

Designing an Organizational Health Promotion Pattern based on Organizational Governance: A Metasynthesis Approach in the Social Security Organization

1. Yekta Samadinia¹: Department of Public Administration, Sho.C., Islamic Azad University, Shoushtar, Iran
 2. Vahid Chenari^{2*}: Department of Public Administration, Sho.C., Islamic Azad University, Shoushtar, Iran
 3. Mahmood Daniali DehHoz³: Department of Accounting, Iz.C., Islamic Azad University, Izeh, Iran
 4. Foad Makvandi⁴: Department of Public Administration, Sho.C., Islamic Azad University, Shoushtar, Iran.
 5. Ghanbar Amirnejad⁵: Department of Public Administration, SR.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran
- *Corresponding Author's Email: vahid.chenari@iau.ac.ir

Received: 2025-08-18

Revised: 2025-09-04

Accepted: 2025-11-18

Published: 2025-12-30



Abstract

Introduction and Aim: Efforts to organizational health promotion based on organizational governance in any organization are of great importance for improving organizational performance and employee satisfaction. Therefore, the purpose of this study was designing an organizational health promotion pattern based on organizational governance with a metasynthesis approach in the Social Security Organization.

Methodology: This study was applied in terms of purpose and qualitative in terms of implementation method. The population of the present study was all scientific sources related to the research field, which all sources related to the research field were selected as samples using purposive sampling if they met the conditions for inclusion in the study. The data of the present study were collected using note-taking method from scientific sources and analyzed using thematic analysis method.

Findings: The results of the present research showed that the organizational health promotion pattern based on organizational governance with a metasynthesis approach in the Social Security Organization had 11 sub themes in 4 main themes including the organizational transparency (with sub themes of free access to information, clarity of decision-making, and honesty in communication), managerial accountability (with sub themes of managers' commitment to performance results, acceptance of responsibility, and regular reporting), organizational participation (with sub themes of employee involvement in the decision-making process, strengthening the sense of ownership, and synergy), and organizational justice and trust (with sub themes of observing fairness in the distribution of resources, opportunities, and dealing with employees, and creating a safe psychological environment). Finally, considering the main and sub themes, the organizational health promotion pattern based on organizational governance with a metasynthesis approach in the Social Security Organization was drawn.

Conclusion: According to the designed pattern in this study, to organizational health promotion based on organizational governance with a metasynthesis approach in the Social Security Organization can be prepared the ground for the improvement and promotion of the main and sub themes.

Keywords: Organizational Health, Organizational Governance, Organizational Transparency, Managerial Accountability, Organizational Participation.

How to Cite: Samadinia, Y., Chenari, V., Daniali DehHoz, M., Makvandi, F., & Amirnejad, Gh. (2026). Designing an Organizational Health Promotion Pattern based on Organizational Governance: A Metasynthesis Approach in the Social Security Organization. *Psychology of Motivation, Behavior, and Health*, 3(4), 1-11.



Copyright: © 2025 by the authors. Published under the terms and conditions of Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Extended Abstract

Introduction and Aim

The growth and development of any society depends on having healthy organizations, and if society is viewed as a large and comprehensive system or organization, it has various subsystems and organizations that are engaged in activities related to the realization of the specific goals of their organization in a limited view and the realization of the goals of the society in a broad view (Soehartono et al., 2023). To improve the health of the society, there is a need for synchronization and coordination between different organizations, which is possible through organizational health in different organizations. Because if an organization is not healthy enough, it cannot perform its duties in a desirable manner and it also disrupts the duties of other organizations (Sunarsih et al., 2026). Organizational health refers to the ability and competence of the organization to successfully adapt to the environment, maintain cohesion among organizational members, and achieve organizational goals (Brittain & Carrington, 2021). A healthy organization not only survives in its environment, but also adapts over a long period of time and continuously grows and expands its capabilities. Therefore, organizational health refers to a state that goes beyond short-term effectiveness and addresses long-term effectiveness while paying attention to internal and external challenges (Alzuman et al., 2025).

To have a healthy organization and a suitable and desirable environment to work in, it is necessary to utilize various members, and since employees are considered one of the most important and vital members of the organization, the health of the organization largely depends on the health of its employees (Lindert et al., 2023). Organizational health focuses on the chain of relationships between the intra-organizational and extra-organizational environments, and this term paves the way for innovative methods in realizing health and justice in various organizations by moving from a centralized to a decentralized structure (Koinig & Diehl, 2021). In a healthy organization, organizational goals, individual goals of employees, client needs, and societal expectations are in harmony with each other and there is a logical connection between them. Therefore, organizational health is a sign of working in healthy conditions where each employee of the organization performs their duties and responsibilities in a desirable manner (Ferreira-Algaya et al., 2025).

There are various approaches to achieving organizational health, one of which is organizational governance, which refers to the set of relationships and interactions between the manager, board of directors, shareholders, employees, and other stakeholders (Taheri et al., 2025). The term organizational governance refers to the set of ways and methods of an organization to direct, control, and supervise management (Lenhart & Fox, 2022). Organizational governance is a situation in which the goals of the organization, the means and ways to achieve the goals, and how to monitor the organization's performance in achieving the goals are determined. In other words, organizational governance refers to the process by which the organization protects the resources of investors and shareholders (Wu et al., 2023). Paying attention to the basic principles of organizational governance, such as transparency, participation and interaction of shareholders and stakeholders in the management of the organization, accountability and correct and unbiased management reporting, can largely prevent the creation of large-scale corruption and mismanagement (Li et al., 2021). Also, organizational governance refers to a kind of power and the legitimate use of it by the organization's officials, and when an organization begins its activities, a kind of synergy is created due to the activities of various members of the organization, which plays an effective role in improving the performance of the organization (Yan & Xue, 2024).

