

Akhlāq-i zīstī

i.e., Bioethics Journal

2025; 15(40): e11

The Bioethics and Health
Law InstituteMedical Ethics and Law
Research CenterInternational Association
of Islamic Bioethics

Sociological Study of the Relationship Between Good Governance and Organizational Health (Case Study: Employees of the Bank Maskan in Ardabil Province)

Saber Asadi¹, Samad Rasoulzadeh Aghdam^{2*}, Robabeh Pourjebeli³

1. Department of Sociology, Khalkhal Branch, Islamic Azad University, Khalkhal, Iran.

2. Department of Family Studies, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.

3. Department of Sociology, Zanzan Branch, Islamic Azad University, Zanzan, Iran.

ABSTRACT

Background and Aim: The lack of organizational health in institutions is one of the fundamental challenges facing organizations, particularly in the banking system, and it entails various negative consequences. Therefore, the present study was conducted with the aim of examining the relationship between good organizational governance and organizational health among managers and employees of Bank Maskan.

Methods: The present study was descriptive-correlational in nature. The statistical population consisted of the employees and managers of Bank Maskan in Ardabil Province in 2023. Based on Krejcie and Morgan's table, a sample of 162 individuals was selected through systematic sampling. The data collection instruments included the Organizational Good Governance Questionnaire developed by Alipour (2014) and the Organizational Health Questionnaire by Miles (1996). Data analysis was performed using Pearson's correlation test and structural equation modeling (SEM) with the SPSS 22 and AMOS software packages.

Ethical Considerations: After obtaining permission from the management of Bank Maskan and explaining the objectives of the study to the participants, their informed consent was obtained, and they were assured of the confidentiality of their information.

Findings: The results showed a direct and significant relationship between good organizational governance and its components with organizational health ($R = 0.46$, $p < 0.01$). Furthermore, the structural model test indicated that good organizational governance had a direct effect on organizational health ($\beta = 0.450$, $p < 0.01$).

Conclusion: To enhance organizational health within the country's banking system, it is essential to apply the principles and components of good organizational governance, including result orientation, role and task effectiveness, value promotion, transparency, capacity building, and accountability.

Keywords: Good Organizational Governance; Organizational Health; Health of the Banking System; Bank Maskan

Corresponding Author: Samad Rasoulzadeh Aghdam; **Email:** s.rasoulzadeh@azaruniv.ac.ir

Received: January 18, 2025; **Accepted:** March 29, 2025; **Published Online:** October 7, 2025

Please cite this article as:

Asadi S, Rasoulzadeh Aghdam S, Pourjebeli R. Sociological Study of the Relationship Between Good Governance and Organizational Health (Case Study: Employees of the Bank Maskan in Ardabil Province). *Akhlāq-i zistī, i.e., Bioethics Journal*. 2025; 15(40): e11.



انجمن بین‌المللی اخلاق زیستی اسلامی مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی انستیتو اخلاق زیستی و حقوق سلامت

مجله اخلاق زیستی

دوره پانزدهم، شماره چهارم، ۱۴۰۴

مطالعه جامعه‌شناختی رابطه حکمرانی مطلوب با سلامت سازمانی

(مورد مطالعه: کارکنان بانک مسکن استان اردبیل)

صابر اسدی^۱، صمد رسول‌زاده اقدم^۲، ربابه پورجبلی^۳

۱. گروه جامعه‌شناسی، واحد خلخال، دانشگاه آزاد اسلامی، خلخال، ایران.

۲. گروه مطالعات خانواده و زنان، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

۳. گروه جامعه‌شناسی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: نبود سلامت سازمانی در سازمان‌ها یکی از چالش‌های اساسی پیش روی سازمان‌ها به ویژه نظام بانکی است که پیامدهای منفی متعددی دارد. بنابراین مطالعه حاضر با هدف مطالعه رابطه حکمرانی مطلوب سازمانی با سلامت سازمانی در بین مدیران و کارکنان بانک مسکن انجام شد.

