نشریه فرهنگ و ارتقای سلامت فرهنگستان علوم پزشکی
دوره هفتم، زمستان ۱۴۰۲، شماره چهارم، صفحات ۵۵۷ تا ۵۶۲

دیدگاه

مدیریت تحول در نظام سلامت: چالش‌ها و راهکارها

سیدشهاب‌الدین صدر*[۱]، الهام زاهدی[۲]، سیده‌ریحانه صدر[۳]

۱. *نویسنده مسئول: عضو پیوسته فرهنگستان علوم پزشکی ایران، استاد دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران sadrshah@sina.tums.ac.ir
۲. دکترای فیزیولوژی، عضو زیرگروه سلامت الکترونیک، گروه علمی پیراپزشکی، فرهنگستان علوم پزشکی ایران، تهران، ایران
۳. دانشجوی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۵/۰۹ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۰/۲۴

چکیده

زمینه و هدف: نظام سلامت به عنوان یکی از مهمترین سیستم‌های هر جامعه، در تحول و پیشرفت دائمی قرار دارد. تحولات روزافزون در فناوری، تغییرات اجتماعی و اقتصادی، نیازهای متغیر جامعه و عوامل دیگر، نظام سلامت را با چالش‌های جدیدی مواجه می‌کند. برای موفقیت نظام سلامت لازم است که مدیران، این تحولات را به‌درستی شناخته و استراتژی‌های مناسب را برای مقابله با چالش‌ها و بهره‌برداری از فرصت‌ها در نظام سلامت اجرا کنند.

روش: برای بررسی چالش‌ها و راهکارهای مدیریت تحول در نظام سلامت، از منابع علمی و تحقیقاتی استفاده شد. سپس، با مطالعه چکیده‌ها و انتخاب مقالات مناسب، داده‌های مرتبط با اهداف و استراتژی‌های سلامت، مقاومت در برابر تغییرات، کمبود منابع، مدیریت داده‌ها، هماهنگی سازمان‌ها و نهادها، ارزیابی عملکرد و تحول در سلامت استخراج و با تجزیه‌وتحلیل داده‌ها، موفقیت‌ها، چالش‌ها، راهکارها و اهمیت مدیریت تحول در نظام سلامت بررسی شد.

یافته‌ها: اقدامات لازم برای بهبود کیفیت در ارائه مراقبت‌های بهداشتی، توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات، تقویت همکاری بین ارکان سلامت، توجه به آموزش، برنامه‌ریزی مالی دقیق و استراتژی‌های موفق در مدیریت تحول به عنوان راهکارهای مؤثر در مواجهه با چالش‌های مدیریت تحول در نظام سلامت مورد بررسی قرار گرفته‌اند. با اجرای این راهکارها، کیفیت مراقبت‌های بهداشتی بهتر می‌شود، رضایت بیماران افزایش می‌یابد و نتایج درمانی بهبود می‌یابد.

نتیجه‌گیری: مقاله حاضر با ارائه تحلیلی جامع از چالش‌ها و راهکارهای مدیریت تحول در نظام سلامت، به مدیران و صاحب‌نظران در زمینه سلامت کمک می‌کند تا استراتژی‌های مناسب را برای بهبود کیفیت خدمات سلامت و رضایت بیماران اجرا کنند.

کلیدواژه‌ها: ارائه مراقبت‌های بهداشتی، اصلاحات مراقبت‌های بهداشتی، کیفیت مراقبت بهداشتی

مقدمه

نظام سلامت همواره یکی از مهمترین اولویت‌ها در هر جامعه بوده است و مدیریت تحول در این نظام، یک چالش بزرگ برای سازمان‌ها و سیاست‌گذاران در حوزه بهداشت و درمان است. با توجه به پیچیدگی‌های فعلی و نوآوری‌های پیشرفته در زمینه بهداشت و درمان، مدیریت تحول در نظام سلامت به عنوان یک وظیفه بحرانی مورد توجه قرار گرفته است (۱، ۲).

درحال‌حاضر، نظام سلامت با چالش‌های فراوانی روبه‌رو است که نیازمند راهکارهای نوآورانه و مؤثر برای مدیریت تحول می‌باشد. یکی از این چالش‌ها، تغییرات سریع در فناوری‌های پزشکی و علوم بهداشتی است که به‌طور مداوم نظام سلامت را تغییر می‌دهد. به عنوان مثال، پیشرفت‌های درمانی، تشخیصی و اطلاعاتی، بهبود فرآیندهای پزشکی و تحول در نحوه ارائه خدمات بهداشتی، به تحولات سریع و پیچیده در نظام سلامت منجر شده است. این تغییرات نه تنها فرصت‌های بزرگی را برای بهبود کیفیت خدمات بهداشتی فراهم می‌کند؛ بلکه به همراه خود چالش‌هایی نظیر هزینه‌های بالا، ناسازگاری ساختاری و مدیریتی، نیاز به توانمندی‌های جدید و تغییر فرهنگی نیز بوجود می‌آورد (۳).

