مقاله پژوهشی

طراحی مدل تکامل‌گرایی سازمانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بوشهر

عاطفه تشت‌زر [۱]، ملیکه بهشتی‌فر [۲*]، رضا زارع [۳]، امین نیک‌پور [۴]

[۱] دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت، واحدرفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران
[۲] دانشیار، گروه مدیریت، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران
[۳] استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
[۴] استادیار، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاداسلامی، کرمان، ایران

* **نویسنده مسؤول:** ملیکه بهشتی فر
m.beheshtifar@yahoo.com

ارجاع: تشت‌زر عاطفه، بهشتی‌فر ملیکه، زارع رضا، نیک‌پور امین. طراحی مدل تکامل‌گرایی سازمانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بوشهر. راهبردهای مدیریت در نظام سلامت ۱۴۰۲؛ ۸(۳): ۳۷-۲۲۲.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۱۴
تاریخ اصلاح نهایی: ۱۴۰۲/۰۸/۳۰
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۱۹

چکیده

زمینه و هدف: میل به بقا در هر سازمانی ذاتی است، در بخش خصوصی، سودهی ضامن بقا است و در بخش دولتی رضایت مردم؛ نیل به این هدف با عنایت به تغییر و تحولات روزافزون، مستلزم اتخاذ راهبردی مناسب مانند تکامل سازمانی است که ضمن بیمار محوری و کیفیت خدمات، کارمندان دولتی را برای جلب رضایت شهروندان تشویق می‌کند. هدف اصلی این پژوهش، طراحی تکامل‌گرایی سازمانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بوشهر است.

روش پژوهش: پژوهش حاضر با استفاده از رویکرد مبتنی بر نظریه‌پردازی داده بنیاد به‌صورت کیفی اجرایی شده است. برای جمع‌آوری اطلاعات از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده و تجزیه‌وتحلیل اطلاعات با استفاده از روش استراوس و کوربین و مدل پارادایمی انجام گرفت. نمونه‌گیری به شیوه نظری و با تکنیک هدفمند بود که بر اساس آن ۱۴ مصاحبه با اساتید دانشگاه‌ها و مدیران و معاونین بیمارستانی دارای سابقه مدیریت در بیمارستان‌های دولتی بوشهر انجام گرفت.

یافته‌ها: نتایج داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها طی فرایند کدگذاری باز، محوری و انتخابی، به ایجاد نظریه داده بنیاد در حوزه تکامل‌گرایی سازمانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بوشهر منجر شد. مدل طراحی‌شده در این پژوهش شامل ۴۳ مقوله فرعی در قالب ۶ مقوله اصلی شرایط علی، زمینه ای، مداخله‌گر، پدیده محوری، پیامدها و راهبردها را نشان می‌دهد.

نتیجه‌گیری: این پژوهش می‌تواند نقشه راه کاملی برای مدیران بیمارستانی جهت حرکت به سمت یک سازمان تکامل‌گرا با ارائه شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای پدیده محوری تکامل‌گرایی سازمانی باشد. همچنین این تحقیق به توسعه قلمرو شناخت این پدیده کمک خواهد کرد.

واژه‌های کلیدی: تکامل، تکامل اجتماعی، بیمارستان، نظریه داده بنیاد

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.18502/mshsj.v8i3.14462]

مقدمه

میل به بقا در هر سازمانی ذاتی است، در بخش خصوصی، سودهی ضامن بقا است و در بخش دولتی رضایت مردم؛ نیل به این هدف با عنایت به تغییر و تحولات روزافزون، مستلزم اتخاذ راهبردی مناسب مانند تکامل سازمانی است که ضمن بیمار محوری و کیفیت خدمات، کارمندان دولتی را برای جلب رضایت شهروندان تشویق می‌کند. در این راستا، چالش مهمی که مدیران بیمارستان با آن مواجه هستند، تغییرات مداوم در محیط پیچیده مراقبت سلامت است، زیرا بیمارستان‌ها با مسائلی نظیر رضایت ذی‌نفعان و گیرندگان خدمت و اثربخشی خدمات روبه‌رو هستند (۱). تغییر یک تجربه معمول در سیستم‌های پیچیده مراقبت‌های بهداشتی است (۲) و آمادگی بیمارستان‌ها برای مواجهه با این تغییر و تحولات، در زمینه‌ی ارائه مؤثر خدمات درمانی، لازم به شمار می‌آید (۳). همچنین سیستم‌های ملی بهداشت و درمان با افزایش تقاضا برای خدمات باکیفیت بالا و بیمار محور روبه‌رو هستند، اما منابع محدود، پاسخ‌گویی آن‌ها به جامعه را به چالش کشیده است (۴). در جهت حل این چالش‌ها و با توجه به نیاز همه سازمان‌ها برای انطباق در برابر چالش‌های اقتصادی- اجتماعی و سیاسی، زبان تکامل در حال ظهور است که به کارآفرینان و مدیران فرصت می‌دهد تا از نقاط قوت و فرصت‌ها برای بقای خود استفاده نمایند و تهدیدات و نقطه‌ضعف‌های خود را پوشش دهند تا به حیات خود ادامه دهند (۵).

در جهان بیولوژیکی، تکامل در طول زمان از طریق ۳ مکانیزم اصلی تغییر، انتخاب و نگهداری رخ می‌دهد. پژوهشگران از این مفاهیم کلی تکاملی برای مطالعه هم‌زیستی نوآوری، رفتار سازمانی، فن‌آوری و کارآفرینی استفاده کرده‌اند (۸-۵). روایت‌های تکاملی سازمانی، تغییر سازمانی را از طریق هم‌زمانی چندسطحی دانش سازمانی ارائه می‌دهند که توسط فن‌آوری‌ها و راه‌های جدید نشان داده می‌شود (۷،۹). با استفاده از رویکرد تکاملی می‌توانیم تغییراتی را در سازمان‌ها ایجاد، تفسیر و مدیریت کنیم (۱۰). تکامل سازمان‌ها، سازگاری با فشارهای محیطی و فراهم کردن منابع و قابلیت‌های مورد نیاز در یک رقابت پویا از مفاهیم بنیادی برای بقای سازمان‌ها در دنیای امروز است. تکامل‌گرایان سازمانی معتقدند که نمی‌توان پدیده‌های فوق را از طریق تمرکز بر سازمان‌ها یا محیط‌های آن‌ها به‌عنوان واحدهای تحقیقاتی مستقل، منفرد و ایستا بررسی کرد. علاوه بر این، آن‌ها معتقدند که بررسی چندبعدی، پویا و هم‌زمان مسائل می‌تواند مدیریت سازمان‌ها را آگاه کند، زیرا، آن‌ها برای مقابله با چالش‌های یک اقتصاد آشفته جهانی، پیش می‌روند (۱۱).

محیط به‌طور طبیعی برخی از سازمان‌ها را برای بقاء انتخاب کرده و برخی دیگر را به‌سوی نابودی سوق می‌دهد. به‌عبارت‌دیگر، الزام محیطی است که باعث شده برخی از سازمان‌ها به حیات خود ادامه داده و برخی دیگر از فعالیت بازایستند. پژوهشگران استدلال می‌کنند سازمان‌هایی که بقاء حاصل نموده، منابع و ابعاد ساختاری مناسبی داشته که ادامه حیات آن‌ها را موجب شده و بحران‌ها را پشت سر می‌گذارند (۱۲). به‌این‌ترتیب محیط، مهم‌ترین عامل در تعیین موفقیت یا شکست سازمان‌هاست و در این قالب سازمان‌های قوی، مؤسسات ضعیف را حذف می‌کنند (۱۴-۱۳).

در بحث تکامل سازمانی در عرصه بهداشت و درمان، بیمارستان‌ها از مهم‌ترین سیستم‌های بهداشت و درمان هستند که نقش مهمی در حفظ، تأمین و ارتقای سلامت جامعه دارند (۱۵). مشکل عمده در ساختاربندی مجدد و تحول بیمارستان بیشتر به‌عنوان یک تغییر فیزیکی و نه سازمانی در نظر گرفته می‌شود. در صورتی‌که تغییر سازمانی به این معنی است که نه‌تنها محیط فیزیکی تغییر می‌یابد، بلکه عملیات رفتاری، روابط ساختاری و نقش‌ها و فرهنگ‌سازمانی بیمارستان نیز ممکن است تغییر شکل دهد؛ زیرا تغییر در محیط مراقبت‌های بهداشتی درمانی می‌تواند بر رضایت ارباب‌رجوع، رضایت شغلی، استرس، کاهش ترک و تعامل و انسجام بیشترکارکنان تأثیر بگذارد (۱۶،۱۷). اگر به بیمارستان با نگرش یک سازمان نگاه کنیم، آن زمان نگاهمان نسبت به بیمار نیز تغییر می‌کند. در این شرایط بیمار به مشتری تغییر پیدا می‌کند و آنگاه به دست آوردن رضایتش بیش از گذشته مورد توجه قرار می‌گیرد. با توجه به رقابتی بودن فضای پیرامون، مشتریان می‌توانند مراکز خدماتی دیگری را انتخاب نمایند. این سازمان برای بقا و استمرار خود ناگزیر به تغییر و انطباق با شرایط موجود، پذیرفتن فضای رقابتی و بهره‌گیری از سازوکارهای اقتصادی است. این موضع‌گیری همان موضع داروین در مورد بقا و تکامل

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0
[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]
[DOI: 10.18502/mshsj.v8i3.14462]

اصلح است.

