

حکمرانی سازمانی مبتنی بر رویکرد تکامل توأمان

فاطمه قربانپور^۱، وحید آرای^۲، مهدی عبدالحمید^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۰۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۳۱

چکیده:

سازمان‌ها در جهانی پویا و سرشار از تعامل در حال رشد و تکامل می‌باشند که این امر رویکردهای تعاملی در بحث رشد و توسعه سازمان‌ها را ضروری می‌سازد. در واقع وجود حاکمیت سازمانی در سازمان‌های دولتی بسیار حیاتی است و می‌تواند در بهتر شدن عملکرد آنها در اجرای خط مشی و سیاست تاثیرگذار باشد. در این زمینه یکی از موضوعاتی که در سه دهه گذشته حضور خود را از مباحث زیست‌شناسی به مباحث سازمانی گسترده نموده و توانسته از جایگاهی درخور در زمینه مطالعات حوزه مدیریت و سازمان برخوردار گردد، موضوع تکامل توأمان یا هم‌فرگشت می‌باشد. از این رو پژوهش حاضر به روش توصیفی-تحلیلی به بررسی حکمرانی درون سازمانی مبتنی بر رویکرد تکامل توأمان پرداخته است و نتایج مطالعات کتابخانه‌ای نشان داد که حکمرانی خوب سازمانی نتیجه تعامل همه سطوح یک سازمان است. لذا در سازمان‌های دولتی تعامل همه سطوح سازمان سبب می‌شود که حکمرانی سازمانی مطلوب برای ارتقاء هر چه بیشتر کیفیت حکمرانی معنا و مفهوم پیدا کند. پیش فرض اصلی نیز، هماهنگی بین اجزاء و عناصر مختلف سازمان با خود و با استراتژی کل سازمان است؛ به گونه‌ای که اگر این هماهنگی به‌طور کامل تحقق یابد، موفقیت و بهبود عملکرد (افزایش رشد در شاخصهای عملکردی) در سازمان رخ خواهد افتاد.

واژگان اصلی: حکمرانی، سازمانی، سازمان، تکامل توأمان

۱. گروه مدیریت دولتی و خط مشی گذاری عمومی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. گروه مدیریت دولتی و خط مشی گذاری عمومی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

vah.araei@iauctb.ac.ir

۳. گروه مدیریت و فلسفه علم و فناوری، دانشگاه علم و صنعت ایران، تهران، ایران

مقدمه

در دنیای رقابتی امروز سازمان‌ها همواره در تلاشند تا دانش حکمرانی بسیار مناسبی را در سازمان‌های خود ایجاد نمایند. در واقع وجود حاکمیت سازمانی در سازمان‌های دولتی و غیر دولتی بسیار حیاتی است، زیرا حکمرانی خوب می‌تواند در هر چه بهتر شدن عملکرد آنها تأثیرگذار باشد. انتظار می‌رود که هر یک از سازمان‌ها نسبت به اجرای یک خط‌مشی و سیاست حکمرانی اقدام نموده و از آن به منظور دستیابی به یک هدف مشخص استفاده نمایند. نظریه‌های اخیر پیرامون حکمرانی سازمانی با تئوری عاملیت و کارگزاری آغاز شده و پس از آن به تئوری خادمیت و نظریه ذینفعان گسترش یافته است. علاوه بر این، تئوری وابستگی به منابع، نظریه سیاسی، نظریه مشروعیت و نظریه قرارداد اجتماعی از دیگر نظریه‌های این مقوله به شمار می‌روند. تصور می‌شود که برای توصیف و پیاده‌سازی یک شیوه و روش حکمرانی موثر و فعالیت مدیریتی کارآمد، شکل ترکیبی از نظریه‌های مختلف بهتر از فرضیه حکمرانی سازمانی بر اساس یک نظریه واحد عمل نماید (بیک زاد و زارع دیزج، ۱۳۹۷).

جهان امروز با چالش‌هایی مواجه است که ناشی از دگرگونی‌های حاصل از پیشرفت علم و صنعت و طرح نیازهای جدید سازمانی و اجتماعی است (عباسی و همکاران، ۱۳۹۵). مهم‌ترین آن، چالش‌های فراوری بخش عمومی در تولید کالا و خدمات عمومی است. دگرگونی‌های پدید آمده در زمینه علم و فناوری ضمن آنکه افق‌های نوینی را فراوری خدمات گوناگون گشوده، مسئولیت‌های جدیدی را برای بخش عمومی ایجاد نموده است. این دگرگونی‌ها به معنای پدید آمدن نقش‌های جدید و متفاوت برای بخش عمومی و به‌طور خاص برای دولت تلقی می‌شود. در جهان متحول امروز، نقش دولت نیز متحول و مسئولیت آن متفاوت است، دولت‌ها به تنهایی قادر به پاسخگویی به نیازهای جدید نخواهند بود. باید با افزایش قابلیت‌های خود از طریق بازدمیدن نیروی تازه در نهادهای عمومی توان پاسخگویی به نیازهای جدید را افزایش دهند. این امر نیازمند الگوهای جدیدی است که بتوان از همه ظرفیت‌های جامعه در بخش‌های دولتی، خصوصی و مدنی استفاده نمود، تا تولید و ارائه خدمات عمومی را حداکثر ساخت. الگوی حکمرانی سازمانی خوب می‌تواند نظریه‌ای نوین در پاسخگویی به انتظارات و مسئولیت‌های جدید سازمان‌ها باشد. الگویی که می‌تواند راه برون‌رفت از وضعیت فعلی و روشی برای ارائه خدمات عمومی بهتر باشد (روهانن و همکاران، ۲۰۱۰). حکمرانی در بخش دولتی، مفهوم جدیدی محسوب می‌شود و فقط از جانب اجتماعاتی مورد تشخیص و توجه قرار می‌گیرد که نیازمند بحث و بررسی مداوم است (اومونقا و همکاران، ۲۰۱۴). با

این حال، عملکردها و تلاش‌های جدی توسط بخش‌های مختلف از جمله دولت، دانشگاهیان و متخصصان جهت تحقق و تقویت حکمرانی در بخش دولتی به‌خصوص به‌واسطه اجرای حکمرانی سازمانی خوب صورت پذیرفته است (موداشیرو و همکاران، ۲۰۱۴).

یک سیستم حکمرانی سازمانی ایده‌آل دربردارنده ویژگی‌هایی چون مشارکت کارکنان، توسعه اجتماعی آنها معرفی می‌کند. اساساً حکمرانی سازمانی مطلوب در نظام دولتی به میزان زیادی متکی بر رفتارهای مشارکی و تعاملی میان خرده سیستم‌های درون و بیرون از سیستم می‌باشد.

از سویی همان‌گونه که در ابتدا توضیح داده شد، سازمان‌ها در جهانی پویا و سرشار از تعامل در حال رشد و تکامل می‌باشند که این امر رویکردهای تعاملی در بحث رشد و توسعه را ضروری می‌سازد. در این زمینه یکی از موضوعاتی که در سه دهه گذشته حضور خود را از مباحث زیست‌شناسی به مباحث سازمانی گسترده نموده و توانسته از جایگاهی درخور در زمینه مطالعات حوزه مدیریت و سازمان برخوردار گردد موضوع تکامل توأمان یا هم‌فرگشت^۱ می‌باشد. اصطلاح تکامل توأمان یا هم‌فرگشت اولین بار توسط اهرلیچ و ریون^۲ (۱۹۶۴) در حوزه مباحث زیست‌شناسی ابداع گردید. کافمن^۳ (۱۹۹۳) این‌گونه بیان داشت که تمامی فرگشت‌ها در حقیقت به نوعی هم‌فرگشت نیز محسوب می‌گردند: موفقیت حقیقی و خیره‌کننده جانداران در زمینه سازگاری با محیط منعکس‌کننده این حقیقت است که موجودات زنده صرفاً تکامل پیدا نمی‌کنند بلکه آن‌ها دچار تکامل توأمان با دیگر موجودات زنده و محیط متغیر پیرامون خود می‌گردند. به صورت کلی تکامل توأمان یا هم‌فرگشت به فرایندهایی اشاره دارد که بر مبنای آن‌ها گونه‌ها یا سیستم‌ها به صورتی فعال و در تعامل با یکدیگر، تأثیرات ناشی از تحولات یکدیگر را پذیرفته و در یک محیط فیزیکی یا اجتماعی-اقتصادی خود نیز دچار تحولی تکاملی می‌گردند. در محیط‌های سازمانی تمرکز اصلی بر روی تحولات تکامل توأمان درون سازمانی (تکامل توأمان خرد) و تکامل توأمان بین سازمان و محیط (تکامل توأمان کلان) می‌باشد (گارسیا^۴ و همکاران، ۲۰۱۴). با تمرکز بر حوزه‌های مرتبط با مدیریت و سازمان، لوین و ولبردا (۲۰۰۳)، مفهوم تکامل توأمان را به عنوان یک سیستم سازمانی-محیطی معرفی نمودند. مبتنی بر آن، سیستم‌های دربردارنده تکامل توأمان سیستم‌هایی باز و دارای تعاملات به شدت بالا با محیط