روش: پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی بود و جامعه آماری شامل کارکنان و مدیران بانک مسکن استان اردبیل در سال ۱۴۰۲ بودند که براساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۶۲ نفر به روش نمونه‌گیری منظم انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسشنامه‌های حکمرانی مطلوب سازمانی علی‌پور (۱۳۹۳ ش.) و سلامت سازمانی مایلز (Miles) (۱۹۹۶ م.) بودند. جهت تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری با بهره‌گیری از نرم‌افزارهای SPSS 22 و AMOS استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی: پس از کسب اجازه از مدیریت بانک مسکن و بیان اهداف برای مشارکت‌کنندگان، رضایت آن‌ها کسب و درباره محرمانگی اطلاعات به آن‌ها اطمینان خاطر داده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد بین حکمرانی مطلوب سازمانی و مؤلفه‌های آن با سلامت سازمانی ($R = 0/46$) ارتباط مستقیم و معنی‌داری وجود داشت ($p > 0/01$). همچنین آزمون مدل ساختاری پژوهش نیز نشان داد که حکمرانی مطلوب سازمانی بر سلامت سازمانی ($\beta = 0/450$) تأثیر مستقیمی دارد ($p > 0/01$).

نتیجه‌گیری: به منظور افزایش سلامت سازمانی در نظام بانکی کشور کاربست اصول و مؤلفه‌های حکمرانی مطلوب سازمانی (نتیجه‌گرایی، اثربخشی نقش‌ها و وظایف، ارتقای ارزش‌ها، شفافیت، ظرفیت‌سازی و پاسخگویی) ضروری است.

واژگان کلیدی: حکمرانی مطلوب سازمانی؛ سلامت سازمانی؛ سلامت نظام بانکی؛ بانک مسکن

نویسنده مسئول: صمد رسول‌زاده اقدم؛ پست الکترونیک: s.rasoulzadeh@azaruniv.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۲۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۱/۰۹؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۷/۱۵

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Asadi S, Rasoulzadeh Aghdam S, Pourjebeli R. Sociological Study of the Relationship Between Good Governance and Organizational Health (Case Study: Employees of the Bank Maskan in Ardabil Province). *Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2025; 15(40): e11.

مقدمه

از اساسی‌ترین مسائل مهم جوامع در حال توسعه، قرار گرفتن در مدار توسعه و توسعه‌یافتگی است. این در حالی است که اصلی‌ترین عامل توسعه و پیشرفت یک جامعه، وجود سازمان‌ها و نهادهای سالم و عاری از فساد است (۱). سازمان‌های مختلف مثل بانک‌ها به‌مثابه موجودات زنده مواد و انرژی مورد نیاز برای زنده ماندن را از جامعه دریافت می‌کنند و متقابلاً خدمات و کالاهایی را برای جامعه مهیا می‌سازند؛ در این فرایند، اگر سازمانی سالم نباشد، فساد افراد و جامعه را در پی دارد (۲). درواقع، وجود جوامع سالم در گرو سازمان‌های سالم است (۳). سلامت سازمانی باعث ایجاد فضا و محیطی مناسب برای فعالیت، ارتقاء روحیه سازندگی و تحقق اهداف سازمانی می‌شود (۴). در یک سازمان سالم، اهداف سازمان برای همه کارکنان و مدیران مشخص است. همه در جریانند که ارزش‌های مقبول سازمان کدامند و این ارزش‌ها هستند که مرز رفتارهای درست و نادرست را تعیین می‌کنند؛ بنابراین فعالیت کارکنان و مدیران در محدوده ارزش‌های سازمان و فرهنگ سازمانی یک سازمان سالم جریان می‌یابد (۵). برای جلوگیری از تبعات فرسایش یا تضعیف سلامت سازمانی همچون افزایش فساد، سازمان‌ها بایستی اقدامات ساختاری و محتوایی متناسب با شرایط خود انجام دهند (۶).

از مهمترین اقدامات ضروری درخصوص ارتقاء سلامت سازمانی، نهادینه کردن اصول و قواعد حکمرانی مطلوب در سازمان‌ها است (۷). حکمرانی، معنایی گسترده‌تر از حکومت دارد و نهادهای رسمی قدرت و نهادهای مدنی را شامل می‌شود. حکمرانی از عرصه‌های حکومتی گذر می‌کند و حتی بخش خصوصی را فرا می‌گیرد (۸). حکمرانی، مجموعه تعاملاتی است که در آن، بخش‌های دولتی، خصوصی، سازمان‌ها و اشخاص، امور مشترک خویش را مدیریت می‌کنند (۹). درواقع، حکمرانی شامل مجموعه‌ای از مکانیسم‌های منظم، فرآیندها، نهادها و ارتباطات متقابل است که در بستر آن، شهروندان و گروه‌های مختلف اجتماعی، خواسته‌ها، علایق و منافع خویش را بیان می‌کنند و برای تفاوت‌ها و اختلافات‌شان، به رایزنی، میانجی‌گری و گفتگو می‌پردازند.