پیشینه تکامل سازمانی نشان می‌دهد در مطالعات گذشته بیشتر به تعریف این پدیده پرداخته‌شده است. به‌عنوان‌مثال کانستنس و همکاران (۲۰۲۰) نتیجه گرفتند، نظریه‌های تکامل سازمانی هر کدام مزایا و معایب خود را دارند اما مدیر باید نظریه‌ای را انتخاب کند که متناسب با فرایندهای سازمان در هر زمان باشد (۱۸). داسیلوا و همکاران (۲۰۱۷) نیز در تلاش برای ارائه چارچوب نظریه تکاملی برای درک تغییر در روال‌های سازمانی؛ فرض کردند روال موجود در نظریه تکاملی سازمان‌ها را می‌توان به‌صورت یک‌شکل یا نوظهور دسته‌بندی کرد (۱۹). هادجسون (۲۰۱۳) در پژوهشی دیگر در رابطه با شناخت تکامل سازمانی؛ این موضوع را بیان داشت که واژه‌های تحول و هم‌تحولی در مطالعات سازمانی به‌وفور استفاده‌شده است ولی به‌ندرت این دو واژه تعریف‌شده‌اند و هنوز روشن نیست که این دو واژه به یک نهاد اشاره دارند و یا به یک جامعه اشاره می‌کنند (۲۰). براساس آنچه بحث شد، بیمارستان‌ها می‌توانند با استفاده از نظریه تکامل سازمانی متناسب با شرایط خود، نسبت به تغییر سازمانی و انطباق با شرایط و حفظ پویایی خود اقدام کنند. باتوجه به ویژگی‌های مثبت این رویکرد و عدم اطلاعات کافی آن درحوزه سلامت، این پژوهش بر آن بود تا با بررسی متون و با استفاده از دیدگاه‌های کارشناسان و متخصصان امر مدل متناسب با شرایط بیمارستان‌های بوشهر طراحی و پیشنهاد نماید. بنابراین پژوهش حاضر به دنبال مدل تکامل‌گرایی سازمانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بوشهر بوده‌است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کیفی بوده و راهبرد به کار گرفته‌شده در این پژوهش نظریه مفهوم‌سازی داده بنیاد (گراندد تئوری) است. راهبرد پژوهشی داده بنیاد، روشی نظام‌مند و کیفی برای خلق نظریه‌ای است که در سطحی وسیع، به بررسی فرایند کنش یا کنش متقابل موضوعی با هویت مشخص می‌پردازد (۲۱). به دلیل اینکه ادبیات پژوهش پیرامون موضوع تکامل سازمانی از غنای لازم برخوردار نبود و همچنین هدف، ارائه یک نظریه جدید بود که تاکنون در جوامع پژوهشی مطرح نشده است از نظریه داده بنیاد استفاده شد.

جامعه آماری پژوهش عبارت بودند از خبرگان دانشگاهی و اعضای هیأت‌علمی دانشگاه که با بیمارستان‌های دولتی مرتبط و آشنا با موضوع تکامل‌گرایی بودند. همچنین کارشناسان خبره که دارای حداقل ۱۰ سال سابقه کار در بیمارستان‌های دولتی بوده، از تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر برخوردار بوده و در پست‌های مدیریتی مشغول انجام وظیفه بودند. معیار خروج مدیران با تحصیلات غیر مرتبط یا غیر مطلع با مبحث تکامل‌گرایی بود. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری هدفمند و نظری استفاده شد. هدفمند بدین معنا که بتواند بر اساس موضوع، مسأله و موقعیت تحقیق، گروه‌های هدف اطلاع‌رسان را تعریف کند. نظری بودن نمونه نیز به این معنا است که کفایت لازم برای رساندن ما به سطح اشباع نظری را داشته باشد؛ به همین دلیل، روال تکرارشونده مصاحبه‌ها تا زمانی است که به‌کفایت محتوایی برسد و ما را به سطح اشباع نظری و اکتشاف نظریه (یا گزاره‌های فرضیه‌ای معتبر) برساند (۲۲). بر اساس تجارب پیشین و مطالعات متداول انجام‌شده با استفاده از راهبرد نظریه داده بنیاد، پیشنهادشده است که برای رسیدن به اشباع نظری معمولاً بین ۲۰ تا ۳۰ نمونه مورداستفاده قرار گیرد، هرچند که تعداد مشخصی نمی‌توان تعیین نمود و بر اساس عوامل مختلفی ممکن است با انجام مصاحبه‌های کم‌تر و یا بیش‌تری نیز به اشباع نظری دست‌یافت (۲۱). برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته رودررو و عمیق جهت تعیین مدل و ابعاد موضوع استفاده شد. این تحقیق در شش ماه دوم سال ۱۴۰۱ انجام شد. این زمان با جمع‌آوری اطلاعات و مصاحبه شروع و با تحلیل مصاحبه‌ها پایان‌یافته است.

پس از بررسی ادبیات پژوهش و بر اساس عوامل اصلی موجود درروش داده بنیاد، سؤال‌های مصاحبه تدوین شد که در ادامه بیان‌شده است:

۱. تکامل‌گرایی سازمانی چیست؟

۲. یک سازمان تکامل‌گرا چه ویژگی‌هایی دارد؟

۳. به نظر شما ضرورت تکامل‌گرا بودن بیمارستان در چیست؟

۴. عوامل زیادی در تکامل‌گرایی سازمانی در بین سازمان‌های مختلف تأثیر دارد بااین‌حال، میزان حرکت سازمان‌ها به سمت تکامل برای هر سازمان متفاوت است، به نظر شما چه عواملی ممکن است باعث اثرگذاری بر روی

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0
[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]
[DOI: 10.18502/mshsj.v8i3.14462]

تکامل‌گرایی یک سازمان شود؟

۵. تکامل در بیمارستان دولتی و خصوصی چه تفاوت‌هایی می‌تواند داشته باشد؟

۶. شرایط زمینه‌ای تکامل‌گرایی سازمانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بوشهر چه مواردی هستند؟

۷. شرایط واسطه‌ای (مداخله‌گر) تکامل‌گرایی سازمانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بوشهر چه مواردی هستند؟

۸. شرایط علی (ایجادی) تکامل‌گرایی سازمانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بوشهر چه مواردی هستند؟

۹. راهبردهای تکامل‌گرایی سازمانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بوشهر چه مواردی هستند؟

۱۰. پیامدهای تکامل‌گرایی سازمانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بوشهر چه مواردی هستند؟

۱۱. تکامل‌گرایی سازمانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بوشهر به‌عنوان پدیده محوری دارای چه مشخصاتی است؟

جهت انجام مصاحبه ضمن اخذ رضایت، سؤال‌های طرح‌شده جهت مصاحبه، پیش از زمان برگزاری جلسه مصاحبه در اختیار افراد قرار گرفت. مدت‌زمان پیش‌بینی‌شده جهت برگزاری جلسه مصاحبه ۶۰-۴۵ دقیقه بود. در طی فرایند مصاحبه، مطالب مطرح‌شده توسط مصاحبه‌شوندگان ضبط گردید. پژوهشگر در طول ضبط صدای مصاحبه‌شوندگان، نسبت به یادداشت‌برداری‌های لازم اقدام می‌نمود. این فرایند کمک می‌نمود تا کلیه مطالب شنیداری به نوشتار تبدیل گردد (۲۳). همچنین به جهت محرمانه نگه‌داشتن اطلاعات افراد، نام افراد نزد پژوهشگر محفوظ ماند و به بیان سایر مشخصات افراد مورد مصاحبه پرداخته شد.

مقبولیت، یعنی اینکه نتایج پژوهش تا چه حد در نمایش تجارب مشارکت‌کنندگان، پژوهشگر و خواننده در مورد پدیده موردمطالعه، معتبر و قابل‌باور است (۲۴). کوربین و استرواس (۲۰۰۸)، برای ارزشیابی پژوهش‌های مبتنی بر نظریه‌پردازی داده بنیاد، به‌جای معیارهای روایی و پایایی، معیار مقبولیت را ارائه داده‌اند. ۱۰ شاخص برای معیار مقبولیت معرفی‌شده است که در این پژوهش ۵ مورد از آن‌ها که بقیه موارد را پوشش می‌دهد و جامع‌تر است برای ارتقای دقت علمی و روایی و پایایی، مورداستفاده قرار گرفت که عبارت‌اند از حساسیت پژوهشگر، انسجام روش‌شناسی، متناسب نمودن نمونه، تکرار شدن یک یافته و استفاده از بازخورد مطلعین. برخی از فعالیت-هایی که بدین منظور صورت گرفت عبارت‌اند از: حساسیت پژوهشگر در حین فرایند کدگذاری، از حیث تکراری نبودن شاخص‌ها و مقوله‌های شنایی شده، همپوشانی نداشتن، بازبینی کدها، بازخورد گرفتن از خبرگان در هر مرحله در رابطه با کدها و مولفه‌های شناسایی‌شده، به اشباع رسیدن داده‌ها به صورتی که در مصاحبه‌های آخر کدهای به‌دست‌آمده تکرار می‌شد و نشان از متناسب بودن و کافی بودن نمونه داشت. در این پژوهش، تمامی مراحل مصاحبه، پیاده‌سازی و تحلیل را پژوهشگران انجام داده‌اند و کدگذاری‌ها و تحلیل‌ها به‌صورت دستی انجام‌گرفته است. جهت تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از روش تحلیل محتوا استفاده شد. فرایند اصلی درروش فوق به‌عنوان روش تحلیل داده‌ها، فرایند کدگذاری و طبقه‌بندی از داده‌های خام و استخراج مفاهیم و مقولات اصلی و روابط بین آن‌ها در چارچوب یک تئوری محقق ساخته است که با توجه به شرایط و موقعیت پژوهش نسبت به ارائه آن اقدام شد (۲۵).

