Volume 3, Issue1, Year 2026

مجلهٔ علمی – تحقیقی تاج
Taj Academic and Research Journal
Journal Homepage:
https://www.taj.edu.af/magazine/index.php
ISSN
P: 2664-9144
E: 3106-4191
OPEN ACCESS

Publisher: Taj University **DOI:** http://doi.org/10.63616/taj.V.03.I.01.01

Examining the Impact of Good Governance on Organizational Health: A Case Study of the Directorate of Education in Herat Province

Lecturer Candidate Habibullah Arabzada[1], Lecturer Mohammad Firooz Modabber [2]
[*1]Faculty of Administration and Public Policy, Herat University (arabzada2002@hu.edu.af)
[2] Faculty of Administration and Public Policy, Herat University (mohammadfiroozmodabber@hu.edu.af)

Article Info

Received:
2026 / 7 / 19

Accepted:
2026 / 10 /6

Published:
2026 / 10 / 31

ABSTRACT

Background and Objective: Good governance, as one of the factors contributing to the improvement of the performance of public organizations, plays an important role in enhancing organizational health and increasing the effectiveness of public institutions. Despite the importance of this issue, few studies have been conducted on the effect of good governance on organizational health in educational institutions in Afghanistan, particularly the Herat Provincial Directorate of Education. Therefore, the present study was conducted with the aim of examining the effect of good governance on organizational health at the Herat Provincial Directorate of Education.

Method: This research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of method. The statistical population of the study consisted of 180 employees of the Herat Provincial Directorate of Education, from whom 120 participants were selected as the statistical sample based on Cochran's formula using simple random sampling. Data were collected through a standardized questionnaire, and the reliability of the research instrument was confirmed with a Cronbach's alpha coefficient of 0.905. The data were analyzed using descriptive and inferential statistics and regression analysis in SPSS software.

Findings/ Result: The findings of the study showed that good governance has a positive and significant effect on organizational health, and the components of efficiency, justice, transparency, and rule of law also each play a positive and significant role in enhancing organizational health. Furthermore, the results of the regression analysis showed that good governance has a positive and significant effect on organizational health, with a regression coefficient of 0.507 and a significance level of 0.000.

Conclusion: Overall, strengthening the principles of good governance can provide the basis for improving organizational health, increasing employee trust and cooperation, and improving the performance of the Herat Provincial Directorate of Education.

Keywords: Good Governance, Organizational Health, Efficiency, Transparency, Justice, Rule of Law, Herat Provincial Directorate of Education.

دوره سوم، شماره اول، سال۱۴۰۵

مجلۀ علمی – تحقیقی تاج
Taj Academic and Research Journal

صفحۀ اصلی مجله: https://www.taj.edu.af/magazine/index.php

ISSN
P: 2664-9144
E: 3106-4191

OPEN ACCESS

ناشر: پوهنتون تاج

DOI: http://doi.org/10.63616/taj.V.03.I.01.00

بررسی تأثیر حکومت‌داری خوب بر سلامت سازمانی مطالعه موردی «ریاست معارف ولایت هرات»

نامزد پوهنیار حبیب الله عرب‌زاده[۱]، پوهنیار محمد فیروز مدبّر[۲]

[۱] عضو کادر علمی پوهنحی اداره و پالیسی عامه، پوهنتون هرات، افغانستان (arabzada2002@hu.edu.af)

[۲] عضو کادر علمی پوهنحی اداره و پالیسی عامه، پوهنتون هرات،افغانستان (mohammadfiroozmodabber@hu.edu.af)

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت:
۱۴۰۵/٤/۲۸

تاریخ پذیرش:
۱۴۰۵/۷/۱٤

تاریخ نشر:
۱۴۰۵/۸/۹

چکیده

زمینه و هدف: حکومت‌داری خوب به عنوان یکی از عوامل مؤثر در ارتقای عملکرد سازمان‌های دولتی، نقش مهمی در بهبود سلامت سازمانی و افزایش اثربخشی نهادهای عمومی دارد. با وجود اهمیت این موضوع، تحقیقات اندکی درباره تأثیر حکومت‌داری خوب بر سلامت سازمانی در نهادهای آموزشی افغانستان، به‌ویژه ریاست معارف ولایت هرات، انجام شده است. از این‌رو، تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر حکومت‌داری خوب بر سلامت سازمانی در ریاست معارف ولایت هرات انجام شد.

روش: این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی–پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۸۰ تن از کارکنان ریاست معارف ولایت هرات بود که از میان آنان، بر اساس فرمول کوکران، ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه آماری و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسشنامه استاندارد گردآوری شد و پایایی ابزار پژوهش با ضریب آلفای کرونباخ ۰.۹۰۵ تأیید گردید. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی و تحلیل رگرسیون در نرم‌افزار SPSSتجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان داد که حکومت‌داری خوب تأثیر مثبت و معناداری بر سلامت سازمانی دارد و مؤلفه‌های کارایی، عدالت، شفافیت و حاکمیت قانون نیز هر یک نقش مثبت و معناداری در ارتقای سلامت سازمانی ایفا می‌کنند. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که حکومت‌داری خوب با ضریب رگرسیون ۰.۵۰۷ و سطح معناداری ۰.۰۰۰، تأثیر مثبت و معناداری بر سلامت سازمانی دارد..

نتیجه‌گیری: به صورت کل، تقویت اصول حکومت‌داری خوب می‌تواند زمینه ارتقای سلامت سازمانی، افزایش اعتماد و همکاری کارکنان و بهبود عملکرد ریاست معارف ولایت هرات را فراهم سازد.

