Original
Journal of Medical Council of Iran, Volume 43, Issue 3, 2025
https://doi.org/10.22034/43.3.40

Identifying the Antecedents and Consequences of Good Governance with the Approach of Co-evolution in the Fields of Health and Hygiene Using the Foundation's Data Approach

Saeid Saeidnejad[1], Alireza Amirkabiri[2]*, Ahmad Vedadi[3], Hasti Borqeipour[4]

[1] PhD Student, Department of Public Administration, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
[2] Assistant Professor, Faculty of Management, Department of Public Administration, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
[3] Associate Professor, Faculty of Management, Public Administration, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
[4] Assistant Professor, Faculty of Management, Department of Environmental Engineering Faculty of Civil & Earth Resources Engineering, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

*** Corresponding Author**
Faculty of Management, Department of Public Administration, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
Email: dr.alirezaamirkabiri@gmail.com

Received: Nov 13 2024
Accepted: Jul 13 2025

Citation to this article
Saeidnejad S, Amirkabiri AR, Vedadi A, Borqeipour H. Identifying the Antecedents and Consequences of Good Governance with the Approach of Co-evolution in the Fields of Health and Hygiene Using the Foundation's Data Approach. *J Med Counc Iran*. 2025;43(3):39-55.

Abstract

Background: After successive ups and downs in the evolution of development thought, the theory of governance, i.e. the way the country is governed, the method of decision-making and the way the government and the people interact, and finally the theory of good governance as the foundation of development, has emerged. The present study seeks to present a model in the field of good governance within government organizations (specifically the Ministry of Health and Medical Education) from the perspective and approach of co-evolution in this ministry. The study will also attempt to identify the key components of good governance in the Ministry of Health and Medical Education and thus present a native model in the field of co-evolution in the development and improvement of good governance in the aforementioned ministry. The main objective of this research is to present a model of good governance based on co-evolution (co-evolution) in the Ministry of Health and Medical Education. **Methods:** This study aimed to identify the antecedents and consequences of good governance with the co-evolution approach in the fields of health and sanitation using a data-based approach. The research method was applied in terms of purpose, exploratory in nature and using the Glaserian approach, and data were collected from 16 theoretical and empirical experts with more than 10 years of work experience and relevant research activities. Purposeful sampling and theoretical judgment were used to select participants. **Results:** The results showed that 4 final codes for antecedents, 5 codes for strategies, and 4 final codes for consequences were identified. Antecedents include coevolutionary processes, simultaneous cooperation and coordination, social trust, and social participation; strategies include decision-making rules, health management, dynamics of technological change, control, monitoring, and accountability; and consequences include economic outcomes, multilevel effects, positive feedback, and social responsibility. **Conclusion:** As a result, if good governance is systematically and academically applied with an approach and through the lens of co-evolution, the organization and its stakeholders in various economic, political, and social fields in the areas of health and wellness will achieve a fundamental, simultaneous, and beneficial transformation, and the consequences mentioned in the model obtained from the research fully prove this claim.

Keywords: Good governance, Co-evolution, Health and Hygiene

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-29]

[DOI: https://doi.org/10.22034/43.3.40]

Copyright 2025, Journal of Medical Council of Iran.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution–NonCommercial 4.0 International License.

مقاله پژوهشی
Journal of Medical Council of Iran, Volume 43, Issue 3, 2025
https://doi.org/10.22034/43.3.40

شناسایی پیشایندها و پیایندهای حکمرانی خوب با رویکرد تکامل توأمان (هم فرگشت) در حوزه های سلامت و بهداشت با استفاده از رویکرد داده بنیاد (حکمرانی و تکامل توأمان)

سعید سعیدنژاد[1]، علیرضا امیرکبیری[2]*، احمد ودادی[3]، هستی برقعی پور

[1] دانشجو دکتری، دانشکده مدیریت، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
[2] استادیار، دانشکده مدیریت، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
[3] دانشیار، دانشکده مدیریت، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
[4] استادیار، دانشکده مهندسی عمران و منابع زمین، گروه مهندسی محیط زیست، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

*** نشانی نویسنده مسئول:**
گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
نشانی الکترونیک:
dr.alirezaamirkabiri@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۲۳
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۴/۲۲

چکیده

زمینه: پس از فراز و نشیب‌های پیاپی در سیر تحول اندیشه توسعه، نظریه حکمرانی یعنی نحوه اداره کشور، شیوه تصمیم‌گیری و چگونگی تعامل بین دولت و مردم و در نهایت نظریه حکمرانی خوب به عنوان بنیان توسعه، پدیدار گشته است. مطالعه حاضر به دنبال ارائه مدلی در زمینه حکمرانی خوب در درون سازمان‌های دولتی (به‌طور خاص وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی) از منظر و رویکرد تکامل توأمان در این وزارتخانه می‌باشد. مطالعه تلاش خواهد داشت تا اجزاء کلیدی حکمرانی خوب در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی را نیز شناسایی نموده و بدین ترتیب مدلی بومی در حیطه نقش هم تکاملی در توسعه و بهبود حکمرانی خوب در وزارتخانه فوق ارائه نماید. هدف اصلی از انجام این پژوهش ارائه مدل حکمرانی خوب مبتنی بر تکامل توأمان (هم تکاملی) در وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی است.

روش کار: این مطالعه با هدف شناسایی پیشایندها و پیایندهای حکمرانی خوب با رویکرد تکامل توأمان در حوزه‌های سلامت و بهداشت با استفاده از رویکرد داده بنیاد انجام شد. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت اکتشافی و استفاده از رویکرد گلیزری بوده است، که داده‌ها از ۱۶ نفر از خبرگان نظری و تجربی با سابقه و تجربه‌کاری بالاتر از ۱۰ سال و فعالیت پژوهشی مرتبط جمع‌آوری گردید. برای انتخاب مشارکت‌کنندگان از روش نمونه‌گیری هدفمند و قضاوت نظری استفاده.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که ۴ کد نهایی برای پیشایندها، ۵ کد برای راهبردها و ۴ کد نهایی برای پیایندها شناسایی شده است. پیشایندها شامل فرآیندهای هم تکاملی، همکاری و هماهنگی همزمان، اعتماد اجتماعی و مشارکت اجتماعی و راهبردها شامل قوانین تصمیم‌گیری، مدیریت سلامت، پویایی‌های تغییرات فناورانه، کنترل و نظارت و پاسخگویی و پیایندها شامل نتایج اقتصادی، تاثیرات چند سطحی، بازخورد مثبت و مسئولیت اجتماعی است.

نتیجه‌گیری: در صورت بکارگیری نظام‌مند و آکادمیک حکمرانی خوب با رویکرد و از دریچه تکامل توامان (هم فرگشت)، سازمان و ذینفعان آن در زمینه‌های مختلف اقتصادی، سیاسی و اجتماعی در حوزه‌های بهداشت و سلامت به تحولی اساسی، همزمان و سودمند دست خواهند یافت.

کلمات کلیدی: حکمرانی خوب، تکامل توأمان، سلامت و بهداشت

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-29]

[DOI: https://doi.org/10.22034/43.3.40]

Copyright 2025, Journal of Medical Council of Iran.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution–NonCommercial 4.0 International License.

مقدمه

تفکر عزیمت از موقعیت فعلی به حالت دلخواه، غلبه بر پیرامون و تقلیل عدم اطمینان، بنیان شکل‌گیری علوم، تلاش انسان ها، جوامع و نظام‌های سیاسی در طول تاریخ بوده است. به‌علاوه، همانطورکه اهداف و ابعاد توسعه نگرش‌ها و جهان‌بینی‌های متفاوت وجود دارد، در شیوه‌های دستیابی به آن نیز این گوناگونی قابل‌مشاهده است. هر نظام سیاسی بر پایه جهان‌بینی و بنیان‌های فلسفی و ایدئولوژیک خود و در بهترین حالت با توجه به بستر تاریخی جامعه، مسیر خاصی را برای توسعه انتخاب می‌نماید. هم‌اکنون پس از فراز و نشیب‌های پیاپی در سیر تحول اندیشه توسعه، نظریه حکمرانی یعنی نحوه اداره کشور، شیوه تصمیم‌گیری و چگونگی تعامل بین دولت و مردم و در نهایت نظریه حکمرانی خوب به عنوان بنیان توسعه، پدیدار گشته است. این نظریه بدنبال یافتن ویژگی‌ها و پیش نیازهای توسعه است و بیش از هر عامل دیگری بر تحول نهادها و ساختارهای درونی و قوانین رسمی و غیر رسمی جوامع برای دست یافتن به آن تاکید می‌ورزد. حاکمیت و حکمرانی[1] ریشه در فعل یونانی راهبری یا هدایت‌کردن داشته و افلاطون آن را برای چگونگی طراحی یک نظام حکومتی بکار برده است. علیرغم ریشه تاریخی این کلمه، بکارگیری مدرن به سال ۱۹۸۹ و گزارش بانک جهانی در زمینه حکمرانی بر می‌گردد؛ بنابراین تعریف مدرن، رفاه و رونق اقتصادی بدون داشتن حداقل سطح قوانین، مقررات و دموکراسی ممکن نیست (۱). با تسری این واژه از سطح حاکمیتی جامعه به سایر سیستم‌ها همچون سازمان‌ها، این واژه تعریف خاص خود را پیدا نمود. در حوزه سازمانی، حکمرانی به معنای مجموعه‌ای از سیستم‌های پیچیده شامل تعاملات بین ساختارها، سنت‌ها، کارکردها (مسئولیت‌ها) و فرایندهای (عملکردهای) درون سازمانی است که به وسیله سه جزء کلیدی پاسخگویی، شفافیت و مشارکت ارزیابی و سنجش می‌گردد (۲).

در دنیای امروز، یکی از مهمترین موضوعات در حوزه فعالیت‌های سازمان‌های دولتی، ماهیت و نقش پویا و به شدت متغیر دولت و فرایندهای حاکمیتی مربوط به آن می‌باشد (۳). به واقع دولت‌ها در راستای همراه‌سازی خود و رویکردها، سیاست‌ها و برنامه‌های خود با اکوسیستم‌ها و پارامترهای پویای محیطی چاره‌ای جز پذیرفتن نقش‌های پویای حاکمیتی ندارند. به واقع با توجه به چالش‌های پیرامون جهانی‌سازی، رقابت‌های بین‌المللی و تحولات تکنولوژیک، فرم و شکل مدیریت دولتی در حال تغییر به سوی چارچوب‌های حاکمیتی منعطف‌تر، غیرمتمرکزتر و مشارکتی‌تر نسبت به گذشته بوده و منجر به پدیدآوری مفاهیم جدیدی در این حوزه همچون حکمرانی نوین دولتی، حکمرانی جهانی و یا حکمرانی خوب گردیده است (۴). از این رو توسعه پایدار در جهان امروز و در سیستم‌های متنوع موجود در یک جامعه بالاخص سازمان‌ها به شدت وابسته به مفاهیم مربوط به حکمرانی خوب و پویایی سیستم‌های حکمرانی در مواجهه با تعاملات درون و برون سازمانی می‌باشد.