در این مقاله، به بررسی چالش‌های مدیریت تحول در نظام سلامت و راهکارهای ممکن برای مواجهه با این چالش‌ها می‌پردازیم. با تحلیل و بررسی مطالعات و تجربیات مختلف، تلاش می‌کنیم تا راهکارهایی را برای ارتقاء کارایی و اثربخشی نظام سلامت ارائه دهیم. این راهکارها شامل تغییر ساختارها، اصلاح فرآیندها، توسعه توانمندی‌های منابع انسانی، استفاده از فناوری‌های نوین و توسعه همکاری و هماهنگی بین سازمان‌ها و نهادهای مختلف در نظام سلامت می‌باشد.

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.22034/7.4.7]

طرح بحث

اهمیت مدیریت تحول در نظام سلامت

مدیریت تحول در نظام سلامت، اساسی برای ارتقاء کیفیت خدمات بهداشتی، افزایش رضایت بیماران، بهبود بهره‌وری مالی، تطابق با تغییرات، و بهبود نتایج درمانی است و از اهمیت چشمگیری در ارتقاء سلامت جامعه برخوردار است.

- **افزایش کیفیت خدمات سلامت:** مدیریت تحول در نظام سلامت می‌تواند بهبود و افزایش کیفیت خدمات سلامت را به همراه داشته باشد. با اجرای تغییرات مدنظر و بهبود فرآیندها، نظام‌های سلامت قادر به ارائه خدمات بهتر، مؤثرتر و ایمن‌تر می‌شوند. این امر باعث افزایش رضایت بیماران، کاهش خطاها و عوارض جانبی، بهبود نتایج درمانی و افزایش اعتماد عمومی به نظام سلامت می‌شود (۴، ۵).
- **بهینه‌سازی عملکرد سازمان‌های سلامت:** مدیریت تحول در نظام سلامت به سازمان‌های مرتبط کمک می‌کند تا عملکرد خود را بهبود بخشند و بهینه‌سازی کنند. با اجرای تغییرات مناسب، سازمان‌های مرتبط با سلامت می‌توانند به بهبود فرآیندهای داخلی، افزایش بهره‌وری، کاهش هدررفت منابع و مدیریت بهتر منابع مالی و انسانی خود را دست‌یابند. این امر می‌تواند منجر به بهبود کارایی و اثربخشی سازمان‌ها در ارائه خدمات سلامت و بهبود سلامت جامعه شود (۲، ۳).
- **پاسخگویی به نیازهای متغیر جامعه:** یکی از اهمیت‌های مدیریت تحول در نظام سلامت، توانایی پاسخگویی به نیازهای متغیر جامعه است. با تحولات اجتماعی، فرهنگی و تکنولوژیک، نیازها و انتظارات جامعه درباره خدمات سلامت تغییر می‌کنند. مدیریت تحول به سازمان‌های سلامت کمک می‌کند تا با تغییرات روزمره، نیازهای متغیر جامعه را تشخیص داده و به آنها پاسخ دهند. این امر باعث افزایش رضایت و اعتماد جامعه به نظام سلامت می‌شود و تأثیر مثبتی در بهبود سلامت جامعه دارد (۴، ۶).
- **افزایش رضایتمندی بیماران:** مدیریت تحول در نظام سلامت می‌تواند به افزایش رضایتمندی بیماران کمک کند. با بهبود فرآیندها، مشارکت بیشتر بیماران در تصمیم‌گیری‌های مربوط به خدمات سلامت و تجربه بهتر از نظام سلامت، رضایت بیشتری حاصل می‌شود. همچنین، با بهبود ارتباطات بین بیماران و ارائه‌دهندگان خدمات سلامت، تجربه بیماری مثبت‌تر و همراه با حس توجه و حمایت بیشتر ایجاد می‌شود. این امر نه تنها رضایتمندی بیماران را افزایش می‌دهد؛ بلکه بهبود کیفیت مراقبت و بهبود نتایج درمانی را نیز ایجاد می‌کند(۱، ۷).
- **سازگاری با تغییرات فناوری:** تکنولوژی‌های بهداشتی و درمانی با سرعت بسیار زیادی پیشرفت می‌کنند و به سرعت در حوزه نظام سلامت پذیرفته می‌شوند. مدیریت تحول امکان تطبیق با این تغییرات فناوری را فراهم می‌کند تا از مزایای آنها به‌طور کامل استفاده شود(۸).
- **مقابله با چالش‌های بهداشتی:** دنیای بهداشت همواره با چالش‌ها و مشکلاتی روبرو است، مانند بیماری‌های واگیر، بحران‌های بهداشت عمومی، مشکلات مالی و غیره. با مدیریت مناسب، نظام سلامت آماده مقابله با این چالش‌ها خواهد بود و می‌تواند به طور سریعتر و کارآمدتر با آنها مقابله کند (۹، ۱۰).

