



فصلنامه علمی چشمانداز مدیریت دولتی

Journal of Public Administration Perspective

عنوان مقاله: تأثیر حکمرانی خوب بر سلامت سازمانی با توجه به نقش میانجی رفتار سیاسی

Article Title: Effect of Good Governance on Organizational Health According to the Mediating Role of Political Behavior

نویسندگان: آسیه عزبدفتر و حاجیه رجبی فرجاد

Autores: Assie Azab Daftar & Hajieh Rajabi Farjad

روش فرنیس‌دهی به این مقاله: عزبدفتر، آسیه و رجبی فرجاد، حاجیه (۱۳۹۸). تأثیر حکمرانی خوب بر سلامت سازمانی با توجه به نقش میانجی رفتار سیاسی. چشمانداز مدیریت دولتی، ۱۰(۱)، ۱۴۱-۱۶۹.

To cite this article: 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.

تاریخ چاپ: ۱۳۹۸/۰۱/۱۲

ناشر: ایران - تهران - دانشگاه شهید بهشتی - دانشکده مدیریت و حسابداری

Publication Date: 2019/April/01

Publisher: Iran - Tehran - Shahid Beheshti University - Faculty of Management & Accounting

شاپا چاپی: ۶۰۶۹-۲۲۵۱، شاپا الکترونیکی: ۴۱۵۷-۲۶۴۵

صص ۱۴۱ - ۱۶۹

تأثیر حکمرانی خوب بر سلامت سازمانی با توجه به نقش میانجی رفتار سیاسی

آسیه عزب‌دفتر^۱، حاجیه رجبی فرجاد^{۲*}

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد علوم تحقیقات تهران، ایران، تهران.

۲. گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه علوم انتظامی امین، ایران، تهران.

چکیده

هدف: مطالعه حاضر با هدف تبیین تأثیر حکمرانی خوب بر سلامت سازمانی با نقش میانجی رفتار سیاسی در اداره مالیات شمال و شرق تهران انجام شد.

طراحی / روش‌شناسی / رویکرد: پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان اداره مالیات شمال و شرق تهران به تعداد ۲۷۶ نفر بوده است که از طریق فرمول کوکران ۱۶۱ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های استاندارد شده حکمرانی خوب، سلامت سازمانی و رفتار سیاسی بوده است. پس از گردآوری داده‌ها، روایی پرسشنامه‌ها از طریق روایی محتوایی و سازه‌ای و پایایی آن‌ها از طریق آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سلامت سازمانی برابر با ۰/۹۴۵، برای پرسشنامه حکمرانی خوب برابر با ۰/۹۴۷، برای پرسشنامه رفتار سیاسی برابر با ۰/۸۸۹ بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری، نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس نسخه ۲ بهره گرفته شد.

یافته‌های پژوهش: یافته‌های پژوهش نشان داد رفتار سیاسی در رابطه بین حکمرانی خوب و سلامت سازمانی نقش میانجی را به خوبی ایفا می‌کند و نیز متغیرهای حکمرانی خوب و سلامت سازمانی بر رفتار سیاسی تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد.

محدودیت‌ها و پیامدها: به دلیل تعدد متغیرهای پژوهش و با توجه به پیچیدگی‌های خاص پژوهش، برای پژوهش‌های آینده باید مؤلفه‌های دیگر متغیرها چه در جامعه آماری حاضر و چه در دیگر سازمان‌ها مورد بررسی دقیق و موشکافانه قرار گرفته تا دیگر روابط معنادار هر چه شفاف‌تر و جامع‌تر شناخته شود.

پیامدهای عملی: حکمرانی و مدیریت بستگی دارد که از جنبه‌های مثبت سیاست در مدیریت در سازمان استفاده کند و یا از جنبه‌های منفی آن. استفاده از هر روی سیاست می‌تواند نتایجی بر رفتار کارکنان داشته باشد و واکنش‌هایی از سوی آن‌ها داشته باشد.

ابتکار یا ارزش مقاله: مقاله به پژوهش‌های ختم‌شده گذاری با بررسی تأثیر حکمرانی خوب بر سلامت سازمانی با توجه به نقش میانجی رفتار سیاسی می‌افزاید.

کلمات کلیدی: سلامت سازمانی؛ حکمرانی خوب؛ رفتار سیاسی؛ اداره مالیات.

نوع مقاله: مقاله علمی.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۸/۲۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۱۲/۱.

* نویسنده مسئول.

E-mail addresses: asi_daftari@yahoo.com, hajieh_rajabi@yahoo.com

۱. مقدمه

سازمان‌ها به‌مثابه موجودات زنده مواد و انرژی موردنیاز برای بقا را از محیط پیرامون می‌گیرند و متقابلاً خدمات و یا محصولاتی را برای محیط فراهم می‌کنند؛ بنابراین اگر سازمان بیمار باشد، بیماری اعضا و جامعه را به‌دنبال دارد. داشتن جامعه سالم بدون داشتن سازمان سالم غیرقابل‌تصور است. نبض سلامت اجتماع در گرو سلامت سازمان‌ها است. پژوهش‌های زیادی در خصوص سلامت سازمانی انجام گرفته که برخی از این پژوهش‌ها مرتبط با آموزش و سلامت سازمانی بوده است و برخی دیگر به سمت فساد اداری سوق یافت (Miandari et al., 2014)؛ بنابراین اهمیت و ضرورت پژوهش در حوزه سلامت سازمان، به‌ویژه تمرکز بر سازمان‌های دولتی، انجام چنین پژوهش‌هایی را می‌طلبد. این خلأ همواره به‌عنوان یک نیاز توسط پژوهشگران احساس شد. ارتباط تنگاتنگ مدیریت عمومی با جامعه و نیز اهمیت و نقش رهبری و فرهنگ سازمانی در جلب اعتماد عمومی و تحقق حکمرانی خوب، بررسی عوامل مؤثر بر تحقق سازمان سالم را بیش‌ازپیش ضروری ساخته است و بستر را برای پژوهش‌های آتی در خصوص ارزیابی سازمان‌های دولتی هموار می‌سازد. 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 پذیرفته‌شده 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 تندرست است. برای جلوگیری از پیامدهای ضعف سلامت سازمانی، سازمان‌های باید اقدامات ساختاری و محتوایی متناسب با شرایط خود اتخاذ کنند (Dass & Abbott, 2008). یکی از این اقدامات بی‌تردید، نهادینه‌کردن حکمرانی خوب در سازمان‌ها است. حکمرانی، مجموعه‌ای از اقدامات فردی و نهادی، عمومی و خصوصی برای برنامه‌ریزی اداره مشترک امور و فرایند مستمری از ایجاد تفاهم بین منافع متفاوت و متضاد است که در قالب اقدامات مشارکتی و سازگار قرار می‌گیرد و شامل نهادهای رسمی، ترتیبات غیررسمی و سرمایه اجتماعی شهروندان است. حکمرانی، رابطه‌ای است میان دو گروه از انسان‌ها؛ در سطح کلان سیاسی، رابطه بین حاکمان و شهروندان، در سطح اقتصادی، رابطه بین کارگزاران و سرمایه‌داران و در سطح سازمانی، رابطه بین مدیران و کارمندان (Pettai and Illing, 2004). حکمرانی به گسترش دامنه هدایت و رهبری جامعه اشاره دارد و در پرتو حکمرانی مرزبندی بخش‌های سه‌گانه جامعه یعنی بخش عمومی، خصوصی و جامعه مدنی کم‌رنگ جلوه می‌کند. ریشه‌های مفهوم حکمرانی در نظریه‌های سازمان مدیریت در آرا و نظریه‌های چستر بارنارد^۱ و هربرت

1. ChesterBarnard

سایمون^۱ می‌تواند جست‌وجو شود. بارنارد (۱۹۳۸) معتقد است که وظیفه مدیر ایجاد انگیزه در کارکنان و کمک به آنها است تا منابع موردنیاز را برای انجام وظایف روزمره‌شان داشته باشند. سایمون در اثر خویش با عنوان «رفتار اداری» به تعادل نقش‌های ذی‌نفعان می‌پردازد و رسالت مدیر سازمان را برقراری تعادل میان ذی‌نفعان می‌داند. سرمنشأ دیدگاه حکمرانی خوب را می‌توان در اندیشه‌های چستر بارنارد یافت. از دیدگاه بارنارد راه‌حل بسیاری از مسائل اجتماعی مستلزم همکاری و مشارکت شبکه‌ای از بازیگران سازمان‌های دولتی، بخش خصوصی و نهادهای مردمی است (Cameron, 2003).

