

Akhlāq-i zīstī

i.e., Bioethics Journal

2026; 16(41): e6

Institute of Bioethics
and Health LawMedical Ethics and Law
Research CenterInternational Association
of Islamic Bioethics

Study of the Relationship Between Good Organizational Governance and Organizational Effectiveness and Ethics (Case study: Employees of the Bank Maskan in Ardabil Province)

Saber Asadi¹, Samad Rasoulzadeh Aghdam^{2*}, Robabeh Pourjabali³

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

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

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

ABSTRACT

Background and Aim: In today's complex and competitive world, promoting good organizational governance is recognized as a key factor in improving performance, increasing transparency and enhancing the ethical behavior of employees. This study aims to determine the extent to which the implementation of good governance principles can influence the effectiveness of organizational performance and the enhancement of the professional ethics of bank employees.

Methods: The present research was descriptive-correlational and the statistical population included employees and managers of Bank Maskan in Ardabil province in 2023, from which 162 individuals were selected through systematic sampling based on the table of Krejcie and Morgan. The data collection tools included the Organizational Governance Questionnaire by Alipour (2014), the Organizational Effectiveness Questionnaire by Amini Faskhudi and Hadi-Nejad (2012), and the Organizational Ethics Questionnaire by Hunt et al. (1989). For data analysis, Pearson correlation test and structural equation modeling were utilized using SPSS 22 and AMOS software.

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

Findings: The results showed a direct and significant relationship between desirable organizational governance and its components with organizational effectiveness ($R=0.47$) and organizational ethics ($R=0.45$) ($p>0.01$). Additionally, the structural model test of the research indicated that desirable organizational governance has a direct impact on organizational effectiveness ($\beta=0.49$) and organizational ethics ($\beta=0.46$) ($p>0.01$).

Conclusion: Desirable organizational governance can enhance organizational effectiveness and ethics through increasing transparency, accountability, and human capacities.

Keywords: Good Governance; Organizational Effectiveness; Organizational Ethics; Bank Maskan

Corresponding Author: Samad Rasoulzadeh Adegam; **Email:** samad1356@gmail.com

Received: June 28, 2025; **Accepted:** July 31, 2025; **Published Online:** August 2, 2026

Please cite this article as:

Asadi S, Rasoulzadeh Aghdam S, Pourjabali R. Study of the Relationship Between Good Organizational Governance and Organizational Effectiveness and Ethics (Case study: Employees of the Bank Maskan in Ardabil Province). Akhlāq-i zīstī, i.e., Bioethics Journal. 2026; 16(41): e6.



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

مجله اخلاق زیستی

دوره شانزدهم، شماره چهل و یکم، ۱۴۰۵

مطالعه رابطه حکمرانی خوب سازمانی با اثربخشی و اخلاق 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: در دنیای پیچیده و رقابتی امروز، ارتقای حکمرانی خوب سازمانی به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در بهبود عملکرد، افزایش شفافیت و ارتقای رفتارهای اخلاقی کارکنان شناخته می‌شود. این پژوهش به دنبال آن است تا مشخص نماید که تا چه اندازه اجرای اصول حکمرانی خوب می‌تواند بر اثربخشی عملکرد سازمانی و ارتقاء سطح اخلاق حرفه‌ای کارکنان بانک تأثیرگذار باشد.

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.)، اثربخشی سازمانی امینی فسخودی و هادی‌نژاد (۱۳۹۱ ش.) و اخلاق سازمانی Hunt و همکاران (۱۹۸۹ 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 اثربخشی سازمانی ($R = 0/47$) و اخلاق سازمانی ($R = 0/45$) ارتباط مستقیم و معنی‌داری وجود داشت ($p > 0/01$). همچنین آزمون مدل ساختاری پژوهش نیز نشان داد که حکمرانی مطلوب سازمانی بر اثربخشی سازمانی ($\beta = 0/49$) و اخلاق سازمانی ($\beta = 0/46$) تأثیر مستقیمی دارد ($p > 0/01$).