¹ Coevolution

² Ehrlich and Raven

³ Koffman

⁴ Garcia

می‌باشند. از منظر زیست‌شناسی، وقوع پدیده تکامل توأمان نیازمند اکوسیستم‌های گسترده و پیچیده و نیز مقیاس‌های زمانی طولانی به منظور بروز تدریجی تکامل و وجود تعاملات بالا میان اجزاء اکوسیستم می‌باشد (لویس، ۱۹۸۳). به طور مشابه تکامل توأمان سازمانی در چارچوب‌های سازمانی باز (دارای تعاملات بالا با محیط) و در دوره‌های زمانی مبسوط و تحت رفتارهای خودانگیخته موجود در سطوح مختلف سازمانی روی خواهد داد (استاریک و رندز^۱، ۱۹۹۵). از این رو تکامل توأمان همراستای با روش‌ها و رویکردهای حکمرانی در سازمان‌ها از جمله کلیدی‌ترین نیازمندی‌ها در حیطه توسعه مطلوب حکمرانی سازمانی می‌باشد.

زیربنای فکری پژوهش بر این مبنا است که حکمرانی خوب سازمانی نتیجه تعامل همه سطوح یک سازمان است. لذا در سازمان‌های دولتی تعامل همه سطوح سازمان سبب می‌شود که حکمرانی سازمانی مطلوب در استقرار اقتصاد دانایی برای ارتقاء هر چه بیشتر کیفیت زندگی بهتر معنا و مفهوم پیدا کند. الگوی مورد استفاده در پژوهش، الگوی همه‌جانبه و پیش فرض اصلی نیز، هماهنگی بین اجزاء و عناصر مختلف سازمان با خود و با استراتژی کل سازمان است؛ به گونه‌ای که اگر این هماهنگی به طور کامل تحقق یابد، موفقیت و بهبود عملکرد (افزایش رشد در شاخصهای عملکردی) در سازمان اتفاق خواهد افتاد. در این راستا مدل تکامل توأمان درون سازمانی که با نگرش سیستمی به تعیین عوامل سازمانی تأثیرگذار بر حکمرانی سازمانی می‌پردازد.

۱- چارچوب نظری

۱-۱- پیشینه تحقیق

بنیسا و مک کلوی^۲ (۲۰۰۶) چهار ویژگی را به منظور توصیف هم‌تکاملی همراستایی استراتژیک، از دیدگاه نظری، به کار بردند. به زعم آنها، عدم همراستایی سیستم‌های اطلاعاتی با سایر قسمت‌های سازمان از مسائل مهم محیط پیچیده امروزی به شمار می‌رود و هم‌تکاملی همراستایی به خصوص در مطالعات سیستم‌های اطلاعاتی، چندان مورد توجه قرار نگرفته است و همین امر را علت اصلی مشکلات همراستایی سیستم‌های اطلاعاتی می‌دانند. این پژوهش همراستایی سیستم‌های اطلاعاتی را در سه سطح فردی-عملیاتی و استراتژیک در نظر گرفته و

^۱ Starik & Rands

^۲ Benbia and McCloy

شرایط توانمندساز را با هدف سرعت بخشیدن به پویایی‌های انطباقی تکامل توأمان در میان این سه سطح، پیشنهاد می‌نمایند.

مک‌کلوی (۱۹۹۹) تکامل توأمان و رفتار رقابتی شرکت‌ها را مورد بررسی قرار داده و تکامل توأمان را به عنوان تغییرات علی دوجانبه میان یک سازمان و سازمان‌های دیگر یا سایر عناصر (انطباق)، تعریف کرده است. لوین و همکاران (۱۹۹۹)، تکامل توأمان سازمان و محیط را به عنوان یک تئوری جدید از انطباق سازمانی ارائه دادند که انطباق کاوش و بهره‌برداری در سطح سازمان را به تغییرات سازمانی مرتبط می‌نماید. این پژوهشگران، سازمان‌ها و محیط آنها را به عنوان یک پیامد از ارتباطات متقابل میان اقدامات مدیریتی، تاثیرات نهادی و سایر تغییرات نهادی مانند فناورانه، اجتماعی سیاسی و سایر پدیده‌های محیطی تعریف کردند. بون و اولیویرا^۱ (۲۰۰۸) مدلی ریاضی و بزرگ مقیاس برای درک تکامل پویای پرتفولیوی دارایی تولید برق در پاسخ به مداخله‌های مختلف بازار و پیامدهای بلندمدت چنین تغییراتی بر ساختار و قیمت‌های بازار ارائه دادند.

ویدجن و ونگ^۲ (۲۰۰۹) چهارچوبی را برای توسعه چابک ارائه دادند که دربرگیرنده توانمندسازها و بازدارنده‌های چابکی و قابلیت‌های پدیدارنشونده تیم‌های چابک است. این مطالعه بر اساس سه ویژگی سیستم‌های در حال تکامل انجام شده است: انطباق با نرخ تغییر هم‌تکاملی، خود-سازماندهی و هماهنگی کاوش و بهره‌برداری. این سه اصل برای مطالعه فرایند توسعه در دو تیم مجزا به کار رفته است. از تحلیل این دو مطالعه موردی، چهارچوبی برای توسعه چابک ارائه شده است. سرعت، خود-مدیریتی و نهادینه‌سازی کاوش به عنوان توانمندسازها و عقب ماندن از تغییرات بازار، مدیریت متمرکز و کمبود منابع تخصیص داده شده برای کاوش، به عنوان بازدارنده‌های چابکی شناسایی شدند. قابلیت‌های شناسایی شده نیز عبارتند از تکامل توأمان ارزش کسب و کار، کارهای هماهنگ و پایدار، یادگیری تیمی و آگاهی جمعی.

تانری وردی^۳ و همکاران (۲۰۱۰)، چهارچوبی برای توصیف تکامل توأمان اکوسیستم مبتنی بر پلتفرم ارائه دادند که دربرگیرنده چهار عامل طراحی و حکمرانی پلتفرم، پویایی‌های محیطی و در نهایت پویایی‌های تکاملی است. رای و تانگ (۲۰۱۳) چهارچوبی مفهومی را برای ارزش کسب و کار از طریق کسب و کار مبتنی بر فناوری اطلاعات ارائه دادند که دربرگیرنده چهار قسمت

¹ Oliveira

² Widgen and Wong

³ Tannery Verdi

اصلی در حال تکامل با یکدیگر است: نیت استراتژیک، نیازمندی‌های طراحی برای مدل کسب و کار، پیاده‌سازی مدل کسب و کار بر پایه فناوری اطلاعات و پیامد آنها. دو توانمندی فناوری اطلاعات (شخصی سازی دو جانبه فناوری اطلاعات و استانداردسازی فناوری اطلاعات شبکه) را به عنوان مکانیزم‌های اجرایی در ارتباط میان نیت استراتژیک سازمان و پیکره‌بندی مدل کسب و کار ارائه دادند.

پیارد و کمپبل^۱ (۲۰۱۴)، با بهره‌گیری از بازخوردها، همراستایی میان استراتژی کسب و کار و استراتژی سیستم‌های اطلاعاتی را توصیف کردند. به زعم آنها، تکامل توأمان و به طور خاص روابط علی چند جهته، جایگزینی مناسب برای مطالعات سنتی همراستایی استراتژی کسب و کار و استراتژی سیستم‌های اطلاعاتی در سازمان است.