کلمات کلیدی: حکومت‌داری خوب، سلامت سازمانی، کارایی، شفافیت، عدالت، حاکمیت قانون و معارف ولایت هرات

بسم الله الرحمن الرحیم

۱. مقدمه

اَلْحَمْدُ لِلّٰه نَحْمَدُهُ وَنَسْتَعِينُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ، وَنَعُوذُ بِاللّٰه مِنْ شُرُورِ أَنْفُسِنَا وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا، مَنْ يَهْدِه اللّٰهُ فَلاَ مُضِلَّ لَهُ، وَمَنْ يُضْلِلْ فَلاَ هَادِيَ لَهُ، وَأَشْهَدُ أَنْ لاَ إِلَهَ إِلاَّ اللّٰهُ وَحْدَهُ لاَ شَرِيكَ لَهُ، وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ. اما بعد:

حکومت‌داری خوب یکی از مفاهیم اساسی در مدیریت بخش عمومی است که بر اصولی مانند شفافیت، پاسخگویی، کارایی، عدالت و حاکمیت قانون استوار بوده و به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در بهبود عملکرد سازمان‌ها، ارتقای کیفیت خدمات عمومی و افزایش اثربخشی مدیریت شناخته می‌شود (Graham, Amos, & Plumptre, 2003:3). از سوی دیگر، سلامت سازمانی یکی از شاخص‌های مهم اثربخشی سازمان است و بیانگر توانایی سازمان در ایجاد محیط کاری سالم، حفظ روابط مطلوب میان کارکنان، افزایش انگیزه، سازگاری با تغییرات و دستیابی به اهداف سازمانی است (Hoy & Miskel, 2013:34).ازاین‌رو، توجه به این دو مفهوم در سازمان‌های دولتی، به‌ویژه نهادهای آموزشی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در سال‌های اخیر، سازمان‌های دولتی، به‌ویژه نهادهای آموزشی، برای تحقق اهداف خود با چالش‌هایی در زمینه شفافیت، پاسخگویی، عدالت اداری، کارایی مدیریتی و اجرای مؤثر قوانین مواجه بوده‌اند. این چالش‌ها می‌توانند بر سلامت سازمانی، انگیزه کارکنان، کیفیت روابط کاری و عملکرد سازمان تأثیرگذار باشند. ازاین‌رو، شناسایی عواملی که بتوانند سلامت سازمانی را تقویت کنند، برای مدیران و سیاست‌گذاران از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

مرور تحقیق‌های پیشین این تحقیق نشان می‌دهد که حکومت‌داری خوب در ارتباط با متغیرهایی مانند اعتماد عمومی، عملکرد سازمانی، پاسخگویی و سلامت سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج تحقیق معنوی (۲۰۲۴) بیانگر نقش حکومت‌داری خوب در افزایش اعتماد عمومی است. همچنین، فرجاد و همکاران (۱۳۹۸) و طاهری و همکاران (۲۰۲۵) رابطه مثبت و معناداری میان حکومت‌داری خوب و سلامت سازمانی را گزارش کرده‌اند و جانستون و همکاران (۲۰۲۲) نیز بر نقش شفافیت، عدالت و پاسخگویی در ارتقای سلامت سازمانی تأکید کرده‌اند. با وجود اهمیت این یافته‌ها، بررسی ادبیات موجود نشان می‌دهد که شواهد محدودی درباره تأثیر حکومت‌داری خوب، با تأکید هم‌زمان بر مؤلفه‌های کارایی، عدالت، شفافیت و حاکمیت قانون، بر سلامت سازمانی کارکنان در نهادهای آموزشی افغانستان وجود دارد. به‌ویژه، این موضوع در ریاست معارف ولایت هرات به‌صورت مشخص مورد بررسی قرار نگرفته است. ازاین‌رو، تحقیق حاضر تلاش می‌کند این خلأ تحقیقاتی را تا

حدی پوشش داده و با بررسی رابطه میان حکومت‌داری خوب و سلامت سازمانی، شواهد علمی متناسب با شرایط این نهاد فراهم سازد.

بر این اساس، هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی تأثیر حکومت‌داری خوب بر سلامت سازمانی در ریاست معارف ولایت هرات است. همچنین، بررسی تأثیر مؤلفه‌های کارایی، عدالت، شفافیت و حاکمیت قانون بر سلامت سازمانی از اهداف فرعی این تحقیق به شمار می‌رود. در راستای تحقق این اهداف، سؤال اصلی تحقیق این است که آتا چه اندازه حکومت‌داری خوب بر سلامت سازمانی کارکنان ریاست معارف ولایت هرات تأثیر معناداری دارد؟ همچنین، سوالات فرعی برای بررسی تأثیر هر یک از مؤلفه‌های حکومت‌داری خوب بر سلامت سازمانی مطرح شده است. بر همین اساس، فرضیه اصلی تحقیق بیان می‌دارد که حکومت‌داری خوب تأثیر مثبت و معناداری بر سلامت سازمانی کارکنان ریاست معارف ولایت هرات دارد. همچنین، فرضیه‌های فرعی تحقیق بر این اساس تدوین شده‌اند که کارایی، عدالت، شفافیت و حاکمیت قانون هر یک تأثیر مثبت و معناداری بر سلامت سازمانی کارکنان ریاست معارف ولایت هرات دارند. انتظار می‌رود یافته‌های این تحقیق، علاوه بر کمک به غنای ادبیات علمی در زمینه حکومت‌داری خوب و سلامت سازمانی، برای مدیران و تصمیم‌گیرندگان ریاست معارف ولایت هرات نیز سودمند باشد و زمینه شناسایی نقاط قابل بهبود در زمینه کارایی، عدالت، شفافیت و حاکمیت قانون را فراهم سازد. همچنین، یافته‌های تحقیق می‌تواند در اتخاذ تصمیم‌های مدیریتی و ارائه راهکارهای عملی برای تقویت سلامت سازمانی و بهبود عملکرد این نهاد مورد استفاده قرار گیرد.