در مطالعه حاضر تحلیل داده‌های کیفی در ۳ مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام‌شده است.

الف) کدگذاری باز؛ کدگذاری باز اولین قدم در تجزیه‌وتحلیل داده‌ها و کدگذاری است. در طول مرحله کدگذاری باز، داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها بررسی دقیق شد، مقوله‌های اصلی و مقوله‌های فرعی مرتبط مشخص شدند و مفاهیم تعیین شدند. در طی این تحلیل‌ها، فنون تحلیلی پیشنهادشده در نسخه ترجمه‌شده کتاب استراس و کوربین، به‌کار گرفته‌شد. واحد اصلی تحلیل برای کدگذاری باز، مفاهیم بودند. رونوشت مصاحبه‌ها برای یافتن مقوله‌های اصلی، مقوله‌های فرعی، مفاهیم به‌طور منظم بررسی شد.

ب) کدگذاری محوری؛ در کدگذاری محوری فرایند تبدیل مفاهیم به مؤلفه‌ها است. برای این کار نظریه‌پرداز مجموعه مفاهیم مرحله کدگذاری باز را به‌عنوان مقوله انتخاب می‌کند و طی فرایندی دیگر مفاهیم هم‌معنا را به آن مرتبط می‌سازد (۲۳). در کدگذاری محوری، ابتدا پدیده محوری (پدیده اصلی) پژوهش و ویژگی‌های آن، بر اساس تأکید مصاحبه‌شوندگان و

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]
[DOI: 10.18502/mshsj.v8i3.14462]
Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0

مبانی نظری تحقیق مشخص و سپس مقوله‌های فرعی شامل شرایط علی (چه عواملی منجر به ایجاد پدیده محوری می‌شوند)؛ راهبردها (اقداماتی که در پاسخ به پدیده محوری حاصل می‌شود)؛ شرایط مداخله‌گر (شرایط عام مؤثر در راهبردها)؛ شرایط زمینه‌ای (شرایط خاص مؤثر در راهبردها) و پیامدها (ستاده‌هایی که ناشی از استفاده از راهبردها هستند) شناسایی شدند.

ج) کدگذاری گزینشی یا انتخابی: پس‌ازآن که اکثر داده‌ها یا همه آن‌ها جمع‌آوری شد در کدگذاری انتخابی پژوهشگر به دنبال مواردی است که موضوعات را روشن ساخته و مورد مقایسه قرار می‌دهد (۲۶). در مرحله کدگذاری انتخابی با دستیابی به یک نتیجه کلی از مقوله‌ها و با استفاده از مقوله‌ها و مفاهیم استخراج‌شده متغیر تکامل‌گرایی سازمانی و مولفه‌های آن مشخص‌شده و الگوی تکامل‌گرایی سازمانی ارائه گردید.

در هر سه نوع کدگذاری محقق به‌طور دائم به متون مصاحبه‌ها مراجعه و برخی از کدها را حذف یا کدهای جدیدی را اضافه می‌کرد. این روش رفت و برگشتی آن‌قدر ادامه یافت تا پژوهش به مرحله اشباع نظری رسید و درنهایت، تصویری عینی از نظریه خلق‌شده ارائه شد. ضمناً این مطالعه توسط دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان با کد اخلاق IR.IAU.KERMAN.REC.1401.045 مورد تایید قرارگرفت.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر با ۱۴ مصاحبه به اشباع نظری دست‌یافته شد. ویژگی‌های مصاحبه شوندگان در جدول ۱ ارایه شده‌است.

جدول ۱: مشخصات افراد مورد مصاحبه

ردیف	سن (سال)	سابقه خدمت (سال)	تحصیلات	سمت و سوابق اجرایی
۱	۵۴	۲۷	-دکتری حرفه‌ای پزشکی -مدیریت سلامت در بلایا و فوریت‌ها مقطع (Ph.D.)	سمت: رئیس مرکز بهداشت سوابق اجرایی: ریاست مرکز آموزشی و درمانی، ریاست شبکه بهداشت و درمان، ریاست سازمان بهزیستی، عضو هیأت‌مدیره نظام پزشکی و غیره
۲	۴۵	۱۷	مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی مقطع (Ph.D.)	سمت: مدیر نظارت بر درمان دانشگاه سوابق اجرایی: مدیر داخلی بیمارستان، ارزیاب اعتباربخشی، مدیر بهبود کیفیت، استادیار مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی و غیره
۳	۳۷	۱۶	مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی مقطع (Ph.D.)	سمت: مدیر امور بیمارستانی و تعالی سازمان سوابق اجرایی: ریاست مرکز آموزشی و درمانی، ارزیاب اعتباربخشی، مدیر EDC، مدیر داخلی بیمارستان و دانشیار مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی و غیره
۴	۵۳	۲۴	دکتری حرفه‌ای پزشکی	سمت: مسئول طب سنتی معاونت درمان دانشگاه سوابق اجرایی: قائم‌مقام و معاون درمانی مرکز آموزشی و درمانی و غیره
۵	۵۴	۳۰	روانشناسی بالینی تخصصی (در حیطه شناخت رفتار) مقطع (Ph.D.)	سمت: مشاور ریاست دانشگاه و رئیس دبیرخانه هیأت‌امنا دانشگاه علوم پزشکی سوابق اجرایی: معاون بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی، مدیر حوزه ریاست دانشگاه علوم پزشکی، مدیر پایش برنامه‌های عملیاتی دانشگاه علوم پزشکی، مدیر گروه سلامت روانی و اجتماعی و غیره
۶	۳۹	۱۹	کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی	سمت: مدیر داخلی مرکز آموزشی و درمانی سوابق اجرایی: مدرس دانشگاه، مدیر اقتصاد و درمان و غیره
۷	۴۴	۱۹	دکتری حرفه‌ای پزشکی	سمت: رئیس مرکز آموزشی و درمانی سوابق اجرایی: سرپرست بیمارستان، رئیس شبکه بهداشت و درمان و غیره
۸	۳۸	۱۴	سیاست‌گذاری سلامت مقطع (Ph.D.)	سمت: مسئول بسته تحویل سلامت، استادیار سیاست‌گذاری سلامت سوابق اجرایی: مدیر داخلی بیمارستان
۹	۴۸	۱۸	مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی مقطع (Ph.D.)	سمت: مدیر اداره اقتصاد درمان دانشگاه، استادیار دانشگاه سوابق اجرایی: مدیر داخلی بیمارستان و غیره

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0
[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]
[DOI: 10.18502/mshsj.v8i3.14462]

ردیف	سن (سال)	سابقه خدمت (سال)	تحصیلات	سمت و سوابق اجرایی
۱۰	۵۳	۲۴	متخصص طب اورژانس	سمت: پزشک اورژانس بیمارستان‌ها سوابق اجرایی: مدیر داخلی بیمارستان، ریاست شبکه بهداشت و درمان
۱۱	۴۱	۲۰	مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی مقطع (Ph.D.)	سمت: سرپرست اورژانس پیش بیمارستانی و مدیر حوادث دانشگاه علوم پزشکی بوشهر سوابق اجرایی: مدیر داخلی بیمارستان و غیره
۱۲	۴۲	۱۴	-کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی -دانشجوی اقتصاد سلامت مقطع (Ph.D.)	سمت: کارشناس اقتصاد درمان سوابق اجرایی: مدیر داخلی، کارشناس اقتصاد درمان بیمارستان، جانشین مدیر منابع انسانی بیمارستان
۱۳	۴۱	۱۶	مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی مقطع (Ph.D.)	سمت: استادیار مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی سوابق اجرایی: مدیر داخلی بیمارستان و ارزیاب ارشد اعتباربخشی و غیره
۱۴	۵۱	۱۷	دکتری حرفه‌ای پزشکی	سمت: پزشک اورژانس بیمارستان سوابق اجرایی: رئیس بیمارستان و سوابق اجرایی در بهبود کیفیت و اعتباربخشی مراکز درمانی

اطلاعات به‌دست‌آمده از فرآیند مصاحبه‌ها به‌دقت مورد کنکاش و بازبینی قرار گرفت و سپس از بطن متن مصاحبه‌ها، مفاهیم استخراج و ثبت گردید (کدگذاری باز) که تعداد ۱۵۷ مفهوم از مصاحبه‌ها شناسایی و استخراج گردید که چند نمونه از متون مصاحبه‌ها و مفاهیم استخراج‌شده از آن در جدول ۲ ارائه‌شده است.