In the era of organizational transformations, the issue of organizational health is considered one of the important and key components for the growth and development of any organization, and organizational governance can be considered as a framework for guidance, monitoring, and accountability in management structures. Although research on organizational health has been conducted even based on organizational governance, no research in this field was found in the Social Security Organization. Therefore, considering the gaps in the field of organizational health in the Social Security Organization and utilizing the results of this research to improve organizational health in the Social Security Organization, the present study was conducted with the aim of designing an organizational health promotion pattern based on organizational governance with a metasynthesis approach in the Social Security Organization.

Methodology

This study was applied in terms of purpose and qualitative in terms of implementation method. The population of the present study was all scientific sources related to the research field, which all sources related to the research field were selected as samples using purposive sampling if they met the conditions for inclusion in the study.

In this sampling method, some sources that met the conditions for inclusion in the study were selected as samples, which included thematic relevance or relevance, novelty, scientific validity, access to full text, and appropriate scientific methods.

The data of the present study were collected using note-taking method from scientific sources and analyzed using thematic analysis method.

Findings

The results of the present research showed that the organizational health promotion pattern based on organizational governance with a metasynthesis approach in the Social Security Organization had 11 sub themes in 4 main themes including the organizational transparency (with sub themes of free access to information, clarity of decision-making, and honesty in communication), managerial accountability (with sub themes of managers' commitment to performance results, acceptance of responsibility, and regular reporting), organizational participation (with

sub themes of employee involvement in the decision-making process, strengthening the sense of ownership, and synergy), and organizational justice and trust (with sub themes of observing fairness in the distribution of resources, opportunities, and dealing with employees, and creating a safe psychological environment). Finally, considering the main and sub themes, the organizational health promotion pattern based on organizational governance with a metasynthesis approach in the Social Security Organization was drawn.

Discussion and Conclusion

According to the designed pattern in this study, to organizational health promotion based on organizational governance with a metasynthesis approach in the Social Security Organization can be prepared the ground for the improvement and promotion of the main and sub themes.

In addition, the designed pattern in the present research to organizational health promotion based on organizational governance in the Social Security Organization can be used in designing human resource policies, reforming management structures, and developing organizational culture in the Social Security Organization and other institutions and service organizations.

طراحی الگوی ارتقاء سلامت سازمانی بر مبنای حکمرانی سازمانی: رویکردی فراترکیب در سازمان تأمین اجتماعی

۱. یکتا صمدی‌نیا^۱: گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران
 ۲. وحید چناری^۲: گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران
 ۳. محمود دانیالی ده‌حوض^۳: گروه حسابداری، واحد ایذه، دانشگاه آزاد اسلامی، ایذه، ایران
 ۴. فواد مکوندی^۴: گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران
 ۵. قنبر امیرنژاد^۵: گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
- *ایمیل نویسنده مسئول: vahid.chenari@iau.ac.ir

انتشار: ۱۴۰۴/۱۰/۰۹

پذیرش: ۱۴۰۴/۰۸/۲۷

بازنگری: ۱۴۰۴/۰۶/۱۳

دریافت: ۱۴۰۴/۰۵/۲۷

چکیده

مقدمه و هدف: تلاش برای ارتقاء سلامت سازمانی بر مبنای حکمرانی سازمانی در هر سازمانی برای بهبود عملکرد سازمانی و رضایت کارکنان اهمیت زیادی دارد. بنابراین، هدف این مطالعه طراحی الگوی ارتقاء سلامت سازمانی بر مبنای حکمرانی سازمانی با رویکرد فراترکیب در سازمان تأمین اجتماعی بود.

روش‌شناسی: این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، کیفی بود. جامعه پژوهش حاضر همه منابع علمی مرتبط با حیطه پژوهش بودند که همه منابع مرتبط با حیطه پژوهش در صورت داشتن شرایط ورود به مطالعه با روش نمونه‌گیری هدفمند به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌های مطالعه حاضر با روش یادداشت‌برداری از منابع علمی گردآوری و با روش تحلیل مضمون تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج پژوهش حاضر نشان داد که الگوی ارتقاء سلامت سازمانی بر مبنای حکمرانی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی دارای ۱۱ مضمون فرعی در ۴ مضمون اصلی شامل شفافیت سازمانی (با مضمون‌های فرعی دسترسی آزاد به اطلاعات، وضوح تصمیم‌گیری‌ها و صداقت در ارتباط‌ها)، پاسخگویی مدیریتی (با مضمون‌های فرعی تعهد مدیران به نتایج عملکرد، پذیرش مسئولیت و گزارش‌دهی منظم)، مشارکت سازمانی (با مضمون‌های فرعی درگیری کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری‌ها، تقویت حس مالکیت و هم‌افزایی) و عدالت و اعتماد سازمانی (با مضمون‌های فرعی رعایت انصاف در توزیع منابع، فرصت‌ها و رفتار با کارکنان و ایجاد فضای امن روانی) بود. در نهایت، با توجه به مضمون‌های اصلی و فرعی الگوی ارتقاء سلامت سازمانی بر مبنای حکمرانی سازمانی با رویکرد فراترکیب در سازمان تأمین اجتماعی ترسیم شد.

نتیجه‌گیری: طبق الگوی طرحی‌شده در این مطالعه، برای ارتقاء سلامت سازمانی بر مبنای حکمرانی سازمانی با رویکرد فراترکیب در سازمان تأمین اجتماعی می‌توان زمینه را برای بهبود و ارتقای مضمون‌های اصلی و فرعی فراهم نمود.

کلیدواژگان: سلامت سازمانی، حکمرانی سازمانی، شفافیت سازمانی، پاسخگویی مدیریتی، مشارکت سازمانی.



مجاز و حق نشر: © ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC) صورت گرفته است.