شناخت چالش‌های مدیریت تحول در نظام سلامت

شناخت چالش‌های مدیریت تحول در نظام سلامت بسیار حیاتی است، زیرا این حوزه مستلزم تغییرات عمیق و دستخوش تحولات پیوسته است. سلامت یکی از اساسی‌ترین ابعاد کیفیت زندگی افراد جامعه است و از اهمیت بسیاری برخوردار می‌باشد. با توجه به پیشرفت فناوری پزشکی، نیازمندی‌ها و انتظارات مردم در مورد خدمات بهداشتی و درمانی در حال تغییر است. از طرفی، مواجهه با چالش‌های مالی، منابع محدود، جمعیت پیر و افزایش بار، سلامت را نیازمند بهره‌وری بیشتر از منابع و تخصیص استراتژیک آنها به صورت هوشمندانه می‌کند. به همین دلیل، تحول در نظام سلامت اجتناب‌ناپذیر است و برای تضمین دستیابی به اهداف بهداشت عمومی، بهبود کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها و افزایش دسترسی به خدمات سلامت، نیازمند تحلیل دقیق و برنامه‌ریزی مدیریتی جدی است. با شناخت چالش‌ها و پیش‌بینی نیازمندی‌ها و تغییرات آینده، امکان مواجهه با مسائل تأثیرگذار بر نظام سلامت بیشتر می‌شود. در ادامه به اصلی‌ترین چالش‌ها اشاره می‌شود:

- **تغییرات سریع فناوری و نیازمندی‌های فنی:** در دنیای امروز، فناوری‌های نوظهور مانند هوش مصنوعی، کلان داده، رباتیک و تلفن هوشمند، نظام سلامت را با تغییراتی عمده مواجه کرده است. بدین ترتیب، نیاز به مدیریت تحول برای انتقال به سیستم‌های الکترونیکی پرونده‌پزشکی، تله‌متری، اطلاعات بهداشت عمومی و مدیریت داده‌ها احساس می‌شود (۶).
- **تحول در سلامت جسمی و روانی:** تحول در سلامت جسمی و روانی نیز یکی از چالش‌های مدیریت تحول در نظام سلامت است. تغییر در نیازهای بهداشتی جامعه، تحول در الگوی بیماری‌ها و روند پیری جمعیت، به مدیریت تحول در نظام سلامت فشارهای جدیدی ایجاد می‌کند. افزایش نیاز به مراقبت بالینی، بهداشت روانی، بهبود امکانات پیشگیری و ارتقاء کیفیت خدمات بهداشتی از جمله چالش‌هایی هستند که نیازمند تغییر و تحول سیستم سلامت می‌باشند (۴).
- **تغییر در مدل‌های ارائه خدمات:** انتقال از مدل‌های سنتی بهداشت و درمان به مدل‌های جدید مبتنی بر خدمات بهداشتی اجتماعی، بهداشت الکترونیکی، خدمات بهداشت از راه دور و سلامت همگانی، نیازمند مدیریت تحول است. این تغییرات همچنین نیازمند تغییر در ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی نظام سلامت می‌باشند (۶).

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.22034/7.4.7]