حکمرانی خوب در مؤلفه‌های سیاست‌گذاری شفاف، علنی و پیش‌بینی‌پذیر، نظام اداری برآمده از ویژگی‌های حرفه‌ای، پاسخگویی حکومت در قبال اقدامات و جامعهٔ مدنی قدرتمند که در امور عمومی مشارکت دارد، تجسم پیدا می‌کند. همهٔ این مؤلفه‌ها تحت حاکمیت قانون عمل می‌کنند (۵). حکمرانی خوب مفهوم بسیار گسترده‌ای را دربر می‌گیرد و محصول مشارکت سه نهاد دولت، جامعهٔ مدنی و بخش خصوصی است. دولت محیط سیاسی و حقوقی بارور، بخش خصوصی اشتغال و درآمد، و جامعهٔ مدنی نیز تعامل سیاسی و اجتماعی گروه‌های فعال برای مشارکت در فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی را تسهیل می‌کند (۶). به خصوص اینکه مطالعاتی چون هاتر و شاه[2] (۲۰۱۰)، یک سیستم حکمرانی خوب را دربردارنده ویژگی‌هایی چون مشارکت شهروندان، دولت محوری، توسعه اجتماعی و مدیریت اقتصادی مشارکتی معرفی می‌کنند. با این حال مشارکت و تعامل در کنار تکامل و توسعه پیوسته نقش ویژه‌ای در زمینه چیستی مفهوم حکمرانی خوب بازی می‌کند؛ به واقع مؤلفه‌هایی چون مشارکت و توسعه به عنوان مؤلفه‌های بنیادین حکمرانی خوب به‌خوبی نشان می‌دهند که دستیابی به یک سیستم حکمرانی خوب نیاز به تعامل و تکامل پیوسته در آن واحد دارد.

از سویی همانگونه که در ابتدا توضیح داده شد، سازمان‌ها در جهانی پویا و سرشار از تعامل در حال رشد و تکامل می‌باشند که این امر رویکردهای تعاملی در بحث رشد و توسعه را ضروری می‌سازد. در این زمینه یکی از موضوعاتی که در سه دهه گذشته حضور خود را از مباحث زیست‌شناسی به مباحث سازمانی گسترده نموده و توانسته از جایگاهی درخور در زمینه مطالعات حوزه مدیریت و سازمان برخوردار گردد موضوع تکامل توأمان یا هم فرگشت[3] می‌باشد. اصطلاح تکامل توأمان یا هم فرگشت اولین بار توسط اهرلیچ و ریون[4] (۱۹۶۴) در حوزه مباحث زیست‌شناسی ابداع گردید (۷). کافمن[5] (۱۹۸۳) اینگونه بیان داشت که تمامی فرگشت‌ها در حقیقت به نوعی هم‌فرگشت نیز محسوب می‌گردند: موفقیت حقیقی و خیره کننده جانداران در زمینه سازگاری با محیط منعکس‌کننده این حقیقت است که موجودات زنده صرفاً تکامل پیدا نمی‌کنند بلکه آنها دچار تکامل توأمان با دیگر موجودات زنده و محیط متغیر پیرامون خود می‌گردند (۸). معیارهای اصلی تکامل توأمان عبارتند از:

– **اختصاصی بودن**[6]: یعنی تکامل یک موجودیت معلول موجودیت

1 . Governance

2 . Huther and Shah

3 . Coevolution

4 . Ehrlich and Raven

5 . Koffman

6. specificity

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-29]

[DOI: https://doi.org/10.22034/43.3.40]

دیگر است.

– **دوجانبه بودن[7]:** یعنی هر دو موجودیت همراه با هم تکامل پیدا می‌کنند.

– **همزمانی[8]:** یعنی دو موجودیت به طور همزمان تکامل پیدا می‌کنند.

سه معیار اصلی فوق، تکامل توأمان را از سایر سازوکارهای تکاملی خاص و زیستی، متمایز می‌کند. به طور مثال تعامل بیان‌کننده یک تغییر در یکی ازگونه‌ها و نه هر دوگونه درحال تعامل است. انطباق دوجانبه یک تغییر رفتاری است که تثبیت ژن‌ها در آن اتفاق نمی‌افتد. همزیستی یک ارتباط نزدیک زیستی دوگونه است که ممکن است سودمند باشد (نباشد). انگل– شکار[9] شامل یک گونه است که از آن، گونه دوم تغذیه می‌کند. البته ذکر این نکته ضروری است که هر کدام از فرآیندهای مذکور ممکن است به شکل تکامل توأمان اتفاق بیافتند. بطور مثال در تعاملات شکارچی–شکار، تکامل توأمان به طور خاص به فرآیند طولی تثبیت و خودهمتاسازی ژنتیکی گفته می‌شود، نه به خود تعامل شکارچی–شکار.

به‌صورت کلی تکامل توأمان یا هم فرگشت به فرآیندهایی اشاره دارد که برمبنای آنها گونه‌ها یا سیستم‌ها به صورتی فعال و در تعامل با یکدیگر، تأثیرات ناشی از تحولات یکدیگر را پذیرفته و در یک محیط فیزیکی یا اجتماعی–اقتصادی خود نیز دچار تحولی تکاملی می‌گردند. در محیط‌های سازمانی تمرکز اصلی بر روی تحولات تکامل توأمان درون سازمانی (تکامل توأمان خرد) و تکامل توأمان بین سازمان و محیط (تکامل توأمان کلان) می‌باشد (۹). با تمرکز بر حوزه‌های مرتبط با مدیریت و سازمان، لوین، مفهوم تکامل توأمان را به عنوان یک سیستم سازمانی–محیطی معرفی نمودند. مبتنی بر آن، سیستم‌های دربردارنده تکامل توأمان سیستم‌هایی باز و دارای تعاملات به شدت بالا با محیط می‌باشند. از منظر زیست شناسی، وقوع پدیده تکامل توأمان نیازمند اکوسیستم‌های گسترده و پیچیده و نیز مقیاس‌های زمانی طولانی به منظور بروز تدریجی تکامل و وجود تعاملات بالا میان اجزاء اکوسیستم می‌باشد (۱۰). به‌طور مشابه تکامل توأمان سازمانی در چارچوب‌های سازمانی باز (دارای تعاملات بالا با محیط) و در دوره‌های زمانی مبسوط و تحت رفتارهای خودانگیخته موجود در سطوح مختلف سازمانی روی خواهد داد (۱۱). از این رو تکامل توأمان همراستای با روش‌ها و رویکردهای حکمرانی در سازمان‌ها از جمله کلیدی‌ترین نیازمندی‌ها در حیطه توسعه مطلوب حکمرانی خوب می‌باشد.

به بیان دیگر در یک محیط پویا و تعاملی، رشد و بالندگی سازمان‌های درگیر در سیستم سلامت جوامع به شدت در هم گره خورده بوده و عملاً بدون توسعه همه جانبه، رشد سیستم میسر نخواهد بود. در چنین محیط پویایی طبیعتاً تکامل و توسعه توأمان بوده و سازمان‌ها اثرات متقابل پرقدرتی بر تکامل یکدیگر خواهند داشت تا بدین ترتیب کلیت سیستم سلامت تعالی یابد. ازطرفی، سازمان بهداشت جهانی حاکمیت و رهبری را به عنوان یکی از اجزای مهم نظام سلامت در کنار سایر اجزا معرفی کرده است (سازمان بهداشت جهانی[10]، ۲۰۰۷). بدین جهت دستیابی به سطوح مطلوبی از حکمرانی خوب می‌تواند اثرات قابل توجهی بر کلیه اجزاء نظام سلامت کشور از خود برجای نهد. به خصوص اینکه حاکمیت یا حکمرانی در نظام سلامت دربردارنده مسئولیت‌هایی چون خط مشی‌گذاری(سیاست‌گذاری)، تدوین قوانین، تعیین اولویت‌های خدمات سلامت، هماهنگی ارائه خدمات و نظارت و ارزشیابی خدمات ارائه شده می‌باشد (۱۲). بر اساس وظایف کلیدی و حساس، نقش حکمرانی خوب در بخش بهداشت و درمان دارای اهمیتی بیش از پیش بوده و تلاش در جهت شناسایی نقش تعاملات اثرگذار بر آن (همچون تکامل توأمان) می‌تواند راه‌گشای بسیاری از چالش‌های کشور در این بخش باشد. در این زمینه مسئله اصلی مطالعه حاضر، موضوع حکمرانی خوب از دریچه و رویکرد تکامل توأمان می‌باشد. زیرا سیستم یکپارچه بهداشت و سلامت جوامع، درگیر تعاملات تنگاتنگ درون سیستمی و برون سیستمی بوده و رشد هر خوشه یا بخش فارغ از رشد سایر بخش‌ها معنایی نخواهد داشت. بنابراین می‌بایست مباحث سازمانی همچون حکمرانی خوب را از دریچه رویکردهایی چون تکامل توأمان پی گرفت تا به تصویری صحیح و واقع‌گرایانه از حکمرانی خوب در سازمان تحت مطالعه دست یافت. طبیعتاً دانش و آگاهی کافی در حیطه دستیابی به حکمرانی خوب از دریچه واقعیتی چون تکامل توأمان و نقش آن به خصوص در داخل کشور موجود نبوده و عملاً مباحث حاکمیتی در سازمان‌ها فارغ از موضوع تعاملات همزمان میان سازمان‌ها در جهت دستیابی به رشد و تکامل مورد توجه قرار گرفته‌اند. از این رو تمرکز بر مباحث حاکمیتی به خصوص حاکمیت خوب از منظر واقعیت‌هایی چون تکامل توأمان سازمان‌ها، بستری را به منظور توسعه درک از پدیده‌های فوق فراهم می‌آورد. بر اساس توضیحات ارائه شده این مطالعه تلاش خواهد داشت تا اجزاء کلیدی حکمرانی خوب در حوزه‌های سلامت، بهداشت و درمان را نیز شناسایی نموده و بدین ترتیب مدلی بومی در حیطه نقش تکامل توأمان در توسعه و بهبود حکمرانی خوب در حوزه فوق ارائه نماید. لذا با توجه به مباحث مطرح شده سوال اصلی پژوهش این است که شناسایی پیشایندها و پیایندهای حکمرانی خوب با رویکرد تکامل توأمان در حوزه های سلامت و بهداشت با استفاده از رویکرد داده بنیاد چگونه می‌باشد؟

پیشینه تجربی (برخی پژوهش‌های نزدیک به حوزه پژوهش):

7. Reciprocity
8. simultaneity
9. Parasitism-predation
10 . WHO

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-29]

[DOI: https://doi.org/10.22034/43.3.40]

ژانگ و همکاران، پژوهشی در زمینه اعتبارسنجی اصول مبتنی بر تکامل توأمان در حیطه همراستایی کسب و کار و سیستم‌های اطلاعاتی از طریق مدل‌سازی عامل مبنا (عامل محور[11]) انجام داده اند. در این مطالعه بیان شده است که همراستایی میان کسب و کار و سیستم اطلاعاتی در جهان امروز تبدیل به یک سیستم انطباق‌پذیری پیچیده شده است. این سیستم پیچیده انطباق پذیری به منظور تفسیر و تشریح مطلوبتر با استفاده از یک مدل عامل محور یا عامل بنیان ایجاد گردید. در این مطالعه از سه اصل تکامل توأمان در مدل فوق استفاده گردید: تبادلات و ارتباطات دوطرفه، به اشتراک‌گذاری دانش و هوش و زیرکی (قابلیت‌های افراد به منظور احساس و پیش‌بینی آینده‌نگرانه موضوعات غیرقابل پیش‌بینی بر اساس اطلاعات محیطی موجود) (۱۳).

