

بررسی تأثیر حکمرانی خوب بر مشروعیت سازمانی (مطالعه موردی: سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری)

محمد حیدری گوجانی^۱، عصمت صالحی^۲، محسن اصغرزاده^۲، هادی گنجی^۲

۱- دانش آموخته دکترای مدیریت دولتی، مدرس گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شهرکرد، ایران

Phd.pa.hrm@gmail.com

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شهرکرد، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر حکمرانی خوب بر مشروعیت سازمانی به شیوه توصیفی - پیمایشی صورت پذیرفته است. جامعه آماری شامل خبرگان سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری بوده که تعداد آن ها ۴۰ نفر و نمونه برآورد شده ۳۰ نفر می باشد که با روش نمونه گیری در دسترس از جامعه برداشته شده است. برای گردآوری داده ها از دو فقره پرسشنامه استاندارد حکمرانی خوبی و مشروعیت سازمانی و برای تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها از رگرسیون خطی استفاده شده است. نتایج حاصل از تحلیل فرضیه ها نشان داد که حکمرانی خوب بر مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری تأثیر مثبت و معنی داری دارد. ضریب Beta برابر ۰/۵۳ و شاخص t برابر ۱۰/۱۴ بوده که از نظر آماری در سطح ۰/۰۰۰ معنی دارد می باشد. همچنین تحلیل فرضیه های فرعی نشان داد که ابعاد نتیجه گرایی، اثربخشی نقشها و وظایف، ارتقاء ارزش ها، شفاف سازی، ظرفیت سازی و پاسخگویی بر مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری تأثیر مثبت و معنی داری دارد. ضریب Beta به ترتیب برابر با ۰/۳۴، ۰/۲۴، ۰/۳۷، ۰/۲۵ و ۰/۲۹ بوده که همگی از نظر آماری معنی دار می باشند. t به دست آمده برای تمام فرضیه ها معنی دار بوده و تأثیر ابعاد حکمرانی خوب بر مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری را مورد تأیید قرار می دهند.

کلمات کلیدی: حکمرانی خوب، مشروعیت سازمانی، سازمان تأمین اجتماعی

مقدمه

در دهه اخیر، ادبیات تجربی و نظری بر تأثیر دو طرفه بین سازمان پیچیده و محیط آن متمرکز شده است و صاحب نظران مدعی این مسئله هستند که ذاتاً اهداف سازمانی به گونه ای پویا مفروض شده اند که نیاز به تعامل مداوم بین محیط و سازمان دارد. در نتیجه سازمان ها باید استراتژی هایی را برای فائق آمدن با مسائل محیطی و تضمین بقای خود اتخاذ نمایند (کاظمی و حیدری، ۱۴۰۰).

یکی از فشارهای وارد بر سازمان ها که به عنوان یک تهدید شناخته می شود و سازمان ها باید به علت این فشارهای وارده، نسبت به محیط و ذینفعان خود پاسخ گو بوده و رفتارهای سازگاری در قبال آنها انجام دهد، کسب و حفظ مشروعیت سازمانی است (گوهررستمی و امیری، ۱۳۹۴).

در واقع مشروعیت سازمانی انگیزه مهمی برای سازگاری همزمان به شکل رفتارهای خلاق است و نیروی انگیزاننده سازمان ها برای افزایش عملکرد و رفتارهای خلاق نسبت به محیط سازمانی است، این مسئله از آن جهت اهمیت دارد که وقتی سازمان مشروعیت خود را از دست می دهد یا از مشروعیت آن کاسته می شود، حمایت های محیطی و حمایت ناشی از ذینفعان خود را از دست می دهد (کوئن و همکاران، ۲۰۱۷).

سازمان تأمین اجتماعی نیز از این قاعده مستثنی نیست. مشروعیت سازمانی سازمان ها را قادر می سازد تا اقدامات مطلوب و مناسبی را بر اساس هنجارها، ارزش ها، اعتقادات و تعاریف ساخته شده در جامعه انجام دهند. از آنجا که سازمان ها به دنبال ایجاد همخوانی بین ارزش های اجتماعی مرتبط با فعالیت های سازمانی یا هنجارهای رفتاری قابل قبول در سیستم اجتماعی بزرگ تر هستند، انتظار می رود که سازمان ها خوب شناخته شوند و از طرف ذینفعان به آنها حق داده شود. برای ادامه فعالیت های خود مشروعیت یک عامل اساسی برای بقا سازمان ها و پاسخگویی به خواسته های موجود در محیط خود است چون تضمین می کند که فعالیت ها مطابق با هنجارها، اعتقادات، ارزش ها و اصول انجام می شوند (مورنو - لوزون و همکاران، ۲۰۱۸).

علاوه بر این، دولت با استفاده از اختیارات خود برای اجرای قوانین و سیاست ها و تعیین وضع بر مشروعیت تأثیر می گذارد. از میان رویکردهای مختلف، رویکرد حکمرانی خوب به عنوان یکی از رویکردهای نوین به مشروعیت سازمانی از اهمیت زیادی برخوردار است (امام جمعه زاده، ۱۳۹۶).

لذا حکمرانی خوب نه تنها روایتی نو از مفاهیمی چون دموکراسی، حقوق بشر، پاسخگویی، مشارکت و حاکمیت قانون است، در عین حال چارچوبی ایجاد می کند که همه این اهداف و ارزش هادر یک جا جمع شوند و اهداف توسعه انسانی اعم از توسعه اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی با محوریت مردم دنبال شود (دقتی و همکاران، ۱۳۹۹).

از سوی دیگر در بخش خدمات دولتی نوین به جای این که حکومت‌ها صرفاً نقش هدایتی را عهده دار باشند و به عنوان محرک نیروهای بازار عمل کنند، به توانمندسازی شهروندان و خلق ارزش‌های مشترک میان آن‌ها پرداخته و ایجاد ائتلافی از سازمان‌های دولتی، خصوصی و نهادهای مدنی را مورد توجه قرار می‌دهند (آرایی و همکاران، ۱۳۹۶) که نتایجی نظیر پاسخگویی، شفافیت، قانون‌مداری، مشارکت، مسئولیت‌پذیری، کارایی، اثربخشی، عدالت، انصاف و مشروعیت سازمانی را به دنبال دارد و در اتخاذ سیاست‌های پیش‌بینی شده، آشکار و صریح دولت، بوروکراسی شفاف، پاسخگویی شفاف دستگاه‌های اجرایی، مشارکت فعال مردم در امور مختلف اجتماعی و سیاسی و همچنین برابری همه افراد در برابر قانون تبلور پیدا می‌کند (حاجیلو و همکاران، ۱۴۰۰). از این رو پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا حکمرانی خوب بر مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری به طور موثر اثرگذار است؟

مبانی نظری پژوهش

مشروعیت سازمانی

مشروعیت در لغت در لغت به معنای «قانونی بودن» و «مطابق با قانون» آمده است و اگر چه ریشه لغوی آن، از «شرع» گرفته شده و با کلمه‌هایی چون «شریعت» و «متشرعه» هم ریشه است، اما اختصاص به پیروان دین و شریعت نداشته و یک اصطلاح در فلسفه سیاست به شمار می‌رود. مشروعیت به «حقانیت» اشاره دارد و عبارت است از توجیه عقلانی اعمال حکومت از سوی حاکم (علی سلطانی و همکاران، ۱۴۰۰).

