

## پیش‌زمینه‌های شکل‌گیری خطمشی‌های نظام سلامت اداری بر عملکرد بین سازمانی با میانجی‌شفاف‌سازی در استانداری کرمانشاه

رضا تقوایی<sup>۱</sup> - سارا شیخ‌بکلو<sup>۲</sup>

### چکیده

**زمینه:** مهمترین اصل در تدوین و اجرای موثر خطمشی نظام سلامت اداری توجه به پیش‌زمینه‌ها و زیرساخت‌های شکل‌گیری خطمشی‌ها می‌باشد. تدوین مناسب خطمشی نظام سلامت اداری بر اساس پیش‌زمینه‌های متناسب با آن موجب افزایش ظرفیت خطمشی در ساماندهی اجرا می‌شود. به طور کلی سلامت نظام اداری نتیجه تکامل هنجارهای اجتماعی و فرهنگی و به طور کلی زیرساخت‌ها در درازمدت است که به علت افزایش آگاهی عمومی و رشد انتظارات مردم از بخش عمومی، نهادها را پاسخگو نگه می‌دارد و ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی مثبت را در شهروندان پرورش می‌دهد.

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف تاثیر پیش‌زمینه‌های شکل‌گیری خطمشی‌های نظام سلامت اداری بر عملکرد بین‌سازمانی با میانجی‌شفاف‌سازی در استانداری کرمانشاه انجام شد.

**روش:** پژوهش حاضر از نوع تحقیق توصیفی - پیمایشی است که به صورت مقطعی اجراء شد. از نظر هدف کاربردی و دارای ماهیت آمیخته (کیفی - کمی) است. جامعه آماری بخش کیفی شامل خبرگان و متخصصین حوزه خطمشی‌گذاری به تعداد ۱۲ نفر از اساتید دانشگاه و مدیران و کارشناسان استانداری کرمانشاه و نمونه آماری بخش کمی به روش تصادفی در دسترس به تعداد ۱۹۶ نفر از کارکنان استانداری کرمانشاه در شش ماهه اول ۱۴۰۰ با استفاده از جدول مورگان انتخاب گردید. نتایج حاصل از بخش کمی پژوهش با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS تحلیل گردید.

**یافته‌ها:** پیش‌زمینه‌های شکل‌گیری خط و مشی نظام سلامت به میزان ۲۶٪ بر عملکرد بین‌سازمانی تاثیر دارد. همچنین پیش‌زمینه‌های شکل‌گیری خط و مشی نظام سلامت به میزان ۶۰٪ شفاف‌سازی را تبیین نمود و شفاف‌سازی به میزان ۷۳٪ بر عملکرد بین‌سازمانی تاثیرگذار است. درکل می‌توان نتیجه گرفت که پیش‌زمینه‌های شکل‌گیری خطمشی نظام سلامت بر عملکرد بین‌سازمانی استانداری کرمانشاه با میانجی‌گری شفاف‌سازی به میزان ۴۴٪ تاثیر دارد.

**نتیجه‌گیری:** پیش‌زمینه‌های شکل‌گیری خطمشی نظام سلامت اداری از جمله تاکید سازمان بر انضباط و قانون‌مداری کارکنان، اقدام سازمان برای رشد زیرساخت‌های فرهنگی، ارتقای سیستم‌های اطلاعاتی سازمان در جهت شفاف‌سازی، ایجاد ثبات سیاسی در سازمان، بکارگیری مدیران با نفوذ، تقویت رفتار حمایتی مدیران و.... بر شفاف‌سازی و عملکرد بین‌سازمانی تاثیرگذار است.

**واژگان کلیدی:** خطمشی نظام سلامت، شفاف‌سازی، عملکرد بین‌سازمانی

<sup>۱</sup> استادیار، گروه مدیریت واحد تویسرکان، دانشگاه آزاد اسلامی، تویسرکان، ایران، (نویسنده مسئول)

taghvaei\_reza@yahoo.com

<sup>۲</sup> استادیار، دکتری مدیریت دولتی گرایش تصمیم‌گیری و خطمشی‌گذاری عمومی در مدیریت

## مقدمه

می‌گردد (کندلین و لیتونین، ۲۰۱۵). شفاف سازی<sup>۲</sup> به مجموعه شیوه‌هایی اطلاق گردد که حاکمیت خوب و ارتقای دموکراتیک در سازمان را ترویج می‌دهد (کریستنسن و چنی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵). شفافیت، موجب افزایش آگاهی مردم از خط‌مشی‌ها و اقدامات دولت می‌شود و به ایجاد رابطه مطلوب بین مردم و سازمان‌های دولتی کمک می‌کند (معدنی و همکاران، ۱۳۹۷). از سوی دیگر شفافیت موجب بهبود عملکرد بین سازمانی<sup>۴</sup> می‌شود (شانگ<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). بدین معنا که هر چقدر فرایندهای درون سازمانی شفاف تر و دور از ابهام باشد، مشارکت کارکنان در فرآیندهای سازمانی بیشتر شده، تعاملات سازنده تر می‌گردد و کیفیت عملکرد و در نهایت عملکرد بین سازمانی بهبود می‌یابد. یکی از ابزارهایی که سازمان‌ها را در تأمین اهداف یاری می‌کند، شفافیت سازمانی است. با وجود اینکه شفافیت سازمانی موضوع تازه‌ای نیست، به مفهوم آن توجه زیادی نشده است و اکثر پژوهش‌ها در این زمینه، شفافیت سازمانی را در مفهوم افشای اطلاعات بررسی کرده‌اند. با توجه به اینکه شفافیت سازمانی در پیشبرد سازمان‌ها امری ضروری است، پس لازم است که مدیران به فکر پیشرفت سازمان خود در حوزه شفاف سازی باشند و بدون هیچ‌هراسی اطلاعات سازمان خود را برای ذینفعان شفاف سازند. زیرا وقتی اطلاعات به ذینفعان ارائه شود، شفافیت در سازمان ایجاد خواهد شد و مسیر رشد، تعالی و موفقیت سازمان تحت تأثیر قرار خواهد گرفت (باهر<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۴).

عملکرد فرد، معیار میزان موفقیت او در انجام کارش است و معمولاً از میزان خروجی فرد یا ارزشیابی میزان موفقیت رفتار فرد در مقایسه با انتظارات سازمانی به دست می‌آید (میلر و استیونز<sup>۷</sup>، ۲۰۱۲). عملکرد سازمانی، به چگونگی انجام ماموریت‌ها، وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج انجام آنها اطلاق می‌شود. در تعریفی دیگر، عملکرد سازمانی شاخصی است که چگونگی تحقق اهداف

خط‌مشی گذاری به منزله یکی از اولویت‌های هر کشور، همواره در کانون توجه کارگزاران و دانشگاهیان قرار دارد و هر روزه دستگاه‌های اجرایی و سازمان‌های دولتی در جست‌وجوی راه حلی برای مسائل و مشکلات نظام اداری و دستیابی به سلامت اداری هستند (دانش فرد، ۱۳۹۵). سلامت اداری عبارت از: توانایی سازمان در حفظ بقا و سازش با محیط و بهبود این توانایی‌ها است. از طرفی سلامت نظام اداری یکی از چالش‌های اصلی اداره امور عمومی در کشورهای در حال توسعه است و مورد توجه بسیاری از صاحب نظران و پژوهشگران خط‌مشی‌گذاری عمومی واقع شده است (رجائی و همکاران، ۱۳۹۶).

مهمترین اصل در شکل‌گیری موثر و موفق خط‌مشی در حیطه سلامت اداری توجه به پیش‌زمینه‌ها و زیرساخت‌های شکل‌گیری خط‌مشی می‌باشد، چرا که تدوین مناسب خط‌مشی نظام سلامت اداری بر اساس پیش‌زمینه‌های متناسب با آن موجب افزایش ظرفیت خط‌مشی در اجرا می‌شود. به طور کلی سلامت نظام اداری نتیجه تکامل هنجارهای اجتماعی و فرهنگی و به طور کلی زیرساخت‌ها در درازمدت می‌باشد که به علت افزایش آگاهی عمومی و رشد انتظارات عمومی از نهادهای عمومی، نهادها را پاسخگو نگه می‌دارد و ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی مثبت را در شهروندان پرورش می‌دهد (شانل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴).