جدول ۲: کدهای استخراج شده

کد مشارکت‌کنندگان	گزاره‌های کلامی	کد (مفهوم)
Q1,Q4,Q7,Q9,Q11	ما مدیر استراتژیک بیمارستان نیستیم وقتی‌که حق نداریم مسائل استراتژیک بیمارستان را خودمان شناسایی و تعریف کنیم.	حق تصمیم‌گیری در مدیریت راهبردی
Q14,Q13,Q2,Q5	کسانی روی کار بیایند که با مصاحبه و بررسی دقیق انتخاب بشوند، تخصص و دانش و تحصیلات مرتبط را داشته باشند و بروند حیطه آزمایش اگر دوره آزمایشی را بتوانند با موفقیت بگذرانند آن‌وقت سکان هدایت یا انجام امور بیمارستان را بدهند به دست آن شخص.	شایسته‌سالاری
Q14,Q3,Q6	عوامل سیاسی که در کشور وجود دارد مثل شرایطی که در زمان حال حاضر به وجود آمده و سایر شرایط، تغییر دولت‌ها، تغییر ریاست‌جمهوری‌ها، تغییر نمایندگان مجلس این‌ها همه عوامل سیاسی هست که می‌تواند تکامل‌گرایی را تحت تأثیر قرار بدهد.	تغییر دولت
Q9,Q10,Q1,Q5,Q8,Q6	شما وقتی‌که در یک سیستمی خواسته باشید کارکنید باید یک دورنما داشته باشید و با توجه به محیط داخلی و خارجی بیمارستان، تصمیمات و برنامه‌ریزی‌های متنوعی می‌گیرید.	برنامه‌ریزی استراتژیک
Q1,Q2,Q3,Q4,Q5,Q12,Q9,Q10	خیلی شواهد زیادی است ازجمله بیمارستان تهران که جزو الگوهای بیمارستانی هست استراتژی محور شدند و توانستند در این زمینه‌ها کار کنند. ببینم رقبای دیگر چه‌کار کردند برویم و با کار و برنامه آن‌ها آشنا شویم. سازمان‌هایی که پیش رو هستن از کجا شروع کردند به چه جایی رسیدند در چه جایگاهی هستند.	الگوبرداری رقابتی

در مرحله بعد مفاهیم مرتبط با یکدیگر شناسایی و در قالب ۴۳ مقوله فرعی و ۶ مقوله اصلی دسته‌بندی گردیدند (کدگذاری محوری). پس از انجام دسته‌بندی فوق، مفاهیم و مقوله‌های استخراج‌شده به‌صورت نظام‌مند به یکدیگر مرتبط و در قالب یک مدل پارادایمی ترسیم گردیدند (کدگذاری انتخابی). نتایج مراحل کدگذاری در قالب جدول ۳ و شکل ۱ ارائه شد.

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0
[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]
[DOI: 10.18502/mshsj.v8i3.14462]

جدول ۳: نتایج کدگذاری باز، محوری و انتخابی

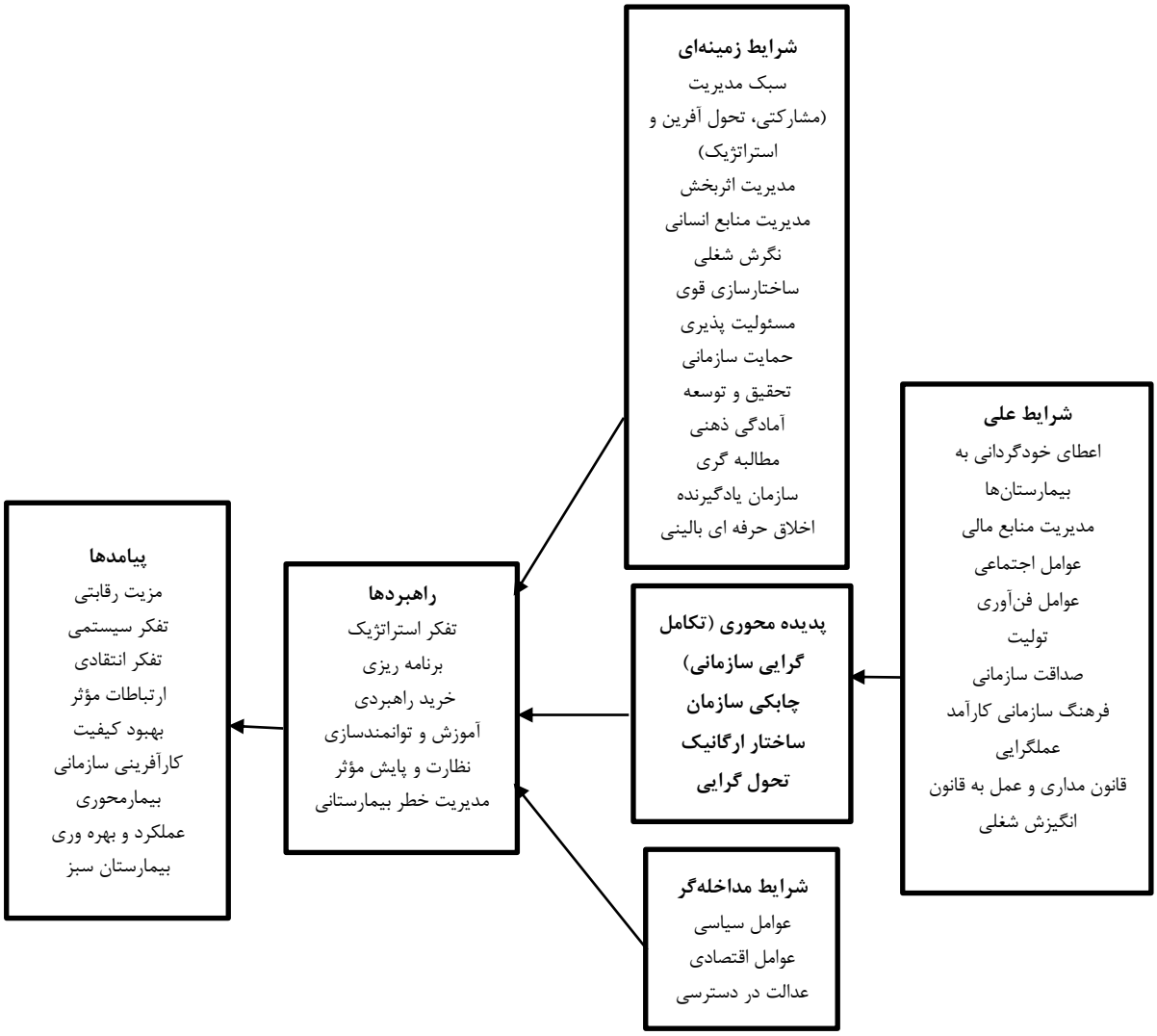
ردیف	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	مفاهیم
۱	**شرایط علی**	اعطای خودگردانی به بیمارستان‌ها	حق تصمیم‌گیری در مدیریت راهبردی، حق تصمیم‌گیری در مدیریت منابع انسانی، حق تصمیم‌گیری در مدیریت مالی، حق تصمیم‌گیری در مدیریت منابع فیزیکی، مواجهه با بازار فروش خدمات، صاحب‌اختیار مانده مالی، ساختار حاکمیتی و پاسخگویی، کارکردهای اجتماعی بیمارستان
۲		مدیریت منابع مالی	تأمین منابع مالی، مدیریت هزینه و درآمد، تخصیص بودجه هدفمند، بهینه‌سازی روش‌های مدیریتی و کاهش هزینه‌های حوزه
۳		عوامل اجتماعی	مشارکت اجتماعی، سرمایه اجتماعی سازمانی، هوش اجتماعی
۴		عوامل فن‌آوری	هوشمندسازی بیمارستان
۵		تولیت	حاکمیت نظام سلامت، مدیریت صحیح مشارکت دولتی- خصوصی در بیمارستان‌های دولتی
۶		صداقت سازمانی	سیستم گزارشگری سالم، شفافیت فردی و سازمانی، سلامت سازمانی
۷		فرهنگ‌سازمانی کارآمد	فرهنگ جامعه و سازمان، شخصیت سازمانی
۸		عمل‌گرایی	برنامه‌های عملیاتی، انطباق بدنه علمی سازمان با بدنه عملیاتی، اراده سازمانی
۹		قانون مداری و عمل به قانون	قوانین تسهیل‌کننده، ترجیح ضوابط بر روابط، قانون‌گرایی در سازمان
۱۰		انگیزش شغلی	امنیت شغلی کارکنان، تأمین فرصت رشد، جذابیت شغلی، تنوع شغلی، شرایط کاری سالم و ایمن، جبران خدمت منصفانه و کافی، نظام پاداش و تنبیه مناسب، تعلق‌خاطر کارکنان
۱۱	**شرایط زمینه ای**	مدیریت منابع انسانی	شایسته‌سالاری، مدیریت تأمین نیروی انسانی، ثبات شغلی مدیران، تناسب شغل و شاغل، تعیین فرآیند جذب، زمان‌سنجی، نگهداشت منابع انسانی، پزشکان تمام‌وقت جغرافیایی
۱۲		سبک مدیریت	رهبری مشارکتی، رهبری تحول‌آفرین، رهبری استراتژیک
۱۳		مدیریت اثربخش	جهان‌بینی مدیریت، اعمال سبک‌های مدیریتی متناسب با شرایط سازمان، روحیه رقابتی، برنامه محوری مدیران، نگرش تکامل‌گرا
۱۴		نگرش شغلی	رضایت شغلی، تعهد سازمانی، اشتیاق شغلی، وجدان کاری
۱۵		ساختار سازی قوی	اصلاح ساختار سازمان، بهبود فرآیند، طراحی ساختار سازمان
۱۶		مسئولیت‌پذیری	احساس مسئولیت کارکنان نسبت به آینده سازمان، مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۱۷		حمایت سازمانی	حمایت سیستم بالادست، حمایت مدیر ارشد
۱۸		تحقیق و توسعه	انجام پژوهش‌های مبتنی بر مسأله در دانشگاه، پژوهش‌های نوآورانه، توسعه زیرساخت، توسعه پایدار، توسعه همه‌جانبه
۱۹		آمادگی ذهنی	مهیاکردن شرایط ذهنی تحول‌گرایی، ذهن ساخته‌های درمانی قوی
۲۰		مطالبه گری	اتمسفر مطالبه گری، آموزش مطالبه گری، شیوه مطالبه گری
۲۱		سازمان یادگیرنده	فرهنگ یادگیری، برنامه‌ریزی برای مدیریت دانش، خلق و کسب دانش، اشاعه دانش، ذخیره دانش، انتقال و اشتراک دانش، دانش ضمنی
۲۲		اخلاق حرفه‌ای بالین	دریافت مطلوب خدمات سلامت، ارائه اطلاعات مطلوب و کافی به بیمار، حق انتخاب و تصمیم‌گیری آزادانه بیمار، به‌روز بودن بیمارستان
۲۳	**شرایط مداخله‌گر**	عوامل سیاسی	قدرت سیاسی، تغییر دولت، تحریم‌ها، سیاست گذرای سلامت
۲۴		عوامل اقتصادی	شاخص‌های اقتصادی، واقعیت‌های بازار
۲۵		عدالت در دسترسی	توزیع عادلانه نیروی انسانی، عدالت در دسترسی بیماران به خدمات درمانی، توزیع عادلانه تجهیزات
۲۶	**راهبردها**	تفکر استراتژیک	برنامه‌ریزی استراتژیک، تعیین موقعیت استراتژیک
۲۷		برنامه‌ریزی	محتوای برنامه‌های سازمانی، برنامه‌ریزی اثربخش، تصمیم‌گیری منطقی، آینده‌نگری مستمر
۲۸		خرید راهبردی	نیازسنجی جمعیت، پوشش کامل بیمه‌ای، تجمیع بیمه‌ها
۲۹		آموزش و توانمندسازی	آموزش‌های اولیه مدیریتی، امکانات آموزشی، آموزش اثربخش پرسنل، توانمندسازی کارکنان،