به عبارت دیگر، مشروعیت، یک ویژگی در نظام حکومتی است که حاکم به مدد آن، حکمرانی خویش را صحیح می‌داند و مردم تبعیت از حکومت را وظیفه خود می‌شمارند. مشروعیت پاسخی به این پرسش‌ها است که چرا عده‌ای حق حکومت دارند و دیگران موظف به اطاعت از آنانند، و حاکم برای نافذ بودن حکمش چه ویژگی‌ها و صلاحیت‌هایی را باید داشته باشد؟ این پرسش‌ها حاکی از آن است که در هر جامعه‌ای، بر مبنای باورهای رایج در آن جامعه، تنها عده‌ای صلاحیت حکمرانی دارند و اگر قانونی را وضع و یا امر و نهی می‌کنند، ناشی از حقی است که دارند و تبعیت ملت نیز ناشی از اعتقادشان به صلاحیت و شأنت اعمال حکمرانی آنان است (گوهررستمی و همکاران، ۱۳۹۳).

به لحاظ تاریخی ماکس وبر به مفهوم مشروعیت پرداخته است. ماکس وبر از نظریه پردازان اجتماعی، به اهمیت مشروعیت در سیستم قدرت اشاره داشته است که بعداً این مسئله در سازمان‌ها مطرح شد. پارسونز (۱۹۶۰) مسئله مشروعیت بخشی را توسعه داد و تاکید کرد که سازمان‌ها باید درخواست مشروعی از منابع محدود داشته باشند و هدفی را که آنها دنبال می‌کنند، باید متجانس با ارزش‌های محیط اجتماعی وسیع‌تری باشد که در آن فعالیت می‌کنند. مفهوم مشروعیت که تاکیدش بر سازگاری اهداف سازمان با فعالیت اجتماعی است بعداً در کارهای پففر و همکارانش نمایان شد (کریستیان و همکاران، ۲۰۲۰).

ساجمن (۱۹۹۵) به مشروعیت هم به عنوان یک منبع و هم به عنوان همسویی با قانون یا هنجارهای غالب محیطی نگریسته است و در تعریف مشروعیت بیان میدارد که مشروعیت درک یا فرض کلی از اینکه عملیات یک سازمان از لحاظ اجتماعی در سیستم ساختارمندی از هنجارها، ارزش‌ها، باورها و تعاریف مطلوب مناسب و درخور می باشد. بنابر یک تعریف دیگر، مشروعیت سازمانی به معنای پذیرش اهداف، خط مشی‌ها و اقدامات سازمان توسط ذینفعان است (درخشان، ۲۰۱۹).

درواقع، مشروعیت ارزیابی عملیات سازمان به وسیله پایه گذاران بیرونی آن است و این ارزیابی براساس انطباق با قوانین، سیستم‌های شناختی فرهنگی و هنجاری جامعه است. مفهوم مشروعیت در خط مرزی بین سازمان و محیط وجود دارد. در نتیجه، در این محیط متغیر یکی از اهداف هر سازمان کسب مشروعیت و نشان دادن این نکته است که عملیاتشان مناسب، درخور و مقتضی می باشد. ادبیات مشروعیت سازمانی نشان می دهد که توجه به نیازها، منافع و انتظارات ذینفعان باشد، که در محیط سازمان قرار دارند موجب افزایش و حفظ مشروعیت سازمانی می گردد و هرچه عملکرد سازمان مطابق با انتظارات ذینفعان باشد، مشروعیت سازمانی افزایش می یابد (شریعت نژاد و همکاران، ۱۴۰۰).

در حقیقت مشروعیت سازمانی نشان گر میزان پذیرش اهداف توسط ذینفعان و ارضای نیازهای آنان توسط سازمان است. سازمان‌ها تلاش می کنند تا هماهنگی بین ارزش‌های اجتماعی یا ضمنی مرتبط با فعالیت‌های سازمانی و هنجارهای رفتاری که در نظام اجتماعی به صورت گسترده وجود دارد و سازمان بخشی از آن است، ارتباط قابل قبول برقرار کنند. این بدان معناست که شرکت ارزش‌های شرکت را با ارزش‌های موجود در جامعه تنظیم می کند تا از جامعه مشروعیت بگیرد (مارتین و همکاران، ۲۰۲۱).

مشروعیت از مفاهیم و منابعی است که سازمان باید از محیط به دست آورد، بر این اساس هیچ سازمانی بدون توجیه فلسفی برای حق جلوه دادن اقدامات خود نمی تواند به استقرار قدرت خود امیدوار باشد. در یک تعریف دیگر، مشروعیت سازمانی ارزیابی سازمان توسط یک سیستم اجتماعی را نشان می دهد که ناشی از بررسی ذینفعان سازمان از میزان مطابقت سازمان با استانداردها و مدل‌های خاص است (سولیکاه، ۲۰۲۰).

حکمرانی خوب

حکمرانی در لغت به معنای اداره و تنظیم امور است و به رابطه میان شهروندان و حکومت کنندگان اطلاق می شود (حشمت زاده و همکاران، ۱۳۹۶). مفهوم حکمرانی مفهوم جدیدی نیست و قدمت آن به اندازه تمدن بشری است و به عنوان فرآیندی در نظر گرفته می شود که بر اساس آن نهادهای دولتی به سه بعد حل مسائل عمومی، مدیریت منافع و حقوق شهروندان توجه می کنند (ساجید، ۲۰۱۷).