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؛ درواقع سازمان‌ها نقش مهمی در رشد و پیشرفت جوامع و انسان‌های امروزی ایفا می‌کنند؛ بنابراین دستیابی به اهداف سازمان‌ها به صورت کارآمد و اثربخش همواره ضرورتی برای رفاه افراد و کل جامعه به‌شمار می‌آید؛ در این مسیر کارمندان سازمان‌ها، مسئولیت‌هایی اساسی را برای تحقق اهداف سازمانی بر عهده می‌گیرند. در جهان رقابتی و به‌سرعت درحال‌تغییر، موفقیت سازمان‌ها به عملکرد و نگرش کارمندان بستگی دارد (Kodisinghe, 2010). درواقع یکی از مهم‌ترین، گران‌ترین و بالارزش‌ترین عناصر و اجزای سازمان‌ها، نیروی انسانی است که بین عوامل دیگر، حیاتی‌ترین عنصر راهبردی و اساسی‌ترین راه برای افزایش اثربخشی و کارایی سازمان محسوب می‌شود (Nabatchi et al., 2007; Zhang & Lee, 2010)؛ همچنین نقش اساسی در رشد، پویایی 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 (Robbins & Judge, 2016). به تعبیر دیگر، سازمان‌ها را افرادی با برنامه‌های شخصی تشکیل می‌دهند که گویی برای کسب قدرت و نفوذ بر دیگران عمل می‌کنند. این دستور کار یا بازی، «دنیای سیاست سازمانی» نام دارد (Rezaeian, 2010). اقدامات افراد برای دستیابی به اهداف خویش نیز سبب بروز رفتارهای سیاسی در سازمان می‌شود. رفتار سیاسی مانند سایر جنبه‌های پویایی سازمانی، فرآیند ساده‌ای نیست و از سازمانی به سازمان دیگر و حتی از واحدی به واحد دیگر متفاوت است (Miskel, 2013).

1. Herbert Simon

تاکنون سازمان‌ها به‌گونه‌ای متفاوتی مورد ملاحظه قرار گرفته‌اند که از جمله مهم‌ترین آن‌ها دو روش عقلایی و سیاسی است. بر اساس نگرش عقلایی، سازمان برای دستیابی به هدف‌های روشن و مشخص تلاش می‌کند و برای تصمیم‌گیری، راه‌حل‌های گوناگون را شناسایی کرده و بهترین آن‌ها را انتخاب می‌کند؛ اما بر مبنای نگرش سیاسی، سازمان از ائتلاف‌هایی به‌وجود آمده است که از نظر هدف‌ها با هم توافق ندارند. در این الگو سازمان عبارت است از: گروه‌هایی که دارای منافع، هدف‌ها و ارزش‌های جداگانه و مخصوص به خود هستند. الگوی عقلایی بیشتر مناسب سازمان‌هایی است که در محیط باثبات قرار گرفته‌اند و اهداف و راه رسیدن به آن‌ها مشخص و روشن است و الگوی سیاسی، مناسب سازمان‌هایی با شرایط عدم اطمینان است و همچنین شرایطی است که افراد در موارد متعدد با هم اختلاف نظر دارند. با توجه به نامطمئن و پیچیده بودن شرایط بسیاری از سازمان‌های امروزی، شایسته است مدیران الگوی سیاسی بیشتری استفاده کند. مطالعات مختلف در سال‌های اخیر بر این موضوع صحت گذاشته است و اهمیت زیاد این سبک از مدیریت سازمان‌ها را نشان می‌دهد (Krinter & Kinicki, 2013; hoy & Miskel, 2013; Turkzadeh and Fereydouni, 2017). برخی از مطالعات نشان داده‌اند که مدیران موفق باید سیاست‌مدارانی خوبی باشند و لازمه پیشرفت آن‌ها داشتن رفتار سیاست‌مدارانه است و رفتار سیاسی را بخشی از زندگی سازمانی می‌پندارند. بر اساس پژوهش‌های انجام‌شده، رفتار سیاسی بر رضایت شغلی، عملکرد سازمانی، عدالت سازمانی و بهره‌وری تأثیر دارد. به‌رغم اهمیت آن در مدیریت و شیوه اداره سازمان‌ها بیشتر سازمان‌های دولتی و غیردولتی برای مدیریت سازمان خود از شیوه‌های کلاسیک گذشته و بروکراسی استفاده می‌کنند و بهره‌ای کمی از این دیدگاه مؤثر سازمانی می‌برند. به نظر می‌رسد که رفتارهای سیاست‌مدارانه راه‌کار مناسبی برای مشکلات و چالش‌های سازمانی باشد. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه رفتارهای سیاسی در ارتباط بین حکمرانی خوب و سلامت سازمانی انجام شد.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سلامت سازمانی بعد از سال‌های ۱۹۸۰ هم در نظریه و هم در کاربرد اهمیت زیادی پیدا کرد. سلامت سازمانی هم بر روابط داخلی و هم بر روابط بیرونی سازمان تأکید دارد (Korkmaz, 2006). سلامت سازمانی را ابتدا مایلز در سال ۱۹۶۹ تعریف کرد. سلامت سازمانی با استفاده از مؤلفه‌های کلیدی خود به‌دنبال تداوم و بقای سازمان است و عامل بسیار مهمی برای تسهیل و تسریع رسیدن به اهداف و رسالت سازمان محسوب می‌شود.

هوی و میسکل^۱ (۱۹۸۷)، هفت مؤلفه برای سلامت سازمانی معرفی کردند:

- یگانگی نهادی: به معنای توانایی سازمان در سازگاری با محیط در جهت حفظ انسجام برنامه‌های خود؛
- ساخت‌دهی: به معنای مشخص کردن مناسبات و روابط کاری و انتظارات (Hoy & Miksel, 1987)؛
- نفوذ مدیر: توانایی مدیر در تأثیرگذاری بر رؤسا و مافوق خود؛
- پشتیبانی منابع: میزان توانایی سازمان برای فراهم کردن مواد و لوازم اساسی کار (Hoy et al., 1990)؛
- ملاحظه‌گری: رفتار دوستانه و حمایت‌کننده مدیر؛
- روحیه: اشتیاق با هم بودن و اعتماد متقابل بین همکاران؛
- تأکید علمی بر موفقیت با تعیین اهداف و انتظارات بالا و تلاش برای رسیدن به آن.

