



A Healthy Organization; An Analysis of Its Strategies in the Ministry of Interior of the Islamic Republic of Iran

¹ Ghader Khodavirdizadeh¹, Jafar Beikzad², Hossein Emari³, Yusuf Beighzadeh⁴

Abstract

Background & Purpose: Considering the importance of innovation in the success of organizations in the current changing and dynamic environment of organizations, in the present research, strategies for a healthy organization were identified in the Ministry of Interior of the Islamic Republic of Iran.

Methodology: This research is based on a mixed approach in terms of applied-developmental purpose. The statistical population of the research in the qualitative part is articles published in journals indexed in domestic and international reliable scientific databases, and in the quantitative part, it is the managers and experts of the Ministry of Interior, of which 248 people participated in the research by simple random sampling. The method of data analysis was thematic analysis in the qualitative part and structural equations in the quantitative part.

Findings: The data was classified using basic, organizing, and comprehensive themes, finally, it was categorized with 68 basic themes, 21 organizing themes, and 10 inclusive themes. The findings of the research showed that the overarching themes are effective leadership, community behavior pattern, organizational culture, organizational policy, organizational structure, job design, organizational transparency, organizational participation, human resources, and organizational values. The result of the path analysis also showed that all healthy organizational strategies except the behavior pattern of society have a positive and significant effect on organizational innovation.

Conclusion: Healthy organizations have a clear and continuous openness to experience, encourage responsible risk-taking, and a willingness to acknowledge failures and learn from them, and are proactive enough to take the necessary measures to protect themselves against any environmental events and adapt to technological change or Do operations and markets.

Keywords: *Health, Healthy Organization, Strategy, Ministry of Interior.*

Citation: Khodavirdizadeh, Ghader; Beikzad, Jafar; Emari, Hossein and Beighzadeh, Yusuf. (2024). A Healthy Organization; An Analysis of Its Strategies in the Ministry of Interior of the Islamic Republic of Iran. *Journal of Innovation Management in Defensive Organizations*, 7(25), 151-186.

1. PhD Student, Department of Public Administration, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran. E-mail: Kghader@yahoo.com

2. Associate Prof., Department of Public Administration, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran. E-mail: Beikzad_jafar@yahoo.com

3. Assistant Prof., Department of Public Administration, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran. E-mail: Hossein1978iau@gmail.com

4. Assistant Prof., Department of Public Administration, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran. E-mail: Yusuf.beighzadeh@gmail.com



فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی
شاپای انتشار: ۷۱۱۲-۲۶۷۶
دوره ۷، شماره ۲۵
پاییز ۱۴۰۳
صص ۱۵۱-۱۸۶

دانشکده مدیریت

سازمان سالم؛ تحلیلی بر راهبردهای آن در وزارت کشور جمهوری اسلامی ایران

قادر خداویردی‌زاده^۱، جعفر بیگ‌زاد^۲، حسین عماری^۳، یوسف بیگ‌زاده^۴

چکیده

زمینه و هدف: با توجه به اهمیت نوآوری و خلاقیت در موفقیت سازمان‌ها در محیط کنونی متغیر و پویای سازمان‌ها، در پژوهش حاضر به شناسایی راهبردهایی برای سازمان سالم در وزارت کشور جمهوری اسلامی ایران پرداخته شد.

روش‌شناسی: این تحقیق از نظر هدف کاربردی- توسعه‌ای بر اساس رویکرد آمیخته است. جامعه آماری تحقیق در بخش کیفی مقاله‌های چاپ شده در مجله‌های نمایه شده در پایگاه‌های معتبر علمی داخلی و بین‌المللی بوده و در بخش کمی نیز مدیران و کارشناسان وزارت کشور می‌باشد که تعداد ۲۴۸ نفر از آنان به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در تحقیق مشارکت کردند. روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی تحلیل مضمون و در بخش کمی معادلات ساختاری بوده است.

یافته‌ها: داده‌ها با استفاده از مضامین اساسی، سازمان دهنده و فراگیر طبقه‌بندی شد، در نهایت با احصای ۶۸ مضمون اساسی، ۲۱ مضمون سازمان دهنده و ۱۰ مضمون فراگیر دسته‌بندی شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که مضامین فراگیر عبارت‌اند از، رهبری اثربخش، الگوی رفتاری جامعه، فرهنگ سازمانی، خط‌مشی سازمان، ساختار سازمانی، طراحی شغلی، شفافیت سازمانی، مشارکت سازمانی، منابع انسانی و ارزش‌های سازمان. نتایج تحلیل مسیر نیز نشان داد که تمامی راهبردهای سازمانی سالم به جز الگوی رفتاری جامعه تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری سازمانی دارند.

نتیجه‌گیری: سازمان‌های سالم، گشودگی پیوسته به تجربه، تشویق به ریسک‌پذیری مسئولانه، و تمایل به تصدیق شکست‌ها و درس گرفتن از آن‌هاست و به اندازه کافی فعال هستند تا اقدامات لازم را برای محافظت از خود در برابر هرگونه رویدادهای محیطی و سازگاری با تغییرات تکنولوژیکی یا عملیاتی و بازار انجام دهند.

کلیدواژه‌ها: سلامت، سازمان سالم، راهبرد، وزارت کشور، تحلیل مضمون.

استناد: خداویردی‌زاده، قادر؛ بیگ‌زاد، جعفر؛ عماری، حسین و بیگ‌زاده، یوسف. (۱۴۰۳). سازمان سالم؛ تحلیلی بر راهبردهای آن در وزارت کشور جمهوری اسلامی ایران. *فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی*، ۷(۲۵)، ۱۵۱-۱۸۶.

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران. رایانامه: Kghader@yahoo.com

۲. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران. رایانامه: Beikzad_jafar@yahoo.com

۳. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران. رایانامه: Hossein1978iau@gmail.com

۴. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران. رایانامه: Yusuf.beighzadeh@gmail.com

نوع مقاله: پژوهشی

DOI:10.22034/qjindo.2023.396191.1586

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۲/۱۷

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۴۰۲/۰۵/۰۶

نویسنده مسئول مقاله: جعفر بیگ‌زاد

مقدمه

عصر حاضر، عصر پیچیدگی و تغییرات است. موفقیت سازمانی مستلزم مواجهه اثربخش سازمان‌ها با این تغییرات است. مواجهه موفق به شرایطی نیاز دارد و از جمله این نیازها برخورداری سازمان‌ها از روحیه نوآوری و خلاقیت و عدم تمایل به ایستایی و سکون است (میان‌داری و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۱). نوآوری به‌عنوان توانایی به‌کارگیری و پیاده‌سازی ایده‌های خلاقانه برای حل مسائل و استفاده از فرصت‌ها از نقشی کلیدی در ارتقای عملکرد سازمانی برخوردار است (نامداریان، ۱۴۰۰). ترویج نوآوری در سازمان به وجود قابلیت‌ها و پیش‌نیازهای گوناگونی نیاز دارد و از آن جمله می‌توان به الزامات ساختاری، فرهنگی، فناورانه، مدیریتی و انسانی اشاره کرد (منوریان و عسگری، ۱۳۹۹). در این میان نقش سرمایه‌های انسانی بسیار کلیدی و تعیین‌کننده است زیرا خلاقیت و نوآوری بیش از هر چیز به قابلیت‌های انسانی بستگی دارد (زرنگاریان، ۱۳۹۹). سرمایه انسانی هم به‌طور مستقیم و هم به‌طور غیرمستقیم و به‌واسطه خلق دانش می‌تواند اثر قابل توجهی بر نوآوری محصول و در نهایت نوآوری سازمانی بگذارد همچنین می‌تواند نوآوری در فرایند و نوآوری مدیریتی را تقویت کند (طبرسا و همکاران، ۱۳۹۱). نقش رهبری در ترویج نوآوری نیز بسیار چشمگیر است. رهبری با بهره‌گیری از ویژگی‌هایی می‌تواند موجبات تغییرات بنیادین در نگرش‌ها و توانمندی‌های کارکنان را فراهم سازد و به ترویج نوآوری سازمانی مساعدت کند و از این رهگذر قابلیت‌های مورد نیاز برای موفقیت سازمان را توسعه دهد (رستگار و همکاران، ۱۳۹۵). سازمان‌ها با تدرک مجموعه ویژگی‌هایی تلاش مضاعفی را برای تحقق زیرساخت‌ها و بستر نوآوری فراهم می‌نمایند. یکی از این زیرساخت‌ها در پدیده‌ای به نام سلامت سازمانی مفهوم‌سازی شده است که رشد و پیشرفت این حوزه با مفاهیم دیگر نظیر سازمان سالم یا رهبری سالم نیر همراه بوده است. خصوصیات سبک سالم سازمانی به بهترین وجه می‌تواند زمینه نوآوری سازمانی را فراهم نماید.

داشتن جامعه سالم، نیازمند سازمان‌های سالم است (رحیم‌نیا، ۱۳۹۲: ۱۴۸). نبض سلامت جامعه در گرو سلامت سازمان است (لی و همکاران، ۲۰۲۲: ۲). سازمان‌ها، همانند موجودات زنده در یک محیط زندگی می‌کنند و برای تأمین نیازمندی‌های خود نیازمند تعامل با محیط هستند. سازمان‌ها همانند موجودات زنده ممکن است بیمار شوند (ملاعباسی و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۷). آن‌ها می‌توانند به اختلالات ژنتیکی مبتلا شوند که عملکرد آنها را مختل

می‌کند، اما می‌توان آن‌ها را شناخت و تحت درمان قرار داد(تارید و همکاران^۱؛ ۲۰۲۰: ۶۱۷) و می‌توان به‌عنوان موجودی سالم تلقی کرد. سلامت، به معنای فقدان بیماری در یک موجود زنده است(درفش و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۲۵). یک سازمان زمانی می‌تواند به حیات خود ادامه دهد که از سلامت کافی برخوردار است(ژاله باغدانی، ۲۰۲۱: ۸۳۴).

سازمان‌های سالم به دنبال ارزیابی و شناسایی نقاط قوت و ضعف خود بوده و همواره خواستار بهبود آن هستند. سازمان سالم توانایی بقا و سازش مستمر را دارد و همچنین به‌صورت مستمر گسترش می‌یابد(سینگ و ژا^۲؛ ۲۰۱۸: ۳۹۷). سلامت نشان‌دهنده عملکرد بالاتر از حد معمول در انسان و سازمان است(گودرزوند چگینی و صالحی کردآبادی، ۱۳۹۴: ۹۹)، همچنین، هدفی مهم(کرچوف و اورکان^۳؛ ۲۰۲۲: ۱) و تضمین‌کننده آینده سازمان است(ایبایغی اصفهانی، ۱۳۹۵: ۱۲۱).

سازمان سالم، واقع‌بین، منطقی و قادر به مقابله با مشکلات است(اوزگل و اکسو^۴؛ ۲۰۲۰: ۸۱۸). در سازمان سالم، انحرافات اداری و هنجاری به‌موقع شناسایی شده و موانع فراروی عدم تحقق اهداف رفع می‌گردند(نجات بخش اصفهانی و مطهری، ۱۳۹۱: ۴۴). کارکنان احساس امنیت روانی، تعلق و شایسته‌سالاری(لنادو و کوینز^۵؛ ۲۰۲۰: ۲۲۹) دارند. اعتماد میان کارکنان بیشتر و روحیه کاری آنان بالاتر است که در نهایت به اثربخشی سازمانی منجر می‌شود(سلطانی اقدام و همکاران، ۲۰۲۱: ۱۴۷).

اثرات سلامتی در سازمان‌های بزرگ، گسترده‌تر از سازمان‌های کوچک است، به‌طوری‌که اثرات سلامتی نتایج مثبت و گسترده‌تری به ذینفعان خود خواهد داشت(سارتور و بیامیش^۶؛ ۲۰۲۰: ۷۲۷). رشد و توسعه جوامع نیازمند سازمان‌های سالم و پویا است(لی و همکاران^۷؛ ۲۰۱۴: ۹۸۶). سازمان سالم در مقابل سازمان ناسالم قرار دارد، مطالعات پیشین، عنوان ناسالم را تنها برای مفاصد اقتصادی و مالی بیان می‌کردند(کوپر و رایت^۸؛ ۱۹۹۴: ۴۴۶)، اثرات سازمان ناسالم علاوه بر فساد مالی، استرس، خشونت، ناتوانی در مدیریت

^۱ Tarride et a

^۲ Singh and Jha,

^۳ Kirchhoff and Orkan

^۴ Ozgenel and Aksu

^۵ Lenado and Quines

^۶ Sartor and Beamish

^۷ Lee et al

^۸ Cooper and wright

تنوع، رهبری ضعیف (پاملامپو؛ ۲۰۰۵: ۲۴۹)، بیماری، کم‌کاری و غیبت را شامل می‌شود (کنز دوریز؛ ۲۰۰۳: ۳). علاوه بر این در سازمان ناسالم، عملکرد مطلوبی مشاهده نشده و نارضایتی برای کارکنان و ذینفعان (صیادآبادی و همکاران، ۲۰۲۲: ۲۴۸)، فرسودگی شغلی کارکنان، روابط ضعف میان کارکنان و روحیه پایین (فولمر و همکاران؛ ۱۹۹۵: ۹۶۹) را به دنبال خواهد داشت.