سانجا و همکاران (۲۰۱۸) نیز حکمرانی را موضوعی می دانند که بر نحوه تعامل دولت‌ها و سایر سازمان‌های اجتماعی با یکدیگر، نحوه ارتباط با شهروندان و نحوه اتخاذ تصمیمات در جهانی پیچیده تمرکز دارد. در اواخر دهه ۱۹۸۰ اصطلاح حکمرانی خوب توسط بانک

جهانی مطرح شد و تاکید آن بر تصمیماتی بود که امکان تاثیرگذاری بر عملکرد اقتصادی کشورها را فراهم می سازد (تانجا و همکاران، ۲۰۱۸).

حکمرانی خوب مفهومی جدیدی محسوب می شود که از پیوند بین سیاست و مدیریت جامعه ایجاد شده و به دنبال افزایش کارایی نظام سیاسی برای مدیریت بهتر جامعه است (حاجیلو و همکاران، ۱۴۰۰). در تعریفی دیگر حکمرانی خوب گفتمانی برای به کارگیری بهتر اختیار دولت ها به منظور استفاده از حداکثر توان موجود در جامعه و دستیابی به اهداف توسعه ای در نظر گرفته می شود. اصولاً حکمرانی خوب دارای سه بعد سیاسی، اداری و قضایی است که بعد سیاسی به دست یافتن قدرت و ابعاد اداری و قضایی به اعمال قدرت اشاره دارد (استوچانویک و همکاران، ۲۰۱۶).

در برخی تعاریف ویژگی های حکمرانی خوب برشمرده می شود. کارشناسان بانک جهانی با بیان ویژگی های حکمرانی خوب به معرفی آن می پردازند و معتقدند مؤلفه هایی چون مشارکت، حاکمیت قانون، پاسخگویی و مسئولیت پذیری، توجه به آرای عمومی و توافق جمعی، برابری، اثربخشی و کارایی، چشم انداز استراتژیک حکمرانی خوب را شکل می دهند. برخی نیز حکمرانی خوب را با عناصرش معرفی می کنند و معتقدند که حکمرانی خوب شامل عناصر زیر است (سردارنیا و شاکری، ۱۳۹۳):

- در نظر گرفتن تنوع میان افراد، بین سازمان ها و مدیریت نیروها و نهادهای منطقه ای و جهانی؛

- پویایی محیط و فرآیندها و تغییر تعاملات میان بازیگران و نهادها؛

- عقلایی کردن نقش دولت؛

- تقویت افراد، ذینفعان، شهروندان و جامعه مدنی و بخش خصوصی برای قبول نقش ها و مسئولیتهای جدید؛

- ایجاد هم افزایی بین حکمرانی رسمی و خودگردانی غیررسمی؛

ظرفیت سازی، شامل بهبود منابع انسانی، تقویت خط مشی و مدیریت مالی و ایجاد و ارتقای شراکت در زمینه رشد کارساز اقتصادی و برابر در سطوح جهانی، منطقه ای، ملی و محلی.

کمیسیون جامعه اروپا تصریح می کند که حکمرانی خوب، متضمن این موضوع است که دولت مردان، نهادها و سازمان ها به حقوق بشر، اصول دموکراسی و قانونمندی، احترام بگذارند. به طور کلی می توان گفت حکمرانی خوب، تعیین کیفیت و چگونگی اداره سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور برای رسیدن به اهداف مشخص شده است. این مورد دربرگیرنده روش ها و راهکارهایی است که شهروندان و سایر کنشگران اجتماعی می توانند از این طریق، توانایی دنبال کردن علایق و حقوق قانونی خود را داشته باشند (سلمانی و همکاران، ۱۴۰۱).

اگر حکمرانی را اعمال قدرت اقتصادی، سیاسی و اداری تعریف کنیم، حکمرانی خوب عبارت است از فرآیندها و ساختارهایی که روابط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی را هدایت می‌کنند. حکمرانی خوب به عنوان فرآیندها و ساختارهایی تعریف می‌شوند که روابط سیاسی، اجتماعی و اقتصادی را با توجه به تعهد به ارزش‌ها، هنجارها و اعمال دموکراتیک، خدمات توأم با اعتماد و کارهای مبتنی بر صداقت جهت می‌دهد (زاهدی و ابراهیم پور، ۱۳۹۱).

برنامه توسعه ملل متحد ویژگی‌های مشارکت، حاکمیت قانون، شفافیت، مسئولیت پذیری، اجماع محوری، برابری، اثربخشی و کارایی، و پاسخگویی را برای حکمرانی خوب نام برده است (سلمانی و همکاران، ۱۴۰۱).

مبانی تجربی پژوهش

طاهرزاد و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیقی تاثیر مسئولیت اجتماعی شرکتها بر نوآوری مدل کسب و کار با نقش میانجی مشروعیت سازمانی را مورد بررسی قرار دادند. این تحقیق از نظر نوع کاربردی، به صورت کمی بوده و از نظر روش تحقیق نیز یک تحقیق توصیفی-پیمایشی است. نتایج نشان داد مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و ابعاد مختلف آن به صورت مستقیم و غیر مستقیم از طریق میانجی مشروعیت سازمانی بر نوآوری مدل کسب و کار تاثیر دارند.

پیغان و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر حکمرانی خوب با رویکرد توسعه پایدار پرداختند. روش پژوهش برحسب هدف کاربردی و برحسب نوع داده‌ها آمیخته (کیفی - کمی) با رویکرد اکتشافی است. یافته‌های پژوهش نشان داد شاخص‌های اظهار نظر و پاسخگویی، کیفیت قوانین، کنترل فساد، حاکمیت قوانین، شفافیت، چشم انداز و برنامه ریزی، اثربخشی و کارایی، اخلاق محوری، مسئولیت پذیری، اعتماد محوری، عدالت، فقرزدایی، رشد اقتصادی، مشارکت، توسعه نهادی، شایسته سالاری، اعتماد محوری و ثبات سیاسی و خشم به ترتیب مهم ترین مولفه‌های حکمرانی خوب با رویکرد توسعه پایدار می‌باشند.

رحمانی نیا و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی تاثیر مدیریت منابع انسانی مسئولیت پذیر اجتماعی بر مشروعیت سازمانی را مورد بررسی قرار دادند. معادلات ساختاری بر روی داده‌ها اعمال می‌شود و یک رابطه قوی و مثبت بین شیوه‌های مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها متمرکز بر کارمندان و مشروعیت سازمانی را نشان می‌دهد. نتایج، اطلاعات مرتبطی را برای مدیران سازمان به منظور بهبود بهینه سازی منابع و مدیریت ذینفعان داخلی از طریق معرفی صحیح و کارآمد سیاست‌های مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها ارائه می‌دهد.