به اعتقاد هوی و میسکل (۱۹۸۷)، سازمانی سالم است که دارای ویژگی‌های زیر باشد: در مبادله اطلاعات قابل اعتماد باشد؛ در برابر تغییر منعطف و خلاق باشد؛ نسبت به اهداف سازمان یگانگی و تعهد داشته باشد؛ حمایت داخلی برای مبارزه با حس ترس و تردید داشته باشد تا ارتباطات خوب و سالمی به وجود آید.

به اعتقاد کورکماز (۲۰۰۶)، سنجش سلامت سازمانی به عوامل زیادی وابسته است که از آن جمله می‌توان به رهبری سازمان، انسجام سازمان، تعاملات، خصوصیات سازمان و محصولات سازمان اشاره کرد (Korkmaz, 2006). لیکاتا و هارپر^۲ (۲۰۰۱)، معتقدند در سازمان سالم، تعهد افراد با دیدن همکاری افزایش می‌یابد که برای درست کردن آینده بهتر تلاش می‌کنند.

نتایج پژوهش‌های بروکور (۱۹۷۸)، نشان داد که سلامت سازمانی موجب افزایش اثربخشی سازمان می‌شود. به اعتقاد کلارک و فیومن^۳ (۱۹۸۳)، سلامت سازمانی عامل مهمی در برنامه‌ریزی برای تغییر محسوب می‌شود

رفتار سیاسی، پدیده‌ای متعارف و مرسوم در هر سازمانی است. افراد در سطوح سازمانی مختلف به صورت حسابگرانه و عقلایی کار می‌کنند و تا جایی با اهداف سازمان همراهی دارند که با اهداف فردی آن‌ها همراهی داشته باشد؛ بنابراین هر فرد به منزله سیاستمدار در سازمان عمل می‌کند (Danaie et al, 2010). در پژوهش انجام شده روی ۴۹۱ سازمان سوئدی مختلف، کارکنان وجود رفتار سیاسی را در ۹۵ درصد محیط‌های کاری مورد مطالعه گزارش

1. Hoy & Miksel
2. Licata & Harper
3. Clark & Fairman

دادند (Wickenberg & Kylen, 2004). بر اساس متون مرتبط، رفتار سیاسی در سازمان‌ها چنین تعریف شده است: رفتاری که به‌طور رسمی اجازه داده نمی‌شود، به‌طور اداری تأیید نمی‌شود یا به‌طور گسترده در سازمان پذیرفته نمی‌شود و به‌معنای تلاش برای حداکثر کردن نفع شخصی به هزینه سازمان یا اعضای آن است (Ferris et al., 2009). رفتارهای سیاسی ماهیتی منفعت‌طلبانه دارند؛ بنابراین اعضای سازمان درگیر فعالیت‌های سیاسی سازمانی می‌شوند و می‌کوشند با استفاده از تاکتیک‌های گوناگون سیاسی، منافع خود را حفظ کنند یا توسعه بخشند (Ashforth & Lee, 1990). در میان مطالعات مختلفی که در مورد رفتار سیاسی انجام شده است، مدل جامعی که رفتارهای سیاسی درون سازمان را دسته‌بندی کرده باشد، به‌گونه‌ای که مرز مشخصی بین دسته‌ها وجود داشته باشد، مشاهده نمی‌شود (Jafariani, 2012). در میان طبقه‌بندی‌های ارائه‌شده، چارچوب کیپنیس و همکاران (۱۹۸۰)، بیشترین حمایت پژوهش را دریافت کرده است. ابعاد تاکتیک نفوذ پیشنهادی آن‌ها شامل قاطعیت خودشیرینی، عقلانیت، ائتلاف، مبادله مطلوبیت‌ها و درخواست رو به بالا است (Danaie et al., 2010). آشفورد و لی (۱۹۹۰)، بر این باورند که متون رفتار سیاسی بر افزایش آگاهانه نفع شخصی تمرکز دارد و افزایش انفعالی منفعت شخصی نادیده گرفته شده است. این پژوهشگران رفتارهای انفعالی شامل اجتناب از اقدام، اجتناب از سرزنش و اجتناب از تغییر را رفتارهای سیاسی انفعالی معرفی کردند. تدسکی و ملبورگ (۱۹۸۴)، معتقدند رفتار تدافعی³ حاصل نیاز به دفاع در مقابل تهدید است که افراد در پاسخ به تهدید ادراک شده انجام می‌دهند تا ضرر و زیان فردی احتمالی را مدیریت کنند یا مانع پیامدهای منفی در آینده شوند؛ درحالی‌که رفتار فعال نتیجه نیاز ادراک شده برای بهره‌گیری از فرصت‌های موجود است (Valle & Perrew, 2000). به نظر می‌رسد افراد به‌منظور تحقق اهداف خود در رفتارهای انفعالی یا فعال یا هر دو درگیر می‌شوند و چنین رفتارهایی بر پیامدهایی که تجربه می‌کنند، اثر می‌گذارد.

حکمرانی خوب چارچوبی است که به مسئله کیفیت حکمرانی توجه دارد. حکمرانی خوب به‌دنبال شنیدن صدای عامه مردم در تصمیم‌گیری‌ها و خط‌مشی‌گذاری بخش دولتی است. از این طریق تصمیم‌های بیشتر به خواست‌ها و نیازهای اجتماعی نزدیک می‌شود و تحقق آرمان مردم‌سالاری و مشارکت امکان‌پذیرتر خواهد شد. مفهوم حکمرانی خوب ترکیبی از بهترین مدیریت‌های سیاسی، اقتصادی و اجرایی منابع کشور برای رسیدن به اهداف تعیین شده است. در این چارچوب، نهادها و گروه‌های ذی‌نفع اقتصادی و اجتماعی می‌توانند راهکارها و خواسته‌های مشروع و قانونی خود را در حکمرانی به‌کار بندند (Sabagh & Basakha, 2009). «بانک جهانی»، پایه‌گذار مفهوم حکمرانی خوب است. ابتدا تمرکز اصلی «بانک جهانی» بر کوچک‌سازی دولت‌ها و ایجاد چابکی در آن‌ها بود؛ اما هم‌اکنون بر افزایش ظرفیت‌ها

و توانمندسازی دولت‌ها بیشتر تأکید می‌شود (Midri & khair khahan, 2004). پس از «بانک جهانی»، سایر نهادهای بین‌المللی مانند «برنامه توسعه سازمان ملل»^۱ و صندوق بین‌المللی پول بر توسعه مفهوم حکمرانی خوب و گسترش آن بین کشورهای در حال توسعه و توسعه‌یافته اصرار کردند. هدف از حکمرانی خوب ایجاد تغییر و تحولاتی در مدیریت دولتی است که به مردم‌سالاری و مشارکت شهروندان و همچنین توسعه اجتماعی - اقتصادی منجر شود. حکمرانی به معنای سیستمی پیچیده از تعاملات بین ساختارها، سنت‌ها، کارکردها و فرآیندها است که سه ارزش اصلی پاسخگویی، شفافیت و مشارکت را دربردارد (Dabagh & Nafari, 2009). حکمرانی خوب سازوکارها، فرآیندها و نهادهایی است که به واسطه آن‌ها شهروندان، گروه‌ها و نهادهای مدنی به منافع خود دست می‌یابند و تعهدها را برآورده می‌کنند (Ebrahimpour & Roshandel Arbatani, 2008).