نحوه استناددهی: صمدی‌نیا، یکتا؛ چناری، وحید؛ دانیالی ده‌حوض، محمود؛ مکوندی، فواد و امیرنژاد، قنبر. (۱۴۰۴). طراحی الگوی ارتقاء سلامت سازمانی بر مبنای حکمرانی سازمانی: رویکردی فراترکیب در سازمان تأمین اجتماعی. روان‌شناسی انگیزش، رفتار و سلامت، ۳(۴)، ۱-۱۱.

مقدمه

رشد و توسعه هر جامعه در گرو داشتن سازمان‌های سالم است و اگر به جامعه به‌عنوان یک سیستم یا سازمان بزرگ و کلی نگاه شود دارای خرده سیستم‌ها و سازمان‌های مختلفی می‌باشد در کنار یکدیگر به فعالیت‌های مربوط به تحقق هدف‌های خاص سازمان خود در نگاه محدود و تحقق هدف‌های جامعه در نگاه گسترده مشغول هستند (Soehartono et al., 2023). برای بهبود سلامت جامعه نیاز به همگامی و هماهنگی میان سازمان‌های مختلف است که این امر از طریق سلامت سازمانی در سازمان‌های مختلف امکان‌پذیر می‌باشد. چون اگر یک سازمان از سلامت کافی برخوردار نباشد هم نمی‌تواند به وظایف خود به شکل مطلوبی عمل کند و هم در وظایف سایر سازمان‌ها اختلال ایجاد می‌کند (Sunarsih et al., 2026). سلامت سازمانی به توانمندی و شایستگی سازمان در سازگاری موفق با محیط، حفظ انسجام میان اعضای سازمانی و دستیابی به هدف‌های سازمانی اشاره دارد (Brittain & Carrington, 2021). سازمان‌های سالم با نیروهای بیرونی به‌طور موفقیت‌آمیزی مقابله و در راستای هدف‌های سازمانی گام برمی‌دارد و چنین سازمانی نه تنها در کوتاه‌مدت، بلکه در بلندمدت نیز عملکرد بهینه و مطلوبی در راستای رشد و توسعه دارد (Teetzen et al., 2023). به عبارت دیگر، یک سازمان سالم نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد، بلکه در یک دوره زمانی طولانی نیز سازگار می‌باشد و پیوسته توانمندی خود را رشد و گسترش می‌دهد. بنابراین، سلامت سازمانی به وضعیتی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت اشاره دارد و به اثربخشی بلندمدت ضمن توجه به چالش‌های درونی و بیرونی می‌پردازد (Alzuman et al., 2025).

برای داشتن یک سازمان سالم و یک فضای مناسب و مطلوب برای کارکردن در آن به بهره‌گیری از اعضای گوناگون نیاز است و از آنجایی که کارکنان یکی از اعضای بسیار مهم و حیاتی سازمان محسوب می‌شوند، لذا سلامت سازمان تا حد زیادی به سلامت کارکنان آن بستگی دارد (Lindert et al., 2023). سلامت سازمانی بر زنجیره روابط بین محیط درون‌سازمانی و برون‌سازمانی تمرکز می‌کند و این اصطلاح مسیر را برای روش‌های نوآور در تحقق سلامت و عدالت در سازمان‌های مختلف از طریق حرکت از ساختار متمرکز به غیرمتمرکز هموار می‌کند (Koinig & Diehl, 2021).

مهم‌ترین ویژگی‌های یک سازمان سالم شامل یگانگی نهادی (هماهنگی بین توانمندی‌ها، خواسته‌ها و نیازهای سازمانی برای سازگاری موفق با نیروهای مخرب بیرونی)، نفوذ مدیر (توانمندی مدیر در تحت تاثیر قراردادن فرودستان و فرادستان ضمن حفظ استقلال فکری و عملی)، ملاحظه‌گری (داشتن رفتارهای دوستانه، حمایتی، باز و مبتنی بر همکاری توسط مدیر)، ساخت‌دهی (داشتن رفتارهای موقعیت‌مدار و وظیفه‌مدار، روشن‌سازی انتظارات و داشتن معیارهای عملکرد)، حمایت منابع (داشتن وسایل و منابع مادی و غیرمادی)، روحیه (برقراری احساس اعتماد، اطمینان، دوستی و همدلی بین کارکنان) و یادگیری (تمایل به یادگیری و باور به موفقیت در یادگیری) می‌باشد (Williams et al., 2021). در سازمان سالم، هدف‌های سازمانی، هدف‌های فردی کارکنان، نیازهای مراجعان و توقع‌ها و انتظارات جامعه با یکدیگر هماهنگ هستند و بین آنها یک ارتباط منطقی وجود دارد. بنابراین، سلامت سازمانی نشانه‌ای از کار در شرایط سالم است که هر یک از کارکنان سازمان به وظیفه‌ها و تکلیف‌های خود به شکل مطلوبی عمل می‌کنند (Ferreira-Algaya et al., 2025).