پاچکو^۲ و همکاران (۲۰۱۴) ارتباطات متقابل جنبش اجتماعی، نهادها و سازمان را نشان دادند، همانطور که جنبش اجتماعی بر نهادها و سازمان‌ها تأثیرگذارند، رشد یک سازمان نیز از طریق مشارکت‌ها بر تنوع جنبش‌های اجتماعی موثر است. این سازمان‌های جنبش اجتماعی جدید نیز به نوبه خود دانش، توانمندی‌ها و اهداف و استراتژی‌های مشخصی را برای تغییرات نهادی توسعه می‌دهند که برای رشد مستمر سازمان، ضروری هستند. پژوهش‌های تشریح شده در این قسمت، در جدول ۳ آورده شده‌اند.

جدول ۱. مطالعات پیچیدگی و تکامل توأمان در حوزه مدیریت و سازمان

ردیف	نویسندگان/ سال	تمرکز هم تکاملی	روش شناسی	سطح تحلیل
۱	مک کلوی (۱۹۹۹)	رفتار رقابتی شرکت‌ها	کمی - مدل ریاضی	شرکت، صنعت (رایانه صنعتی)
۲	لوین و همکاران (۱۹۹۹)	شکل‌های جدید سازمانی	کیفی - مطالعات تطبیقی طولی	شرکت، صنعت، (کشور: آلمان، ژاپن، ایالات متحده آمریکا)
۳	اینک پن و کورال ^۳ (۲۰۰۴)	تکامل توأمان اعتماد، کنترل و یادگیری در	کیفی - مرور ادبیات و تحلیل مفهومی	صنعت

^۱ Peppard and Campbell

^۲ Pacheco

^۳ This is Pen and Koral

		سرمایه گذاری های مشترک		
شرکت	کیفی - مرور ادبیات و تحلیل مفهومی	توسعه سیستم های اطلاعاتی	بنیاد و مک کالوی (۲۰۰۶)	۴
کشور(انگلستان)	کمی - مدل ریاضی	مداخله های بازار بر تکامل استراتژیک بازار نیروی برق	بون و اولیویرا (۲۰۰۸)	۵
دو تیم توسعه دهنده نرم افزار	کیفی - تحلیل مطالعه موردی - تطبیقی و مصاحبه نیمه ساختار یافته	توسعه چابک نرم افزار	ویدجن و ونگ (۲۰۰۹)	۶
شرکت، صنعت (نرم افزار)	کیفی - مرور ادبیات و تحلیل مفهومی	تکامل معماری پلتفرم نرم افزاری، حکمرانی و پویایی های محیطی	تانزیوردی و همکاران (۲۰۱۰)	۷
سازمان	کیفی - مرور ادبیات و تحلیل مفهومی	مدل های کسب و کار مبتنی بر فناوری اطلاعات در جهت خلق ارزش	رای و تانگ (۲۰۱۳)	۸
سازمان	کیفی - نظریه برخاسته از داده برای اکتشاف حلقه های علی معلولی	همراستایی استراتژیک کسب و کار و سیستم های اطلاعاتی	پپارد و کمپبل (۲۰۱۴)	۹
سازمان خصوصی (انرژی بادی در آمریکا)	کمی - رگرسیون	تکامل جنبش اجتماعی، نهادها و صنعت	پاچکو و همکاران (۲۰۱۴)	۱۰

ژانگ و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی در زمینه اعتبارسنجی اصول مبتنی بر تکامل توأمان در حیطه همراستایی کسب و کار و سیستم های اطلاعاتی از طریق مدل سازی عامل مبنا (عامل محور) انجام داد. هدف از این مطالعه ارائه مفاهیمی نظری و عملی در زمینه بکارگیری مدل های عامل محور به منظور بررسی موضوع همراستایی مبتنی بر تکامل توأمان کسب و کار و سیستم های اطلاعاتی سازمان می باشد. در این مطالعه مفاهیم فوق برآمده از چند زمینه موضوعی می باشند: (۱) مسئله یا

موضوع همراستایی می‌تواند با استفاده از مدل‌های عامل محور مدلسازی گردد و بدین ترتیب ویژگی‌های سیستم‌های پیچیده انطباقی به خوبی قابل توصیف خواهد بود؛ (۲) اصول مربوط به تکامل توأمان یا هم‌فرگشت کسب و کار و سیستم‌های اطلاعاتی، رفتارهای منابع انسانی را مشخص نموده و راهنمایی به منظور توسعه نظم سازمانی می‌باشد؛ (۳) توسعه و تجربه مدل‌های عامل محور قادر به ایجاد خطوط راهنمایی به منظور تشریح و تفسیر چگونگی کنترل اثربخش‌تر ایجاد همراستایی‌ها در سازمان مبتنی بر اصول تکامل توأمان می‌باشد.

- در این مطالعه بیان شده است که همراستایی میان کسب و کار و سیستم اطلاعاتی در جهان امروز تبدیل به یک سیستم انطباق پذیری پیچیده شده است.

- این سیستم پیچیده انطباق‌پذیری به منظور تفسیر و تشریح مطلوب‌تر با استفاده از یک مدل عامل محور یا عامل بنیان ایجاد گردید.

- در این مطالعه از سه اصل تکامل توأمان در مدل فوق استفاده گردید: تبادلات و ارتباطات دوطرفه، به اشتراک‌گذاری دانش و هوش و زیرکی (قابلیت‌های افراد به منظور احساس و پیش‌بینی آینده‌نگرانه موضوعات غیرقابل پیش‌بینی بر اساس اطلاعات محیطی موجود).

آباتکولا^۱ و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی تحت عنوان پژوهشی تحت عنوان آیا سازمان‌ها واقعاً به طور مشترک پیشرفت می‌کنند؟ تغییر و تحول مسئله‌ساز همگام در مطالعات مدیریت و سازمان انجام دادند این مقاله مفهومی در مورد تحقیقات تکاملی در مطالعات مدیریت و سازماندهی، پیشرفته‌ترین فناوری را مورد بحث و از برخی جنبه‌ها قرار می‌دهد. با تجزیه و تحلیل مطالعه مشخصی که از سال ۲۰۰۰ منتشر شده است، ما به سه سوال ساده و قابل توجه می‌پردازیم: چه عواملی همزمان اتفاق می‌افتد؟ چه روابط علی در نظر گرفته می‌شود؟ فرایندهای نظری چیست؟ انگیزه مشارکت ما دو برابر است: از یک طرف، اواخر قرن شاهد رشد چشمگیر پرسش‌هایی بود که از نظر ارزش، ادعا می‌کردند "هم تکامل" هستند. اما از سوی دیگر، تحلیل‌های مشخص درباره دیدگاه متا نظری، در حال رشد سریع، در کجاست و کجا می‌تواند در آینده حرکت کند، که هنوز در مدیریت و سازماندهی وجود ندارد. مطالعه ماتوس و تودو^۲ (۲۰۱۷) در زمینه تحلیل تکامل توأمان شبکه‌های بین سازمانی و عملکرد سازمانی به انجام رسیده است. بنا بر آنچه در این مطالعه آورده

¹ Abatakula

² Matos and Todo

شده است، سازمان‌ها با یکدیگر و به منظور تبادل مواد و اطلاعات و دانش شبکه‌هایی متعامل ایجاد کرده و این شبکه‌ها خود قادر به شکل‌دهی و ایجاد تحول در سازمان‌ها می‌باشند. بنابر ادعای این مطالعه، این فرایندهای پویا و پیچیده و تحلیل آن‌ها چندان مورد توجه پژوهشگران نبوده است. در این زمینه با استفاده از مدل‌های عامل‌گرا^۱ و داده‌های گردآوری شده مبتنی بر مطالعه‌ای طولی در زمینه ساختار متغیر شبکه‌های ارتباطی بین سازمانی در صنعت خودروسازی، این پژوهش چگونگی ارزیابی و اعتبارسنجی کمی دو مسأله را تشریح نمود: (۱) خرده مکانیسم‌های پویایی که به واسطه آن‌ها سازمان‌ها شبکه‌های خود را شکل می‌بخشند و (۲) نقش ساختارهای پویای موجود در شبکه در زمینه عملکردهای سازمانی.