در راستای موضوع این پژوهش باید لنز نگاه و کاوش شاخص‌ها و ابعاد حکمرانی خوب را کمی حساس‌تر کرد و این شاخص‌ها را در سطحی خردتر، یعنی سطح سازمانی، مورد بررسی و ارزیابی قرار داد. کمیسیون مستقل حکمرانی خوب در خدمات دولتی با همکاری مشترک نهاد صاحب امتیاز مالیه و حسابداری دولتی و سازمان مدیریت دولتی در لندن در سال ۲۰۰۴، اصول و شاخص‌ها و استانداردهای حکمرانی خوب را در سازمان‌های دولتی و خدماتی، طی بیانیه‌ای منتشر کردند که پژوهشگران برای سنجش حکمرانی خوب در سازمان‌ها از مؤلفه‌های زیر استفاده کرده‌اند:

نتیجه‌گرایی: داشتن یک هدف سازمانی روشن، نشانی از حکمرانی خوب است. اگر این هدف به‌طوری مؤثر تدوین شده باشد، می‌تواند فعالیت‌ها و تصمیم‌های افراد را در تمام سطوح در یک سازمان، هدایت و مدیریت کند (OPM & CIPFA, 2004).

اثربخشی نقش‌ها و وظایف: حکمرانی خوب مستلزم این است که تمام وظایف حکمرانی، نقش‌ها و مسئولیت‌های وابسته به آن روشن و واضح باشد و افراد طوری رفتار کنند که مطابق با نقش آن‌ها باشد (NCA, 2005).

ارتقای ارزش‌ها: نشانه حکمرانی خوب در توسعه ارزش‌های مشترک این است که بخشی از فرهنگ سازمانی، خطمشی و زیرساخت رفتاری را از کارگزاران به تمام کارمندان و اعضای سازمان انتقال دهد (Scholl, 2006).

1. United Nations Development Program

شفاف‌سازی: شفافیت شامل اتخاذ و اجرای تصمیم‌ها بر طبق روش‌های توافق شده است. اطلاعات باید به صورت آزادانه و مستقیم در دسترس ارباب رجوعان، کاربران خدمات و عموم مردم قرار گیرد. این وظیفه نه تنها در دولت‌های مرکزی و حکومت‌های محلی امری انکارناشدنی است؛ بلکه در هر سازمان مستقل دیگری نیز باید اجرا شود (OPM & CIPFA, 2004).

ظرفیت‌سازی: سازمان‌ها به افرادی با مهارت‌های بالا نیاز دارند تا بتوانند آن‌ها را به نحو مؤثری راهنمایی و کنترل کنند. برای یافتن افراد مناسب و لایق، شایسته است سازمان افراد را از اقشار مختلف استخدام کند؛ بنابراین در نهایت باعث هم‌افزایی مهارت‌ها می‌شود و سازمان را در دسترسی به اهداف فردی یاری می‌رساند (OPM & CIPFA, 2004).

پاسخگویی: پاسخگویی شامل فرآیند توافق در قبال فعالیت‌های انجام شده از طرف شما به طرف مقابل است. یک رویکرد سیستماتیک نیاز است تا این فرآیند را به اجرا گذارد. پاسخگویی واقعی تنها شامل گزارش‌دهی یا تشریح فعالیت‌های قبلی نیست، بلکه شامل جذب ذی‌نفعان برای فهماندن و پاسخ به دیدگاه‌های آن‌ها، تحت عنوان طرح‌های سازمانی و اجرای آن نظرها نیز است (NCA, 2005).

پیشینه تجربی

پژوهش‌های داخلی. خسروی و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان «ارتباط بین رفتار سیاسی و سلامت سازمانی با دل‌بستگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان» به این نتیجه رسیدند که سلامت سازمانی، رابطه مستقیم و معنادار قوی با دل‌بستگی شغلی دارد؛ همچنین نتایج نشان داد مؤلفه‌های سلامت سازمانی با دل‌بستگی شغلی کارکنان «وزارت ورزش و جوانان»، رفتار سیاسی را پیش‌بینی می‌کند (Khosravi et al, 2017).

داورپناه و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان «مدل‌یابی ساختاری روابط بین رهبری معنوی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با نقش میانجی سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه اصفهان» نشان دادند که رهبری معنوی با سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری، رابطه مستقیم و معناداری دارد و قادر است ۵۲ درصد از واریانس سلامت سازمانی و ۱۶ درصد از واریانس مسئولیت‌پذیری اجتماعی را تبیین کند (Davar Panah et al., 2017).

یگانگی و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهشی با عنوان «اولویت‌بندی شاخص‌های حکمرانی خوب در سازمان‌های کارا»، شاخص‌های حکمرانی خوب را بررسی و اولویت‌بندی کردند. نتایج

پژوهش آن‌ها نشان داد که از میان ۶ شاخص مطرح‌شده حکمرانی خوب به‌ترتیب پاسخگویی، قانون‌گرایی و ارزش‌گرایی در اولویت‌های اول تا سوم قرار می‌گیرند (Yeggeny et al., 2016).
 علی اسماعیلی و رضوی (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر رفتار سیاسی بر سلامت سازمانی شرکت آریا رسانه تدبیر (شرکت شاتل)» نشان دادند که رفتار سیاسی در کار بر سلامت سازمانی «آریا رسانه تدبیر (شرکت شاتل)»، تأثیر معناداری می‌گذارد (Ali-Esmaili & Razavi, 2015).

نیانانت و اسماتراندو (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان «رابطه بین جوّ اخلاقی، رفتار سیاسی، رهبری اخلاقی و رضایت شغلی کارکنان عملیاتی در یک شرکت عمده‌فروشی، منطقه متروپولیتین بانکو» به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی و رضایت شغلی رابطه بین جوّ اخلاقی بالا و رفتار سیاسی پایین را تعدیل می‌کند. جوّ اخلاقی و رهبری اخلاقی به‌طور معناداری با رضایت شغلی رابطه دارد. تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که جوّ اخلاقی، رفتار سیاسی و رهبری اخلاقی به‌طور معناداری رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند (Nyanant & Smetrando, 2017).

کش (۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان «حکمرانی خوب و اراده سیاسی قوی: آیا برای تحول کافی هستند؟» نشان داد که هنگام تلاش برای ارتقای مراکز شهری به شهرهای هوشمند، پایدار و انعطاف‌پذیر مشکلات اساسی وجود دارد؛ همچنین یافته‌ها نشان داد که حکمرانی خوب و اراده قوی سیاسی برای درک الزامات تحول کافی نیست (Kesh, 2016).

مونین و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان «مهارت‌های سیاسی و بروندهای سازمانی، بررسی فراتحلیلی و دستوری برای آینده» نشان دادند که مهارت‌های سیاسی تأثیر غیرمستقیم بر عملکرد کارکنان دارد (Munyon et al., 2015).

آزلان و آرمیده (۲۰۱۵)، به بررسی رابطه بین مالکیت شرکت‌های بزرگ و حکمرانی با تأکید بر مقوله فرار مالیاتی در مالزی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بهبود حکمرانی خوب می‌تواند باعث کاهش فرار مالیاتی در شرکت‌های بزرگ مالزی شود (Azlan & Armideh, 2015).

بوسیدی و سیدهوم (۲۰۱۵)، تأثیر حکمرانی بر پرخاشگری مالیاتی در کشور تونس را طی سال‌های ۲۰۰۶-۲۰۱۲ بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد که در سطح گسترده، مالکیت و مدیریت شرکت‌ها اثر قابل‌توجه و معناداری بر پرخاشگری مالیاتی دارد و بهبود حکمرانی باعث کاهش پرخاشگری مالیاتی می‌شود (Boseydi & Sidhom, 2015).