نتیجه‌گیری: حکمرانی مطلوب سازمانی از طریق ایجاد شفافیت، افزایش پاسخگویی و ارتقای ظرفیت‌های انسانی می‌تواند اثربخشی و اخلاق سازمانی را ارتقا دهد.

واژگان کلیدی: حکمرانی خوب؛ اثربخشی سازمانی؛ اخلاق سازمانی؛ بانک مسکن

نویسنده مسئول: صمد رسولزاده اقدم؛ پست الکترونیک: samad1356@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۰۷؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۰۹؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۵/۱۱

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

Asadi S, Rasoulzadeh Aghdam S, Pourjabali R. Study of the Relationship Between Good Organizational Governance and Organizational Effectiveness and Ethics (Case study: Employees of the Bank Maskan in Ardabil Province). *Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2026; 16(41): e6.

مقدمه

در دنیای پیچیده و متغیر کنونی، سازمان‌ها به‌عنوان نهادهای اجتماعی و اقتصادی نقش مهمی در توسعه و پیشرفت جوامع ایفا می‌کنند (۱). در واقع، در دهه‌های اخیر، سازمان‌ها در پی آن بوده‌اند تا با ارتقای ساختارهای مدیریتی و حاکمیتی خود، زمینه تحقق اهداف کلان، بهره‌وری و رضایت ذی‌نفعان را فراهم سازند (۲). موفقیت یک سازمان نه تنها به عملکرد اقتصادی آن، بلکه به میزان پایبندی به اصول اخلاقی و حکمرانی خوب نیز وابسته است (۳). حکمرانی خوب سازمانی به‌عنوان مفهومی کلیدی در مدیریت مدرن، بر شفافیت، پاسخگویی، مشارکت و رعایت اصول اخلاقی تأکید دارد (۴). این رویکرد نه تنها به بهبود عملکرد سازمان‌ها کمک می‌کند، بلکه اعتماد عمومی را نیز افزایش می‌دهد. همچنین، حکمرانی خوب علاوه بر اینکه به ارتقای عملکرد سازمانی کمک می‌کند، بلکه می‌تواند زمینه‌ساز تقویت اخلاق سازمانی و اثربخشی سازمانی نیز باشد (۵). اثربخشی سازمانی، به معنای دستیابی به اهداف تعیین‌شده با بهره‌وری بالا، از مهم‌ترین شاخص‌های موفقیت هر سازمان است (۶). از سوی دیگر، اخلاق سازمانی به اصول و ارزش‌هایی اشاره دارد که رفتار کارکنان و تصمیم‌گیری‌های سازمان را هدایت می‌کند (۷). عدم توجه به این دو مؤلفه می‌تواند منجر به کاهش اعتماد مشتریان، افت بهره‌وری و ایجاد چالش‌های جدی برای سازمان شود (۸).

در فضای رقابتی و پرچالش نظام بانکی کشور، به ویژه در شرایط اقتصادی پیچیده، توجه به حکمرانی خوب به‌عنوان عاملی کلیدی در تضمین پایداری و مشروعیت سازمان‌ها مطرح شده است (۹). در این میان، بانک‌ها به‌عنوان نهادهای مالی که نقشی حیاتی در اقتصاد کشورها دارند، نیازمند پیاده‌سازی اصول حکمرانی خوب هستند (۱۰). بانک مسکن به‌عنوان یکی از بانک‌های تخصصی در ایران، با مأموریت ارائه خدمات مالی و اعتباری در حوزه مسکن، جایگاه ویژه‌ای در نظام اقتصادی کشور دارد. از این رو، بررسی رابطه حکمرانی خوب با دو مؤلفه مهم یعنی اثربخشی سازمانی و اخلاق

سازمانی کارکنان، از اهمیتی دوچندان برخوردار است؛ چرا که اخلاق سازمانی به‌عنوان یکی از پایه‌های اعتماد درون‌سازمانی و اثربخشی سازمانی به‌عنوان معیار تحقق اهداف، هر دو تحت تأثیر نحوه حکمرانی و مدیریت سازمانی قرار دارند (۱۱). همچنین، مطالعه رابطه حکمرانی خوب سازمانی با اثربخشی و اخلاقی کارکنان این بانک می‌تواند به شناسایی نقاط قوت و ضعف موجود و ارائه راهکارهای بهبود کمک کند.