نواز و محمد^۲ (۲۰۲۰) پژوهشی در زمینه ارائه مدل حکمرانی سازمانی خوب برای مدیریت سلامت در کشور پاکستان به انجام رساند. این مطالعه به دنبال ارائه مدل حکمرانی سازمانی خوب در بیمارستان‌های دولتی در کشور پاکستان می‌باشد. مطالعه به دنبال شناسایی تأثیر پیشنهادها اثرگذار بر حکمرانی سازمانی خوب بر برون‌دادهای سلامت در بیمارستان‌های دولتی می‌باشد. مبتنی بر رویکردی کیفی مطالعه نشان داد که پیشنهادها کلیدی اثرگذار بر حکمرانی سازمانی خوب در بیمارستان‌های دولتی شامل مسئولیت‌پذیری، تساوی در برابر قانون، واکنش‌پذیری و شفافیت مالی و عملکردی می‌باشد. به علاوه توسعه رویکردهای حکمرانی سازمانی خوب با توسعه شایستگی‌ها و قابلیت‌های سازمانی بیمارستان‌ها در بخش‌های مختلف خود همراه می‌باشد. به علاوه نتایج نشان داد که دستیابی به سیستم حکمرانی سازمانی خوب مستلزم همکاری پیوسته میان بخش‌های مختلف بیمارستان، تدوین استراتژی‌های توسعه پایدار و حمایت‌های دولتی در جهت مستحکم‌سازی بنیان‌های حاکمیتی مبتنی بر شفافیت و پاسخگویی می‌باشد.

جمشیدی و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان اثر حکمرانی سازمانی بر رفتار نوآورانه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران با نقش تعدیل‌کنندگی اعتماد سازمانی انجام دادند نتایج تحقیق نشان داد، بین حکمرانی سازمانی با رفتار نوآورانه رابطه مثبتی وجود دارد. همچنین نقش متغیر تعدیل‌گر اعتماد سازمانی در رابطه بین ابعاد حکمرانی سازمانی و رفتار نوآورانه مورد تأیید است.

صادقیان قراقیه (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان طراحی مدل توانمندسازی سازمانی بر مبنای

¹ Actor-oriented models

² Nawaz and Mohammad

حکمرانی سازمانی خوب: رویکرد کیفی انجام دادند طبق یافته‌های به دست آمده، ۱۰ بعد توانمندسازی بر مبنای حکمرانی سازمانی خوب «مشارکت، حاکمیت قانون و ارزش‌ها، توسعه و آموزش، شفافیت، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی، کنترل، سرمایه اجتماعی و ارتباطات، رهبری، هدف روشن و نتیجه‌گرایی و عدالت با مجموع ۲۵ مؤلفه» شناسایی شد. از آنجایی که منابع انسانی شاخصی مناسب در برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر بود، تجهیز و آماده‌سازی منابع مزبور برای مواجهه با تغییرات، از اهمیت ویژه برخوردار بوده و کلیه سازمان‌ها با هر نوع مأموریتی باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند.

رجبی فرجاد و عزب دفتر (۱۳۹۸) پژوهشی تحت عنوان تاثیر حکمرانی سازمانی خوب بر سلامت سازمانی با توجه به نقش میانجی رفتار سیاسی انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد رفتار سیاسی در رابطه بین حکمرانی سازمانی خوب و سلامت سازمانی نقش میانجی را به خوبی ایفا می‌کند و نیز متغیرهای حکمرانی خوب و سلامت سازمانی بر رفتار سیاسی تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد.

سپهرنیا و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی تحت عنوان الگوی خلاقانه شفافیت حکمرانی سازمانی خوب برای سازمان‌های سیاست‌گذار در ایران انجام دادند. یافته‌ها نشان داد بعد شفافیت در بین سایر ابعاد از اهمیت بالاتری برخوردار بوده و شامل ۲ مؤلفه؛ ارزش عینی و ارزش ذهنی، ۳ زیر-مؤلفه و ۱۳ شاخص است. عناصر مرتبط با ارزش عینی از توجه بیشتری در سازمان‌ها برخوردار بودند.

۲- تعاریف و مفاهیم حکمرانی

برای واژه انگلیسی **Governance** در زبان فارسی معادل‌های فراوانی مطرح شده است. واژگانی همچون؛ ولایت، حکمرانی، حکمروایی، زمامداری، تدبیر امور، فرمانروایی، راهبری، شهریاری، امارت، و سایر واژه‌ها.

فرآیند قاعده‌گذاری، اجرای قواعد، بررسی، نظارت و کاربست بازخوردها با اعمال قدرت مشروع و به منظور دستیابی به هدف مشترکی برای همه کنشگران و ذینفعان در چارچوب ارزش‌ها و هنجارها در محیط یک سازمان یا یک کشور است. بر اساس این تعریف، تنظیم قوانین و فرآیندهایی که بر سبک سیاست‌گذاری و نحوه نقش‌آفرینی کنشگران و ذینفعان در فرآیند سیاست‌گذاری و اعمال قدرت تاثیر می‌گذارد بخشی از وظایف حکمرانی سازمانی است. بعلاوه موفقیت حکمرانی سازمانی معمولاً با مشخصه‌هایی از جمله: دستیابی به ارزشها، رضایتمندی، عدالت‌گستری، مهار فساد، مشارکت،

مسئولیت پذیری، اثربخشی، یکپارچگی، و امثال آن سنجیده می‌شود. چگونگی دستیابی حکمرانان به چنین قدرتی برای اداره امور عمومی سازمان یا کشور به رویه قابل قبول و یا رویه قابل پیاده شدن حکمرانی سازمانی در میان ذینفعان اصلی و یا کلیه ذینفعان بر می‌گردد.

۲-۱- حکمرانی سازمانی^۱

با توسعه نظام سرمایه داری، سازمان‌ها روز به روز قوی‌تر شده و از قدرت بیشتری برخوردار گشته‌اند. انتظار می‌رود که هر یک از سازمان‌ها نسبت به اجرای یک خط مشی و سیاست حکمرانی سازمانی اقدام نموده و از آن به منظور دستیابی به یک هدف مشخص استفاده نمایند. نظریه‌های اخیر پیرامون حکمرانی سازمانی با تئوری عاملیت و کارگزاری آغاز شده و پس از آن به تئوری خادمیت و نظریه ذینفعان گسترش یافته است. علاوه بر این، تئوری وابستگی به منابع، نظریه سیاسی، نظریه مشروعیت و نظریه قرارداد اجتماعی از دیگر نظریه‌های این مقوله به شمار می‌روند. تصور می‌شود که برای توصیف و پیاده‌سازی یک شیوه و روش حکمرانی موثر و فعالیت مدیریتی کارآمد، شکل ترکیبی از نظریه‌های مختلف بهتر از فرضیه حکمرانی سازمانی بر اساس یک نظریه واحد عمل نماید (بیک زاد، ۱۳۹۶). حکمرانی سازمانی، غالب کاری یا قوانین یا رویه‌هایی است که مدیران مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی، انصاف و برابری عدالت، کارایی و اثر بخشی، مشارکت و شفافیت را در ارتباط میان سازمان و ذینفعانش، مدیران، کارکنان، دولت و جامعه تضمین می‌نمایند.

۲-۱-۱- انواع سیستم‌های حکمرانی سازمانی

بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد که هر کشوری سیستم حکمرانی سازمانی منحصر به فرد خود را دارد. به اندازه کشورهای دنیا، سیستم حکمرانی سازمانی وجود دارد. سیستم حکمرانی سازمانی موجود در یک کشور با تعدادی عوامل داخلی از جمله ساختار مالکیت سازمان‌ها، وضعیت اقتصادی، سیستم قانونی، سیاست‌های دولتی و فرهنگ، معین می‌شود. ساختار مالکیت و چارچوب-های قانونی از اصلی‌ترین و تعیین‌کننده‌ترین عوامل سیستم حکمرانی سازمانی هستند. همچنین، عوامل خارجی از قبیل میزان جریان سرمایه از خارج به داخل، وضعیت اقتصاد جهانی، بر سیستم حاکمیت سازمانی موجود در یک کشور تاثیر گذارند (بنویدی، ۱۳۸۵).

¹ Organizational governance

• حکمرانی درون‌سازمانی (رابطه‌ای)

حکمرانی سازمانی درون‌سازمانی، سیستمی است که در آن سازمان‌های فهرست‌بندی شده یک کشور تحت مالکیت و کنترل تعداد کمی از سهامداران اصلی هستند. این سهامداران ممکن است اعضای خانواده موسس (بنیانگذار) یا گروه کوچکی از سهامداران مانند بانک‌های اعتباردهنده، سازمان‌های دیگر یا دولت باشند. به سیستم‌های درون‌سازمانی به دلیل روابط نزدیک رایج میان سازمان‌ها و سهامداران عمده آنها، سیستم‌های رابطه‌ای^۱ نیز می‌گویند (بنویدی، ۱۳۸۵).