برای تحقق سلامت سازمانی رویکردهای مختلفی وجود دارد که یکی از آنها حکمرانی سازمانی است که مجموعه روابط و کنش‌های متقابل بین مدیر، هیئت مدیره، سهام‌داران، کارکنان و سایر ذینفعان اشاره دارد (Taheri et al., 2025). اصطلاح حکمرانی سازمانی به مجموعه راه‌ها و روش‌های یک سازمان جهت هدایت، کنترل، نظارت مدیریت اطلاق می‌شود (Lenhart & Fox, 2022). حکمرانی سازمانی وضعیتی است که در آن هدف‌های سازمان، ابزارها و راه‌های دستیابی به هدف‌ها و چگونگی نظارت بر عملکرد سازمان در راستای دستیابی به هدف‌ها تعیین می‌شود. به عبارت دیگر، حکمرانی سازمانی به فرآیندی اشاره دارد که سازمان از منابع سرمایه‌گذاران و سهام‌داران محافظت می‌کند (Wu et al., 2023). در تعریفی کامل‌تر می‌توان حکمرانی سازمانی را به فرآیندی اطلاق کرد که سازمان مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی، عدالت، کارایی، اثربخشی، مشارکت و شفافیت را در روابط بین سازمان و همه ذینفعان تضمین می‌کند (Sun & Xiong, 2025). اصطلاح حکمرانی سازمانی دارای دو جهت‌گیری کلی است. یکی به معنای فرآیندهایی که به واسطه

آنها سازمان‌ها کنترل و هدایت می‌شوند و دیگری نگرشی اقتصادی که مسئله جدایی مالکیت از کنترل و مدیریت را در حوزه‌های مختلف مورد بررسی قرار می‌دهد (Zhang et al., 2024). توجه به اصول اولیه حکمرانی سازمانی مانند شفافیت، مشارکت و تعامل سهام‌داران و ذینفعان در مدیریت سازمان، پاسخگویی و گزارش‌دهی صحیح و غیرمغرضانه مدیریت می‌تواند تا حد زیادی از ایجاد فسادهای کلان و سوءمدیریت جلوگیری کند (Li et al., 2021). همچنین، حکمرانی سازمانی به نوعی قدرت و نحوه استفاده مشروع مسئولان سازمان از آن اشاره دارد و هنگامی که یک سازمان فعالیت خود را آغاز می‌کند در اثر فعالیت‌های اعضای مختلف سازمان نوعی هم‌افزایی ایجاد می‌شود که این هم‌افزایی نقش موثری در بهبود وضعیت عملکرد سازمان دارد (Yan & Xue, 2024).

پژوهش‌های اندکی درباره الگوی ارتقاء سلامت سازمانی انجام شده و پژوهشی در این زمینه با رویکرد حکمرانی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی یافت نشد، اما نتایج مرتبط‌ترین پژوهش‌های یافت شده به شرح زیر می‌باشند. Nouri Sabeh et al (2025) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که الگوی سلامت سازمانی در مدارس ابتدایی شامل مضمون‌های هدف‌ها و استراتژی‌های سازمانی، شبکه‌های مدیریت و رهبری، فرهنگ سازمانی، انتظارها، یاددهنده‌بودن سازمان، ساختار سازمانی، شرح وظایف‌ها، ارتباطات سازمانی، شبکه‌های تصمیم‌گیری، ارزش‌ها، انگیزه‌های درونی، انگیزه‌های بیرونی، ویژگی‌های شخصیتی مدیران، ویژگی‌های شخصیتی معلمان، رضایت شغلی معلمان، خلاقیت و نوآوری، سطح اداری، سطح سازمانی و سطح فنی بود. Seraji et al (2025) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که برای الگوی سلامت سازمانی بر فرهنگ سبز در سازمان‌های آموزشی ۲۰ مضمون فرعی در ۵ مضمون اصلی شامل عوامل راهبردی (برنامه‌ریزی راهبردی، هدفمندی سازمان، جنبه استراتژیکی تعلیم و تربیت و وجود برنامه و راهنمای عمل مدون)، عوامل مدیریتی (ارزیابی و کنترل، مدیریت و رهبری کارآمد، فضای حاکم بر سازمان، تمرکززدایی در نظام آموزشی، اثربخشی و بهره‌وری بالاتر سازمان، پویایی سازمان و فرهنگ مطلوب سبز سازمانی)، پویایی فناوریانه (فناوری اطلاعات و ارتباطات، شفافیت اطلاعات و ضوابط و رهنمودهای اسناد و منابع بالادستی)، عوامل اجتماعی و مالی (تعهد سازمانی، تحقق عدالت اجتماعی، رشد سرمایه

اجتماعی و منابع مالی) و توانمندسازی یادگیری (نوآوری سازمانی و آموزش و یادگیری) شناسایی شد. Torabian Badi et al (2024) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که الگوی سلامت سازمانی برای دستیابی به اعتماد اجتماعی با تأکید بر ارزش‌های اخلاقی در صنعت هواپیمایی شامل کیفیت خدمات، شایستگی مدیران، فرهنگ اخلاقی سازمانی و نیروی انسانی متعهد به عنوان مضمون‌های محوری، عوامل مربوط به مشتری، عوامل مربوط به صنعت هواپیمایی، عوامل مربوط به مدیران و کارکنان و کیفیت خدمات به عنوان مضمون‌های علی، وضعیت مدیران، وضعیت کارکنان، وضعیت فرودگاه‌ها و ناوگان و وضعیت صنعت به عنوان مضمون‌های زمینه‌ای، عوامل سیاسی، عوامل اقتصادی، عوامل تکنولوژی، عوامل اجتماعی و عوامل قانونی به عنوان مضمون‌های مداخله‌گر، ارتقاء تفکر استراتژیک، بهبود ارتباطات، افزایش بهره‌مندی از تکنولوژی و اصلاح ساختار سازمان به عنوان مضمون‌های استراتژی و اعتماد و رضایت مشتری، پیامدهای مثبت سازمانی، اعتماد و رضایت کارکنان و پیامدهای مثبت مدیریتی به عنوان مضمون‌های پیامد بود.