وزارت کشور به‌عنوان سازمانی بزرگ به دنبال فراهم نمودن موجبات نظم و امنیت در سراسر کشور و آزادی‌های سیاسی و اجتماعی در چارچوب قانون اساسی و اجرای سیاست‌های عمومی دولت در جهت پیشبرد برنامه‌های اجتماعی، اقتصادی، عمرانی و نظارت بر ادارات مناطق کشور از طریق استانداران، فرمانداران، بخشداران و دهیاران است، از این‌رو سلامت سازمانی به‌عنوان یکی از بسترها و ابزارهای نوآوری اثر گسترده‌ای بر جامعه خواهد داشت تا بتواند مأموریت‌های خود از جمله تأمین و حفظ امنیت داخلی و استقرار نظم و آرامش در کشور و ایجاد هماهنگی بین دستگاه‌های اطلاعاتی، انتظامی و نظامی و حفاظت از مرزها؛ تلاش در جهت تحقق و توسعه آزادی‌های سیاسی و اجتماعی در چارچوب قانون اساسی و سایر قوانین کشور و تأمین توسعه سیاسی و اجتماعی پایدار و ارتقاء سطح مشارکت عمومی و ... را به نحو مطلوب انجام دهد. سازمان سالم، از شاخص‌های اثربخشی یک سازمان است که از جهت فیزیکی و روانی، شایسته‌گزینی، اهمیت دادن به دانایی، تخصص و رشد و توانمندی و دستیابی به وظایف محول شده می‌تواند به اهداف خود دست یابد (سلیمان‌پور، ۱۳۹۴: ۲). موضوع سلامت سازمانی به‌طور گسترده مورد بحث قرار گرفته است، اما پژوهش‌های محدودی به آن پرداخته‌اند و عواملی که موجب سلامت در سازمان می‌شود کمتر مورد بررسی قرار گرفته است (توان؛ ۲۰۱۳، ۱۴۰). سلامت سازمانی به خودی خود، برای رفاه انسانی و شکوفایی جامعه حیاتی و ارزشمند است (دبیلیو اچ او؛ ۲۰۱۳)، از این‌رو، پژوهش حاضر با استفاده از رویکرد کیفی به دنبال پاسخ به سؤال زیر است که راهبردهای سازمان سالم در راستای ارتقای نوآوری سازمانی در وزارت کشور کدام هستند؟.

۱ Pupilampu

۲ Kets de Vries

۳ Fulmer et al

۴ Tuan

۵ WHO

پیشینه پژوهش

سازمان سالم؛ در اواسط قرن بیستم، به موازات انقلاب صنعتی، علاقه به سازمان‌های سالم پدیدار شد. ایده یک سازمان سالم در طول ۶۰ سال گذشته تغییر کرده است، از تمرکز بر عملکرد مالی به درک گسترده‌تر از سلامت، و از نگاه به "سلامت" به عنوان اجتناب از ناسالم بودن تغییر کرد (گراویچ و همکاران، ۲۰۰۶: ۱۳۲). سلامت، اغلب به عنوان عدم وجود بیماری در نظر گرفته می‌شود. طبق تعریف سازمان جهانی بهداشت (۱۹۹۸)، «سلامتی حالتی از رفاه کامل جسمی، روانی، معنوی و اجتماعی است و نه صرفاً فقدان بیماری یا ناتوانی» (دبیلیو اچ او، ۱۹۹۸). مفهوم‌سازی سلامت سازمان‌ها از استعاره «عملکرد و سلامت» بیرون می‌آید، که در صورت مراقبت بهبود می‌یابد و زمانی که نادیده گرفته می‌شود بدتر می‌شود؛ زمانی یک سازمان را سالم تلقی می‌کردند که از عملکرد مالی مناسبی برخوردار باشد (کلر و پرایس، ۲۰۱۱: ۳). سالم بودن در مقابل بیماری سازمانی مطرح شده است. بیماری سازمانی به عنوان توقف یا ضعف ساختاری یا عملکردی اجرا یا سیستم‌های یک سازمان از طریق علائم و نشانه‌ها بیان می‌شود (رای، ۲۰۱۶). از سوی دیگر، سلامت را می‌توان به عنوان یک وضعیت تعادلی پایدار در نظر گرفت که بخشی از این پویایی سازگاری دائمی است که به انسان اجازه می‌دهد در برخی مواقع با محیط خودش سازگار باشد (آکسفورد، ۲۰۱۶).

به زعم لو (۲۰۱۰) سازمان سالم، سازمانی است که فرهنگ، جو و شیوه‌های آن محیطی را ایجاد می‌کند که سلامت و ایمنی کارکنان و همچنین اثربخشی سازمانی را ارتقا می‌دهد (جانیس، ۲۰۰۰، ۶۶). سلامت سازمان، سیستمی است. سازمان‌ها تنها زمانی می‌توانند سالم باشند که همه بخش‌ها عاری از بیماری باشند و به روابطی بستگی دارد که مبتنی بر ارتباطات و همکاری است (گاسپار و همکاران، ۲۰۲۱: ۱۷۰). کارکنان در سازمان سالم، متعهد و وظیفه‌شناس هستند و به دنبال بهبود عملکرد هستند. همچنین نسبت به کارشان علاقه نشان می‌دهند (محرابی و جوانمرد، ۲۰۱۲، ۱۸۱) و به همکاری مبتنی بر

۱ Grawitch et al

۲ Keller and Price

۳ Rai

۴ Oxford

۵ Low

۶ Janice

۷ Gaspar et al

اعتماد میان کارکنان منجر می‌شود (سیمونز و همکاران، ۲۰۲۲: ۲). سازمان سالم به دنبال ارزیابی و شناسایی نقاط ضعف و قوت خود بوده و همواره در راستای بهبود آن حرکت می‌کند (حسینی پژوه و همکاران، ۲۰۲۱: ۱۳۹).

آنچه در سازمان سالم اتفاق می‌افتد، شفاف و روشن بودن مأموریت‌ها و اهداف سازمان است و ارزش‌های سازمان برای همه پذیرفته شده است (شریف زاده و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۷). سازمان سالم، جایی است که اشخاص تمایل دارند که در آنجا بمانند و به‌عنوان افرادی سودمند و مؤثر تلقی شوند (حسین پور، ۲۰۱۹: ۱۸) و موجب توانمندی و اشتیاق شغلی کارکنان می‌شود (سینگ، ۲۰۲۲: ۳۹۵). به‌حضور در سازمان افتخار می‌کنند (پورتر و همکاران، ۲۰۱۶: ۳۳). بنابراین، سازمان‌های سالم، بر اهمیت سلامت در جهت موفقیت سازمان، اثربخشی و عملکرد تأکید می‌کنند و به دنبال روابط سالم میان کارکنان و بهروزی سازمانی هستند (دی فابیو، ۲۰۱۷: ۲). سازمان‌های سالم به دنبال تعالی و تعادل هستند و بر رویکرد مثبت‌گرایی در سطوح فردی، گروهی و سازمانی تأکید دارند (هنری، ۲۰۰۵: ۳۸۳). یک سازمان سالم سازمانی است که سیاست و سردرگمی را از محیط خود حذف کرده است. در نتیجه بهره‌وری و روحیه اوج می‌گیرد و افراد توانمند تقریباً هرگز آنجا را ترک نمی‌کنند.

نوآوری؛ در محیط‌های بسیار پیچیده و پویای امروزین نوآوری عامل تواناساز سازمان برای خلق ارزش و حفظ مزیت رقابتی به‌شمار می‌رود (سابرامانیام و یانت، ۲۰۰۵). در چنین شرایطی وجود رقابت فزاینده، دگرگونی‌های شدید محیطی، نااطمینانی محیطی، و تغییرات فناورانه سازمان‌ها را وادار کرده است تا نوآوری را به‌عنوان رکن اصلی راهبرد سازمان برگزینند (زارع و همکاران، ۱۳۹۸). در چنین شرایطی سازمان‌ها نه‌تنها به بهسازی فرایندهای جاری خود توجهی ویژه دارند بلکه به شناسایی فرصت‌های بالقوه جدید برای بهبود قوت‌ها و پایدارسازی بهره‌وری خود نیز تأکید دارند (شپرز و استورم، ۲۰۱۹).

نوآوری را می‌توان به‌عنوان پذیرش ابزار، سیستم، سیاست، برنامه، فرایند، محصول یا خدمت جدید پنداشت که می‌تواند از درون سازمان ایجاد شود یا از خارج سازمان کسب شود

۱ Simons et al

۲ Singh

۳ Porter et al

۴ Henry

۵ Subramaniam and Youndt

۶ Scheepers and Storm

و برای سازمان جدید است. این تعریف جامع از نوآوری اغلب گونه‌های آن را در بر می‌گیرد (هالت و همکاران، ۲۰۰۵). نوآوری می‌تواند با رویکرد از پایین به بالا انجام شود که در این حالت مبتنی بر و برخاسته از فرهنگ سازمانی است یا ممکن است با رویکرد از بالا به پایین انجام شود که نمایانگر رویکرد مدیریتی بینش محور است (البوشی و همکاران، ۲۰۲۱).

نوآوری سازمانی توانایی خلق یا اتخاذ ایده‌ها یا رفتارهای جدید است و برای بهره‌وری و عملکرد سازمان حیاتی است (جیا و همکاران، ۲۰۱۸). به دیگر سخن، نوآوری سازمانی به توسعه یا پذیرش یک ایده یا رفتار جدید در عملیات کسب و کار گفته می‌شود و شامل خلق ارزش از راه فناوری جدید یا عملیات جدید در محصولات یا فرایندهای جدید است (وانگ و وانگ، ۲۰۰۷). نوآوری سازمانی می‌تواند با ارائه محصول جدید، ساختار سازمانی جدید یا اقدام مدیریتی جدید یا تغییر در فرهنگ موجود تحقق یابد (نو و چو، ۲۰۱۶). در واقع، نوآوری سازمانی تمایل سازمان به توسعه محصولات و خدمات جدید و پیشرفته و ارائه آنها به بازار برای کسب موفقیت و نیز کسب زمینه‌های خلاق در ساختار سازمانی، فرایندهای اداری و شیوه‌های مدیریت است (دامن‌پور و ارویند، ۲۰۱۲). نوآوری سازمانی از عوامل گوناگون فردی، ساختاری، فرهنگی و اجتماعی و محیطی تاثیر می‌پذیرد (پراساد و جونئی، ۲۰۱۶).

پیشینه تجربی

یداللهی و غریبی (۱۴۰۰) در تحقیق خود به دسته‌بندی عوامل مؤثر بر ارتقاء سلامت نظام اداری در سازمان‌ها پرداختند. آنان معتقدند که در عصر حاضر، رشد و توسعه جوامع مستلزم وجود سازمان‌هایی سالم، پویا و خلاق است و لازم است تا نظام اداری کشور مانند سایر سیستم‌ها از سلامت مطلوب برخوردار باشد. بر اساس مطالعه مروری آنها، مدلی مبتنی بر شش بعد، شامل بعد عوامل نرم مدیریتی، بعد عوامل سخت مدیریتی، بعد فردی، بعد رفتاری، بعد نظارتی و بعد محیطی پنجگانه طراحی گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که برای آنکه نظام اداری کشور از سلامت لازم برخوردار باشد، باید اقداماتی نظیر اقدامات ساختاری-

^۱ Hult et al.

^۲ Alblooshi et al.

^۳ Jia et al.,

^۴ Wang and Wang

^۵ Kwon and Cho

^۶ Damanpour and Aravind

^۷ Prasad and Junni

مدیریتی، اقدامات تقنینی- نظارتی و اقدامات ارزشی- فرهنگی اجرا گردد تا یک نظام اداری سالم به اهداف بلندمدت خود دست یابد.

حسینی پژوه و همکاران (۱۴۰۰) تحقیقی با عنوان طراحی الگوی سلامت سازمانی انجام دادند، نتایج پژوهش بیانگر ارتباط سلامت سازمانی با رهبری، جهت‌گیری، فرهنگ و جو سازمانی، شایستگی، توسعه حرفه‌ای، نوآوری، انسجام، مسئولیت‌پذیری، اعتماد، اشتیاق، استقلال، چابکی، قابلیت سازگاری و آمادگی برای تغییر، نحوه استفاده از منابع، حمایت، ادراک از سازمان، تکنولوژی، توجه به خواسته‌ها و انتظارات ذینفعان و سرمایه‌گذاری‌های سازمان بود.