• حکمرانی برون‌سازمانی (محیطی)

عبارت برون‌سازمانی به نظام‌های تامین مالی و حکمرانی سازمانی اشاره دارد. در این نظام‌ها، سازمان‌های بزرگ توسط مدیران کنترل می‌شوند و تحت مالکیت سهامداران برون‌سازمانی یا سهامداران خصوصی قرار دارند. این وضعیت منجر به جدایی مالکیت از کنترل (مدیریت) می‌شود که توسط برل و مینز^۲ (۱۹۳۲) مطرح شد. همان‌طور که بعدها جنسن و مک‌لینگ^۳ (۱۹۷۶) در نظریه نمایندگی مطرح کردند، مشکل نمایندگی مرتبط با هزینه‌های سنگینی است که به سهامدار و مدیر تحمیل می‌شود. اگرچه در سیستم‌های برون‌سازمانی، سازمان‌ها مستقیماً توسط مدیران کنترل می‌شوند، اما به طور غیرمستقیم نیز تحت کنترل اعضای برون‌سازمانی قرار دارند. اعضای مذکور، نهادهای مالی و همچنین سهامداران خصوصی هستند. در آمریکا و بریتانیا، سرمایه‌گذاران نهادی بزرگ که مشخصه نظام برون‌سازمانی هستند، تاثیر چشم‌گیری بر مدیران سازمان‌ها دارند. در واقع گفته می‌شود که سرمایه‌گذاران نهادی، اکثریت را دارا بوده و به این وسیله بر مدیریت سازمان تاثیر خواهند گذاشت و همواره اهداف سازمان به سمت تامین منافع میل خواهد کرد (بنویدی، ۱۳۸۵). مسئله نمایندگی در این سیستم‌ها به خوبی مشهود است.

۲-۱-۲- شاخص‌های حکمرانی در سطح سازمانی

• نتیجه‌گرایی: داشتن یک هدف سازمانی روشن، نشانی از حکمرانی سازمانی خوب است. اگر این هدف به طوری مؤثر تدوین شده باشد، می‌تواند فعالیت‌ها و تصمیم‌های افراد را در تمام سطوح در یک سازمان، هدایت و مدیریت نماید (اداره مدیریت عمومی، ۲، ۲۰۰۴).

¹ Relationship-Based

² Berle & Means

³ Jensen & Meckling

- اثربخشی نقش‌ها و وظایف: حکمرانی خوب مستلزم این است که تمام وظایف حکمرانی، نقش‌ها و مسئولیت‌های وابسته به آن روشن و واضح باشد و افراد طوری رفتار کنند که مطابق با نقش‌شان باشد.
- ارتقاء ارزش‌ها: نشانه حکمرانی سازمانی خوب در توسعه ارزش‌های مشترک، این است که بخشی از فرهنگ سازمانی، خط مشی و زیرساخت رفتاری را از مدیران به تمام کارمندان و اعضای سازمان انتقال دهد.
- شفاف‌سازی: شفافیت شامل اتخاذ و اجرای تصمیمات بر طبق روش‌های توافق شده است (اداره مدیریت عمومی، ۲۰۰۴). اطلاعات باید به صورت آزادانه و مستقیم در دسترس ارباب رجوعان، کاربران خدمات و عموم مردم قرار گیرد. این وظیفه باید در هر سازمانی باید اجرا شود (دیوان بازرسی هلند، ۲۰۰۵).
- ظرفیت‌سازی: سازمان‌ها نیاز به افرادی با مهارت‌های بالا دارد تا بتواند آن‌ها را به نحو مؤثری راهنمایی و کنترل کند. برای یافتن افراد مناسب و لایق، شایسته است سازمان افراد را از اقصای مختلف استخدام نماید. بنابراین، در نهایت باعث هم‌افزایی مهارت‌ها شده و سازمان را در دسترسی به اهداف فردی یاری می‌رساند (اداره مدیریت عمومی، ۲۰۰۴).
- پاسخگویی: پاسخگویی، شامل فرآیند توافق در قبال فعالیت‌های انجام شده از طرف شما به طرف مقابل است. یک رویکرد سیستماتیک نیاز است تا این فرآیند را به اجرا گذارد. پاسخگویی واقعی تنها شامل گزارش‌دهی یا تشریح فعالیت‌های قبلی نیست، بلکه شامل جذب کارکنان برای فهماندن و پاسخ به نقطه نظرهای آن‌ها، تحت عنوان طرح‌های سازمانی و اجرای آن‌ها نیز است (دیوان بازرسی هلند، ۲۰۰۵).

۳- تکامل توأمان

واژه تکامل توأمان مربوط به ادبیات زیست‌شناسی است که منظور از آن تغییر در ترکیب ژنتیکی یک گونه (یا گروه)، در جواب به یک تغییر ژنتیکی در گونه دیگری (نامرتب) به هنگام تعامل آنها در محیط است (پیارد و برو، ۲۰۰۳). مک کلوی (۱۹۹۷) تکامل توأمان گونه‌ها با محیط‌شان را در بررسی ارتباط سازمان‌ها با محیط مورد کاربرد قرار داد تا بدین وسیله عمق بیشتری به درک تطابق سازمان‌ها با محیط‌شان بیفزاید. تصور وی این بود که تکامل یک سازمان مستقل از

تکامل همزمان آن با محیطش، قابل درک نخواهد بود. یک نکته قابل توجه در تکامل توأمان در سیستم‌های پیچیده، شکل‌گیری الگوی تعامل از طریق بازخورد مثبت است که حلقه‌های علی تقویت‌کننده دوجانبه خلق می‌نماید. از آنجایی که سیستم به طور دائمی در حال تکامل است (مگر اینکه حلقه شکسته شود)، این الگو به طور مستمر به عنوان قسمتی از فرآیند خود-سازماندهی، بازسازی می‌شود (پیارد و برو، ۲۰۰۳). در دهه‌های اخیر، مفهوم تکامل توأمان در خارج از حوزه زیست‌شناسی، مورد کاربرد قرار گرفته است. از جمله: مطالعات توسعه، باستان‌شناسی، زبان‌شناسی، اقتصاد، انسان‌شناسی و غیره (گارنسی و مک گلید، ۲۰۰۶). اقبال عمومی به مطالعات هم‌تکاملی در حال افزایش بوده است (پورتر، ۲۰۰۶). حتی بسیاری این مفهوم را زمینه‌ساز یک تغییر اساسی در درک بهتر سازمان‌ها و پیشرفت‌های چشم‌گیر در مطالعات سازمان و مدیریت می‌دانند (لوین و ولبردا، ۲۰۰۳). با ورود مفهوم تکامل توأمان در حوزه مطالعات سازمانی در سال ۱۹۹۷ (مک کلوی، ۱۹۹۷) و گسترش روزافزون کاربرد این استعاره زیستی، رویکردها و روش‌های مختلفی در انجام این پژوهش‌ها مورد کاربرد قرار گرفته‌اند. الزاماتی از قبیل تحلیل چند سطحی پدیده مورد نظر (سطح کلان ۱، میانه ۲ و خرد ۳)، مطالعه تکامل پدیده مورد نظر در طول یک بازه زمانی، اکتشاف روابط غیر خطی و بازخوردها، روابط علی چند جهته، وابستگی به مسیر، اکتشاف تغییرات دو جانبه سازمان و نهادهای مختلف موجود در محیط سازمان و مواردی از این قبیل در مطالعات هم‌تکاملی به چشم می‌خورد.

اگرچه از دیدگاه زیست‌شناسی، تکامل توأمان مترادف با تکامل دو جانبه است، در هر حوزه درخور شرایط و رویکردهای به کار رفته، تعریفی از آن ارائه شده است. در حوزه مدیریت و سازمان نیز اگرچه به طور کلی هم‌تکاملی به عنوان پیامد پویا و مشترک میان تصمیمات استراتژیک و تاثیرات محیطی و نهادی تعریف شده است (لوین و ولبردا، ۲۰۰۵؛ مورمان، ۲۰۰۳؛ ولبردا و لوین، ۲۰۰۳؛ چایلد و همکاران، ۲۰۱۳)، اما مطالعات مختلف در طول سال‌ها و به خصوص در چند سال اخیر (مورمان، ۲۰۱۳)، سطوح تمرکز مختلفی را برگزیده‌اند (آباتکولا، ۲۰۱۳).