- **مقاومت در برابر تغییرات:** مقاومت در برابر تغییرات در نظام سلامت به معنای مقاومت و مخالفت افراد و سازمان‌ها در قبول و اجرای تغییرات است. این مقاومت ممکن است به دلیل ترس از تغییر، نگرانی درباره تغییرات در مسئولیت‌ها و وظایف، عدم آگاهی از سوی افراد و سازمان‌ها رخ دهد (۱۱، ۱۲). برخی افراد و سازمان‌ها ممکن است از تغییرات ناشی از عدم اطمینان و ترس از ناشناخته بودن وضعیت جدید، ترس از از دست دادن مزایا و منافع فعلی، ترس از افزایش فشار کاری و تغییر در مسئولیت‌ها و وظایف خود، ترس از افزایش ریسک و عدم قطعیت و ترس از عدم توانایی در مقابله با تغییرات، مقاومت کنند. برخی نیز ممکن است به دلیل عدم آگاهی درباره تغییرات و اهمیت آنها و عدم درک از نیازمندی‌ها و مزایای آنها، مقاومت کنند. این مقاومت می‌تواند باعث کاهش سرعت و کیفیت تحول، مشکلات در اجرای تغییرات و عدم موفقیت تحول شود.
- **کمبود منابع مالی و انسانی:** به‌طور معمول تحولات در نظام سلامت هزینه‌بر و زمان‌بر هستند. این امر می‌تواند باعث محدودیت منابع مالی و مشکلات در تأمین منابع لازم برای اجرای تغییرات شود (۱۳). منابع انسانی، فیزیکی و فنی نیز ممکن است محدودیت‌هایی داشته باشند که باعث مشکلات در اجرای تغییرات و تحولات می‌شوند. به‌عنوان مثال کمبود نیروی انسانی ماهر، ناکافی بودن تجهیزات و تکنولوژی‌های لازم، و ناتوانی در تأمین منابع انسانی و مالی برای اجرای تغییرات می‌توانند مشکلاتی را در مدیریت تحول در نظام سلامت ایجاد کند (۱۲، ۱۴).
- **تغییرات سیاسی و سیاست‌های نظامی:** تحولات در نظام سلامت ممکن است تحت تأثیر تغییرات سیاسی و سیاست‌های نظامی قرار گیرند. این نوع تغییرات می‌تواند مسیر و برنامه‌های مدیریت تحول را تحت تأثیر قرار دهد و نیاز به تنظیم و تعدیل مجدد برنامه‌ها و راهکارها را ایجاد کند (۱۵).
- **ناهمگونی و انباشت داده‌ها:** مدیریت اطلاعات و داده‌ها نیز یک چالش مهم در مدیریت تحول است. در سیستم‌های سلامت پیچیده، مدیریت و بهره‌برداری از داده‌ها و اطلاعات صحیح و دقیق بسیار اساسی است. چالش‌هایی مانند ناهمگونی و انباشت داده‌ها، نقص در سیستم‌های اطلاعاتی، عدم تعامل بین سامانه‌ها و ناکارآمدی در بهره‌برداری از داده‌ها می‌تواند مانع ارزیابی دقیق و اتخاذ تصمیمات بهینه در تحول سلامت شود (۱۶، ۱۷).
- **عدم تعامل بین سازمان‌ها:** هماهنگی و همکاری بین سازمان‌ها و نهادهای مختلف نیز یک چالش در مدیریت تحول است. در سیستم سلامت، نهادها و سازمان‌های مختلف ممکن است با تفاوت در اهداف، ساختارها، فرهنگ‌ها و منافع مواجه شوند. این می‌تواند منجر به عدم هماهنگی، تداخل و از هم پاشیدگی عملکرد شود.
- **عدم وجود سیستم‌های ارزیابی قوی:** ارزیابی و پیگیری عملکرد نیز یک چالش اجرایی در مدیریت تحول است. برای اطمینان از موفقیت تحول و بهبود پایدار در سیستم سلامت، نیاز است تا عملکرد برنامه‌ها و تغییرات مدنظر مورد ارزیابی قرار گیرد و به طور مداوم پیگیری شود؛ اما چالش‌هایی مانند عدم وجود سیستم‌های ارزیابی قوی، عدم تعیین معیارهای مناسب و مشکلات در تجمیع و تحلیل داده‌ها ممکن است مانع ارزیابی و پیگیری مؤثر عملکرد شوند.

راهکارهای مواجهه با چالش‌های مدیریت تحول

- **توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات:** توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات در نظام سلامت به عنوان یکی از راهکارهای مؤثر در مدیریت تحول مورد توجه قرار می‌گیرد. این امر شامل بهبود زیرساخت‌های فناوری اطلاعات، استفاده از سیستم‌های الکترونیکی مانند پرونده الکترونیک سلامت، سامانه‌های اطلاعات مدیریتی و ارتباطی و تسهیل انتقال و به اشتراک گذاری اطلاعات است. ارتقاء فناوری اطلاعات، بهبود دسترسی به اطلاعات، افزایش کارایی و دقت فرآیندها، بهبود ارتباطات بین ارائه دهندگان خدمات سلامت و بیماران، و بهبود تصمیم‌گیری و مدیریت در سیستم سلامت را به همراه دارد (۷، ۱۸، ۱۹).
- **تقویت همکاری و هماهنگی بین ارکان سلامت:** همکاری و هماهنگی بین سازمان‌ها و نهادهای مختلف نیز می‌تواند در مدیریت تحول در نظام سلامت و تأمین منابع مالی و انسانی مؤثر باشد. ایجاد شبکه‌ها و همکاری بین سازمان‌ها، به اشتراک گذاری منابع و تجارب، و تعیین نقش و مسئولیت هر سازمان می‌تواند بهبود اثربخشی و کارآمدی سیستم سلامت، کاهش تکرار و هدررفت منابع و ارتقاء کیفیت خدمات را به همراه داشته باشد (۳، ۱۹-۲۱). نیاز است که هماهنگی بین نهادها و سازمان‌ها تقویت شود، مکانیسم‌های همکاری و هماهنگی ایجاد گردد و رویکردهای مشارکتی و تیمی در اجرای تحولات مورد استفاده قرار گیرد (۱۴).
- **توسعه منابع انسانی و بهره‌وری از آنها:** توسعه منابع انسانی و بهره‌وری از آنها از استراتژی‌های کلیدی در مدیریت تحول است. آموزش و توسعه نیروی انسانی در زمینه فناوری‌های جدید و مدل‌های ارائه خدمات با اهمیت است و کارکنان به‌روز شده با مهارت‌ها و دانش مورد نیاز برای تغییرات لازم می‌باشد. توسعه منابع انسانی بهبود کیفیت و کارایی خدمات سلامت را تضمین می‌کند و بهره‌وری منابع انسانی باعث بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان‌ها در تحول سلامت می‌شود (۷، ۱۸، ۲۲، ۲۳).
- **برنامه‌ریزی مالی دقیق:** برنامه‌ریزی دقیق مالی، اولویت‌بندی پروژه‌ها و استفاده بهینه از منابع می‌تواند به مدیران نظام سلامت کمک کند تا با این چالش مواجه شوند و بهترین استفاده را از منابع داشته باشند (۱۳).