با وجود اهمیت بالای موضوع، تحقیقات محدودی در زمینه بررسی رابطه بین حکمرانی خوب سازمانی با اثربخشی و اخلاق سازمانی در بخش بانکی ایران انجام شده است. از این رو، این پژوهش تلاش دارد تا با مطالعه کارکنان بانک مسکن استان اردبیل، تأثیر حکمرانی خوب بر اثربخشی و اخلاق سازمانی را بررسی کند. سؤال اصلی این تحقیق این است که آیا حکمرانی خوب سازمانی می‌تواند به افزایش اثربخشی و تقویت اخلاق سازمانی در بانک مسکن منجر شود؟ این پژوهش ضمن پرداختن به این پرسش، قصد دارد با شناسایی عوامل مؤثر بر حکمرانی خوب و ارتباط آن با دو مؤلفه مذکور، راهکارهای عملی برای بهبود عملکرد و ارتقای فرهنگ اخلاقی در بانک مسکن ارائه دهد. نتایج این تحقیق می‌تواند به مدیران بانک‌ها در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک و همچنین به سیاست‌گذاران در تدوین قوانین و مقررات مؤثر مساعدت نماید. همچنین، نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران بانک مسکن کمک کند تا با شناخت مؤلفه‌های حکمرانی خوب، سیاست‌ها و ساختارهای سازمانی خود را در جهت پاسخ‌گویی بهتر، شفافیت بیشتر و عدالت سازمانی اصلاح کنند.

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, ۱۹۷۰ م) ۱۶۲ نفر به روش نمونه‌گیری منظم یا

حاضر نیز اعتبار همگرای پرسشنامه اثربخشی سازمانی ۰/۵۱ و پایایی ترکیبی ۰/۸۷ به دست آمد.

۳. پرسشنامه اخلاق سازمانی

پرسشنامه اخلاق سازمانی (CEP) توسط Hunt و همکاران (۱۴) ساخته شده است که از ۵ گویه تشکیل شده است و به منظور سنجش اخلاق در سازمان به کار می‌رود. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) می‌باشد. دامنه نمرات بین ۵ تا ۲۵ است که نمره بالا نشانگر اخلاق سازمانی مطلوب و نمره پایین نشانگر اخلاق سازمانی نامطلوب است. Hunt و همکارانش، روایی همگرا و واگرایی این پرسشنامه را مطلوب ارزیابی نمودند و پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۱ برآورد گردید. در پژوهش حاضر نیز اعتبار همگرای پرسشنامه اثربخشی سازمانی ۰/۵۲ و پایایی ترکیبی ۰/۸۵ به دست آمد.

شیوه اجرای نمونه‌گیری پژوهش بدین صورت 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 به عنوان 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، از جمله هدف پژوهش، نحوه پاسخگویی به سؤالات و اهمیت همکاری پاسخگویان در این پژوهش، در متن تکمیلی همراه پرسشنامه ارائه شد و افراد به صورت کاملاً داوطلبانه در این پژوهش شرکت نمودند. علاوه بر این، همه اصول اخلاقی پژوهش، از جمله 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.

سیستماتیک انتخاب شدند و به شکل حضوری به پرسشنامه‌های پژوهش پاسخ دادند. ملاک‌های ورود شامل کارمند بانک مسکن بودن و داشتن رضایت آگاهانه برای تکمیل پرسشنامه بود، اما ملاک‌های خروج شامل عدم تمایل به همکاری و 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 (۱۲) 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 سازمانی مطلوب و نمره پایین نشانگر حکمرانی سازمانی نامطلوب است. علی‌پور، روایی همگرا و واگرایی 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 اثربخشی سازمانی