همچنین، Soleimani et al (2023) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که مدل بومی حکمرانی برای نظام سلامت ایران تعداد ۱۸ مضمون فرعی در شش مضمون اصلی شامل کارکردها (شایسته‌سالاری، ایجاد تعامل بین دستگاه‌ها و ایجاد ظرفیت)، پیشایندها (شهروندمداری، جهانی‌شدن، توانمندسازی دولت و کنشگری سیاسی)، زمینه و بستر (رشد نهادهای اجتماعی، اخلاق‌مداری و ثبات اقتصادی)، عناصر (فناوری اطلاعات و ارتباطات، ملاحظات الزامی و انگیزه مالی)، نتایج (بهبود خدمت‌رسانی، مقبولیت و توسعه همه‌جانبه) و مقوله‌های تأثیرگذار بیرونی (تأثیرهای محیطی و سیاست‌های بالادستی) داشت. Bagherzadeh Khodashahi et al (2023) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که مدل حکمرانی شایسته برای ارتقای سلامت اداری نظام مالیاتی در مضمون علی شامل عوامل درون‌سازمانی و عوامل برون‌سازمانی، در مضمون راهبردها شامل تدوین سیاست‌ها بر حسن اجرای برنامه‌های اخذ مالیات، تعقیب متخلفان و فرار مالیاتی و اجرایی‌نمودن عدالت مالیاتی، آموزش و ارائه خدمات موث بر مؤدیان مالیاتی، مقررات‌زدایی و رهایی از مقررات‌های مستعد فسادخیز و رانت‌محور و تشکیل پایگاه‌های خرد جمعی و

این روش نمونه‌گیری برخی منابع که دارای شرایط ورود به مطالعه بودند به‌عنوان نمونه انتخاب که این شرایط شامل ارتباط موضوعی یا مرتبط‌بودن، تازگی، اعتبار علمی، دسترسی به متن کامل و دارای روش علمی مناسب بودند.

برای انجام این پژوهش ابتدا منابع علمی مرتبط با حیطه پژوهش از طریق بررسی کلیدواژه‌های مرتبط مانند سلامت سازمانی و حکمرانی سازمانی در پایگاه‌ها و سایت‌های معتبر داخلی و خارجی شامل Google، Springer، ScienceDirect، Magiran، SID و Scholar انتخاب شدند. در مرحله بعد اقدام به بررسی عنوان و چکیده منابع منتخب شد و منابع نامرتبط از پژوهش حذف شدند و سپس بخش روش‌شناسی و یافته‌های منابع باقی‌مانده مطالعه که در صورت نداشتن روش‌شناسی مناسب یا یافته‌های نامرتبط از نمونه‌های پژوهش حذف شدند. در مرحله بعد یافته‌های منابعی که به‌عنوان نمونه نهایی انتخاب شدند به‌صورت خط به خط مطالعه و مضمون‌های مرتبط با سلامت سازمانی و حکمرانی سازمانی یادداشت شد؛ به‌طوری که این فرآیند برای همه منابع منتخب یک به یک با کمک به همکاری پژوهشی صورت پذیرفت. علاوه بر آن، این فرآیند تحت نظارت اساتید قرار گرفت و آنان فرآیند انتخاب نمونه‌ها و صحت آنها را تایید کردند.

ابزار پژوهش حاضر شامل یادداشت‌برداری از منابع علمی منتخب بود. برای این منظور هر یک از منابع به‌صورت خط به خط و پاراگراف به پاراگراف مطالعه و همه مضمون‌های مرتبط با پژوهش حاضر یک به یک برای همه منابع ثبت و یادداشت شد. در مرحله بعد اقدام به جمع‌بندی مضمون‌های یادداشت‌شده از طریق حذف مضمون‌های تکراری و ادغام مضمون‌های نزدیک به یکدیگر شد. در نهایت، همه مضمون‌ها در قالب مضمون‌های اصلی و فرعی دسته‌بندی شدند. لازم به ذکر است که روایی یافته‌ها و مضمون‌های پژوهش حاضر با روش مثلث‌سازی تایید و پایایی آنها از طریق ضریب توافق بین دو کدگذار ۰/۸۶ به‌دست آمد.

در مطالعه حاضر تلاش شد تا همه نکات، موازین و ملاحظات اخلاقی از جمله رعایت امانت در گزارش یافته‌ها و غیره رعایت گردد و داده‌های آن با روش تحلیل مضمون تحلیل شدند.

اندیشه‌محور، در مضمون عوامل زمینه‌ای شامل فرهنگ مالیاتی در جامعه، اعتماد در ساختار حکمرانی و تلاطم‌های ناشی از بحران‌ها و تحریم‌ها، در مضمون شرایط مداخله‌گر شامل فرآیندهای مالی هوشمندانه فناوری‌محور، یکپارچگی فرآیندهای درون‌سازمانی و نظام اداری و مدیریتی بر مبنای ساختارهای پویا و دقیق، در مضمون پدیده محوری شامل شفافیت، پاسخگویی و عدالت و برابری و در مضمون پیامدها شامل افزایش رفاه اجتماعی، کاهش شکاف درآمدی، دستیابی به رشد اقتصادی و کنترل فساد بود. Mohamadiha et al (2022) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که مدل ارتقای نظام سلامت کشور با تاکید بر راهبردهای حکمرانی ۵۸ راهبرده فرعی در ۱۰ راهبرد اصلی شامل جهت‌گیری استراتژیک، مدیریت بهینه منابع مالی، توسعه مشارکت ذینفعان، توسعه منابع دانشی، ارتقای سلامت اداری، توسعه دانش فنی، ارزش‌مداری و اخلاق‌گرایی، توسعه بستر اجرایی و عملیاتی، مدیریت ظرفیت ارائه خدمات و تولید متوازن و یکپارچه داشت.