مصطفی‌پور و همکاران (۱۴۰۰) تحقیقی با عنوان شناسایی و رتبه‌بندی شاخص‌های مؤثر بر سلامت نظام اداری با رویکرد دلفی فازی در دادگستری‌های استان‌های شمالی انجام دادند. نتایج به دست آمده از این تحقیق می‌تواند به‌عنوان معیار ارزیابی سلامت نظام اداری دادگستری‌های استان‌های شمالی مورد استفاده قرار گرفته و کارشناسان منابع انسانی و رفتار سازمانی را در فرآیند آسیب‌شناسی و بهبود وضع موجود یاری نماید.

کارگر و احمدی (۱۳۹۹) تحقیقی با عنوان ارائه الگوی سازمان سالم در مبارزه با فساد اداری از منظر نهج‌البلاغه انجام دادند، هدف این پژوهش آن بود تا با استعانت از نهج‌البلاغه، به الگویی اسلامی در جهت ایجاد سلامت سازمانی و کاهش فساد اداری دست یابد. به همین منظور با استفاده از استراتژی پژوهشی نظریه داده‌بنیاد، مضامین کتاب ارزشمند نهج‌البلاغه بررسی و پس از سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی، در مجموع ۸۷ گزاره مفهومی در مرحله کدگذاری باز شناسایی و در مرحله کدگذاری محوری به ۲۷ مقوله تبدیل گردید. در نهایت در مرحله کدگذاری انتخابی الگوی سازمان سالم در مبارزه با فساد اداری از منظر نهج‌البلاغه طراحی گردید.

قائمی اصل و ولایی (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر فساد اداری بر سلامت مالی در نظام بانکی ایران نشان دادند که برخلاف نگرش «گریس چرخ‌ها» که فساد اداری را به‌عنوان مشوقی برای کارمندان دولت برای انجام وظایف‌شان قلمداد می‌نماید، فساد اداری نه تنها، به افزایش درآمد خالص به ازای هر واحد سرمایه بانکی منجر نمی‌شود، بلکه کاهش سودآوری بانکی (نسبت سود خالص به کل دارایی) را نیز به دنبال دارد؛ بنابراین، فساد اداری در نظام بانکی، نقش «شن و ماسه در چرخ‌ها» را ایفا می‌کند.

میان‌داری و همکاران (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان ارائه یک مدل ترکیبی برای طراحی و تبیین سازمان سالم «مطالعه موردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی» انجام دادند. نتایج حاصله اثرات مستقیم و غیرمستقیم ابعاد و مؤلفه‌ها را بر روی سازمان سالم نشان داد،

ضمن آنکه بار عاملی تمامی ابعاد و مؤلفه‌ها، رهبری جامع، فرهنگ مثبت، محیط کاری پویا، نیروی انسانی توانمند و الهام‌بخش و موفقیت پایدار، پاسخگویی، کیفیت خدمات، رضایت ذی‌نفعان و نیز اعتماد عمومی مثبت بوده و مقادیر تی به دست آمده بزرگ‌تر از ۲ و رابطه معنی‌داری آن‌ها با سازمان سالم تأیید گردید.

نجات‌بخش اصفهانی و مطهری (۱۳۹۲) با بررسی نظارت با تأکید بر خودکنترلی جهت ارتقاء سلامت اداری در ایران اسلامی نشان دادند که نظام کنترل اسلامی، نظامی است که در آن بتوان با کاهش اعمال نظارت خارجی، یک شخصیت سالم انسانی که در برابر انواع آلودگی‌ها از خود مقاومت نشان می‌دهد را فراهم کرد. نتیجه این مقاله، استفاده از نظارت با تأکید بر خودکنترلی در سازمان‌های اجرایی کشور بود. این رویکرد نظارتی، ریشه در فرهنگ اسلامی کشورمان دارد؛ به کارگیری آن با ایجاد بسترهای مناسب در نظام اداری و نهادینه‌سازی آن ممکن خواهد بود.

کانتو و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان سازمان سالم: اهمیت مفهوم‌سازی آن، آنها سازمان سالم را به‌عنوان سازمانی تعریف کردند که به‌طور نظام‌مند برنامه‌ریزی شده و مشترک با کیفیت زندگی در محل کار، ارتقای سلامت و همزیستی سالم را برای دستیابی به تأثیر مثبت بر اثربخشی سازمانی، سلامت کارکنان و رفاه جامعه توسعه می‌دهد.

دی فابیو (۲۰۱۷) در مقاله خود با عنوان سازمان‌های سالم مثبت: ارتقای رفاه، معنی‌داری و پایداری در سازمان‌ها نشان داد که نگرش سلامت سازمانی مثبت بر سطوح فردی، گروهی، سازمانی و بین سازمانی تکیه دارد. سازمان سالم، اهمیت زیادی بر رفاه و پایداری دارد و بر کیفیت زندگی کاری، احترام و رشد و موفقیت تأکید دارد.

پارسچ و باگمن (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان، به‌سوی سازمان‌های سالم: استفاده از توسعه سازمان در کتابخانه‌های دانشگاهی نشان دادند که توسعه‌سازمانی از مفهوم سازمان سالم پشتیبانی می‌کند. سلامتی منحصرأً به معنی عدم بیماری در یک‌زمان معین نیست، بلکه به‌عنوان پویایی نیز تلقی می‌شود که به سازمان امکان توسعه و سازگاری با محیط را می‌دهد. در نتیجه سازمانی سالم خواهد بود که آمادگی توسعه و انطباق با محیط خود را داشته باشد (تارید و همکاران، ۲۰۰۸، ۶۱۸). عدم سلامت سازمان، چالش‌ها و هزینه‌های زیادی را برای سازمان به همراه دارد. دستیابی به سلامت به کارآمدتر شدن، ایجاد فرهنگ

۱ Canto et al

۲ Parsch and Baughman

۳ Tarride et al

باز، خلاقیت و نوآوری و بهبود جو سازمانی منجر می‌شود (تتریک و پیرو، ۲۰۱۲، ۲). علی‌رغم تحقیقاتی که در سطح سازمانی صورت گرفته است، سازمان‌ها از سلامت لازم برخوردار نیستند (دایو، ۲۰۱۰، ۱). سلامت را از منظرهای مختلف مورد بررسی قرار داده‌اند، باین‌حال، تحقیق حاضر به دنبال راهبردهایی است که بتوان یک سازمان سالم را به وجود آورد به گونه‌ای که شرایط نوآوری در آن فراهم شود. وزارت کشور و سازمان‌های زیرمجموعه آن برای سالم بودن نیازمند راهبردهایی هستند که تحقیق حاضر به دنبال شناخت راهبردهای سازمان سالم در وزارت کشور است.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر در قالب پارادایم تفسیری و بر اساس رویکرد آمیخته است. جامعه آماری تحقیق در بخش کمی شامل مدیران و کارشناسان وزارت کشور می‌باشند که تعداد ۲۴۸ نفر از آنان با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب و در تحقیق مشارکت داده شدند. ابزار تحقیق در بخش کمی پرسشنامه بوده است. برای سنجش راهبردهای سازمان سالم از پرسشنامه محقق ساخته که برگرفته‌های از یافته‌های بخش کیفی تحقیق بوده است استفاده شده است و برای سنجش نوآوری سازمانی نیز از پرسشنامه استاندارد جیمنز و همکاران (۲۰۰۸) استفاده شده است. برای تحلیل داده‌های بخش کمی نیز از مدل یابی معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) به کمک نرم افزار پی‌ال‌اس استفاده شده است.

جامعه آماری پژوهش حاضر منابع نوشتاری یا متون مرتبط با سازمان سالم هستند که قابل دسترس بودند. برای شناسایی مقالات و سایر منابع مرتبط با سازمان سالم از موتور جستجوی گوگل و پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر استفاده شد. برای یافتن مقالات خارجی مرتبط از عبارت‌های و کلیدواژه‌های، سازمان سالم^۱ و سلامت سازمانی^۲ استفاده شد. برای شناسایی پژوهش‌های داخلی نیز به سایت ایران داک، نورمگز، وبسایت مجلات معتبر علمی پژوهشی داخلی در حوزه مدیریت رجوع شد. پس از جستجوی پایگاه‌های اطلاعاتی، ۲۰۱ منبع و مقاله شناسایی و دانلود شد که این تعداد منبع به‌عنوان جامعه آماری بخش

^۱ Tetrick and Peiró

^۲ Dive

^۳ Healthy Organization

^۴ Organizational Health

کیفی محسوب می‌شوند. به‌منظور دستیابی به بهترین مقاله‌ها، معیارهایی چون حیطة موضوعی، سطح دسترسی، تخصیص کلیدواژه‌ها به کار گرفته شد، که خروجی آن‌ها نمونه مورد بررسی پژوهش در این بخش را شکل داد. از کل مقاله‌های استخراج‌شده، ۵۷ مقاله به‌عنوان نمونه جهت استخراج داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت.

برای تحلیل داده‌های به دست آمده در بخش کیفی از راهبرد تحلیل مضمون استفاده شده است. تحلیل مضمون روشی برای شناسایی و تحلیل الگوهای معنایی در مجموعه‌ای از داده‌ها است (براون و کلارک، ۲۰۰۶: ۸۱). این روش همانند جعبه ابزار توسعه‌یافته‌ای است که دربرگیرنده شکل‌های مختلفی از کمی‌سازی، جستجوی کلمات، تحلیل‌های موردی ناهمگون و دیگر ابزارهای تحلیلی است (گوست و همکاران، ۲۰۱۲: ۱۸). این روش برای تحلیل داده‌های متنی است، به‌طوری‌که داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌های غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (عابدی و جعفری، ۲۰۱۱: ۱۵۳).

در پژوهش حاضر مضامین از مقالات و تحقیقات پیشین استخراج شدند و برای کدگذاری از تحلیل مضمون استفاده شد. در این مرحله فرایند کدگذاری به‌صورت توصیفی و تفسیری آغاز شد. در فرایند کدگذاری، برخی از مضامین اصلی شناسایی شد که در جهت مضامین سازمان دهنده و مضامین فراگیر مورد استفاده قرار گرفت. بدین ترتیب با بررسی مقالات و تحقیقات پیشین ۶۸ مضمون در خصوص راهبردهای سازمان سالم شناسایی شد که در ۱۱ مضمون سازمان دهنده و ۲۱ مضمون فراگیر طبقه‌بندی شد.

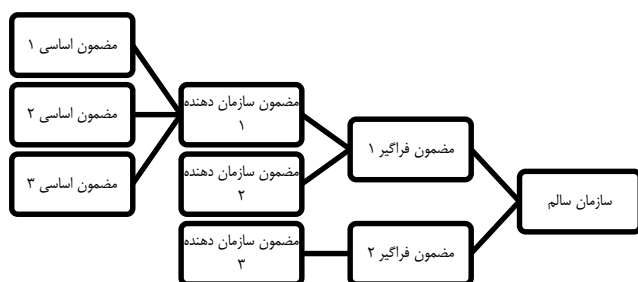
برای سنجش روایی از نظرات خبرگان و متخصصان استفاده شد و برای سنجش پایایی مطابق جدول ۱ از معیارهای لینکن و گوبا (۱۹۸۵) بهره گرفته شد.

جدول ۱. معیارهای اعتبارسنجی پژوهش کیفی لینکن و گوبا (۱۹۸۵) به نقل از گرجی پور و همکاران (۱۳۹۸: ۵۸)

معیارها	اقدامات پژوهشگر
قابل قبول بودن	مطالعه مقالات و اسناد در طی ۲ ماه
انتقال پذیری	انتخاب مقالات مناسب و خوب
قابلیت اطمینان	ثبت و ضبط جزئیات
تأیید پذیری	بازبینی مداوم

پژوهشگران در فرایند پژوهش، به مطالعه اسناد انتخاب شده پرداختند و در فرایند آن، تعامل میان داده‌ها و تحلیل از طرف پژوهشگران و خبرگان که اطلاعات مناسب در

خصوص جنبه‌های مختلف سازمان سالم برخوردار بودند، صورت گرفت. خیرگان و کارشناسان دارای مدرک دکتری مدیریت دولتی و همچنین شاغل در وزارت کشور که ۱۲ نفر بودند و به صوت هدفمند انتخاب شدند. در این تحقیق برای نشان دادن مضامین مستخرج از روش ماتریس به صورت شکل شماره ۱ استفاده شده است. هر مضمون فراگیر شامل چند مضمون سازمان دهنده و هر مضمون سازمان دهنده شامل چندین مضمون اساسی است.



شکل ۱. شماتیک شکل‌گیری راهبردهای سازمان سالم با استفاده از مضامین

در تحلیل مضمون یکی از ابزارهای مناسب، استفاده از قالب مضامین است. از این روش، معمولاً زمانی استفاده می‌شود که تعداد مقالات و داده‌ها زیاد باشد. این روش اولین بار توسط کینگ^۱ (۱۹۹۸) معرفی شد، این روش، فهرستی از مضامین شناسایی شده را به صورت درختی نشان می‌دهد. پس از قالب‌دهی مضامین، به صورت پیوسته مورد بازنگری قرار می‌گیرد تا درک کاملی از متن به دست آید.