آن‌ها همچنین در این راه، با حقوق خود آشنا می‌شوند (۱۰). حکمرانی مطلوب فقط به حوزه مدیریت یک جامعه یا یک شهر خلاصه نمی‌شود و قابل تسری به همه سازمان‌ها و نظام‌های اجتماعی است. به‌طوری‌که؛ حکمرانی مطلوب به سه حوزه سازمان‌های دولتی، سازمان‌های خصوصی و جامعه مدنی مرتبط است و بودن آن برای دوام و کارایی سازمان‌ها بسیار حیاتی است (۱۱). حکمرانی سازمانی تنها ابزاری است که سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف و راهبردهای خود به کار می‌بندند (۱۲). حکمرانی مطلوب، سازمان و اعضای یک سازمان را ملزم به پاسخگویی می‌کند و با بهره‌گیری از رویه‌ها و سیاست‌های تصمیم‌گیری سازمانی عمل می‌نماید و در مهیا ساختن بهینه اهداف سازمانی و رسیدن به این اهداف، سازمان را یاری می‌کند (۱۳).

از سوی دیگر، در اقتصاد جوامع امروز، جایگاه و اهمیت نظام مالی و به تبع آن، مؤسسات مالی و اعتباری و بانک‌ها به‌عنوان بازوهای اجرایی این نظام و عامل رشد و توسعه جامعه، کاملاً مشهود است؛ به نحوی که توسعه همه‌جانبه بدون رشد بازارهای مالی ممکن نیست (۱۴). بانک مسکن نیز به‌عنوان یکی از بانک‌های دولتی و تخصصی کشور، قوانین و برنامه‌های متعددی را برای کنترل فساد، مبارزه با پولشویی و افزایش سلامت سازمانی به اجرا گذاشته است. حال با توجه به جایگاه نظام بانکی (به‌ویژه بانک مسکن) به‌عنوان یکی از نهادهای حکمرانی در مسیر توسعه، پرسش اساسی اینجاست که بانک مسکن تا چه حدی توانسته‌اند اصول و شاخص‌های حکمرانی مطلوب و سلامت سازمانی را محقق سازد؟ و آیا بین تحقق حکمرانی مطلوب سازمانی و سلامت سازمانی در بانک مسکن رابطه‌ای وجود دارد؟

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری مورد بررسی شامل تمامی کارکنان و مدیران بانک مسکن استان اردبیل در سال ۱۴۰۱ بودند (۲۸۰ نفر) که براساس جدول کرجسی و مورگان (Krejcie & Morgan)

روی یک طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (از کاملاً مخالفم: نمره یک تا کاملاً موافقم: نمره پنج) می‌سنجد. دامنه نمرات بین ۳۱ تا ۱۵۵ است که نمره بالا نشانگر سلامت سازمانی بالا و نمره پایین نشانگر سلامت سازمانی پایین است. مایلز، روایی سازه و پایایی این پرسشنامه را مطلوب و قابل قبول ارزیابی نموده است. در پژوهش حاضر نیز اعتبار همگرای پرسشنامه سلامت سازمانی ۰/۵۱ و پایایی ترکیبی ۰/۸۰ به دست آمد.

شیوه اجرای نمونه‌گیری پژوهش بدین‌صورت بود که با توجه به اینکه نسبت جامعه آماری (۲۸۰) به حجم نمونه (۱۶۲) کمتر از ۲ می‌باشد، بنابراین، ابتدا اسامی کارکنان و مدیران بانک مسکن به ترتیب حروف الفبا مرتب شد و از ۲ نفر اول یک نفر به‌عنوان نفر اول به صورت تصادفی ساده انتخاب گردید. نفرات بعدی با فاصله ۲ نفر نسبت به نفر قبلی انتخاب گردیدند. پرسشنامه‌ها در ساعت اداری به شکل حضوری بین پاسخگویان توزیع شد. توضیحات لازم، ازجمله هدف پژوهش، نحوه پاسخگویی به سوالات و اهمیت همکاری پاسخگویان در این پژوهش، در متن تکمیلی همراه پرسشنامه ارائه شد و افراد به‌صورت کاملاً داوطلبانه در این پژوهش شرکت نمودند. علاوه بر این، همه اصول اخلاقی پژوهش، ازجمله محرمانه بودن پرسشنامه‌ها، رضایت آگاهانه پاسخگویان در پژوهش و اختیار خروج از پژوهش، رعایت شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری و با کمک نرم‌افزارهای SPSS 22 و AMOS انجام شد.