۲. ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

تحقیق‌هاي چندي در حوزه حکومت‌داری خوب در داخل و خارج از کشور انجام شده است که در اینجا به برخی از تحقیق‌ها به اختصار اشاره می شود: معنوی (۲۰۲۴) در تحقیقی با عنوان *نقش* حکومت‌داری خوب در تقویت اعتماد عمومی افغانستان دریافت که حکومت‌داری خوب می‌تواند نقش مهمی در تقویت اعتماد عمومی ایفا کند و با بهبود ارتباطات، شفافیت در فعالیت‌ها و اعمال عدالت و عدم فساد، اعتماد ملت به دولت و سازمان‌های عمومی را افزایش دهد. همچنین فرجاد و همکارن (۱۳۹۸) در تحقیق با عنوان تأثیر حکمرانی خوب بر سلامت سازمانی با نقش میانجی رفتار سیاسی در اداره مالیات شمال تهران دریافتند که بین حکمرانی خوب و سلامت سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. در تحقیق دیگر شمسی و همکاران((۲۰۲۵) در تحقیقی با عنوان ارائه مدل حکمرانی خوب در نظام سلامت به این نتیجه رسیدند که ابعاد اصلی حکمرانی خوب شامل اثربخشی،

کارآیی، عدالت، شفافیت و پاسخگویی، مشارکت، قانون‌مندی و رهبری هستند و این ابعاد می‌توانند چارچوبی برای ارتقای سلامت سازمانی در نظام سلامت ایران فراهم کنند.

از سوی دیگر، طاهری و همکاران(۲۰۲۵). در مطالعه‌ای در بیمارستان‌های قزوین با عنوان تأثیر حکمرانی خوب بر سلامت سازمانی با نقش میانجی پاسخگویی سازمانی نشان دادند که حکمرانی خوب به طور مستقیم بر سلامت سازمانی و پاسخگویی اثرگذار است.

همچنین جانستون و همکران (۲۰۲۲) در تحقیق تحت عنوان حکمرانی خوب و سلامت سازمانی دریافت که اصولی مانند شفافیت، پاسخگویی، عدالت و مشارکت، نه تنها موجب افزایش کارآمدی در سطح کلان می‌شوند بلکه در سطح خرد نیز به بهبود سلامت سازمانی و ارتقای کیفیت عملکرد کارکنان کمک می‌کنند.

۲,۱. تعریف ومفهوم حکومت‌داری (حکمرانی)

حکومت‌داری به‌طور کلی به معنای مدیریت و ساماندهی امور جامعه است و رابطه میان شهروندان و مسئولان حکومتی را دربرمی‌گیرد. در مقابل، حکمرانی ضمن شامل ساختن فرایندهای سیاست‌گذاری، بر مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی در دو سطح سیاست‌گذاری و اجرا نیز تأکید دارد (شریفیان ثانی، ۱۳۸۰: ۴۹). بر این اساس، «حکمرانی» به معنای تعامل فعال و مستمر میان سه رکن اصلی – ساختار، فرآیند و سنت است که بر چگونگی اعمال قدرت در سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی و نهادی تأثیر می‌گذارد (Plumpter and Graham,1999:3). جوهره حکمرانی را می‌توان در تعامل و اتصالات میان ارکان درونی حکومت و بازیگران بیرونی (نهادهای غیردولتی) دید؛ فرایندی که نه تنها شامل توزیع قدرت رسمی در ساختار دولتی است، بلکه هماهنگی، شبکه‌سازی و شراکت میان دولت، بخش خصوصی و جامعه مدنی را نیز در بر می‌گیرد (Kaufmann, 2010 :4).

از نظر دانشمندان علوم سیاسي حکومت‌داری به فرآیند مدیریت سیاسی و ساختارهای قدرت در اداره امور عمومی اشاره دارد، در حالی که حکمرانی به تعاملات گسترده‌تری میان دولت و جامعه، شامل پاسخگویی، مشروعیت و شفافیت می‌پردازد. در واقع، حکمرانی بر کیفیت روابط میان دولت و شهروندان تأثیر دارد و می‌تواند به توسعه پایدار و افزایش رضایت عمومی منجر شود (پورعزت، : ۱۸-۱۹).

حکومت‌داری خوب را می‌توان از منظر توسعه و مدیریت نیز تعریف کرد. حکومت‌داری خوب به عنوان یک مفهوم نوین در مدیریت عمومی و توسعه، به معنای ارائه خدمات با کیفیت بالا به شهروندان و ارتقاء رفاه عمومی است. این مفهوم بر اهمیت نقش مدیران عمومی تأکید دارد و به دنبال ایجاد سیستمی است که در آن تصمیم‌گیری‌ها شفاف، پاسخگو و مشارکتی باشند (Agera, 2001:5).

از منظر دیگر: حکمرانی خوب به عنوان یک الگوی مدیریتی و سیاسی، مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و اصول است که می‌تواند به تمایز آن از حکمرانی بد کمک کند. در این راستا، شناسایی صفات و عناصر کلیدی حکمرانی خوب به ما این امکان را می‌دهد که به درک عمیق‌تری از کارکردهای مثبت یک سیستم حکومتی برسیم و در عین حال نقاط ضعف و چالش‌های حکمرانی بد را شناسایی کنیم. (هداوند و همکاران،۱۳۸۴: ۵۳).