مطالعات نشان داده است که از جمله مهمترین پیامدهای اصلاح خط‌مشی نظام سلامت اداری، ارتقاء شفافیت سازمانی است (صالحی و همکاران، ۱۳۹۶). شفافیت به معنای جریان آزاد اطلاعات و دسترسی به اطلاعات، برای همه کسانی که در ارتباط با تصمیمات هستند، می‌باشد. شفافیت در سازمان نتیجه تمایل به شرکت کارکنان در فرآیندهای شرکت است که به واسطه آن اطلاعات در داخل و خارج سازمان تسهیم

سازمان یا مؤسسه را اندازه‌گیری می‌کند (میلر و استیونز، ۲۰۱۲). نبود نظام ارزیابی و کنترل در هر سامانه به معنای ارتباط برقرار نکردن با محیط درون و برون سازمانی تلقی می‌شود که پیامد آن کهولت و در نهایت، مرگ سازمان است (یوچ<sup>۸</sup>، ۲۰۱۰). عملکرد بین‌سازمانی به معنای انجام پروژه‌های سازمانی در گروه‌های مختلف و با منابع متفاوت در سازمان می‌باشد (میدلین<sup>۹</sup>، ۲۰۰۶). سیدو و برون<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۸) نشان دادند؛ عملکرد بین‌سازمانی تعامل و همکاری کارکنان را در یک پروژه سازمانی ارتقاء می‌بخشد، یادگیری را بهبود می‌بخشد و نظارت بر عملکرد پیشرفت پروژه‌های سازمانی را بهبود می‌بخشد. به واقع اگر در عملکرد بین‌سازمانی، عملکرد مدیریت و کارکنان بهتر شود، یادگیری و عملکرد سازمانی نیز پیرو مشارکت و همکاری بهبود خواهد یافت (یان و واگنر<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۷). عملکرد بین‌سازمانی ارتباط کارکنان را تقویت می‌کند، مدیریت کیفیت را در سازمان ارتقاء می‌دهد و عملکرد پروژه با ارتقاء رفتار مشارکتی و یادگیری با کیفیت، بهبود می‌یابد، چرا که در این حالت مقررات صریح و شفاف در سازمان موجب می‌گردد که همه کارکنان کیفیتی از عملکرد را نشان دهند که سازمان انتظار دارد، پیاده‌سازی شود (لو<sup>۱۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). لاگرسون<sup>۱۳</sup> و لاگرسون (۲۰۱۲) نیز در تایید این مهم بیان داشتند که عملکرد بین‌سازمانی هماهنگی و تبادل اطلاعات کارکنان را در زمینه‌های مختلف ارتقاء می‌بخشد در نتیجه این مهم فضای خوب همکاری را تضمین می‌کند که همه کارکنان می‌توانند اطلاعات با کیفیت را به اشتراک بگذارند و از جو یادگیری و کارآیی یادگیری سود ببرند. این در حالی است که عملکرد بین‌سازمانی در اکثر مطالعات دانشگاهی و علمی کشورمان مغفول مانده است و مطالعات انگشت شماری در این خصوص انجام شده و اکثر تحقیقات به بررسی عملکرد سازمانی بسنده نموده‌اند، لذا کمبود مطالعات مبتنی بر پایه‌های علمی

درباره عملکرد بین‌سازمانی از مهمترین مسائلی است که ذهن پژوهشگر در پژوهش حاضر را به خود جلب نموده است؛ از سوی دیگر نحوه رابطه این مهم با شفافیت سازمانی و خط‌مشی سلامت اداری نیز از جمله مسائلی است که ذهن بسیاری از مسئولین سازمان‌های دولتی و پژوهشگران را به خود جلب کرده است، چرا که سلامت اداری از مهمترین دغدغه‌های امروزی مدیران از جمله مدیران رده بالای کشوری همچون مدیران استانداری‌ها می‌باشد و مدیران این سازمان‌ها به عنوان مهمترین مجریان نظارتی و عملیاتی زمانی قادر به بهبود عملکرد و ارتقاء بهره‌وری سازمانی هستند که بتوانند سازمانی سالم مبتنی بر ارتباطات شفاف، عاری از فساد و تبادل اطلاعات و همکاری بنا نهند که متأسفانه علی‌رغم اذعان به این مساله اساسی، وضعیت سلامت سازمانی و شفافیت سازمانی در کشورمان مناسب نبوده و آمارها نشان می‌دهد که هر ساله آمار فساد اداری در ایران رو به وخیم‌تر شدن است به طوری که در سال ۲۰۱۸، نمره فساد در کشورمان از ۳۰ به ۲۸ تنزل یافته است، پس دور از انتظار نیست که با افزایش فساد، ارتباطات شفاف دستخوش تغییر شده و عملکرد بین‌سازمانی عملاً نامطلوب خواهد بود.

به طور کلی پژوهش حاضر از این لحاظ ضروری و پر اهمیت جلوه می‌کند که با شناسایی پیش‌زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی‌های سلامت نظام اداری می‌توان از عدم شفاف‌سازی اطلاعات، رفتار سیاسی، عدم تبادل اطلاعات، عدم همکاری و تشریک مساعی در سازمان‌های دولتی بالخصوص سازمان‌های محوری و بنیادی، همچون استانداری‌ها پیشگیری نمود، چرا که این سازمان بالاترین نقش نظارتی و اجرایی را دارد و مادامی که این سازمان به خودی خود قادر به اجرای خط‌مشی نظام سلامت اداری نباشد، نمی‌تواند وظایف اجرایی خود را در قبال سایر سازمان‌ها تحقق بخشد. علاوه بر این در صورتی که استانداری‌ها نتوانند

عملکرد بین سازمانی با میانجیگری شفاف سازی در استانداردی کرمانشاه تاثیر دارد؟ پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام شده در خصوص پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی‌های نظام سلامت اداری به تفکیک در جدول شماره ۱ عنوان شده‌اند.

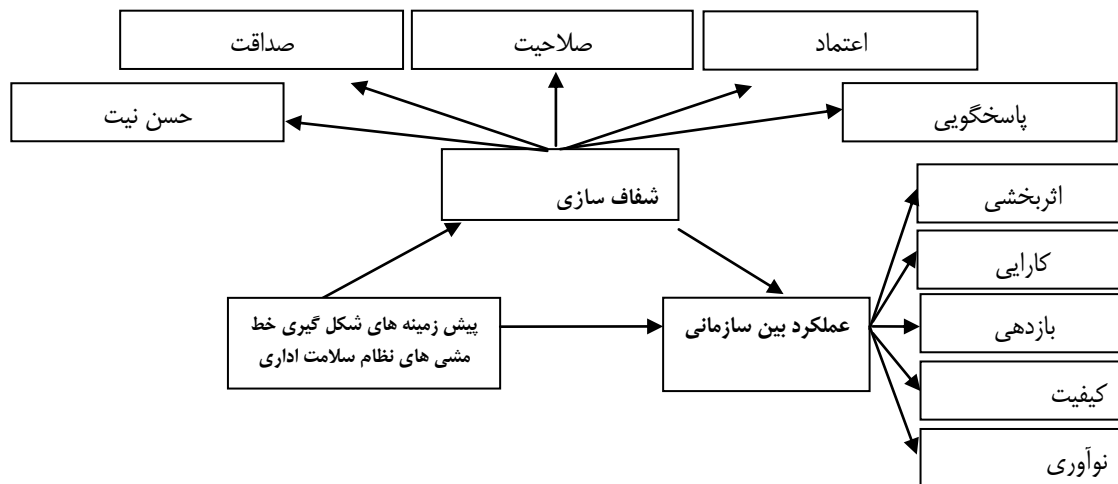
از نتایج پژوهش‌های داخلی و خارجی بدین جمع بندی دست می‌یابیم که پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی‌های نظام سلامت اداری از موضوعات بسیار مهمی است که شناسایی این پیش زمینه‌ها سازمان‌ها را به بهبود عملکرد سازمانی رهنمون می‌نماید، علاوه بر نقش پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی‌های نظام سلامت اداری بر عملکرد سازمانی، شفافیت سازمانی نیز در این بین دارای نقش مهمی می‌باشد که هر چه این متغیرها بیشتر مورد بررسی قرار گیرند و به آن‌ها توجه شود، سلامت اداری نیز تقویت می‌شود و در پی آن شاهد بهبود عملکرد سازمانی خواهیم بود. لکن علی‌رغم تضعیف سلامت اداری و در نتیجه افول عملکرد بین سازمانی در کشورمان کمتر پژوهشی به بررسی جنبه‌های شفاف‌سازی و پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی نظام سلامت اداری پرداخته است که پژوهش حاضر در پی پر نمودن این شکاف تحقیقاتی می‌باشد. لذا با استفاده از مدل‌های مفهومی شفاف‌سازی (هلند<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸) و عملکرد بین سازمانی (امیری، ۱۳۹۲) و استفاده از تکنیک دلفی جهت احصاء پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی نظام سلامت اداری مدل تحلیلی پژوهش حاضر در قالب شکل (۱) قابل تبیین است و فرضیه‌های پژوهش بر اساس آن تدوین شد.

سلامت اداری را در استان‌ها اشاعه دهند، بی‌اعتمادی به نظام، آحاد جامعه را فرا خواهد گرفت و این مهم موجب از دست دادن شهرت امانت‌داری کارگزاران و کاهش مشروعیت نظام سیاسی می‌شود. همچنین عدم پابندی به خط‌مشی‌های نظام سلامت اداری، باعث تضعیف حقوق ارباب رجوع گردیده و منافع عمومی را به خطر انداخته و نیز منجر به بی‌ثباتی اقتصادی در جامعه می‌شود.