فرضیه‌های پژوهش و مدل مفهومی. یکی از مسائل مربوط به مدیریت رفتار سازمانی، رفتار سیاسی است که حکمرانی و سلامت سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همان‌گونه که روزن

(۲۰۱۴)، بیان می‌کند رفتارهای سیاسی در سازمان هرچند می‌توانند منافع افراد یا گروه‌ها را تأمین کند، ولی پژوهشگران معتقدند که این رفتارها در نهایت به ضرر سازمان است و در بیشتر شغل‌های سازمانی اثر منفی بر عملکرد سازمان می‌گذارد و کارکنان رفتارهای یادشده را به‌خاطر اثر بالقوه در جلوگیری از رسیدن به اهداف شغلی یا حرفه خود در سازمان منفی ارزیابی می‌کنند؛ بنابراین ادراک رفتارهای سیاسی در محل کار نگرش‌های منفی از جمله نارضایتی شغلی را به‌وجود می‌آورد (Rozen, 2014)؛ از سویی، نتایج پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد این رفتارها بخش اجتناب‌ناپذیر هر فعالیت انسانی است (Alkelidirz, 2009). هنگامی که درباره رفتار سیاسی در محیط کار سؤال می‌شود، کارکنان اغلب آن را به «رفتارهای خویش خدمتی» مرتبط می‌کنند (Poon, 2003) و به‌عنوان پدیده‌ای کیفی در نظر می‌گیرند (Pio, 2000) که اهداف شخصی را به هزینه دیگران محقق می‌کند (Andrews et al., 2003) و ممکن است برای اهداف سازمان یا افراد مضر باشد (Sowmya & Panchanatham, 2008)؛ بنابراین چنین رفتاری تهدید بالقوه‌ای برای اثربخشی و کارایی سازمانی در نظر گرفته می‌شود؛ بر این اساس، فرضیه اصلی پژوهش به شرح زیر تدوین می‌شود:

- حکمرانی خوب بر سلامت سازمانی با نقش میانجی رفتار سیاسی تأثیر دارد.

فساد اداری که نقطه مقابل آن سلامت اداری است، معضل بزرگی در سازمان‌های دولتی بسیاری از کشورهای جهان به‌شمار می‌آید که البته مختص کشورهای درحال توسعه نیست. حتی در کشورهای صنعتی و توسعه‌یافته نیز مواردی از فساد اداری و فقدان سلامت اداری مشاهده می‌شود که هر از چندگاه در رسانه‌های آن‌ها انعکاس می‌یابد؛ اما در کشورهای درحال توسعه، دولت‌ها مسئولیت‌ها و وظایف گسترده‌ای بر عهده دارند و دامنه فعالیت‌های دولت به‌مراتب گسترده‌تر از کشورهای صنعتی است (Gholipour, 2005) و به تعبیر امروزی، حجم دولت بسیار زیاد است. این امر همراه با تفاوت‌های موجود در نظام سیاسی، دو دلیل اصلی رواج بیشتر فساد اداری و فاصله گرفتن از سلامت اداری در کشورهای روبه‌رشد است. ساختار اداری ناکارآمد، بوروکراسی منفی، نظام مدیریت غیرمؤثر، فقدان نظام شایسته‌سالاری، نبود ارتباط بین عملکرد و بهره‌مندی از نظام و غیره، همگی در تدارک بستر آماده برای فساد اداری دخیل هستند (Zahedi, 2010). در این رابطه راه‌حل‌های متفاوتی ارائه شده است که عموماً به اصلاح نقش دولت و کار ویژه آن و اصلاح ساختار اداری معطوف است. سیاست‌زدایی نظام اداری، مقررات‌زدایی، کوچک‌سازی، بهینه‌سازی و مهندسی مجدد نظام سازمانی و ساختار آن از جمله راه‌حل‌های ارائه‌شده است (Gholipour, 2005). راه‌حل ارائه‌شده به‌عنوان الگو برای کنترل و اداره فساد و ایجاد سلامت سازمانی، الگوی حکمرانی یا حکومت‌داری خوب است (Moini fard & Kariminia, 2015).

در سال‌های اخیر، حکمرانی تبدیل به موضوعی مهم در مدیریت بخش دولتی و عمومی شده است و این مسئله به‌واسطه نقش مهمی است که حکمرانی در تعیین سلامت سازمان ایفا می‌کند. الگوی حکمرانی سبب شکل‌گیری سازمانی کارآمد و شفاف خواهد شد. سازمانی شفاف، کارآمد و درستکار مبتنی بر شایسته‌سالاری و قوانین و مقررات ساده و روشن است و حاکمیت قانون به‌گونه‌ای منصفانه اعمال می‌شود؛ بر این اساس، فرضیه دوم پژوهش به‌صورت زیر تدوین می‌شود:

- حکمرانی خوب بر سلامت سازمانی تأثیر دارد.

رفتار سیاسی در سازمان، موضوعی متناقض‌نما است و این توصیه به مدیران که چگونه سیاست‌مدار باشند غالباً توصیه‌ای مشروع تلقی نمی‌شود. با طرح تداوم سیاست در سازمان نتیجه می‌گیرد وجود سیاست در سازمان مفید نیست و معتقد است سیاست باید از صحنه سازمان حذف شود. به عقیده فریز و کینگ (۱۹۹۱)، رفتارهای سیاسی هم دارای نتایج مثبت و هم دارای نتایج منفی هستند. پرو (۲۰۰۴)، نیز معتقد است با بررسی رفتارهای مختلف سیاسی‌ای که در سازمان رخ می‌دهد، می‌توان به این نتیجه رسید که این دیدگاه که «سیاست بد است» می‌تواند کنار گذاشته شده و نادیده انگاشته شود؛ زیرا رفتارهای سیاسی هم نتایج خوب و هم نتایج بد به بار می‌آورد؛ بدین ترتیب این به نحوه حکمرانی و مدیریت بستگی دارد که از جنبه‌های مثبت سیاست در مدیریت در سازمان استفاده کند و یا از جنبه‌های منفی آن. استفاده از هر روی سیاست می‌تواند نتایجی بر رفتار کارکنان داشته و واکنش‌هایی از سوی آن‌ها به‌همراه داشته باشد؛ بر این اساس، فرضیه سوم پژوهش به شرح زیر تدوین شد:

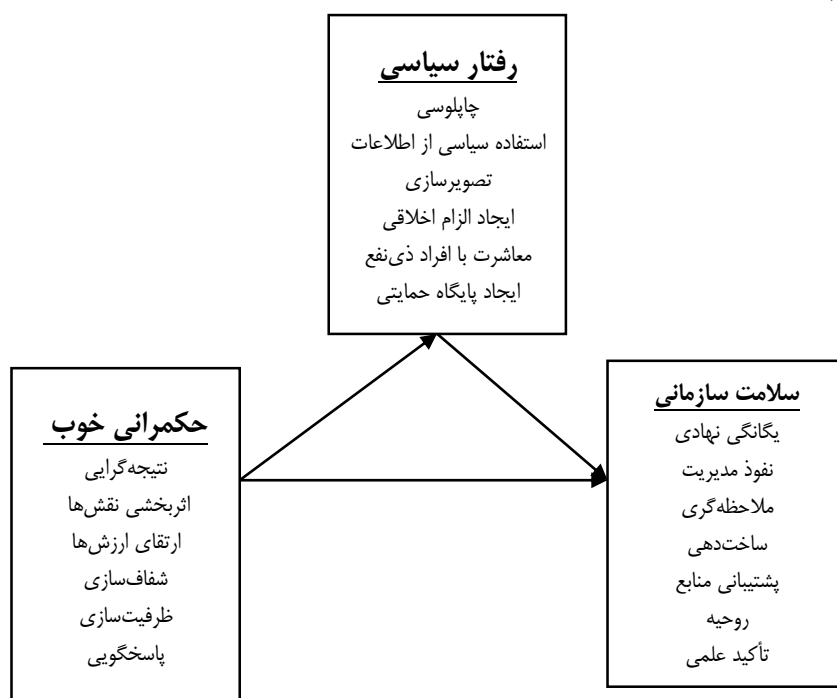
- حکمرانی خوب بر رفتار سیاسی تأثیر دارد.