۲,۲. شاخصه‌هاي حکومت‌داري خوب

در حوزه الگوی حکمرانی خوب، نهادهای متعددی نظیر سازمان ملل متحد، کمیسیون اقتصادی اتحادیه اروپا و بانک جهانی به تحلیل و ارائه شاخص‌های مرتبط پرداخته‌اند. در این میان، مطالعات بانک جهانی به ویژه تحت هدایت دکتر کافمن، به خاطر جامعیت و مقبولیت بالای خود، توجه بیشتری را جلب کرده است. بانک جهانی حکمرانی خوب را بر مبنای شش شاخص اصلی تعریف می‌کند و بر اساس این معیارها به بررسی وضعیت حکمرانی در کشورهای مختلف می‌پرداز. شاخص‌هاي حکمراني خوب عبارتند از: مشارکت، حاکمیت قانون، شفافیت، کارایی و اثر بخشی، پاسخگوئی، عدالت(الواني و علیزاده، ۱۳۸۶: ۱۳).

در این تحقیق از شش شاخصه ارائه شده توسط بانک جهانی به رهبری دانیل کافمن، چهار شاخصه آن که با متغیر وابسته تحقیق مرتبط هست استفاده شده است که شامل:

۱) **حاکمیت قانون**[1]: میزان ارادت عملی که مسئولان دولتی و شهروندان یک کشور نسبت به نهادهایی که به منظور وضع، اجرای قوانین و حل منازعات تأسیس شده‌اند، دارند. (قلی پور و همکاران،۱۳۹۳: ۱۰۱). به عبارت دیگر حاکمیت قانون عامل پیونده دهنده‌ی مدیریت و حکمرانی خوب است(سردارنیا، ۱۳۹۱: ۱۶۵).

۲) **شفافیت**[2]: شفافیت نقطه مقابل پنهان کاری در تصمیم گیری است. پنهان کاری، امکان بروز فساد در تصمیم‌گیری را افزایش می‌دهد، حال آنکه شفافیت مانع از گسترش آن می‌شود. این معیار برگردش آزاد اطلاعات و سهولت دسترسی به آن و آگاهی مستمر شهروندان از روندهای موجود استوار است (تقوایی و تاجدار، ۱۳۸۸ :۵۴).

[1]Rule of law
[2]Transparency

۳) **کارایی**[1]: کارایی در حکومت‌داری به معنای انجام و اداره امور عمومی توسط افراد شایسته و توانمند و استفاده درست از امکانات و منابع برای پیشبرد امور جامعه است؛ به‌گونه‌ای که امور به وسیله افراد شایسته به‌درستی تنظیم و اموال و منابع عمومی حفظ شود (ماوردی، ۱۹۸۲: ۱٦).

٤) **عدالت**[2]: عدالت به معنای برخورداری از استقامت در رفتار و پرهیز از اعمال و احوالی است که موجب فسق و فجور می‌شود؛ ازاین‌رو، فرد ظالم و متجاوز شایستگی تصدی امور حکومت را ندارد (ماوردی، ۱۹۸۹: ۵).

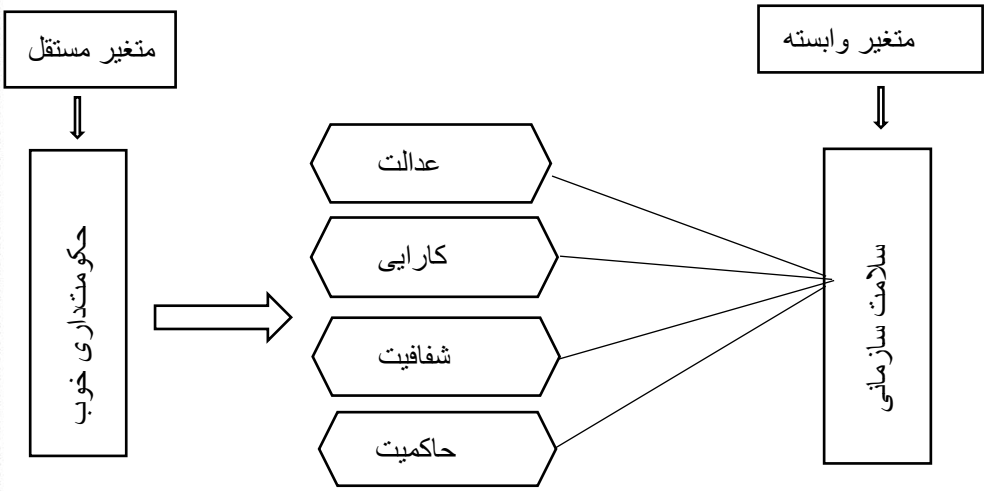
۲,۳. تعریف و مفهوم سلامت سازمانی

سلامت، سازمانی عبارت از «دوام و بقای سازمان در محیط خود. سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری بیشتر(منتظریی و همکاران، ۱۳۹٦: ۵). سازمان سالم، سازمانی است متشکل از نیروی انسانی خلاق، سازنده و متعهد که از روحیه و عملکرد خوبی برخوردار هستند(غلام پور و همکاران، ۱۳۹۸: ۷٦). سلامت سازمانی پدیده‌ای مدرن و وسیع است که برای پیشرفت طولانی مدت سازمان، بسیار حیاتی می‌باشد(محمود نوید و همکاران، ۲۰۲۰: ٦۷).

در تعریف دیگر لایدن و گلینکل در رابطه به سلامت سازمانی چنین می‌نویسند« سلامت سازمانی مفهوم تازه‌ای است که تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور مؤثر است، بلکه شامل توانایی سازمان در رشد و بهود نیز می‌شود(ناظم و همکاران، ۱۳۸۹: ۹۰). در تعریف دیگر پارسونز چنین بیان می‌کند« همه سازمان‌های اجتماعی برای بقا و توسعه، باید خود را محیط اطراف انطباق دهند منابع خود را برای بدست آورند مقاصد خود بسیج کنند، فعالیت‌های خود را هماهنگ سازند ودر کارکنان خود ایجاد انگیزه کنند و در این صورت است که سلامت آن‌ها تضمین می‌شود»(Hoy and Wolfolk,1993).