یافته‌ها

در ادامه، ابتدا به تبیین یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی میان متغیرهای تحقیق در چارچوب جدول ذیل اتمام می‌شود.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی بین حکمرانی مطلوب و مؤلفه‌های آن با سلامت سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
پاسخگویی	۲۸/۲۲	۳/۷۰	۱							
اثربخشی نقش‌ها	۱۶/۲۰	۲/۲۵	۰/۵۲**	۱						
ارتقای ارزش‌ها	۲۷/۰۱	۳/۵۴	۰/۴۹**	۰/۵۰**	۱					
شفافیت	۱۶/۷۸	۲/۳۲	۰/۵۷**	۰/۵۴**	۰/۵۱**	۱				
ظرفیت‌سازی	۱۶/۹۷	۲۳/۸۵	۰/۵۱**	۰/۵۳**	۰/۴۸**	۰/۵۴**	۱			

(۱۹۷۰ م.) ۱۶۲ نفر به روش نمونه‌گیری منظم یا سیستماتیک انتخاب شدند و به شکل حضوری به پرسشنامه‌های پژوهش پاسخ دادند. ملاک‌های ورود شامل داشتن سمت کارمندی در بانک مسکن و داشتن رضایت آگاهانه برای تکمیل پرسشنامه بود، اما ملاک‌های خروج شامل عدم تمایل به همکاری و فقدان رضایت آگاهانه و مخدوش بودن پرسشنامه بود. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش شامل پرسشنامه‌های زیر بودند:

۱. پرسشنامه حکمرانی مطلوب سازمانی

این پرسشنامه ۲۹ سؤالی توسط علی‌پور (۱۵) تهیه شده که شش خرده‌مقیاس شامل نتیجه‌گرایی، اثربخشی نقش‌ها و وظایف، ارتقای ارزش‌ها، شفافیت، ظرفیت‌سازی، و پاسخگویی را بر روی یک طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (از خیلی کم: نمره یک تا خیلی زیاد: نمره پنج) می‌سنجد. دامنه نمرات بین ۲۹ تا ۱۴۵ است که نمره بالا نشانگر حکمرانی مطلوب و نمره پایین نشانگر حکمرانی سازمانی نامطلوب است. علی‌پور، روایی همگرا و واگرای این پرسشنامه را مطلوب ارزیابی نمود و پایایی به روش‌های آلفای کرونباخ ۰/۹۴ و پایایی ترکیبی ۰/۹۵ برآورد گردید. در پژوهش حاضر نیز اعتبار همگرای پرسشنامه حکمرانی مطلوب سازمانی ۰/۵۰ و پایایی ترکیبی ۰/۹۱ به دست آمد.

۲. پرسشنامه سلامت سازمانی

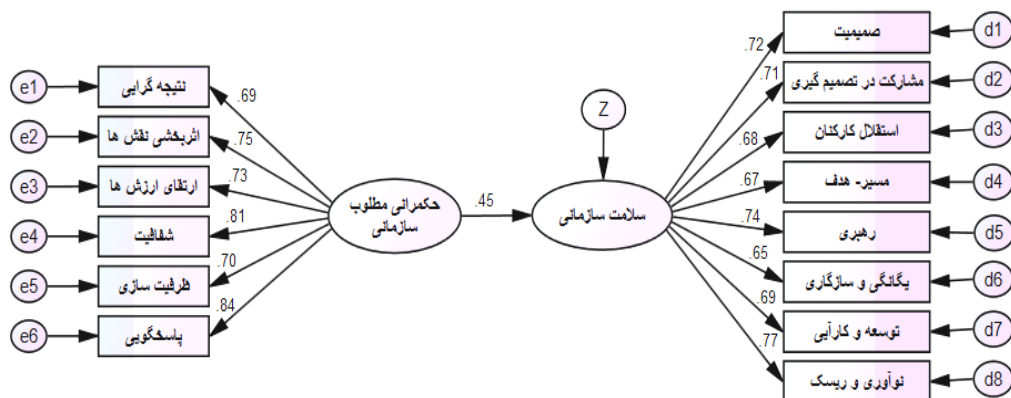
این پرسشنامه ۳۱ سؤالی توسط مایلز (Miles) (۱۹۹۶ م.) تهیه شده که هشت خرده‌مقیاس شامل صمیمیت، مشارکت در تصمیم‌گیری، استقلال کارکنان، مسیر - هدف، رهبری، یگانگی و سازگاری، توسعه و کارایی و نوآوری و ریسک را بر