مطالعات نشان می‌دهد با افزایش سلامت سازمانی، رفتار سیاسی با شدتی نسبتاً قوی کاهش می‌یابد. کمبود سلامت سازمانی و وجود بیش‌ازحد رفتارهای سیاسی سازمانی بر رفتار کارکنان تأثیرگذار است؛ به‌گونه‌ای که کاهش سلامت سازمانی و افزایش رفتارهای سیاسی می‌تواند کارکنان را به سمت جو سکوت هدایت کند؛ همچنین افزایش سلامت سازمانی و کاهش رفتارهای سیاسی در سازمان می‌تواند انگیزه و حس مسئولیت‌پذیری کارکنان را نسبت به سازمان و اهداف سازمانی افزایش دهد. فانی و همکاران (۲۰۱۴)، نشان دادند افرادی که در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت می‌کنند، فشار شغلی کمتری که نتیجه‌ای از ادراک سیاست سازمانی است، تجربه می‌کنند؛ بنابراین عوامل فردی، علی و سازمانی بر ادراک سیاست‌ها اثر دارد. ادراک سیاست نیز به‌طور مثبت بر رفتار سیاسی تأثیر می‌گذارد. افراد بر اساس برداشت‌های خود از وجود سیاسی‌کاری در محیط کار عمل می‌کنند و احتمالاً واکنش‌های رفتاری را بر اساس این ادراکات شکل می‌دهند. سطوح بالای ادراک سیاست نشان‌دهنده محیط کاری تهدیدآمیز است. همچنین

کارکنان به دلیل عدم اطمینان و وجود ابهامات در محیط کار به رفتار سیاسی روی می‌آورند تا نفع شخصی خود را تأمین کنند و این عدم اطمینان سازمانی که در نتیجه همین رفتارهای سیاسی است، پیامدهای منفی بسیاری برای سازمان دارد و سلامت سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Fani et al., 2014)؛ بر این اساس، فرضیه پنجم به صورت زیر تدوین شد:

– رفتار سیاسی بر سلامت سازمانی تأثیر دارد.

مدل مفهومی این پژوهش به صورت ترکیبی از مدل حکمرانی خوب مقیمی و رمضان (۱۳۹۰)، مدل سلامت سازمانی هوی و فیدمن (۱۹۹۳) و مدل رفتار سیاسی ای.جی. دوبرین (۱۹۸۷) است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۳. روش‌شناسی

در پژوهش حاضر برای گردآوری داده‌ها از مطالعات کتابخانه‌ای و ابزار پرسشنامه استفاده شده که پرسشنامه شامل سه پرسشنامه استاندارد است: ۱. پرسشنامه استاندارد حکمرانی خوب مقیمی و رمضان (۱۳۹۰)، شامل ۶ بُعد نتیجه‌گرایی، اثربخشی نقش‌ها و وظایف، ارتقای ارزش‌ها، شفاف‌سازی، ظرفیت‌سازی، پاسخگویی است؛ ۲. پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی هوی و فیدمن (۱۹۹۳) که هفت بُعد سلامت سازمانی شامل یگانگی نهادی، نفوذ مدیریت، ملاحظه‌گری،

ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه، تأکید علمی را ارزیابی می‌کند؛ ۳. پرسشنامه استاندارد رفتار سیاسی ای. جی. دوبرین (۱۹۸۷) که شامل شش بُعد چاپلوسی، استفاده سیاسی از اطلاعات، تصویرسازی، ایجاد الزام اخلاقی، معاشرت با افراد ذی‌نفع، ایجاد پایگاه حمایتی است. برای بررسی روایی ابزارها از نظرهای استادان راهنما و مشاور و نیز صاحب‌نظران حوزه استفاده شده و پایایی ابزارهای پژوهش نیز براساس آلفای کرونباخ محاسبه شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران و کارشناسان اداره مالیات شمال و شرق تهران که تعداد آن‌ها برابر با ۲۷۶ نفر است. با توجه به حجم جامعه آماری و با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۱۶۱ نفر از مدیران و کارکنان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. به‌منظور تهیه تعداد پرسشنامه‌های موردنیاز برای تحلیل، تعداد ۱۰۰ پرسشنامه در هر یک از ادارات شمال و شرق تهران توزیع و درنهایت تعداد ۱۶۱ پرسشنامه موردنیاز برای تحلیل از آن استفاده شد.

جدول ۱. جامعه‌ی آماری و تعداد نمونه‌ها به تفکیک سازمانی

سازمان	مدیر	کارکنان	جمع	تعداد نمونه
اداره مالیات شمال تهران	۲۷	۱۲۱	۱۴۸	۸۶
اداره مالیات شرق تهران	۲۲	۱۰۶	۱۲۸	۷۶
جمع	۴۹	۲۲۷	۲۷۶	۱۶۱

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری (نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس نسخه ۲) استفاده شد.

۴. تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

تحلیل داده‌ها نشان داد که ۶۷ درصد از پاسخگویان را مردان و ۳۳ درصد را زنان تشکیل داده‌اند. ۵ درصد از پاسخگویان دارای مدرک دکتری، ۲۵ درصد کارشناسی ارشد، ۵۰ درصد کارشناسی و ۲۰ درصد دارای مدرک کمتر از کارشناسی بوده‌اند. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۱، ارائه شده است.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
حکمرانی خوب	۳/۵۲۴	۰/۶۲۸
سلامت سازمانی	۳/۲۵۹	۰/۷۱۸
رفتار سیاسی	۲/۸۵۲	۰/۶۱۹

محاسبه چولگی و کشیدگی. ابتدا چولگی و کشیدگی داده‌ها آزمون می‌شود. چولگی معیاری از تقارن یا عدم تقارن تابع توزیع است. برای یک توزیع کاملاً متقارن چولگی صفر و برای یک توزیع نامتقارن با کشیدگی به سمت مقادیر بالاتر چولگی مثبت و برای توزیع نامتقارن با کشیدگی به سمت مقادیر کوچک‌تر مقدار چولگی منفی است. کشیدگی یا Kurtosis نشان‌دهنده ارتفاع یک توزیع است؛ به عبارت دیگر کشیدگی معیاری از بلندی منحنی در نقطه حداکثر است و مقدار کشیدگی برای توزیع نرمال برابر صفر است. کشیدگی مثبت یعنی قله توزیع موردنظر از توزیع نرمال بالاتر است و کشیدگی منفی نشانه پایین‌تر بودن قله از توزیع نرمال است.