[1] Efficiency
[2] Justice

۳. مدل مفهومی تحقیق



(دانیل‌کافمن و همکاران۲۰۰۷: ۷۸)

۴. روش تحقیق

۴,۱. روش شناسی تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی– پیمایشی است. رویکرد تحقیق کمی بوده و داده‌ها با ابزار پرسشنامه گردآوری و تحلیل شده‌اند.

۴,۲. جامعة آماری

جامعه آماری شامل ۱۸۰ تن از کارکنان ریاست معارف ولایت هرات است.

۴,۳. حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه برابر با ۱۲۰ تن تعیین شد. روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده بود تا همه کارکنان شانس برابر برای حضور در مطالعه داشته باشند و نتایج قابلیت تعمیم به کل جامعه را پیدا کنند.

۴,۴. ابزارهای گردآوری داده‌ها

در این تحقیق، به‌منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز، از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. در بخش کتابخانه‌ای، داده‌ها از طریق فیش‌برداری و یادداشت‌برداری از منابع معتبر علمی شامل کتاب‌ها، مقالات و سایر منابع مرتبط جمع‌آوری گردید. در بخش میدانی، از پرسش‌نامه به‌عنوان ابزار اصلی گردآوری داده‌ها استفاده شد. برای سنجش متغیر حکومت‌داری خوب از پرسش‌نامه آری سالمینن و ویکولا نورباکا (۲۰۱۰) و برای سنجش متغیر سلامت سازمانی از پرسش‌نامه هوی و فیدمن (۱۹۹۶) استفاده گردید. به‌منظور بررسی روایی ابزار تحقیق، پرسش‌نامه در اختیار تعدادی از استادان و صاحب‌نظران حوزه مربوطه قرار گرفت و پس از اعمال اصلاحات لازم، روایی آن مورد تأیید واقع شد. همچنین، برای سنجش پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده گردید. نتایج نشان داد که مقدار آلفای کرونباخ برابر با ۰,۹۰۵ است که با توجه به بیشتر بودن آن از حد قابل قبول (۰,۷۰)، پایایی ابزار تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. در این تحقیق، تعداد ۱۲۰ پرسش‌نامه میان اعضای جامعه آماری توزیع گردید که همه آن‌ها تکمیل و در فرایند تجزیه‌وتحلیل مورد استفاده قرار گرفت.

۴,۵. روش گردآوری داده‌ها

گردآوری داده‌ها در بخش میدانی از طریق توزیع پرسش‌نامه میان ۱۲۰ تن از کارکنان ریاست معارف ولایت هرات انجام شد. پرسش‌نامه‌ها به‌صورت مستقیم در اختیار اعضای نمونه قرار گرفت و پس از تکمیل، برای تجزیه‌وتحلیل جمع‌آوری گردید. در فرایند گردآوری داده‌ها، مشارکت پاسخ‌دهندگان به‌صورت داوطلبانه انجام شد.

۴,۶. روش‌های تحلیل داده‌ها

پس از جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسش‌نامه، داده‌ها در نرم‌افزار SPSSنسخه ۲۷ وارد و آماده تجزیه‌وتحلیل شدند. در مرحله نخست، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بررسی گردید. و سپس، برای آزمون فرضیه‌های تحقیق و بررسی میزان تأثیر حکومت‌داری خوب و مؤلفه‌های آن شامل کارایی، عدالت، شفافیت و حاکمیت قانون بر سلامت سازمانی، از رگرسیون خطی استفاده شد. در نهایت، نتایج تحلیل‌ها در بخش یافته‌های تحقیق به‌صورت جداول و شاخص‌های آماری ارائه گردید و بر اساس اهداف و فرضیه‌های پژوهش مورد تفسیر قرار گرفت.

۴,۷. ملاحظات اخلاقی

در جریان گردآوری داده‌ها، محرمانه‌گی اطلاعات پاسخ‌دهندگان رعایت گردید و اطلاعات جمع‌آوری‌شده صرفاً برای اهداف پژوهشی مورد استفاده قرار گرفت. همچنین، مشارکت پاسخ‌دهندگان در تکمیل پرسش‌نامه به‌صورت داوطلبانه انجام شد.

۴,۸. پایایی پرسش‌نامه‌ها

جدول(۱) آزمون الفای کرونباخ

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	23

جدول (۱) مربوط به ضریب پایایی آزمون کرنباخ پرسش‌نامه‌ها نشان می‌دهد که این پرسش‌نامه‌ها با ضریب ۰.۹۰۵ از پایایی قوی و قابل قبولی برخوردار است.

جدول (۲) آمار جمعیت شناختی تحقیق

سن	کمتراز ۲۰ سال	۲۱ تا ۳۰ سال	۳۱ تا ٤٠ سال	بالاتراز ۴۰ سال		مجموعه
فیصدی	٪۵,۸	٪٤٤,۲	٪۳۹,۲	٪۱۰,۸		٪۱۰۰
تعداد	۷	۵۳	٤۷	۱۳		۱۲۰
سطح تحصیلات	بکلوریا	لیسانس	ماستر	دکترا		مجموعه
فیصدی	٪٦,۷	٪۷۵,۸	٪۱۷,۵	٪۰		٪۱۰۰
تعداد	۸	۹۱	۲۱	۰		۱۲۰
مدت خدمت	کمتراز 5 سال	٦ تا ۱۰سال	۱۱ تا ۱۵سال	۱٦ تا ۲۰ سال	بالاتراز ۲۰سال	مجموعه
فیصدی	٪۱۷,۵	٪۳۰,۸	٪۳٤,۲	٪۱۵	٪۲,۵	۱۰۰%
تعداد	۲۱	۳۷	٤۱	۱۸	۳	۱۲۰
بست کاری	آمریت	مدیریت عمومی	مدیریت	مأموریت		مجموعه
فیصدی	٪۵	٪۱۳.۳	٪٦.۷	٪۷۵		۱۰۰%
تعداد	٦	۱٦	۸	۹۰		۵۰