برای سنجش اثربخشی سازمانی از پرسشنامه ۳۷ سؤالی امینی فسخودی و هادی‌نژاد (۱۳) استفاده شده است. آن‌ها کارآیی سازمانی را با استفاده از مؤلفه‌های بهبود وضعیت کارکنان، ارتقای ارائه خدمات بانکی، بهبود و اصلاح ساختار سازمانی، اهداف اجتماعی و بیرون سازمانی، وضعیت ظاهری، تضمین قابلیت اطمینان، همدلی، مسئولیت‌پذیری، در قالب طیف لیکرت پنج درجه‌ای (از خیلی کم تا خیلی زیاد) سنجیده‌اند. دامنه نمرات بین ۳۷ تا ۱۸۵ است که نمره بالا نشانگر اثربخشی سازمانی مطلوب و نمره پایین نشانگر اثربخشی سازمانی نامطلوب است. امینی فسخودی و هادی‌نژاد، روایی همگرا و واگرایی این پرسشنامه را مطلوب ارزیابی نمودند و پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ برآورد گردید. در پژوهش

یافته‌ها

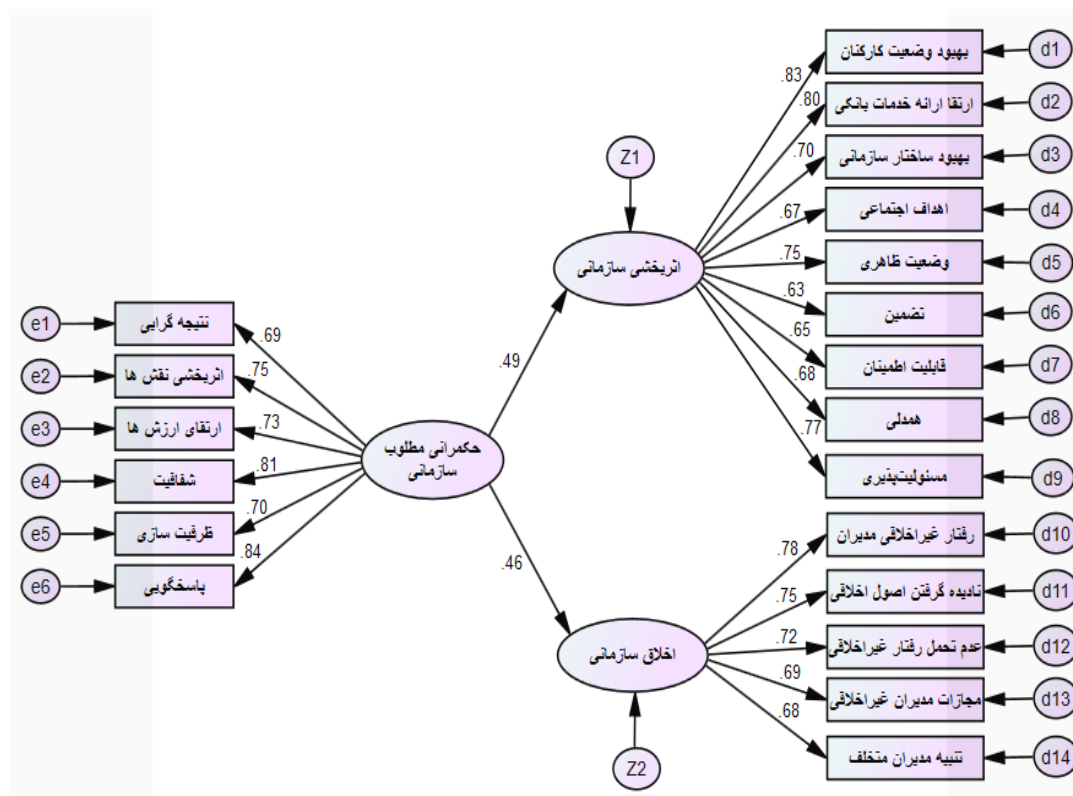
جدول ۱: یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی بین حکمرانی مطلوب و مؤلفه‌های آن با اثربخشی و اخلاق سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
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				
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**	۱		
اثربخشی سازمانی	۱۳۳/۵۲	۱۶/۸۶	۰/۴۷**	۰/۴۲**	۰/۴۴**	۰/۵۱**	۰/۴۰**	۰/۴۵**	۰/۵۶**	۱	
اخلاق سازمانی	۱۷/۷۸	۲/۵۲	۰/۴۵**	۰/۴۰**	۰/۴۲**	۰/۴۸**	۰/۴۱**	۰/۴۴**	۰/۵۷**	۰/۵۱**	۱