جدول ۲. مقادیر چولگی و کشیدگی

چولگی		کشیدگی		
آماره	خطای استاندارد	آماره	خطای استاندارد	
۳/۰۱۴	۰/۱۴۰	۱۱/۳۳۲	۰/۲۸۰	حکمرانی خوب
-۲/۶۹۱	۰/۱۴۰	۹/۹۲۴	۰/۲۸۰	سلامت سازمانی
-۲/۳۲۹	۰/۱۴۰	۷/۶۵۷	۰/۲۸۰	رفتار سیاسی

مقادیر چولگی مشاهده شده برای متغیرها در بازه [۲ تا -۲] قرار ندارد؛ بنابراین از لحاظ کجی، متغیرهای اشاره شده نرمال نیستند و توزیع به صورت نامتقارن است. از سوی دیگر، مقدار کشیدگی نیز در بازه [۲ تا -۲] قرار ندارد؛ بنابراین از لحاظ کشیدگی، متغیرهای اشاره شده نرمال نیستند و توزیع به صورت غیرنرمال است. با توجه به غیرنرمال بودن متغیرهای پژوهش می‌توان از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس استفاده کرد.

بررسی مدل‌سازی معادلات ساختاری. قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، مدل‌های معادلات ساختاری بررسی می‌شود. بررسی مدل‌های معادلات ساختاری از دو مرحله اصلی تشکیل شده است: ۱. بررسی برازش مدل و ۲. آزمون فرضیه‌های پژوهش. بررسی برازش مدل خود در سه بخش برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی انجام می‌شود:

برازش مدل‌های اندازه‌گیری. یک مدل اندازه‌گیری مربوط به بخشی از مدل کلی می‌شود که دربرگیرنده‌ی یک متغیر به همراه با سؤال‌های آن متغیر است. برای بررسی برازش بخش نخست، یعنی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، سه مورد استفاده می‌شود: پایایی شاخص؛ روایی همگرا و روایی واگرایی. پایایی نیز خود توسط معیارهایی همانند آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی موردسنجش قرار می‌گیرد.

جدول ۳. مقادیر آلفای کرونیباخ، پایایی ترکیبی و مقدار میانگین واریانس استخراج شده

متغیر	مقدار آلفای کرونیباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرایی
	بزرگتر از ۰/۷	بزرگتر از ۰/۷	بزرگتر از ۰/۵
حکمرانی خوب	۰/۹۶۰	۰/۹۶۴	۰/۵۷۸
سلامت سازمانی	۰/۹۵۶	۰/۹۶۰	۰/۵۱۸
رفتار سیاسی	۰/۹۵۷	۰/۹۶۱	۰/۵۸۵

به‌منظور بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری از سه شاخص آلفای کرونیباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرایی استفاده شد. با توجه به جدول ۳، مقادیر شاخص‌های بالا به‌ترتیب باید بالاتر از ۰/۷، ۰/۷ و ۰/۵ باشد که نشان از برازش مناسب شاخص‌ها دارد؛ همچنین کیفیت مدل‌های اندازه‌گیری در روش پی. ال. اس. با استفاده از معیار مقادیر اشتراکی ارزیابی می‌شود این معیار نشان می‌دهد که چه مقدار از تغییرپذیری شاخص‌ها توسط سازه‌ی مرتبط با خود تبیین می‌شود.

روایی واگرا. در این پژوهش از روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱) برای سنجش روایی واگرایی استفاده شده است.

جدول ۴. مقادیر روایی واگرایی

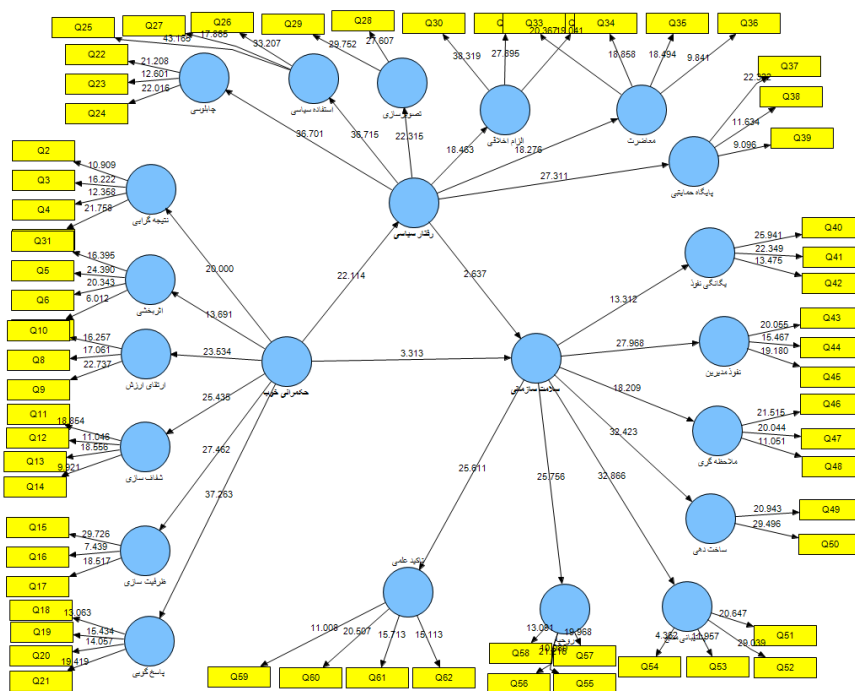
متغیر	۱	۲	۳
حکمرانی خوب	۰/۷۶۰		
سلامت سازمانی	۰/۶۰۸	۰/۷۱۹	
رفتار سیاسی	۰/۷۵۱	۰/۷۰۸	۰/۷۶۴

به عقیده فورنل و لارکر (۱۹۸۱)، روایی واگرایی وقتی در سطح قابل‌قبولی است که میزان میانگین واریانس استخراج‌شده برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد. طبق جدول ۴، میانگین واریانس متغیرهای حکمرانی خوب، سلامت سازمانی و رفتار سیاسی به‌ترتیب ۰/۷۷۲، ۰/۷۴۸ و ۰/۷۳۲ است و مقادیر بالا از تمامی مقادیر زیرین بیشتر است؛ بنابراین می‌توان ادعا کرد روایی واگرایی برقرار است.

معیارهای ارزیابی برازش بخش ساختار

الف) اعداد معناداری t

ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه‌ی بین سازه‌ها در مدل بخش ساختاری، اعداد معناداری t است. در صورتی‌که مقدار این اعداد از $1/96$ بیشتر شود، نشان‌دهنده صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد است؛ البته باید توجه داشت که اعداد t فقط صحت رابطه‌ها را نشان می‌دهند و شدت رابطه‌ی بین سازه‌ها را نمی‌توان با آن‌ها سنجید. برای این کار باید از معیار دیگری استفاده کرد. همان‌طور که در شکل ۲، مشخص است، ضرایب مربوط به مسیر بین متغیرها از مقدار $1/96$ بیشتر است که معنادار بودن این مسیر و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می‌دهد.



شکل ۲. مقادیر اعداد معناداری

ب) معیارهای R^2

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای مدل است. با توجه به جدول ۵، مقادیر R^2 نشان از برازش مناسب مدل دارد.

جدول ۵. مقادیر R^2

متغیر	مقادیر R^2
حکمرانی خوب	-
سلامت سازمانی	۰/۷۱۹
رفتار سیاسی	۰/۸۲۸

R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌کار می‌رود و نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد؛ به عبارتی دیگر متغیرهای فرهنگ سازمانی و ضوابط اخلاقی به‌عنوان متغیرهای برون‌زا بر متغیر اعتماد سازمانی به‌عنوان متغیر درون‌زا تأثیر دارد. چین (۱۹۹۸)، سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفت؛ بنابراین می‌توان ادعا کرد که این معیار در حد متوسط قرار دارد.

(پ) معیار افزونگی. جدول ۶، مقادیر افزونگی را نشان می‌دهد.