برزگری خانقاه و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی نقش ویژگی‌های شرکت و حاکمیت شرکتی در مشروعیت سازمانی را مورد بررسی قرار دادند. برای آزمون این فرضیه‌ها از مدل رگرسیونی چندمتغیره به روش داده‌های ترکیبی استفاده شد. با توجه به یافته‌های این مطالعه، رابطه مثبت و معناداری بین اندازه شرکت، عملکرد شرکت و حضور مدیران مستقل با افشای مسئولیت اجتماعی و زیست محیطی شرکت وجود دارد. همچنین، رابطه منفی و معناداری بین مالکیت نهادی با افشای مسئولیت اجتماعی و زیست محیطی شرکت وجود دارد. با این

حال، هیچ رابطه معنا داری بین اهرم مالی، ساختار مالکیت، اندازه حسابرس و اندازه هیات مدیره با افشای مسئولیت اجتماعی و زیست محیطی شرکت وجود ندارد. در نهایت، نتایج فرضیه نهم پژوهش نشان داد بین افشای مسئولیت اجتماعی و زیست محیطی در صنایع مختلف تفاوت معناداری وجود دارد.

داهایی (۲۰۱۹) در پژوهش خود با عنوان حکمرانی خوب برای توسعه پایدار نتیجه می‌گیرد که حکمرانی خوب در روند توسعه نقش بسیار مهم دارد و بعد نهادی برای حکمرانی خوب بسیار مهم است و با ایجاد محیطی مناسب برای عملکرد سازوکارهای توسعه پایدار، به دولت کمک می‌کند تا به طور مؤثر، کارآمد و مسئولانه در برنامه‌های توسعه مشارکت فعال داشته باشد.

بسام (۲۰۱۹) در پژوهش خود با عنوان ایجاد یک سیستم مدیریت دانش مؤثر در عربستان سعودی با استفاده از اصول حکمرانی خوب به این نتایج دست یافت که اهمیت ارتقاء بهره‌وری در بخش دولتی، مبارزه با فساد و فعال کردن سیستم‌های حاکمیت قانون به عنوان عوامل اصلی حکمرانی خوب به جهت ایجاد سیستم مدیریت دانش با کیفیت از اهمیت فراوانی برخوردار است.

استانویچ و همکاران (۲۰۱۶) در مطالعه‌ای با عنوان حکمرانی خوب یک ابزار توسعه پایدار و با هدف تحلیل تأثیرات حکمرانی خوب بر شاخص‌های خاص توسعه پایدار به این نتایج دست یافت که حکمرانی خوب می‌تواند از طریق ارتقاء درآمد سرانه بالاتر، امید به زندگی بالاتر، سطح بهداشت و سلامت بالاتر، گسترش فناوری اطلاعات در جامعه، آموزش عمومی و تخصصی مطلوب‌تر به توسعه پایدار کمک کند.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی:

حکمرانی خوب بر مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱. نتیجه‌گرایی بر مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری تأثیر مثبت و معنادار دارد.
۲. اثربخشی نقشها و وظایف بر مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری تأثیر مثبت و معنادار دارد.
۳. ارتقاء ارزش‌ها بر مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری تأثیر مثبت و معنادار دارد.
۴. شفاف‌سازی بر مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری تأثیر مثبت و معنادار دارد.
۵. ظرفیت‌سازی بر مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری تأثیر مثبت و معنادار دارد.

۶. پاسخگویی بر مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری تاثیر مثبت و معنادار دارد.

روش شناسی تحقیق

هدف از انتخاب روش تحقیق آن است که محقق مشخص نماید چه شیوه یا روشی را اتخاذ نماید تا او را هر چه دقیقتر، آسانتر و سریعتر در دستیابی به پاسخ کمک نماید. انتخاب روش تحقیق بستگی به موضوع تحقیق، اهداف و ماهیت آن دارد. از آنجاکه این تحقیق به بررسی تاثیر حکمرانی خوب بر مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری پرداخته است، از نوع توصیفی پیمایشی از شاخه میدانی است و از لحاظ ماهیت کاربردی و از نظر زمان مقطعی می باشد.

جامعه آماری پژوهش حاضر را خبرگان سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری تشکیل می دهند که تعداد آن ها ۴۰ نفر می باشد. ۳۰ نفر از خبرگان به صورت تصادفی به عنوان نمونه تحقیق انتخاب گردیدند.

شیوه جمع آوری اطلاعات در پژوهش حاضر کتابخانه‌ای و میدانی است. ابتدا جهت تدوین مبانی نظری پژوهش از مطالعات کتابخانه‌ای استفاده می گردد، سپس با استفاده روش میدانی داده های تحقیق را جهت تجزیه و تحلیل به دست می آورد.

ابزار پژوهش در روش مطالعات کتابخانه از طریق فیش برداری و بررسی کتب، مقالات، اسناد و سایت های اینترنتی صورت می گیرد و جهت تحقق مطالعات میدانی از پرسشنامه استاندارد حکمرانی خوب استفاده می گردد.

پرسشنامه استاندارد حکمرانی خوب: پرسشنامه استاندارد سنجش حکمرانی خوب OPM و CIPFA در سال ۲۰۰۴ طراحی شده و دارای ۳۶ سوال در ۶ بعد می باشد. بر اساس طیف لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد نمره گذاری شده است. در پژوهش کارگر سازمانی و همکاران (۱۳۹۴) بین خرده مقیاس های پرسشنامه سنجش حکمرانی خوب همبستگی مثبت و منفی مشاهده شد که بیانگر روایی همگرا و واگرای مطلوب این پرسشنامه می باشد. همچنین پایایی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه گیری آلفای کرونباخ محاسبه شد. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سنجش حکمرانی خوب (۰/۷۵) می باشد.

جدول ۱. مؤلفه‌های پرسشنامه حکمرانی خوب

مؤلفه‌ها	سوالات
نتیجه‌گرایی	۱ تا ۵
اثربخشی نقشها و وظائف	۶ تا ۱۳
ارتقاء ارزش‌ها	۱۴ تا ۱۹
شفاف‌سازی	۲۰ تا ۲۴
ظرفیت‌سازی	۲۵ تا ۳۰
پاسخگویی	۳۱ تا ۳۶

۲. پرسشنامه استاندارد مشروعیت سازمانی: این پرسشنامه دارای ۵ سوال بوده و هدف آن ارزیابی میزان مشروعیت سازمانی می‌باشد. نمره گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد می‌باشد. در پژوهش گوهر رستمی و امیری (۱۳۹۴) روایی صوری و محتوایی این مقیاس توسط اساتید دانشگاه مورد تایید قرار گرفت. برای بررسی اعتبار مقیاس از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار این ضریب ۰/۸۵ بدست آمد.