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0
[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]
[DOI: 10.18502/mshsj.v8i3.14462]

ردیف	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	مفاهیم
			توانمندسازی مدیران، توانمندسازی بیماران
۳۰		نظارت و پایش مؤثر	نظارت بر درمان مبتنی بر قانون، خود نظارتی، دگر نظارتی
۳۱		مدیریت خطر بیمارستانی	پیشگیری و کاهش آثار خطر، تدوین برنامه آمادگی فوریت، ارزیابی موقعیت و آسیب‌ها، ارزیابی مجدد آسیب‌ها، ریسک‌پذیری
۳۲	**پیامدها**	مزیت رقابتی	الگوبرداری رقابتی، رقابت سالم، استراتژی نفوذ در بازار، برندینگ بخش‌های سازمان، اعتبار و شهرت سازمان، استانداردسازی همه‌جانبه
۳۳		تفکر سیستمی	یکپارچه‌سازی، کل‌نگری
۳۴		تفکر انتقادی	بلوغ شناختی، درگیری ذهنی
۳۵		ارتباطات مؤثر	ارتباطات عمودی، ارتباطات سازمانی تسهیل‌کننده، تضارب افکار، ارتباطات برون‌سازمانی
۳۶		بهبود کیفیت	ارتقا کیفیت خدمات درمانی، کیفیت خدمات، مدیریت کیفیت جامع
۳۷		کارآفرینی سازمانی	مدیر خلاق و نوآور، خلاقیت سازمانی
۳۸		بیمارمحوری	پیگیری امور بیماران، ارتقا ایمنی بیمار و مسائل تخصصی درمانی، مسئولیت مدنی بیمارستان، هتلینگ، ارزیابی رضایت بیمار و همراه بیمار
۳۹		عملکرد و بهره‌وری	ارزیابی عملکرد مستمر، بهره‌وری
۴۰		بیمارستان سبز	کارایی آب، انرژی، مدیریت پسماند
۴۱	**پدیده محوری**	چابکی سازمان	پاسخگویی، انعطاف‌پذیری، پویایی سازمانی
۴۲	**(تکامل‌گرایی**	تحول‌گرایی	تعالی سازمانی، تکامل همه‌جانبه، تغییر اثربخش
۴۳	**سازمانی)**	ساختار ارگانیک	مدیریت تیمی، ارتباطات افقی، هماهنگی سازمانی، انسجام سازمانی

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]
[DOI: 10.18502/mshsj.v8i3.14462]

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0



شکل ۱: مدل تکامل‌گرایی سازمانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی

بحث

با توجه به تغییرات روزافزون هزاره جدید در عرصه‌های گوناگون به‌ویژه درزمینه‌ی تحولات فناورانه و گسترش تمایل افراد به استفاده از این فن‌آوری‌ها، عملاً حصار آهنین پیرامون سازمان‌ها فروریخته و دیگر همانند گذشته مدیران سازمان‌ها نمی‌توانند سیمای سازمان خودشان را آن‌گونه که می‌خواهند شکل دهند بلکه این دیدگاه‌ها و طرز تلقی عامه مردم است که چهره سازمان را می‌سازد؛ بنابراین برای حفظ بقاء باید استراتژی‌های مناسب و مبتنی بر محیط اتخاذ نمایند که راهکار آن تکامل‌گرا شدن سازمان است که هدف پژوهش حاضر می‌باشد. در این پژوهش تلاش گردید در چارچوبی یکپارچه، مدلی برای تکامل‌گرایی سازمانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بوشهر ارائه شود. در پاسخ به سؤال اصلی پژوهش که مدل تکامل‌گرایی سازمانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بوشهر دارای چه مشخصاتی است؟ باید گفت پس از شناسایی خبرگان و انجام مصاحبه نیمه ساختاریافته با آنان و تجزیه‌وتحلیل داده‌ها مدل تکامل‌گرایی سازمانی با ۴۳ مقوله فرعی در ۶ مقوله اصلی شناسایی شدند که شامل شرایط علی، مداخله‌گر، زمینه‌ای، راهبردها، پیامدها و پدیده محوری بود.

در بررسی سؤال‌های فرعی پژوهش، سؤال فرعی اول به این موضوع اشاره می‌کند که شرایط علی تکامل‌گرایی سازمانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بوشهر چه

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0
[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]
[DOI: 10.18502/mshsj.v8i3.14462]

مواردی هستند؟ اولین جزء مدل شرایط علی است که به‌طور مستقیم بر پدیده اثر می‌گذارد و باعث به وجود آمدن آن می‌شود. بر اساس نظر خبرگان در این پژوهش شرایط علی تکامل‌گرایی سازمانی شامل اعطای خودگردانی به بیمارستان‌ها، مدیریت منابع مالی، عوامل اجتماعی، عوامل فن‌آوری، تولیت، صداقت سازمانی، فرهنگ‌سازمانی کارآمد، عمل‌گرایی، قانون مداری و عمل به قانون و انگیزش شغلی می‌باشد. با توجه به اینکه اولین مرحله در تکامل سازمانی، تغییر است و همچنین با توجه به خلأ پژوهشی در زمینه تکامل سازمانی بررسی هم‌راستایی پژوهش‌های انجام‌شده درزمینه‌ی تغییر و تحول و چابکی سازمانی که از جهتی مفهومی نزدیک به تکامل سازمانی دارند، با پژوهش حاضر قابل‌تأمل است. در راستای شرایط علی شناسایی‌شده در این پژوهش، رابطه بین انگیزش شغلی و چابکی سازمانی در پژوهشی که در سازمان سنجش آموزش کشور انجام شد، مورد تأیید قرار گرفت (۲۷). رابطه بین فن‌آوری اطلاعات و چابکی سازمان در مطالعه سازمان‌های تولیدی و خدماتی مورد تأئید قرار گرفت (۲۸). همچنین روابط بین فن‌آوری اطلاعات و تحول سازمان در ادارات آموزش‌وپرورش ایران، صداقت سازمانی و تعالی سازمانی در شرکت آب و فاضلاب خراسان شمالی، فرهنگ‌سازمانی و مدیریت تحول در یک سازمان نظامی، فرهنگ‌سازمانی و تغییر در سازمان ادارات دولتی شهر کرج و فرهنگ‌سازمانی و چابکی سازمانی در جمعیت هلال‌احمر مورد تأیید قرار گرفت (۳۳-۲۹،۳۰).

سؤال فرعی دوم پژوهش به دنبال پاسخ‌گویی به این مسأله است که تکامل‌گرایی سازمانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بوشهر به‌عنوان پدیده محوری دارای چه مشخصاتی است؟ دومین قسمت پارادایم پدیده می‌باشد؛ پدیده واژه‌ای است که به پرسش جریان چیست؟ پاسخ می‌دهد. پدیده‌ی موردنظر در این پژوهش تکامل‌گرایی سازمانی در بیمارستان‌های دولتی می‌باشد. در این پژوهش بر اساس نظر خبرگان پدیده محوری دارای مشخصات چابکی سازمان، ساختار ارگانیک و تحول‌گرایی است.

در سؤال فرعی سوم به این مسأله پاسخ داده می‌شود که شرایط واسطه‌ای (مداخله‌گر) تکامل‌گرایی سازمانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بوشهر چه مواردی هستند؟ سومین قسمت از پارادایم شرایط مداخله‌گرند که شرایط وسیع و عامی همچون فضا و غیره است که به‌عنوان تسهیل‌گر یا محدودکننده راهبردها عمل می‌کند؛ که در این پژوهش بر اساس نظر خبرگان شرایط مداخله‌گر عبارت‌اند از: عوامل سیاسی، عوامل اقتصادی و عدالت در دسترسی. در راستای شرایط مداخله‌گر شناسایی‌شده در این پژوهش، در پژوهش‌های پیشین روابط بین عدالت سازمانی و چابکی سازمان در شبکه بهداشت و درمان شهرستان خاش و تحول سازمانی و عدالت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی مورد تأیید قرار گرفت (۳۴،۳۵).