مطالعه کومپلا در زمینه تغییرات و تحولات اجتماعی–اقتصادی و واکنش‌های سازمان نسبت به این تحولات می‌باشد. در این زمینه نقطه تمرکز مطالعه بر روی مسأله دولت الکترونیک می‌باشد. در زمینه پاسخگویی به سؤالات پژوهش، پژوهشگر نظریه‌ای در حیطه تکامل توأمان خرد و تکامل توأمان کلان را ارائه نمود. مبتنی بر این دو دیدگاه در راستای ایجاد هماهنگی میان تحولات محیطی و تحولات درونی، سازمان‌ها (در اینجا دولت) یک تکامل توأمان خرد را مابین خود و سازمان‌های درگیر در خدمات خود ایجاد می‌نماید. از طرفی در مقیاسی بزرگتر یک تکامل توأمان کلان نیز میان دولت و سازمان‌های درگیر و محیط اجتماعی، سیاسی و اقتصادی برقرار است. به بیان دیگر این دو حیطه بر تکامل و توسعه یکدیگر اثرگذار می‌باشند (۱۴).

ماتوس و تودو به تحلیل تکامل توأمان شبکه‌های بین‌سازمانی و عملکرد سازمانی پرداختند. بنا بر ادعای این مطالعه، این فرایندهای پویا و پیچیده و تحلیل آنها چندان مورد توجه پژوهشگران نبوده است. در این زمینه با استفاده از مدل‌های عامل گرا[12] و داده‌های گرداوری‌شده مبتنی بر مطالعه‌ای طولی در زمینه ساختار متغیر شبکه‌های ارتباطی بین شرکتی در صنعت خودروسازی، این پژوهش چگونگی ارزیابی و اعتبارسنجی کمی دو مسأله را تشریح نمود: ۱) خرده مکانیسم‌های پویایی که به واسطه آنها سازمان‌ها شبکه‌های خود را شکل می‌بخشند و ۲) نقش ساختارهای پویای موجود در شبکه در زمینه عملکردهای سازمانی (۱۵).

مطالعه پونتیکس و برنت در زمینه تکامل توأمان دانش سازمانی و فناوری‌های بازار بیان می‌دارد که می‌بایست دیدگاه و منظری مبتنی بر تکامل توأمان نسبت به سازمان و تحولات آن اتخاذ نمود تا بتوان به نتایج واقع گرایانه در حوزه‌های مختلف دست پیدا نمود. در این زمینه مطالعه دیدگاهی براساس تکامل توأمان را در حوزه استراتژی دانشی سازمان‌ها توسعه بخشیده است. مبتنی بر این استراتژی، جایگاه‌های مختلف در فضای دانشی در راستای توسعه مزیت‌های مختلف رقابتی در فضای تولید توسعه می‌یابند (۱۶).

نواز و محمد در این مطالعه خود در زمینه ارائه مدل حکمرانی خوب برای مدیریت سلامت در کشور پاکستان نشان دادند که دستیابی به سیستم حکمرانی خوب مستلزم همکاری پیوسته میان بخش‌های مختلف بیمارستان، تدوین استراتژی‌های توسعه پایدار و حمایت‌های دولتی در جهت مستحکم سازی بنیان‌های حاکمیتی مبتنی بر شفافیت و پاسخگویی می‌باشد (۱۷).

دویکات و همکاران مطالعه‌ای در زمینه پیکربندی حاکمیت سازمانی و نقش آن در افشاء فعالیت‌های سازمان در حیطه مسئولیت‌های اجتماعی به انجام رساندند (۱۸).

جن و همکاران به دنبال بررسی تأثیرات سازوکارهای حاکمیت سازمانی یا شرکتی بر به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان و عملکرد زنجیره تأمین آن نشان دادند که دو عامل فوق از عوامل اثرگذار بر افزایش احتمال به اشتراک‌گذاری دانش در طول زنجیره تأمین شرکت‌ها می‌باشند. همچنین بر اساس نتایج حاصل شده، به اشتراک‌گذاری دانش میانجی‌گر رابطه بین تسهیم ریسک و عملکردهای زنجیره تأمین می‌باشد اما میانجی‌گر ضعیفی برای رابطه بین اعتماد سازمانی و عملکرد زنجیره تأمین است. از این رو این مطالعه با تمرکز بر سازوکارهای حاکمیت سازمانی نشان داد که این پدیده سهم عمده‌ای در توسعه فعالیت‌های به اشتراک‌گذاری دانش و بهبود عملکردهای زنجیره تأمین بازی می‌نماید (۱۹).

نیو در پژوهش خود در زمینه دلایل و پیامدهای پذیرش سیستم‌های اطلاعاتی سازمانی از دریچه حاکمیت شرکتی به مدل تکامل توأمان کسب و کار و تکامل شبکه پرداخته است. این مطالعه با تمرکز بر سه گام پذیرش نوآوری یعنی پیش از پذیرش، حین پذیرش و پس از پذیرش و توجه به عواملی چون حاکمیت شرکتی، نظریه‌های تکاملی و تکامل توأمان و شبکه‌های اجتماعی سازمانی به دنبال پاسخ به سه سؤال کلی بود: ۱) چگونه ساختارها و ترکیبات مختلف هیئت مدیره بر تصمیمات پذیرش سیستم‌های اطلاعاتی اثرگذار است؟ ۲) چگونه پذیرش سیستم‌های اطلاعاتی منجر به تغییرات در مدل کسب و کاری شرکت شده و چگونه این تغییرات می‌توانند تصمیمات آتی در حیطه پذیرش سیستم‌های اطلاعاتی را شکل دهند؟ و ۳) چگونه پذیرش سیستم‌های اطلاعاتی منجر به ایجاد پویایی‌هایی در شبکه‌های اجتماعی در درون سازمان می‌گردد؟ (۲۰).

کبیر و تای در زمینه بررسی نقش حاکمیت سازمانی به منظور شکل‌دهی به رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان و عملکردهای مالی سازمان نشان دادند که رابطه‌ای معنادار میان مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان‌ها و عملکرد مالی آنها وجود دارد. به علاوه، حاکمیت سازمانی درقالب شاخصه‌هایی چون مالکیت

11 . Agent-based modeling
12 . Actor-oriented models

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-29]
[DOI: https://doi.org/10.22034/43.3.40]

خارجی، اندازه هیئت مدیره، و استقلال هیئت مدیره منجر به تقویت و بهبود رابطه مثبت میان مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد مالی می‌گردد (۲۱). هدف از مطالعه حاضر، طراحی مدل حکمرانی خوب مبتنی بر تکامل توأمان در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می باشد.

روش کار

در راستای دستیابی به هدف این پژوهش که شناسایی پیشایندها و پیایندهای حکمرانی خوب با رویکرد تکامل توأمان در حوزه‌های سلامت و بهداشت است، محقق از روش داده بنیاد استفاده کرده است. نظریه داده بنیاد از متداولترین روش شناسی‌های کیفی در تحقیقات علوم اجتماعی است (۲۲). این نظریه که هدف آن تبیین و درک پدیده‌های اجتماعی است، یک فرآیند تحقیق استقرایی از پایین به بالا است که به جای استنباط فرضیه‌ها از نظریه‌های موجود، از استخراج مفاهیم مرتبط از داده‌های مصاحبه برای ساختن نظریه حمایت می‌کند (۲۳). بنابراین ابزاری منظم و دقیق برای جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها است و تلاش می‌کند موقعیت‌های اجتماعی را از طریق تجربیات افراد بررسی کند (۲۴). نظریه داده‌بنیاد به چند رویکرد مهم تقسیم می‌شود که یکی از آن‌ها رویکرد گلیزری است. رویکرد گلیزری به دلیل وفاداری عالی به ایده های اولیه، "کلاسیک" نامیده می‌شود. که در سال ۱۹۶۷ منتشر شد (۲۵). محققان این رویکرد ادعا می‌کنند که داده‌ها یک نظریه واقعی را نشان می‌دهد (۲۶). هدف از تجزیه و تحلیل، رویکرد کلاسیک برای افشای مشکل اصلی در یک حوزه اساسی و همچنین حل آن مشکل است (۲۷). رویکرد کلاسیک، نظرات شرکت‌کنندگان را مشاهده و آنها را حول محور چالش‌های اصلی بررسی می‌کند. بنابراین، یک روش‌شناسی مبتنی بر دیدگاه است (۲۸). بنابراین با توجه به انتخاب روش و رویکرد انتخابی که کلاسیک یا ظاهرشونده است، پژوهشگران تحلیل داده ها را بر اساس کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام می‌دهد، سپس با انتخاب کدهای گزینشی به شناسایی و دسته بندی شناسایی پیشایندها و پیایندهای حکمرانی خوب مبتنی بر تکامل توأمان در وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی می‌پردازد. به همین منظور جامعه مورد بررسی در پژوهش حاضر در بخش کیفی شامل مدیران ارشدی است که تجربه کاری و مدیریتی بالای ۱۰ سال در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کشور و دانشگاه های علوم پزشکی تهران و بیمارستان های تابعه آن‌ها داشته باشند و هم اکنون در تهران پست مدیریتی در وزارت بهداشت و یا دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، ایران و شهید بهشتی و یا بیمارستان‌های تابعه آن‌ها داشته باشد و اساتید حوزه‌ی مدیریت دولتی در تهران که دارای مدرک دکتری در این حوزه می‌باشند و پژوهش‌هایی در این حوزه به ثبت رسانده‌اند و حداقل در زمینه‌ی تدریس و پژوهش این حوزه سابقه‌ای ۱۰ ساله داشته باشند و در بخش کمی؛ مدیران ارشد و میانی و سرپرستان شاغل در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کشور در تهران و یا مدیران ارشد و میانی و سرپرستان شاغل در دانشگاه های علوم پزشکی تهران، ایران و شهید بهشتی و بیمارستان های تابعه ی آن‌ها می‌باشد.

حجم نمونه در قسمت کیفی: تا رسیدن به اشباع نظری (۱۶ مشارکت کننده) بود.