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

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

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



شکل ۱. آزمون مدل تدوین‌شده پژوهش

اطلاعات مدل بالا بیانگر آن است که حکمرانی مطلوب سازمانی بر اثربخشی سازمانی ($\beta = 0.49, p < 0.01$) و بر اخلاق سازمانی ($\beta = 0.46, p < 0.01$) تأثیر مستقیم دارد. بنابراین می‌توان گفت که حکمرانی مطلوب سازمانی، اثربخشی و اخلاق سازمانی کارکنان و مدیران بانک مسکن استان اردبیل را پیش‌بینی می‌کند.

جدول ۲. 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 منعکس‌کننده یک برازش مطلوب است.	قابل قبول
نیکویی برازش اصلاح‌شده (AGFI)	۰/۹۲	۰ (عدم برازش) تا ۱ (برازش کامل)	مقدار نزدیک به ۰/۹۵ منعکس‌کننده 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 منعکس‌کننده یک برازش مطلوب است.	قابل قبول
برازش هنجار شده (NFI)	۰/۹۳	۰ (عدم برازش) تا ۱ (برازش کامل)	مقدار نزدیک به ۰/۹۵ منعکس‌کننده یک برازش مطلوب است.	قابل قبول
کای اسکور نسبی (CMIN/DF)	۲/۵۰	۱ تا ۵	مقدار کمتر از ۱ نشان‌دهنده ضعف برازش و مقدار بیشتر از ۵ منعکس‌کننده نیاز به بهبود است.	قابل قبول
شاخص برازش هنجار شده مقتصد (PNFI)	۰/۵۱		بالتر از ۰/۵۰ یا ۰/۶۰	قابل قبول
برازش تطبیقی مقتصد (PCFI)	۰/۵۴		بالتر از ۰/۵۰ یا ۰/۶۰	قابل قبول
نسبت اقتصاد (PRATIO)	۰/۹۱		مقادیر نزدیک به ۱ حاکی از هزینه کمتر محقق در آزاد کردن پارامترهاست.	قابل قبول

برای اینکه بدانیم، مدل معادله ساختاری آزمون شده از برازش مناسبی برخوردار است یا نه، در جدول ۲، مهم‌ترین معیارهای برازش مدل‌های معادله ساختاری در کنار مقدار به دست آمده در مدل مفروض نشان داده شده است. اطلاعات این جدول بیانگر آن است که همه شاخص‌های برازش مدل در سطح قابل قبولی هستند. قابل قبول بودن شاخص‌های برازش مدل به این معناست که داده‌های تجربی پژوهش با مدل تدوین شده که برگرفته از پیشینه تجربی و چارچوب نظری است، تطبیق دارد.

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 اثربخشی سازمانی همبستگی مستقیم معنی‌داری وجود دارد؛

به‌طوری‌که با افزایش حکمرانی مطلوب سازمانی، اثربخشی سازمانی افزایش می‌یابد. همچنین نتایج مدل معادله ساختاری پژوهش نیز نشان داد که حکمرانی مطلوب سازمانی بر اثربخشی سازمانی تأثیر مستقیم و معنی‌داری دارد. این یافته همسو با یافته‌های پژوهش‌های مقیمی (۱۵)، فرهادی ایوب‌لو (۱۶)، پارسا جلودارلو (۱۷)، Manyuru (۱۸)، Olannye & Anuku (۱۹)، Delima & Ragel (۲۰)، Ugoani (۲۱) است که حکمرانی خوب سازمانی را عاملی مؤثر در افزایش عملکرد و کارایی سازمانی می‌دانند.

