

تأثیر حکمرانی خوب بر سلامت سازمانی با نقش میانجی پاسخگویی در وزارت ورزش و جوانان ایران

امیر الفتی

دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.

تاریخ پذیرش: (۱۴۰۰/۰۳/۰۳)

تاریخ دریافت: (۹۸/۱۰/۲۳)

The Impact of Good Governance on Organizational Health with the Mediating Role of Accountability in the Ministry of Sport and Youth of Iran

A. Olfati

PhD. in Sports Management Islamic Azad University, Kermanshah Branch, Kermanshah, Iran

Received: (2020. Junu. 13)

Accepted: (2021. May. 24)

Abstract

The aim of this study was to investigate the impact of good governance on organizational health with the mediating role of accountability in the Ministry of Sport and Youth of Iran. The present study is a descriptive-correlational based on structural equation modeling and practical in terms of purpose and is field method in terms of data collection. The statistical population of the study consisted of all employees of the Ministry of Sport and Youth of which the number was 900 and 269 persons were selected randomly according to Morgan table. In order to collect data, standard questionnaires of organizational health of Singh & Jha (2018), Good Governance of Moghimi and Ramazan (2011) and Olfati (2019) Organizational Accountability were used. Structural equation modeling of variance-based approach was used to analyze the data. The results showed that the research model has a good fit and good governance and accountability have a positive and significant effect on organizational health. Good governance also has a positive and significant effect on accountability. In addition, it was found that governance has a positive and significant effect on organizational health with mediating role of accountability. According to the results of the research, managers of the Ministry of Sport and Youth of Iran can improve organizational health in the Ministry of Sport and Youth of Iran by increasing good governance and organizational accountability.

Keywords

Good Governance, Health, Accountability, Ministry of Sports and Youth.

چکیده

هدف از این تحقیق تأثیر حکمرانی خوب بر سلامت سازمانی با نقش میانجی پاسخگویی در وزارت ورزش و جوانان ایران بود. پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری بوده و به لحاظ هدف کاربردی و روش جمع‌آوری اطلاعات، میدانی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمام کارکنان وزارت ورزش و جوانان می‌باشد که تعداد آن‌ها برابر ۹۰۰ نفر بود که با توجه به جدول مورگان ۲۶۹ نفر به روش تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد سلامت سازمانی سینگ و جها (۲۰۱۸)، حکمرانی خوب مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) و پاسخگویی سازمانی الفتی (۱۳۹۸) استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری رویکرد واریانس محور استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد مدل تحقیق از برازش مناسبی برخوردار است و حکمرانی خوب و پاسخگویی به طور مستقیم بر سلامت سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. همچنین حکمرانی خوب اثر مثبت و معناداری بر پاسخگویی دارد. علاوه بر این مشخص گردید که حکمرانی بر سلامت سازمانی از طریق پاسخگویی اثر مثبت و معناداری دارد. با توجه به نتایج تحقیق مدیران وزارت ورزش و جوانان ایران می‌توانند با افزایش حکمرانی خوب و پاسخگویی سازمانی، سلامت سازمانی را در وزارت ورزش و جوانان ایران ارتقا دهند.

کلید واژه‌ها

حکمرانی خوب، سلامت سازمانی، پاسخگویی، وزارت ورزش و جوانان.

مقدمه

پیچیدگی، زنده بماند و رشد کند توجه به سلامت سازمانی ضروری است (سینگ و جها، ۲۰۱۸). سلامت سازمانی همچنین می‌تواند بر بهبود عملکرد و روابط کارکنان، تأثیر مثبتی ایجاد کند (شاه‌طالبی، ۲۰۱۴). موضوع سلامت سازمانی در کشور ما از این جنبه حائز اهمیت است که وجدان کاری و فرهنگ کار در ایران در مقایسه با سایر کشورها در سطح پایین تری قرار دارد. فرار از کار، انگیزه کم، اتلاف وقت در محل کار، سرگردانی افراد در مراجعه به انواع سازمان‌ها و ادارات خصوصی و دولتی، نشان از این دارد که ضعف در اخلاق کاری در میان ایرانی‌ها دیده می‌شود (خشوعی، ۱۳۹۵).

یکی از متغیرهایی که بر سلامت سازمانی تأثیر مثبتی دارد و می‌تواند سبب تقویت سلامت در سازمان شود حکمرانی خوب است. حکمرانی خوب الگویی است در جهت اصلاح بخش عمومی، تقویت جامعه مدنی و تسریع مشارکت بخش خصوصی. مساله حکمرانی شیوه مدیریت و اداره کشور است که به این امر اشاره دارد که رابطه شهروندان با حکومت کنندگان موضوع کلیدی توسعه است (فاوندز، ۲۰۱۶). شاخص‌های مطرح شده برای حکمرانی خوب از قبیل کارآمدی بخش عمومی و عدم فساد، شفافیت و پاسخگویی مفاهیمی هنجاری هستند و دارای خاصیت هنجاری و ارزشی هستند اما باید خاطر نشان کرد که مفهوم خوب در این متغیر بر حسب مکاتبی که مفاهیم و ارزش‌های اخلاقی را نسبی می‌داند نیست بلکه این دیدگاه رویکرد واقع‌گرایانه به ارزش‌های اخلاقی دارد (طاهری عطار و همکاران، ۱۳۹۶). حکمرانی خوب دارای دو زمینه‌ی اجتماعی و سیاسی است. در زمینه‌ی اجتماعی هدف اصلی، حضور هماهنگ نیروهای اجتماعی در عرصه‌ی سیاستگذاری عمومی و برقراری عدالت اجتماعی است. در زمینه‌ی سیاسی که خود بر دو قالب حقوقی با خصوصیات و شخصیت توسعه‌آفرین دولت و قالب مدیریتی با نقش‌آفرینی راهبردی و کیفی است که در جهت تحکیم دموکراسی عمل می‌کند (آزیز، ۲۰۱۲). در سال‌های اخیر، حکمرانی تبدیل به موضوعی مهم در مدیریت بخش دولتی و عمومی شده است و این مسئله به واسطه نقش مهمی است که حکمرانی در تعیین سلامت اجتماع ایفا می‌کند. الگوی حکمرانی با ویژگی‌های پاسخگویی، شفافیت و حق اظهارنظر سبب شکل‌گیری دولتی کارآمد و شفاف خواهد شد. دولت شفاف، کارآمد و درستکار مبتنی بر شایسته‌سالاری و قوانین و مقررات ساده و روشن است (آزایی و همکاران، ۱۳۹۶). همانگونه که