حجم نمونه در قسمت کمی نیز بر اساس منابع، تعداد ۲۲۲ نفر در نظر گرفته می شود. ذیل چند نمونه از سئوالات مصاحبه ذکر می‌شود.

– درباره تکامل توامان و یا هم تکاملی و مولفه‌ها و شاخص‌های آن توضیح بفرمایید

– چه راهکارها و راهبردهایی برای رسیدن به حکمرانی خوب مبتنی بر تکامل توامان پیشنهاد می‌کنید؟

– به نظر شما شرایط و عوامل مداخله گر (شامل عوامل تسهیل‌گر و عوامل مخل و منفی) در فرایند شکل‌گیری حکمرانی خوب مبتنی بر تکامل توامان در وزارت بهداشت کدام است؟

– نتیجه و پیامدهای حکمرانی خوب در سازمان های وزارت بهداشت و دانشگاه‌ها و بیمارستان‌ها چگونه نمود دارد؟

در بخش روایی؛ در قسمت کیفی: باورپذیری، اعتمادپذیری، تائیدپذیری و انتقال‌پذیری در قسمت کمی: روایی محتوا، روایی صوری، روایی سازه و در بخش پایایی؛ در قسمت کیفی: انجام مصاحبه‌ها مبتنی بر پروتکل و با استفاده از مصاحبه شوندگان مختلف انجام مصاحبه ها توسط دو محقق به صورت جداگانه و موازی و مقایسه یافته‌های محققان با یکدیگر استفاده از ضبط صوت جهت ثبت دقیق داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها استفاده از دو کدگذار جهت کنترل‌کردن نتایج کدگذاری و تفسیر داده‌ها و اجتناب از تفسیر اشتباه، رویت نتایج توسط مصاحبه شوندگان و کنترل نتایج با اساتید راهنما و مشاور در قسمت کمی: آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، میانگین واریانس استخراجی در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از هر دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. در این تحقیق از مصاحبه عمیق و نیمه ساختاریافته به عنوان اصلی‌ترین ابزار گردآوری داده‌ها استفاده شده است. در این خصوص، محقق به هدایت تمامی‌مصاحبه‌ها اقدام کرد. با توجه به اهداف تحقیق، روش نمونه‌گیری هدفمند جهت انتخاب نمونه‌های آماری استفاده شد چراکه نیاز بود افراد نمونه خبره باشند. نمونه‌گیری هدفمند که به آن نمونه‌گیری غیراحتمالی، هدفدار یا کیفی نیز می‌گویند، به معنای انتخاب هدف‌دار واحدهای پژوهش برای کسب دانش یا اطلاعات است (۲۹). به منظور بررسی و ارزیابی مدل از پنج نفر از خبرگان خواسته شد تا مدل موجود را مورد ارزیابی قرار دهند و تمامی‌خبرگان مدل را تأیید کردند. همچنین به منظور تعیین پایایی، کدهای شناسایی شده در اختیار اساتید قرار گرفته و پایایی از طریق

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-29]

[DOI: https://doi.org/10.22034/43.3.40]

ضریب توافق میان کدگذاران مورد بررسی قرار گرفت. بنابراین به طور تصادفی کدگذاری ۵ مصاحبه به دو کدگذار مجرب (اساتید) داده شد. در پایان ضریب توافق ایشان ۹۱ درصد محاسبه شد. بر این اساس، در این تحقیق با روش نمونه‌گیری هدفمند، مدیران و اساتید مورد مصاحبه قرار گرفتند. از نظر حجم نمونه در مطالعات کیفی از جمله روش داده بنیاد تعداد ۲۰ الی ۳۰ مصاحبه توصیه شده است اما گردآوری داده‌ها تا جایی ادامه پیدا می‌کند که به اشباع نظری برسد. اشباع نظری زمانی حاصل می‌شود که جمع‌آوری داده‌های اضافی بینش یا مضمون جدیدی ارائه نکند. تا رسیدن به اشباع نظری تعداد دقیق مصاحبه‌ها می‌تواند متفاوت باشد، اما هدف این است که مصاحبه با شرکت‌کنندگان تا زمانی که مفاهیم جدیدی از داده‌ها پدیدار نشود، ادامه یابد. یک مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته، به مصاحبه شونده اجازه می‌دهد که بدون هیچ محدودیتی، تا حد ممکن آن چه تجربه کرده، چگونگی درک، عمل و رفتار آن را تشریح کند (جدول ۱). منظور از مصاحبه با خبرگان، مصاحبه با افرادی است که در حوزه کاری خود تأثیرگذار، معروف و آگاه هستند. از آنجا که با استفاده از ابزار مصاحبه می‌توان به زبان خود شرکت کنندگان از تجربه آنان آگاه شد.

در این تحقیق در قسمت کیفی با استفاده از پروتکل مصاحبه نیمه عمیق، نیمه ساختاریافته و در قسمت کمی نیز از پرسشنامه استفاده شده است. نرم افزارهای تحلیلی مورد استفاده MAXQDA۲۰۲۰ در قسمت کیفی و SPSS نسخه ۲۶ و SmartPLS۳ در قسمت کمی بوده است.

چشم‌انداز زمانی انجام تحقیق مقطعی است. قلمرو مکانی پژوهش سازمان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کشور و دانشگاه های علوم پزشکی ایران، تهران و شهید بهشتی می‌باشد. قلمرو زمانی تحقیق از ابتدای بهار ۱۴۰۰ تا انتهای بهار ۱۴۰۳ بوده است.

تجزیه و تحلیل داده ها

رویکرد ظاهر شونده (گلیزری) در سه مرحله اصلی صورت می‌پذیرد. این سه مرحله عبارتند از: ۱-کدگذاری باز، ۲-کدگذاری محوری و ۳- کدگذاری انتخابی.

کدگذاری باز: کدگذاری باز به تخصیص مفاهیم متناظر به اظهارات مصاحبه‌شوندگان جمع‌آوری‌شده از مصاحبه‌ها اشاره دارد، بنابراین دسته‌بندی کلی‌تر را تشکیل می‌دهد. برای کنار گذاشتن مواردی که گزاره‌های خاص منفرد معنای تحقیقی ندارند و تنها به دسته‌های آنها اختصاص داده می‌شود، تخصیص دسته تنها زمانی انجام می‌شود که بیش از یک مفهوم مرتبط نزدیک برای اظهارات شناسایی شده باشد (۳۰).

کدگذاری محوری: در حالی که کدگذاری باز داده‌ها را به مفاهیم اولیه تقسیم می‌کند، کدگذاری محوری با ایجاد ارتباط بین دسته‌ها، داده‌ها را به روش‌های جدیدی در کنار هم قرار می‌دهد. این مرحله یک پل مهم بین کدگذاری باز و مراحل کدگذاری انتخابی و ارائه مدل‌نهایی نظریه داده بنیاد است (۳۱).

کدگذاری انتخابی: کدگذاری انتخابی که به عنوان کدگذاری هسته نیز شناخته می‌شود، آخرین کدگذاری بر اساس نظریه داده بنیاد است. کدگذاری انتخابی فرآیندی است که در آن همه دسته‌ها حول یک دسته «هسته» متحد می‌شوند و دسته‌هایی که نیاز به توضیح بیشتر دارند با جزئیات توصیفی پر می‌شوند (۳۲).

یافته‌ها

تحلیل داده‌های مصاحبه در این بخش به دنبال یافتن عواملی است که بر شناسایی پیشایندها و پایندهای حکمرانی خوب با رویکرد تکامل توأمان در حوزه‌های سلامت و بهداشت تاثیر می‌گذارند. پس از بررسی و تحلیل مصاحبه‌ها در مجموع ۴ کد انتخابی همکاری و هماهنگی همزمان، فرایندهای هم تکاملی، اعتماد اجتماعی و مشارکت اجتماعی با ۲۱ کد محوری استخراج شد که نتایج به شرح جدول۲ می‌باشد.

عوامل راهبردی:

تحلیل متون مصاحبه در این بخش در پی‌یافتن کنش‌ها و برهم کنش‌هایی است که از ایده مرکزی منتج می‌شود. تحلیل‌های انجام گرفته در این بخش توانسته است تا پنج کد انتخابی مدیریت سلامت، کنترل و نظارت، پویایی‌های تغییرات فناورانه، قوانین تصمیم‌گیری و پاسخگویی را از میان ۲۶ کد محوری استخراج کند.

پیامدها:

کاربست راهبردهای انتخابی، پیامدهایی را به همراه خواهد داشت. تحلیل متون مصاحبه به شناسایی سه پیامد انتخابی حکمرانی خوب با رویکرد تکامل توأمان در حوزه های سلامت و بهداشت (مسئولیت اجتماعی، بازخورد مثبت، تاثیرات چندسطحی و نتایج اقتصادی) از میان ۱۹ کد محوری منجر شد. هر یک از این عوامل به دفعات بی‌شماری در مصاحبه ها تکرار شده اند؛ به طوری که درجه و میزان اهمیت این پیامدها از یکدیگر قابل تفکیک نیست و بسته به وضعیت و شرایط موجود و محیط کاری متفاوت، گوناگون خواهد بود. نتیجه حاصل شده، در جدول ۲ آمده است.

بحث و نتیجه گیری

با بکارگیری روش داده بنیاد و نظریه اشتراوس و کوربین (رهیافت سیستماتیک (۳۰) در نهایت با انجام ۱۵ مصاحبه ۲۸۵ کد باز، ۶۶ کد محوری و ۱۳ کد انتخابی شناسایی شده است. سپس کدها در ۳ دسته پیشایندها، راهبردها و پیایندها (پیامدها) مشخص شده است.

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-29]

[DOI: https://doi.org/10.22034/43.3.40]

پیشایندها یا شرایط علی موثر بر حکمرانی خوب با رویکرد تکامل توأمان در وزارت حوزه‌های سلامت و بهداشت عبارتند از ۴ کد انتخابی فرآیندهای هم تکاملی، همکاری و هماهنگی همزمان، اعتماد اجتماعی و مشارکت اجتماعی؛ که هر یک از این کدها دربردارنده کدهای محوری هستند که به تفکیک به این کدها اشاره می شود (جدول۳):

فرآیندهای هم تکاملی: مدیریت نرخ تغییر، پرورش و حفظ خودسازماندهی، حفظ اکتشاف، بهره‌برداری همزمان، مقاومت در برابر سیاست و قوانین تصمیم‌گیری.

همکاری و هماهنگی همزمان: تمرکززدایی، کاهش بوروکراسی، درگیرسازی ذینفعان، متناسب‌بودن وظایف و اختیارات وزارت بهداشت، همگونی ساختار وزارت بهداشت از نظر صف و ستاد و متعادل بودن حجم وظایف کارکنان.

اعتماد اجتماعی: اطمینان دادن به افراد درباره کارآمدی حکمرانی، شنیده شدن صدای مردم، همراهی سایر نهادها و بخش خصوصی با دولت، دسترسی شهروندان به اطلاعات.