سؤال فرعی چهارم بیانگر این است که شرایط زمینه‌ای تکامل‌گرایی سازمانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بوشهر چه مواردی هستند؟ یکی دیگر از اجزاء پارادایم شرایط زمینه‌ای می‌باشد. این شرایط مجموعه‌ی خاصی از شرایط‌اند که در یک‌زمان و مکان خاص جمع می‌آیند تا مجموعه اوضاع‌واحوال و یا مسائلی را به وجود آورند که اشخاص با عمل/ تعامل‌های خود به آن‌ها پاسخ دهند. این شرایط در این پژوهش عبارت‌اند از سبک مدیریت (مشارکتی، تحول‌آفرین و استراتژیک)، مدیریت اثربخش، مدیریت منابع انسانی، نگرش شغلی، ساختار سازی قوی، مسئولیت‌پذیری، حمایت سازمانی، تحقیق و توسعه، آمادگی ذهنی، مطالبه گری، سازمان‌های یادگیرنده و اخلاق حرفه‌ای بالینی. در راستای شرایط زمینه‌ای شناسایی‌شده در این پژوهش، در پژوهش‌های پیشین روابط بین سازمان یادگیرنده و چابکی سازمان در اداره کل و شعب تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری، تغییر سازمانی و سازمان یادگیرنده در شرکت برق منطقه‌ای فارس، تحول سازمانی و سازمان یادگیرنده در دیوان محاسبات، اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی در واحد تعمیرات پالایشگاه نهم کنگان، حمایت سازمانی و تغییر سازمانی در منطقه آزاد ارس، ساختار سازمانی و چابکی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۶ خوزستان، ساختار سازمانی و تحول سازمانی در ادارات آموزش‌وپرورش ایران، تحقیق و توسعه و چابکی سازمانی در شرکت‌های شهرک صنعتی سمنان، آمادگی ذهنی و تحول سازمانی در سازمان نوسازی و تجهیز مدارس خراسان رضوی، مسئولیت‌پذیری و چابکی سازمان در مدیریت آموزش‌وپرورش، مدیریت منابع انسانی و چابکی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]
[DOI: 10.18502/mshsj.v8i3.14462]
Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0

واحد جامع شوشتر، مدیریت منابع انسانی و تحول سازمانی در دیوان محاسبات، رهبری استراتژیک و تحول سازمانی در بانک‌های بخش خصوصی و دولتی اهواز، رهبری تحول‌گرا و تغییر در نیروی انتظامی شهر کرمان، سبک مدیریتی و تغییر در بیمارستان‌های آموزشی شیراز و سبک مدیریتی و تحول سازمانی در ادارات آموزش‌وپرورش ایران مورد تأیید قرار گرفت (۲۹،۳۰،۳۶-۴۸).

در بررسی سؤال فرعی پنجم که راهبردهای تکامل‌گرایی سازمانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بوشهر چه مواردی هستند؟ یکی دیگر از شرایط، راهبردها می‌باشد. بر اساس نظر خبرگان راهبردهای تکامل‌گرایی سازمانی تفکر استراتژیک، برنامه‌ریزی، خرید راهبردی، آموزش و توانمندسازی، نظارت و پایش مؤثر و مدیریت خطر بیمارستانی مشخص شدند. در راستای راهبردهای شناسایی‌شده در این پژوهش، در پژوهش‌های پیشین روابط بین مدیریت ریسک و چابکی سازمانی در بین افراد صاحب‌نظر و کارشناس با سابقه پژوهشی، توانمندسازی و تحول سازمانی در نیروی انتظامی، تغییر سازمانی و توانمندسازی در شرکت برق منطقه‌ای فارس، توانمندسازی و چابکی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی همدان، تفکر استراتژیک و چابکی در شرکت خدماتی در شهر تهران، تفکر استراتژیک و تغییر سازمانی در سازمان‌های ورزشی استان مازندران مورد تأیید قرار گرفت (۵۳-۳۷،۴۹).

سؤال فرعی ششم به دنبال پاسخگویی به این مسأله می‌باشد که پیامدهای تکامل‌گرایی سازمانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بوشهر چه مواردی هستند؟ که بر اساس نظر خبرگان مزیت رقابتی، تفکر سیستمی، تفکر انتقادی، ارتباطات مؤثر، بهبود کیفیت، کارآفرینی سازمانی، بیمارمحوری، عملکرد و بهره‌وری و بیمارستان سبز به‌عنوان این عوامل انتخاب شدند. در راستای پیامدهای شناسایی‌شده در این پژوهش، در پژوهش‌های پیشین روابط بین مزیت رقابتی و چابکی در شرکت‌های پارک علم و فن‌آوری یزد، عملکرد و بهره‌وری و چابکی در ادارات ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور، بهبود کیفیت و چابکی در شرکت‌های کوچک و متوسط شهرک صنعتی مبارکه، کارآفرینی سازمانی و چابکی در وزارت ورزش و جوانان ایران، تفکر سیستمی و چابکی سازمانی در سازمان تحقیقات و جهاد خودکفایی نزاجا، تفکر انتقادی و چابکی در مدارس آموزش‌وپرورش ناحیه یک زاهدان، تفکر انتقادی و مدیریت تغییر در دانشگاه مشهد، تحول و تغییرات سازمانی و ارتباطات سازمانی در شرکت داروسازی کاسپین مورد تأیید قرار گرفت (۵۴-۶۱).

ذکر این نکته ضروری است که با توجه به اینکه جامعه آماری این پژوهش بیمارستان‌های بوشهر بودند، تأکید افراد مورد مصاحبه بر این بود که از بین عوامل شناسایی‌شده در این پژوهش نقش عواملی مانند مطالبه گری و عدالت در دسترسی درحرکت بیمارستان به سمت تکامل، در استان کم برخورداری مانند بوشهر پررنگ‌تر است.

اهمیت تکامل سازمانی، به‌عنوان ابزاری مناسب که ضمن بیمارمحوری و کیفیت خدمات، کارمندان دولتی را برای جلب رضایت شهروندان تشویق می‌کند. انگیزه نویسندگان برای انجام این پژوهش شد و پس از بررسی‌های گسترده و مصاحبه‌های انجام‌شده، مدلی برای تکامل‌گرایی سازمانی در بیمارستان‌های دولتی به‌ویژه بیمارستان‌های دولتی شهر بوشهر طراحی شد که مدل ارائه‌شده، پس از اجرا و تأیید قابل‌تعمیم به سایر سازمان‌های دولتی نیز می‌باشد. از جنبه‌های مهم و قوت پژوهش می‌توان به طراحی مدل تکامل‌گرایی سازمانی اشاره کرد. این مدل تاکنون در هیچ پژوهشی در داخل و خارج از کشور ارائه نشده است. این پژوهش در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی طراحی‌شده است اما به دلیل جو حاکم بر بخش دولتی کشور قابل کاربرد در تمام سازمان‌های دولتی می‌باشد. ازجمله محدودیت‌های پژوهش می‌توان به نبود منابع اطلاعاتی داخلی و کمبود منابع اطلاعاتی خارجی و قدیمی بودن این منابع درزمینه‌ی موضوع تکامل‌گرایی سازمانی اشاره کرد که جمع‌آوری اطلاعات در این زمینه را دشوار کرد. همچنین پژوهش کیفی به روش گراندد تئوری در حوزه تکامل انجام‌نشده است؛ این خلأ تجربی نگارنده را مجبور ساخت وقت بیشتری را برای این کار اختصاص دهد.

نتیجه‌گیری

در مطالعه حاضر که به طراحی مدل تکامل‌گرایی سازمانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بوشهر پرداخته است، با نظر خبرگان ۴۳ مؤلفه شناسایی شد. برخی از مؤلفه‌ها مانند اعطای خودگرانی به بیمارستان، عوامل اقتصادی، مدیریت منابع مالی، سبک مدیریت، سازمان یادگیرنده، تفکر

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir
CC BY-NC 4.0
[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]
[DOI: 10.18502/mshsj.v8i3.14462]

استراتژیک و بیمار محوری در بین مصاحبه‌های خبرگان تکرار بیشتری داشتند. همچنین در نهایت تمام مؤلفه‌ها در ۶ مجموعه شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، پدیده‌محوری، راهبردها و پیامدها دسته‌بندی شدند. بررسی نتایج پژوهش نشان می‌دهد تکامل‌گرا شدن بیمارستان همکاری سه‌جانبه، دولت، کارکنان و بیماران را می‌طلبد و هر سه این گروه نیز می‌توانند از مزایای آن منتفع شوند؛ بنابراین از مهم‌ترین اقداماتی که در این زمینه باید انجام شود حمایت دولت از تکامل‌گرا شدن بیمارستان‌ها، تکامل‌گرا بودن مدیران و کارکنان بیمارستان‌ها و مطالبه‌گر بودن بیماران و آشنایی با حقوق شان می‌باشد. با در نظر گرفتن این مؤلفه‌ها، شناخت درست و بهبود آن، می‌توان حرکت بیمارستان‌های دولتی بوشهر را به سمت تکامل‌گرایی سازمانی هموار کرد. همچنین این مؤلفه‌ها تا حدودی در سایر سازمان‌های دولتی و استان‌ها نیز می‌تواند کارآمد باشند.