سازمان‌ها بر اساس نیازهای اجتماعی و برای رفع آن‌ها به وجود می‌آیند؛ بنابراین نقش مهمی در بقا و تحول جامعه ایفا می‌کنند. هر سازمانی با انجام دادن وظایف چندگانه یا تخصصی، اهداف عام یا خاصی را برای جامعه و مردم برآورده می‌کند. یکی از مهم‌ترین، گران‌ترین و با ارزشترین عناصر و اجزای سازمان‌ها، نیروی انسانی است (عزب دفتر و رجیبی فرجاد، ۱۳۹۸). نیروی انسانی نقش اساسی در رشد، پویندگی و بالندگی یا شکست و نابودی سازمان‌ها ایفا می‌کند؛ البته تصور اینکه افراد سازمان تنها برای اهداف آن گام برمی‌دارند، بسیار خوشبینانه است؛ زیرا سازمان‌ها از افرادی تشکیل می‌شوند که اهداف و آرزوهای خویش را دارند و علاوه بر تلاش برای تحقق اهداف سازمان، برای رفع نیازها و دستیابی به آرزوهای خود نیز می‌کوشند (رابینز و جاج، ۲۰۱۶). امروزه سازمان‌ها در همه کشورها به مدیران و کارکنان کارآمدی نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود برای رشد و توسعه همه جانبه دست یابند. یکی از مهمترین بسترهای مورد نیاز برای این مهم، وجود سلامت سازمانی است (عظیمی و فلاحی، ۱۳۹۸). سازمان سالم سازمانی است که نه تنها حیات خود را در حوزه خود حفظ می‌کند بلکه در دراز مدت توسعه و گسترش می‌یابد و توانایی‌های مقابله و بقای خود را بهبود می‌بخشد (اوزر و همکاران، ۲۰۱۹). اگرچه نخستین بار در دهه ۱۹۵۰ مفهوم سلامت سازمانی توسط آرجیریس^۳ مورد استفاده قرار گرفت، اما اساس آن برگرفته از محققان انسان‌گرایی است که نحوه برخورد با کارکنان سازمان‌ها را در دهه ۱۹۶۰ مورد بررسی قرار دادند (ژنیدیس و تئوچاروس، ۲۰۱۴).

سلامت سازمانی سبب ایجاد محیطی دلپذیر برای کار و کوشش، بالارفتن روحیه سازندگی و دستیابی به اهداف سازمانی خواهد شد. در سازمان سالم، مأموریت و اهداف سازمان برای همه افراد روشن است. همه می‌دانند که ارزش‌های پذیرفته شده سازمان کدام هستند و این ارزش‌ها هستند که مرزهای رفتارها و درست و نادرست را مشخص می‌کنند؛ بنابراین حرکت افراد در محدوده ارزش‌های سازمان، فرهنگ سازمانی یک سازمان سالم است. برای جلوگیری از پیامدهای ضعف سلامت سازمانی، سازمان‌های باید اقدامات ساختاری و محتوایی متناسب با شرایط خود اتخاذ کنند (داس و ابوت، ۲۰۰۸). اگر سازمان بخواهد در صورت عدم اطمینان و

1 Robbins & Judge

2 Özer et al

3 Argyris

4 Xenidis & Theocharous

5 Dass & Abbott

6 Singh & Jha

7 Faúndez

8 Azeez

سازمان به کار برد. پاسخگویی عمومی عبارت است از میزان پایبندی به وعده‌نهایی که سازمان جهت انجام برخی فعالیت‌ها و خدمات داده است (زاموفن^{۱۶}، ۲۰۱۵). از نظر یانسنس و کاپتین^{۱۷} (۲۰۱۶) نیز سیستم پاسخگویی حاوی "مجموع فعالیت‌ها و ابزارهای خاصی است که برای ارتقاء یکپارچگی سازمانی استفاده می‌شود" (یانسنس و کاپتین، ۲۰۱۶). اصطلاح پاسخگویی معمولاً به رابطه خوب میان مسئولان و مراجعه‌کنندگان بر می‌گردد (عزیز و همکاران^{۱۸}، ۲۰۱۵). پاسخگویی همیشه به انجام امور عمومی، مدیریت بودجه عمومی، تضمین تحقق حقوق افراد، جلوگیری از سوء استفاده و فساد، و همچنین اطاعت از حاکمیت قانون مربوط می‌شود (لورنچو^{۱۹}، ۲۰۱۵).

پاسخگویی اگر با شفافیت همراه باشد اعتماد عمومی را تقویت نموده، مشارکت افراد را افزایش داده، عملکردها را بهبود و بهره‌وری را ارتقاء خواهد داد (مولگان^{۲۰}، ۲۰۰۳). نظام پاسخگویی در سازمان‌ها موجب کاهش رفتارهای غیر قانونی خواهد شد. در واقع مسئولیت پاسخگویی دولت را موظف می‌کند در حیطه وظایف قانونی خود در مورد فعالیت‌هایی که انجام می‌دهد به مردم و نمایندگان قانونی آن‌ها توضیح بدهد و در مورد میزان منابع مالی بودجه عمومی دولت و نحوه مصرف آن اسناد و مدارک معتبر

ارایه کند. گزارشگری نقش عمده‌ای در ادای وظیفه پاسخگویی در یک جامعه دموکراتیک ایفا می‌کند (طالب‌نیا و اکرمی، ۱۳۹۳). وجود یک سیستم پاسخگویی دقیق، صحیح و کارآمد در سیستم اداری و پاسخگو بودن کارکنان و مدیران در تمامی سطوح از جمله عواملی است که می‌تواند از تضييع حقوق ارباب رجوع جلوگیری نماید زیرا بدون پاسخگویی افراد قادر خواهند بود که هر کاری را که دوست دارند انجام دهند و در نتیجه چنین وضعی آشوب و شکست سازمان خواهد بود (حسنی، ۱۳۹۳). در این راستا رحیمی صادق (۱۳۹۹) عنوان کرده است که پاسخگویی بر سلامت سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان تأثیر مثبت داشته و باعث ایجاد شفافیت در سازمان می‌شود. معدنی و همکاران (۱۳۹۷) نیز عنوان کردند که پاسخگویی تأثیر مثبتی بر افزایش سطح سلامت سازمانی دارد. یعقوبی (۱۳۹۶) نیز عنوان نموده است که پاسخگو بودن به مراجعه‌کنندگان، بهبود و تسریع در پاسخگویی به رسانه‌ها و