جدول ۲. نحوه تفسیر پرسشنامه مشروعیت سازمانی

نتیجه	تفسیر
کمتر از ۸	مشروعیت سازمانی پایین
بین ۹-۱۶	مشروعیت سازمانی متوسط
بالاتر از ۱۷	مشروعیت سازمانی زیاد

در بررسی پژوهش حاضر از دو گونه روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی بهره‌گیری به عمل خواهد آمد. در قسمت آمار توصیفی، شاخص‌های فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد با استفاده از نرم افزار SPSS مدنظر قرار می‌گیرد و در قسمت آمار استنباطی از آزمون رگرسیون خطی متناسب از طریق نرم افزار SPSS استفاده خواهد شد.

یافته های تحقیق

یافته های توصیفی

در این بخش، یافته های پژوهش گزارش می شود. یافته ها باید همراه با جدول، نمودار، شکل و ارائه آمار و ارقام به فارسی و نیز شامل توصیف و تحلیل داده ها باشد. تحلیل توصیفی اعضای نمونه آماری بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی نشان داد ۶۳/۷ درصد از پاسخ دهندگان مرد و ۳۶/۳ زن هستند. از لحاظ وضعیت سن، ۲۳/۰ درصد کمتر از ۳۰ سال، ۳۵/۵ درصد بین ۳۱ تا ۴۰، ۲۵/۰ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۶/۵ درصد بالای ۵۰ سال می باشند. همچنین از منظر تحصیلات، ۲۰/۲ درصد دیپلم، ۲۹/۴ درصد فوق دیپلم، ۳۶/۷ درصد لیسانس، ۹/۷ درصد کارشناسی ارشد و ۴ درصد دارای مدرک دکتری هستند.

جدول ۳. آزمون کولموگرووف - اسمیرنوف برای نرمال بودن متغیرها

متغیر - شاخص آماری	تعداد	میانگین	انحراف معیار	Z	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
نتیجه گرایی	۳۰	۲۵/۴۶	۴/۰۹	۱/۳۰	۰/۰۵۲	نرمال
اثربخشی نقشها و وظایف	۳۰	۲۱/۰۳	۲/۹۲	۱/۲۵	۰/۰۸۹	نرمال
ارتقاء ارزشها	۳۰	۲۷/۳۴	۳/۵۶	۱/۳۱	۰/۰۵۶	نرمال
شفاف سازی	۳۰	۱۹/۶۷	۱/۸۹	۱/۳۳	۰/۰۶۶	نرمال
ظرفیت سازی	۳۰	۲۳/۸۱	۵/۲۱	۱/۲۹	۰/۰۹۸	نرمال
پاسخگویی	۳۰	۲۸/۴۵	۲/۶۶	۱/۲۲	۰/۰۷۱	نرمال
مشروعیت سازمانی	۳۰	۲۸/۸۳	۵/۰۹	۱/۲۵	۰/۰۵	نرمال

یافته های استنباطی

در این بخش از پژوهش با استفاده از آزمون رگرسیون خطی فرضیه های تحقیق مورد بررسی قرار می گیرند.

فرضیه اصلی تحقیق: حکمرانی خوب بر مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری تاثیر مثبت و معنادار دارد.

جدول ۴. متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون

روش اجرا	متغیر پیش بین	متغیر ملاک	R	R ²	Adjusted R ²	F	Sig f test
ENTER	حکمرانی خوب	مشروعیت سازمانی	۰/۵۳	۰/۲۸	۰/۲۸	۱۰۲/۸۳	۰/۰۰۰

جدول ۵. ضرایب به دست آمده از معادله رگرسیون (متغیر وابسته: مشروعیت سازمانی)

مدل		ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		T	Sig
		B	خطای استاندارد	BETA			
۱	ثابت	۳۳/۱۵	۲/۶۲	۰/۵۳		۱۲/۶۷	۰/۰۰۰
	حکمرانی خوب	۰/۱۷	۰/۰۲			۱۰/۱۴	۰/۰۰۰

تفسیر: داده های جدول های بالا نشان می دهد که بین حکمرانی خوب و مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری رابطه خطی معنی مثبت و داری وجود دارد. ضریب تعیین برابر ۰/۲۸ بوده و نشان می دهد که ۲۸ درصد از تغییرات متغیر مالک (مشروعیت سازمانی) از طریق متغیر پیش بین (حکمرانی خوب) قابل توجیه و تبیین می باشد. معنیداری آزمون f نیز رابطه بین متغیرهای فوق تایید می نماید. همچنین وزن Beta به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ۰/۵۳ بوده و نشان می دهد که به ازای یک واحد تغییر بر روی انحراف معیار متغیر پیش بین (انحراف معیار)، باعث می شود انحراف معیار متغیر ملاک (مشروعیت سازمان) به اندازه ۰/۵۳ واحد تغییر یابد. آماره t برابر ۱۰/۱۴ بوده و از نظر آماری در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار می باشد و نشان می دهد که حکمرانی خوب بر مشروعیت سازمانی، تاثیر مثبت و معنی دارد.

فرضیه های فرعی:

فرضیه فرعی اول: نتیجه گرایی بر مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری تاثیر مثبت و معنادار دارد.

جدول ۶. متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون

روش اجرا	متغیر پیش بین	متغیر ملاک	R	R ²	Adjusted R ²	F	Sig f test
ENTER	نتیجه گرایی	مشروعیت سازمانی	۰/۳۵	۰/۱۲	۰/۱۱	۳۵/۳۶	۰/۰۰۰

جدول ۷. ضرایب به دست آمده از معادله رگرسیون (متغیر وابسته: مشروعیت سازمانی)

Sig	T	ضرایب استاندارد		ضرایب غیر استاندارد		مدل
		BETA	خطای استاندارد	B		
۰/۰۰۰	۲۶/۰۶	۰/۳۵	۱/۸۶	۴۸/۵۹	ثابت	۱
۰/۰۰۰	۵/۹۵		۰/۰۷	۰/۴۳	نتیجه گرایی	

تفسیر: داده های جدول های بالا نشان می دهد که بین نتیجه گرایی و مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری رابطه خطی معنی مثبت و داری وجود دارد. ضریب تعیین برابر ۰/۱۲ بوده و نشان می دهد که ۱۲ درصد از تغییرات متغیر مالک (مشروعیت سازمانی) از طریق متغیر پیش بین (نتیجه گرایی) قابل توجیه و تبیین می باشد. معنی داری آزمون f نیز رابطه بین متغیرهای فوق تایید می نماید. همچنین وزن Beta به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ۰/۳۵ بوده و نشان می دهد که به ازای یک واحد تغییر بر روی انحراف معیار متغیر پیش بین (انحراف معیار)، باعث می شود انحراف معیار متغیر ملاک (مشروعیت سازمان) به اندازه ۰/۳۵ واحد تغییر یابد. آماره t برابر ۵/۹۵ بوده و از نظر آماری در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار می باشد و نشان می دهد که نتیجه گرایی بر مشروعیت سازمانی، تأثیر مثبت و معنی دارد.

