیقات کیفی و تاثیر پذیری بالای این تحقیقات، ذهنیات و سوگیری‌های ذهنی محقق می‌تواند در طرح سوال‌های بسته پاسخ و هدایت پاسخ دهنده تاثیر گذار باشد.
 - در بخش کمی محدودیت ذاتی پرسشنامه: با توجه به اینکه پرسشنامه، ادراک افراد را از واقعیت می‌سنجد، این احتمال را نباید نادیده گرفت که این ادراک، کاملاً با واقعیت، تطبیق پیدا نکند.
 - اصولاً اساتید مرتبط با پژوهش به علت مشغله زیاد، زمان زیادی برای پاسخ‌گویی بسیار دقیق در اختیار پژوهشگران قرار نمی‌دهند.
 - پژوهش فقط در سازمان‌های آموزشی در شهر کرج انجام شده ممکن است نتیجه در دانشگاه‌های دیگر متفاوت باشد و نتیجه حاصل از این تحقیق قابل تعمیم به سایر دانشگاه‌ها نباشد.

- دریافت کد اخلاق برای رساله دکتری بسیار زمان بر است.

محدودیت های در اختیار پژوهشگر

- تعداد زیاد سوال های پرسشنامه به طولانی شدن زمان اجرای آن انجامید که بر مقدار دقت پاسخ های شرکت کنندگان بی تأثیر نبوده است.
- تا حد امکان مکان مناسب برای انجام مصاحبه ها فراهم شده بود ، اما وجود صداهای مزاحم در محیط و همچنین تماس های زیاد خبرگان به دلیلی مشغولیت کاری زیاد و مسئولیت اجرایی سبب کند شدن روند مصاحبه شده بود.

منابع

- اسدی، لیلیا، واعظ، سید علی، جرجر زاده، علیرضا، و کعب عمیر، احمد. (۱۴۰۱). مسئولیت پذیری اجتماعی و ارزش آفرینی نقدی با تأکید بر نقش تعدیلی استراتژی کسب و کار. پژوهش های تجربی حسابداری، ۱۲(۱)، ۲۷-۶۸.
- امیرخانی، طیب؛ سعید نانی، مریم عبدالملکی. (۱۳۹۶). رهبری اخلاقی و بدبینی در سازمان: با مطالعه نقش میانجی جو اخلاقی. مدرس علوم انسانی (پژوهش های مدیریت در ایران). ۶۵-۹۱.
- پاسبان، صیاد و زاهدبابلان، عادل و معینی کیا، مهدی (۱۳۹۹). تأثیر سلامت سازمانی بر اثربخشی سازمانی (مطالعه ی موردی: کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل)، هشتمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی
- درویشی، صیاد. (۱۳۹۸). راهبردهای ارتقاء سلامت سازمانی در کالانتري ها و پاسگاه های انتظامی استان قم. پژوهش های مدیریت انتظامی. ۴۳۳-۴۵۴.
- رحیمیان، حمید، عباس پور، عباس، مهرگان، محمدرضا، و هدایتی، فرشته. (۱۳۹۶). اعتباریابی کیفی مدل مفهومی مدرسه سالم با تأکید بر سلامت سازمانی. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۸(۳۰)، ۱-۳۰.
- شهابی نیا، سعید، و کریمی، غلامرضا. (۱۳۹۷) ارزیابی سلامت سازمانی مراکز و واحدهای تابعه دانشگاه پیام نور استان همدان. خط مشی گذاری عمومی در مدیریت، ۹(۳) (پیاپی ۳۱ پاییز ۱۳۹۷)، ۸۳-۹۴.
- صادقی، ن. و علوی، آ. (۱۳۹۳). رابطه شاخص های سلامت سازمانی و اثربخشی سازمان در نظام سلامت، تحقیقات نظام سلامت، ۱۰(۳)، ۵۴۸-۵۵۷.
- طبرس، غلامعلی، ترک تبریزی، الهام، و خمویی، فرشید. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگر نوع استخدام (کارکنان رسمی و قراردادی) در شرکت خودروسازی سایپا آذین. چشم انداز مدیریت دولتی، ۱۲(۱)، ۱۱۵-۱۳۳.
- عابدینی، لیلی و بهار اقتصادی (۱۳۹۵). بررسی مسوولیت اجتماعی بانک ها بر عملکرد برندرد بانک آینده، همایش پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، موسسه پژوهشی مدیریت مدبر.
- عبادی شعار، پریسا، و محسن زنگنه. (۱۴۰۰). بررسی رابطه سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری منطقه یک همدان). فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۵(۱۸)، ۴۷-۶۰.
- عباس کسان، سجاد و حبیبی، حمداله و عباسی کسان، حامد (۱۴۰۱). بررسی رابطه سلامت اداری و عدالت سازمانی، شانزدهمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، بابل.
- عبدلی، محمدرضا؛ حمید پناهی و فاطمه رحیمیان، ۱۳۹۲، بررسی تأثیر ترکیب هیات مدیره و ساختار مالکیت بر میزان مسوولیت پذیری اجتماعی شرکت ها در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، دهمین کنفرانس بین المللی مدیریت استراتژی.
- یاسینی، علی، ایدی، فاطمه، آقایی، هادی (۱۳۹۷). شناسایی مؤلفه های فرهنگ دینی مؤثر بر ارتقای سلامت سازمانی در نظام آموزش عالی ایران، مدیریت اسلامی، ۲۶(۱)، ۳۹-۶۰.
- افکنانه، صغری و جوری سهرابی، مرجان، ۱۴۰۲، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد معلمان مقطع ابتدایی شهر رودهن، اولین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت، تعلیم و تربیت در آموزش و پرورش، تهران.
- عاقلی، میثم؛ نیک منش، شمس الدین؛ رشیدی، حسن و جلالی، پریسا (۱۴۰۲). آموزش تدوین پایان نامه و نگارش مقالات علمی. چاپ اول، تهران: موسسه کتاب دیباگران.
- Ahmadi, G., Azeri, K., & Salehi, M. (2019). The Effectiveness of Psychological Capital Training on Silence and Organizational Voice in Mazandaran Azad University. Educational Development of Judishapur, 10(Supplement), 11-22.
- Al-Omari, A. A., & Abu-Shindi, Y. A. (2020). Organizational Health Of Jordanian And Omani Public Schools From Teachers'viewpoints: A Cross Cultural Study. Journal of Critical Reviews, 7(19), 5859-5874.
- Asrar-ul-Haq, M., Kuchinke, K. P., & Iqbal, A. (2019). The relationship between corporate social responsibility, jobsatisfaction, and organizational commitment: Case of Pakistani higher education. Journal of Cleaner Production, 142, 2352-2363.
- Botti, L., Melloni, R., & Oliva, M. (2022). Learn from the past and act for the future: A holistic and participative approach forimproving occupational health and safety in industry. Safety Science, 145, 105475.
- Carroll, A. B. (2015). Corporate social responsibility. Organizational Dynamics, 44, 87-96.