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.22034/7.4.7]

- **تحقیق و توسعه در زمینه بهبود فرآیندها و خدمات سلامت:** استراتژی تحقیق و توسعه در زمینه بهبود فرآیندها و خدمات سلامت نیز در مدیریت تحول بسیار مهم است. این شامل ارزیابی و تجزیه‌وتحلیل فعلی فرآیندها، شناسایی نقاط ضعف و امکانات بهبود، ارزیابی تکنولوژی‌ها و روش‌های نوین، و پیاده‌سازی تغییرات و بهبودهای لازم است. تحقیق و توسعه در زمینه بهبود فرآیندها و خدمات سلامت بهبود کیفیت، اثربخشی و ارزش افزوده خدمات سلامت را به همراه دارد (۳، ۱۹).
- **ارزیابی و پیگیری عملکرد:** برای اطمینان از موفقیت تحول و بهبود پایدار در سیستم سلامت، نیاز است تا عملکرد برنامه‌ها و تغییرات مدنظر مورد ارزیابی قرار گیرد و به طور مداوم پیگیری شود؛ اما چالش‌هایی مانند عدم وجود سیستم‌های ارزیابی قوی، عدم تعیین معیارهای مناسب و مشکلات در تجمیع و تحلیل داده‌ها ممکن است مانع ارزیابی و پیگیری مؤثر عملکرد شوند. برای مواجهه با این چالش، نیاز است که سیستم‌های ارزیابی قوی و کارآمدی راه‌اندازی شود، معیارها و شاخص‌های مناسب تعیین شوند و استفاده از داده‌ها در فرآیند تصمیم‌گیری ترویج یابد (۳، ۲۴، ۲۵).

با اجرای این راهکارها و افزایش استانداردها و راهکارهای نوین در فرآیندهای درمانی، ارتقاء ایمنی بیمار و کاهش خطاهای پزشکی، استفاده از فناوری‌های پیشرفته در تشخیص و درمان و بهبود فرآیند ارائه خدمات به بیماران می‌توان بهبود کیفیت خدمات سلامت، افزایش بهره‌وری و ارتقاء سیستم سلامت را تجربه کرد (۲۶-۲۸).

نتیجه‌گیری

مقاله حاضر به بررسی چالش‌ها و راهکارهای مدیریت تحول در نظام سلامت پرداخته و نشان می‌دهد مدیران و صاحب‌نظران در این حوزه با مجموعه‌ای از چالش‌ها روبه‌رو هستند. این چالش‌ها شامل تغییرات سریع فناوری و نیازمندی‌های فنی، تحول در سلامت جسمی و روانی، تغییر در مدل‌های ارائه خدمات، مقاومت در برابر تغییرات، کمبود منابع مالی و انسانی، تغییرات سیاسی و سیاست‌های نظامی، ناهمگونی و انباشت داده‌ها، عدم تعامل بین سازمان‌ها و عدم وجود سیستم‌های ارزیابی قوی می‌باشند. برای مواجهه با این چالش‌ها، مدیران و صاحب‌نظران باید از راهکارهای مؤثری شامل توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات، تقویت همکاری و هماهنگی بین ارکان سلامت، توسعه منابع انسانی و بهره‌وری از آنها، برنامه‌ریزی مالی دقیق، تحقیق و توسعه در زمینه بهبود فرآیندها و خدمات سلامت و تعیین چشم‌اندازی واضح برای نیروی انسانی استفاده کنند.