۲. اثربخشی نقشها و وظایف بر مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری تأثیر مثبت و معنادار دارد.

جدول ۸. متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون

روش اجرا	متغیر پیش بین	متغیر ملاک	R	R2	Adjusted R2	F	Sig f test
ENTER	اثربخشی نقشها و وظایف	مشروعیت سازمانی	۰/۳۴	۰/۱۲	۰/۱۱	۳۴/۶۵	۰/۰۰۰

جدول ۹. ضرایب به دست آمده از معادله رگرسیون (متغیر وابسته: مشروعیت سازمانی)

مدل	B	خطای استاندارد	BETA	T	Sig
ثابت	۴۸/۷۳	۱/۸۶		۲۶/۲۱	۰/۰۰۰
۱ اثر بخشی نقشها و وظایف	۰/۶۰	۰/۱۰	۰/۳۴	۵/۸۹	۰/۰۰۰

تفسیر: داده های جدول های بالا نشان می دهد که بین اثر بخشی نقشها و وظایف و مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری رابطه خطی معنی مثبت و داری وجود دارد. ضریب تعیین برابر ۰/۱۲ بوده و نشان می دهد که ۱۲ درصد از تغییرات متغیر مالک (مشروعیت سازمانی) از طریق متغیر پیش بین (اثر بخشی نقشها و وظایف) قابل توجیه و تبیین می باشد. معنی داری آزمون f نیز رابطه بین متغیرهای فوق تایید می نماید. همچنین وزن Beta به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ۰/۳۴ بوده و نشان می دهد که به ازای یک واحد تغییر بر روی انحراف معیار متغیر پیش بین (انحراف معیار)، باعث می شود انحراف معیار متغیر ملاک (مشروعیت سازمان) به اندازه ۰/۳۴ واحد تغییر یابد. آماره t برابر ۵/۸۹ بوده و از نظر آماری در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار می باشد و نشان می دهد که اثر بخشی نقشها و وظایف بر مشروعیت سازمانی، تاثیر مثبت و معنی دارد.

۳. ارتقاء ارزش ها بر مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری تاثیر مثبت و معنادار دارد.

جدول ۱۰. متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون

روش اجرا	متغیر پیش بین	متغیر ملاک	R	R2	Adjusted R2	F	Sig f test
ENTER	ارتقاء ارزش ها	مشروعیت سازمانی	۰/۲۴	۰/۰۶	۰/۰۵	۱۶/۲۱	۰/۰۰۰

جدول ۱۱. ضرایب به دست آمده از معادله رگرسیون (متغیر وابسته: مشروعیت سازمانی)

Sig	T	ضرایب استاندارد		ضرایب غیر استاندارد		مدل
		BETA	خطای استاندارد	B		
۰/۰۰۰	۳۴/۱۹	۰/۲۴	۱/۵۶	۵۳/۳۸	ثابت	۱
۰/۰۰۰	۴/۰۳		۰/۱۶	۰/۶۵	ارتقاء ارزش ها	

تفسیر: داده های جدول های بالا نشان می دهد که بین ارتقاء ارزش ها و مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری رابطه خطی معنی مثبت و داری وجود دارد. ضریب تعیین برابر ۰/۰۶ بوده و نشان می دهد که ۶ درصد از تغییرات متغیر مالک (مشروعیت سازمانی) از طریق متغیر پیش بین (ارتقاء ارزش ها) قابل توجیه و تبیین می باشد. معنی داری آزمون f نیز رابطه بین متغیرهای فوق تایید می نماید. همچنین وزن Beta به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ۰/۲۴ بوده و نشان می دهد که به ازای یک واحد تغییر بر روی انحراف معیار متغیر پیش بین (انحراف معیار)، باعث می شود انحراف معیار متغیر ملاک (مشروعیت سازمان) به اندازه ۰/۲۴ واحد تغییر یابد. آماره t برابر ۴/۰۳ بوده و از نظر آماری در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار می باشد و نشان می دهد که ارتقاء ارزش ها بر مشروعیت سازمانی، تاثیر مثبت و معنی دارد.

۴. شفاف سازی بر مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری تاثیر مثبت و معنادار دارد.

جدول ۱۲. متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون

روش اجرا	متغیر پیش بین	متغیر ملاک	R	R2	Adjusted R2	F	Sig f test
ENTER	شفاف سازی	مشروعیت سازمانی	۰/۳۷	۰/۱۴	۰/۱۳	۴۰/۹۸	۰/۰۰۰

جدول ۱۳. ضرایب به دست آمده از معادله رگرسیون (متغیر وابسته: مشروعیت سازمانی)

مدل	B	خطای استاندارد	BETA	T	Sig
۱	۵۲/۸۰	۱/۰۹	۰/۳۷	۴۸/۳۳	۰/۰۰۰
	۰/۶۸	۰/۱۱		۶/۴۰	۰/۰۰۰

تفسیر: داده های جدول های بالا نشان می دهد که بین شفاف سازی و مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری رابطه خطی معنی مثبت و داری وجود دارد. ضریب تعیین برابر ۰/۱۴ بوده و نشان می دهد که ۱۴ درصد از تغییرات متغیر مالک (مشروعیت سازمانی) از طریق متغیر پیش بین (شفاف سازی) قابل توجیه و تبیین می باشد. معنی داری آزمون f نیز رابطه بین متغیرهای فوق تایید می نماید. همچنین وزن Beta به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ۰/۳۷ بوده و نشان می دهد که به ازای یک واحد تغییر بر روی انحراف معیار متغیر پیش بین (انحراف معیار)، باعث می شود انحراف معیار متغیر ملاک (مشروعیت سازمان) به اندازه ۰/۳۷ واحد تغییر یابد. آماره t برابر ۶/۴۰ بوده و از نظر آماری در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار می باشد و نشان می دهد که شفاف سازی بر مشروعیت سازمانی، تأثیر مثبت و معنی دارد.