سپاسگزاری

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از تمامی افرادی که در انجام این مطالعه به نحوی مشارکت داشته‌اند، تشکر نمایند. به‌ویژه مدیران و سرپرستان بیمارستان‌های دولتی شهر بوشهر و متخصصین و اعضای هیأت‌علمی که تیم پژوهش را از نظرات و تجربیات ارزشمند خود بهره‌مند نمودند.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ع. ت، م. ب، ر. ض

جمع‌آوری داده‌ها: ع. ت، الف. ن

تحلیل داده‌ها: ع. ت، م. ب

نگارش و اصلاح مقاله: ع. ت، م. ب، ر. ض، الف. ن

سازمان حمایت‌کننده

این مقاله برگرفته از رساله مقطع دکتری رشته مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی با عنوان «طراحی مدل تکامل‌گرایی سازمانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه‌های علوم پزشکی بوشهر» با استفاده از روش داده بنیاد در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان با کد ۱۹۴۰۴۸۷۲۹۹۱۵۰۹۱۲۰۹۰۰۴۱۶۲۴۴۴۵۰۴ می‌باشد و از سوی هیچ سازمانی موردحمایت مالی قرار نگرفته است.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافعی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

References

1) Delgoshaei B, Asefpour-Vakilian M, Meleki M, Nasiripour A. Change management in Iranian hospitals: social factors model. AUMJ 2012; 1(1): 13-22. [Persian]
2) Braithwaite J, Churruca K, Ellis LA, Long JC, Clay-Williams R, Damen N. Complexity science in healthcare-aspirations, approaches, applications and accomplishments: a white paper. 1st ed. Australia: Australian Institute of Health Innovation; 2017: 2.
3) Gorji AH, Asadi H, Roudbari M, Barati Marnani A, Hasoumi M, Mohseni M. The relationship between culture and readiness to accept transformation in single-specialty hospitals in Tehran. payavard 2014; 8(3): 176-87. [Persian]
4) Pencheon D. Developing a suainable health and care system: lessons for research and policy. J Health Serv Res Policy 2013; 18(4): 193–94. doi: 10.1177/ 1355819613503633.
5) Ziman J. Technological innovation as an evolutionary process. 1st ed. Cambridge, Mass: Cambridge university press; 2000: 10.
6) Hodgson GM, Knudsen T. Darwin's conjecture: the search for general principles of social and economic evolution. 1st ed. Chicago: university of Chicago press; 2010: 42.
7) Arthur B. The nature of technology: what it is and how it evolves. 1st ed. London: Penguin Books; 2009: 20. doi: 10.1016/j.futures. 2010.08.015.
8) Breslin D. A review of the evolutionary approach to the study of entrepreneurship. International Journal of Management Reviews 2008; 10(4): 399-423. doi: 10.1111/j.1468-2370.2008. 00234.x.
9) Aldrich HE, Ruef M. Organizations evolving. 2nd ed. London: Sage Publishing; 2006: 17.
10) Breslin D. The evolving organizational routine. managing networks of creativity. 1st ed. London: Routledge; 2011: 46-62.
12) Abatecola G, Belussi F, Breslin D, Filatotchev I. Darwinism, organizational evolution and survival: key challenges for future research. Journal of Management and Governance 2016; 20: 1-17. doi: 10.1007/s10997-015-9310-8.

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.18502/mshsj.v8i3.14462]

CC BY-NC 4.0

12) Tasdighi S, GHafuriyan F, Vamzyar B. Organizational transformation and the reasons for the sustainability of organizations with a look at the theory of population ecology. The 4th international conference on Modern researches in management, economics & accounting; 2016 July 9; The leading institution of the Karin conference, Berlin, Germany. Tehran: Academic Jihad Scientific Information Center database (SID); 2016: 1-10. [Persian]
13) Hodgson Geoffrey M. A philosophical perspective on contemporary evolutionary economics. Papers on Economics And Evolution 2010. doi: 10.4337/9780857938077.00021. Available from URL: http://hdl.handle.net/10419/32649. Last access: oct 23, 2023.
14) Stadler C. Four principles of enduring success. Harvard Business Review 2007; 85(7/8): 62-72.
15) Barati O, Sadeghi A, Khammarnia M, Siavashi, E. Investigation of hospitals management challenges: a qualitative study in Shiraz hospitals. Sadra Medical Sciences 2016; 4(3): 149-60. [Persian]
16) Berry LL, Parish JT. The impact of facility improvements on hospital nurses. Health Environments Research & Design Journal 2008; 1(2): 5-13. doi: 10.1177/193758670800100202.
17) Gharaveis A, Hamilton DK, Pati D. The impact of environmental design on teamwork and communication in healthcare facilities: a systematic literature review. Health Environments Research & Design Journal 2018; 11(1): 37-119. doi: 10.1177/1937586717730333.
18) Constance O, Justin Mgbechi OG, Umidjon A, Bojan O. Evolution of organization theory: a snapshot. International Journal of Innovation and Economic Development 2020; 6(3): 46-56. doi: 10.18775/ijied. 1849-7551-7020.2015.63.2005.
19) Da Silva LF, De Hoyos Guevara AJ, Nascimento João BD, De Oliveira PSG, Karina RF. Evolutionary theory framework to understand change in organizational routines. Revista Espacios 2017; 38(24): 26.
20) Hodgson GM. Understanding organizational evolution: toward a research agenda using generalized darwinism. Organization Studies 2013; 34(7): 973-92. doi: 10.1177/0170840613485855.
21) Creswell J. Qualitative survey and research design: choosing among five approaches (narrative research, phenomenology, grounded theory, ethnography, case study). (translated by Hassan Danaei Fard, Hossein Kazemi). Tehran: Safar Publication; 2011: 50. [Persian]
22) Ferasatkhah M. Qualitative research method in social sciences with emphasis on "grounded theory" (ground theory GTM). 2nd ed. Tehran: Agah, Inc; 2016: 135. [Persian]
23) Strauss A, Corbin J. Principles of qualitative research method: Basic theory, procedures and practices. 3rd ed. (translated by Buick Mohammadi). Tehran: research institute of humanities and cultural studies; 2011: 40-50. [Persian]
24) Moghadam A, Kamalian AR, Oraei Yazadni B, Kord B, Roshan SA. Explaining and designing an entrepreneurial human resource management model: grounded theory approach (a study power industry, Iran Transfo corporation). Journal of Improvement Management 2017; 10(4): 123-57. [Persian]
25) Cohen L, Manion L, Morrison K. Research methods in education. 6th ed. London and New York: Routledge Falmer; 2007: 44.
26) Danayifard H, Emami M. Qualitative research strategies: a reflection on foundational data theorizing. Strategic Management Thought 2007; 1(2): 69-97. [Persian]
27) Taghikhani Sh, Ghaffari M. Examining the impact of employees' work motivation on the motivation to share knowledge in organization and organizational agility (case study: sanjesh organization (national organization for educational testing)). The second international conference on management, accounting and dynamic audit; 2017 May; Tehran, Iran. 2017. [Persian]
28) Khodabakhshi M, Tavalayi R, Tayibi Abolhasani SA. Survey of information technology's impact on agility in production and service organizations, science and technology policy. Letters 2015; 6(4): 13-22. doi: 20.1001.1.24767220.1395.06.4.2.1. [Persian]
29) Dihim J, Ghorbani M, Zendehdel A, Akbari A. Designing and explaining a model for organizational transformation of governmental service organizations with mixed approach (case study: educational offices Iran). Journal of Business Management 2021; 13(50): 455-80. doi: 20.1001.1.22520104.1400.13.50.22.4. [Persian]
30) Vahidi S, Farati H. The effect of organizational integrity, participation in work and leadership behavior on organizational excellence (case study of North Khorasan Water and Sewerage Company). The first international conference on management and industry; 2021 Sep 3; Resourceful management research institute with the participation of scientific societies, Tehran, Iran. 2021. [Persian]
31) Rashidi M, Jalilund GH. Investigating indicators of

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir CC BY-NC 4.0

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]
[DOI: 10.18502/mshsj.v8i3.14462]

organizational culture and its relationship with organizational transformation (case study of a military organization). Journal of Development & Evolution Mnagement 2016; 7(23): 41-51. [Persian]

32) Garshasbi M, Sai Ersi I, Bigdeli L, Lohrasbi A. The relationship between organizational culture and change management in the public offices of Karaj. *Research on Educational Leadership and Management* 2016; 3(9): 127-47. doi: 10.22054/jrlat.2018.16738.1255. [Persian]

33) Hadavandi M, Zeinabadi H, Ebrahimi A, Farahani K, Safikhani Y. Evaluation of organizational culture and its relationship with organizational agility of Red Crescent society in disaster (case study of the Central Headquarters). JORAR 2017; 9(2): 46-62. [Persian]

34) Yarmohammadi Z, Pourkiani M, Selajgeh S, Sheikhi A, Sayadi S. Investigating the relationship between human resource optimization and organizational agility and the mediating role of organizational justice. Public Administration Perspective 2019; 10(2): 238-74. doi: 10.48308/jpap.2019.96529. [Persian]

35) Barati A. The relationship between organizational transformation and organizational justice among employees of North Khorasan university of medical sciences. The first international management science symposium focusing on sustainable development; 2015 Jan 22; Mehr Arvand Higher Education Institute and Center for Sustainable Development Solutions, Tehran, Iran. 2014. [Persian]

36) Allah Ghani F, Majdzadeh M. Investigating the relationship between the learning organization and organizational agility in the general administration and social security branches of Chaharmahal and Bakhtiari province. Social Security Quarterly 2018; 14(2): 167-83. [Persian]

37) Azizian L, Azizian M. The relationship between empowerment and organizational learning with organizational change in Fars regional electric company. The third national conference of business management, entrepreneurship and accounting of Iran; 2022 Nov 21; Basir Abek Institute of Higher Education and the International Center for Conferences and Seminars on the Sustainable Development of Islamic World Sciences, Tehran, Iran. 2022. [Persian]

38) Vazifeh Z, Poodineh Saboor M. Organizational transformation and the factors affecting it (case study: Diwan Arishut). The first national and international conference of management and accounting Iran; 2016 Mar 03; The permanent secretariat of the conference, Hamedan, Iran. 2016: 1-9. [Persian].