در تحلیل این یافته می‌توان گفت که شفافیت یکی از ارکان اصلی حکمرانی مطلوب است که منجر به افزایش اعتماد میان کارکنان و مدیریت می‌شود. وقتی کارکنان احساس کنند اطلاعات لازم به‌طور دقیق و بدون ابهام در اختیار آن‌ها قرار می‌گیرد، انگیزه بیشتری برای همکاری و تلاش در جهت

اهداف سازمان خواهند داشت. این امر مستقیماً بر اثربخشی سازمان تأثیر می‌گذارد.

ظرفیت‌سازی نیز از طریق آموزش، توسعه مهارت‌ها و ایجاد فرصت‌های رشد حرفه‌ای، توانمندی کارکنان را افزایش می‌دهد. کارکنانی که احساس کنند سازمان برای پیشرفت آن‌ها سرمایه‌گذاری می‌کند، تعهد بیشتری نسبت به اهداف سازمان خواهند داشت و این امر منجر به افزایش اثربخشی سازمانی می‌شود.

پاسخگویی یکی دیگر از مؤلفه‌های حکمرانی مطلوب است که موجب ایجاد حس مسئولیت‌پذیری در کارکنان می‌شود. وقتی هر فرد بداند که باید پاسخگوی عملکرد خود باشد، تلاش بیشتری برای انجام وظایف محوله خواهد کرد. این امر نه تنها بهره‌وری فردی بلکه بهره‌وری کلی سازمان را نیز افزایش می‌دهد.

همچنین، ارتقای ارزش‌های اخلاقی و حرفه‌ای باعث تقویت فرهنگ سازمانی مثبت می‌شود. فرهنگ مثبت، محیط کاری سالم و حمایتگری را ایجاد می‌کند که در آن کارکنان با انگیزه بیشتری فعالیت می‌کنند. این محیط کاری سازنده مستقیماً بر اثربخشی سازمان تأثیرگذار است.

تمرکز بر نتیجه‌گرایی به عنوان یکی از ابعاد حکمرانی مطلوب سازمانی باعث می‌شود که تمام فعالیت‌ها و تصمیمات سازمان در راستای دستیابی به اهداف استراتژیک باشد. این رویکرد موجب هماهنگی بیشتر میان بخش‌های مختلف سازمان شده و اثربخشی کلی آن را افزایش می‌دهد.

دیگر یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که رابطه مستقیمی بین حکمرانی مطلوب سازمانی و ابعاد آن (نتیجه‌گرایی، اثربخشی نقش‌ها و وظایف، ارتقای ارزش‌ها، شفافیت، ظرفیت‌سازی، و پاسخگویی) با اخلاق سازمانی وجود دارد. به‌طوری‌که با افزایش حکمرانی مطلوب سازمانی، اخلاق سازمانی نیز افزایش می‌یابد. همچنین نتایج مدل معادله ساختاری پژوهش نیز نشان داد که حکمرانی مطلوب سازمانی بر اخلاق سازمانی تأثیر مستقیم و معنی‌داری دارد. این یافته همسو با یافته‌های پژوهش‌های الفتی (۲۳)، رجبی فرجاد و عزب دفتر (۲۳)، Argyriades (۲۴) است.

در تحلیل این یافته می‌توان گفت که رابطه مستقیم بین حکمرانی مطلوب سازمانی و اخلاق سازمانی نشان‌دهنده این است که هرچه اصول حکمرانی مطلوب به‌طور مؤثرتری در سازمان پیاده‌سازی شود، اخلاق سازمانی نیز تقویت خواهد شد. این رابطه ممکن است از چندین جنبه قابل تبیین باشد. حکمرانی مطلوب با ایجاد شفافیت در فرآیندها و تصمیم‌گیری‌ها، احتمال بروز تعارضات اخلاقی را کاهش می‌دهد. کارکنان زمانی که بدانند تصمیمات براساس اصول مشخص و عادلانه اتخاذ می‌شود، رفتارهای اخلاقی بیشتری از خود نشان می‌دهند. درواقع، زمانی که اطلاعات به صورت شفاف در اختیار کارکنان قرار گیرد، اعتماد میان اعضای سازمان افزایش می‌یابد. این اعتماد زمینه‌ساز رفتارهای اخلاقی می‌شود، چرا که کارکنان احساس می‌کنند در یک محیط عادلانه فعالیت می‌کنند.