نتیجه‌گرایی	۱۱/۳۷	۲/۰۲	۰/۴۸**	۰/۴۹**	۰/۵۰**	۰/۵۲**	۰/۵۱**	۱
حکمرانی مطلوب	۱۲۵/۱۱	۱۴/۷۴	۰/۷۸**	۰/۷۰**	۰/۶۹**	۰/۷۵**	۰/۶۸**	۰/۷۱**
سلامت سازمانی	۱۳۲/۲۱	۱۵/۲۵	۰/۴۷**	۰/۴۱**	۰/۴۵**	۰/۵۰**	۰/۳۹**	۰/۴۴**

* معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ و ** معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

براساس نتایج به دست آمده از جدول ۱، همه ضرایب همبستگی پیرسون محاسبه شده بین حکمرانی مطلوب سازمانی و مؤلفه‌های آن با سلامت سازمانی مثبت و معنی‌دار است ($p > ۰/۰۱$). مثبت بودن ضرایب به دست آمده نشانگر آن است که بین حکمرانی مطلوب سازمانی و مؤلفه‌های آن با سلامت سازمانی ارتباط

مستقیم وجود دارد. به‌طوری‌که با افزایش میزان حکمرانی مطلوب سازمانی، سلامت سازمانی نیز افزایش می‌یابد. به منظور بررسی تأثیر حکمرانی مطلوب سازمانی بر سلامت سازمانی کارکنان و مدیران بانک مسکن استان اردبیل از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد.



شکل ۱. آزمون مدل تدوین‌شده پژوهش

اطلاعات مدل بالا بیانگر آن است که حکمرانی مطلوب سازمانی بر سلامت سازمانی ($\beta = ۰/۴۵۰$, $p < ۰/۰۱$) تأثیر مستقیم دارد. بنابراین می‌توان گفت که حکمرانی مطلوب

سازمانی، سلامت سازمانی کارکنان و مدیران بانک مسکن استان اردبیل را پیش‌بینی می‌کند.

جدول ۳. معیارهای برازش مدل و تفسیر برازش قابل قبول

معیار برازش مدل	مقدار حاصل در مدل	سطح قابل قبول	تفسیر	وضعیت پذیرش
نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۰	۰ (عدم برازش) تا ۱ (برازش کامل)	مقدار نزدیک به ۰/۹۵ منعکس کننده یک برازش مطلوب است.	قابل قبول
نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	۰/۹۲	۰ (عدم برازش) تا ۱ (برازش کامل)	مقدار نزدیک به ۰/۹۵ منعکس کننده یک برازش مطلوب است.	قابل قبول
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۴	کوچکتر از ۰/۰۵	مقدار کمتر از ۰/۰۵ یک برازش خوب را نشان می‌دهد.	قابل قبول
CFI	۰/۹۴	۰ (عدم برازش) تا ۱ (برازش کامل)	مقدار نزدیک به ۰/۹۵ منعکس کننده یک برازش مطلوب است.	قابل قبول
برازش هنجار شده (NFI)	۰/۹۳	۰ (عدم برازش) تا ۱ (برازش کامل)	مقدار نزدیک به ۰/۹۵ منعکس کننده یک برازش مطلوب است.	قابل قبول

کای اسکوتر نسبی (CMIN/DF)	۲/۵۰	۱ تا ۵	مقدار کمتر از ۱ نشان‌دهنده ضعف برازش و مقدار بیشتر از ۵ قابل قبول منعکس کننده نیاز به بهبود است.
شاخص برازش هنجار شده مقتصد (PNFI)	۰/۵۱	بالاتر از ۰/۵۰ یا ۰/۶۰	قابل قبول
برازش تطبیقی مقتصد (PCFI)	۰/۵۴	بالاتر از ۰/۵۰ یا ۰/۶۰	قابل قبول
نسبت اقتصاد (PRATIO)	۰/۹۱	مقادیر نزدیک به ۱ حاکی از هزینه کمتر محقق در آزادکردن پارامترهاست.	قابل قبول