یافته‌های پژوهش

با استفاده از تحلیل مضمون مقالات و تحقیقات، تعداد ۱۱۲ کد برای راهبردهای سازمان سالم استخراج که با پالایش و حذف موارد تکراری در نهایت ۶۸ کد شناسایی شد. از این رو، راهبردهای سازمان سالم شامل، مضمون رهبری اثربخش ۸ کد، الگوی رفتار جامعه ۳ کد، فرهنگ سازمانی ۸ کد، ساختار سازمانی ۱۰ کد، طراحی شغلی ۴ کد، شفافیت سازمانی ۴ کد، مشارکت سازمانی ۱۰ کد، منابع انسانی، ۸ کد و ارزش‌های سازمان دارای ۶ کد است که در قالب جدول‌های ۲ الی ۱۱ نمایش داده شده است.

جدول ۲. مضامین رهبری اثربخش (یافته‌های پژوهش)

منبع	متن استخراج شده	پایه	سازمان دهنده	فراگیر
Gilbreath & Benson (2004)	مدیران در سازمان سالم دارای مهارت‌های اساسی مانند ظرفیت جذب‌کنندگی و توانایی ایجاد تغییرات مطلوب هستند	ظرفیت جذب‌کنندگی مدیران	رهبری مثبت‌گرا	رهبری اثربخش
Salimi & Rajaei (1999)	سازمان سالم، نیازمند قدرت رهبری پویا است.	نیاز به قدرت رهبری پویا و توانمند		
Tarride & et al (2008)	انگیزش رهبران و مدیران خودشکوفایی می‌تواند موجب ارتقاء سلامت سازمانی باشد	رهبری بانگیزه و توانمند		
Torkzadeh et (2018)	مدیران و کارکنان به دنبال توسعه ارزش‌ها و باورهای مرتبط با مطلوبیت اساسی رهبری در سازمان هستند.	توسعه ارزش‌ها و باورهای مطلوب رهبری		
Guderzond Chegini & Salehi Kurdabadi (2015)	دو منبع ایجاد سازمان سالم، سبک رهبری و رفتار مدیران است و منبع دوم خودشکوفایی شکوفایی آنان است	خود شکوفایی مدیران		
Rahimian et al (2016)	مدیر سازمان سالم سبک رهبری وظیفه‌مدار و رابطه‌مدار را	سبک رهبری وظیفه‌مدار	الگوهای رهبری	
Rahimian et al (2016)	ایفا می‌کند	سبک رهبری رابطه‌مدار		
Mazin (2009)	در سازمان سالم، افراد فعال در نقش مدیر، رهبر و تسهیل‌کننده هستند	ایفای نقش رهبری و تسهیل‌کننده توسط کارکنان	رهبری	

رهبری سازمان از ارکان اصلی هدایت آن است (باگا و همکاران، ۲۰۲۲: ۱). در واقع، کیفیت رهبری با مجموعه‌ای از نتایج در روانشناسی سازمانی مانند بهزیستی، عملکرد سازمانی مرتبط است (گیلبریث و بنسون، ۲۰۰۴: ۲۵۷). ادبیات نشان می‌دهد که رهبری اثربخش برای توسعه یک سازمان سالم حیاتی است (بهمنی و همکاران، ۲۰۲۰: ۵). البته رهبران نقش مهمی در توسعه یک سازمان سالم دارند. رهبران کاتالیزورهایی برای ایجاد ارتباطات شخصی و معنادار با کارکنان خود هستند (کارملی و وینارسکی پرتز، ۲۰۰۸: ۱۵۳). بر اساس نتایج به دست آمده از تحلیل مضمون، سازمان سالم نیازمند رهبری اثربخش است و مضامین سازمان دهنده آن شامل رهبری مثبت‌گرا و الگو رهبری است.

جدول ۳. مضامین الگوی رفتاری در جامعه (یافته‌های پژوهش)

۱ Bagga et al

۲ Gilbreath and Benson

۳ Carmeli & Vinarski-Peretz

منبع	متن استخراج شده	پایه	سازمان دهنده	فراگیر
Shahkarm (2011)	در درازمدت سازمانی سالم می‌ماند که همواره در راهبردهای خود تأمل کند و امور محیطی را مرتب ارزیابی کند.	ارزیابی امور محیطی	ارزش‌های جامعه	الگوی رفتاری در جامعه
Rahimi et al (2016)	داشتن سازمان سالم، نیازمند جامعه سالم می‌باشد. بنابراین سازمان سالم در بستر جامعه سالم شکل می‌گیرد	بسترسازی توسط جامعه سالم		
Miandari et al (2013)	در ادبیات سازمان سالم، فرهنگ به‌عنوان زیربنا است، سازمان سالم بر ویژگی‌های مثبت که نقش حیاتی در فرهنگ سازمان سالم دارند متمرکز است	فرهنگ جامعه به‌عنوان زیربنای سازمان سالم		

سلامت در جامعه، یکی از شاخصه‌های مهم برای هر کشور و جامعه‌ای محسوب می‌شود و جامعه سالم، بسترساز توسعه و عامل رشد و شکوفایی در تمامی عرصه‌ها محسوب می‌شود. از این رو، الگوهای رفتاری در جامعه می‌تواند در وضعیت سلامت سازمان‌ها مؤثر است.

جدول ۴. مضامین فرهنگ سازمانی (یافته‌های پژوهش)

منبع	متن استخراج شده	پایه	سازمان دهنده	فراگیر
Darflash & Golshanpour (2017)	سازمان سالم دارای جوی مطلوب بوده و باعث انگیزش و علاقه‌مندی کارکنان می‌شود	جو سازمانی انگیزاننده	جو سازمانی	فرهنگ سازمانی
Darflash & Golshanpour (2017)	فراهم کردن همبستگی در محیط کار زمینه‌ساز سازمان سالم است.	همبستگی در سازمان		
Mohajaran et al (2017)	سازمان سالم، دارای ارتباطات باز و شبکه گسترده است	ارتباطات باز و شبکه‌های		
Sadeghifar & Beheshti Rad (2013)	رعایت عدالت سازمانی زمینه‌ساز یک سازمان سالم است و از طریق آن می‌توان در جهت اعتلای سازمان گام برداشت	احساس عدالت کارکنان	عدالت سازمانی	فرهنگ سازمانی
Nasiripour et al (2011)	سازمانی امن از اصول و ویژگی‌های سازمان سالم است	اعطاء پاداش عادلانه		
Nasiripour et al (2011)		رفتار منصفانه با کارکنان		
& Cameron Quinn (2011)	توزیع عادلانه منابع بارزش و اطلاعات در کارکنان موجب ارتقاء سلامت سازمانی می‌شود	توزیع عادلانه منابع		
Dekht Colony et al (2014)	در سازمان سالم، از تبعیض میان کارکنان پرهیز می‌شود	عدم تبعیض میان کارکنان		

فرهنگ را می‌توان به‌عنوان محصول اجتماعی در نظر گرفت (کریم و همکاران، ۲۰۲۲: ۱). فرهنگ تأثیر مهمی بر سازمان‌ها و افرادی می‌گذارد که در آن‌ها کار می‌کنند. باین حال

بسیاری از ابتکارات سازمانی حداقل به آن توجه می‌کنند (کوئنزی و اشمینکه، ۲۰۰۹: ۳)، این فرآیند برقراری ارتباط و ارتقای روحیه سازمانی به کارکنان، قدردانی از آن‌ها نشان دادن احترام، پرورش حس الهام بخشی در مورد کار است (لو، ۲۰۱۰: ۵). بررسی ساختار سازمان سالم باید بر فرهنگ متمرکز باشد زیرا این یک بلوک ساختمانی برای توسعه یک سازمان موفق، نوآور، سازنده و بالاتر از همه، یک سازمان سالم است (ایلوزور و لو، ۲۰۰۲: ۶۵).

سازمان‌های سالم فرهنگ تعامل و همکاری بیشتر را پرورش می‌دهند و در آن کارمندان و مدیران به راحتی به یکدیگر کمک می‌کنند تا به اهداف تجاری دست یابند (کوپر و کارترایت، ۱۹۹۴: ۴۵۷). بنابراین، ایجاد رابطه به عنصر مهمی از فرهنگ سازمان‌های سالم تبدیل می‌شود. مشخصه سازمان‌های سالم، گشودگی واضح و پیوسته به تجربه، تشویق به ریسک‌پذیری مسئولانه، تمایل به تصدیق شکست‌ها و عبرت گرفتن از آن‌هاست (رایا و پسرلوام، ۲۰۱۳: ۹۱). سازمان‌های سالم به اندازه کافی فعال هستند تا اقدامات لازم را برای محافظت از خود در برابر هرگونه رویدادهای محیطی و سازگاری با تغییرات تکنولوژیکی یا عملیاتی و بازار انجام دهند.

جدول ۵. مضامین خط‌مشی‌های سازمانی (یافته‌های پژوهش)

منبع	متن استخراج شده	پایه	سازمان دهنده	فراگیر
Shahbazi & Brari (2017)	سلامت سازمانی موجب یادگیری سازمان می‌شود	یادگیری سازمانی	یادگیری سازمانی	خط‌مشی‌های سازمانی
Sepahi et al (2014)	سازمان سالم به صورت مستمر از تجارب خویش (از جمله پیروزی و شکست‌ها) درس می‌گیرند.	یادگیری از موفقیت‌ها و خطاها		
Wamaq Rasouli (2013)	یک سازمان سالم دارای اهداف ویژه‌ای است و با دیگر سازمان‌ها در ارتباط هستند. سازمان‌ها برای سرآمدی پایدار باید سالم باشند	وجود اهداف واحد و ویژه		
Alizadeh & Nasti Zaei (2017)	سلامت سازمان به سازمان کمک می‌کند تا تمرکز بر اهداف داشته باشد	تمرکز بر اهداف	برنامه‌ریزی	
Iranzadeh et (2013)	برنامه‌ریزی در سازمان بر اساس واقعیت‌ها انجام می‌شود.	برنامه‌ریزی بر اساس واقعیت	و تعیین اهداف	
Maqsood	اهداف در این نوع سازمان‌ها قابل وصول هستند	قابل وصول		

۱ Kuenzi and Schminke

۲ Iowe

۳ Ilozor and Love

۴ Cooper and Cartwright

۵ Raya and Panneerselvam

Gardvan (2018)		بودن اهداف		
Alizadeh & Nasti Zaei (2017)	تصمیم‌گیری بر پایه اطلاعات درست است	تصمیم‌گیری بر اساس اطلاعات		

خطمشی، مجموعه اصول مدونی است که برای هدایت تصمیم و دستیابی به اهداف سازمان طراحی می‌شود، خطمشی راهنمای عمل سازمان جهت دستیابی به اهداف است (چاترجی و همکاران؛ ۲۰۲۱: ۱۵۰). خطمشی تعیین می‌کند که سازمان چه کاری را انجام دهد و چه کاری را انجام ندهد (الساق و همکاران؛ ۱۴۰۰: ۶۹۷). آنچه سازمان‌های سالم نیاز دارند، خطمشی‌هایی است که بر اهداف تمرکز کرده و بر اساس اطلاعات و واقعیت‌ها تصمیم‌گیری نماید، از سوی دیگر، از آنچه انجام می‌دهد، یاد بگیرد. یک سازمان بدون یادگیری از تجربیات خود، توان اثربخش بودن را نخواهد داشت، از این‌رو، یادگیری یکی از راهبردهای سالم بودن سازمان است (فتحی و اهوازی، ۲۰۱۵: ۲).