۵. ظرفیت سازی بر مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری تأثیر مثبت و معنادار دارد.

جدول ۱۴. متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون

روش اجرا	متغیر پیش بین	متغیر ملاک	R	R ²	Adjusted R ²	F	Sig f test
ENTER	ظرفیت سازی	مشروعیت سازمانی	۰/۲۵	۰/۰۶	۰/۰۶	۱۷/۷۳	۰/۰۰۰

جدول ۱۵. ضرایب به دست آمده از معادله رگرسیون (متغیر وابسته: مشروعیت سازمانی)

مدل	B	خطای استاندارد	BETA	T	Sig
۱	۵۱/۸۶	۱/۸۵	۰/۲۵	۲۸/۰۴	۰/۰۰۰
	۰/۴۶	۰/۱۱		۴/۲۱	۰/۰۰۰

تفسیر: داده های جدول های بالا نشان می دهد که بین ظرفیت سازی و مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری رابطه خطی معنی مثبت و داری وجود دارد. ضریب تعیین برابر ۰/۰۶ بوده و نشان می دهد که ۶ درصد از تغییرات متغیر مالک (مشروعیت سازمانی) از طریق متغیر پیش بین (ظرفیت سازی) قابل توجیه و تبیین می باشد. معنی داری آزمون f نیز رابطه بین متغیرهای فوق تایید می نماید. همچنین وزن Beta به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ۰/۲۵ بوده و نشان می دهد که به ازای یک واحد تغییر بر روی انحراف معیار متغیر پیش بین (انحراف معیار)، باعث می شود انحراف معیار متغیر ملاک (مشروعیت سازمان) به اندازه ۰/۲۵ واحد تغییر یابد. آماره t برابر ۴/۲۱ بوده و از نظر آماری در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار می باشد و نشان می دهد که ظرفیت سازی بر مشروعیت سازمانی، تاثیر مثبت و معنی دارد.

۶. پاسخگویی بر مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری تاثیر مثبت و معنادار دارد.

جدول ۱۶. متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون

روش اجرا	متغیر پیش بین	متغیر ملاک	R	R ²	Adjusted R ²	F	Sig f test
ENTER	پاسخگویی	مشروعیت سازمانی	۰/۲۹	۰/۰۸	۰/۰۸	۲۴/۰۸	۰/۰۰۰

جدول ۱۷. ضرایب به دست آمده از معادله رگرسیون (متغیر وابسته: مشروعیت سازمانی)

مدل		ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		T	Sig
		B	خطای استاندارد	BETA			
۱	ثابت	۵۱/۶۹	۱/۶۳			۳۱/۷۷	۰/۰۰۰
	پاسخگویی	۰/۵۱	۰/۱۰	۰/۲۹		۴/۹۱	۰/۰۰۰

تفسیر: داده های جدول های بالا نشان می دهد که بین پاسخگویی و مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری رابطه خطی معنی مثبت و داری وجود دارد. ضریب تعیین برابر ۰/۰۸ بوده و نشان می دهد که ۸ درصد از تغییرات متغیر مالک (مشروعیت سازمانی) از طریق متغیر پیش بین (پاسخگویی) قابل توجیه و تبیین می باشد. معنی داری آزمون f نیز رابطه بین متغیرهای فوق تایید می نماید. همچنین وزن Beta به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ۰/۲۹ بوده و نشان می دهد که به ازای یک واحد تغییر بر روی انحراف معیار متغیر پیش بین (انحراف معیار)، باعث می شود انحراف معیار متغیر ملاک (مشروعیت سازمان) به اندازه ۰/۲۹

واحد تغییر یابد. آماره t برابر ۴/۹۱ بوده و از نظر آماری در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار می باشد و نشان می دهد که پاسخگویی بر مشروعیت سازمانی، تاثیر مثبت و معنی دارد.

نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر حکمرانی خوب بر مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری به شیوه توصیفی - پیمایشی صورت پذیرفته است. فرضیه های پژوهش به وسیله آزمون رگرسیون خطی مورد بررسی قرار گرفته که در ادامه نتایج آن آمده است. تحلیل فرضیه اصلی نشان داد که حکمرانی خوب بر مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری تاثیر مثبت و معنی داری دارد. ضریب Beta برابر ۰/۵۳ و شاخص t برابر ۱۰/۱۴ بوده که از نظر آماری در سطح ۰/۰۰۰ معنی دارد می باشد. همچنین تحلیل فرضیه های فرعی نشان داد که ابعاد نتیجه گرایی، اثربخشی نقشها و وظایف، ارتقاء ارزش ها، شفاف سازی، ظرفیت سازی و پاسخگویی بر مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری تاثیر مثبت و معنی داری دارد. ضریب Beta به ترتیب برابر با ۰/۳۵، ۰/۳۴، ۰/۲۴، ۰/۳۷، ۰/۲۵ و ۰/۲۹ بوده که همگی از نظر آماری معنی دار می باشند. t به دست آمده برای تمام فرضیه ها معنی دار بوده و تاثیر ابعاد حکمرانی خوب بر مشروعیت سازمانی سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری را مورد تأیید قرار می دهند.

منابع

- آرایی، وحید؛ قاسمی، ابوالفضل؛ معینی فر، یاسر (۱۳۹۶). توصیه های سیاستی موانع حکمروایی خوب در مدیریت دولتی (مطالعه مورد: فرمانداری و شهرداری مینودشت). مجله مطالعات راهبردی در سیاست عمومی، سال ۷، شماره ۲۵، ۱۳۳ - ۱۱۳.
- امام جمعه زاده، سید جواد؛ شهرام نیا، امیرمسعود؛ صفریان گرمه خانی، روح الله (۱۳۹۶). الگوی حکمرانی خوب، جامعه همکار و دولت کارآمد در مدیریت توسعه. فصلنامه تخصصی علوم سیاسی، سال ۱۲، شماره ۳۶، ۴۰ - ۷.
- برزگری خانقاه، جمال و جعفری تراجی، قاسم (۱۳۹۵). بررسی نقش ویژگی های شرکت و حاکمیت شرکتی در مشروعیت سازمانی. نشریه پژوهش های حسابداری مالی، دوره ۸، شماره ۳، ۱۲۰ - ۱۰۱.
- پیغان، وحید؛ یعقوبی، نورمحمد و کیخا، عالمه (۱۴۰۱). شناسایی و اولویتبندی عوامل موثر بر حکمرانی خوب با رویکرد توسعه پایدار. پژوهش های مدیریت عمومی دوره ۱۵، شماره ۵۵، ۱۲۳ - ۹۳.
- حاجیلو، محمد؛ محمدی، نبی اله؛ درودی، هما و منصوری، علی (۱۴۰۰). تدوین الگوی توسعه منابع انسانی آموزش محور مبتنی بر حکمرانی خوب در دانشگاه های علوم پزشکی کشور. فصلنامه راهبردی آموزش در علوم پزشکی، سال ۱۴، شماره ۴۴، ۱۷۱ - ۱۶۱.