بحث

یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که بین حکمرانی مطلوب سازمانی و ابعاد آن (نتیجه‌گرایی، اثربخشی نقش‌ها و وظایف، ارتقای ارزش‌ها، شفافیت، ظرفیت‌سازی، و پاسخگویی) با سلامت سازمانی همبستگی مستقیم معنی‌داری وجود دارد؛ به‌طوری‌که با افزایش حکمرانی مطلوب سازمانی، سلامت سازمانی افزایش می‌یابد. همچنین نتایج مدل معادله ساختاری پژوهش نیز نشان داد که حکمرانی مطلوب سازمانی بر سلامت سازمانی تأثیر مستقیم و معنی‌داری دارد. این یافته همسو با یافته‌های پژوهش‌های رجبی فرجاد و عزب‌دفتر (۶)، احمدیان (۱۶)، قاسمی (۱۷)، الفتی (۱۸)، پروین و عامری (۱۹)، مانیرو (Manyuru) (۲۰)، اولانی و آنوکو (Olannye & Anuku) (۲۱) و اوگوانی (Ugoani) (۲۲) است که حکمرانی خوب را عاملی مهم در کاهش فساد سازمانی و بهبود عملکرد سازمانی می‌دانند.

در تحلیل این یافته‌ها می‌توان گفت که پیش‌فرض‌های دستیابی به حکمرانی مطلوب سازمانی عبارتند از: مبارزه با فساد، قانون‌مداری، شفافیت، بهبود کارایی و اثربخشی سازمانی و پاسخگویی (۲۳). فساد به مثابه نقطه مقابل سلامت، تعریف محدودتر حکمرانی نامطلوب است؛ یعنی سوء استفاده از قدرت یا امکانات عمومی یک جامعه یا سازمان در جهت منافع شخصی. یک سازمان یا جامعه با حکمرانی نامطلوب، انگیزه و فرصت‌های فراوانی برای وقوع فساد فراهم می‌کند. حکمرانی مطلوب باعث شکل‌گیری سازمان‌های کارآمد و شفاف می‌شود. سازمان‌های شفاف، کارآمد و سالم مبتنی بر شایسته‌سالاری و قانون‌مداری هستند. در این زمینه

یافته‌های کیمانی (Kimani) و همکارانش (۲۴) بیانگر آن است که شفافیت در وظایف و اهمیت به جایگاه و نقش افراد و نیز استقلال کاری در سازمان می‌تواند باعث پاسخگویی بهتر کارکنان در سازمان شود. در این زمینه، مورسی (Morrissey) (۲۵) معتقد است که حکمرانی مطلوب در سازمان باعث پاسخگویی مناسب در زمینه سرمایه‌گذاری خصوصی و پاسخگویی اقتصادی بهتر در سازمان می‌شود. آلان و ریو - کلارک (Allan & Rieu-Clarke) (۲۶) در پژوهش‌شان نشان دادند که حکمرانی مطلوب موجب ارائه خدمات عمومی کارآمد، شکل‌گیری اعتماد و پاسخگویی بهتر در سازمان می‌شود. ویان و بینکل (Vian & Bicknell) (۲۷) نیز حکمرانی مطلوب را مدیریت اثربخش و کارای منابع اقتصادی و اجتماعی یک جامعه می‌دانند که باعث شفافیت، پاسخگویی و عدالت در سازمان می‌شود. به بیان دیگر حکمرانی مطلوب موجب ارتقا سلامت اداری می‌شود.