جدول ۶. مضامین ساختار سازمانی (یافته‌های پژوهش)

منبع	متن استخراج شده	پایه	سازمان دهنده	فراگیر
Shahkarm (2011)	سازمان سالم نظام‌اند است	نظام‌مند بودن سازمان	ساختار نظام‌مند	ساختار سازمانی
Sultan Hosseini, et al (2010)	در سازمان سالم توزیع قدرت به‌درستی اتفاق می‌افتد	توزیع مناسب قدرت		
Tarride & et al (2008)	بین مسئولیت و اختیار تعادل و توازن منطقی وجود دارد	تناسب بین اختیار و مسئولیت	مقررات محوری	
Shirvani & Ismaili (2018)	در یک سازمان سالم، انضباط مالی و اداری رعایت می‌شود	رعایت انضباط اداری		
Shirvani & Ismaili (2018)		رعایت انضباط مالی		
Sepahi et al (2014)	نسبت به برنامه‌های سازمانی دارای یگانگی است.	یگانگی و انسجام در برنامه‌های سازمانی	ارتباطات سازمانی	
Korkmaz (2006)	سلامت سازمانی از عواملی مانند انسجام سازمانی است	انسجام سازمانی		
Sultan Hosseini, et al (2010)	در سازمان سالم، ارتباطات بهینه است	ارتباطات مطلوب		
Sadeghifar & Beheshti Rad (2013)	سازمان سالم موجب بهبود روابط کاری می‌شود.	بهبود روابط کار		

۱ Chatterjee et al

۲ Elsaygh et al

Mohammadi et al (2019)	با فراهم کردن زمینه‌ای برای مشارکت کارکنان به‌عنوان یکی از ابعاد مؤثر سلامت سازمانی بیان می‌شود	همکاری مستمر در سازمان		
------------------------	---	------------------------	--	--

هر سازمان نیازمند الگوی و نقشه ارتباطی برای تعامل میان اجرا و بخش‌های سازمان است (طاهرپور و همکاران، ۲۰۲۱: ۹۱). ساختار سازمان، نشان‌دهنده مقررات، استانداردها، فرایندها، الگوهای ارتباط، سلسله‌مراتب اختیار و مسئولیت است (رامشگر، ۲۰۱۳: ۹۷). ساختار سازمان چارچوب وظایف و فعالیت‌های سازمان را مشخص می‌کند که رسیدن به اهداف سازمان را ممکن می‌سازد.

جدول ۷. مضامین طراحی شغلی (یافته‌های پژوهش)

منبع	متن استخراج‌شده	پایه	سازمان دهنده	فراگیر
Zare et al (2015)	مشارکت و درگیر بودن در سطوح مختلف سازمان توسط کارکنان دیده می‌شود که موجب امنیت شغلی می‌شود.	امنیت شغلی کارکنان	شرایط شغلی	۴-۱-۱ ۴-۱-۲ ۴-۱-۳
Kargar & Ahmadi (2019)	در یک سازمان سالم، مبتنی بر شایسته‌سالاری است.	رعایت اصل شایسته‌سالاری		
Zare et al (2015)	ازجمله مشخصه‌های سازمان سالم، وضوح نقش و مشخص بودن انتظارات شغلی است.	وضوح نقش مشخص بودن انتظار از شغل	انتظارات شغلی	

طراحی شغلی به محتوا و سازمان‌دهی وظایف، روابط و قابلیت‌های شغلی مورد نیاز جهت تصدی آن اشاره دارد. برای طراحی مؤثر در مشاغل، فرد باید خود شغل (از طریق تجزیه و تحلیل شغلی) و جایگاه خود را در فرآیند جریان کار واحد بزرگ‌تر (از طریق تحلیل جریان کار) کاملاً درک کند. دستیابی به سلامت نیازمند طراحی شغل نشان‌دهنده اجزای مختلف یک جایگاه شغلی و الگوی روابط میان نیروهای سازمان برای انجام آن به‌نحوی که در عین رسیدن به اهداف و چشم‌اندازهای سازمان، نیازهای اجتماعی و شاعلی در آن مجموعه نیز در نظر گرفته می‌شود.

جدول ۸. مضامین شفافیت سازمانی (یافته‌های پژوهش)

منبع	متن استخراج‌شده	پایه	سازمان دهنده	فراگیر
Pourgholami et al (2017)	در سازمان سالم، قوانین روشن بوده و استانداردها شفاف هستند	وجود قوانین روشن و شفاف	شفافیت فرایندها	۴-۱-۱ ۴-۱-۲ ۴-۱-۳
Farah Bakhsh et al (2010)	سازمان سالم بر هدف‌های خود متمرکز است و زمانی که در سازمان، انتظارات و هدف‌ها به‌صورت شفاف بیان می‌شود، مورد پذیرش کارکنان قرار می‌گیرد	شفاف‌سازی امور و فعالیت‌های سازمان		
Tarride & et al (2008)	در یک سازمان سالم، چشم‌انداز سازمان کاملاً روشن و واضح است	چشم‌انداز روشن و واضح	شفافیت در اهداف	
Guderzond Chegini & Salehi Kurdabadi	در سازمان سالم اهداف برای همه روشن است	وضوح اهداف سازمانی	اهداف	

(2015)				
--------	--	--	--	--

شفافیت به معنی قابلیت دسترسی، رؤیت اطلاعات در خصوص شرایط موجود و تصمیمات است (تقوایی یزدی و آلبویه، ۲۰۲۲: ۴) و عاملی بر نظارت‌پذیری برای یک سازمان است (گریملیخویسن و همکاران؛ ۲۰۲۱: ۱۹). از سوی دیگر، شفافیت موجب ارتقاء ظرفیت برای حل مشکلات می‌شود (پترسون؛ ۲۰۲۲: ۱). شفافیت موجب کاهش فساد، بهبود کیفیت تصمیم‌گیری و در نهایت سلامت سازمان می‌شود.

جدول ۹. مضامین مشارکت سازمانی (یافته‌های پژوهش)

منبع	متن استخراج شده	پایه	سازمان دهنده	فراگیر
Shahbazi & Brari (2017)	در سازمان سالم کارکنان می‌توانند تمرکز بالایی بر روی اهداف داشته باشند و اهداف را درون سازمان تشخیص دهند، چون در تنظیم هدف مشارکت دارند.	مشارکت و درگیری کارکنان	کار تیمی	مشارکت سازمانی
Wamaq Rasouti (2013)	در این نوع سازمان و کارکنان برای همکاری سازنده در جهت نیل به اهداف تعیین شده در تلاش هستند.	همکاری کارکنان در جهت نیل به اهداف سازمان		
Alizadeh & Nasti Zaei (2017)	یک سازمان سالم، دارای ویژگی مدیریت تیمی است	مدیریت تیمی		
Salimi & Rajaei (1999)	در سازمان سالم، فرصت‌های مشارکت میان افراد وجود دارد.	فرصت مشارکت به کارکنان		
Darfash & Golshanpour (2017)	در سازمان سالم، حرکت افراد هم سو با اهداف، سازمانی است	پذیرش و همسویی کارکنان با اهداف سازمان		
Heydari Kammerroudi et al (2015)	در یک سازمان سالم، مدیران و کارکنان در یک فرایند مشترک با یکدیگر فعالیت می‌کنند	فعالیت در یک فرایند مشترک		
Salimi & Rajaei (1999)	کارکنان در جهت حل مشکلات به صورت غیررسمی و فارغ از عنوان و مقام رسم با یکدیگر همکاری می‌کنند.	حل مسائل به صورت مشارکتی	تشریک مساعی	
Gholamzadeh & Tahvildar (2012)	تصمیم‌گیری مشارکتی عامل مهمی در ایجاد جو سالم و سلامت سازمانی است	تصمیم‌گیری مشارکتی		
Iranzadeh et al (2013)	تصمیم‌گیری برای افزایش کارایی سازمان بر اساس عواملی وجود اطلاعات صورت می‌گیرد.	گردش اطلاعات	تسهیم اطلاعات	
Sepahi et al (2014)	در این نوع سازمان، اطلاعات با اعتماد بین کارکنان تسهیم می‌شود	تبادل اطلاعات قابل اعتماد		

مشارکت در سازمان‌های به‌عنوان بخش مهمی از سیاست‌های سازمان در جهت

۱ Gimmelikhuijsen et al

۲ Petersson

دستیابی به اهداف آن‌ها تبدیل شده است (روسو، ۲۰۱۷: ۱۱۲). مشارکت موجب درگیری کارکنان هم از جنبه جسمی و هم از نظر فکری و روحی می‌شود تا نسبت به سازمان احساس مسئولیت کرده و از توانایی خود جهت پیشبرد اهداف تعیین‌شده، حداکثر استفاده را نمایند (تیژنایسن و نوارانسکا، ۲۰۲۱: ۲۹).

جدول ۱۰. مضامین منابع انسانی (یافته‌های پژوهش)

منبع	متن استخراج‌شده	پایه	سازمان دهنده	فراگیر
Wamaq Rasouli (2013)	کارکنان سازمان سالم از مسئولیت‌پذیری بالایی برخوردار است.	مسئولیت‌پذیری کارکنان	رفتار حرفه‌ای کارکنان	سازمان سالم
Becker & Huselid (2006)	افزایش تعهد سازمانی در نهایت افزایش سلامت سازمانی خواهد شد	تعهد سازمانی کارکنان		
Guderzond Chegini & Salehi Kurdabadi (2015)	کارکنان در سازمان سالم، در راستای اهداف سازمان تلاش می‌کنند	اقدام کارکنان در راستای اهداف سازمان		
Shahbazi & Brari (2017)	یک سازمان سالم دارای اهداف واحدی بوده و همه نسبت به آن تعهد دارند	تعهد به تحقق اهداف		
Salimi & Rajaei (1999)	سلامت سازمانی دارای روحیه سازندگی و دستیابی به اهداف سازمانی می‌گردد	کارکنان با روحیه سازندگی قوی		
Gholamzadeh, Tahvildar (2012)	یک سازمان سالم، نوآور است	نوآوری کارکنان		
Salimi & Rajaei (1999)	انگیزه موتور محرک تلاش و فعالیت برای یادگیری است و انگیزه را می‌توان نیرویی برای دستیابی به اهداف سازمان بیان کرد	بهبود انگیزه کارکنان	انگیزش کارکنان	سازمان سالم
Sepahi et al (2014)	سازمان سالم نیازهای روانی و اجتماعی اعضای خود را تأمین می‌کند	تأمین نیازهای روانی و اجتماعی کارکنان		

دستیابی به سازمان سالم، مستلزم منابع انسانی است، و مهم‌ترین دارایی سازمان است (حاتمی و رجب زاده، ۲۰۲۱: ۱۱۳)، زیرا این منابع انسانی است که سیستم‌های سازمانی را قادر به انجام وظایف خود می‌کند (بکر و هوسلید، ۲۰۱۶: ۸۹۹)، از این رو رفتار حرفه‌ای کارکنان و انگیزش کارکنان به عنوان راهبردهایی برای سلامت سازمان شناخته می‌شود.

جدول ۱۱. مضامین ارزش‌های سازمان (یافته‌های پژوهش)

منبع	متن استخراج‌شده	پایه	سازمان دهنده	فراگیر
Mazin (2009)	در سازمان سالم اهداف برای همه روش است. همه می‌دانند که ارزش‌های پذیرفته کدام است و این	پرورش ارزش‌ها	ارزش‌های	سازمان سالم

۱. Russo

۲. Tijunaitien and Neveranska

۳. Becker and Huselid

	ارزش‌ها هستند که مرزهای رفتارهای درست و نادرست را مشخص می‌کند.	و مقاصد سازمان توسط کارکنان	محوری کارکنان
Pant & Ojha (2017)	در یک سازمان سالم، ارزش‌ها بر همه پذیرفته شده است و مرز رفتارهای درست و نادرست از همدیگر قابل تشخیص می‌باشد	پذیرش ارزش‌ها توسط کارکنان	
Akbari et al (2013)	وجدان کاری با نقش حمایتی از ارزش‌های محوری موجب گسترش جو مطلوب سلامت سازمانی می‌شود	وجدان کاری کارکنان	
Mehravarg Giglo et al (2019)	مدیران سازمان باید به سمت رویکردهای اخلاقی گرایش داشته باشند	گرایش به رویکردهای اخلاقی	رعایت اخلاق سازمانی
Darfash & Golshanpour (2017)	در یک سازمان سالم، رفتار غیراخلاقی وجود ندارد و کارکنان تمایل بیشتری به اخلاق باطنی دارند	تمایل به اخلاق باطنی	
Salimi & Rajaei (1999)	روابط انسانی در سازمان همراه با صداقت و احترام است	رفتار صادقانه و با احترام در سازمان	

ارزش‌های سازمان، هدایت‌گر رفتار، کردار و اندیشه کارکنان و مدیران سازمان بوده و بر آن‌ها تأثیر دارد. ارزش‌ها به مدیران سازمان کمک می‌کند تا ابزارهایی را انتخاب کنند که بتوانند امور سازمان را به بهترین نحو انجام دهند (دوستار و محمد کریمی، ۲۰۱۸، ۳۳۴). ارزش‌ها الگوی مناسبی برای کارکنان ایجاد می‌کنند تا رفتار مناسبی در جهت دستیابی به اهداف سازمان داشته باشند (پنت و اوجا، ۲۰۱۷، ۲).

بر این اساس، سازمان‌های سالم به چالش‌های مختلف پاسخ می‌دهند و تمایل دارند عملکرد سازنده‌ای داشته باشند مانند افراد سالمی که دارای مشخصه‌ی نیرومندی، شکوفایی، انعطاف‌پذیری و تناسب هستند، سازمان‌های سالم نیز چنین هستند. بدین ترتیب راهبردهای سازمان سالم در وزارت کشور جمهوری اسلامی ایران به صورت شکل شماره یک است؛



شکل ۲. راهبردهای سازمان سالم در وزارت کشور (یافته‌های تحقیق)

به منظور بررسی ارتباط بین راهبردهای سازمان سالم با نوآوری سازمانی از معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱۲ نشان داده شده است.