این مهم در استان کرمانشاه به عنوان یکی از استان‌هایی که مورد بی‌مهری قرار گرفته، نیاز به توجه بیشتری دارد و به مساله‌ای اساسی تبدیل شده است، چرا که کیفیت خدمت‌رسانی استانداردی کرمانشاه به مردم، هم از لحاظ کیفی و هم از لحاظ کمی مطلوب و مورد رضایت شهروندان نبوده و مدیران استانداردی کرمانشاه به عنوان نماینده دولت در این استان، لازم است که با استفاده از تدابیری موجب خدمت‌رسانی بهتر شوند. بوجود آوردن شرایط و زمینه سلامت اداری با توجه به پیش زمینه‌های شکل‌گیری آن و تقویت آن در سازمان‌های دولتی همچون استانداردی، علاوه بر افزایش درصد دستیابی به کامیابی و موفقیت و رسیدن به آستانه مزیت رقابتی پایدار، موجب افزایش اهمیت این بخش در جامعه و سیستم اقتصادی گردیده و به اقتصاد ملی و استانی جان تازه‌ای می‌بخشد. در این میان به نظر می‌رسد توجه به شفاف‌سازی و عملکرد بین سازمانی می‌تواند راهگشا باشد که تا کنون تحقیقات اندکی در این خصوص صورت گرفته است، لذا پژوهشگر قصد دارد تا در تحقیق حاضر با بررسی این موضوع جوانب جدیدی از این مهم را تبیین نموده و پاسخگوی این سوال باشد که آیا پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی‌های نظام سلامت اداری بر

جدول ۱: جمع‌بندی پیشینه پژوهش

نویسندگان	پیش‌زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی‌های نظام سلامت اداری
صالحی و همکاران (۱۳۹۶)، بوذرجمهری و ثنای (۱۳۹۴)	شفافیت قوانین و مقررات و امور اداری
صالحی و همکاران (۱۳۹۶)، خسروی نژاد و همکاران (۱۳۹۷)، رضایی (۱۳۹۶)	تاکید بر انضباط و قاون‌مداری کارکنان
صالحی و همکاران (۱۳۹۶)	پیچیده و مبهم نبودن فرآیندهای اداری
صالحی و همکاران (۱۳۹۶)	نظارت بر رفتارها و تصمیمات کارگزاران
صالحی و همکاران (۱۳۹۶)	ایجاد پایگاه اطلاعات
رجائی و همکاران (۱۳۹۶)	رشد زیرساخت‌های اجتماعی
رجائی و همکاران (۱۳۹۶)	رشد زیرساخت‌های فرهنگی
رجائی و همکاران (۱۳۹۶)	رشد زیرساخت‌های اقتصادی
رجائی و همکاران (۱۳۹۶)	تقویت منابع انسانی
رجائی و همکاران (۱۳۹۶)	ارتقای سیستم‌های اطلاعاتی در جهت شفافیت
رجائی و همکاران (۱۳۹۶)، ابوالحسنی رنجبر و همکاران (۱۳۹۷)	تاثیر رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی
رجائی و همکاران (۱۳۹۶)، ابوالحسنی رنجبر و همکاران (۱۳۹۷)	تاثیر کانون‌های تفکر و سازمان‌های ناظر
رجائی و همکاران (۱۳۹۶)	هماهنگی گروه‌های دخیل در شکل‌گیری خط‌مشی
رجائی و همکاران (۱۳۹۶)	ظرفیت گروه‌های دخیل در خط‌مشی‌گذاری (واحد‌های نظارت و مقامات سطح بالا)
رجائی و همکاران (۱۳۹۶)	ثبات سیاسی
رجائی و همکاران (۱۳۹۶)	فشار گروه‌های ذینفع و ناظران خط‌مشی
رجائی و همکاران (۱۳۹۶)	نوع محیط سازمانی
محمدخانی و محمدخانی (۱۳۹۴)، خسروی نژاد و همکاران (۱۳۹۷)، رضایی (۱۳۹۶)	بکارگیری مدیران با نفوذ
محمدخانی و محمدخانی (۱۳۹۴)، خسروی نژاد و همکاران (۱۳۹۷)، رضایی (۱۳۹۶)	داشتن ساختار انعطاف‌پذیر
محمدخانی و محمدخانی (۱۳۹۴)، خسروی نژاد و همکاران (۱۳۹۷)، رضایی (۱۳۹۶)	تقویت حمایتی بودن رفتار مدیر
محمدخانی و محمدخانی (۱۳۹۴)، خسروی نژاد و همکاران (۱۳۹۷)، رضایی (۱۳۹۶)	افزایش و تقویت سطح علمی
ابوالحسنی رنجبر و همکاران (۱۳۹۷)	وجود جریان‌های سیاسی
ابوالحسنی رنجبر و همکاران (۱۳۹۷)	وجود جریان‌های اجتماعی و فرهنگی
ابوالحسنی رنجبر و همکاران (۱۳۹۷)	وجود جریان‌های اقتصادی و فناوری
ابوالحسنی رنجبر و همکاران (۱۳۹۷)	وجود جریان‌های بین‌المللی
ابوالحسنی رنجبر و همکاران (۱۳۹۷)	وجود جریان‌های سازمانی و اداری
ابوالحسنی رنجبر و همکاران (۱۳۹۷)، خسروی نژاد و همکاران (۱۳۹۷)، رضایی (۱۳۹۶)	تخصیص بهینه بودجه و پشتیبانی منابع
ابوالحسنی رنجبر و همکاران (۱۳۹۷)	انگیزه و تعهد مستمر مدیران و کارگزاران



شکل ۱: مدل تحلیلی پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی نظام سلامت اداری  
(هلند و همکاران، ۲۰۱۸-امیری، ۱۳۹۲)

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف؛ کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی محسوب می‌شود. با توجه به هدف و فرضیه‌ها، پژوهش از نظر رویکرد؛ قیاسی و از نظر روش تحقیق؛ کیفی-کمی است. جامعه آماری این پژوهش در دو بخش کیفی و کمی مورد مطالعه قرار گرفت. بخش کیفی شامل خبرگان و متخصصین حوزه خط‌مشی‌گذاری از جمله اساتید دانشگاه و کارشناسان با سابقه و با تجربه استانداری کرمانشاه است. در بخش کمی نیز جامعه آماری شامل کلیه کارکنان استانداری کرمانشاه در نیمه اول سال ۱۴۰۰ که تعداد آنها ۴۰۰ نفر است. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی به صورت هدفمند صورت گرفت که تعداد ۱۲ نفر از خبرگان و متخصصین از مدیران عالی با سابقه بیست سال به بالا و اساتید با سابقه در حوزه خط‌مشی‌گذاری عمومی در استانداری کرمانشاه انتخاب شدند. در بخش کمی نیز با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و روش تصادفی ساده تعداد ۱۹۶ نفر انتخاب شدند.

در این پژوهش ابتدا از مبانی نظری و پیشینه‌ی پژوهش، پیش‌زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی‌های نظام سلامت اداری استخراج شدند، بعد از مشخص شدن اولیه پیش‌زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی‌های نظام

سلامت اداری، جهت اعتبار دهی به نتایج اولیه از فرم اعتبارسنجی استفاده گردید. در این راستا، پیش‌زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی نظام سلامت اداری در این فرم به ۱۲ نفر از خبرگان (دارای سابقه خدمت بیش از ۲۰ سال با مدرک تحصیلی حداقل کارشناسی ارشد و همه از مدیران عالی استانداری کرمانشاه) داده شد. با توجه به این شرایط، افراد واجد شرایط شناسایی گردیدند و در مراحل مختلف دلفی مشارکت کامل داشتند. به منظور مشارکت حداکثری اعضای پانل، ابتدا به صورت حضوری، نسبت به توضیح اهداف پژوهش، تعریف مفاهیم، یافته‌ها و مدل اولیه، اقدام گردید. همچنین در مورد نحوه مشارکت در پانل دلفی، اعضا، تعداد، دورها و زمان لازم برای مشارکت توضیحاتی ارائه گردید و نهایتاً از ایشان جهت شرکت در پانل دلفی دعوت شد. پس از تعریف موضوع، ابعاد و مفاهیم آن در جلسات حضوری با نامزدهای پانل دلفی و جلب مشارکت آنان، در سه دور دلفی اجرا گردید. پرسشنامه‌ها در هر دور به صورت حضوری توزیع و گردآوری شدند. در مرحله اول، پرسشنامه توزیع شد سپس براساس پاسخ‌های بدست آمده پرسشنامه دور دوم در اختیار اعضای پانل قرار گرفت با این تفاوت که این بار امتیاز هر عامل نوشته شد و افراد با توجه به دید جمعی مجدداً نظر خود را اعلام

۳) ابزار اندازه‌گیری عملکرد بین‌سازمانی: ابزار اندازه‌گیری متغیر عملکرد بین‌سازمانی، پرسشنامه ۲۰ سوالی امیری (۱۳۹۲) است که در مقیاس پنج‌گزینه‌ای (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) نمره‌گذاری شد. این پرسشنامه مشتمل بر پنج بعد اثربخشی، کارایی، بازدهی، کیفیت و نوآوری می‌باشد.

جهت شناسایی پیش‌زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی سلامت نظام اداری در بخش اسناد و مدارک و پیشینه‌های پژوهشی از تکنیک دلفی با استفاده از آزمون‌های آماری t تک نمونه‌ای و ضریب توافق کندال به توسط نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ استفاده شده است. جهت بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش از آزمون‌های، تحلیل عاملی تائیدی و معادلات ساختاری به توسط نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۵ و PLS نسخه ۳ استفاده گردید.

جهت سنجش روایی پیش‌زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی سلامت نظام اداری از روایی محتوایی استفاده شده است. در مرحله روایی محتوایی، بعد از شناسایی اعضاء، ۲۸ سوال بسته برگرفته از ادبیات و پیشینه پژوهش و یک سوال باز که در خصوص توضیحات جانبی پرسشنامه بود، در قالب فرم اعتبارسنجی CVR به ۱۲ نفر خبره در خصوص سودمند بودن سوالات داده شد و بعد از تحلیل فرم اعتبارسنجی CVR، سوالاتی که سودمند بودند، برای مرحله اول تکنیک دلفی مشخص شدند که ۲۸ سوال باقی ماندند.

از آنجا که حداقل مقدار قابل قبول برای عدد CVR به دلیل حجم نمونه ۱۲ نفر خبره شرکت‌کننده در این پژوهش، ۰/۵۶ می‌باشد، بنابراین سوال ۶ و ۱۶ رد گردید و مابقی سوالات مورد پذیرش قرار گرفت و ۲۶ سوال باقی مانده برای مرحله اول تکنیک دلفی مورد استفاده قرار گرفت.