مدیریت تحول در نظام سلامت از اهمیت بسیاری برخوردار است و برای موفقیت لازم است که مسئولان، این تحولات را به درستی شناخته و استراتژی‌های مناسب را برای مقابله با چالش‌ها و بهره‌برداری از فرصت‌ها در نظام سلامت اجرا کنند. با توجه به پیچیدگی و تغییرپذیری نظام سلامت، مدیران باید تلاش کنند تا به روش‌ها و استراتژی‌های نوآورانه‌تری روی آورند و در جهت بهبود کیفیت خدمات سلامت و رضایت بیماران پیشرو باشند. تعیین و تعمیق اهداف و استراتژی‌های سلامت، یکی از اصلی‌ترین مبانی مدیریت تحول در نظام سلامت می‌باشد. این امر شامل تحلیل و شناخت نیازها و مسائل سلامت جامعه، تعیین اهداف قابل اندازه‌گیری و مشخص، و ارتباط مستقیم بین اهداف سلامت و استراتژی‌های مورد استفاده برای دستیابی به آنها است. اهداف و استراتژی‌های سلامت باید قابل اجرا و قابل اندازه‌گیری باشند تا بتوانند بهبود و تحولات مورد نظر را به همراه داشته باشند (۲۳).

الگوهای مدیریت تحول در نظام سلامت ممکن است بستگی به شرایط و وضعیت خاص هر جامعه و سیستم سلامت متفاوت باشند. هر چند توجه به راهکارهای نوآورانه و کاربردی امری حیاتی است؛ اما در کل، می‌توان پیشنهادهایی برای مدیریت تحول در نظام سلامت ارائه کرد.

۱. **اصلاح ساختار سازمانی:** نظام سلامت به‌طور معمول یک ساختار سلسله مراتبی و پیچیده دارد که می‌تواند منجر به کاهش انعطاف‌پذیری و سرعت تصمیم‌گیری شود. با تغییر ساختار سازمانی به سمت ساختارهای مسطح‌تر و افزایش هماهنگی و همکاری بین واحدها، امکان بهبود جریان اطلاعات و اتخاذ تصمیمات سریع‌تر و مؤثرتر وجود خواهد داشت. به‌طور معمول ایجاد سازمان‌های مستقل و مسئولیت‌پذیر در سطح مناطق، تصمیم‌گیری‌های سریع‌تر و مؤثرتر را تسهیل می‌کند.
۲. **ایجاد سیاست‌های پشتیبان از نوآوری:** تعیین سیاست‌های مشوق برای تحول و نوآوری در نظام سلامت، از جمله اعطای پاداش به افراد یا گروه‌ها برای ارائه راهکارهای نوآورانه می‌تواند مشوق تحول باشد.
۳. **ترویج فرهنگ تحول‌طلبی:** ترسیم یک فرهنگ سازمانی که تحول را تشویق می‌کند و افراد را به اشتراک‌گذاری ایده‌های نوآورانه ترغیب می‌کند، از اهمیت زیادی برخوردار است.
۴. **توسعه توانمندی‌های منابع انسانی:** افزایش توانمندی کارکنان در زمینه‌های نوآوری، تحقیق و توسعه، و مدیریت تحول می‌تواند تغییرات را بهبود بخشد. ایجاد گروه‌های مستقل در نظام سلامت می‌تواند به سرعت و کارایی فرآیندهای تصمیم‌گیری کمک کند. این تیم‌ها قادرند به طور مستقل تصمیمات را اتخاذ کرده و به مسائل روزمره پاسخ دهند و تغییرات مورد نیاز را شناسایی و اصلاحات لازم را گزارش دهند.
۵. **توسعه همکاری بین ارگان‌های مختلف:** ایجاد مکانیسم‌ها و انگیزه‌ها برای همکاری و هماهنگی بین ارگان‌ها و سازمان‌ها در سلامت می‌تواند در بهبود ارائه خدمات و کاهش تکرار اقدامات مفید باشد.

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-22]
[DOI: 10.22034/7.4.7]

۶. **استفاده از فناوری:** اعمال فناوری‌های نوین مانند تله‌پزشکی، پزشکی دیجیتال، و داده‌کاوی در مدیریت تحول و بهبود عملکرد سلامت می‌تواند کمک کند.

۷. **ارائه داده و شفافیت:** ارائه داده‌های مرتبط با عملکرد سلامت به عموم مردم و متخصصان، می‌تواند به افزایش شفافیت و اثربخشی سیستم سلامت کمک کند.

۸. **اعمال اصول مدیریت تغییر:** استفاده از اصول مدیریت تغییر مانند تعیین اهداف و معرفی تغییرات گام‌به‌گام، تعامل با اعضای تیم، و ارزیابی مداوم می‌تواند تحولات را موفق‌تر کند.