جدول ۱۲. نتایج تحلیل مسیر

فرضیه‌ها	ضرایب مسیر	معناداری	آماره t	نتیجه
H1. رهبری اثربخش ← نوآوری سازمانی	۰/۵۴۲	۰/۰۰۰	۱۵/۱۱۸	تأیید
H2. الگوی رفتاری جامعه ← نوآوری سازمانی	۰/۰۵۹	۰/۱۸۷	۰/۲۴۹	رد
H3. فرهنگ سازمانی ← نوآوری سازمانی	۰/۳۸۹	۰/۰۰۰	۵/۸۰۱	تأیید
H4. خطمشی سازمان ← نوآوری سازمانی	۰/۲۴۸	۰/۰۰۰	۳/۱۱۹	تأیید
H5. ساختار سازمانی ← نوآوری سازمانی	۰/۲۷۹	۰/۰۰۰	۳/۶۷۹	تأیید
H6. مراحلی شغلی ← نوآوری سازمانی	۰/۲۶۸	۰/۰۰۰	۳/۴۰۴	تأیید
H7. شفافیت سازمانی ← نوآوری سازمانی	۰/۲۱۱	۰/۰۰۰	۲/۹۸۸	تأیید
H8. مشارکت سازمانی ← نوآوری سازمانی	۰/۳۹۸	۰/۰۰۰	۴/۱۵۷	تأیید
H9. منابع انسانی ← نوآوری سازمانی	۰/۳۵۷	۰/۰۰۰	۳/۲۷۸	تأیید

نتیجه	آماره t	معناداری	ضرایب مسیر	فرضیه‌ها
تأیید	۲/۱۰۴	۰/۰۰۱	۰/۲۱۶	H10. ارزشهای سازمانی ← نوآوری سازمانی

همان گونه که نتایج حاصل از تحلیل مسیر در جدول فوق نشان می‌دهد تاثیر راهبردهای سازمان سالم (رهبری اثربخش، خطمشی سازمان، ساختار سازمانی، طراحی شغلی، فرهنگ سازمانی، شفافیت سازمانی، مشارکت سازمانی، منابع انسانی، ارزشهای سازمانی) بر نوآوری سازمانی (بر نوآوری سازمانی تأیید شد و تاثیر راهبرد الگوی رفتاری جامعه بر نوآوری سازمانی رد شد).

بحث و نتیجه‌گیری

همانند موجود زنده که دارای آناتومی، فیزیولوژی، رفتار و سایر صفات است، بر همین ترتیب، سازمان‌ها نیز دارای استراتژی، ساختار، فرهنگی و سایر ویژگی‌هایی است که مکمل یکدیگر هستند (تارید و همکاران؛ ۲۰۲۰، ۲۱۵) که سلامت آن دارای اهمیت زیادی است. نتیجه سازمان سالم، رضایت ذینفعان است. سازمان‌های سالم از رفاه کارکنان و محیط خود سود می‌برند (تتریک و پیرو؛ ۲۰۱۲، ۳)، سازمان سالم، سازمانی پایدار، مسئولیت‌پذیر و متعادل است که به سرعت یاد می‌گیرد و بر مبنای شرایط محیط و جامعه عمل می‌کند و کارکنان را قادر می‌سازد تا به اهداف خود دست یابند و ارزش‌های برجسته‌ای را برای سازمان و ذینفعان خود ایجاد کنند. از این رو، تحقیق حاضر با هدف شناسایی راهبردهای سازمان سالم در وزارت کشور انجام شد تا زمینه برای نوآوری سازمانی راحت‌تر فراهم شود. بر اساس یافته پژوهش حاضر، ۱۱ مضمون فراگیر رهبری اثربخش، الگوی رفتاری جامعه، فرهنگ سازمان، خطمشی سازمان، ساختار سازمان، طراحی شغلی، شفافیت سازمانی، مشارکت سازمانی، منابع انسانی و ارزش‌های سازمان به عنوان راهبردهای لازم برای سازمان سالم شناسایی گردید.

رهبری اثربخش شامل رهبری مثبت‌گرا و الگوهای رفتاری است. زمانی رهبری برای سازمان مفید است که بتواند بین افراد و چالش‌های موجود در دستیابی به اهداف سازمان تعادل ایجاد کرده و مکان مناسبی را برای کارکنان به وجود آورد تا بتواند بازدهی بیشتر برای سازمان داشته باشد. مضمون دوم، الگوی رفتاری در جامعه است و شامل ارزش‌های حاکم بر جامعه است که بتواند بستری برای سازمان سالم ایجاد کند. فرهنگ سازمان به عنوان سومین مضمون برای سازمان سالم تلقی می‌شود، مضامین سازمان دهنده آن عدالت سازمانی و جو

† Tarride et al

‡ Tetrick and Peiró

سازمانی می‌باشد. فرهنگ در ارزش‌های اساسی، باورها و اصول نهفته است و به‌نظام مدیریتی سازمان خدمت می‌کند (ایسنسه و همکاران، ۲۰۲۰: ۳). بنابراین یکی از عوامل اساسی در سازمان سالم است. از سوی دیگر، خطمشی‌های سازمان به‌عنوان راهبردی برای سازمان سالم محسوب می‌شود. خطمشی به‌عنوان راهنمایی عمومی، جامع و مشروع در تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات و عملیات سازمان است (حسینی اصل و همکاران، ۲۰۱۸: ۲) که شامل یادگیری سازمانی و برنامه‌ریزی و تعیین اهداف است.

یکی دیگر از مضامینی که به‌عنوان راهبرد سازمان سالم تلقی می‌شود، ساختار سازمان است. ساختار سازمان موجب تفکیک فعالیت‌ها و هماهنگی بین وظایف می‌شود (مصافی و همکاران، ۲۰۲۲: ۱۴۳) و شامل ساختار نظام‌مند، مقررات محوری و ارتباطات سازمانی است. از سوی دیگر، سازمان سالم نیازمند طراحی شغل است، طراحی شغلی نحوه انجام دادن کارها را بهبود می‌بخشد و موجب ارتقاء کیفیت زندگی کاری می‌شود (سیدی و سرلب، ۲۰۱۱: ۶۵). مضمون هفتم که به‌عنوان راهبردهای سازمان سالم در نظر گرفته می‌شود شفافیت سازمانی است. شفافیت به‌عنوان کارآمدترین ابزار برای مبارزه با فساد اداری است (دیهیم پور و میاندری، ۲۰۱۶: ۲۱۶) و یکی از موضوعات اخلاقی در هزاره سوم تلقی می‌شود (واکارو و مدسن، ۲۰۲۰: ۱۱۵). این مضمون شامل شفافیت فرایندها و شفافیت در اهداف است.

از مضامین دیگر به‌عنوان راهبردهای سازمان سالم به دست آمده است، مشارکت سازمانی است. بهره‌گیری از مشارکت نقش مهمی در پایداری رفتارها در سازمان و نگرش نسب به فرایندهای سازمان دارد (هومن و همکاران، ۲۰۱۹: ۳۷۰). کار تیمی، تشریک‌مساعی و تسهیم اطلاعات به‌عنوان مضامین سازمان دهنده در راهبردهای سازمان سالم بیان می‌شود. از سوی دیگر، منابع انسانی به‌عنوان اساسی‌ترین سرمایه سازمان، نقش مهمی را در سلامت سازمان ایفا می‌کند و شامل رفتار حرفه‌ای کارکنان و انگیزش کارکنان است از این رو باید بر حرفه‌ای‌گری سازمانی تمرکز شود (باتمانی، ۲۰۲۰: ۶۶). در نهایت، نتایج حاصل نشان داد که ارزش‌های سازمان نیز به‌عنوان عاملی برای سلامت سازمان است که شامل ارزش‌های محوری کارکنان و رعایت اخلاق سازمانی است.

بر اساس نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر یداللهی و غریبی (۱۴۰۰) بیان کردند که اقدامات ساختاری، اقدامات تقنینی، اقدامات ارزشی و فرهنگی بر نظام اداری سالم مؤثر است؛ کارگر و همکاران (۱۳۹۹) بیان کردند که عوامل اجتماعی، سازمانی، رفتاری و ساختاری

۱ Isensee et al

۲ Vaccaro and Madsen

به‌عنوان راهبردهای سازمان سالم تلقی می‌شود؛ میانداری و همکاری (۱۳۹۳) نشان دادند که رهبری جامع، فرهنگ مثبت، محیط کاری پویا، نیروی انسانی توانمند و الهام‌بخش، پاسخگویی، کیفیت خدمات به‌عنوان ابعاد سازمان سالم تلقی می‌شود؛ کانتو و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیق خود بر نقش برنامه‌ریزی نظام‌مند در جهت سازمان سالم تأکید کرد که به تأثیر مثبت بر اثربخشی سازمان منجر شده و رفاه جامعه را به دنبال دارد؛ دی فابو (۲۰۱۷) نشان داد که سازمان سالم اهمیت زیادی بر رفاه و پایدار دارد و همچنین موجب بهبود کیفیت زندگی کاری و رشد و موفقیت می‌شود که هم‌راستا با نتایج تحقیق حاضر است.

هدف یک سازمان سالم، تولید کالا یا ارائه خدمت به‌منظور تأمین نیازهای ذینفعان خود است. جامعه به‌عنوان یک سیستم کلی شامل سازمان‌هایی است که هماهنگ باهم به‌سوی تحقق اهداف خود تلاش می‌کنند. در نتیجه، برای داشتن یک جامعه رو به رشد باید سازمان‌های سالم وجود داشته باشد. سازمان‌ها نیز مانند انسان‌ها دارای هویت و شخصیت هستند. سازمان نیز جسم (ساختار سازمانی) و روح (فرهنگ سازمانی) دارد. سازمان نیز می‌تواند سالم یا بیمار باشد. بنابراین، سازمان ارگانیک‌تری مثل انسان است که مراحل از سلامتی، بیماری و مرگ را طی می‌کند. بر این اساس با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر موارد زیر پیشنهاد می‌شود؛

- از آنجایی که رهبری یکی از اساسی‌ترین عوامل بر سلامت سازمانی است، پیشنهاد می‌شود، یک تیم رهبری منسجم و اثربخش در سازمان ایجاد شود که رفتاری کاربردی و منسجم داشته باشند. از سوی دیگر، رهبران سازمان تلاش کنند تا قدرت خویش را در جهت تقویت توانمندی کارکنان استفاده کنند.

- از سوی دیگر، شفافیت یکی از بنیادی‌ترین پیش‌نیازها برای سلامت است، بدین ترتیب پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان اهداف را به‌صورت واضح تدوین شده و قوانین و مقررات به‌صورت شفاف برای کارکنان تبیین گردد و چشم‌انداز روشنی برای آینده سازمان ترسیم شود. همچنین سازمان سالم نیازمند توجه به ارزش‌های خود است، زیرا با شناخت ارزش‌ها، افراد مناسب در جایگاه مناسب قرار می‌گیرد و هدف مشخصی را حفظ می‌کند. همچنین بر نهادهای شفاف حساب‌دهی مدیریت در همه سطوح مدیریتی سازمان تأکید شود.

- فرهنگ سازمانی، پایه‌ای برای ایجاد سازمان سالم است، از این رو، فرهنگ سازمان باید

به دنبال همسو کردن رفتارهای مدیران و ادراک کارکنان در جهت هم‌افزایی و توفیق سازمان در جهت تحقق اهداف تعیین شده باشد. از سوی دیگر، افراد با پیروی از نظام فرهنگ حاکم بر سازمان، بین ارزش‌ها، تصمیمات و اقدامات خود رابطه‌ای مستقیم برقرار می‌کنند.

- جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر کارکنان و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی کارکنان در سازمان می‌شود از این‌رو، شناخت جو فعلی موجود در سازمان و شناخت عوامل انگیزشی پیشنهاد می‌شود.

- ساختار و خطمشی‌های سازمان به نحوی تنظیم شود که حامی کارکنان در انجام وظایف خود باشند و همچنین از انعطاف لازم برخوردار باشند تا بتوانند خود را با شرایط محیطی منطبق سازند،

- با توجه به تغییرات روزافزون و انبوه تحولات، سازمان با استفاده از مدیریت دانش نحوی از تجارب خویش از جمله موفقیت‌ها و عدم موفقیت‌های خویش درس بگیرد تا نسبت به محیط خود پاسخگو باشد.

- همچنین، همکاری تیمی به بهبود سلامت سازمان منجر می‌شود، تشویق کارکنان بر تیم محور بودن و برقراری ارتباط مؤثر از طریق به اشتراک گذاشتن ایده‌های جدید و ارائه راه‌حل‌های آن‌ها موجب همدلی و همکاری میان آنان می‌شود.