39) Mousavi SH. Investigating the relationship between professional ethics and organizational agility (case study: the repair unit of the 9th Kangan refinery). The second international conference on management, ethics and business; Apadana Institute of Higher Education, Shiraz, Iran. 2022: 7. [Persian]

40) Dadashzadeh Y, Gudarzi M. Investigating the impact of organizational changes on job burnout with the mediation of organizational support. Journal of Contemporary Research in Management and Accounting Sciences 2022; 4(13): 81-94. [Persian]

41) Amirnezhad G, Azhdari P. Effect of organizational structure on organizational agility in Islamic Azad university region 6 of Khuzestan (from the view of university professors). Quarterly Journal of Social Development (Previously Human Development) 2016; 11(1): 165-88. doi: 10.22055/qjsd.2016.12523. [Persian]

42) Zargar SM, Heydarieh SA, Taheri SM. The impact of research and development on the organizational agility and productivity of production factors using structural equations and dynamical system approach. The Journal of Productivity Management 2022; 16(2): 243-65. [Persian]

43) Azqandi M. The impact of human capital mind management on organizational transformation, through the mediating variable of organizational culture (case study: Khorasan Razavi School Renovation and Equipping Organization). [master thesis]. Tehran: Payam Noor University, Faculty of Management; 2018. [Persian]

44) Malmir A, Venky Farahani M, Farahani M, Jalali Kia R. Examining the relationship between social responsibility and organizational agility among education management staff. The 7th national conference on innovation and research in management, psychology and education. The Center for Sustainable Development Solutions and the Hoda theology faculty, Tehran, Iran. 2022. [Persian]

45) Amirnejad Q. Investigating the impact of HR strategies on organizational agility in Shooshtar Jameh Islamic Azad university (from the viewpoint of managers and professors). Public Policy in Administration 2019; 9(32): 103-16. [Persian]

46) Kianfar F, Deris J. Strategic leadership analysis for organizational transformation and employee involvement (participation-interaction). Journal of New Research Approaches in Management and Accounting 2021; 52(1): 172-83. [Persian]

47) Dehghani Soltani M, Mesbahi M, Darvish M. The

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.18502/mshsj.v8i3.14462]

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir CC BY-NC 4.0

impact of transformational leadership and transparent communication on employees' openness to change by explaining the mediating role of organizational trust. Organizational Behaviour Studies Quarterly 2021; 10(2): 77-104. [Persian]

48) Keshtkaran V, Esfandiari A, Salari H, Kharazmi I, Razaghi KH, Haghightfard E. The relationship between management styles and change and innovation skills of administrators in teaching hospitals of Shiraz university of medical sciences. Health and Development Journal 2015; 4(2): 102-13. [Persian]

49) Muslimi Vaiqan AM. The effect of risk management effectiveness on organizational performance with the mediating role of organizational agility, organizational integrity, and supply chain engineering. 8th international conference on accounting, management, and innovation in business; permanent secretariat of the conference, Tehran, Iran. 2022. [Persian]

50) Masoumi A, Mohammadian M, Khodabakhshi N. Investigating the role of empowering police force employees in organizational excellence. Journal of Socio-Cultural Changes 2022; 19(2): 159-85. doi: 10.30495/jscc.2022.1961355.2016. [Persian]

51) Nasiri Walik Bani FS, Navidi P. Relationship between professional ethics & organizational agility: empowerment cognitive as mediator. Ethics in Science and Technology 2016; 11(2): 61-8. [Persian]

52) Pourzakeri A. Investigating the impact of managers' strategic thinking on organizational agility. The first international conference on planning management, educational, social, and psychological sciences on the horizon of Iran 1404; Mashhad, Iran. 2018. [Persian]

53) Mohseni A, Tabesh S, Zareian H, Afsharnjad T. Investigating relationship between strategic thinking and organizational change capacity of sport managers in Mazandaran province. Human Resource Management in Sports 2021; 8(2): 397-416. doi: 10.22044/ shm.2021.9823.2236. [Persian]

54) Zanjechi SM, Ebrahimi A. The impact of agility capabilities on the competitive advantages of the organization with the Biz network approach (case study of Yazd science and technology park companies). Executive Management Research Journal 2014; 6(11): 35-58. [Persian]

55) Abbasian Sh, Yousefi B, Zardashtian Sh, Eydi H. The effect of organizational agility on performance of employees with the intermediate role of intellectual capital (case study: staff of sports and youth departments of west provinces of Iran). Organizational Behavior Management in Sport Studies 2018; 5(3): 91-104. doi: 10.30473/fmss.2018.5126. [Persian]

56) Masoudi E, Rezaei Dolatabadi H . Structural relationships between total quality management and organizational agility and the mediating role of organizational learning. Scientific-Research Quarterly of Standard and Quality Management 2017; 8(4): 41-55. [Persian]

57) Farzi H, Abbasi H, Zardashtian Sh. The relationship between organizational agility and organizational entrepreneurship in the ministry of sports and youth of Iran. Sports Management Studies 2014; 7(31): 165-80. [Persian]

58) Alahyari A, Omidar Q. Investigating the relationship between systemic thinking and organizational agility in the NAZAJA self-sufficiency research and jihad organization. Controller 2015; 2(26): 23-42. [Persian]

59) Shahrakipour H, Sufizadeh J. Examining the relationship between critical thinking and organizational agility of the managers of education and training schools in Zahedan district. 8th conference of modern researches in science and technology; 2017 March 15; Asman science company, Kerman, Iran; 2017. [Persian]

60) Shabani Varki B, Mohammadyari A.The challenge of the place of critical thinking in change management: a case study in Mashhad university. Research Updates in Curriculum Planning 2006; 1(1): 11-23. [Persian]

61) Yazdipour M, Sabouni H. Investigating organizational change and its relationship with organizational communication and optimal staff variability (case study: Caspian pharmaceutical company). Progress and Excellence Research 2021; 4(3): 1-15. [Persian]

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, www.mshsj.ssu.ac.ir CC BY-NC 4.0

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: 10.18502/mshsj.v8i3.14462]

Manage Strat Health Syst

Research Article

Designing Organizational Evolution Model in Hospitals Affiliated with Bushehr University of Medical Sciences

Atefeh Tashtzar [1], Malike Beheshtifar [2*], Reza Zare [3], Amin Nikpour [4]

[1] Ph.D. student of Public Administration, Department of Management, Rafsanjan Branch, Islamic Azad University, Rafsanjan, Iran
[2] Associated Professor, Department of Management, Rafsanjan Branch, Islamic Azad University, Rafsanjan, Iran
[3] Assistant Professor, Department of Public Management, Payam Noor University, Tehran, Iran
[4] Assistant Professor, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

* **Corresponding Author:** Seyyed Morteza Mojtabaeian
mojtabaeianm971@mums.ac.ir

Citation: Tashtzar A, Beheshtifar M, Zare R, Nikpour A. Designing Organizational Evolution Model in Hospitals Affiliated with Bushehr University of Medical Sciences. Manage Strat Health Syst 2023; 8(3): 222-37.

Received: August 05, 2023
Revised: November 21, 2023
Accepted: December 10, 2023

Funding: The authors have no support or funding to report.

Competing Interests: The authors have declared that no competing interest exist.

A B S T R A C T

Background: The desire to survive is inherent in any organization; in the private sector, profit, and in the public sector, people's satisfaction is the guarantee of survival. Taking into account the ever-increasing changes and developments, achieving this goal, requires the adoption of a suitable strategy such as the evolution of an organization that, along with patient-centeredness and service quality, encourages government employees to gain the satisfaction of citizens. The main goal of this research is to design organizational evolution in hospitals affiliated with Bushehr University of Medical Sciences.

Methods:. This research was carried out qualitatively using grounded theory. To collect data, semi-structured interviews were used and data analysis was done using Strauss and Corbin method and the paradigm model. Purposive sampling was carried out based on which14 interviews conducted with professors of the scientific board of universities and experts working in government hospitals.

Results: The results of the data obtained from the interviews during the process of open, central, and selective coding led to the creation of grounded theory in the field of organizational evolution in hospitals affiliated with Bushehr University of Medical Sciences. The model designed in this research included 43 sub-categories in the form of 6 main categories of causal, contextual, interventional, central phenomenon, consequences, and strategies.

Conclusion: This research can be a complete road map for hospital managers to move towards an evolutionary organization by providing causal, contextual, and intervening conditions, strategies, and consequences of the central phenomenon of organizational evolutionism. Furthermore, this research will help to better understand this phenomenon.

Key words: Evolution, Social evolution, Hospital, Grounded theory

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-27]

Copyright: © 2023 The Author(s); Published by Shahid Sadoughi University of Medical Sciences. This work is licensed under a Creative Commons Attribution Non-Commercial 4.0 International license (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.