در این مرحله ضریب کندال افزایش قابل ملاحظه‌ای داشت. در مرحله سوم، پرسشنامه توزیع گردید که در این مرحله تفاوت چندانی با دور دوم نداشت. در مرحله سوم، روش دلفی متوقف گردید. که در این مرحله با استفاده از ضریب کندال، میزان اجماع نظرات خبرگان بدست آمد.

بعد از اجرای سه مرحله‌ای تکنیک دلفی و نیز دستیابی به توافق نظرات خبرگان در زمینه پیش‌زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی‌های نظام سلامت اداری، پرسشنامه نهایی حاصل از تکنیک دلفی به نمونه مورد مطالعه به همراه دیگر پرسشنامه‌های پژوهش از جمله عملکرد بین‌سازمانی و شفاف‌سازی بین کارکنان استانداری کرمانشاه توزیع شد. همچنین به منظور غنی‌سازی ادبیات تحقیق و افزایش اعتبار آن از منابع معتبر داخلی و خارجی، کتاب‌ها و مجلات بهره گرفته شد.

۱) ابزار اندازه‌گیری پیش‌زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی‌های سلامت نظام اداری: بعد از مشخص شدن اولیه پیش‌زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی سلامت نظام اداری از مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش و تکمیل فرم اعتبارسنجی، پیش‌زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی سلامت نظام اداری براساس هماهنگی و توافق نظر خبرگان در سه مرحله تکنیک دلفی معین گردیدند و در نهایت پرسشنامه طراحی شده با ۲۰ سوال بسته و براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری شد.

۲) ابزار اندازه‌گیری شفاف‌سازی سازمانی: در این پژوهش از پرسشنامه شفافیت سازمانی، هلند و همکاران (۲۰۱۸) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۷ سؤال پنج‌گزینه‌ای می‌باشد که به صورت طیف لیکرت نمره‌گذاری شده است. این پرسشنامه دارای ۵ بعد اعتماد، صلاحیت صداقت، حسن نیت و پاسخگویی می‌باشد.

## مرحله اول تکنیک دلفی

مرحله اول تکنیک دلفی در جدول شماره ۲ آورده شده است. براساس نتایج این جدول می‌توان گفت که از آزمون کندال، ضریب کندال حدود ۰/۱۸۹ می‌باشد که این امر نشان می‌دهد، هماهنگی بین نظرات پاسخ‌دهندگان، تقریباً ۱۹٪ است که می‌بایست بیشتر از ۷۰٪ باشد. همچنین سطح معنی داری آزمون کندال کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد که گویای این مطلب است، این هماهنگی بین نظرات پاسخ‌دهندگان معنادار می‌باشد. بنابراین برای ارتقای ضریب کندال، لازم است که مرحله دوم تکنیک دلفی انجام شود. از سوی چون

سطح معنی داری تک تک سوالات پرسشنامه به غیر از سوالات (۵ و ۱۰) از آزمون t تک نمونه‌ای کمتر از ۰/۰۵ هستند، بنابراین بین میانگین هر سوال به غیر از سوالات (۵ و ۱۰) و مقدار ارزشی تفاوت معنی داری وجود دارد. لذا چون سطوح معنی داری سوالات (۵ و ۱۰) بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشند، بنابراین این سوالات در این مرحله از تکنیک دلفی از پرسشنامه حذف می‌شوند. بنابراین برای مرحله دوم تکنیک دلفی، ۲۴ سوال باقی خواهند ماند و به عبارتی ۲۴ سوال باقی مانده مجدد آزمون خواهند شد.

جدول ۲: مرحله اول تکنیک دلفی

ردیف	سوال	آزمون کندال			آزمون t تک نمونه ای	
		میانگین رتبه	میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری
۱	شفافیت قوانین و مقررات و امور اداری	16.63	4.42	9.530		.000
۲	تاکید بر انضباط و قاون مدارای کارکنان	12.54	4.00	4.690		.001
۳	پیچیده و مهم نبودن فرآیندهای اداری	14.25	4.17	4.841		.001
۴	نظارت بر رفتارها و تصمیمات کارگزاران	13.04	4.00	4.690		.001
۵	ایجاد پایگاه اطلاعات	10.04	3.58	2.028		.067
۶	رشد زیرساخت‌های فرهنگی	15.38	4.17	4.841		.001
۷	رشد زیرساخت‌های اقتصادی	18.38	4.50	5.745		.000
۸	تقویت منابع انسانی	17.71	4.50	7.707		.000
۹	ارتقای سیستم‌های اطلاعاتی در جهت شفافیت	10.63	3.67	2.345		.039
۱۰	تاثیر رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی	9.00	3.33	1.000		.339
۱۱	تاثیر کانون‌های تفکر و سازمان‌های ناظر	17.04	4.42	7.340		.000
۱۲	هماهنگی گروه‌های دخیل در شکل‌گیری خط‌مشی	18.58	4.58	10.652		.000
۱۳	ظرفیت گروه‌های دخیل در خط و مشی گذاری (واحدهای نظارت و مقامات سطح بالا)	14.13	4.17	5.631	۱۱	.000
۱۴	ثبات سیاسی	14.25	4.17	4.841		.001
۱۵	نوع محیط سازمانی	11.25	3.83	4.022		.002
۱۶	بکارگیری مدیران با نفوذ	7.71	3.50	2.569		.026
۱۷	داشتن ساختار انعطاف‌پذیر	7.71	3.50	2.569		.026
۱۸	تقویت حمایتی بودن رفتار مدیر	15.13	4.25	6.966		.000
۱۹	افزایش و تقویت سطح علمی	13.04	4.00	3.633		.004
۲۰	وجود جریان‌های سیاسی	13.50	4.08	5.613		.000
۲۱	وجود جریان‌های اجتماعی و فرهنگی	12.79	4.00	5.745		.000
۲۲	وجود جریان‌های اقتصادی و فناوری	13.13	4.00	4.690		.001
۲۳	وجود جریان‌های بین‌المللی	12.88	4.00	4.690		.001
۲۴	وجود جریان‌های سازمانی و اداری زمینه	15.25	4.25	6.966		.000
۲۵	تخصیص بهینه بودجه و پشتیبانی منابع	15.38	4.25	4.486		.001
۲۶	انگیزه و تعهد مستمر مدیران و کارگزاران	11.67	3.83	4.022		.002

آزمون کندال: ضریب کندال: ۰/۱۸۹ آماره خی دو: ۵۶/۶۹۰ درجه آزادی: ۲۵ سطح معنی داری: ۰/۰۰۰





## مرحله سوم تکنیک دلفی

مرحله سوم تکنیک دلفی در جدول شماره ۴ آورده شده است. بر اساس نتایج این جدول می‌توان گفت که از آزمون کندال، ضریب کندال حدود ۰/۸۱۵ می‌باشد که این امر نشان می‌دهد، هماهنگی بین نظرات پاسخ‌دهندگان، تقریباً ۸۲٪ است که بیشتر از ۷۰٪ می‌باشد. همچنین سطح معنی داری آزمون کندال کمتر از ۰/۰۱ است که گویای این مطلب می‌باشد، این هماهنگی بین نظرات پاسخ‌دهندگان معنادار است.

بنابراین به دلیل این که ضریب کندال بزرگتر از ۷۰٪ است، تکنیک دلفی به اتمام می‌رسد. از سوی دیگر میانگین تمامی سوالات پرسشنامه بیشتر از مقدار ارزشی (گزینه «تاحدودی» پرسشنامه=۳) است و از طرفی چون سطح معنی داری تک تک سوالات پرسشنامه از آزمون t تک نمونه‌ای کمتر از ۰/۰۵ هستند، بنابراین بین میانگین هر سوال و مقدار ارزشی تفاوت معنی داری وجود دارد. حال می‌توان به سوال پژوهش پاسخ داد.

جدول ۴: مرحله سوم تکنیک دلفی مربوط به سؤال پژوهش

ردیف	سوال	آزمون کندال		آزمون t تک نمونه ای	
		میانگین رتبه	میانگین	آماره t	درجه آزادی
۱	تاکید بر انضباط و قانون مداری کارکنان	4.29	4.00	-	-
۲	پپیچیده و مبهم نبودن فرآیندهای اداری	5.13	4.08	13.000	-
۳	نظارت بر رفتارها و تصمیمات کارگزاران	13.46	4.92	23.000	-
۴	رشد زیرساخت‌های فرهنگی	4.29	4.00	-	-
۵	رشد زیرساخت‌های اقتصادی	14.29	5.00	-	-
۶	ارتقای سیستم‌های اطلاعاتی در جهت شفافیت	13.46	4.92	23.000	-
۷	تاثیر کانون‌های تفکر و سازمان‌های ناظر	14.29	5.00	-	-
۸	هماهنگی گروه‌های دخیل در شکل‌گیری خط‌مشی	14.29	5.00	-	-
۹	ثبات سیاسی	11.79	4.75	13.404	-
۱۰	بکارگیری مدیران با نفوذ	14.29	5.00	-	-
۱۱	داشتن ساختار انعطاف پذیر	11.79	4.75	13.404	11
۱۲	تقویت حمایتی بودن رفتار مدیر	13.46	4.92	23.000	-
۱۳	افزایش و تقویت سطح علمی	5.13	4.08	۱۳,۰۰۰	-
۱۴	وجود جریان‌های سیاسی	4.29	4.00	-	-
۱۵	وجود جریان‌های اجتماعی و فرهنگی	14.29	5.00	-	-
۱۶	وجود جریان‌های اقتصادی و فناوری	4.29	4.00	-	-
۱۷	وجود جریان‌های بین‌المللی	5.13	4.08	۱۳,۰۰۰	-
۱۸	وجود جریان‌های سازمانی و اداری	14.29	5.00	-	-
۱۹	تخصیص بهینه بودجه و پشتیبانی منابع	13.46	4.92	23.000	-
۲۰	انگیزه و تعهد مستمر مدیران و کارگزاران	14.29	5.00	-	-

آزمون کندال: ضریب کندال: ۰/۸۱۵ آماره خی دو: ۱۸۵/۷۳۸ درجه آزادی: ۱۹ سطح معنی داری: ۰/۰۰۰

بعد از اتمام مراحل تکنیک دلفی می‌توان گفت که پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی نظام سلامت اداری در جدول شماره (۵) آورده شده اند. بر اساس مطالب عنوان شده و نتایج حاصل از خروجی‌های نرم افزار SMART-PLS جداول (۶) و

(۷) مندرج در پایان نامه نشان دهنده آن است که ابزار اندازه گیری از روایی (محتوی، همگرا و واگرا) و پایایی (بارعاملی، ضریب پایایی مرکب و ضریب آلفای کرونباخ) مناسب برخوردار هستند.