- از سوی دیگر، فرایند ساخت و ایجاد یک شغلی برای دستیابی به اهداف سازمان است که برای این امر مدیران سازمان باید مسئولیت‌های کارکنان را متناسب با وظایف آن‌ها تعریف کنند، همچنین شایستگی‌های مورد نیاز آن‌ها را منطبق بر اصول علمی در نظر بگیرند.

- در نهایت، نیروی انسان عامل اساسی در سلامت سازمان است، توجه به نیروی انسانی از اهمیت زیادی برخوردار است و نیازهای روانی و اجتماعی آن‌ها باید تأمین شود، نیروی انسانی مسئولیت‌پذیر و متعهد، نوآور بوده و نسبت به تحقق اهداف سازمان متعهد است.

با این حال، در این تحقیق پژوهشگران با محدودیت‌هایی مواجه بودند که این امر می‌تواند فرصتی برای کاوش در آینده را فراهم سازد. از جمله مواردی که می‌توان به آن اشاره نمود، انجام تحقیق حاضر در وزارت کشور است که دارای فعالیت‌های متعدد بوده و نیازمند داشتن کارکنان متخصص و توانمند است و مدیریت آن‌ها می‌تواند برای سازمان با چالش همراه باشد. بنابراین انجام تحقیق پیرامون راه‌های استانداردسازی رفتارها در آن، از سوی محققان آتی می‌تواند مدنظر قرار گیرد. همچنین، برای اعتبارسنجی مدل حاضر می‌توان آن

را در سازمان‌های مشابه مورد آزمون قرار داد و برای گردآوری داده‌های تحقیق از تحقیقات پیشین استفاده شده است که محققین آتی می‌توانند از ابزارهایی چون مصاحبه استفاده کنند.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله از تمامی افرادی که در این کار پژوهشی همراهی نمودند، تقدیر و تشکر می‌نمایند.

تعارض منافع

نویسنده(گان) اعلام می‌دارند که در مورد انتشار این مقاله تضاد منافع وجود ندارد. علاوه بر این، موضوعات اخلاقی شامل سرقت ادبی، رضایت آگاهانه، سوء رفتار، جعل داده‌ها، انتشار و ارسال مجدد و مکرر توسط نویسندگان رعایت شده است.

دسترسی آزاد

این نشریه دارای دسترسی باز است و اجازه اشتراک (تکثیر و بازآرایی محتوا به هر شکل) و انطباق (بازترکیب، تغییر شکل و بازسازی بر اساس محتوا) را می‌دهد.

منابع

- Abedi Jafari, H., Taslimi, M.S., Faghihi, A. and Sheikhzadeh, M. (2011). Thematic analysis and thematic network: a simple and efficient method for explaining patterns in qualitative data. *Strategic Management Quarterly (Management Thought)*, 5(2), 151-198. (In Persian)
- Akbari, M., Shakiba, H., Ziaei, M S., Marzban, Sh. and Razi, S. (2013). The relationship between organizational health and organizational entrepreneurship: The case of Tehran University. *Journal of Public Management*, 5(13), 1-20. (In Persian)
- Alizadeh, B. and Nastizaei, N. (2017), Investigating the relationship between organizational health and organizational virtue with the mediation of organizational justice. *Journal of Biological Ethics*, 9(32), 34-45. (In Persian)
- Bagga, S. K., Gera, Sh., Haque, S. N. (2022). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. *Asia Pacific Management Review*, xxx (xxxx) 1-12.
- Bahmani, E., Teymouri, H., Mashrafe Javadi, M. H. and Rabbani Khorasgani, A. (2019). Components of effective leadership in Iranian military organizations: A grounded theory study. *Strategic Scientific Journal*, 29(2), 5-29. (In Persian)

- Balochi, H. and Mohammadi Hosseini, S. A. (2012). Investigating the mediating role of organizational climate in the relationship between organizational components (trust and leadership) and subjective norms of knowledge sharing. *Sustainable Human Resources Journal*, 4(6), 53–74. (In Persian)
- Batmani, M. A., Baghfalaki, A., Babashahi, J. and Yazdani, H. R. (2019). A conceptual analysis of professionalization in the field of human resource management. *Sustainable Human Resources Journal*, 2(2), 65–93. (In Persian)
- Becker B. E. and Huselid, M. A. (2016). Strategic human resource management: Where do we go from here?. *Journal of Management*, 32(6), 898–925.
- Braun, V. and Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2), 77-101.
- Cameron, K. S. and Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
- Canto, T. C., Solis, V. C., Tun, R. R. (2020). Healthy Organization: The importance of its conceptualization. *International Journal of Arts and Social Science*, 3(1), 1-6.
- Chatterjee, sh., Ranjan, ch., Vrontisc, ch. (2021). Does remote work flexibility enhance organization performance? Moderating role of organization policy and top management support. *Journal of Business Researc*. 139(1), 1501-1512 .
- Cooper, C., Cartwright, S. (1994). Healthy mind: Healthy organization: A proactive approach to organizational stress. *Human Relat*, 47(1), 455–72 .
- Derfesh, H. and Golshanpour, M. (2017). Spirituality in the workplace and its relationship with organizational commitment and organizational health of Ahvaz secondary school principals. *School Management Quarterly*, 6(2), 123–142. (In Persian)
- Di Fabio, A. (2017). Positive healthy organizations: Promoting well-being, meaningfulness, and sustainability in organizations. *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*, 8(2), 1-6.
- Dihimpour, M. and Miandari, K. (2016). Investigating the role of organizational transparency in the development of social capital (Case study: West Mazandaran municipalities). *Social Capital Management Quarterly*, 4(2), 283–307. (In Persian)
- Dive, T. (2010). *The Healthy Organization: A Revolutionary Approach to People and Management*. Kogan Page Publishers.
- Doostar, M. and Mohammad Karimi, Y. (2018). Explaining the evaluation model of law enforcement organizations based on the

- administrative health system based on public value. *Police Management Research Quarterly*, 14(2), 341–362. (In Persian)
- Farah Bakhsh, M., Nik Niaz, A. R., Taj El Dini, N., Entezar, S. and Hassanzadeh, A. R. (2010). Comparison of the continuity of “Total Quality Management” and the simultaneous implementation of “Total Quality Management and Management Effectiveness Program” in improving the management of health and medical organizations. *Health Management Quarterly*, 13(42), 35–44. (In Persian)
- Fathi Ahwazi, M. (2015). Organizational learning and employee performance and innovation. *Elite Management Conference*, 1–9. (In Persian)
- Fulmer, I. S., Gerhar, B., Scott, K. S. (2003). Are the 100 best better? An empirical investigation of the relationship between being a “great place to work” and firm performance. *Personnel Psychology*, 56(2), 965-993.
- Gaspar, T., Correia, M. F., Torres, I. (2021). Perception of management and public health experts about organizational, professionals and patients related factors that influence the performance in health organizations. *International Conference on ENTERprise Information Systems / ProjMAN - International Conference on Project MANagement / HCist - International Conference on Health*. 181 (2021) 166–172.
- Ghaemi Asl, M. and Velaei, F. (2019). Investigating the effect of administrative corruption on financial health in the Iranian banking system. *Sustainable Growth and Development Research*, 20(2), 177–212. (In Persian)
- Gholamzadeh, D. and Havildar, A. (2012). The relationship between leadership styles, organizational health and violence (Case study: Islamic Republic of Iran Railways). *Public Administration Quarterly*, 5(2), 157–174. (In Persian)
- Gilbreath, B., Benson, P. G. (2004). the contribution of supervisor behaviour to employee psychological well-being. *Work Stres*, 18 (4), 255–66.
- Gorjipour, H., Khashaei, V., Islambolchi, A. and Asghari Sarem, A. (2019). A model for evaluating the cultural policy-making process with a qualitative approach to examining cultural documents of the Islamic Republic of Iran. *Quarterly Journal of Public Administration*, 11(1), 47–72. (In Persian)
- Granerud, R. G., Rocha, R. S. (2011). Organizational learning and continuous improvement of health and safety in certified anufactures. *Journal Safety Science*, 49(2), 1030-1039.

- Grawitch, M. J., Gottschalk, M., Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee wellbeing, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal*, 58(3), 129-147.
- Grimmelikhuijsen, S., Herkes, F., Leistikow, I., Verkroost, J., de Vries, F., Zijlstra, W. G. (2021). Can decision transparency increase citizen trust in regulatory agencies? Evidence from a representative survey experiment, *Regulation & Governance*, 15(1), 17-31.
- Gudarezund Chegini, M. and Salehi Kordabadi, S. (2015). Organizational health and human resources empowerment (Study: Science and Research Branch of Aslani Azad University). *Human Resources Studies Quarterly*, 5(20), 97-112. (In Persian)
- Guest, G., MacQueen, K. M., Namey, E. E. (2012). *Applied thematic analysis*, Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Hashemi, S. H., Pour-Azbari, M. and Ghanbari, M. (2013). Model for promoting organizational citizenship behavior based on social capital of organizational health. *Strategic Management Studies*, 20(1), 107-127. (In Persian)
- Hatami, S. and Rajabzadeh, A. (2011). A model for changes in human resource management laws during the COVID-19 crisis. *Quarterly Journal of Sustainable Human Resource Management*, 3(5), 111-133. (In Persian)
- Henry, J. (2005). *The healthy organization, in Research Companion to Organizational Health Psychology*, Eds A.-S. G. Antoniou and C. L. Cooper (Cheltenham: Edward Elgar), 382-391.
- Heydari Kamerroudi, R., Khodavardi, Y., Dorudi, H. and Farahmandian, A. (2015). Employees' perspectives on organizational health of the educational system of Zanjan University of Medical Sciences based on the Hoy and Feldman model. *Journal of Education Development in Medical Sciences*, 9(22), 27-33. (In Persian)
- Homan, K. J., Crowley, S. L., Sim, L. A. (2019). Motivation for sport participation and eating disorder risk among female collegiate athletes. *Eating Disorders*, 27(4), 369-383.
- Hosseini Pajouh, M., Allameh, S. M. and Shahin, A. (2011). Designing an organizational health model. *Research Paper Change Management*, 13(25), 135-166. (In Persian)
- Hosseinpour, F., Rasouli, M. M. and Fadlollahi Ghomshi, S. (2019). Organizational health and the explanatory power of organizational learning and professional ethics for its prediction. *Quarterly Journal of Modern Strategy in Psychology and Educational Sciences*, 2(5), 15-34. (In Persian)
- Ibaghi Esfahani, S., Sabqrou, M., Barzegarlou, M. and Azami, M. M. (2016). The effect of social capital on organizational health in

- government organizations. *Social Capital Management*, 4(2), 119-220. (In Persian)
- Ilozor, B. D., Love, E. D., Treloar, L. G., (2002). The impact of work settings on organisational performance measures in built facilities. *Facil*, 20 (2), 61-7.
- Iranzadeh, S., Zimaneti, G., Pakdel Bonab, M. and Babaei Heravi, S. (2013). Studying the relationship between organizational health and employee productivity of employees working at Islamic Azad University, Tabriz Branch. *Productivity Management*, 7(1), 49-70. (In Persian)
- Isensee, C., Teuteberg, F., Griese, K. M., Topi, C. (2020). The relationship between organizational culture, sustainability, and digitalization in SMEs: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 275 (1), 1-10.
- Baghbadani, M., Yaghoubipour, A. and Fathi Zadeh, A. (2011). Designing a participatory governance model to reduce administrative corruption with a combined approach (Case study: Governorate and Governorship of Ahvaz City). *Quarterly Journal of Strategy*, 30(101), 829-863. (In Persian)
- Janice, T. S. (2000). Managing organizational health and performance in junior colleges. *International Journal of Educational Management*, 14(2), 62-73.
- Kareem, J., Patrick, H. A., Tantia, V., Valarmathi, Sh. (2022). Dataset exploring organizational culture of K-12 schools. *Data in Brief*, 42 (2022), 1-11.
- Kargar, R., Ghafari, R. and Ahmadi, M. (2019). Presenting a healthy organizational model in combating administrative corruption from the perspective of Nahjul-Balagha. *Quarterly Journal of Nahjul-Balagha Studies*, 64(3), 11-36. (In Persian)
- Keller, S., Price, C. (2011), Organizational health: the ultimate competitive advantage. *McKinsey Quarterly*, June, 1-13.
- Kets de Vries, M. F. R. (2003). A world expert throws some light on the dark side of leadership. *New Zealand Management*, 50, 2-10.
- Kim, H. J., Hopkins, K. M. (2015). Child welfare workers' personal safety concerns and organizational commitment: The moderating role of social support. *Human Service Organizations Management*, 39(2), 101-115.
- Kirchhoff, S., Orkan, O. (2022). Health Literate Schools: Organizational Health Literacy in the School Setting. *The European Journal of Public Health*, 32(3). 1-11.
- Kolni Dokht, S., Arizi Samani, S. H. and Namdari, K. (2014). Personality characteristics of individuals with healthy and unhealthy work