در عصر تحول‌های سازمانی مسئله سلامت سازمانی یکی از مولفه‌های مهم و کلیدی برای رشد و توسعه هر سازمانی محسوب می‌شود که در این میان حکمرانی سازمانی می‌تواند به‌عنوان چارچوبی برای هدایت، نظارت و پاسخگویی در ساختارهای مدیریتی در نظر گرفته شود. با اینکه پژوهش‌هایی درباره سلامت سازمانی حتی بر مبنای حکمرانی سازمانی انجام شده است، اما پژوهشی در این زمینه در سازمان تأمین اجتماعی یافت نشد. بنابراین، با توجه به خلأهای موجود در زمینه سلامت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی و بهره‌گیری از نتایج این پژوهش برای بهبود سلامت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی، پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی ارتقاء سلامت سازمانی بر مبنای حکمرانی سازمانی با رویکرد فراترکیب در سازمان تأمین اجتماعی انجام شد.

روش‌شناسی

این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، کیفی بود. جامعه پژوهش حاضر همه منابع علمی مرتبط با حیطه پژوهش بودند که همه منابع مرتبط با حیطه پژوهش در صورت داشتن شرایط ورود به مطالعه با روش نمونه‌گیری هدفمند به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در

یافته‌ها

سازمانی با رویکرد فراترکیب در سازمان تأمین اجتماعی در جدول ۱ قابل مشاهده است.

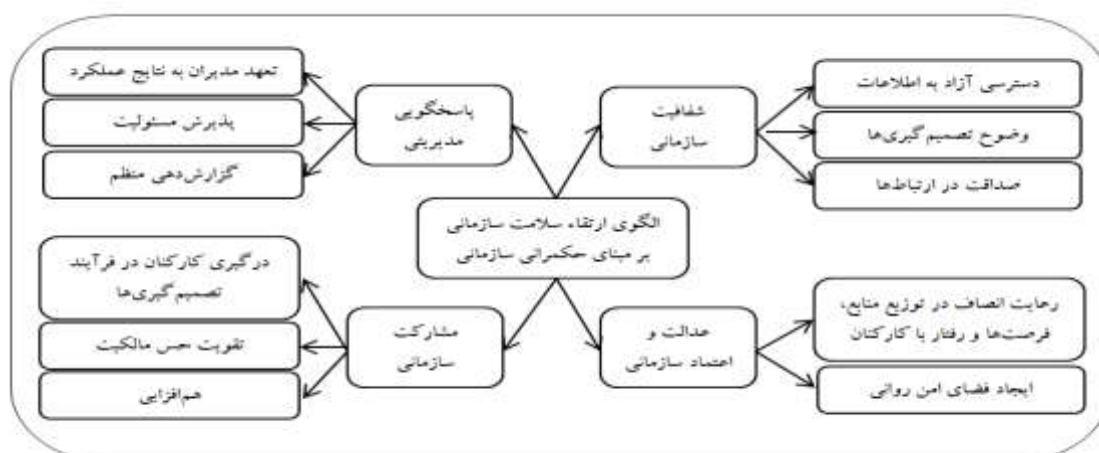
در این پژوهش، نتایج تحلیل مضمون جهت شناسایی مضمون‌های اصلی و فرعی برای الگوی ارتقاء سلامت سازمانی بر مبنای حکمرانی

جدول ۱. نتایج تحلیل مضمون جهت شناسایی مضمون‌های اصلی و فرعی الگوی ارتقاء سلامت سازمانی بر مبنای حکمرانی سازمانی با رویکرد فراترکیب در سازمان تأمین اجتماعی

مضمون اصلی	مضمون فرعی
شفافیت سازمانی	دسترسی آزاد به اطلاعات
	وضوح تصمیم‌گیری‌ها
	صداقت در ارتباط‌ها
پاسخگویی مدیریتی	تعهد مدیران به نتایج عملکرد
	پذیرش مسئولیت
	گزارش‌دهی منظم
مشارکت سازمانی	درگیری کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری‌ها
	تقویت حس مالکیت
	هم‌افزایی
عدالت و اعتماد سازمانی	رعایت انصاف در توزیع منابع، فرصت‌ها و رفتار با کارکنان
	ایجاد فضای امن روانی

در فرآیند تصمیم‌گیری‌ها، تقویت حس مالکیت و هم‌افزایی و عدالت و اعتماد سازمانی (با مضمون‌های فرعی رعایت انصاف در توزیع منابع، فرصت‌ها و رفتار با کارکنان و ایجاد فضای امن روانی) بود. بنابراین، الگوی مضمون‌های اصلی و فرعی ارتقاء سلامت سازمانی بر مبنای حکمرانی سازمانی با رویکرد فراترکیب در سازمان تأمین اجتماعی در شکل ۱ قابل مشاهده است.

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، الگوی ارتقاء سلامت سازمانی بر مبنای حکمرانی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی دارای ۱۱ مضمون فرعی در ۴ مضمون اصلی شامل شفافیت سازمانی (با مضمون‌های فرعی دسترسی آزاد به اطلاعات، وضوح تصمیم‌گیری‌ها و صداقت در ارتباط‌ها)، پاسخگویی مدیریتی (با مضمون‌های فرعی تعهد مدیران به نتایج عملکرد، پذیرش مسئولیت و گزارش‌دهی منظم)، مشارکت سازمانی (با مضمون‌های فرعی درگیری کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری‌ها، تقویت حس مالکیت و هم‌افزایی) و عدالت و اعتماد سازمانی (با مضمون‌های فرعی رعایت انصاف در توزیع منابع، فرصت‌ها و رفتار با کارکنان و ایجاد فضای امن روانی)



شکل ۱. الگوی مضمون‌های اصلی و فرعی ارتقاء سلامت سازمانی بر مبنای حکمرانی سازمانی با رویکرد فراترکیب در سازمان تأمین اجتماعی