۳-۱- تکامل توأمان در حکمرانی سازمانی

هم‌تکاملی، سازمان‌ها را در یک زمینه اجتماعی، فرهنگی و تاریخی قرار می‌دهد. به طوری که نیروها تغییر و تعاملات با یکدیگر تلاقی می‌کنند. همچنین امکان ارائه یک دید پویا به فرایندها و نیروهای موجود در سازمان‌ها و محیط آنها را فراهم می‌سازد (کمپل و پیارد، ۲۰۰۷).

تئوری تکامل توانان بر تکامل دوجانبه جمعیت‌ها و در عین حال پیروی از ویژگی‌های سیستم‌های پیچیده تأکید دارد. در حوزه مطالعات سازمانی، این تئوری چنین فرض می‌نماید که عامل‌ها (افراد و یا گروهی از افراد)، با یکدیگر و محیط خود دارای ارتباط متقابل هستند. این عامل‌ها ظرفیتی نامحدود برای انطباق رفتار خود، بر اساس تجربه قبلی، دارند. اگرچه رفتار عامل‌ها توسط اقدام‌های سایر عامل‌ها و خودسیستم نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرد. همچنان‌که عامل‌ها قادر به پیش‌بینی نمودن نتایج اقدام‌های خود هستند، قادر به تغییر آن اقدام‌های خود نیز هستند، بنابراین تکامل می‌یابند و یاد می‌گیرند. از آنجایی که الگوهای جدید به عنوان نتیجه تعاملات میان عامل‌ها به دست می‌آیند، سیستم حاصل، خودسازمانده است (بنیسا و مک‌کلوی، ۲۰۰۶). تئوری هم‌تکاملی سازمان‌ها را به مثابه سیستم‌های انطباقی پیچیده در نظر می‌گیرد که دارای ویژگی‌هایی مانند ویژگی‌های زیر هستند (کمپل و پیارد، ۲۰۰۷).

- پویا^۱: در طول زمان و با نرخ‌های متفاوت، تغییر می‌کند.
 - به شدت به هم وابسته^۲: عامل‌ها با یکدیگر و با محیط تعامل می‌کنند، همه چیز به هم مرتبط است.
 - بازخورد^۳: به علت وابستگی‌های شدید، اقدام‌ها دارای بازخورد بر خود هستند. هر تصمیم تبعاتی دارد که تصمیمات آینده را تحت تأثیر قرار می‌دهد.
 - غیرخطی^۴: معلول^۵ به ندرت متناسب با علت^۶ است. یک تغییر کوچک در یک ناحیه ممکن است باعث یک تغییر نامتناسب در ناحیه‌ای دیگر شود.
 - وابستگی به تاریخ^۷: تاریخ تأثیری بسیار زیاد بر مسیرهای آینده خواهد داشت (وابستگی به مسیر).
 - خود سازمان‌ده: اغلب، ساختار درونی، عملکرد سیستم را تعیین می‌کند.
 - انطباقی: قوانین تصمیم‌گیری و اقدام‌ها، اغلب در نتیجه یادگیری از تجربه تغییر می‌کنند.
- اگرچه به علت ماهیت پیچیده سیستم، ممکن است یادگیری برای کل سیستم سودمند نباشد یعنی عملکرد قسمت کوچکی از سیستم به بهای عملکرد کل سیستم

¹ dynamic

² tightly coupled

³ feedback

⁴ nonlinear

⁵ effect

⁶ cause

⁷ history-dependent

بهبود داده شود.

- برخلاف شهود^۱: علت و معلول اغلب از لحاظ زمانی و مکانی از هم جدا هستند. برقراری ارتباط میان علت و معلول دشوار است. در بسیاری از موارد، تصمیمات بر اساس نشانه‌های ظاهری اتخاذ می‌گردد و نه علت‌های اصلی. بنابراین علی‌رغم تلاش بیشتر و بیشتر عامل‌ها، چیزی به غیر از اتلاف زمان، تلاش‌ها و منابع حاصل نخواهد شد.
 - مقاومت در برابر سیاست^۲: در بسیاری از مواقع، راه حل‌های واضح^۳ که نشانه‌های ظاهری را هدف قرار داده‌اند، باعث بدتر شدن وضعیت می‌شوند.
 - بده و بستان کردن: اختلاف زمان میان علت و معلول بدین معنی است که اغلب در ابتدا نتایج کوتاه مدت و سپس بلند مدت وجود خواهد داشت.
- اغلب راه حل‌ها، به جای علت اصلی، نشانه‌های سطحی را هدف قرار می‌دهند بنابراین بهبود اولیه اتفاق می‌افتد. اما در ادامه کاهش بلندمدت سطح عملکرد رخ خواهد داد.
- رویکرد هم‌تکاملی، شکل‌دهنده دیدگاه ویژه‌ای به ارتباط میان سازمان و محیط آن است. برخی از ویژگی‌های اصلی این ارتباط، عبارت‌اند از (پیارد و برو، ۲۰۰۳):
- تأثیرات چند سطحی: تأثیرات هم‌تکاملی هم در سطوح چندگانه درون سازمان به وقوع می‌پیوندد (تکامل توأمان خرد) و همچنین بین سازمان‌ها و بازارهای آنها (تکامل توأمان کلان)
 - روابط علی چند جهتی: تأثیرات تکامل توأمان ناشی از روابط علی چند جهتی درون یک سیستم پیچیده از ارتباطات است که در آنجا تغییرات متغیرها معلول تغییرات در سایر متغیرها است.
 - غیر خطی بودن: تأثیرات تکامل توأمان قابل ردیابی توسط یک منطق ساده علی-معلولی از ارتباطات خطی میان متغیرهای مستقل و وابسته نیست.
 - بازخورد مثبت: اقدام‌ها و تعاملات میان سازمان‌ها و محیط آنها به صورت بازگشتی است و باعث شکل‌گیری رابطه‌های علی-معلولی دورانی و وابستگی‌های متقابل می‌گردد.
 - وابستگی به مسیر: انطباق، وابسته به مسیر و تاریخ است. محدودیت‌های وابسته به مسیر

^۱ counterintuitive

^۲ policy resistant

^۳ obvious

بودن سازمان را محدود و یا توانمند می‌نماید.

تحقیقات در مدیریت، اخیراً یک چرخش تکاملی مشترک پیدا کرده است که هم به دلیل سرعت تغییرات محیطی و هم به دلیل ماهیت پیچیده و به هم پیوسته فزاینده محیط‌های خارجی است. با این حال، مطالعات کمی از رویکردهای نظری مورد استفاده برای مطالعه فرآیندهای تکاملی در سایر حوزه‌های علمی استخراج شده است. در این مقاله، پیشرفت‌های اخیر در این زمینه‌های مطالعاتی دیگر با دیدگاه پر کردن این شکاف، و ارائه یک زیربنای نظری بسیار مورد نیاز برای پیشرفت‌های اخیر در تحقیقات هم‌تکاملی مورد بررسی قرار می‌گیرد. مشاهده می‌شود که شناسایی واحد تکامل با دو رویکرد گسترده، یعنی رویکرد مبتنی بر موجودیت و عمل، موضوعی حیاتی در این تلاش است. در حالت اول فرض بر این است که ایده‌ها، دانش و قابلیت‌ها به افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها محدود می‌شوند و تغییرات در طول زمان عمدتاً توسط نیروهای انتخاب خارجی تعیین می‌شوند. در دیدگاه مبتنی بر عمل، تمرکز به فرآیندی تغییر می‌کند که در آن ایده‌ها، دانش و قابلیت‌ها به طور مستمر از طریق اقدامات اعمال و اصلاح می‌شوند.