- Costa, S., Daher, P., Neves, P., & Velez, M. J. (2022). The interplay between ethical leadership and supervisor organizational embodiment on organizational identification and extra-role performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 214-225.
- Hoy, W. K., & Feldman, J. A. (1999). Organizational health profiles for high schools. *School climate: Measuring, improving and sustaining healthy learning environments*, 85.
- Kang, G., Yang, L., & Zhang, L. (2019). Verification of behavioral soundness for artifact-centric business process model with synchronizations. *Future Generation Computer Systems*, 98, 503-511.
- Khan, F., Khan, Q., Naz, A., & Khan, N. (2019). Job Rotation on Job Burnout, Organizational Commitment: A Quantitative Study on Medical Staffs Khyber Pakhtunkhwa Pakistan. *J. Soc. Sci*, 3(4), 11-18.
- Meggetto, E., Kent, F., Ward, B. and Keleher, H. (2020), "Factors influencing implementation of organizational health literacy: a realist review", *Journal of Health Organization and Management*, Vol. 34 No. 4, pp. 385-407.
- Montreuil, V. L. (2022). Organizational change capability: a scoping literature review and agenda for future research. *Management Decision*, (ahead-of-print).
- Nguyen, T. H., Nguyen, N. D., & Tran, B. V. (2021). Impacts of organizational factors on work motivation and job performance: Evidence from SMEs in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(10), 285-295.
- Oppusunggu, L. S., & Simbolon, I. P. (2021). The Bank Soundness in Indonesia: Risk and Corporate Governance. *Golden Ratio of Finance Management*, 1(1), 01-12.
- Sells, B. R. (2022). A Mixed Methods Analysis of Organizational Health and Its Impact on High School Assistant Principal B Burnout (Doctoral dissertation, Houston Baptist University).
- Singh, B. J. R. (2016). Corporate social responsibility in India. *International Journal of Higher Education Research & Development*, 1(1).
- Steffens, N. K., Haslam, S. A., Schuh, S. C., Jetten, J., & van Dick, R. (2017). A meta-analytic review of social identification and health in organizational contexts. *Personality and Social Psychology Review*, 21(4), pp 303-335.
- Thang, N. N., & Fassin, Y. (2020). The impact of internal corporate social responsibility on organizational commitment: Evidence from Vietnamese service firms. *Journal of Asia-Pacific Business*, 18(2), 100-116.
- Velte, P. (2022). Meta-analyses on corporate social responsibility (CSR): a literature review. *Management Review Quarterly*, 72(3), 627-675.
- Agheli, M., NikMenesh, Sh., Rashidi, H., & Jalali, P. (2023). Training on thesis writing and scientific article writing. first edition, Tehran: Dibagaran Book Institute.