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از ویژگی‌های نیازمند بررسی در هر سازمانی، سلامت سازمانی می‌باشد که بررسی آن با توجه حکمرانی سازمانی می‌تواند برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد نماید. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی ارتقاء سلامت سازمانی بر مبنای حکمرانی سازمانی با رویکرد فراترکیب در سازمان تأمین اجتماعی انجام شد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که الگوی ارتقاء سلامت سازمانی بر مبنای حکمرانی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی دارای ۱۱ مضمون فرعی در ۴ مضمون اصلی شامل شفافیت سازمانی (با مضمون‌های فرعی دسترسی آزاد به اطلاعات، وضوح تصمیم‌گیری‌ها و صداقت در ارتباط‌ها)، پاسخگویی مدیریتی (با مضمون‌های فرعی تعهد مدیران به نتایج عملکرد، پذیرش مسئولیت و گزارش‌دهی منظم)، مشارکت سازمانی (با مضمون‌های فرعی درگیری کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری‌ها، تقویت حس مالکیت و هم‌افزایی) و عدالت و اعتماد سازمانی (با مضمون‌های فرعی رعایت انصاف در توزیع منابع، فرصت‌ها و رفتار با کارکنان و ایجاد فضای امن روانی) بود. این یافته‌ها از جهاتی با یافته‌های پژوهش‌های [Nouri Sabeh et al \(2025\)](#)، [Seraji et al \(2025\)](#)، [Torabian Badi et al \(2024\)](#)، [Soleimani et al \(2023\)](#)، [Bagherzadeh Khodashahi et al \(2023\)](#) و [Mohamadiha et al \(2022\)](#) همسو بود.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که ارتقاء سلامت سازمانی بر مبنای حکمرانی سازمانی در سازمان‌های خدماتی مانند سازمان تأمین اجتماعی نیازمند نگاهی فراتر به رویکردهای سنتی مدیریتی است تا بتوان از طریق مضمون‌هایی مانند شفافیت سازمانی، پاسخگویی مدیریتی، مشارکت سازمانی و عدالت و اعتماد سازمانی زمینه را برای بهبود سلامت سازمانی بر مبنای حکمرانی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی مهیا ساخت. با توجه با یافته‌های پژوهش حاضر برای تحقق شفافیت سازمانی باید زمینه را برای دسترسی آزاد افراد به اطلاعات عمومی، تصمیم‌گیری‌های واضح و شفاف و صداقت در ارتباط‌های درون‌سازمانی و برون‌سازمانی، برای تحقق پاسخگویی مدیریتی باید زمینه را برای متعهد کردن مدیران به نتایج عملکرد سازمان، مسئولیت‌پذیری مدیران و ارائه گزارش‌های منظم توسط مدیران،

برای تحقق مشارکت سازمانی باید زمینه را برای درگیری و مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری‌های سازمانی، تقویت حس مالکیت در کارکنان سازمان و تلاش برای هم‌افزایی و برای عدالت و اعتماد سازمانی باید زمینه را برای رعایت انصاف و عدالت در توزیع منابع، فرصت‌ها و رفتار کارکنان و ایجاد یک فضای امن روانی برای بیان خواسته‌ها و انتظارات فراهم نمود. در نتیجه، ارتقاء سلامت سازمانی بدون توجه به اصول حکمرانی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی امکان‌پذیر نیست و سازمان‌هایی که به شفافیت سازمانی، پاسخگویی مدیریتی، مشارکت سازمانی و عدالت و اعتماد سازمانی توجه خاص و ویژه‌ای دارند از سطح بالاتری از سلامت سازمانی برخوردار می‌باشند.

هر پژوهشی در هنگام اجرا با محدودیت‌هایی مواجه است و از محدودیت‌های مهم این پژوهش می‌توان به کیفی بودن پژوهش حاضر و استفاده از روش فراترکیب اشاره کرد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران آتی به‌صورت کمی به بررسی الگوی طراحی‌شده در این پژوهش بپردازند و وضعیت سازمان تأمین اجتماعی را از نظر مضمون‌های اصلی و فرعی موثر در ارتقاء سلامت سازمانی بر مبنای حکمرانی سازمانی مورد بررسی قرار دهند. همچنین، پیشنهاد می‌شود که وضعیت سلامت سازمانی بر مبنای حکمرانی سازمانی در سازمان‌های مختلف بررسی و با یکدیگر مقایسه گردند. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، برای ارتقاء سلامت سازمانی بر مبنای حکمرانی سازمانی با رویکرد فراترکیب در سازمان تأمین اجتماعی می‌توان زمینه را برای بهبود و ارتقای مضمون‌های اصلی و فرعی شناسایی شده در این پژوهش فراهم نمود. افزون بر آن، الگوی طراحی‌شده در پژوهش حاضر برای ارتقاء سلامت سازمانی بر مبنای حکمرانی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند در طراحی سیاست‌های منابع انسانی، اصلاح ساختارهای مدیریتی و توسعه فرهنگ سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی و سایر نهادها و سازمان‌های خدمات به کار گرفته شود.

تعارض منافع

بین نویسندگان مقاله حاضر هیچ گونه تعارض منافع وجود ندارد.

حامی مالی

این مطالعه با هزینه شخصی و بدون هیچ گونه حمایت مالی صورت پذیرفت.

ملاحظات اخلاقی

در مطالعه حاضر تلاش شد تا همه نکات، موازین و ملاحظات اخلاقی از جمله رعایت امانت در گزارش یافته‌ها و غیره رعایت گردد.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان مقاله حاضر با همدیگر در همه مراحل پژوهش مشارکت، همکاری و هم‌فکری کردند.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از همه کسانی که سهمی در انجام هر چه بهتر این مطالعه داشتند، تشکر و قدردانی می‌شود.