مشارکت اجتماعی: ترغیب به مشارکت شهروندان، استفاده از سرمایه‌های اجتماعی داخلی و خارجی، ارزیابی اجتماعی، اعتماد بخش دولتی به توانمندی مردم برای مشارکت معنادار در تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی و استفاده از ظرفیت‌های کارشناسان و خبرگان.

فرآیندهای شناسایی شده از مدل حکمرانی خوب با رویکرد تکامل توأمان در حوزه‌های سلامت و بهداشت عبارتند از ۵ کد انتخابی قوانین تصمیم‌گیری، مدیریت سلامت، پویایی‌های تغییرات فناورانه، کنترل و نظارت و پاسخگویی؛ که هر یک از این کدها دربردارنده کدهای محوری هستند که در جدول ۳ به تفکیک به این کدها اشاره شده است.

قوانین تصمیم‌گیری: تقویت هماهنگی در سیاستهای آموزشی–پژوهشی، ظرفیت جذب نیروی متخصص، جذب متخصصین رشته‌های مختلف درمان در شورای سیاست‌گذاری، ثبات در سیاست‌گذاری‌های بهداشتی–درمانی کشور، تاثیرات هم تکاملی در سطوح چندگانه درون سازمان (تکامل توأمان خرد)، تاثیرات هم تکاملی در سطوح خارجی سازمان (تکامل توأمان کلان)، استفاده از سیاست‌گذاری مبتنی بر شواهد و خرد (جدول۴).

مدیریت سلامت: انتخاب مدیران کارآمد و با تجربه، تحصیلات مدیریتی مدیران تصمیم گیرنده، تقویت مشارکت شهروندان در امور دولتی و اجتماعی، واگذاری بخشی از وظایف حکمرانی وزارت بهداشت به سایر سازمان‌ها، مدیریت پروژه‌ها و برنامه‌های حوزه سلامت، بهبود رهبری درون سازمانی.

جدول۱. مشخصات نمونه‌های پژوهش کیفی بخش خبرگان

ردیف	جنسیت	میزان تحصیلات	رشته تحصیلی	سابقه کار
۱	مرد	دکتری	مدیریت سلامت	۲۰ سال – مدیر گروه حکمرانی سلامت
۲	مرد	دکتری	مدیریت بهداشت	۱۸ سال – مدیر گروه بیماریهای عفونی
۳	مرد	دکتری	دندانپزشکی	۲۵ سال – معاون روابط بین الملل
۴	مرد	دکتری	پزشکی	۲۷ سال – مدیر تحصیلات تکمیلی دانشگاه
۵	مرد	دکتری	پزشکی	۱۲ سال – معاونت دانشجویی و فرهنگی
۶	زن	دکتری	پزشکی	۱۱ سال – مدیر امور تحقیقات و فناوری دانشگاه
۷	زن	دکتری	پرستاری	۱۴ سال – مدیر دانشکده پرستاری
۸	مرد	دکتری	پزشکی و مدیریت	۳۰ سال – موسسه ملی تحقیقات سلامت
۹	مرد	دکتری	پزشکی و مدیریت روابط بین الملل	۲۰ سال – معاونت بین الملل دانشگاه
۱۰	زن	دکتری	پزشکی	۱۶ سال – معاون معاونت درمان
۱۱	مرد	دکتری	پزشکی	۲۶ سال – معاونت بهداشت
۱۲	مرد	دکتری	پزشکی	۱۰ سال – معاون اجرایی معاونت درمان
۱۳	مرد	دکتری	مدیریت دولتی	۱۰ سال – هیئت علمی دانشگاه
۱۴	مرد	دکتری	مدیریت دولتی	۱۴ سال - هیئت علمی دانشگاه
۱۵	زن	دکتری	مدیریت دولتی	۱۴ سال – کارشناس گروه حکمرانی سلامت
۱۶	مرد	دکتری	مدیریت دولتی	۱۰ سال - هیئت علمی دانشگاه

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-29]

[DOI: https://doi.org/10.22034/43.3.40]

جدول ۲. مفاهیم استخراج شده و کدهای مفهومی از مصاحبه ۳

مفاهیم استخراج شده	کدهای مفهومی
برخی کارکنان با دیدن جو مناسب و نبود تبعیض و شایسته‌سالاری، حتی اگر جابجایی داشته باشند باز هم به دلیل داشتن یک سیستم منسجم و در تعامل، ناراضی نیستند.	۱. نبود تبعیض ۲. شایسته‌سالاری ۳. سیستم منسجم و در تعامل
اگرچه ممکن است افراد پست های سازمانی را با پول بخرند اما بحث اصلاحات اداری بسیار وجود دارد که این خود برگرفته از سیستم خوب و حکمرانی خوب است.	۴. مشارکت در تصمیم‌گیری ۵. اصلاحات اداری ۶. عدم تطبیق قانون
این نوع حکمرانی بر اصول همبستگی، شفافیت، شرکت‌پذیری، عدالت و پاسخگویی مبتنی است و به منظور بهبود عملکرد و افزایش کیفیت خدمات بهداشتی و درمانی ارائه می‌شود.	۷. شفافیت ۸. عدالت ۹. پاسخگویی ۱۰. بهبود عملکرد ۱۱. افزایش کیفیت خدمات ۱۲. آگاهی از قوانین
در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت می‌کنند و سرمایه اجتماعی خود را توانمند می‌کنند.	۱۳. ایجاد شوک رقابتی ۱۴. سیاست‌های تسهیل‌گری
ارتباط سازمان‌ها با محیط مورد کاربرد قرار داد تا به این وسیله عمق بیشتری به درک تطابق سازمان ها با محیط بیفزاید.	۱۵. ارتباط سازمان با محیط
به نظرم بهتر است هر سازمانی یک مرکز مطالعات داشته باشد تا ساختار منسجمی ایجاد شود و افراد متعهد و مسئولیت‌پذیر بتوانند کار کنند.	۱۶. ایجاد مرکز مطالعات
بحث اینست که گاهی ما حاکمیت قانون را نداریم. پس باید افراد شایسته را در صدر بنشانیم تا اتفاقات خوبی پیش آید.	۱۷. آموزش سطح آگاهی کارکنان
ادغام و همکاری بین اقشار مختلف جامعه و سازمان‌های مختلف در حوزه بهداشت و درمان است.	۱۸. ادغام و همکاری بین اقشار مختلف جامعه
داشتن یک هدف سازمانی روشن	۱۹. نتیجه گرایی ۲۰. بازخورد مثبت
اگر هدف سازمانی به طور موثر و اثربخشی تدوین شده باشد می تواند فعالیت ها و تصمیم های افراد را در تمام سطوح سازمانی هدایت نماید.	۲۱. نتیجه گرایی
سو استفاده از قدرت فساد است و این در بسیاری از دوران ها گریبان‌گیر سیستم اداری ما بوده است.	۲۲. عدم سواستفاده از قدرت
رقابت بر سر قدرت و عوامل داخلی و خارجی بسیاری می‌تواند باعث تشدید این وضعیت شود.	۲۳. سرکوب فساد و عوامل داخلی و خارجی موثر ۲۴. ایجاد شوک رقابتی
این نوع حکمرانی، همه افراد و سازمان‌های مرتبط با حوزه بهداشت و درمان به عنوان یک توده تفکر و عمل مشترک شناخته می‌شوند و به منظور دستیابی به اهداف مشترک و حفظ سلامت جامعه، همکاری و هماهنگی بین آن‌ها ترویج می‌شود. از اهداف اصلی این نوع حکمرانی می‌توان به بهبود دسترسی به خدمات بهداشتی و درمانی، افزایش کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری اشاره کرد.	۲۵. دستیابی به اهداف مشترک ۲۶. حفظ سلامت جامعه ۲۷. بهبود دسترسی به خدمات بهداشتی و درمانی ۲۸. افزایش کیفیت خدمات ۲۹. کاهش هزینه‌ها ۳۰. افزایش بهره‌وری
اما حکمرانی خوب و قراردادهای درست می‌تواند این مشکل را تاحدودی حل کند.	۳۱. تلاش برای جلوگیری از ترویج رقابت

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-29]

[DOI: https://doi.org/10.22034/43.3.40]

ادامه جدول ۲

ببینید ما یک قانون اداری خوب نداریم. تمرکززدایی، اینکه چه کسی در سازمان راس قدرت باشد، در قبال چه کسی مسئول باشیم و آموزش می‌تواند موثر باشد.	۳۲. تطبیق قانون ۳۳. سیاست های راهبردی
در قبال چه کسی مسئول باشیم و آموزش می‌تواند موثر باشد.	۳۴. احساس مسئولیت
اما اخلاق کاری باید رشد کند. وجدان کاری، انسانیت و حتی باورهای افراد باید بررسی شود. برای داشتن و ادعای اینکه حکمرانی خوب وجود دارد و سازمان بطور همزمان رشد می‌کند، باید کار به کاردان سپرده شود.	۳۵. وجدان کاری ۳۶. شایسته‌سالاری ۳۷. رشد اخلاق کاری
اگر کار زرگر را آهنگر انجام دهد و کار آهنگر را زرگر اتفاق خوبی نمی‌افتد.	۳۸. سپردن کار به اهل کار
اتخاذ و اجرای تصمیمات بر طبق روش‌های توافق شده.	۳۹. شفاف سازی ۴۰. شفاف سازی
اطلاعات باید به صورت آزادانه و مستقیم در دسترس ارباب رجوعان قرار گیرد.	۴۱. آگاهی به ارباب رجوعان ۴۲. ارتباط سازمان با محیط
سازمان‌ها به افرادی با مهارت‌های بالا نیاز دارند تا بتوانند آنها را به نحو موثری راهنمایی کنند.	۴۳. ظرفیت سازی
از لحاظ ساختار سازمانی، قدرت لازم وجود ندارد. حکمرانی خوب یعنی ساختارمند بودن. قدرت مدیریتی و قدرت مالی لازم و ملزوم هم هستند.	۴۴. اقتدار سازمانی ۴۵. عدم وابستگی قدرت مدیریتی به قدرت مالی
در سازمان‌های ما هر کسی بخواهد به قدرت برسد باید با ارتباطات و روابط کارش را پیش ببرد.	۴۶. تشخیص درست ۴۷. وجود گروه‌های کاری
درواقع این وابستگی مدیریت به اقتصاد و روابط فقط با حکمرانی خوب اصلاح می‌شود.	۴۸. وابستگی مدیریت به اقتصاد
اهمیت حفظ سلامت جامعه و ارتقای سطح بهداشت و درمان	۴۹. اهمیت حفظ سلامت جامعه ۵۰. ارتقای سطح بهداشت و درمان
بهبود چشمگیری در ارائه خدمات بهداشتی و درمانی به مردم کشورمان داشته باشد.	۵۱. بهبود چشمگیری در ارائه خدمات بهداشتی و درمانی
ما یک گروه قوی کاری نداریم که بتوانند با فکر و بلوغ کاری و دموکراسی بتوانند از مدیر خود انتقاد کنند.	۵۲. بلوغ کاری ۵۳. انعطاف پذیری
ساختار و سازماندهی ما گاها خوب نیست و اگر حکمرانی خوب باشد قطعا هرکسی براساس شایستگی و نه مصلحت انتخاب می‌شود.	۵۴. شایسته سالاری ۵۵. ظرفیت جذب نیرو ۵۶. استخدام نیروی متخصص
وجود قانون و بی تفاوت نبودن نسبت بی‌قانونی از نتایج حکمرانی خوب است.	۵۷. قانون گرایی ۵۸. ظرفیت سازی
من فکر می‌کنم که گذاشتن تشویق و تنبیه در سازمان، جلوگیری از عرضه و تقاضای فساد اداری، بحث بودجه، تحصیلات، وجود ظرفیت کافی، فرهنگ درست و... همگی براساس حمکرانی خوب شکل می گیرد.	۵۹. تامین مالی ۶۰. تحصیلات مرتبط ۶۱. تشویق و تنبیه در سازمان
در کوتاه‌مدت باید از نظام تشویق و تنبیه استفاده کرد و در بلندمدت از آموزش و آگاهی.	۶۲. برگزاری دوره‌های آموزشی ۶۳. نظام تشویق و تنبیه
گاهاً حمکرانی خوب فلسفه وجودی خاصی در سازمان‌های ما ندارد پس رشد همزمان بخش‌ها هم نمی‌تواند موفق باشد.	۶۴. تشویق به همکاری با سازمان‌های پیشرو ۶۵. رشد همزمان همه بخش‌ها