کیمانی و همکاران^۹ (۲۰۲۰) نشان دادند شفاف سازی وظایف و اهمیت به جایگاه و نقش افراد و نیز استقلال کاری در سازمان می‌تواند به پاسخگویی بهتر کارکنان در سازمان منجر شود. همچنین موریسی^{۱۱} (۲۰۱۲) بیان کرد حکمرانی خوب در سازمان سبب پاسخگویی بهتر در زمینه سرمایه‌گذاری خصوصی و پاسخگویی اقتصادی بهتر در سازمان خواهد شد. همچنین نتایج تحقیقات نشان می‌دهد حکمرانی خوب سبب ارائه خدمات عمومی کارآمد، خلق اعتماد و پاسخگویی بهتر در سازمان خواهد شد (آلان و ریو کلارک^{۱۱}، ۲۰۱۰). ویان و بیکنل^{۱۲} (۲۰۱۴) نیز حکمرانی خوب، را مدیریت اثربخش منابع اقتصاد و اجتماعی یک کشور می‌دانند که منجر به شفافیت، پاسخگویی و عدالت در سازمان می‌شود. عزب دفتر و رجایی فرجاد (۱۳۹۸) عنوان کردند که حکمرانی خوب سبب ارتقا سلامت سازمانی خواهد شد. اپستین و گانگ^{۱۳} (۲۰۱۹) نیز عنوان کردند که برای مواجهه با فساد گسترده، دولت باید سیاست‌هایی را منعکس کند که شامل حکمرانی خوب باشد. همچنین سلیمانی و آربین فر (۱۳۹۳) نیز در تحقیق خود عنوان کردند که الگوی حکمرانی خوب سبب ارتقا سلامت اداری خواهد شد. طبق نتایج تحقیقات گذشته پاسخگویی نیز یکی دیگر از متغیرهای مهم در تبیین سلامت سازمانی است. در این زمینه آکرت و همکاران^{۱۴} (۲۰۱۹) نشان دادند شفافیت در سازمان و پاسخگویی کارکنان به مدیران ارشد سبب ایجاد حس اعتماد و اثربخشی مدیریت در سازمان می‌گردد. امروزه از پاسخگویی به عنوان پایه‌هایی اخلاقی یک سازمان نام برده می‌شود. سازمان‌ها باید نسبت به خط‌مشی‌ها و اقداماتشان پاسخگو باشند. سازمان‌های دولتی به وسیله مردم و برای مردم ایجاد می‌شوند و می‌بایست در برابر آن‌ها پاسخگو باشند. رابطه بین دولت و شهروندان، سیستم پاسخگویی را شکل می‌دهد (کریستی^{۱۵}، ۲۰۱۸). مهم‌ترین وجه تمایز نظام‌های مردم‌سالار از غیر آن‌ها، وجه پاسخگو بودن آن و قبول مسئولیت در قبال مردم دانسته‌اند. پاسخگویی ابزاری جهت نظارت بر قدرت و پیشگیری از سوء استفاده از اختیارات عمومی است و از جنبه نظارتی در همه نظام‌های سیاسی امروز نقش محوری دارد. در قلمرو سازمانی پاسخگویی را می‌توان به عنوان چارچوبی برای توصیف نگرش، رفتار، و مکانیسم‌ها در سطوح مختلف یک

9 Kimani et al

10 Morrissey

11 Allan A, Rieu-Clarke

12 Vian & Bicknell

13 Epstein & Gang

14 Aekert

15 Christie

16 Zumofen

17 Janssens & Kaptein

18 Aziz et al

19 Lourenço

20 Mulgan

شامل تمام کارکنان وزارت ورزش و جوانان می‌باشد که تعداد آن‌ها برابر ۹۰۰ نفر می‌باشند که با توجه به جدول مورگان ۲۶۹ نفر به روش تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد سلامت سازمانی سینگ و جها (۲۰۱۸) با ۱۹ گویه و هفت مولفه (اثربخشی مدیریتی، روابط خوشایند قدرت، توسعه منابع انسانی، گرایش به تیم، ارزش‌های سازمانی، نوآوری و روحیه)، حکمرانی خوب مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) با ۳۵ گویه و با ۶ مولفه (نتیجه‌گرایی، اثربخشی نقش‌ها و وظایف، ارتقا ارزش‌ها، شفاف‌سازی، ظرفیت‌سازی و پاسخگویی) و پرسشنامه پاسخگویی سازمانی الفتی (۱۳۹۸) با ۳۹ گویه و ۸ مولفه (پاسخگویی اداری، پاسخگویی مالی، پاسخگویی عملکردی، پاسخگویی اخلاقی، پاسخگویی اجتماعی، پاسخگویی قانونی، پاسخگویی رسانه‌ای و فناوری و پاسخگویی دموکراتیک) استفاده شده است. تمامی سوالات پرسشنامه‌ها از نوع پاسخ بسته و براساس مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت ارزش‌گذاری شد به طوری که هر پاسخ امتیازی از ۱ تا ۵ را به خود اختصاص می‌داد. برای اطمینان بیشتر، با بهره‌گیری از نظرات ۸ نفر از اساتید رشته مدیریت، پرسشنامه‌ها بازبینی شدند و ابهامات آن‌ها تا برطرف شد. این امر بیانگر روایی ظاهری و محتوایی قابل قبول ابزار گردآوری می‌باشد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی (مدل‌سازی معادلات ساختاری رویکرد واریانس محور) استفاده شد. علاوه بر این فرضیه‌های تحقیق در سطح خطا ۰/۰۵ و با استفاده نرم افزار Smart PLS 3.2.8 تجزیه و تحلیل گردید.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱. توصیف جمعیت شناختی نمونه‌های تحقیق

متغیر	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۱۵۳ / ۵۶/۸۸
	زن	۱۱۶ / ۴۳/۱۲
تحصیلات	فوق دیپلم و پایین‌تر	۳۴ / ۱۲/۶۳
	کارشناسی	۹۶ / ۳۵/۶۹
سابقه کاری	کارشناسی ارشد	۱۱۶ / ۴۳/۱۲
	دکتری	۲۳ / ۸/۵۶
	زیر ۵ سال	۳۷ / ۱۳/۷۵
	۶ تا ۱۰ سال	۶۱ / ۲۲/۶۸
	۱۱ تا ۲۰ سال	۹۸ / ۳۶/۴۳
	۲۰ سال به بالا	۷۳ / ۲۷/۱۴