جدول ۵: پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط و مشی‌های نظام سلامت اداری

شماره	عامل	شماره	عامل	شماره	عامل	شماره	عامل
۱	تاکید بر انضباط و قانون مداری کارکنان	۶	ارتقای سیستم‌های اطلاعاتی در جهت شفافیت	۱۱	داشتن ساختار انعطاف‌پذیر	۱۶	وجود جریان‌های اقتصادی و فناوری
۲	پیچیده و مبهم نبودن فرآیندهای اداری	۷	تاثیر کانون‌های تفکر و سازمان‌های ناظر	۱۲	تقویت حمایتی بودن رفتار مدیر	۱۷	وجود جریان‌های بین‌المللی
۳	نظارت بر رفتارها و تصمیمات کارگزاران	۸	هماهنگی گروه‌های دخیل در شکل‌گیری خط‌مشی	۱۳	افزایش و تقویت سطح علمی	۱۸	وجود جریان‌های سازمانی و اداری
۴	رشد زیرساخت‌های فرهنگی	۹	ثبات سیاسی	۱۴	وجود جریان‌های سیاسی	۱۹	تخصیص بهینه بودجه و پشتیبانی منابع
۵	رشد زیرساخت‌های اقتصادی	۱۰	بکارگیری مدیران با نفوذ	۱۵	وجود جریان‌های اجتماعی و فرهنگی	۲۰	انگیزه و تعهد مستمر مدیران و کارگزاران

### یافته‌های پژوهش

شفاف سازی اثرگذار است و شفاف سازی به میزان ۷۳٪ متغیر عملکرد بین سازمان را تبیین می‌کند، همچنین پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط و مشی نظام سلامت بر عملکرد بین سازمان به طور غیرمستقیم و با نقش میانجی شفاف سازی به میزان ۴۴٪  $\times ۷۳ = ۶۰$ ٪ تاثیر می‌گذارد. بنابراین عملکرد بین سازمان همزمان هم از مسیر مستقیم و هم از مسیر غیرمستقیم (اثر کل) به میزان ۷۰٪ تحت تاثیر پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط و مشی نظام سلامت می‌باشد و در این بین شفاف سازی به عنوان یک متغیر میانجی جزئی است. بنابراین در کل می‌توان نتیجه گرفت که اصول منابع انسانی شبکه ساز بر عملکرد بین سازمان استناداری کرمانشاه با میانجیگری شفاف سازی تاثیر دارد. لذا پیش‌بینی می‌شود که در یک نمونه بزرگتر نیز از همان جامعه، فرضیه اصلی پژوهش تأیید گردد.

جهت بررسی فرضیه اصلی پژوهش (پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی نظام سلامت اداری بر عملکرد بین سازمانی با میانجیگری شفاف سازی در استناداری کرمانشاه تاثیر دارند) از تحلیل معادلات ساختاری تحت نرم‌افزار PLS استفاده گردید. جدول شماره ۶ آزمون معناداری فرضیه اصلی پژوهش را نشان می‌دهد.

براساس جدول شماره ۶ می‌توان نتیجه گرفت که مقادیر t-value برای روابط فوق خارج از بازه ۲/۵۸ و -۲/۵۸ می‌باشند و لذا این روابط با سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند. از طرفی از ضرایب بتا می‌توان به این نتیجه دست یافت که پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط و مشی نظام سلامت به طور مستقیم به میزان ۲۶٪ بر عملکرد بین سازمان تاثیر می‌گذارد، پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط و مشی نظام سلامت به میزان ۶۰٪ بر

جدول ۶: بررسی فرضیه اصلی پژوهش

جهت	ضریب مسیر (بتا)		انحراف استاندارد	آماره t-value	سطح معنی داری	نتیجه
	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم				
پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط و مشی نظام سلامت	۰/۲۶۳	۰/۴۴۲	۰/۷۰۵	۵/۹۹۲	۰/۰۰۱	معنادار
پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط و مشی نظام سلامت	۰/۶۰۴	-	۰/۶۰۴	۸/۱۵۲	۰/۰۰۱	معنادار
شفاف سازی	۰/۷۳۲	-	۰/۷۳۲	۱۷/۱۳	۰/۰۰۱	معنادار

زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی نظام سلامت و عملکرد بین سازمان‌های استاندارد کرمانشاه عمل می‌کند. برای تحلیل و سنجش مدل این پژوهش از تحلیل داده‌ها به وسیله مدل معادلات ساختاری استفاده شد. مدل یابی معادلات ساختاری، مدلی آماری برای بررسی روابط خطی بین متغیرهای مکنون (مشاهده نشده) و متغیرهای آشکار (مشاهده شده) است. به عبارت دیگر، مدل یابی معادلات ساختاری (رگرسیون یا تحلیل مسیر) را با یک آزمون آماری همزمان ترکیب می‌کند. از طریق این فنون پژوهشگران می‌توانند ساختاری فرضی (مدل‌ها) را رد یا انطباق آنها را با داده‌ها تایید کنند. نرم افزار مورد استفاده در این پژوهش برای این تحلیل SMART-PLS است. این فرم افزار مدل‌های معادلات ساختاری را که دارای چندین متغیر بوده و اثرات مستقیم، غیرمستقیم و تعاملی را شامل می‌شود، مورد تحلیل قرار می‌دهد.

در نرم افزار PLS ارزش T معنی دار بودن اثر متغیرها را برهم نشان می‌دهد. اگر مقدار T بیشتر از ۱/۹۶ باشد، یعنی اثر مثبت وجود دارد و معنی دار است. اگر بین ۱/۹۶+ تا ۱/۹۶- باشد اثر معنی داری وجود ندارد و اگر کوچکتر از ۱/۹۶- باشد، یعنی اثر منفی دارد، ولی معنادار است.

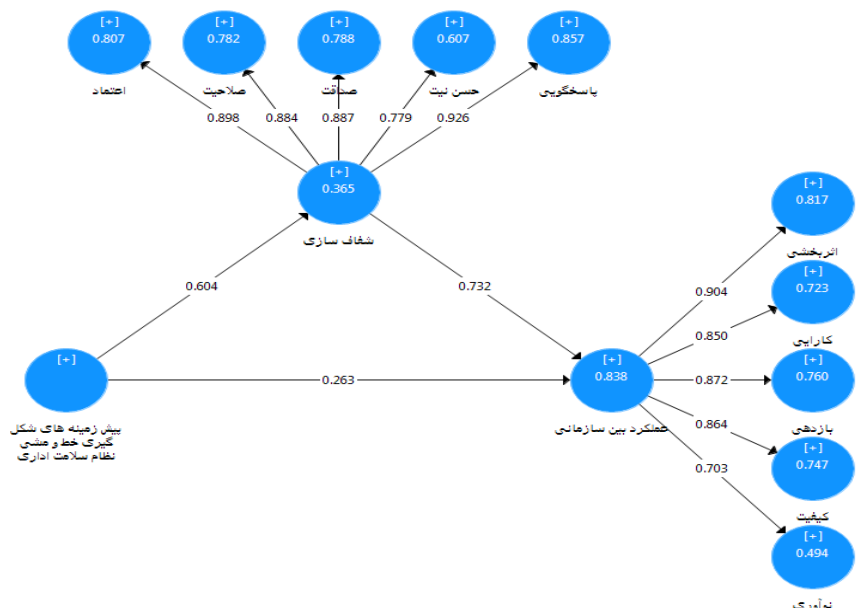
از سوی دیگر، برای بررسی میانجی بودن متغیر شفاف سازی از آزمون سوبل<sup>۱۵</sup> استفاده می‌شود. به طور کلی در آزمون سوبل می‌توان از تخمین نرمال برای بررسی معنی‌داری رابطه استفاده کرد. با داشتن برآورد خطای استاندارد اثر غیرمستقیم می‌توان فرضیه صفر را در مقابل فرض مخالف آزمون کرد. آماره Z برابر است با نسبت  $a*b$  به خطای استاندارد آن. به عبارت دیگر مقدار Z-Value را از رابطه زیر بدست می‌آوریم:

$$Z_{value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2) + (S_a^2 \times S_b^2)}} = 7.359$$