شفافیت و پاسخگویی به‌عنوان مؤلفه‌های کلیدی حکمرانی مطلوب سازمانی بیشترین همبستگی را با سلامت سازمانی دارند. در این زمینه یافته‌های آکرت (Ackert) و همکاران (۲۸) نشان داد که شفافیت در سازمان و پاسخگویی کارکنان و مدیران سازمان موجب شکل‌گیری حس اعتماد و اثربخشی مدیریت در سازمان می‌شود. چنانچه پاسخگویی با شفافیت همراه باشد می‌تواند اعتماد اجتماعی را تقویت کند، مشارکت افراد را افزایش دهد، عملکرد را بهبود و بهره‌وری را افزایش دهد (۲۹). درواقع، پاسخگویی در سازمان باعث کاهش رفتارهای غیرمشروع می‌شود. شفافیت نیز موجب می‌شود تا از رانت‌ها و ویژه‌خواری‌ها خودداری شود و اعتماد افراد به

تشکر و قدردانی

مقاله حاضر بخشی از رساله مقطع دکترای تخصصی رشته جامعه‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خلخال است. بدین‌وسیله پژوهشگران این مطالعه بر خود لازم می‌دانند از اعضای گروه علوم اجتماعی این دانشگاه که با نظرات سازنده‌شان بر غنای مقاله افزودند، صمیمانه تشکر و قدردانی نمایند.

تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

ملاحظات اخلاقی

اطلاعات جامع در رابطه با دلایل تحقیق، نتایج، حفظ محرمانگی و نحوه انجام تحقیق به افراد داده شد و رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان اخذ گردید.

بیانیه هوش مصنوعی

نویسندگان اعلام می‌دارند که در فرایند تحقیق، نگارش و ویرایش این مقاله، از هیچ‌گونه ابزار هوش مصنوعی استفاده نشده است.

کارگزاران و مدیران جامعه و سازمان‌ها افزایش یابد. علاوه بر این، سبب می‌شود کارکنان و مدیران سازمان‌ها مراقب کنش‌های خودشان باشند، چرا که بایستی در مقابل افراد پاسخگو باشند.

نتیجه‌گیری

فقدان سلامت سازمانی (فساد سازمانی) باعث عدم سرمایه‌گذاری می‌شود و راه توسعه و پیشرفت را با موانع زیادی روبه‌رو می‌سازد و از طریق هدایت نادرست منابع و قابلیت‌های انسانی به سمت فعالیت‌های نامناسب، زمینه رکود و رخوت در تمام جنبه‌های سازمان را فراهم می‌کند. در این راستا، کاربست اصول حکمرانی مطلوب سازمانی (نتیجه‌گرایی، اثربخشی نقش‌ها و وظایف، ارتقای ارزش‌ها، شفافیت، ظرفیت‌سازی، و پاسخگویی) به‌عنوان الگویی جهت مواجهه با فساد سازمانی (نقطه مقابل سلامت سازمانی) و همچنین استفاده از تجربه‌های دیگر سازمان‌ها و کشورها می‌تواند مسیر را هموارتر و هزینه‌های اجرا را تقلیل دهد. کاربست اصول حکمرانی مطلوب سازمانی، تنها به تدوین و نگارش آئین‌نامه‌ها و قوانین محدود نمی‌شود بلکه نیازمند عزمی جدی در اجرای آئین‌نامه‌ها و قوانین، سلامت نظام بانکی و ارتباط مستقیم میان دولت و شهروندان است.

مشارکت نویسندگان

صابر اسدی: طراحی ایده، جمع‌آوری داده‌ها و نگارش متن. صمد رسول‌زاده اقدم: تجزیه و تحلیل داده‌ها و اصلاح و بازنگری متن.

ربابه پورجبلی: نظارت بر انجام تحقیق و اصلاح و بازبینی مقاله. نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