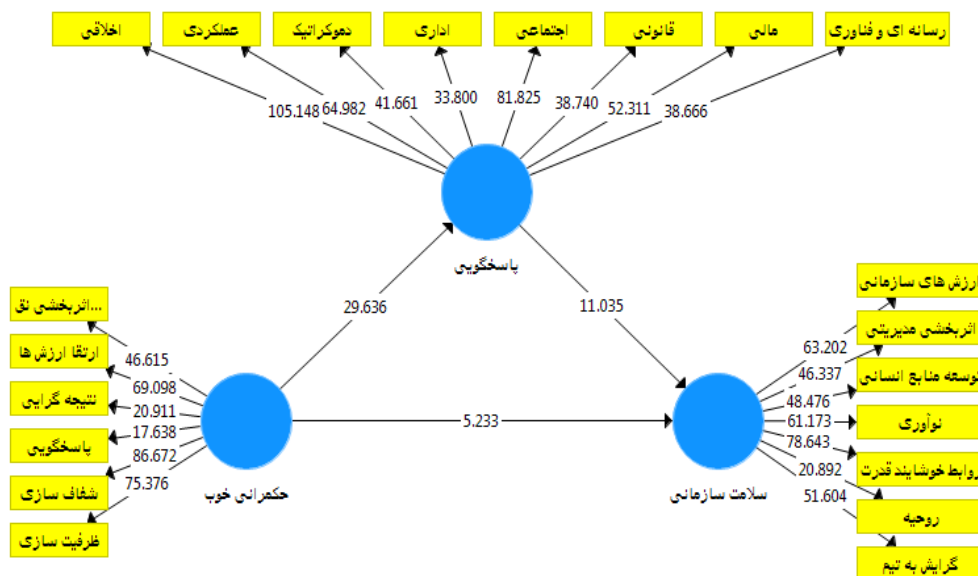
افکار عمومی و پاسخگویی به دستگاه‌ها و واحدهای نظارتی سبب ارتقا حکمرانی خوب در کشور می‌شود. طبق یافته‌های هان و یانگ^{۲۱} (۲۰۱۹) نیز پاسخگویی سازمانی تاثیر مثبتی بر توسعه منابع انسانی به عنوان یکی از مولفه‌های سلامت سازمانی از طریق دادن مسئولیت و استقلال کارکنان دارد. در کشور ما سازمان‌های ورزشی از جمله سازمان‌های هستند که نقش بسیار ارزنده‌ای در امر ورزش کشور را دارا می‌باشند و بهبود عمل این سازمان‌ها باعث پیشرفت هر چه بیشتر ورزش کشور می‌شود. لذا شناسایی پیش‌نیازهای بهبود عملکرد این سازمان‌ها می‌تواند گام مهمی در ارتقاء عملکرد آن‌ها داشته باشد. طبق بررسی ادبیات و پیشینه تحقیق در این زمینه پاسخگویی و سلامت سازمانی نه تنها موجب بهبود عملکرد سازمان می‌شود بلکه سبب می‌شود سازمان‌های ورزشی هم‌چون وزارت ورزش و جوانان بتواند نقش خود در جهت توسعه و پیشرفت ورزش کشور را بخوبی ایفا کند. جهت تحقق پاسخگویی و سلامت سازمانی، سازمان‌ها نیاز به مداخلاتی دارند تا به کمک آن به این اهداف نائل شوند. به نظر می‌رسد حکمرانی خوب در سازمان‌ها طبق آنچه از پیشینه تحقیق بدان رسیدیم می‌تواند به سازمان‌ها در این زمینه کمک کند هم‌چون حکمرانی خوب دارند. از وزرات ورزش کشور انتظار می‌رود اقداماتی در جهت توسعه و پیشرفت کشور داشته باشد. وزارت ورزش و جوانان نیز در مقابل بسیاری از ذی‌نفعان به ویژه جوانان این مرز بوم باید پاسخگویی عملکرد خود باشد و اعتماد عمومی را به این وزارت افزایش دهد. لذا اهمیت پاسخگویی و سلامت سازمانی در وزارت ورزش و جوانان برای ایفای رسالتی که بر عهده دارد باعث شد که در این پژوهش به دنبال راهکاری جهت ارتقاء سلامتی سازمانی در این وزارت باشیم. از آنجایی که حکمرانی خوب و پاسخگویی سازمانی از عواملی هستند که بر میزان سلامت سازمانی تاثیر مثبت دارند و همچنین کمبود پژوهش‌ها در زمینه حکمرانی خوب و پاسخگویی در سازمان‌های ورزشی، لذا در این پژوهش تلاش خواهد شد تا اثر حکمرانی خوب با نقش میانجی پاسخگویی بر سلامت سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران مورد بررسی قرار گیرد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری^{۲۲} بوده و به لحاظ هدف کاربردی و روش جمع‌آوری اطلاعات، میدانی است. جامعه آماری پژوهش حاضر

فراوانی بود. سابقه کاری اکثر پاسخ‌دهندگان بین ۱۱ تا ۲۰ سال با ۹۸ نفر (۳۶/۴۳٪) و کمترین آن‌ها زیر ۵ سال با فراوانی ۳۷ نفر (۱۳/۷۵٪) بوده است.

مدل اندازه‌گیری



شکل ۱. مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت معناداری

۲۰۱۴). همان گونه که در جدول شماره سه مشاهده می‌شود، در مدل پژوهش، تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی پرسش‌ها بیشتر از (۰/۷) می‌باشد؛ بدین معنا که واریانس شاخص‌ها با سازه مربوط به آن‌ها در حد مطلوب بوده و نشان دهنده مناسب بودن این معیار است. علاوه بر این، جهت تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از سه نوع روایی، روایی محتوا (روایی محتوا از طریق نظرسنجی از خبرگان مورد تأیید قرار گرفت)، روایی همگرا^{۲۴} (که با استفاده از میانگین واریانس استخراج شده^{۲۵} سنجیده می‌شود) و روایی واگرا^{۲۶} (با استفاده از روش فورنل و لارکر سنجیده شده است) استفاده شده است. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه نیز از دو معیار ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب استفاده شد. در جداول شماره چهار، نتایج پایایی و روایی همگرا ارائه شده است.

یافته‌های تحقیق در بخش اطلاعات توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی نشان داد: ۱۵۳ نفر (۵۶/۸۸٪) از پاسخ‌دهندگان مرد و ۱۱۶ نفر زن (۴۳/۱۲٪) بوده‌اند. میزان تحصیلات اکثر پاسخ‌دهندگان کارشناسی ارشد با فراوانی ۱۱۶ نفر (۴۳/۱۲٪) و کمترین آن‌ها دکتری با ۲۳ نفر (۸/۵۶٪)

با توجه به شکل بالا، تمامی ضرایب معناداری Z از ۱/۹۶ بیشتر هستند که این امر معنادار بودن تمامی مولفه‌ها و روابط میان متغیرها را در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأیید می‌شود. جدول ۲ بارهای عاملی (۸) را

برای هر یک از مولفه‌ها نشان می‌دهد. بنابر نتایج بدست آمده مقدار بارهای عاملی مولفه‌ها (۰/۳۸۵ - ۰/۸۷۳) از نقطه برش ۰/۳ و مقدار آماره تی آن‌ها نیز از نقطه برش ۱/۹۶ بزرگتر بود ($P < 0.05$).

بار عاملی مقدار عددی است که میزان شدت رابطه میان یک متغیر پنهان (سازه) و متغیر آشکار (شاخص) مربوطه را طی فرآیند تحلیل مسیر مشخص می‌کند. هرچه مقدار بار عاملی یک شاخص در رابطه با یک سازه مشخص بیشتر باشد، آن شاخص سهم بیشتری در تبیین آن سازه ایفا می‌کند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۷). اگر بار عاملی کمتر ۰/۳ باشد ضعیف است و از آن صرف نظر می‌شود. بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد بسیار مطلوب است (کلین،^{۲۳}

24 Convergent Validity

25 Average Variance Extracted (AVE)

26 Divergent Validity

23 Kline

جدول ۲. تحلیل میزان پایایی و روایی

وضعیت	آماره t	بارعاملی	متغیر آشکار	سازه
مطلوب	۴۶/۳۳۷	۰/۸۸۳	اثربخشی مدیریتی	سلامت سازمانی
مطلوب	۷۸/۶۴۳	۰/۹۱۱	روابط خوشایند قدرت	
مطلوب	۴۸/۴۷۶	۰/۸۶۴	توسعه منابع انسانی	
مطلوب	۵۱/۶۰۴	۰/۸۹۹	گرایش به تیم	
مطلوب	۶۳/۲۰۲	۰/۹۱۳	ارزش های سازمانی	
مطلوب	۶۱/۱۷۳	۰/۸۹۳	نوآوری	
مطلوب	۲۰/۸۹۲	۰/۷۶۹	روحیه	
مطلوب	۲۰/۹۱۱	۰/۷۸۵	نتیجه گرایی	حکمرانی خوب
مطلوب	۴۶/۶۱۵	۰/۸۸۸	اثربخشی نقش ها و وظایف	
مطلوب	۶۹/۰۹۸	۰/۹۰۱	ارتقا ارزش ها	
مطلوب	۸۶/۶۷۲	۰/۹۰۵	شفاف سازی	
مطلوب	۱۷/۶۳۸	۰/۷۵۷	پاسخگویی	
مطلوب	۷۵/۳۷۶	۰/۹۰۵	ظرفیت سازی	پاسخگویی سازمانی
مطلوب	۳۳/۸۰۰	۰/۸۱۷	پاسخگویی اداری	
مطلوب	۵۲/۳۱۱	۰/۸۶۷	پاسخگویی مالی	
مطلوب	۶۴/۹۸۲	۰/۹۰۰	پاسخگویی عملکردی	
مطلوب	۱۰۵/۱۴۸	۰/۹۲۴	پاسخگویی اخلاقی	
مطلوب	۸۱/۸۲۵	۰/۹۱۹	پاسخگویی اجتماعی	
مطلوب	۳۸/۷۴۰	۰/۸۴۸	پاسخگویی قانونی	
مطلوب	۳۸/۶۶۶	۰/۸۴۱	پاسخگویی رسانه‌ای و فناوری	
مطلوب	۴۱/۶۶۱	۰/۸۵۳	پاسخگویی دموکراتیکی	

مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد (ورتس و همکاران^{۲۸}، ۱۹۷۴). مقدار ملاک برای مناسب بودن آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۷). روایی همگرا به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سوالات (شاخص ها) خود می‌پردازد. فورنل و لارکر^{۲۹} (۱۹۸۱) مقدار مناسب شاخص AVE را ۰/۵ به بالا معرفی کرده اند (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). روایی واگرا میزان افتراق مشاهده پذیرهای متغیر پنهان آن مدل با سایر مشاهده پذیرهای موجود در مدل را می‌سنجد. در صورتی که یک سازه با شاخص های مربوط به خود همبستگی بیشتری داشته باشند تا با سازه های دیگر، روایی واگرا مناسب مدل تایید می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۷).

جدول ۳. ضرایب پایایی و روایی مدل

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرا
حکمرانی خوب	۰/۹۲۸	۰/۹۴۴	۰/۷۳۸
سلامت سازمانی	۰/۹۴۹	۰/۹۵۹	۰/۷۶۹
پاسخگویی سازمانی	۰/۹۵۵	۰/۹۶۲	۰/۷۶۰

آلفای کرونباخ معیاری برای سنجش پایایی و سنجه‌ای مناسب برای ارزیابی پایداری درونی (سازگاری درونی) محسوب می‌گردد. پایداری درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. پایایی ترکیبی توسط ورتس و همکاران^{۲۷} (۱۹۷۴) معرفی شد و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه ها نه به صورت

که کلیه مقادیر به دست آمده با در نظر داشتن متغیر پنهان درون‌زا انعکاسی شده مثبت باشد مدل ساختاری از کیفیت مناسبی برخوردار است. مقادیر Q2 به دست آمده برای سلامت سازمانی ۰/۵۷۰ و برای پاسخگویی سازمانی ۰/۴۴۶ می‌باشد که نشان از کیفیت مناسب مدل ساختاری در پیش بینی کردن دارد.

شاخص نیکویی برازش نیز معیار مربوط به سنجش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار، محق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید (داوری و رضازاده، ۱۳۹۷). معیار توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق مدل زیر محاسبه می‌گردد.

$$GoF = \sqrt{Communalities \times R^2}$$

این شاخص، مجذور مقدار ضرب میانگین مقادیر اشتراکی و میانگین ضریب تعیین است. وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این شاخص معرفی نموده اند. با توجه به مقدار ۰/۶۷۵، معیار شاخص نیکویی برازش نشان از برازش کلی قوی مدل را دارد. دامنه مطلوب شاخص‌های مدل اندازه‌گیری بیانگر این است که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند، به عبارت دیگر برازش داده‌ها به مدل برقرار است و همگی شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

مدل ساختاری

نتایج مدل معادله ساختاری فرض‌های تدوین شده این پژوهش را حمایت کرد. شکل ۲ مدل معادله ساختاری تحقیق را در حالت معناداری نشان می‌دهد و جدول شماره ۶ مجموع اثرات بین متغیرهای پنهان تحقیق را نشان می‌دهد.

نتایج گزارش شده در جدول ۶ نشان می‌دهد که حکمرانی خوب و پاسخگویی به طور مستقیم بر سلامت سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. همچنین حکمرانی خوب اثر مثبت و معناداری بر پاسخگویی دارد. علاوه بر این مشخص گردید که حکمرانی بر سلامت سازمانی از طریق پاسخگویی اثر مثبت و معناداری دارد.

جدول ۴. ماتریس جدول روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

متغیرها	حکمرانی خوب	سلامت سازمانی	پاسخگویی سازمانی
حکمرانی خوب	۰/۸۵۹	-	-
سلامت سازمانی	۰/۸۱۱	۰/۸۷۷	-
پاسخگویی سازمانی	۰/۷۹۵	۰/۸۷۲	۰/۸۷۲

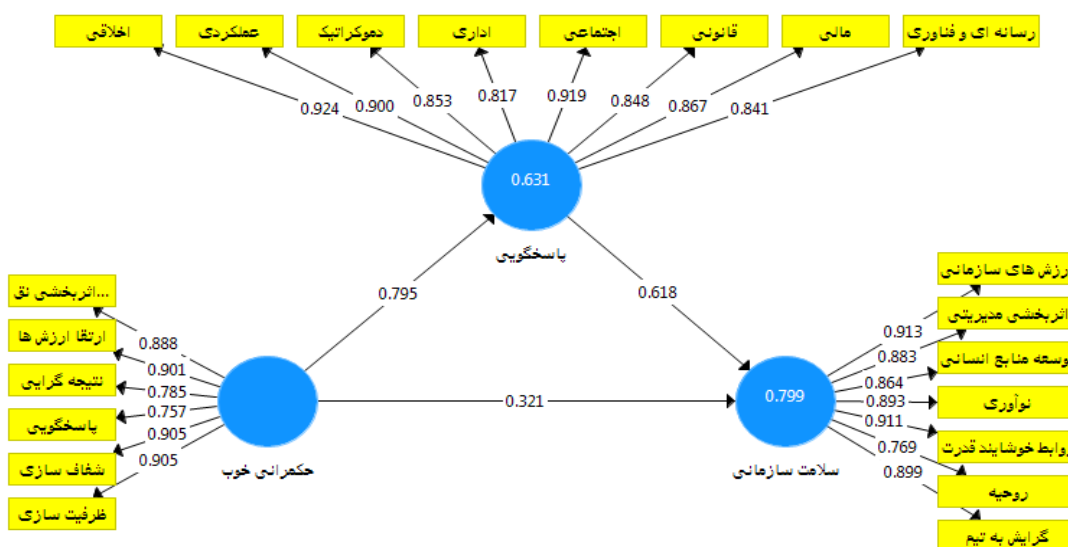
مطابق با ماتریس بالا، مقادیر قطر اصلی تمامی سازه‌های حکمرانی خوب، سلامت سازمانی و پاسخگویی سازمانی از مقدار همبستگی آن با سایر سازه‌ها بیشتر است که این امر روایی واگرایی مناسب و برازش خوب مدل اندازه‌گیری را نشان می‌دهد. مقدار اساسی ارزیابی متغیرهای مکنون درون‌زا، ضریب تعیین می‌باشد. این شاخص نشان می‌دهد چند درصد از تغییرات متغیر درون‌زا توسط متغیر برون‌زا صورت می‌پذیرد و این مقدار برای متغیر برون‌زا محاسبه نمی‌شود. سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه اثر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر دارد. در جدول ۶ مقادیر ضریب تعیین متغیرهای درون‌زا نشان داده شده است.