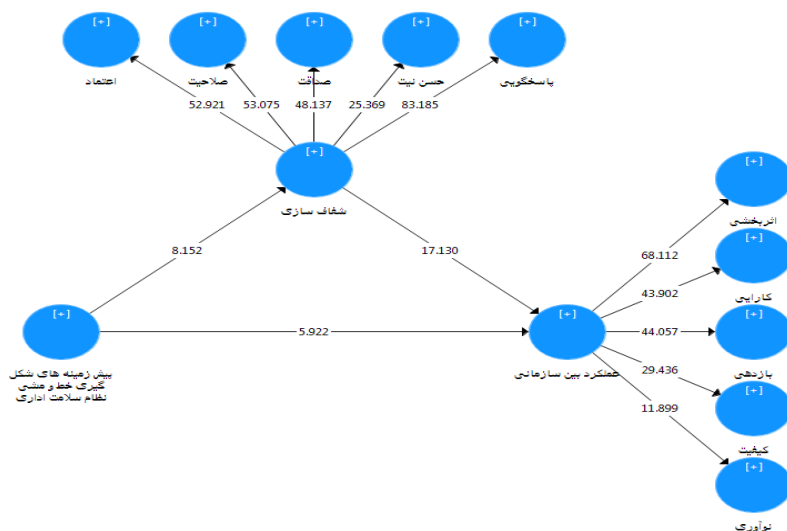
a: ضریب مسیر (بارعاملی) میان متغیر پیش‌بین و میانجی = ۰/۶۰۴  
 b: ضریب مسیر (بارعاملی) میان متغیر میانجی و ملاک = ۰/۷۳۲  
 S<sub>a</sub>: انحراف معیار مسیر متغیر پیش‌بین و میانجی = ۰/۰۷۴  
 S<sub>b</sub>: انحراف معیار مسیر متغیر میانجی و ملاک = ۰/۰۴۳  
 فرمول شماره ۱: آزمون سوبل برای بررسی میانجی بودن شفاف سازی در فرضیه اصلی پژوهش

مقدار Z به دست آمده از آزمون سوبل برابر با ۷/۳۵۹ و میزان انحراف معیار آن ۰/۰۶ می‌باشد و سطح معنی‌داری به دست آمده از مقدار Z، ۰/۰۰۱ می‌باشد که کمتر از ۰/۰۱ بوده و بنابراین با سطح اطمینان ۹۹٪ متغیر شفاف سازی به عنوان متغیر میانجی بین پیش

سال دوازدهم / شماره چهل و چهارم / زمستان ۱۴۰۰



شکل ۲: مدل اندازه‌گیری پژوهش در حالت تخمین ضرایب



شکل ۳: مدل اندازه‌گیری پژوهش در حالت معناداری ضرایب

جدول ۷: خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها

فرضیه	ضریب	ارزش آزمون t	سطح معناداری	نوع تاثیر
پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی‌های نظام سلامت اداری بر عملکرد بین‌سازمانی در استانداری کرمانشاه تاثیر دارند.	۰/۲۶۳	۵/۹۲۲	معنادار	مثبت
پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی‌های نظام سلامت اداری بر شفاف‌سازی در استانداری کرمانشاه تاثیر دارند.	۰/۱۵۲	۸/۱۵۲	معنادار	مثبت
شفاف‌سازی بر عملکرد بین‌سازمانی در استانداری کرمانشاه تاثیر دارد	۰/۷۳۲	۱۷/۱۳۰	معنادار	مثبت

فصلنامه خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت

نشان می‌دهد که شفاف‌سازی بر عملکرد بین‌سازمانی در استانداری کرمانشاه تاثیر دارد.

#### بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به سوال پژوهش که به شناسایی پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی نظام سلامت در استانداری کرمانشاه می‌پردازد، می‌توان گفت که تاکید بر انضباط و قانون‌مداری کارکنان، پیچیده و مبهم نبودن فرآیندهای اداری، نظارت بر رفتارها و تصمیمات کارگزاران، رشد زیرساخت‌های فرهنگی، رشد زیرساخت‌های اقتصادی، ارتقای سیستم‌های اطلاعاتی در جهت شفافیت، تاثیر قانون‌های تفکر و سازمان‌های ناظر، هماهنگی گروه‌های دخیل در شکل‌گیری خط‌مشی، ثبات سیاسی، بکارگیری مدیران

بنابراین داده‌های به دست آمده از جدول (۷) که نشان دهنده تحلیل فرضیه‌های پژوهش می‌باشد. مطابق نمودارهای (۲) و (۳) به دست آمد. می‌توان عنوان کرد که نتیجه حاصل از فرضیه فرعی اول با توجه به ضریب مسیر ۰/۲۶۳ و مقدار T، ۵/۹۲۲ نشان می‌دهد که پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی نظام سلامت اداری بر عملکرد بین‌سازمانی در استانداری کرمانشاه تاثیر دارند. در آزمون فرضیه فرعی دوم با ضریب مسیر ۰/۱۵۲ و مقدار T، ۸/۱۵۲ نشان می‌دهد که پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی نظام سلامت اداری بر شفاف‌سازی در استانداری کرمانشاه تاثیر مثبت و معنادار دارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی سوم با توجه به ضریب مسیر ۰/۷۳۲ و مقدار T، ۱۷/۱۳۰

- با توجه به فرضیه اصلی پژوهش که به بررسی تاثیر پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی نظام سلامت اداری بر عملکرد بین‌سازمانی با میانجیگری شفاف‌سازی در استانداردهای کرمانشاه می‌پردازد، می‌توان گفت که پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی نظام سلامت اداری به طور مستقیم به میزان ۲۶٪ بر عملکرد بین‌سازمانی تاثیر می‌گذارد، پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی نظام سلامت اداری به میزان ۶۰٪ بر شفاف‌سازی اثرگذار است و شفاف‌سازی به میزان ۷۳٪ متغیر عملکرد بین‌سازمانی را تبیین می‌کند، همچنین پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی نظام سلامت اداری بر عملکرد بین‌سازمانی به طور غیرمستقیم و با نقش میانجی شفاف‌سازی به میزان  $۷۰\% = ۷۳\% \times ۶۰\%$  تاثیر می‌گذارد. بنابراین عملکرد بین‌سازمانی همزمان هم از مسیر مستقیم و هم از مسیر غیرمستقیم (اثر کل) به میزان ۷۰٪ تحت تاثیر پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی نظام سلامت اداری می‌باشد و در این بین شفاف‌سازی به عنوان یک متغیر میانجی جزئی است. بنابراین درکل می‌توان نتیجه گرفت که پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی نظام سلامت اداری بر عملکرد بین‌سازمانی استانداردهای کرمانشاه با میانجیگری شفاف‌سازی تاثیر دارد. در همین راستا نتایج پژوهش‌های خسروی نژاد و همکاران (۱۳۹۷)، رضایی (۱۳۹۶)، رجائی و همکاران (۱۳۹۶)، ابوالحسینی رنجبر و همکاران (۱۳۹۶)، یزدان پناه (۲۰۱۸)، فیض آبادی و شکرری (۱۳۹۷)، صالحی و همکاران (۱۳۹۶)، محمدخانی و محمدخانی (۱۳۹۴)، بوذر جهرمی و ثنای (۱۳۹۴)، اناری نوه و رباطی (۱۳۹۷)، شانگ و همکاران (۲۰۲۰)، لو و همکاران (۲۰۱۹)، جاودو همکاران (۲۰۱۸)، پارون و آوان (۲۰۱۸) و ظهیر و همکاران (۲۰۱۶) و آخگیب و همکاران (۲۰۱۳)، اناری نوه و رباطی (۱۳۹۷)، شانگ و همکاران (۲۰۲۰)، لو و همکاران (۲۰۱۹)، جاود و همکاران (۲۰۱۸)، پارون و

با نفوذ، داشتن ساختار انعطاف‌پذیر، تقویت حمایتی بودن رفتار مدیر، افزایش و تقویت سطح علمی، وجود جریان‌های سیاسی، وجود جریان‌های اجتماعی و فرهنگی، وجود جریان‌های اقتصادی و فناوری، وجود جریان‌های بین‌المللی، وجود جریان‌های سازمانی و اداری، تخصیص بهینه بودجه و پشتیبانی منابع و انگیزه و تعهد مستمر مدیران و کارگزاران همگی به عنوان پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی نظام سلامت می‌باشند. در همین راستا نتایج پژوهش‌های فیض آبادی و شکرری (۱۳۹۷)، صالحی و همکاران (۱۳۹۶)، محمدخانی و محمدخانی (۱۳۹۴)، بوذر جهرمی و ثنای (۱۳۹۴)، خسروی نژاد و همکاران (۱۳۹۷)، رضایی (۱۳۹۶)، رجائی و همکاران (۱۳۹۶)، ابوالحسینی رنجبر و همکاران (۱۳۹۶)، یزدان پناه (۲۰۱۸) همسو با نتایج حاصله می‌باشند. زیرا ایشان در پژوهش‌های خود نشان دادند که عوامل متعددی به عنوان خسروی نژاد و همکاران (۱۳۹۷)، رضایی (۱۳۹۶)، رجائی و همکاران (۱۳۹۶)، ابوالحسینی رنجبر و همکاران (۱۳۹۶)، یزدان پناه (۲۰۱۸) محسوب می‌شوند که این عوامل تاحدودی همسو با عوامل شناسایی شده در این پژوهش هستند.