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-29]

[DOI: https://doi.org/10.22034/43.3.40]

ادامه جدول ۲

ایجاد همکاری و هماهنگی بین واحدها و سازمان‌های مختلف در وزارت بهداشت و درمان برای ارائه خدمات بهداشتی و درمانی بهتر و موثر است.	۶۶. ایجاد همکاری و هماهنگی بین واحدها ۶۷. ارائه خدمات بهداشتی و درمانی بهتر
ترویج ارزش‌ها مانند شفافیت، شرکت‌پذیری، عدالت و پاسخگویی در سازمان‌های وابسته به وزارت بهداشت و درمان از اهمیت بالایی برخوردار است.	۶۸. ترویج ارزش‌ها ۶۹. شفافیت ۷۰. عدالت در سازمان‌های وابسته ۷۱. پاسخگویی در سازمان‌های وابسته
انتخاب مدیر با تجربه و کارآمد توسط کارکنان سازمان باعث می‌شود که آنها در تصمیم‌گیریها مشارکت کنند.	۷۲. انتخاب مدیران کارآمد و باتجربه ۷۳. تصمیم گیری مشارکتی
سیستم غیرمتمرکز باعث می‌شود کارکنان در تصمیم‌گیری ها مشارکت کنند.	۷۴. سیستم غیرمتمرکز
سیستم سازمانی باید درست اصلاح شود. وقتی می‌گوییم سیستم درواقع منظورمان همان تعامل و تکامل همزمان است. افراد شایسته باید در راس کار قرار گیرند.	۷۵. شایسته سالاری ۷۶. تخصص‌گرایی
اگر افراد شایسته در راس کار قرار گیرند این خود باعث پیشرفت می‌شود.	۷۷. شایسته سالاری
ولی متاسفانه کمتر اقدام عملی صورت می‌گیرد. چون به حکمرانی مقامات ارشد سازمان مربوط می‌شود.	۷۸. اقدامات حمایتی
امنیت باعث رفع مشکلات می‌شود. حکمرانی خوب در سایه تکامل توامان باعث یک شبکه نظامند می‌شود.	۷۹. امنیت ۸۰. کنترل و نظارت ۸۱. حکمرانی شبکه‌ای
به نظر می‌رسد این پدیده کار ساده‌ای نیست و دست داشتن و حمایت برخی از مدیران سازمانی لازم و ضروری است.	۸۲. حمایت مدیران سازمانی
برای یافتن افراد مناسب و لایق، شایسته است سازمان افراد را از اقشار مختلف استخدام نماید. زیرا باعث هم افزایی مهارت های سازمانی می‌شود.	۸۳. شایسته سالاری ۸۴. ظرفیت جذب نیرو ۸۵. جذب افراد لایق و مناسب ۸۶. هم افزایی مهارتها
فرایند توافق در قبال فعالیت‌های انجام شده از طرف شما به طرف مقابل	۸۷. پاسخگویی عملکردی ۸۸. پاسخگویی فردی
پاسخگویی واقعی تنها شامل گزارش‌دهی یا تشریح فعالیت‌های قبلی نمی‌باشد، بلکه شامل جذب کارکنان برای فهماندن و پاسخ به نقطه نظرات آن‌ها تحت عنوان طرح های سازمانی و اجرای آن نظرها است.	۸۹. پاسخگویی سازمانی

پویایی‌های تغییرات فناورانه: بروزرسانی قابلیت‌های فناورانه، تغییرات دائمی و پایدار، استانداردسازی فناوری اطلاعات، شخصی‌سازی دوجانبه فناوری اطلاعات، انتقال فناوری و بازطراحی.

کنترل و نظارت: کنترل و نظارت بر فرآیندهای سلامت، بهبود سامانه پایش و نظارت در بخش‌های بهداشت و درمانی، تساوی افراد در برابر قانون، بهبود سامانه نظارتی و ارزیابی عملکرد مدیران و کارکنان.

پاسخگویی: احقاق حقوق مردم، پاسخگویی سازمانی، پاسخگویی به رسانه‌های جمعی، پاسخگویی عملکردی.

پیایندها (پیامدها) شناسایی شده از حکمرانی خوب با رویکرد تکامل توأمان در حوزه‌های سلامت و بهداشت عبارتند از ۴ کد انتخابی نتایج اقتصادی، تاثیرات چند سطحی، بازخورد مثبت و مسئولیت اجتماعی؛ که هر یک از این کدها دربردارنده کدهای محوری هستند که در زیر به تفکیک به این کدها اشاره شده است:

نتایج اقتصادی: بهره‌وری، تامین نیروی‌کار متخصص، ارتقای خدمت رسانی و تشکیل سرمایه.

تاثیرات چندسطحی: تعاملات دوگانه، هم تکاملی قابلیت‌ها و رقابت، یادگیری دوطرفه، هم تکاملی ساختار سازمانی، همکاری همزمان، هم تکاملی در موجودیت‌های زنجیره تامین.

بازخورد مثبت: اقدامات سازمان با محیط به صورت بازگشتی،

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-29]

[DOI: https://doi.org/10.22034/43.3.40]

تعاملات میان سازمان‌ها و محیط، شکل‌گیری وابستگی‌های متقابل سازمانی، بده و بستان‌کردن با سازمان‌های همکار، تغییرات پویا در طول زمان، سلامت دولت.

مسئولیت اجتماعی: عرضه خدمات عمومی کارآمد، بهبود سلامت افراد در جامعه، اخلاق حرفه‌ای در کادر درمان و پزشکی و کاهش مهاجرت در کادر درمان (جدول۵) (شکل۱).

بنابراین با یافته‌ها و نتایج به دست آمده تکامل همزمان و ایجاد تغییر و دگرگونی در سازمان‌ها و موسسات امری ضروری به شمار می‌آید. در ایجاد یا تکامل همزمان در سازمان‌ها عوامل بسیاری دخیل می‌باشند که می‌توان آنها را به سطوح گروهی، فردی و سازمانی طبقه‌بندی نمود. در سطح فردی شخصیت، دانش فنی، تخصص، مشوق‌ها و سبک‌های مدیریت؛ در سطح گروهی ساختار وظیفه، نوع روابط و میزان خودمختاری و در سطح سازمانی راهبردها و ساختارسازمانی نام برد. ویندینگ (۲۰۰۰) نیروی انسانی را به عنوان با اهمیت‌ترین عامل در تسریع تکامل همزمان عنوان نموده است و اشاره به این موضوع داشته است که سطح تحصیلات بالا، استفاده از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و توسعه روابط منجر به افزایش ظرفیت جذب و در نهایت افزایش سرعت تکامل می‌شود (۳۳). علاوه بر این، حکمرانی خوب و هم تکاملی از نظر اوزبورن (۱۹۹۳) تعهد مدیریت ارشد به تکامل را به عنوان عاملی اساسی برای سازمان‌ها مورد توجه قرار داده است (۳۴). همینطور حکمرانی خوب و هم تکاملی را شالیفر و ویشنی (۱۹۹۷) بررسی نموده‌اند که تعریف حکمرانی سازمانی را به منزله راه کارهایی در نظر می‌گیرند که در آن یک سازمان اقدامات، راهبردها، شیوه‌ها و رویه‌های آن را

جدول۳. کدگذاری شرایط علی

نقش کدهای استخراجی	کدانتخابی	کد محوری
شرایط علی	همکاری و هماهنگی همزمان	تمرکززدایی
		کاهش دموکراسی
		درگیرسازی ذینفعان
		متناسب بودن وظایف و اختیارات وزارت بهداشت
		همگونی ساختار وزارت بهداشت از نظر صف و ستاد
		متعادل بودن حجم وظایف کارکنان
	فرآیندهای هم تکاملی	مدیریت نرخ تغییر
		پرورش و حفظ خودسازماندهی
		حفظ اکتشاف
		بهره‌برداری همزمان
		مقاومت در برابر سیاست
		قوانین تصمیم‌گیری
	اعتماد اجتماعی	اطمینان دادن به افراد درباره کارآمدی حکمرانی
		شنیده شدن صدای مردم
		همراهی سایر نهادها و بخش خصوصی با دولت
		دسترسی شهروندان به اطلاعات
	مشارکت اجتماعی	ترغیب به مشارکت شهروندان
		استفاده از سرمایه‌های اجتماعی داخلی و خارجی
		ارزیابی اجتماعی
		اعتماد بخش دولتی به توانمندی مردم برای مشارکت معنادار در تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی
		استفاده از ظرفیت‌های کارشناسان و خبرگان

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-29]

[DOI: https://doi.org/10.22034/43.3.40]