جدول ۵. میزان ضریب تعیین متغیرهای درون‌زا

متغیر	ضریب تعیین (R ²)
سلامت سازمانی	۰/۷۹۹
پاسخگویی سازمانی	۰/۶۳۱۰

مقادیر ضریب تعیین مربوط به دو متغیر سلامت سازمانی و پاسخگویی سازمانی به ترتیب برابر است با ۰/۸۲۶ و ۰/۷۰۰ که مقدار ضریب تعیین مربوط به متغیرهای درون‌زا، اندازه اثر بزرگ متغیر برون‌زا بر متغیرهای درون‌زا را نشان می‌دهد و نشان از برازش مناسب مدل ساختاری مدل است.

شاخص کیفیت مدل ساختاری نیز به بررسی توانایی مدل ساختاری در پیش بینی کردن به روش چشم پوشی می‌باشد. معروف‌ترین و شناخته‌ترین معیار اندازه‌گیری این توانایی شاخص Q2 استون - گایسلر است که بر اساس این ملاک مدل باید نشانگرهای متغیرهای مکنون درون‌زا انعکاسی را پیش بینی کند. مقادیر Q2 بالای صفر نشان می‌دهد که مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده‌اند و مدل توانایی پیش بینی دارد (هنسلر و همکاران^{۳۰}، ۲۰۰۹). به عبارتی در صورتی



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت استاندارد

اهداف، توجه به شایسته‌سالاری، سرلوحه قراردادن اصول اخلاقی را کارگیرد که برای پاسخگو بودن در قبال عملکرد خود مانعی نداشته باشد. در واقع حکمرانی خوب ایجاد می‌کند پاسخگویی افزایش یابد زیرا یک حکمران خوب طالب آن است عملکرد موفقیت آمیز خود را به اطلاع عموم برساند. پاسخگویی وزارت ورزش در پی یک حکمرانی خوب، می‌تواند در حیطه‌های مختلفی باشد از جمله پاسخگویی مالی و نحوه هزینه‌کرد بودجه عمومی در سازمان (ملک ساداتی، ۱۳۸۷؛ صباغ کرمانی و باسرخا، ۱۳۸۷)؛ پاسخگویی در رابطه با سیاست‌های اجرایی (میدری و خیرخواهان، ۱۳۸۳)، قانون‌مداری و شفافیت (آزایی و همکاران، ۱۳۹۶). از طرفی پاسخگویی از دیگر ابعاد مفهوم حکمرانی خوب است. حکمرانی ترکیبی از اعمال اختیار را پیشنهاد می‌کند که در آن هر بخش به میزان اختیار، پاسخگو نیز می‌باشد. همچنین تصمیم‌گیران هر بخش نسبت به مسائل عمومی پاسخگو و مسؤول خواهند بود (آهنی و همکاران، ۱۳۹۸). وزارت ورزش و جوانان نیز باید به واسطه حکمرانی خوب بر کلیه سازمان‌های ورزشی که زیر نظر دارد موجبات پاسخگویی آنان را فراهم آورد و در این راه می‌تواند از پاداش و تنبیه نیز استفاده نماید تا اذهان عمومی در رابطه با مسائل مالی، اداری، عملکردی، اجتماعی، قانونی و اخلاقی وزارت ورزش و جوانان و پیشبرد برنامه و فعالیت‌های ورزشی کشور روشن گردد. نتایج فرضیه دوم نشان داد حکمرانی خوب بر سلامت سازمانی تاثیر مثبت معنی‌داری دارد که با نتایج اپستین و گانگ (۲۰۱۹)، فاوندز (۲۰۱۶)، طاهری و عطاری (۱۳۹۶)، آزایی و همکاران (۱۳۹۶)، سلیمانی و آربین فر

جدول ۶. برآورد اثرات مستقیم بین متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل	متغیر وابسته	میزان اثر	معناداری
حکمرانی خوب	سلامت سازمانی	۰/۳۳۱	۰/۰۰۱
حکمرانی خوب	پاسخگویی	۰/۷۹۵	۰/۰۰۱
پاسخگویی	سلامت سازمانی	۰/۶۱۸	۰/۰۰۱

جدول ۷. برآورد اثرات غیرمستقیم بین متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	میزان اثر	معناداری
حکمرانی خوب	پاسخگویی	سلامت سازمانی	۰/۴۹۱	۰/۰۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از تحقیق حاضر بررسی تاثیر حکمرانی خوب با نقش میانجی پاسخگویی بر سلامت سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران بود. نتایج فرضیه اول نشان داد حکمرانی خوب بر پاسخگویی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد که با نتایج مبارک و آذربینوند (۱۳۸۸) هم‌خوانی دارد. همانگونه که مبارک و آذربینوند (۱۳۸۸) بیان داشته‌اند یک حکمرانی خوب با تکیه بر ثبات سیاسی، اقتصادی و حاکمیت قانون و کیفیت بوروکراسی منجر به پاسخگویی بهتر می‌گردد. وزارت ورزش و جوانان باید به قدری شاخص‌های حکمرانی خوب هم‌چون توجه به تحقق

طریق آن رابطه بین شهروند و مردم توسعه و بهبود یابد، وزارت ورزش و جوانان نیز باید در هدایت سکان ورزشی کشور همانگونه که اپستین و گانگ (۲۰۱۹) بیان نمودند باید سیاست‌هایی اتخاذ کنند که با تکیه بر پاسخگویی و شفاف سازی هرگونه امور ورزشی مربوطه سبب برقراری سلامت سازمانی و جلوگیری از سوء استفاده‌ها شوند. از آنجا که وزارت ورزش یک سازمان دولتی است و به وسیله مردم برای مردم ایجاد می‌گردد باید بدان‌ها پاسخگو باشد، امروزه از پاسخگویی به عنوان پایه‌هایی اخلاقی یک سازمان نام برده می‌شود که می‌تواند از طریق ایجاد یکپارچگی در سازمان، رابطه خوب میان مسئولان و مردم، مدیریت بودجه عمومی، تضمین تحقق حقوق افراد، جلوگیری از سوء استفاده و فساد منجر به سلامت سازمانی در وزارت ورزش و جوانان گردد. در پایان نتایج فرضیه چهارم نشان داد حکمرانی خوب بر سلامت سازمانی از طریق پاسخگویی اثر مثبت و معناداری دارد. همانگونه که ذکر کردیم حکمرانی خوبی موجبات پاسخگویی سازمان را فراهم می‌آورد، زیرا حکمرانی خوب بر مبنای شایسته‌سالاری، ارزش‌ها و تحقق اهداف سازمانی بنا می‌شود و به تبع آن پاسخگویی را بدون هیچ‌گونه ترسی از برملا شدن پنهان‌کاری‌ها را به دنبال خواهد داشت. از طرفی بیان شد حکمرانی خوب منجر به سلامت سازمان خواهد شد و در پرتو حکمرانی خوب کارهای سازمان اثربخش، روابط معین و منابع انسانی توسعه می‌یابند که در پرتو آن شاهد نوآوری و روحیه بالا در سازمان خواهیم شد. لذا شاهد آن بودیم که حکمرانی خوب چگونه بر پاسخگویی و سلامت سازمان تأثیر مثبت دارد. حکمرانی خوب از جمله مباحث مطرح در زمینه توسعه کشورهاست. در دو دهه اخیر پژوهشگران و اندیشمندان اقتصادی، سیاسی و اجتماعی روایت‌های گوناگونی از حکمرانی خوب بدست آورده اند (یعقوبی، ۱۳۹۶). در این تحقیق بر آن بودیم که حکمرانی خوب به واسطه پاسخگویی می‌تواند منجر به سلامت سازمانی در وزارت ورزش و جوانان گردد. در واقع مدیران و مسئولان وزارت ورزش و جوانان می‌توانند به واسطه حکمرانی خوب منجر به پاسخگویی و شفاف سازی اذهان عمومی شوند و از طرفی همانگونه که پیشتر نیز بیان شد پاسخگویی خود منجر به سلامت سازمانی می‌گردد. می‌توان چنین برداشت کرد که حکمرانی خوب شاید به تنهایی تأثیر کاملی بر سلامت سازمانی ندارد و به واسطه پاسخگویی و شفاف سازی است که نشانه‌های کاملی از سلامت سازمانی را می‌توان در سازمان مشاهده نمود. لذا پیشنهاد می‌شود به کارگیری حکمرانی خوب در وزارت ورزش و جوانان به جای