امروزه تکامل همزمان و ایجاد تغییر و دگرگونی در سازمان‌ها و موسسات امری ضروری محسوب می‌شود. در ایجاد یا تکامل همزمان در سازمان‌ها عوامل متعددی دخیل هستند که می‌توان آن‌ها را به سطوح فردی، گروهی و سازمانی تقسیم کرد. در سطح فردی شخصیت، دانش فنی، تخصص، مشوق‌ها و سبک‌های مدیریت؛ در سطح گروهی ساختار وظیفه، نوع رابطه و میزان خودمختاری؛ و در سطح سازمانی، راهبردها، ساختار سازمانی، فرهنگ و جو سازمانی و منابع سازمان را می‌توان نام برد. ویندینگ (۲۰۰۰) منابع انسانی را به عنوان مهم‌ترین عامل در تسریع تکامل همزمان عنوان کرد و اشاره به این موضوع داشت که سطح تحصیلات بالا، استفاده از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و توسعه روابط منجر به افزایش ظرفیت جذب و در نهایت افزایش سرعت تکامل می‌گردد. همچنین، اوزبورن^۱ (۱۹۹۸) تعهد مدیریت ارشد به تکامل را به عنوان عامل کلیدی برای سازمان‌ها مورد توجه قرار داد. حکمرانی سازمانی و تکامل همزمان شالیفر و ویشنی^۲ (۱۹۹۷) تعریف حکمرانی سازمانی را به عنوان راه کارهایی در نظر می‌گیرند که در آن یک سازمان اقدامات و رویه‌ها و شیوه‌های آن را تنظیم می‌کند تا اطمینان حاصل شود که طرفین ذینفع مانند سرمایه‌گذاران به

^۱ Osborne

^۲ Shleifer and Wishney

بازده منصفانه سرمایه گذاری خود دست یابند. با این حال، پژوهش‌های زیادی انجام نشده است که تأثیر حکمرانی سازمانی با استفاده از نظریه تکامل همزمان را تحلیل کرده باشد. نظریه کلی این است که نظارت بر سازمان‌ها در قالب نظارت بر کارکنان، در کاهش هزینه‌های سازمان و قراردادهای مرتبط با تکامل همزمان مؤثر است. در عرصه جدید رقابتی، جامعه‌ای پیشتاز است که از سازمان‌های پویا و منعطف برخوردار باشد و همچنین در دل خود کارکنانی را جذب کند و به کار گیرد که کوشش‌های خلاق و نوآور را در جهت تکامل به سازمان هدیه کنند (میلز^۱، ۱۹۹۷).

نتیجه‌گیری

امروزه حفظ منافع عمومی، رعایت حقوق کارکنان، ارتقای شفافیت اطلاعات و الزام سازمان‌ها به ایفای مسئولیت‌های اجتماعی از مهم‌ترین آرمان‌هایی است که بیش از گذشته، توسط مراجع مختلف نظارتی و اجرایی مورد توجه قرار گرفته است. تحقق این آرمان‌ها مستلزم وجود ضوابط استوار و سازوکارهای اجرایی مناسب است که مهم‌ترین آنها نظام حکمرانی سازمانی می‌باشد. نظام حکمرانی سازمانی بیش از هر چیز، حیات سازمان را در درازمدت هدف قرار داده است. در این راستا سعی دارد تا از منافع کارکنان در مقابل مدیران سازمان‌ها پشتیبانی و از انتقال ناخواسته قدرت میان گروه‌های مختلف و تضييع حقوق جلوگیری کند. نظام حکمرانی سازمانی به منظور کاهش هزینه‌های نمایندگی از طریق نظارت بر عملکرد مدیران و محدود کردن رفتار فرصت‌طلبانه (سودجویانه) مدیران طراحی می‌شود.

در دهه‌های اخیر، مفهوم تکامل توأمان در خارج از حوزه زیست‌شناسی، مورد کاربرد قرار گرفته است. از جمله: مطالعات توسعه، باستان‌شناسی، زبان‌شناسی، اقتصاد، انسان‌شناسی و غیره (گارنسی و مک گلید ۲۰۰۶). اقبال عمومی به مطالعات هم‌تکاملی در حال افزایش بوده است (پورتر، ۲۰۰۶). حتی بسیاری این مفهوم را زمینه‌ساز یک تغییر اساسی در درک بهتر سازمان‌ها و پیشرفت‌های چشم‌گیر در مطالعات سازمان و مدیریت می‌دانند (لوین و ولبردا، ۲۰۰۳). با ورود مفهوم تکامل توأمان در حوزه مطالعات سازمانی در سال ۱۹۹۷ (مک کلوی، ۱۹۹۷) و گسترش روزافزون کاربرد این استعاره زیستی، رویکردها و روش‌های مختلفی در انجام این پژوهش‌ها مورد کاربرد قرار گرفته‌اند. الزاماتی از قبیل تحلیل چند سطحی پدیده مورد نظر (سطح کلان ۱، میانه ۲ و

¹ Mills

خرد^۳، مطالعه تکامل پدیده مورد نظر در طول یک بازه زمانی، اکتشاف روابط غیر خطی و بازخوردها، روابط علی چند جهته، وابستگی به مسیر، اکتشاف تغییرات دو جانبه سازمان و نهادهای مختلف موجود در محیط سازمان و مواردی از این قبیل در مطالعات هم‌تکاملی به چشم می‌خورد. رویکردهای تکاملی، به طور خاص سعی در توسعه تئوری‌های رسمی از تکامل سازمانی بوده‌اند. به طور مثال اکولوژیست‌های جمعیت (یا سازمانی)^۱ سعی در کاربرد فرایندهای ساختاری داروینی (ایجاد تنوع، انتخاب و حفظ)^۲ برای درک تکامل در طول زمان داشته‌اند. به بیان دیگر هدف اصلی اکولوژی سازمانی، درک تعاملات دوجانبه در درون و میان جمعیت‌های سازنده اکوسیستم‌های سازمانی و مکانیزم‌ها و فرایندهای زیربنایی رشد، نظارت^۳ و زوال آنها بوده است. رویکردهای انطباقی نیز استعاره زیستی را مورد کاربرد قرار داده‌اند، البته جامع‌تر از رویکردهای تکاملی. این رویکردها بیشتر به دنبال منطبق اصلی در پس پرده تکامل زیستی هستند و همین منطق را مشکل از فرایند انطباق می‌دانند. داروین واژه انطباق را برای بررسی فرایندی که ارگانیسم‌ها توسط آن به دنبال کسب بهترین برآزش^۴ با محیط خارجی خود هستند، به کار برد. این برآزش در نهایت اتفاق می‌افتد زیرا ارگانیسم‌ها، توانایی‌های لازم را کسب می‌کنند. ارگانیسم‌های انطباق یافته خود را بازتولید^۵ می‌کنند و بنابراین، تکامل اتفاق می‌افتد. این دیدگاه انطباقی به تکامل، جبرگرا^۶ تلقی می‌گردد. البته دیدگاه‌هایی متفاوت از این دیدگاه جبرگرا نیز شکل گرفته‌اند. دیدگاه‌هایی که نقش نیت استراتژیک^۷ و انتخاب را در انطباق مورد توجه قرار داده‌اند. به عنوان مثال، تئوری رفتار شرکت^۸، تئوری انتخاب استراتژیک^۹، تئوری وابستگی به منابع^{۱۰} و رویکرد یادگیری سازمانی^{۱۱}. این دیدگاه‌ها که اراده‌گرایانه^{۱۲} خوانده می‌شوند، انطباق را ناشی از نیروهای درونی سازمان می‌دانند، البته با این باور که سازمان‌ها متمایل به عقلانیت محدود هستند. این

¹ population (organizational) ecologists

² Variation• selection• retention

³ regulations

⁴ fit

⁵ reproduce

⁶ deterministic

⁷ strategic intentionality

⁸ behavioral theory of the firm

⁹ strategic choice theory

¹⁰ resource dependence theory

¹¹ organizational learning approach

¹² voluntaristic

دیدگاه‌ها با تمرکز بر نیت استراتژیک و مطرح کردن این موضوع که سازمان‌ها را مستقل از محیط نیز می‌توان بررسی کرد، تا حدودی از تفسیر قطعی‌گرایی تکامل سازمانی از طریق انطباق (داروین‌یست)، فاصله گرفته‌اند. دیدگاه‌های اخیر، انطباق را پیامد مشترک جبرگرایی محیطی و اراده‌گرایی استراتژیک می‌دانند.