بنابراین از قیاس یافته‌های پژوهش‌های پیشین و سوال پژوهش حاضر به این نتیجه می‌رسیم که همانطور که از پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی نظام سلامت اداری می‌توان نتیجه گرفت، هرچه توجه به انضباط کاری و قانون‌مداری کارکنان بیشتر باشد و کارکنان به نوعی تعهد بالایی به رعایت معیارها و هنجارهای سازمانی داشته باشند، خط‌مشی نظام سلامت اداری بهتر در سازمان شکل می‌گیرد و این خود پیش زمینه‌ای مهم برای این نوع از خط‌مشی برای سازمانی سالم از حیث مسائل اداری است. چون انضباط کاری باعث اجتناب کارکنان از فساد در سازمان می‌شود و در نهایت می‌تواند سلامت اداری را در پی داشته باشد.

همکاران (۱۳۹۶)، محمدخانی و محمدخانی (۱۳۹۴)، بوذر جهرمی و ثنای (۱۳۹۴) همسو با نتایج حاصله می‌باشند. زیرا ایشان در پژوهش‌های خود نشان دادند که پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی نظام سلامت اداری بر شفاف‌سازی تاثیر مثبت و معنی‌داری می‌گذارد.

بنابراین از قیاس یافته‌های پژوهش‌های پیشین و فرضیه فرعی دوم پژوهش حاضر به این نتیجه می‌رسیم که پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی نظام سلامت اداری بر شفاف‌سازی از جمله جلب اعتماد کارکنان نسبت به تصمیم‌گیری‌های سازمان، توانایی سازمان در عمل به وعده‌های خود، تلاش سازمان در جهت ارائه خدمات با کیفیت بالا و به موقع به مراجعین، برخورد منصفانه و عادلانه با مراجعین، بهره‌گیری سازمان از نظرات مراجعین در تصمیم‌گیری، توجه کافی سازمان به منفعت و رفاه مردم، راهنمایی و ارائه آگاهی لازم به مراجعین برای تصمیم‌گیری درست و توجه سازمان به نیازها و خواسته‌های مراجعین و پیگیری آنها تاثیر می‌گذارد.

- با توجه به فرضیه فرعی سوم پژوهش که به بررسی تاثیر شفاف‌سازی بر عملکرد بین‌سازمانی استانداری کرمانشاه می‌پردازد، می‌توان گفت که شفاف‌سازی به میزان ۷۳٪ بر عملکرد بین‌سازمانی تاثیر می‌گذارد. در همین راستا نتایج پژوهش‌های اناری نوه و رباطی (۱۳۹۷)، شانگ و همکاران (۲۰۲۰)، لو و همکاران (۲۰۱۹)، جاود و همکاران (۲۰۱۸)، پارون و آوان (۲۰۱۸)، ظهیر و همکاران (۲۰۱۶) و آخگیب و همکاران (۲۰۱۳) همسو با نتایج حاصله می‌باشند. زیرا ایشان در پژوهش‌های خود نشان دادند که تعهد و دلبستگی شغلی کارکنان بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت و معنی‌داری می‌گذارد.

بنابراین از قیاس یافته‌های پژوهش‌های پیشین و فرضیه فرعی سوم پژوهش حاضر به این نتیجه می‌رسیم که شفاف‌سازی بر عملکرد بین‌سازمانی از

آوان (۲۰۱۸)، ظهیر و همکاران (۲۰۱۶)، آخگیب و همکاران (۲۰۱۳)

- با توجه به فرضیه فرعی اول پژوهش که به بررسی تاثیر پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی نظام سلامت اداری بر عملکرد بین‌سازمانی در استانداری کرمانشاه می‌پردازد، می‌توان گفت که پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط و مشی نظام سلامت اداری به میزان ۲۶٪ بر عملکرد بین‌سازمانی تاثیر می‌گذارد. در همین راستا نتایج پژوهش‌های خسروی نژاد و همکاران (۱۳۹۷)، رضایی (۱۳۹۶)، رجائی و همکاران (۱۳۹۶)، ابوالحسینی رنجبر و همکاران (۱۳۹۶)، یزدان پناه (۲۰۱۸) همسو با نتایج حاصله می‌باشند. زیرا ایشان در پژوهش‌های خود نشان دادند که پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی نظام سلامت اداری بر عملکرد بین‌سازمانی تاثیر مثبت و معنی‌داری می‌گذارد.

بنابراین از قیاس یافته‌های پژوهش‌های پیشین و فرضیه فرعی اول پژوهش حاضر به این نتیجه می‌رسیم که پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی نظام سلامت اداری بر عملکرد بین‌سازمانی از جمله افزایش توانمندی‌های کارکنان که موجب تقویت استفاده از روش‌های جدید در حل مسائل کاری، درک بهتر از تغییرات محیطی، کاهش شکایات مردمی، کاهش هزینه‌های سازمان، بهبود کیفیت کاری کارکنان، افزایش سرعت کارکنان در انجام وظایف، استفاده بهینه از ظرفیت خدماتی سازمان، افزایش سودآوری سازمان به تبع افزایش عملکرد کارکنان و استفاده بهینه از امکانات و منابع سازمان تاثیر گذار است.

- با توجه به فرضیه فرعی دوم پژوهش که به بررسی تاثیر پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی نظام سلامت اداری بر شفاف‌سازی در استانداری کرمانشاه می‌پردازد، می‌توان گفت که پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی نظام سلامت اداری به میزان ۶۰٪ بر شفاف‌سازی تاثیر می‌گذارد. در همین راستا نتایج پژوهش‌های فیض‌آبادی و شکری (۱۳۹۷)، صالحی و

تمامی خط‌مشی‌گذاران و مدیران استانداری کرمانشاه پیشنهاد می‌شود؛ توانایی‌های کارکنان در استفاده از روش‌های جدید جهت حل و فصل مسائل کاری را بهبود بخشند. این مهم خود موجب کاهش شکایات مردمی، بهبود کیفیت کاری کارکنان، استفاده بهینه از ظرفیت خدماتی سازمان و بهبود فرآیندهای سازمانی می‌شود.

- با عنایت به فرضیه فرعی دوم پژوهش و درجه اهمیت سوال پرسشنامه شفاف سازی با مقدار (۰/۹۴۴) بیشتر از سایر سوالات دیگر است، به تمامی خط‌مشی‌گذاران و مدیران استانداری کرمانشاه پیشنهاد می‌شود؛ اعتماد کارکنان نسبت به تصمیم‌گیری‌های سازمانی را جلب نموده، به وعده‌های خود عمل کنند، به نیازها و خواسته‌های مراجعین توجه کنند و آنها را پیگیری نمایند و تا حد ممکن شفاف سازی سازمانی را تحکیم بخشند.

- با عنایت به فرضیه فرعی سوم پژوهش و درجه اهمیت سوال ۱۱ پرسشنامه عملکرد بین سازمانی با مقدار (۰/۸۹) بیشتر از سایر سوالات دیگر است، به تمامی خط‌مشی‌گذاران و مدیران استانداری کرمانشاه پیشنهاد می‌شود؛ زمینه را برای افزایش توانمندی کارکنان فراهم کنند که نتیجه آن کاهش هزینه‌های سازمان، افزایش سرعت ارائه خدمات به ارباب رجوع، افزایش احساس تعهد کارکنان به سازمان و افزایش آمادگی کارکنان در جهت پاسخگویی به خواسته‌های مراجعین می‌باشد تا عملکرد بین سازمانی را تقویت نمایند.

#### منابع و مأخذ

- ابوالحسنی رنجبر و همکاران (۱۳۹۷). بررسی دستور کار خط‌مشی‌های اصلاح نظام اداری در ایران مبتنی بر نقش کانون‌های تفکر و شبکه‌های اجتماعی. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۹(۳۴)، ۱۵-۴۲.  
- امیری، زینب (۱۳۹۲). تاثیر رهبری معنوی اسلامی از طریق توانمندسازی کارکنان بر بهبود عملکرد

جمله افزایش میزان منابع دریافتی سازمان، فراهم کردن تسهیلات لازم و کافی جهت ارائه بهتر خدمات به ارباب رجوع، احساس تعهد بیشتر کارکنان به سازمان، افزایش آمادگی کارکنان در جهت کمک و پاسخ به خواسته‌های مراجعین، فراهم شدن امکان سرمایه‌گذاری بر روی فرصت‌های جدید، بهبود فرآیندهای سازمانی و دست‌یابی سازمان به خدمات جدید با افزایش و ارتقای توانمندی‌های کارکنان ممکن می‌شود که بر عملکرد بین سازمانی تاثیرگذار است.

#### پیشنهادات

- با توجه به درجه اهمیت سوال ۱۱ پرسشنامه عملکرد بین سازمانی با مقدار (۰/۸۹) بیشتر از سایر سوالات دیگر است به تمامی خط‌مشی‌گذاران و مدیران استانداری کرمانشاه پیشنهاد می‌شود؛ بر انضباط و قانون‌مداری کارکنان تاکید داشته باشند، از مدیران با نفوذ در سازمان استفاده کنند، با کارکنان خود رفتار حمایتی داشته باشند، سطح علمی سازمان را افزایش دهند، مابین گروه‌های دخیل در شکل‌گیری خط‌مشی هماهنگی ایجاد کنند، بودجه را به صورت بهینه اختصاص دهند و پشتیبانی لازم از منابع را داشته باشند.

- با عنایت به فرضیه اصلی پژوهش و درجه اهمیت سوال ۱۹ پرسشنامه پیش‌زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی نظام سلامت با مقدار (۰/۸۷۴) بیشتر از سایر سوالات دیگر است به تمامی خط‌مشی‌گذاران و مدیران استانداری کرمانشاه پیشنهاد می‌شود: به رشد زیرساخت‌های فرهنگی توجه وافر کنند، سیستم‌های اطلاعاتی سازمان را در جهت شفاف‌سازی ارتقاء دهند و ثبات سیاسی در سازمان ایجاد کنند تا هم شفاف‌سازی افزایش یابد و هم عملکرد بین سازمانی ارتقاء پیدا کند.