حکمرانی مطلوب با تأکید بر پاسخگویی مدیران و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، اعتماد متقابل بین کارکنان و مدیریت را افزایش می‌دهد. این اعتماد زیربنای مهمی برای تقویت اخلاق سازمانی است. درواقع، وقتی مدیران و کارکنان در قبال تصمیمات خود پاسخگو باشند، فرهنگ مسئولیت‌پذیری در سازمان تقویت می‌شود. این فرهنگ نه تنها باعث کاهش رفتارهای غیراخلاقی می‌شود، بلکه انگیزه‌ای برای رعایت اصول اخلاقی فراهم می‌آورد.

همچنین، حکمرانی مطلوب با تأکید بر ارتقای ارزش‌های انسانی و سازمانی، زمینه را برای تقویت اخلاقیات در محیط کار فراهم می‌کند. وقتی ارزش‌هایی نظیر صداقت، احترام متقابل و عدالت در سازمان ترویج شود، رفتارهای اخلاقی در میان کارکنان افزایش می‌یابد.

ظرفیت‌سازی یکی دیگر از ابعاد حکمرانی مطلوب است که با آموزش کارکنان درباره اصول اخلاقی پیوند دارد. وقتی کارکنان مهارت‌های لازم برای مواجهه با چالش‌های اخلاقی را کسب کنند، احتمال بروز رفتارهای غیراخلاقی کاهش می‌یابد. حکمرانی مطلوب با فراهم کردن بسترهایی برای آموزش و توسعه حرفه‌ای کارکنان، به تقویت ارزش‌های اخلاقی کمک

تضاد منافع

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

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 صرفاً در بازنویسی این مقاله از ابزار هوش مصنوعی استفاده شده است.

می‌کند. کارکنانی که احساس کنند سازمان به رشد آن‌ها اهمیت می‌دهد، تمایل بیشتری به رعایت اصول اخلاقی دارند. نتیجه‌گرایی نیز در حکمرانی مطلوب به معنای تمرکز بر اهداف مشخص است. این رویکرد زمانی که با اصول اخلاقی همراه شود، منجر به دستیابی به نتایج پایدار و اخلاق‌مدارانه خواهد شد. به عبارت دیگر، نتیجه‌گرایی بدون توجه به اخلاقیات ممکن است باعث کاهش اعتماد شود؛ اما ترکیب این دو عامل باعث تقویت تعهد اخلاقی کارکنان خواهد شد.

نتیجه‌گیری

حکمرانی مطلوب سازمانی از طریق ایجاد شفافیت، افزایش پاسخگویی و ارتقای ظرفیت‌های انسانی می‌تواند اثربخشی سازمان را ارتقا دهد. هنگامی که کارکنان در محیطی شفاف، منظم و نتیجه‌گرا فعالیت می‌کنند، انگیزه بیشتری برای رفتارهای اخلاقی از خود نشان می‌دهند. در این راستا، اثربخشی سازمانی نقش تسهیل‌کننده‌ای ایفا می‌کند؛ چرا که با بهبود عملکرد کلی سازمان، فرهنگ اخلاق‌مدارانه نیز تقویت می‌شود. توجه ویژه به این عوامل در بانک مسکن می‌تواند منجر به ارتقای اعتماد عمومی، بهبود فرهنگ کاری و افزایش بهره‌وری شود. در این راستا، پیشنهاد می‌شود مدیران بانک مسکن با تقویت اصول حکمرانی مطلوب و نظارت مستمر بر اثربخشی فرآیندها، زمینه لازم برای ارتقای اخلاق سازمانی را فراهم سازند. این رویکرد نه تنها منجر به بهبود عملکرد داخلی بانک خواهد شد، بلکه نقش مؤثری در افزایش اعتماد مشتریان و ذی‌نفعان ایفا خواهد نمود.

مشارکت نویسندگان

صابر اسدی: جمع‌آوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌ها و نگارش متن.