جدول۴. کدگذاری عوامل راهبردی

نقش کدهای استخراجی	کدانتخابی	کد محوری
راهبردها	قوانین تصمیم‌گیری	تقویت هماهنگی در سیاست‌های آموزشی – پژوهشی
		ظرفیت جذب نیروی متخصص
		جذب متخصصین رشته‌های مختلف درمان در شورای سیاست‌گذاری
		ثبات در سیاست‌گذاری‌های بهداشتی-درمانی کشور
		تاثیرات هم تکاملی در سطوح چندگانه درون سازمان (تکامل توأمان خرد)
		تاثیرات هم تکاملی در سطوح خارجی سازمان (تکامل توأمان کلان)
		استفاده از سیاست‌گذاری مبتنی بر شواهد و خرد
	مدیریت سلامت	انتخاب مدیران کارآمد و با تجربه
		تحصیلات مدیریتی مدیران تصمیم‌گیرنده
		تقویت مشارکت شهروندان در امور دولتی و اجتماعی
		واگذاری بخشی از وظایف حکمرانی وزارت بهداشت به سایر سازمان‌ها
		مدیریت پروژه‌ها و برنامه‌های حوزه سلامت
		بهبود رهبری درون سازمانی
	پویاییهای تغییرات فناورانه	بروزرسانی قابلیت‌های فناورانه
		تغییرات دائمی و پایدار
		استانداردسازی فناوری اطلاعات
		شخصی سازی دوجانبه فناوری اطلاعات
		انتقال فناوری و بازطراحی
	پاسخگویی	احقاق حقوق مردم
		پاسخگویی سازمانی
		پاسخگویی به رسانه های جمعی
		پاسخگویی عملکردی
	کنترل و نظارت	کنترل و نظارت بر فرآیندهای سلامت
		بهبود سامانه پایش و نظارت در بخش‌های بهداشت و درمانی
		تساوی افراد در برابر قانون
		بهبود سامانه نظارتی و ارزیابی عملکرد مدیران و کارکنان

جدول۵. کدگذاری پیامدها

نقش کدهای استخراجی	کدانتخابی	کد محوری
پیامدها	مسئولیت اجتماعی	بهبود سلامت افراد در جامعه
		کاهش مهاجرت در کادر درمان
		اخلاق حرفه ای در کادر درمان و پزشکی
		عرضه خدمات عمومی کارآمد

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-29]

[DOI: https://doi.org/10.22034/43.3.40]

ادامه ی جدول۵

		بده و بستان کردن با سازمان‌های همکار
	بازخورد مثبت	شکل گیری وابستگی‌های متقابل سازمانی
		تعاملات میان سازمان‌ها و محیط
		اقدامات سازمان با محیط به صورت بازگشتی
		سلامت دولت
		تغییرات پویا در طول زمان
		یادگیری دوطرفه
	تاثیرات چندسطحی	همکاری همزمان
		تعاملات دوگانه
		هم تکاملی ساختار سازمانی
		هم تکاملی در موجودیت‌های زنجیره تامین
		هم تکاملی قابلیت‌ها و رقابت
		تشکیل سرمایه
	نتایج اقتصادی	بهره‌وری
		تامین نیروی‌کار متخصص
		ارتقاء خدمت‌رسانی

تنظیم می‌نمایند تا اطمینان حاصل کنند که طرفین ذینفع از جمله سرمایه‌گذاران به بازده منصفانه سرمایه گذاری خود دست یابند (۳۵). با این حال، مطالعات بسیاری انجام نشده است که نقش حکمرانی خوب با رویکرد توأمان را مورد بررسی قرار داده باشد. بنابراین در عرصه نوین رقابتی، جامعه‌ای پیشتاز می‌باشد که از سازمان‌های پویا و انعطاف‌پذیری برخوردار باشد و همینطور در دل خود منابع انسانی را جذب نماید و به کار گیرد که تلاشهای خلاق و نوآورانه‌ای در راستای تکامل به سازمان هدیه نماید.

بنابراین با ارائه مدل و نتایج می‌توان دریافت امروزه حفظ منافع عمومی، ارتقای شفافیت اطلاعات، رعایت حقوق کارکنان و الزام سازمان‌ها به ایفای مسئولیت‌های اجتماعی از مهم‌ترین آرمان‌هایی می‌باشد که بیشتر از قبل، توسط مراجع متعدد نظارتی و اجرایی مورد توجه سازمان‌ها قرار گرفته است. تحقق و بکارگیری این آرمان‌ها مستلزم وجود ضوابط استوار و سازوکارهای اجرایی صحیح می‌باشد که با اهمیت‌ترین آنها نظام حکمرانی خوب است. نظام حکمرانی خوب با رویکرد تکامل توأمان بیش از هر چیز، حیات سازمان را در درازمدت هدف قرار داده است. در این راستا سعی دارد تا از منافع کارکنان در مقابل مدیران سازمان‌ها حمایت و پشتیبانی و از انتقال ناخواسته قدرت بین گروه‌های متعدد و تضییع حقوق آنها جلوگیری نماید. نظام حکمرانی خوب همراه با تکامل توأمان به منظور کاهش هزینه‌های نمایندگی از طریق نظارت بر عملکرد مدیران و محدود کردن رفتارهای فرصت‌طلبانه یا سودجویانه مدیران طراحی می‌شود. در سازمان‌های امروز هم تکاملی رو به افزایش است و حتی بسیاری این واژه را زمینه‌ساز یک تغییر اساسی و کاربردی در درک بهتر سازمان‌ها و پیشرفت‌های چشمگیر در مطالعات سازمان و مدیریت می‌نمایند. با ورود به مفهوم تکامل توأمان در زمینه مطالعات سازمانی و گسترش روزافزون کاربرد این استعاره زیستی، روش‌ها و رویکردهای متعددی در انجام این پژوهش‌ها مورد کاربرد قرار گرفته‌اند.

پژوهش حاضر با توجه به خلاءهای نظری و تئوریکی موجود و شناسایی شده در حیطه حکمرانی خوب، به مواردی از شاخص‌ها و ابعاد علمی جدید و مبتکرانه در سازمان‌های عمومی دست یافته است. بنابراین برای بیان سهم علمی پژوهشگر، می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود؛

– طراحی مدل پارادایمی حکمرانی خوب در وزارتخانه بهداشت، درمان و آموزش پزشکی: در این تحقیق به طور ویژه و خاص، یک مدل فراگیر و یکپارچه در رابطه با اجرای حکمرانی خوب ارائه می‌دهد که با اصول و شاخص های مرتبط بنا شده و متناسب با نیازهای وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی طراحی شده است. برخلاف اکثر تحقیقات گذشته که از زوایایی خاص و با روش های

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-29]

[DOI: https://doi.org/10.22034/43.3.40]



شکل ۱. مدل پیشایندها و پیایندهای حکمرانی خوب با رویکرد تکامل توأمان در حوزه های سلامت و بهداشت

تحقیقی دیگر به متغیر حکمرانی خوب در حوزهای مختلف بخش بهداشت و درمان پرداخته بودند، در این پژوهش با روش داده بنیاد و استفاده از مدل پارادایمی و سعی در بررسی تمامی شاخص‌های حکمرانی خوب و در کلیت وزارتخانه به موضوع نگاه شده است.

– بررسی با رویکرد تکامل توامان (هم تکاملی): با بررسی پژوهش های گذشته، مشخص گردید که برای نخستین بار حکمرانی خوب از حوزه و رویکرد تکامل توامان بررسی شده است، زیرا تا هنگام آغاز و انجام این پژوهش، در هیچ تحقیقی در ایران و دنیا حکمرانی خوب از منظر تکامل توامان یا هم تکاملی بررسی نگردید بود و پس از اتمام این پژوهش برای اولین بار شاخص‌های حکمرانی خوب از فیلتر هم تکاملی عبور و ارائه گردید.

– تا قبل از آغاز این تحقیق حداقل در ایران، متغیر تکامل توامان در حوزه درون سازمانی (تکامل توامان خرد) در هیچ سازمانی مورد بررسی و واکاوی قرار نگرفته بود، و با آغاز این تحقیق برای اولین بار این متغیر و شاخص‌ها و مولفه‌های آن در یک سازمان خاص مورد بررسی قرار گرفت، طبیعتا وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی هم از این امر مستثنی نبوده و برای اولین بار از دید هم تکاملی مورد کاوش قرار گرفت.

– توجه به زمینه‌ها و شالوده‌های خاص سازمان های عمومی: بسیاری از پژوهش‌ها به طور کلی به سازمان‌های دولتی می نگرند و عموما الگوها و نگرش‌های کلی که بین دیگر سازمان‌ها مشترک و عمومیت دارد را به تحقیق و الگوی خود، تعمیم می‌دهند، اما این پژوهش سعی کرده است با تمرکز بر ویژگی های ویژه و منحصربفرد وزارت بهداشت، به عنوان یک نهاد عمومی، رویکرد و نسخه‌ای نوین از حکمرانی خوب و تکامل توامان را متناسب با شرایط کشوری پیشنهاد بدهد.

– برنامه و نقشه جامع حکمرانی خوب با رویکرد آمیخته: استفاده از روش های آمیخته (کیفی و کمی) در این پژوهش به طور اخص بر غنای دستاوردها و نتایج تحقیق تاکید می‌کند. این مطلب باعث می شود تا اطلاعات دقیق‌تری از نیاز ها و چالش‌های پیش روی اجرای حکمرانی خوب (با نگاه از رویکرد تکامل توامان یا هم تکاملی) در وزارتخانه مورد بررسی به دست آید، که در تحقیق‌های قبلی کمتر به آن توجه شده بود.

– تاکید بر خلأهای موجود در زمینه هم تکاملی: این پژوهش با شناسایی چالش های متعدد در زمینه تکامل توامان درون سازمانی (مابین واحدهای یک سازمان) و تکامل توامان برون سازمانی (مابین سازمان و محیط اطراف شامل کلیه ذینفعان از قبیل سازمان های دیگر، بخش خصوصی و جامعه مدنی) که معمولا و در اکثر موارد جزیره‌ای و با کمترین تعاملی به راه خود ادامه می‌دهند و نیاز به بازبینی و تحول در جهت تغییر این روند، ضمن آنکه تنوع بیشتری به مباحث موجود در ادبیات حکمرانی خوب اضافه می‌کند، راهکارها و سازوکارهایی را نیز در جهت ایجاد و بهبود این چالش‌ها و بهبود عملکرد وزارتخانه موردنظر پیشنهاد می‌دهد.

– نگاه پژوهش به تکامل خرد و کلان: در این پژوهش تفکیکی بین تکامل توامان خرد و کلان صورت نگرفته است و به هر دو مقوله و قسمت پرداخته شده است و در کلیه مراحل تحقیق و جمع آوری داده و اطلاعات چه در مرحله جمع آوری اطلاعات کتابخانه ای و چه در مرحله جمع آوری اطلاعات میدانی در بخش کیفی و کمی، پژوهش نگاه کلی به هر دو قسمت هم تکاملی خرد و هم تکاملی کلان داشته است.

– در طراحی مدل پارادایمی و در ادامه آن مدل مفهومی پژوهش کوشش و توجه نظر بر آن بوده است تا با توجه کامل به شرایط ویژه و خاص وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و همینطور نگاه اختصاصی به شرایط بومی و محلی تحقیق، در جهت هر چه بیشتر کاربردی کردن و قابل استفاده نمودن این تحقیق و نتایج حاصل از آن تلاش شود.