- behavior patterns. *Journal of Psychology*, 19(4), 363-379. (In Persian)
- Korkmaz, M. (2006). The Relationship between organizational Health and Robust vision in Elementary schools. *Educational Research Quarterly*, 1(1), 14-36.
- Kuenzi, M., Schminke, M. A., Fragmented, I. (2009). A review, critique, and proposed research agenda of the work climate literature?. *Journal of Management*, 35 (3), 634–717 .
- Lee, J. Ch., Chen, Ch. L., Xie, Sh.H. (2014). The influence of school organizational health and occupational burnout on self-perceived health status of primary school teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 985-989.
- Lee, S., Pasquarella, f., De La Peza, D., Diego, F. J., Lizano, E. L., Santoro, K. (2022). Planning and Implementing an Organizational Health Assessment in a Community Mental Health Setting. *Community Mental Health Journal*, 18(1), 1-15.
- Llenado, H., Quines, L. A. (2022). The Mediating Effect of Employee Accountability on the Relationship between Working Condition and Organizational Health. *American Journal of Multidisciplinary*, 1(4), 228-243.
- Lowe, G. (2010). *Healthy Organizations: How vibrant workplaces inspire employees to achieve sustainable success*. Ontario, Canada: University of Toronto Press.
- Maghsoud Gardavan, A., Sabzi, M. and Maghsoud Gardavan, S. (2018). Organizational health and characteristics of healthy schools. *Third National Conference on Modern Research in the Humanities and Social Sciences of Iran, Qom*. <https://civilica.com/doc/654910> (In Persian)
- Masafi, F., Mirzaei Mohramani, S., Fakhrinejad, R. and Kargar, M. (2012). Investigating the effect of organizational structure on the capacity for knowledge absorption through the mediation of organizational energy (Case study: Astara Education Department). *International Journal of Nations Research*, 7(74), 141-157. (In Persian)
- Mehrabi, M. and Javanmard, H. (2012). The role of Islamic organizational culture in promoting the administrative health of organizations. *Development Strategy Quarterly*, 25(2), 179-206. (In Persian)
- Mehravar Gigloo, S., Akbari, T. and Rashidi, A. (2019). The contribution and role of authentic leadership components in predicting organizational health with the mediating role of psychological capital in the higher education system. *Quarterly Journal of Applied Educational Leadership*, 1(1), 87-99. (In Persian)

- Miandari, K., Abedi Jafari, H., Najari, R. and Mehdipour, R. (2013). Presenting a hybrid model for designing and explaining a healthy organization, a case study of the Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*, 3(2), 47-74. (In Persian)
- Mohajiran, B., Kolai, A., Ashrafi Salim-Kandi, F. and Darvishi, Z. (2017). Investigating the relationship between social capital and organizational health through the mediation of organizational self-esteem. *Quarterly Journal of Applied Sociology*, 29(72), 39-58. (In Persian)
- Mohammadi, F., Karimi, J. and Abbasi, H. (2019). Explaining patterns of reducing administrative corruption through information and communication technology, transparency, and organizational health. *Sociology and Lifestyle Management*, 5(14), 349-372. (In Persian)
- Molla Abbasi, H., Vahdati, H., Sepand, R. and Esmaeili, M. R. (2016). Explaining the causes of organizational paranoia based on grounded theory. *Quarterly Journal of Government Organizations Management*, 5(4), 31-38. (In Persian)
- Mostafapour, M. A., Samiei, R. and Moshmeemi, M. R. (2011). Identifying and ranking effective indicators on the health of the administrative system with a fuzzy Delphi approach (Case study: courts of northern provinces). *New Research in Administrative Law*, 3(8), 217-243. (In Persian)
- Nasiripour, A. A., Ali Mohammadzadeh, K., Raisi, P. and Jafari, M. (2011). The relationship between organizational health culture and employee organizational commitment, a case study: Islamic Azad University, Science and Research Branch. *Quarterly Journal of Health and Treatment Management*, 3(1), 49-57. (In Persian)
- Nejat Bakhsh Esfahani, A. and Motahari, A. (2012). Investigating supervision with emphasis on self-control for promoting administrative health in Islamic Iran. *Islam and Management Research*, 3(1), 43-58. (In Persian)
- Oxford. (2016). Oxford Dictionaries. Accessed October 14, 2016. <https://en.oxforddictionaries.com>.
- Ozgenel, M., Aksu, T. (2020). The power of school principals' ethical leadership behavior to predict organizational health. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(4), 816-825.
- Pant, A., Ojha, A. K. (2017). Managerial Values and organizational identities in the developing world: An introduction to the special issue. *Journal of Human Values*, 23(1), vii-xii.

- Parsch, J. H., Baughman, M. S. (2010). Towards Healthy Organizations: The Use of Organization Development in Academic Libraries. *The Journal of Academic Librarianship*, 36(1), 3–19.
- Petersson, M. T. (2022). Transparency in global fisheries governance: The role of non-governmental organizations. *Marine Policy*, 136(2022), 104128.
- Porter, C., Leake, R., Longworth-Reed, L. and Altschul, I. (2016). Measuring organizational health in child welfare agencies. *Children and Youth Services Review*, 61, 31-39.
- Puplampu, B. B., (2005). Toward a framework for understanding the distressed organization: Insights from practitioner-based organizational interventions in an emerging economy. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 57(4), 246-258.
- RAE. (2016). “*Diccionario de la Lengua Espa~nola de la Real Academia Espa~nola*. Accessed October 14, 2016. <http://dle.rae.es/?id=aXD0IG>.
- Rahimi, R., Bahr-ul-Uloom, H. and Younesian, A. (2013). The relationship between organizational health and organizational commitment and the perception of organizational support of employees of sports and youth departments of Khorasan Razavi. *Quarterly Journal of Sports Management Studies*, 26(3), 147-164. (In Persian)
- Rahimi, R., Bahr-ul-Uloom, H. and Younesian, A. (2016). The relationship between organizational health and organizational intention and the perception of organizational support of employees of sports and youth departments of Khorasan Razavi. *Quarterly Journal of Sports Studies*, 26(1), 147-164. (In Persian)
- Rahimian, H., Abbaspour, A., Mehregan, M. R. and Hedayati, F. (2016). Qualitative validation of the conceptual model of a healthy school with an emphasis on organizational health. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Management*, 8(2), 1-30. (In Persian)
- Rameshgar, R., Rajaipour, S. and Siadat, S. A. (2013). Comparative study of organizational structure of Isfahan University and Isfahan University of Medical Sciences. *Quarterly Journal of Higher Education*, 7(27), 77-98. (In Persian)
- Raya, R. P. and Panneerselvam, S. (2013). The healthy organization construct: A review and research agenda. *Indian J Occup Environ Med*. 17(3): 89–93.
- Russo, M. (2017) Alliance management as source of a successful strategy. *European Scientific Journal*, ESJ, 13(7), 110-123.
- Sadeghifar, M. and Beheshti-Rad, R. (2013). Explaining the relationship between organizational culture and organizational health from the

- perspective of faculty members of Urmia University. *Quarterly Journal of Educational Leadership and Management*, 8(2), 67-82. (In Persian)
- Sag, S., Givarian, H., Rabiei Mandejin, M. R. and Jamshidivanki, M. (2011). Complexities of identifying public issues in Iran with a grounded theory approach. *Scientific Journal of Strategy*, 30(4), 691-731. (In Persian)
- Salimi, G. and Rajaei, S. (2000). Factors affecting the creation of a healthy organizational climate from the perspective of Isfahan high school teachers. *Quarterly Journal of Knowledge and Research*, 1(1), 71-84. (In Persian)
- Sartor, M. A., Beamish, P. W. (2020). Private sector corruption, public sector corruption and the organizational structure of foreign subsidiaries. *Journal of Business Ethics*, 167(4), 725-744.
- Sayyadabadi, S. D., Rezaei Killidbari, H. R., Goodarzvand Chegini, M. and Farahbod, F. (2012). Typology of organizational diseases and its interaction with nurses working in educational and medical centers of Guilan province. *Journal of Guilan University of Medical Sciences*, 31(3), 244-259. (In Persian)
- Sepahi, K. D., Pour Shafiei, H., Asgari, A. and Salarinejad, R. (2014). The predictive role of organizational health in employee participation in the study: Education and Training Health in Birjand County. *Quarterly Journal of Cultural and Social Studies of Khorasan*, 10(1), 71-92. (In Persian)
- Shahbazi, S. and Barari, M. (2017). Components and characteristics of organizational health. *Tadbir Journal*, 29(312), 11-17. (In Persian)
- Shahkaram, P. (2011). Healthy organization, organizational health and the realization of organizational excellence. *Journal of Revival*, 7(28), 15-19. (In Persian)
- Sharifzadeh, H. S., Hashemi, S. and Alinejad, H. (2018). Studying the relationship between organizational health of schools and job satisfaction of elementary school teachers. *Quarterly Journal of Progress in Educational Sciences and Counseling*, 1(1), 13-23. (In Persian)
- Shirvani, T. and Esmaeili, M. (2018). Investigating the mediating role of organizational health in the relationship between professional ethics and organizational virtue of employees of sports and youth departments of Chaharmahal and Bakhtiari province. *Journal of Human Resources Management in Sports*, 6(2), 297-313. (In Persian)
- Simons, M., Goossensen, A., Nies, H. (2022). Interventions fostering interdisciplinary and inter-organizational collaboration in health

- and social care, an integrative literature review. *Journal of Interprofessional Education & Practice*, 28(2022), 10015.
- Singh, A. (2022), Linking empowerment, engagement, communication and organizational health: moderated mediation model. *Management Research Review*, 45(2), 261-280 .
- Singh. A., Jha, S. (2018). Exploration of people centric organizational health dimensions: a study of Indian R&D organization. *Industrial and Commercial Training*, 50(7/8), 393-408.
- Soleymanpour, M., Firoozeh, E. and Moghaddisi Nia, M. (2015). A look at organizational health indicators and healthy organizations. In *Second National Conference on Media, Communication and Citizenship Education, Tehran*. (In Persian)
- Soltan Hosseini, M. H., Ali Doost, E., Homaei, R. and Mousavi, Z. (2010). Investigating the relative contribution of mental health to organizational health in physical education departments of Isfahan province. *Quarterly Journal of Sports Management*, 4(4), 65-81. (In Persian)
- Soltani, S. and Alizadeh Aghdam, M. B. (2011). Sociological study of organizational health of Tabriz University employees. *Social Studies and Research in Iran*, 10(1), 145-174. (In Persian)
- Tagvaei Yazdi, M. and Alboye, N. (2012). The effect of knowledge-based leadership on the value creation of organizational transparency with the mediating role of managers' metacognitive skills. *Journal of Applied Research in Management and Humanities*, 3(6), 1-16. (In Persian)
- Taherpour Kalantari, H. and Aslani, M. (2011). The effect of strategic fit on organizational performance with emphasis on the mediating role of organizational structure and the moderating role of environmental turbulence in specialized parent companies. *Journal of Management and Development Process*, 34(1), 89-112. (In Persian)
- Tarride, M. I., Villena, B., González, J. (2020). Organizational Diseases. *Cybernetics and Systems*. *Cybernetics and Systems*, 51(6), 615-630.
- Tarride, M. I., Zamorano, R. A., y Varela, S. N. (2008). Healthy organizations: Toward a diagnostic method. *KYBERNETE (Repositorio Académico de la Universidad de Chile)*, 37, 1120-1150.
- Tetrick, L. E., Peiró, J. M. (2012). *Occupational safety and health. The Oxford handbook of organizational psychology*. Vol. 2. Oxford, UK: Oxford University Press.

- Tijunaitien, R., Neveranskas, B. (2012). Public participation in city governance decision- making: Theoretical Approach. *Engineering Economic*, 4(54), 27-35 .
- Torkzadeh, J., Basiri, S. and Aghili, R. (2018). Modeling organizational health: A case study of the Fars Province Education Organization. *Iranian Journal of Public Appreciation*, 8(4), 45–63. (In Persian)
- Tuan, L. T. (2013). Underneath organizational health and knowledge sharing. *Journal of Organizational Change Management*, 26(1), 139-163.
- Vaccaro, A., Madsen, P. (2020). Corporate Dynamic Transparency: The New ICT- driven Ethics?. *Ethics Inf Technol*, 11, 113-122.
- WHO. (2012). *Global Health Observatory data repository*.” Accessed April 12, 2013. <http://apps.who.int/gho/data/node.main.CODWORLD?lang=en>.
- World Health Organization. (1998). *Definition of Health*. [Last accessed on 2012 Apr 14]. Available from: <http://www.who.ch/aboutwho/definition.htm>.
- Zare, Z., Malekpour, F., Zereh Atash, A. and Masoudi, A. (2015). Investigating organizational health and its relationship with commanders' management style: A case study of Kurdistan Police Command. *Journal of Police Management Studies*, 10(4), 648–670.