۹. **پیگیری و ارزیابی دائمی:** مداومت در پیگیری و ارزیابی اثرات تغییرات و تعدادی از شاخص‌های کلان که به بهبود سلامت عمومی اشاره دارند، از اهمیت زیادی برخوردار است.

۱۰. **اشتراک‌گذاری تجارب و آموزه‌ها:** توسعه شبکه‌ها و همکاری بین‌المللی در زمینه سلامت و مراقبت بهداشتی می‌تواند تبادل تجربیات، منابع و دانش را تسهیل کرده و بهبود در سیستم‌های مراقبت بهداشتی را بهبود بخشد و به تعالی و نوآوری در مدیریت تحول کمک کند.

۱۱. **ارتقاء آگاهی عمومی:** آگاهی عمومی درباره مسائل بهداشتی و اصول سیستم مراقبت بهداشتی می‌تواند به تقویت مشارکت عمومی و حمایت اجتماعی نسبت به تغییرات و اصلاحات در سیستم کمک کند. مشارکت فعال مردم در تصمیم‌گیری‌ها و ارزیابی‌ها در زمینه سلامت و تحولات آن می‌تواند به بهبود ارائه خدمات و پذیرش تغییرات کمک کند (۲۹، ۳۰).

تطبیق راهکارهای ذکر شده با شرایط خاص جامعه و نظام سلامت و تعیین اولویت‌های مشخص، از اهمیت بالایی برخوردار است. موفقیت در مدیریت تحول نیازمند ترکیبی از تکنیک‌ها و راهکارهای مختلف است. انتخاب و اجرای راهکارهای مناسب به تحقق اهداف سلامت عمومی و افزایش کیفیت خدمات سلامت کمک خواهد کرد و نظام سلامت را بهبود خواهد بخشید.

در نهایت، تغییر ساختارها و اصلاح فرآیندها در نظام سلامت نیازمند رهبری قوی، اراده سیاسی و تسهیل‌گری است. علاوه بر این، این تغییرات نیازمند بررسی و ارزیابی مداوم و تعامل با اعضای نظام سلامت، جامعه و سایر ذینفعان است. با اجرای موفقیت‌آمیز تغییرات ساختاری و فرآیندهای بهبود یافته، نظام سلامت به توانایی پاسخگویی به چالش‌های فعلی و آینده مجهز می‌شود.

منابع

1. Barrow JM, Annamaraju P, Toney-Butler TJ. Change Management. St. Petersburg, Florida: StatPearls Publishing; 2023.
2. Solow M, Perry TE. Change Management and Health Care Culture. Anesthesiol Clin 2023; 41(4): 693-705.
3. Sharma RR. Change Management and Organisational Transformation. New Delhi: McGraw-Hill Publishing; 2006.
4. Cleary M Rn, West S Rn, Arthur D Rn, Kornhaber R Rn. Change Management in Health Care and Mental Health Nursing. Issues Ment Health Nurs 2019; 40(11): 966-72.
5. Campbell RJ. Change management in health care. Health Care Manag (Frederick) 2020; 39(2): 50-65.
6. Kho J, Gillespie N, Martin-Khan M. A systematic scoping review of change management practices used for telemedicine service implementations. BMC Health Serv Res 2020; 20(1): 815.
7. Raina R. Change management and organizational development. New Delhi: SAGE Publications; 2018.
8. Greenhalgh T, Wherton J, Papoutsi C, Lynch J, Hughes G, A'Court C, et al. Beyond Adoption: A New Framework for Theorizing and Evaluating Nonadoption, Abandonment, and Challenges to the Scale-Up, Spread, and Sustainability of Health and Care Technologies. J Med Internet Res 2017; 19(11): e367.
9. Kickbusch I, Payne L. Twenty-first century health promotion: the public health revolution meets the wellness revolution. Health Promot Int 2003; 18(4): 275-8.
10. Davis K, Abrams M, Stremikis K. How the Affordable Care Act will strengthen the nation's primary care foundation. J Gen Intern Med 2011; 26(10): 1201-3.
11. Greenhalgh T, Robert G, Macfarlane F, Bate P, Kyriakidou O. Diffusion of innovations in service organizations: systematic review and recommendations. Milbank Q 2004; 82(4): 581-629.
12. Karimi E, Sohrabi Z, Aalaa M. Change Management in Medical Contexts, especially in Medical Education: A Systematized Review. J Adv Med Educ Prof 2022; 10(4): 219-27.
13. Sheldon TA, Smith PC. Equity in the allocation of health care resources. Health Econ 2000; 9(7): 571-4.
14. Hayes J. The theory and practice of change management. Berlin: Springer; 2002.
15. Mosadeghrad AM. Factors influencing healthcare service quality. Int J Health Policy Manag 2014; 3(2): 77-89.
16. Boonstra A, Broekhuis M. Barriers to the acceptance of electronic medical records by physicians from systematic review to taxonomy and interventions. BMC Health Serv Res 2010; 10(1): 1-17.
17. Safdari R, Ghazi Saeedi M, Zahmatkeshan M. Information Technology(IT): A New Revolution In Urban Health Development. Payavard Salamat 2012; 6(3): 170-81.[In Persian]
18. Rufo RZ. Use of change management theories in gaining acceptance of telemedicine technology. Crit Care Nurs Q 2012; 35(4): 322-7.
19. Welford C. Change management and quality. Nurs Manag (Harrow) 2006; 13(5): 23-5.
20. Schoo AM, Stagnitti KE, Mercer C, Dunbar J. A conceptual model for recruitment and retention: allied health workforce enhancement in Western Victoria, Australia. Rural Remote Health 2005; 5(4): 477.
21. Committee on Evaluation of the Lovell Federal Health Care Center Merger; Board on the Health of Select Populations; Institute of Medicine. Evaluation of the Lovell Federal Health Care Center Merger: Findings, Conclusions, and Recommendations. Washington (DC): National Academies Press (US); 2012.
22. Augustsson H, Churruca K, Braithwaite J. Mapping the use of soft systems methodology for change management in healthcare: a scoping review protocol. BMJ Open 2019; 9(4):e026028.