- حشمت زاده، محمدباقر؛ حاجی یوسفی، امیرمحمدی و طالبی، محمدعلی (۱۳۹۶). بررسی موانع تحقق حکمرانی خوب در فرهنگ سیاسی ایران. جستارهای سیاسی معاصر، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، دوره ۸، شماره ۱، ۲۴ - ۱.
- دقتی، عادل؛ یعقوبی، نورمحمد؛ کمالیان، امین؛ دهقانی، مسعود (۱۳۹۹). طراحی استقرار و توسعه حکمرانی خوب الکترونیک با استفاده از الگوی فراترکیب. پژوهش‌های مدیریت در ایران، سال ۲۴، شماره ۲، ۳۴ - ۱.
- رحمانی نیا، محمد؛ محمودی فر، حسن؛ معروفی، حسین و سیفی، محمد (۱۴۰۰). تاثیر مدیریت منابع انسانی مسئولیت پذیر اجتماعی بر مشروعیت سازمانی، هفتمین کنفرانس ملی مطالعات مدیریت در علوم انسانی، تهران.
- زاهدی، شمس السادات و ابراهیم پور، حبیب (۱۳۹۱). حکمرانی مبتنی بر پایداری (با تأکید بر حفاظت محیطی). تهران، انتشارات سمت، چاپ اول.
- سردارنیا، خلیل و شاکری، حمید (۱۳۹۳). تبیین حکمرانی خوب در نهج البلاغه با رویکرد روشی زمینه گرا. فصلنامه مطالعات حقوقی، دوره ۶، شماره ۴، ۵۳ - ۲۷.
- سلمانی، ذبیح اله؛ شریفی، ارکان و فرکیش، هانه (۱۴۰۱). چالش‌های حقوق شهروندی در نظام اداری ایران در پرتوی حکمرانی خوب. فصلنامه تعالی حقوق، دوره ۸، شماره ۳، ۲۲۹ - ۱۹۹.
- شریعت نژاد، علی؛ موسوی، سیدنجم الدین و حسینی، مینا (۱۴۰۰). بررسی تاثیر برند رهبری بر شهرت سازمانی؛ تبیین نقش میانجی مشروعیت سازمانی. فصلنامه چشم انداز مدیریت بازرگانی، دوره ۲۰، شماره ۴۶، ۱۶۷ - ۱۴۲.
- طاهر نژاد، مژگان؛ جمشیدی، داریوش و جلالی، عبدالعلی (۱۴۰۱). تاثیر مسئولیت اجتماعی شرکتها بر نوآوری مدل کسب و کار با نقش میانجی مشروعیت سازمانی. فصلنامه مدیریت بازرگانی و علم اطلاعات، دوره ۱، شماره ۲، ۱۸ - ۱.
- علی سلطانی، سحر، عالی، احمد، امیرخانی، طیه. (۱۴۰۰). مطالعه تطبیقی تأثیر ادغام بر مشروعیت سازمانی و هویت سازمانی کارکنان. پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۲۴، شماره ۲، ۸۶ - ۶۴.
- کاظمی، نرگس و حیدری، مرضیه (۱۴۰۰). رابطه بین رهبری اخلاقی، مشروعیت سازمانی، ریاکاری سازمانی و نتایج مربوط به کار معلمان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دوره ۱۵، شماره ۲، ۱۱۹ - ۹۷.
- گوهررستمی، حمیدرضا و امیری، مجتبی (۱۳۹۴). ارتباط بین ذینفع مداری با مشروعیت سازمانی وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران. پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، دوره ۱۱، شماره ۲۱، ۷۴ - ۶۵.

Bassam, A. (2019). Building an effective knowledge management system in Saudi Arabia using the principles of good governance. *Resources Policy*, 64,101-109.

Cristina D, Castllo F, Sustainability. (2020). The Relationship between Image, Legitimacy, and Reputation as a Sustainable Strategy: Students' Versus Professors' Perceptions in the Higher Education Sector. *sustainability Journal*, 15(2): 11-12.

Derakhshn, R, Manchini, M, (2019), Community's Evaluation of Organizational Legitimacy, *International Journal of Project Management*, 37(1): 73-86.

Dhaoui, I. (2019). Good governance for sustainable development. *Advances in Developing Human Resources*, 10(6), 1-9.

Koen, B. V., & Bouckaert, G. (2017). Pressure. Legitimacy and Innovative Behavior by Public Organizations, *governance*, 20(3), 231 – 245.

Martin, F, Gonzales, A, Roman, C, (2021), the intellectual structure of organizational legitimacy, *Review of Managerial Science*, 15(1): 127- 143.

Moreno-Luzon, M. D., Chams-Anturi, O., & Escorcia-Caballero, J. P. (2018). Organizational legitimacy and stakeholder trust in the organization: A feedforward relationship. *Organizational legitimacy: Challenges and opportunities for business and institutions*, Vol. 18, 283 – 299.

Sajid, I. (2017). The impact of Civil Society Organization on good Governance. *Scientific Journal of Management and Social Sciences*, 1(1), 2-10.

Solikhah B, Yulianto A, T Suryarini. (2020). Legitimacy Theory Perspective on the Quality of Carbon Emission Disclosure: Case Study on Manufacturing Companies in Indonesia Stock Exchange. *Earth and Environmental Science Journal*, 15(2): 448 – 464.

Stojanović, I., Ateljević, J., & Stević, R. S. (2016). Good Governance as a Tool of Sustainable Development. *European Journal of Sustainable Development*, 5(4), 558 – 571.

Tanja A. Börzel, Sonja Grimm. (2018). Building Good (Enough) Governance in Postconflict Societies & Areas of Limited Statehood: The European Union & the Western Balkans. *Daedalus*; ۱۴۷ (۱): ۱۱۶-۱۲۷.