References

- Lindert, L., Choi, K. E., Pfaff, H., & Zeike, S. (2023). Health literacy at work – individual and organizational health literacy, health supporting leadership and employee wellbeing. *BMC Health Services Research*, 23(736), 1-8. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09766-0>
- Mohamadiha, H., Memarzadeh, Gh., & Azimi, P. (2022). Designing a governance model in the country's health system. *Journal of Health*, 13(3), 357-378. <http://dx.doi.org/10.52547/j.health.13.3.357>
- Nouri Sabeh, A., Imani, M. N., Hamad Hashem Al-Badri, M. H., Sharifi, A., & Nadi, M. A. (2025). Validation of the organizational health model in primary schools of Babil province, Iraq. *Journal of Study and Innovation in Education and Development*, 4(5), 201-215. <https://doi.org/10.61838/jsied.4.5.11>
- Seraji, L., Abdollahi, M., Parasteh Ghombavani, F., & Zamani, A. (2025). Design and validation of an organizational health model based on green culture in educational organizations. *Qualitative Research in Educational Sciences*, 1(4), 9-29. <https://doi.org/10.71839/QRES.2025.1207837>
- Soehartono, D. R., Herachwati, N., & Suhariadi, F. (2023). Organizational health: A literature review of antecedent and consequences. *RSF Conference Series: Business, Management and Social Sciences*, 3(3), 208-215. <https://doi.org/10.31098/bmss.v3i3.665>
- Soleimani, H., Hosseinpour, D., & Seyed Naghavi, M. A. (2023). Formulation of the local model of governance for Iran's health system with a network approach. *Governance and Development Journal*, 3(2), 147-176. <https://doi.org/10.22111/jipaa.2023.414955.1136>
- Sunarsih, U., Hendryadi, H., Tricahyadinata, I., Effendi, S., Faruqi, F., Budiantoro, H., & Sari, S. R. (2026). Dataset on the exploratory factor structure of organizational health performance for micro and small enterprises: The initial research stage. *Data in Brief*, 64, 112317. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2025.112317>
- Sun, Y., & Xiong, D. (2025). Supply chain finance and enterprise resilience: From the perspectives of resource integration and organizational governance. *Economics Letters*, 254, 112487. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2025.112487>
- Taheri, T., Amerzadeh, M., Alizadeh, A., & Kalhor, R. (2025). The impact of good governance on organizational health with the mediating role of organizational accountability: Considering the influence of demographic and organizational variables. *BMC Health Services Research*, 25(892), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12913-025-12921-4>
- Teetzen, F., Klug, K., Steinmetz, H., & Gregersen, S. (2023). Organizational health climate as a precondition for health-oriented leadership: Expanding the link between leadership and employee well-being. *Frontiers in Psychology*, 14, 112487. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.112487>
- Alzuman, A., Al Jaafari, M., Ali, Z., Ali, R., & Bakadam, L. I. (2025). Development and validation of the organizational health behavior index: A mixed-methods instrument for measuring organizational health. *Frontiers in Psychology*, 16(1689559), 1-20. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1689559>
- Bagherzadeh Khodashahri, R., Azadehdell, M., Bagherzadeh Khodashahri, R. (2023). Designing a model of merit governance to promote the administrative health in the country's tax system. *Journal of Tax Research*, 31(59), 106-128. <http://dx.doi.org/10.61186/taxjournal.33.59.106>
- Brittain, A. C., & Carrington, J. M. (2021). Organizational health and patient safety: A systematic review. *Journal of Hospital Management and Health Policy*, 5(2), 1-8. <http://dx.doi.org/10.21037/jhmhp-20-57>
- Ferreira-Alfaya, F. J., Cura, Y., & Zarzuelo-Rpmero, M. J. (2025). Advancing pharmaceutical practice: Promoting organizational health literacy to improve medication use through an intersectoral model based on the preventive medicine framework. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 21(12), 1096-1105. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2025.08.003>
- Koinig, I., & Diehl, S. (2021). Healthy leadership and workplace health promotion as a pre-requisite for organizational health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(17), 9260. <https://doi.org/10.3390/ijerph18179260>
- Lenhart, S., & Fox, D. (2022). Participatory democracy in dynamic contexts: A review of regional transmission organization governance in the United States. *Energy Research & Social Science*, 83, 102345. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2021.102345>
- Li, A. M., Tchereni, B. H. M., & Bakuwa, R. C. (2021). Exploring organisational governance awareness among public hospitals' governance actors in Malawi: A qualitative study. *International Journal of Public Leadership*, 18(1), 30-45. <https://doi.org/10.1108/IJPL-10-2020-0102>

- 14(1181599), 1-13.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1181599>
- Torabian Badi, Gh., Soltani, I., & Davazdah Emami, H. (2024). Organizational health model to achieve social trust with emphasis on moral values. *The Journal of Ethics in Science and Technology*, 18(4), 162-171.
<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22517634.1402.18.4.22.5>
- Williams, S. P., Nicolay, C. R., Purkayastha, S., Chaturvedi, S., & Darzi, A. (2021). Organizational health in healthcare organizations - psychometric validation of the Healthcare-OH survey across fifteen acute NHS trusts in England. *International Journal of Healthcare Management*, 14(4), 1501-1508.
<https://doi.org/10.1080/20479700.2020.1788341>
- Wu, Q., Zhu, J., & Cheng, Y. (2023). The effect of cross-organizational governance on supply chain resilience: A mediating and moderating model. *Journal of Purchasing and Supply Management*, 29(1), 100817.
<https://doi.org/10.1016/j.pursup.2023.100817>
- Yan, Y., & Xue, X. (2024). Party organization governance and the internal pay gap in enterprises. *Finance Research Letters*, 68, 105963.
<https://doi.org/10.1016/j.frl.2024.105963>
- Zhang, Z., Zhang, L., & Xiong, A. (2024). The influence of non-state-owned shareholder governance on the governance level of state-owned enterprises--Based on the perspective of board resolution behavior and party organization governance. *PLOS One*, 19(5), e0301788.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0301788>