۵. نتایج و تفسیر فرضیه‌های تحقیق

۵,۱. نتایج و تفسیر فرضیه اصلی

جدل(۳) فرضیه اصلی

Model		R	R Square	Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate	
1		.507[a]	.257	.250		4.55363	
Model			N	120		t	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)		7.929	1.811		4.378	.000
	حکومتداری خوب		.242	.038	.507	6.385	.000

a. Predictors: (Constant), حکومتداری خوب
b. Dependent Variable: سلامت سازمانی

برای بررسی تأثیر متغیر« حکومت‌داری خوب» بر سلامت سازمانی از برنامه SPSS بخش رگرسیون خطی استفاده شده است. با توجه به یافته‌های تحقیق که از برنامه SPSS بدست آمده، مقدار ضریب همبستگی(R=0.507) و ضریب استاندارد شده (Beta=0.507) نشان می‌دهد که حکومت‌داری خوب تأثیر مثبت و نسبتاً قوی بر سلامت سازمانی دارد. همچنان با توجه به سطح معناداری محاسبه شده که برابر با ۰.۰۰۰ بوده و از ۰.۰۱ کوچک‌تر است، نتیجه می‌شود که با سطح اطمینان ۹۹ درصد حکومت‌داری خوب تأثیر مثبت و معنا داری بر سلامت سازمانی دارد.

۵,۲. نتایج و تفسیر فرضیه فرعی اول

جدول(۴) فرضیه فرعی اول

Model		R	R Square	Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate	
1		.423[a]	.179	.172		4.78554	
Model			N	120		t	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)		12.280	1.429		8.596	.000
	کارایی		.734	.145	.423	5.075	.000

c. Predictors: (Constant), کارایی
d. Dependent Variable: سلامت سازمانی

برای بررسی تأثیر مؤلفه« کارایی» بر سلامت سازمانی از برنامه SPSS بخش رگرسیون خطی استفاده شده است. با توجه به یافته‌های تحقیق که از برنامه SPSS بدست آمده مقدار ضریب همبستگی(R=0.423) و ضریب استاندارد شده (Beta=0.423) نشان می‌دهد که کارایی تأثیر مثبت و نسبتاً متوسط بر سلامت سازمانی دارد. همچنان با توجه به سطح معناداری محاسبه شده که برابر با ۰.۰۰۰ بوده و از ۰.۰۱ کوچک‌تر است، نتیجه می‌شود که با سطح اطمینان ۹۹ درصد کارایی تأثیر مثبت و معنا داری بر سلامت سازمانی دارد.

۵,۳. نتایج و تفسیر فرضیه فرعی دوم

جدول(۵) فرضیه فرعی دوم

Model		R	R Square		Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate	
1		.303[a]	.092		.084		5.03344	
Model			N		120	t	Sig.	
			B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)		14.108	1.539		9.167	.000	
	عدالت		.543	.157	.303	3.456	.001	

e. Predictors: (Constant), عدالت

f. Dependent Variable: سلامت سازمانی

برای بررسی تأثیر مؤلفه« عدالت » بر سلامت سازمانی از برنامه SPSS بخش رگرسیون خطی استفاده شده است. با توجه به یافته‌های تحقیق که از برنامه SPSS بدست آمده، مقدار ضریب همبستگی(R=0.303) و ضریب استاندارد شده (Beta=0.303) نشان می‌دهد که عدالت تأثیر مثبت و متوسط بر سلامت سازمانی دارد. همچنان با توجه به سطح معناداری محاسبه شده که برابر با ۰.۰۰۱ بوده و از ۰.۰۱ کوچک‌تر است، نتیجه می‌شود که با سطح اطمینان ۹۹ درصد عدالت تأثیر مثبت و معنا داری بر سلامت سازمانی دارد.

۵,۴. نتایج و تفسیر فرضیه فرعی سوم

جدول(٦) فرضیه فرعی سوم

Model		R	R Square		Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate	
1		.395[a]	.156		.149		4.85256	
Model			N		120	t	Sig.	
			B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)		12.590	1.480		8.509	.000	

	شفافیت	.629	.135	.395	4.670	.000

g. Predictors: (Constant), شفافیت
h. Dependent Variable: سلامت سازمانی

برای بررسی تأثیر مؤلفه« شفافیت» بر سلامت سازمانی از برنامه SPSS بخش رگرسیون خطی استفاده شده است. با توجه به یافته‌های تحقیق که از برنامه SPSS بدست آمده، مقدار ضریب همبستگی(R=0.395) و ضریب استاندارد شده (Beta=0.395) نشان می‌دهد که شفافیت تأثیر مثبت و متوسط بر سلامت سازمانی دارد. همچنان با توجه به سطح معناداری محاسبه شده که برابر با ۰.۰۰۱ بوده و از ۰.۰۱ کوچک‌تر است، نتیجه می‌شود که با سطح اطمینان ۹۹ درصد شفافیت تأثیر مثبت و معنا داری بر سلامت سازمانی دارد.