(۱۳۹۳) هم‌خوانی دارد. همانگونه که اپستین و گانگ (۲۰۱۹) عنوان کردند برای مواجهه با فساد گسترده، دولت باید سیاست‌هایی را منعکس کند که شامل حکمرانی خوب باشد، وزارت ورزش و جوانان به عنوان یک نهاد دولتی نیز از این قاعده مستثنی نیست. فاندوز (۲۰۱۶) نیز بیان می‌دارد برای سلامت سازمانی، حکمرانی خوب لازم است. یک حکمرانی خوب همانگونه که طاهری و عطاری (۱۳۹۶)، بیان نموده‌اند کارآمدی بخش عمومی و عدم فساد، شفافیت و پاسخگویی مفاهیمی هنجاری هستند. از طرفی آرای و همکاران (۱۳۹۶) ویژگی‌های حکمرانی خوب را با ویژگی‌های پاسخگویی، شفافیت و حق اظهارنظر، شایسته‌سالاری و قوانین و مقررات ساده و روشن معرفی کرده‌اند. در وزارت ورزش و جوانان نیز باید با بکارگیری ویژگی‌های حکمرانی خوب، منجر به ایجاد و بهبود سلامت سازمانی شد تا بدین صورت منابع عمومی در این وزارت‌خانه به درستی صرف امور ورزش کشور گردد. وزارت ورزش می‌بایست با توجه به حیطه اختیارات خود بر میزان نتیجه‌گیری سازمان‌های ورزشی زیردستی نظارت کند و میزان تحقق اهداف ورزشی کشور را پیگیری نماید. این وزارت باید با تکیه بر شایسته‌سالاری و به دور از روابط قدرت امور ورزشی کشور را پیش ببرد تا بتوان شاهد سلامت سازمانی در این وزارت و پیرو آن پیشبرد هرچه بهتر امور ورزشی در کشور شد. همچنین نتایج فرضیه سوم نشان داد پاسخگویی بر سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد که با نتایج اپستین و گانگ (۲۰۱۹)، هان و هونگ (۲۰۱۹)، کریستی (۲۰۱۸)، یانسنس و کاپتین (۲۰۱۶)، لورنچو (۲۰۱۵)، عزیز و همکاران (۲۰۱۵)، معدنی و همکاران (۱۳۹۷) هم‌خوانی دارد. بی تردید یکی از عناصر بسیار مهم پاسخگویی، بهبود و خط مشی ارتقای سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان ایران است. اما آنچه مهم است ایجاد یک نظام پاسخگویی جامع و متوازن است که بر اساس آن کارکردهای پاسخگویی محقق و از بروز کژ کارکردهای آن جلوگیری گردد. همانگونه که معدنی و همکاران (۱۳۹۷) بیان نموده‌اند اگر در سازمان‌ها واحد ارزیابی عملکرد و واحد رسیدگی به شکایات پاسخگو باشند می‌توان از طریق خدمت رسانی بهتر و نیز رسیدگی به شکایات منجر به بهبود خط مشی ارتقای سلامت سازمانی و شفافیت سازمانی شد. لذا وزارت ورزش و جوانان نیز باید در زمینه نحوه عملکرد خود و میزان تحقق اهدافش در زمینه ورزش کشور پاسخگو بوده و از طرفی پاسخگویی خواسته‌های ارباب رجوعان خود باشد. فاندوز (۲۰۱۶) نیز بیان می‌دارد آنچه در حکمرانی سبب تقویت سلامت سازمانی می‌گردد الگوی خوب است که بتوان از

مختلف دنیا به کار می‌رود و کشورها بر اساس شاخص‌های تعیین شده در این دستگاه ارزیابی و رتبه‌بندی می‌شوند (آهنی و همکاران، ۱۳۹۸). پیشنهاد می‌گردد پژوهشگران چگونگی روند بهبود شاخص‌های حکمرانی خوب به ویژه پاسخگویی، حاکمیت قانون و کنترل فساد در ورزش کشور، را مورد توجه قرار دهند تا دلایل افت این شاخص‌ها در آینده، از هم اکنون مورد بررسی قرار گیرد و مسائل پیش‌روی روند حکمرانی خوب در وزارت ورزش و جوانان کشور مرتفع گردد.

یک هدف منفرد و مقطعی که الزاما در زمانی پایان می‌پذیرد، به عنوان یک خط مشی بلند مدت در نظر گرفته شود. همچنین از آنجایی که حکمرانی خوب گذر از رهبری حکمرانی سنتی است، باید کارکنان وزارت ورزش و دیگر سازمان‌های زیرمجموعه این وزارت به کار گرفته شوند و در تعیین اهداف و نحوه پاسخگویی مشارکت داده شوند تا بدین صورت پاسخگویی‌هایی از یک نظام واحد پیروی کرده و در نتیجه سلامت سازمانی نیز تضمین گردد. حکمرانی خوب امروزه به مثابه یک دستگاه سنجش وضعیت حکمرانی در کشورهای