- با توجه به فرضیه فرعی اول پژوهش و درجه اهمیت سوال ۱۱ پرسشنامه عملکرد بین سازمانی با مقدار (۰/۸۹) بیشتر از سایر سوالات دیگر است به



کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون.

- فیض‌آبادی، حوریه و شکری، اعظم (۱۳۹۷). بررسی و مطالعه تاثیرات شفافیت و اعتماد سازمانی بر سلامت سازمانی و کاهش فساد اداری (مطالعه موردی: کارکنان مراکز ستادی شهرداری تهران). کنفرانس بین‌المللی عمران، معماری و مدیریت توسعه شهری در ایران، تهران، دانشگاه صنعتی مراغه با همکاری دانشگاه تبریز - دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.

- محمدخانی، زهرا و محمدخانی، فاطمه (۱۳۹۴). رابطه شفافیت سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان. دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در علوم رفتاری و اجتماعی، تهران، موسسه سرآمد همایش کارین.

- معدنی، جواد؛ زرنندی، سعید؛ عبدالهی، محمدرضا (۱۳۹۷). تحلیل تأثیر پاسخگویی عمومی بر خط‌مشی ارتقای سلامت اداری و شفافیت سازمانی در بخش دولتی (مورد مطالعه: وزارت صنعت، معدن و تجارت جمهوری اسلامی ایران). خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت (رسالت مدیریت دولتی)، ۲(۹)، ۲۳-۴۱.

- Akhigbe, A., McNulty, J. E & Bradley A., S. (2013). How does transparency affect bank financial performance? "International Review of Financial Analysis 24.

- Bauhr, M. & Grimes, M. (2014). Indignation or resignation: The implications of transparency for societal accountability. *Governance*, 27, 291-320.

- Christensen, L. T., & Cheney, G. (2015). Peering into transparency: Challenging ideals, proxies, and organizational practices. *Communication Theory*, 1(70).

- Holland, D., Krause, A., Provencher, J., Seltzer T. (2018). Transparency tested: The influence of message features on public perceptions of organizational transparency. *Public Relations Review*.

- Kundeliene, K., & Leitoniene, S. (2015). Business information transparency: Causes and evaluation possibilities. *Procedia – Social and behavioral sciences*. 213 (20th international

سازمانی در شرکت گاز استان لرستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان.

- اناری نوه، الهام و السادات رباطی، فاطمه (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین شفافیت سازمانی و مدیریت مشارکتی با عملکرد شغلی در بین مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهرستان رفسنجان. ششمین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی، آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی ایران، تهران: انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.

- بوذرجمهری، حسین و ثنائی، مهدی، (۱۳۹۴). بررسی اقدامات راهبردی به منظور ارتقاء نظام سلامت، مبتنی بر رویکرد شفافیت، نخستین کنفرانس ملی مدیریت دولتی ایران، تهران

- خسروی نژاد، بهار؛ حسونند، علی و ابراهیمی، زینب (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با عملکرد شغلی کارمندان سازمان جهاد کشاورزی استان لرستان. پنجمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران (با رویکرد فرهنگ مشارکتی)، تهران، خانه فرهنگ مشارکتی ایران.

- دانشفرد، کرم اله (۱۳۹۵). فرآیند خط‌مشی‌گذاری عمومی. تهران: انتشارات صفار.

- رجائی، زهرا؛ دانش فرد، کرم اله؛ فقیهی، ابوالحسن (۱۳۹۶). شکل‌گیری خط‌مشی در حوزه سلامت نظام اداری در ایران. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۰(۳۸)، ۳۴-۵.

- رضایی، حسین (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و عملکرد شغلی در وزارت امور اقتصادی و دارایی. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری، تهران: موسسه آموزش عالی صالحان.

- صالحی، محمد؛ تقی نژاد، علی؛ علی نژاد، احمد (۱۳۹۶). نقش شفافیت در مبارزه با فساد اداری؛ با تکیه بر قانون ارتقای سلامت اداری و مقابله با فساد.

Transparency and Qualitative and Quantitive Performance Relations: An Application at Hospital Managements. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229(2016), 234-245

#### یادداشت‌ها

- <sup>1</sup> Schnell
- <sup>2</sup> Transparency
- <sup>3</sup> Christensen & Cheney
- <sup>4</sup> Interagency Performance
- <sup>5</sup> Shang
- <sup>6</sup> Bauhr,
- <sup>7</sup> Millar & Stevens
- <sup>8</sup> Yauch
- <sup>9</sup> Medlin
- <sup>10</sup> Sydow & Braun
- <sup>11</sup> Yan & Wagner
- <sup>12</sup> Lu
- <sup>13</sup> Lagrosen
- <sup>14</sup> Holland
- <sup>15</sup> Sobel

- scientific conference economics and management (ICEM- 2015)), 340-344.
- Lagrosen, S., Lagrosen, Y., (2012). Trust and quality management: perspectives from marketing and organisational learning. *Total Qual. Manag. Bus. Excell.*, 23(1), 13-26.
  - Lu, P., Cai, X., Wei, Z., Song, Y., & Wu, J. (2019). Quality management practices and inter-organizational project performance: Moderating effect of governance mechanisms. *International Journal of Project Management*, 37(6), 855-869.
  - Medlin, C.J., (2006). Self and collective interest in business relationships. *J. Bus. Res.* 59(7), 858-865.
  - Millar, P., Stevens, J. (2012). Management training and national sport organization managers: Examining the impact of training on individual and organizational performances. *sport management*, 15(3), 288-303.
  - Parven, A., & Awan, A. G. (2018). Effect Of Organizational Justice, Job Satisfaction And Trust On Managers On Employee Performance. *Global Journal of Management, Social Sciences and Humanities*, 4(2), 259-279.
  - Schnell, S. (2014). International Policy Diffusion and Domestic Policy-Making: the Case of Two Transparency and Anticorruption Policies in Romania., washington University Artical for the degree of Doctor of Philosophy International Affairs and Public Policy and Public Administration, May 18, Published by ProQuest LLC (2014).
  - Shang, R., Abernethy, M. A., & Hung, C. Y. (2020). Group identity, performance transparency, and employee performance. *The Accounting Review*.
  - Sydow, J., Braun, T., (2018). Projects as temporary organizations: an agenda for further theorizing the inter-organizational dimension. *Int. J. Proj. Manag.*, 36(1), 4-11.
  - Yan, T., Wagner, S.M., (2017). Do what and with whom? value creation and appropriation in inter-organizational new product development projects. *Int. J. Prod. Econ.*, 191, 1-14.
  - Yauch, Ch. (2010). Measuring agility as a performance outcome. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 22(3), 384-404.
  - Yazdanpanah, A., Amiri, A., & Jeihooni, A. K. (2018). The relation between general health and organizational performance in personnel of Shiraz city emergency in 2017. *Universal Journal of Pharmaceutical Research*.
  - Zehir, C., Cinar, F., Sengul, H. (2016). Role of Stakeholder Participation between



## **Nvestigate the Effect of The Background of The Formation of the Policy Administrative Health System on the Inter-Organizational Performance Mediated by Transparency in Kermanshah Governorate**

Reza Taghvaie<sup>1</sup> - Sara Sheikhabloo<sup>2</sup>

### **Abstract**

**The aim** of this study was to investigate the effect of the background of the formation of the policy and policy of the administrative health system on the inter-organizational performance mediated by transparency in Kermanshah governorate.

**Metod:** This research a descriptive survey research and was conducted cross-sectionally and was of applied purpose type and had a mixed nature (quantitative and qualitative). The statistical population of the qualitative section included experts and specialists in the field of policy-making, including university professors and experts with experience in Kermanshah governorate, and the statistical population of the quantitative sector included all employees of Kermanshah governorate during 1399 to 400 people. The statistical sample in the qualitative section was selected by purposeful available method to 12 people and the statistical sample in the quantitative section was selected using the Morgan and Krejcie table and 196 people were selected by available random sampling method.

**Findings:** Findings of the study showed that out of 196 employees of Kermanshah governorate who were present in this study in a small section, 172 were men and 24 were women, and most of them with a large number of 69 people have master's and higher education. On the other hand, most of them were between 41 and 50 years old with a frequency of 88 people, and most of the employees with a frequency of 61 people had more than 16 years of service experience. The level of background for the formation of the administrative health system policy was about 59.4%, the level of transparency was approximately 59.2% and the inter-organizational performance was 60.2%.

**Results:** The results of the quantitative part of the research using structural equations with PLS software showed that the background of health system policy formation had a 26% effect on inter-organizational performance. Background The formation of health system policy explained 60% transparency and 73% transparency affected inter-organizational performance. In general, it can be concluded that the background of the formation of the health system policy has a 44% effect on the inter-organizational performance of Kermanshah governorate through the mediation of transparency.

**Keywords:** Background of health system policy formation, openness, inter-organizational performance

---

<sup>1</sup> Assistant Professor, Management Department, Tuyserkhan Branch, Islamic Azad University, Tuyserkhan, Iran. (Corresponding Author) [taghvaei\\_reza@yahoo.com](mailto:taghvaei_reza@yahoo.com)

<sup>2</sup> Assistant Professor, PhD in Government Administration, majoring in generalization and general policy-making in management