۵,۵. نتایج و تفسیر فرضیه فرعی چهارم

جدول(۷) فرضی فرعی چهارم

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470[a]	.221	.214	4.66310

Model		N	120		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.666	1.534		6.953	.000
	حاکمیت قانون	.793	.137	.470	5.779	.000

i. Predictors: (Constant), حاکمیت قانون
j. Dependent Variable: سلامت سازمانی

برای بررسی تأثیر مؤلفه«حاکمیت قانون» بر سلامت سازمانی از برنامه SPSS بخش رگرسیون خطی استفاده شده است. با توجه به یافته‌های تحقیق که از برنامه SPSS بدست آمده مقدار ضریب همبستگی(R=0.470) و ضریب استاندارد شده (Beta=0.470) نشان می‌دهد که حاکمیت قانون تأثیر مثبت و نسبتاً قوی بر سلامت سازمانی دارد. همچنان با توجه به سطح معناداری محاسبه شده که برابر با ۰.۰۰۱ بوده و از ۰.۰۱ کوچک‌تر است، نتیجه می‌شود که با سطح اطمینان ۹۹ درصد حاکمیت قانون تأثیر مثبت و معنا داری بر سلامت سازمانی دارد.

٦. مناقشه

یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد که حکومت‌داری خوب تأثیر مثبت و معناداری بر سلامت سازمانی کارکنان ریاست معارف ولایت هرات دارد. همچنین، نتایج بیانگر آن بود که مؤلفه‌های کارایی، عدالت، شفافیت و حاکمیت قانون نیز هر یک تأثیر مثبت و معناداری بر سلامت سازمانی دارند. این یافته نشان می‌دهد که هرچه اصول حکومت‌داری خوب در سازمان بیشتر رعایت شود، زمینه ایجاد محیط کاری سالم، تقویت اعتماد، بهبود روابط سازمانی و افزایش اثربخشی کارکنان نیز بیشتر فراهم می‌شود.

یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیقات معنوی (۲۰۲۴)، فرجاد و عزب‌دفتر (۱۳۹۸)، طاهری و همکاران (۲۰۲۵) و جانستون و تروینو (۲۰۲۲) همسو است. این محققان نیز به این نتیجه رسیده‌اند که رعایت اصول حکومت‌داری خوب می‌تواند موجب بهبود عملکرد سازمان، افزایش اعتماد، ارتقای سلامت سازمانی و تقویت اثربخشی سازمان شود. همسویی نتایج را می‌توان ناشی از آن دانست که در همه این تحقیقات، حکومت‌داری خوب به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر بهبود وضعیت سازمان مورد توجه قرار گرفته است.

با وجود این، تحقیق حاضر از چند جهت با تحقیقات پیشین تفاوت دارد. نخست، این تحقیق در ریاست معارف ولایت هرات انجام شده است، در حالی که تحقیقات پیشین در سازمان‌ها و محیط‌های متفاوت اجرا شده‌اند. دوم، در این تحقیق تأثیر چهار مؤلفه کارایی، عدالت، شفافیت و حاکمیت قانون به‌صورت هم‌زمان بر سلامت سازمانی بررسی شده است؛ موضوعی که در تحقیقات پیشین کمتر به این شکل مورد توجه قرار گرفته است. بنابراین، به صورت کلی یافته‌های این تحقیق از نظر نظری نشان می‌دهد که توجه به حکومت‌داری خوب می‌تواند به ایجاد محیط کاری سالم‌تر کمک کند و از نظر عملی نیز رعایت کارایی، عدالت، شفافیت و حاکمیت قانون می‌تواند وضعیت سلامت سازمانی را بهبود بخشد. در جریان تحقیق، کمبود منابع مالی، دشواری هماهنگی با برخی پاسخ‌دهندگان و تأخیر در تکمیل پرسشنامه‌ها از جمله محدودیت‌های کار بود. همچنین، محدود بودن تحقیق به ریاست معارف ولایت هرات، امکان تعمیم نتایج به سایر نهادها را کاهش می‌دهد.

۷. نتیجه‌گیری و پیشنهادات

۷,۱. نتیجه گیری

هدف از انجام این تحقیق، بررسی تأثیر حکومت‌داری خوب بر سلامت سازمانی در ریاست معارف ولایت هرات بود. بر این اساس، حکومت‌داری خوب به عنوان متغیر مستقل و سلامت سازمانی به

عنوان متغیر وابسته مورد بررسی قرار گرفت و نقش چهار مؤلفه اصلی آن شامل کارایی، عدالت، شفافیت و حاکمیت قانون ارزیابی شد. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که میان حکومت‌داری خوب و سلامت سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد؛ به این معنا که هرچه اصول حکومت‌داری خوب در سازمان بیشتر مورد توجه قرار گیرد، زمینه برای بهبود سلامت سازمانی نیز فراهم‌تر می‌شود.

بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون، ضریب رگرسیون حکومت‌داری خوب برابر با ۰.۵۰۷ و سطح معناداری آن ۰.۰۰۰ به دست آمد که بیانگر تأثیر مثبت و معنادار حکومت‌داری خوب بر سلامت سازمانی است. از آنجا که مقدار سطح معناداری کمتر از ۰.۰۱ بود، فرضیه اصلی تحقیق تأیید شد. همچنین نتایج مربوط به فرضیه‌های فرعی نشان داد که هر یک از مؤلفه‌های کارایی، عدالت، شفافیت و حاکمیت قانون نیز تأثیر مثبت و معناداری بر سلامت سازمانی دارند و تمامی فرضیه‌های فرعی پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند.

یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که توجه به اصول حکومت‌داری خوب می‌تواند در ایجاد محیط کاری سالم، تقویت اعتماد میان کارکنان، بهبود روابط سازمانی، افزایش احساس عدالت، ارتقای پاسخگویی و در نهایت بهبود عملکرد سازمان نقش مؤثری داشته باشد. از این‌رو، می‌توان گفت که استقرار و تقویت اصول حکومت‌داری خوب در ریاست معارف ولایت هرات، علاوه بر ارتقای سلامت سازمانی، زمینه را برای ارائه خدمات مؤثرتر، افزایش رضایت کارکنان و تحقق اهداف سازمانی نیز فراهم می‌سازد.