در نهایت پوهشگران در پژوهش حاضر سعی برآن داشته‌اند که علاوه بر پرکردن خلأهای نظری موجود، به عنوان یک منبع غنی

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-29]
[DOI: https://doi.org/10.22034/43.3.40]

از اطلاعات و داده در حوزه حکمرانی خوب و البته تکامل توامان سازمانی در ارگان های دولتی، بتواند به تسهیل تحقیق‌های آینده و بهبود عملکرد حکمرانی در سازمان ها کمکی داشته باشند.

پیشنهادات بر مبنای نتایج

– ایجاد یک فرهنگ سازمانی که به توسعه دانش و تجربه در داخل وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی با کنترل سیستماتیک و انعطاف‌پذیری برای انطباق با تغییرات محیطی باشد.

– افزایش شفافیت و حساب‌پذیری در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی، اداری و مالی، به‌ویژه در داوری و انتخاب مدیران واحدهای مختلف و حذف فساد و فراهم‌سازی شهروندی فرهنگی، مشارکتی و مشورتی.

– توانمندسازی و حمایت از توسعه مهارت‌ها و سواد مدیران و کارکنان، به‌ویژه در زمینه‌های نوآوری، تکنولوژی، مدیریت دانش و پایش و ارزیابی عملکرد به منظور ارتقاء کیفیت و کارایی دستگاه بهداشتی درمانی و آموزشی.

– ارتقاء اطلاعات نظام سلامت و همچنین توانایی‌های تحلیلی و پژوهشی در حوزه‌های بهداشت و درمان و آموزش پزشکی به‌منظور بهینه‌سازی‌سیاست‌ها، راهبردها و برنامه‌های موثر و کارا.

– تشویق و ترویج بر پایه تفکر و اثربخشی، همکاری و هماهنگی بین واحدهای مختلف و افراد در وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی به‌منظور توسعه عملکرد سازمانی و ارائه خدمات بهتر به مردم.

– استقرار سیستم‌های انگیزشی و پاداشی برای تشویق به ارتقاء عملکرد، نوآوری و ارائه راه‌حل‌های ارتقاء کیفیت و کارایی در وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی.

– هم تکاملی دربردارنده سطوح متعددی است که در درون سازمان و میان زیست‌بوم‌ها می‌تواند مورد بررسی و کنکاش قرار گیرد و به واسطه آن موجبات شرایط رشد زیست بوم‌ها را در کشور فراهم کند.

– تقویت همکاری بین بخشی و ایجاد پلتفرم‌های مشترک میان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی با سایر وزارتخانه‌ها و ارگان‌های مرتبط برای برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری مشترک.

– افزایش مشارکت ذینفعان مختلف (بیماران، ارائه دهندگان خدمات، بیمه‌ها، سازمان‌های مردم نهاد و ...) در فرایندهای سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری.

– ایجاد ساختارهای پاسخگو و شفاف برای پایش و ارزیابی مستمر عملکرد سیاست‌ها و برنامه‌ها.

– توجه به نقش آموزش پزشکی و تقویت پیوند میان حوزه‌های آموزش، پژوهش و ارائه خدمات سلامت.

– بهره‌گیری از فناوری‌های نوین، داده‌های بزرگ و تحلیل‌های هوشمند برای پشتیبانی از تصمیم‌گیری‌ها.

– توجه به عوامل اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی موثر بر سلامت و طراحی راهکارهای فرابخشی.

– توانمندسازی و مشارکت حرفه‌های سلامت، مدیران و سیاست گذاران در فرایند حکمرانی.

– ایجاد نظام‌های انگیزشی مناسب برای نهادینه کردن رفتارهای مطلوب در نظام سلامت.

– توجه به اصول عدالت، شفافیت، پاسخگویی و مشارکت در طراحی و اجرای سیاست‌ها و برنامه‌ها.

– تقویت نظارت، ارزیابی و بازخورد در راستای بهبود مستمر عملکرد نظام سلامت.

– همچنین این مطالعه از اولین مطالعاتی است که حکمرانی خوب با رویکرد تکامل توأمان در حوزه‌های سلامت و بهداشت را به صورت یک کلیت نگریسته و در قالب مدل پارادایم مدل‌سازی نموده است. بنابراین برای مطالعات آتی می‌توان مواردی را پیشنهاد داد. در این پژوهش از رویکرد کیفی (داده بنیاد) استفاده شده است، بنابراین پیشنهاد می‌شود از سایر روش‌های کیفی برای ترکیب پویایی شناسی و مدلسازی توسط خبرگان و صاحبنظران استفاده شود. مدل حکمرانی خوب با رویکرد تکامل توأمان ارائه شده در این مطالعه در حوزه‌های سلامت و بهداشت بوده و ارائه مدلی کلان در سایر سازمان‌های دیگر می‌تواند موضوع خوبی برای مطالعات آتی باشد.

منابع

1. Abatecola G, Breslin D, Kask J. Do organizations really co-evolve? Problematizing co-evolutionary change in management and organization studies. Technological Forecasting and Social Change. 2020;155:119964.

2. Ashouri Z, Shabgoo Monsef SM, Shahroodi K, Gholipour Soleimani A. Financial implications of marketing model on sales improvement (Case study: herbal pharmaceutical companies). Journal of Financial Economics. 2023; 17(62): 35-48.

3. Farazmand A. Sound governance in the age of globalization: A conceptual framework. Sound governance: Policy and administrative innovations. 2004;123(2): 56-73.

4. Herasymiuk K, Martselyak OV, Kirichenko YN, Zhmur NV, Shmalenko II. Principles of integrity and good governance in public administration. International Journal of Management. 2020;11(4)112-139.

5. Keskin, L. & Kousa, P. The Use of Information and Communication Technologies in e-governance Models. Theoretical and Empirical Researches in Urban Management. 2006; 1 (1): 14-27.

6. Andrews M. The good governance agenda: Beyond indicators without theory. Oxford Development Studies. 2008;36(4):379-407.

7. Ehrlich P & Raven ./Ueber die specifischen Granulationen des

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-29]

[DOI: https://doi.org/10.22034/43.3.40]

Blutes. Arch Anat Physiol Physiol Abt. 1964

8. Kaufman, A. S., Kaufmen, N. L. Interpretive manual for the Kaufman Assessment Battery for Children. Circle Pines, MN: American Guidance Service. (1983).

9. Garcia SM, Rice J, Charles A. Governance of marine fisheries and biodiversity conservation: Convergence or coevolution?. Governance of marine fisheries and biodiversity conservation: Interaction and coevolution. 2014:18-36.

10. Levin SA. Some approaches to the modelling of coevolutionary interactions. Coevolution. 1983;21:21-65.

11. Endler JA. Multiple-trait coevolution and environmental gradients in guppies. Trends in ecology & evolution. 1995;10(1):22-9.

12. Mosadeghrad AM, Rahimi-Tabar P. Health system governance in Iran: A comparative study. Razi J Med Sci. 2019;26(9):10-28.

13. Zhang M, Chen H, Lyytinen K. Validating the coevolutionary principles of business and IS alignment via agent-based modeling. European Journal of Information Systems. 2021;30(5):496-511.

14. Kompella L. Socio-Technical transitions and organizational responses: Insights from E-governance case studies. Journal of Global Information Technology Management. 2020;23(2):89-111.

15. Matous P, Todo Y. Analyzing the coevolution of interorganizational networks and organizational performance: Automakers' production networks in Japan. Applied Network Science. 2017;2(1):5-21.

16. Pontikes EG, Barnett WP. The coevolution of organizational knowledge and market technology. Strategy Science. 2017;2(1):64-82.

17. Nawaz D, Mohamed AM. Good governance model for the healthcare administration: a case study of public hospitals in Pakistan. International Journal of Management (IJM). 2020;11(11): 248-262.

18. Dwekat A, Seguí Mas E, Tormo Carbó G, Carmona P. Corporate governance configurations and corporate social responsibility disclosure: Qualitative comparative analysis of audit committee and board characteristics. Corporate Social Responsibility and Environmental Management. 2020;27(6):2879-92.

19. Jen CT, Hu J, Zheng J, Xiao LL. The impacts of corporate governance mechanisms on knowledge sharing and supply chain performance. International Journal of Logistics Research and Applications. 2020;23(4):337-53.

20. Niu, J. Reasons for and Consequences of Enterprise Information Systems (EIS) Adoption: Corporate Governance, Business Model Co-evolution, and Network Evolution Perspectives. IEEE transactions on cybernetics. 2018; 50(1): 164-177.

21. Kabir R, Thai HM. Does corporate governance shape the relationship between corporate social responsibility and financial performance?. Pacific Accounting Review. 2017;29(2):227-58.

22. Ghiasabadi Farahani M, Ghafari Ashtiani P, Shababi H, Gholipour Fereidooni S. Designing a resilience model in the tourism industry in the prevalence of Covid disease 19. Journal of Tourism and Development. 2022;11(2):131-44.

23. Holt NL, Pankow K, Ormond I, Jørgensen H, Deal CJ, Pynn SR. Grounded theory. International Review of Sport and Exercise Psychology. 2022;15(1):199-225.

24. Engward H. Understanding grounded theory. Nursing Standard (through 2013). 2013;28(7):37-41.

25. Mohajan D, Mohajan H. Exploration of coding in qualitative data analysis: Grounded theory perspective.2022

26. Mills J, Bonner A, Francis K. The development of constructivist grounded theory. International journal of qualitative methods. 2006;5(1):25-35.

27. Hernandez CA. Theoretical coding in grounded theory methodology. Grounded Theory Review. 2009;8(03):51-66.

28. Glaser, B. Sensitivity: Advances in the methodology of grounded theory. Mill Valley: Sociology Press, 1978a). Barney B. Glaser, and J. udith Holton,'Staying Open: The Use of Theoretical Codes in Grounded Theory', The Grounded Theory Review. 1978; 5.

29. Gill SL. Qualitative sampling methods. Journal of Human Lactation. 2020;36(4):579-81.

30. Liu J, Yi Y, Wang X. Influencing factors for effective teaching evaluation of massively open online courses in the COVID-19 epidemics: An exploratory study based on grounded theory. Frontiers in Psychology. 2022;13:964836.

31. Vollstedt M, Rezat S. An introduction to grounded theory with a special focus on axial coding and the coding paradigm. Compendium for early career researchers in mathematics education. 2019;13(1):81-100.

32. Corbin JM, Strauss A. Grounded theory research: Procedures, canons, and evaluative criteria. Qualitative sociology. 1990;13(1):3-21.

33. Vinding, A. L. " Absorptive Capacity & Innovative Performance: A Human Capital Approach" ; DRUID/1KE Group, Denmark. pp, (2000). 507-517.

34. Osborne D. Reinventing government. Public productivity & management Review. 1993 Jul 1:349-56.

35. Shleifer Andrei, Vishny Robert. A Survey of Corporate Governance. Journal of Finance, (1997) 52: 737-783.

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-29]

[DOI: https://doi.org/10.22034/43.3.40]