صمد رسول‌زاده اقدم: طراحی ایده، نظارت بر انجام تحقیق و اصلاح مقاله.

ربابه پورجبلی: بازبینی و اصلاح مقاله.

نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

References

1. Reed M. Sociology of organizations in the twenty-first century. *International Sociology*. 2022; 37(5): 545-56.
2. Jungmann R, Grothe-Hammer M, Andersen NÅ. (Re-) Vitalizing the Concept of Organization: Inspirations From Recent Social Theory. *Critical Sociology*. 2024; 50(7-8): 1305-1318.
3. Hafner-Burton E, Pevehouse JC, Schneider CJ. Good governance in autocratic international organizations. *The Review of International Organizations*. 2024 20(2): 323-356.
4. El Kezazy H, Hilmi Y, Ezzahra EF, Hocine IZ. Conceptual Model of The Role of Territorial Management Controller and Good Governance. *Revista de Gestão Social e Ambiental*. 2024; 18(7):1-9.
5. Ortega-Rodríguez C, Martín-Montes L, Licerán-Gutiérrez A, Moreno-Albarraçín AL. Nonprofit good governance mechanisms: A systematic literature review. *Nonprofit Management and Leadership*. 2024; 34(4): 927-957.
6. Darmawan D. Distribution of six major factors enhancing organizational effectiveness. *Journal of Distribution Science*. 2024; 22(4): 47-58.
7. Onyekwelu NP, Ezeafulukwe C, Owolabi OR, Asuzu OF, Bello BG, Onyekwelu SC. Ethics and corporate social responsibility in HR: A comprehensive review of policies and practices. *International Journal of Science and Research Archive*. 2024; 11(1): 1294-1303.
8. Salatino A, Aggarwal T, Mannocci A, Osborne F, Motta E. A survey of knowledge organization systems of research fields: Resources and challenges. *Quantitative Science Studies*. 2025; (20): 1-44.
9. Djanegara MS, Sutarti S, Dewo SA. The Influence of Corporate Governance for the Indonesian Banking Industry in a Pandemic Period. *International Journal of Finance & Banking Studies*. 2022; 11(3): 62-71.
10. Brogi M, Lagasio V. Better safe than sorry. Bank corporate governance, risk-taking, and performance. *Finance Research Letters*. 2022; 44: 102039.
11. Maile KV. Organisational ethics management to promote good governance in a national government department. University of Johannesburg (South Africa); 2022.
12. 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]
13. Amini fasakhodi A, Hadinejad B. Measuring organizational effectiveness by using structural equation modeling approach. *Management Research in Iran*. 2012; 16(3): 1-20. [Persian]
14. Hunt SD, Wood VR, Chonko LB. Corporate ethical values and organizational commitment in marketing. *Journal of marketing*. 1989; 53(3): 79-90.
15. Moghimi K. Investigation the impact of good governance indexes in effectiveness of bank system: case study of shiraz Melli bank. Master's thesis, Faculty of literature and Humanities, Payam Noor University. 2012. [Persian]
16. Farhadi Ayublou F. Investigating characteristics of good governance in increasing efficiency of Fars Economic and Finance Organization. Master's thesis, Faculty of literature and Humanities, Payam Noor University. 2012. [Persian]
17. Parsa Jeloudarlu B. The relationship between E-government and Good governance organization to Improve the performance of employees Tax Organization of Ardabil province. Master's thesis, Faculty of literature and Humanities, Islamic Azad Uiversity. 2016. [Persian]
18. Manyuru PJ. Corporate governance and organizational performance: The case of companies quoted at the Nairobi Stock Exchange (Doctoral dissertation, University of Nairobi.).
19. 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.
20. Delima VJ, Ragel VR. Impact of corporate governance on organizational performance. *International Journal of Engineering Research and General Science*. 2017; 5(5): 1-10.
21. Ugoani JN. Good corporate governance and organizational performance in Nigeria. *Amity Business Journal*. 2018; 7(1): 1-0.
22. 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]
23. 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]

24. Argyriades D. Good governance, professionalism, ethics and responsibility. International Review of Administrative Sciences. 2006; 72(2): 155-170.