REFERENCES

- Ahani, M., Mosakhani, M., Najafbeigi, R., & Afsharkazemi, M. A. (2019). "Cluster Analysis of Iran's Position in the World and Future Trends Based on Good Governance Components". *Scientific Journal Management System*, 30(116), 99-118.
- Allan A, Rieu-Clarke A. (2010). Good governance and a legal perspective. *Irrigation and Drainage Systems*; 24(3-4): 239-248.
- Ackert, L. F., Church, B. K., Venkataraman, S., & Zhang, P. (2019). The joint impact of accountability and transparency on managers' reporting choices and owners' reaction to those choices. *Journal of Accounting and Public Policy*, 38(2), 130-145.
- Araei, v., Ghasemi, a., & Moeinifar, y. (2018). "Policy Recommendations about Barriers of Good Governance in Public Affairs (Case Study: Governorate and Municipality of Minoodasht)". *Strategic Studies of public policy*, 7(25), 113-133.
- Azab Daftar, A., & Rajabi Farjad, H. (2019). "Effect of Good Governance on Organizational Health According to the Mediating Role of Political Behavior". *Journal of Public Administration Perspective*, 10(1), 141-169.
- Azeez, A. (2011). "Endangering good governance for sustainable democracy: the continuing struggle against corruption in Nigeria. *Journal in Research, Peace, Gender and Development*, 1(11), 307-314.
- Azimi, h., & Fallahi, i. (2019). "The Effect of Work Conscience on Organizational Health and the Mediating Role of Core Value". *Scientific Journal Management System*, 27(1), 169-188.
- Aziz, M. A. A., Ab Rahman, H., Alam, M. M., & Said, J. (2015). "Enhancement of the accountability of public sectors through integrity system, internal control system and leadership practices: A review study". *Procedia Economics and Finance*, 28, 163-169.
- Christie, N. V. (2018). "A comprehensive accountability framework for public administrators. *Public Integrity*, 20(1), 80-92.
- Dass, M., & Abbott, K. (2008). Modelling new public management in an Asian context: public sector reform in Malaysia". *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 30(1), 59-82.
- Davari, A., & Rezazadeh, A. (2018). "Modeling Structural Equations with PLS Software". 2nd Edition, Tehran: Jahad Daneshgahi Publications.
- Epstein, G. S., & Gang, I. N. (2019). "Inequality, good governance, and endemic corruption". *International Tax and Public Finance*, 26(5), 999-1017.
- Faúndez, J. (Ed.). (2016). "Good government and law: Legal and institutional reform in developing countries". Springer.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error". *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Han, Y., & Hong, S. (2019). "The impact of accountability on organizational performance in the US federal government: The moderating role of autonomy". *Review of Public Personnel Administration*, 39(1), 3-23.
- Hassani, m. (2015). "THE ROLE OF ORGANIZATIONAL LEARNING ON ACCOUNTABILITY AND JOB PERFORMANCE OF MEDICAL STAFF". *Journal of Nursing and Midwifery Urmia University of Medical Sciences*, 12(11), 996-988.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). "The use of partial least squares path modeling in international marketing". In *New challenges to international marketing* (pp. 277-319). Emerald Group Publishing Limited.
- Janssens, M. R., & Kaptein, M. (2016). "The ethical responsibility of companies towards animals: A study of the expressed commitment

- of the Fortune Global 200". *Journal of Corporate Citizenship*, (63), 42-72.
- Kline, P. (2014). "An easy guide to factor analysis". Routledge.
 - Kimani, D., Ullah, S., Kodwani, D., & Akhtar, P. (2020). Analysing corporate governance and accountability practices from an African neo-patrimonialism perspective: Insights from Kenya. *Critical Perspectives on Accounting*, 102260.
 - Lourenço, R. P. (2015). "An analysis of open government portals: A perspective of transparency for accountability". *Government Information Quarterly*, 32(3), 323-332.
 - Malek al-Sadati, S. (2008). "The Impact of Good Governance (Based on World Bank Indicators) on Economic Growth in Selected Countries (1996-2005)". Master Thesis, Allameh Tabataba'i University.
 - Morrissey Oliver (2012), Governance, Private Investment and Foreign Direct Investment in Developing Countries, *World Development*, 40 (3), Pages 437-445.
 - Midri, A., & Khairkhan, J. (2004). "Good governance, the foundation of development". *Parliamentary Research Center Publications*, First Edition.
 - Mobarak, A., & Azar paivand, Z. (2009). "A Look at Good Governance Indicators from the Islamic Perspective and Its Impact on Growth Economic". *Islamic Economics*, 9(36), 179-208.
 - Mulgan, R. (2003). "Holding power to account: accountability in modern democracies". Springer.
 - Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Saygılı, M., & Songur, C. (2019). "The impact of work alienation on organizational health: A field study in health sector". *International Journal of Healthcare Management*, 12(1), 18-24.
 - Robbins S. P. & Judge T. (2016) "Organizational Behavior", London: Pearson International Edition.
 - Rahimi Sadegh, Somayeh (2020). The Impact of Organizational Transparency Components on Organizational Health in the General Department of Sports and Youth of Kerman Province, Master Thesis, Javid Higher Institute.
 - Sabbagh Kermani, M., & Basakha, M. (2010). "Good Governance and Efficacy of Public Spending: Case of OIC Healthcare and Education Expenditures". *Journal of Economic Research (Tahghighat- E- Eghtesadi)*, 44(1), 109-130.
 - salehi, m., & Abdollahi, M. (2018). "Analysis of the impact of public accountability on the policy of promoting administrative health and organizational transparency in the public sector (Case study: Ministry of Industry, Mine and Trade of the Islamic Republic of Iran)". *Public Policy In Administration*, 9(2(30)), 23-41.
 - Shahtalebi, M. A. T. B. (2014). "The relationship between organizational health and organizational maturity among educational organizations". *J. Appl. Environ. Biol. Sci*, 4(2), 191-200.
 - Singh, A., & Jha, S. (2018). "Scale development of organizational health construct". *Global Business Review*, 19(2), 357-375.
 - Soleimani, A., & Arianfar, M. (2014). "Strategies for Promoting Administrative Health Based on Good Governance Model with Emphasis on the Role of Social Media". *3rd Annual National Conference on Modern Management Sciences*, Islamic Azad University, Aliabad Katoul Branch.
 - Taheriattar, G. (2017). "Ethical Leadership as a Facilitator of Good Governance Realization". *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 6(1), 115-130.
 - Taleb Nia, GH., & Akrami, M. (2014). "The effect of accrual accounting system on the degree of accountability in Iranian universities and higher education institutions through the implementation of operational budgeting system". *2nd National Conference of Approach to Accounting, Management & Economics*, Islamic Azad University Fouman and Shaft Branch.
 - Tenenhaus, M., Amato, S., & Esposito Vinzi, V. (2004, June). "A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modelling". In *Proceedings of the XLII SIS scientific meeting* (Vol. 1, pp. 739-742).
 - Vian T, Bicknell W. (2014). Good governance and budget reform in Lesotho Public Hospitals: performance, root causes and reality. *Health Policy and Planning*; 29(6); 673-684.
 - Werts, C. E., Linn, R. L., & Jöreskog, K. G. (1974). "Intraclass reliability estimates: Testing structural assumptions". *Educational and Psychological measurement*, 34(1), 25-33.
 - Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). "Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration". *MIS quarterly*, 177-195.
 - Xenidis, Y., & Theocharous, K. (2014). "Organizational health: Definition and assessment". *Procedia Engineering*, 85, 562-570.
 - Yaghoubi, E. (2017). "Good Governance and Health Promoting of Administrative System;

Explaining the Role of Electronic Government”. *Management Researches*, 10(37), 203-222.

– Zumofen R. (2015). “Redefining accountability in a strategic perspective to enhance performance”. In International Research Society for Public Management (IRSPM) conference.