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.22034/7.4.7]

23. Luo JS, Hilty DM, Worley LL, Yager J. Considerations in change management related to technology. Acad Psychiatry 2006; 30(6): 465-9.
24. Siebert S, Paton RA, McCalman J. Change management: A guide to effective implementation. London: SAGE Publications; 2015.
25. Ramazanian MR, Abdollahian F. Impact of information technology on organizational behavior (the role of virtually on the behavior of team members). Journal of Development & Evolution Management 2016; 23: 31-9.
26. Oliver DE, Shahar Y. Change management of shared and local versions of health-care terminologies. Methods Inf Med 2000; 39(4-5): 278-90.
27. Goncalves M. Change management: concepts and practice. New York: American Society of Mechanical Engineers (ASME); 2007.
28. Van Rossum L, Aij KH, Simons FE, van der Eng N, Ten Have WD. Lean healthcare from a change management perspective: the role of leadership and workforce flexibility in an operating theatre. J Health Organ Manag 2016; 30(3): 475-93.
29. Almoaber B, Amyot D. Key factors of clinicians' acceptance of CPOE system and their link to change management. Inform Health Soc Care 2022; 47(3): 326-45.
30. Coombe LL. The challenges of change management in Aboriginal community-controlled health organisations. Are there learnings for Cape York health reform? Aust Health Rev 2008; 32(4): 639-47.

Opinion

Health System Transformation Management: Challenges and Solutions

Seyed Shahabeddin Sadr[*1], Elham Zahedi[2], Seyedeh Reyhaneh Sadr[3]

1. ⁎**Corresponding Author:** Permanent member of Academy of Medical Sciences, Professor of Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran, sadrshah@sina.tums.ac.ir
2. Ph.D. in Medical Physiology, Member of Electronic Health Subgroup, Paramedical Scientific Group, Academy of Medical Sciences, Tehran, Iran
3. Medical Student, Shahid Beheshti University of Medicine Sciences, Tehran, Iran

Abstract

Background: The healthcare system, being one of the most crucial and delicate domains in any society, is constantly undergoing continuous evolution and advancement. Rapid developments in technology, social and economic changes, evolving societal needs, and other factors pose new and unprecedented challenges to the healthcare system. For the success of the healthcare system, it is essential for managers to accurately comprehend these transformations and implement suitable strategies to tackle the challenges and capitalize on the opportunities within the healthcare system.

Methods: Scientific and research sources were utilized to examine the challenges and solutions in managing healthcare system transformations. By studying abstracts and selecting appropriate articles, data pertaining to health objectives and strategies, resistance to change, financial resource shortages, information and data management, organizational and institutional coordination, performance evaluation, and healthcare transformation were extracted. Successes, challenges, strategies, and the significance of managing transformation in healthcare systems were examined via data analysis.

Results: Necessary actions required to enhance the quality of healthcare provision, foster the development of information and communication technologies, strengthen coordination amongst healthcare entities, prioritize education and training of the workforce, engage in meticulous financial planning, and successful strategies in managing transformation as effective solutions to confront the challenges of managing transformation within the healthcare system. By executing these strategies, the quality of healthcare services can be improved, patient satisfaction can be increased, and treatment outcomes can be enhanced.

Conclusion: By providing a comprehensive analysis of the challenges and solutions of transformation management in the health system, this article helps managers and experts in the field of health to implement appropriate strategies to improve the quality of health services and patient satisfaction.

Keywords: Delivery of Health Care, Health Care Reform, Quality of Health Care

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.22034/7.4.7]