References

1. Lax MB, Zoeckler JM. Occupational disease in New York State: an update. *New Solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*. 2023; 32(4): 304-323.
2. Friend M, Friend MA, Kohn J, Kohn JP. *Fundamentals of occupational safety and health*. Rowman & Littlefield; 2023.
3. Faisal Y, Nuryatno M. Shariah Banking Soundness in Review from RGEC and Maqashid Shariah. *International Journal of Business and Applied Economics*. 2023; 2(2): 97-116.
4. Oppusunggu LS, Simbolon IP. The Bank Soundness in Indonesia: Risk and Corporate Governance. *Golden Ratio of Finance Management*. 2021; 1(1): 1-12.
5. Luu HN, Nguyen LT, Vu KT, Nguyen LQ. The impact of organizational culture on bank stability. *Review of Quantitative Finance and Accounting*. 2023; 61(2): 501-533.
6. Rajabi farjad H, Azab daftari A. The Effecting for Good Governance with Organizational Health and the mediating role of Political behavior. *Public Administration Perspective*, 2019; 10(1): 141-170. [Persian]
7. Karyatun S, Yuliantini T, Saratian E, Paijan P, Soelton M, Riadi E. Towards The Best Model Good Corporate Governance And Knowledge Management To Improve Performance Through Job Satisfaction. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*. 2023; 16(2): 236-245.
8. Widayawati E, Hardati RN. The Effect of Good Corporate Governance on Company Value with Financial Performance as a Mediating Variable. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*. 2023; 7(2): 611-23.
9. Wendry B, Nimran U, Utami HN, Afrianty TW. The role of good corporate governance in mediating the effect of planning, coordination, supervision, and organizational culture on firm performance and firm sustainability. *Environment, Development and Sustainability*. 2023; 25(3): 2509-2521.
10. Lupala JM. Urban governance in the changing economic and political landscapes: A comparative analysis of major urban centres of Tanzania. *Current Urban Studies*. 2015; 3(2):147-160.
11. Rizkia ND, Fardiansyah H. Application of Good Corporate Governance (GCG) Principles Between State-owned Banking and Private Banking. *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research*. 2023; 2(4): 795-808.
12. Pratama AW, Zatira D, Suharti E. Good Corporate Governance and Effect on Financial Distress. *International Social Sciences and Humanities*. 2023; 2(3):1412-1422.
13. Gunawan H, Haming M, Zakaria J, Asdar D. Effect of organizational commitment, competence and good governance on employees performance and quality asset management. *International Journal of Management & Social Sciences*. 2017; 8(1):17-30.
14. Tongurai J, Vithessonthi C. Financial openness and financial market development. *Journal of Multinational Financial Management*. 2023; (67):100782.
15. Alipour M. The effect of servant leadership on good organizational governance in Payam Noor University. Master's thesis, Faculty of Management and Accounting, Payam Noor University. 2014. [Persian]
16. Ahmadian Y. Studing indexex of Good Governance and those relation with Corruption in Parsian Bank at Tehran city. Master's thesis, Faculty of Social Sciences and Economics, Payam Noor University. 2009. [Persian]
17. Ghasemi A. Good governance as a model for fighting corruption and promoting administrative health in Iran. Master's thesis, Faculty of Law and Political Science, Mazandaran University. 2015. [Persian]
18. Olfati A. The Impact of Good Governance on Organizational Health with the Mediating Role of Accountability in the Ministry of Sport and Youth of Iran. *Applied Research in Sport Management*. 2022; 10(3): 77-88. [Persian]
19. Parvin K, Maryam M. Applying the principles of good governance in overcoming the challenges of fighting corruption in Iran. *The Islamic Revolution Approach*. 2021; 15(56): 185-206. [Persian]
20. Manyuru PJ. Corporate governance and organizational performance: The case of companies quoted at the Nairobi Stock Exchange (Doctoral dissertation, University of Nairobi).
21. Olannye AP, Anuku D. Corporate governance and organizational performance in the Nigerian banking industry. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*. 2014; 5(6): 525-531.
22. Ugoani JN. Good corporate governance and organizational performance in Nigeria. *Amity Business Journal*. 2018; 7(1):1-10.

23. Fadaei M, Ghalipur Moghadam F, Gaffari S. Investigating the effect of good governance indicators and government size on the corruption index in BRICS countries and Iran. *Public Administration Perspective*, 2017; 8(4): 65-86. [Persian]
24. Kimani D, Ullah S, Kodwani D, Akhtar P. Analysing corporate governance and accountability practices from an African neo-patrimonialism perspective: Insights from Kenya. *Critical Perspectives on Accounting*. 2021; 78: 102260.
25. Morrissey O, Udomkermongkol M. Governance, private investment and foreign direct investment in developing countries. *World Development*. 2012; 40(3): 437-445.
26. Allan A, Rieu-Clarke A. Good governance and IWRM-a legal perspective. *Irrigation and drainage systems*. 2010; 24: 239-248.
27. Vian T, Bicknell WJ. Good governance and budget reform in Lesotho Public Hospitals: performance, root causes and reality. *Health policy and planning*. 2014; 29(6): 673-84.
28. Ackert LF, Church BK, Venkataraman S, Zhang P. The joint impact of accountability and transparency on managers' reporting choices and owners' reaction to those choices. *Journal of Accounting and Public Policy*. 2019; 38(2): 130-145.
29. Mulgan R. *Holding power to account: accountability in modern democracies*. Springer; 2003.