منابع

- اکبری، زهرا، حکاک، محمد، وحدتی، حجت، نظری، امیر هوشنگ (۱۳۹۸)، طراحی الگوی سه شاخگی حکمرانی خوب در سازمان‌های چند سطحی، فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی.
- الهیاری، عباس، پورزمانی، زهرا، ترابی، تقی (۱۳۹۷)، اثربخشی ابعاد حاکمیت شرکتی بر رابطه مسئولیت اجتماعی و عدالت مالیاتی، حسابداری مدیریت، ۱۱(۳۸)، ۲۷-۴۶.
- بایرام زاده، سونا، سلطان محمدی، ندا (۱۳۹۶)، فرا روش پژوهش‌های مبتنی بر نظریه هم‌تکاملی در مطالعات سازمان و مدیریت (مورد مطالعه: مقالات نشریات نمایه شده در پایگاه ISI از سال ۱۹۹۹ تا ۲۰۱۸)، تحقیقات نوین مدیریت خاتم.
- تقی نتاج، دکتر غلامحسین، بحری ثالث، دکتر جمال، قادری، قدرت (۱۳۹۷)، تأثیر کیفیت حاکمیت شرکتی بر عملکرد مالی بانک‌ها با تأکید بر نقش تعدیل‌کنندگی کیفیت افشا، فصل‌نامه مطالعات مالی و بانکداری اسلامی، ۴، ۱۵۱-۱۲۷.
- جمشیدی، عزت‌الله، سیدعامری، میرحسین، عباسی، همایون (۱۳۹۹). اثر حکمرانی سازمانی بر رفتار نوآورانه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران با نقش تعدیل‌کنندگی اعتماد سازمانی. فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی.
- رجیبی فرجاد، حاجیه، عزب دفتر، آسیه (۱۳۹۸). تأثیر حکمرانی خوب بر سلامت سازمانی با توجه به نقش میانجی رفتار سیاسی چشم‌انداز مدیریت دولتی.
- رحیمیان، نظام‌الدین، محمدی، حمید، صالحی‌راد، معصومه (۱۳۹۲). نقش سازوکارهای حاکمیت شرکتی در عملکرد بانک‌ها. بررسی‌های حسابداری، ۱(۱)، ۹۷-۱۱۹.
- سید عامری، میرحسین، عباسی، همایون، جمشیدی، عزت‌الله (۱۳۹۸). تبیین اثر ظرفیت جذب حکمرانی سازمانی و سایش اجتماعی بر رفتار نوآورانه کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایران، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی.
- سپهرنیا، رویا، البرزی، محمود، کرمانشاه، علی، آذر، عادل، سپهرنیا، روزیتا (۱۳۹۸). الگوی خلاقانه شفافیت حکمرانی خوب برای سازمان‌های سیاستگذار در ایران، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی.
- صادقیان قراقیه، سعید، رسولی، رضا، طبرسا، غلامعلی، قربانی، علی (۱۳۹۹). طراحی مدل توانمندسازی سازمانی بر مبنای حکمرانی خوب: رویکرد کیفی، پژوهش در نظام‌های آموزشی ۱۴ (ویژه نامه)، ۳۷-۵۲.

صفری گرایلی، مهدی (۱۳۹۵)، کیفیت حاکمیت شرکتی: مفاهیم؛ مدل و مولفه‌های آن، پنجمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و دومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز. طبائی زاده فشارکی، حمید، محمد پورزرنندی، محمدابراهیم، مینوئی، مهرزاد (۱۳۹۷). تأثیر حاکمیت شرکتی بر سلامت مالی بانکهای تجاری ایران، حسابداری مدیریت، ۱۱(۳۸)، ۱۰۹-۱۲۶.

غفاری رحمان (۱۳۹۷). شایستگی مدیران، سازه‌ای بنیادین در تحقق حکمرانی خوب سازمانی و مدیریت منابع انسانی سبز در ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی در شمال کشور، رفاه اجتماعی، ۱۸ (۷۰): ۲۴۱-۲۷۰.

یگانگی سیده عاطفه، الوانی سیدمهدی، معمارزاده طهران غلامرضا (۱۳۹۵)، اولویت بندی شاخص های حکمرانی خوب در سازمان های کارا (مطالعه موردی: شعب بانک رفاه استان قزوین)، نشریه خط مشی گذاری عمومی در مدیریت (رسالت مدیریت دولتی)، ۷(۲۱)، ۱-۹.

Abatecola, G., Breslin, D. & Kask, J. (2020). Do organizations really co-evolve? Problematizing co-evolutionary change in management and organization studies. *Technological Forecasting and Social Change*, 155(8), 119-141.

Dermot Breslin (2011), Interpreting futures through the multi-level co-evolution of organizational practices, *Futures*, Volume 43, Issue 9

Det Hemrong, R., Kadan, O., & Pevzner, M. (2020). *Managerial Decisions, Asset Liquidity, and Stock Liquidity*.

Gianpaolo Abatecola, Dermot Breslin, Johan Kask (2020), Do organizations really co-evolve? Problematizing co-evolutionary change in management and organization studies, *Technological Forecasting and Social Change*, Volume 155

Gianpaolo Abatecola (2014), Research in organizational evolution. What comes next?, *European Management Journal*, Volume 32, Issue 3

Henk W. Volberda & Arie Y. Lewin, 2003. "Co-evolutionary Dynamics Within and Between Firms: From Evolution to Co-evolution," *Journal of Management Studies*, Wiley Blackwell, vol. 40(8), pages 2111-2136, December.

Jaole, K. H., Elder, J., & Kim, J. C. (2019). Corporate governance and liquidity. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 45(2), 265-291.

Keping, Y. (2019). Governance & good governance: A new framework for political analysis. *Fudan Journal of the Humanities & Social Sciences*, 1(1):1-8.

Kompella, L. (2020). Socio-Technical Transitions and Organizational Responses: Insights from E-Governance Case Studies. *Journal of Global Information Technology Management*, 23(2), 89-111.

- Lee, W. X., Chen, C. C. S., & French, J. J. (2020). The relationship between liquidity, corporate governance, and firm valuation: Evidence from Russia. *Emerging Markets Review*, 13(4), 465-477.
- Monaco, Y., Lu-Andrews, R., & Fu, L. (2019). Liquidity and corporate governance: evidence from family firms. *Review of Accounting and Finance*, 15(2), 144-173.
- Matous, P. & Todo, Y. (2017). Analyzing the coevolution of inter-organizational networks and organizational performance: Automakers' production networks in Japan. *Applied Network Science*, 2(1), 5-21.
- Nawaz, D. & Mohamed, A. M. B. (2020). Good governance model for the healthcare administration: a case study of public hospitals in Pakistan. *International Journal of Management (IJM)*, 11(11).
- Omenugha, K.A., Uzuegbunam, E.C. & Omenugha, O.N. (2014). Good governance & media ownership in Nigeria: Dilemmatic practices, stoic challenges, *Global Media Journal African Edition*, 7(2): 92-115
- Ottervik, Mattias Gottfrid. (2011). Good Governance and Human Development: The Case of China and India. Lund University, Department of Political Science.
- Porter TB. Coevolution as a Research Framework for Organizations and the Natural Environment. *Organization & Environment*. 2006; 19(4):479-504.
- Porter, T. B. (2006). Coevolution as a research framework for organizations and the natural environment. *Organization & Environment*, 19(4), 479-504.
- Pontikes, E. G. & Barnett, W. P. (2017). The coevolution of organizational knowledge and market technology. *Strategy Science*, 2(1), 64-82.
- Rudra P. P., & Sanyal G.S. (2011). Good Governance and Human Development: Evidence form Indian States. *Journal of Social and Development Sciences*, 1(1): 1-8.
- Spiteri, J., & Briguglio, M. (2018). Does good governance foster trust in government? An empirical analysis, in Simon Grima, Pierpaolo Marano (ed.) governance & regulations' contemporary issues (Contemporary studies in economic & financial analysis, Emerald Publishing Limited, 121 – 137.
- Sanrou, N., Ali, S., Liu, B., & Huang, A. (2020). Stock liquidity, corporate governance, and leverage: New panel evidence. Griffith University, Department of Accounting, Finance and Economics.
- Xifen Lin, Cheng Chen (2020), Organizational governance and prosecutorial attitudes: Regulating Chinese prosecutors through the performance evaluation mechanism, *International Journal of Law, Crime and Justice*, Volume 62
- Zhang, M., Chen, H. & Lytinen, K. (2020). Validating the coevolutionary principles of business and IS alignment via agent-based modeling. *European Journal of Information Systems*, 21(3), 1-16.