۷,۲. پیشنهادت

۱) نظام ارزیابی عملکرد شفاف برای ارتقای توانمندی کارکنان ایجاد گردد.

۲) سازوکارهای عادلانه در ارتقا، پاداش و توزیع منابع برقرار شود.

۳) سیستم‌های اطلاع‌رسانی داخلی برای دسترسی روشن به تصمیمات مدیریتی راه‌اندازی گردد.

٤) قوانین و مقررات اداری بدون تبعیض و استثنا اجرا شود.

۵) جلسات منظم میان مدیران و کارکنان برای شنیدن مشکلات برگزار گردد.

٦) :خدمات مشاوره، فعالیت‌های فرهنگی و ورزشی برای کاهش فشار کاری فراهم شود.

۷) نظام تشویق ساده و مؤثر مانند تقدیرنامه یا پاداش کوچک طراحی گردد.

منابع

۱) الوانی، س. م.، و علیزاده، م. (۱۳۸٦). تحلیلی بر کیفیت حکمرانی خوب در ایران .فصلنامه مطالعات مدیریت، ۵۳.

۲) پورعزت، ع (۱۳۹۹). مبانی دانش اداره دولت و حکومت. تهران: انتشارات سمت.

۳) تقوایی، ع. ا.، و تاجدار، ر. (۱۳۸۸). درآمدی بر حکمروایی خوب شهری در رویکرد تحلیلی. فصلنامه مدیریت شهری، ۲۳.

۴) حاجیه رجبی فرجاد، و عزب‌دفتر، آ. (۱۳۹۸). تأثیر حکمرانی خوب بر سلامت سازمانی با نقش میانجی رفتار سیاسی در اداره مالیات شمال تهران .فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۰(۳۷)، ۱۴۱–۱۷۰.

۵) داود، ش.، محمدیان ساروی، م.، محمدزاده، خ. ع.، و اشرفی، آ. (۲۰۲۵). ارائه مدل حکمرانی خوب در نظام سلامت. مجله دانشگاه علوم پزشکی اراک، ۲۸(۲)، ۱۲۱–۱۳۲.

٦) سردارنیا، خ (۱۳۹۱). شاخص‌های حکمرانی خوب شهری در چارچوب نظریه سیستمی. تهران: انتشارات تیسا.

۷) شریفیان ثانی، م. (۱۳۸۰). مشارکت شهروندی، حکمرانی شهری و مدیریت شهری. مجله مدیریت شهری و روستایی، ۸، ۴۲–۵۵.

۸) طاهری، ط.، و همکاران. (۲۰۲۵). تأثیر حکمرانی خوب بر سلامت سازمانی با نقش میانجی پاسخگویی سازمانی فصلنامه پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۱۰(۳)، ۷۷–۸۸.

۹) غلام‌پور، م.، پورشافعی، هـ.، و واشقانی فراهانی، ا. (۱۳۹۸). نقش فرهنگ و سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۴(۱)، ۷۵–۸۱.

۱۰) قلی‌پور، ر.، و شریف‌زاده، ف. (۱۳۹۳). حکمرانی خوب و نقش دولت. نشریه فرهنگ مدیریت، ۴.

۱۱) گرجی، م. ر. (۱۳۹٦). حکومتداری و حکمرانی خوب .فصلنامه چالش‌های جهان، ۱.

۱۲) لطفی، ب.، مظفری، ا.، و خرازی محمدوند آذر، ز. (۱۴۰۲). استقرار حکمرانی خوب در دستگاه‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران با بهره‌مندی از ارتباطات استراتژیک. نشریه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، ۳(۲)، ۱۲٦–۱۵۲.

۱۳) رسول معنوی، م. (۲۰۲۴). نقش حکومتداری خوب در تقویت اعتماد عمومی افغانستان .مجله علمی–تحقیقی تاج، ۱(۱)، ۵۹–۷۷

۱۴) منتظری، م.، و فردوسی‌پور، ل. (۱۳۹۷). تأثیر سلامت سازمانی بر عملکرد شغلی. فصلنامه علمی–پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۷(۹۰)، ۴۵–٦۴.

۱۵) ماوردی، ا، ع (۱۹۸۹) .الأحكام السلطانية والولايات الدينية (تحقيق احمد مبارك البغدادى). كويت: مكتبة دار ابن قتيبة.

۱۶) ناظم، ف.، کریم‌زاده، ص.، و قادری، ا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی. فصلنامه پژوهش‌های اجتماعی، ۳(۹)، ۸۹–۱۱۵.

۱۷) هداوند، م.، و همکاران. (۱۳۸۴). حکمرانی خوب، توسعه و حقوق بشر. فصلنامه حقوق اساسی، ۴.

18) Gera, S. (2001). *Promoting good governance: Principles, practices and perspectives*. Commonwealth Secretariat.

19) Graham, J., & Plumptre, T. (1999). Governance and good governance: International and Aboriginal perspectives. Institute on Governance.

20) Hoy, W. K., & Woolfolk, A. E. (1993). Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools. The Elementary School Journal, 93(4), 355–372.

21) Kaufmann, D. (2010). The Worldwide Governance Indicators (WGI): Methodology and analytical issues. World Bank Development Research Group.

22) Kaufmann, D., & Mastruzzi, M. (2007). Governance matters VI: Aggregate and individual governance indicators, 1996–2006. World Bank Policy Research Working Paper No. 4280.

23) Muhammad Naveed, H., Hongxing, Y., Akhtar, M., Anwer, M. O., & Alemzero, D. (2020). The impact of customer feedback on organizational health when employee empowerment works as a moderator: Evidence from Pakistani fast food industry. Business and Economic Research, 10(3), 65–89.