جدول ۶. مقادیر افزونگی

متغیر	مقادیر اشتراکی	مقادیر R^2	نتیجه
حکمرانی خوب	۰/۵۷۸	-	-
سلامت سازمانی	۰/۵۱۸	۰/۷۱۹	۰/۳۷۲
رفتار سیاسی	۰/۵۸۵	۰/۸۲۸	۰/۴۸۴

این معیار از حاصل ضرب مقادیر اشتراکی سازه‌ها در مقادیر R^2 مربوط به آن‌ها به‌دست می‌آید و نمایانگر مقدار تغییرپذیری شاخص‌های یک سازه‌ی درون‌زا است که از یک یا چندسازه‌ها برون‌زا تأثیر می‌پذیرد. با توجه به اینکه فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی به‌عنوان متغیر برون‌زا در این بخش تأثیر ندارند، متغیر ضوابط اخلاقی با مقدار اشتراکی ۰/۵۳۷ و مقدار R^2 برابر ۰/۵۰۲، نتیجه ۰/۲۷۰ را نشان می‌دهد.

معیارهای ارزیابی برازش بخش کلی (معیار GOF)^۱. مقدار معیار GOF به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری مربوط است؛ بدین معنی که پژوهشگر توسط این معیار می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش، برازش بخش کلی را

1. goodness-of-fit

نیز کنترل کند. این معیار توسط تننه‌اوس و همکاران (۲۰۰۴)، ابداع شد و طبق رابطه ۱، محاسبه می‌شود:

$$\sqrt{AveR^2 \times (Ave\ of\ communalities)} \quad \text{رابطه (۱)}$$

به طوری که میانگین، نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه بوده و $Ave\ R^2$ سازه‌های درون‌زای مدل است. نتیجه عملیات رابطه ۱، نشان می‌دهد که مقدار آن برابر با ۰/۲۵۷ است؛ در نتیجه با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است و حصول مقدار ۰/۲۵۷ نشان از بزارش متوسط مدل کلی دارد.

آزمون سوبل. یکی از آزمون‌های پرکاربرد برای سنجش معناداری تأثیر میانجی‌گری یک متغیر در رابطه بین دو متغیر دیگر، آزمون سوبل است. در آزمون سوبل یک مقدار Z-Value از طریق فرمول زیر به دست می‌آید که در صورت بیشتر بودن این مقدار از ۱/۹۶، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد. در فرمول شماره (۲) (a) برابر با مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی، (b) برابر با مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته و (c) برابر با مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و وابسته هستند.

$$(S_b = 0.063); (S_b = 0.063); (a = 0.910); (b = 0.388); (c = 0.480)$$

با جایگذاری در رابطه زیر، مقدار ۲/۲۵ به دست می‌آید.

$$Z\text{-Value} = (a \times b) / [(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2) + (S_a^2 \times S_b^2)]^{1/2} \quad \text{رابطه (۲)}$$

همان‌طور که مشاهده شد، مقدار Z-Value حاصل از آزمون سوبل برابر با ۲/۸۹ شد. به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تأثیر متغیر میانجی معنادار بوده است. برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم متغیر میانجی، علاوه بر آزمون سوبل، از آماره‌ای به نام واف (VAF) استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به یک نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی بودن تأثیر میانجی دارد. این مقدار نسبت به اثر غیرمستقیم، اثر کل را می‌سنجد.

$$VAF = (a \times b) / ((a \times b) + c) \quad \text{رابطه (۳)}$$

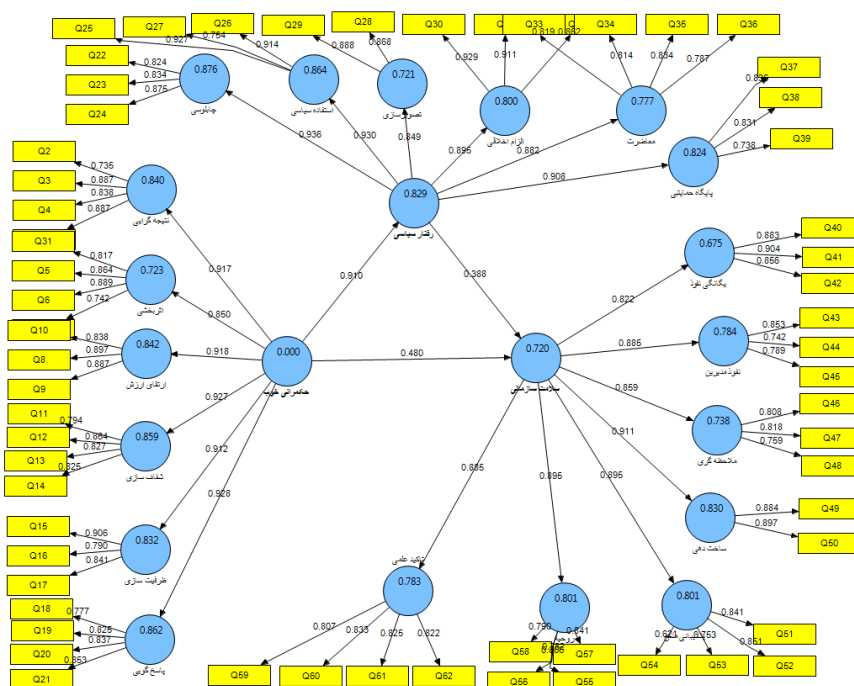
با مفروضات رابطه ۳، مقدار واف برابر ۰/۲۵۳ به دست آمد.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: حکمرانی خوب بر سلامت سازمانی با نقش میانجی رفتار سیاسی در اداره مالیات شمال تهران تأثیر دارد. تحلیل داده‌ها نشان داد که حکمرانی خوب با ضریب تأثیری برابر ۰/۳۵۳ از طریق رفتار سیاسی بر سلامت سازمانی تأثیر دارد. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که رفتار سیاسی به‌عنوان یک متغیر میانجی در ارتباط بین حکمرانی خوب و سلامت سازمانی عمل می‌کند؛ در نتیجه فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌شود. خلاصه نتایج آزمون فرضیه اصلی در جدول ۷، نشان داده شده است.

جدول ۷. خلاصه نتایج آزمون فرضیه اصلی

متغیر میانجی	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر بتا	ضریب T	نتیجه
رفتار سیاسی	حکمرانی خوب	سلامت سازمانی	۰/۳۵۳	-	تأیید
-	حکمرانی خوب	سلامت سازمانی	۰/۴۸۰	۳/۳۱۳	تأیید
-	حکمرانی خوب	رفتار سیاسی	۰/۹۱۰	۲۲/۱۱۴	تأیید
-	رفتار سیاسی	سلامت سازمانی	۰/۳۸۸	۲/۶۳۷	تأیید



شکل ۳. ضرایب مسیر بین متغیرهای پژوهش

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

یافته‌ها و نتایج پژوهش نشان داد رفتار سیاسی در رابطه بین حکمرانی خوب و سلامت سازمانی نقش میانجی را به‌خوبی ایفا می‌کند. رفتار سیاسی در سازمان، موضوعی متناقض‌نما است و این توصیه به مدیران که چگونه سیاست‌مدار باشند، غالباً توصیه‌ای مشروع تلقی نمی‌شود. صاحب‌نظرانی همچون فریز و همکاران (۲۰۰۲)، بر این باورند که رفتارهای سیاسی هم دارای نتایج مثبت و هم دارای نتایج منفی هستند. پوتر و همکاران (۲۰۱۶)، نیز معتقد است با بررسی رفتارهای مختلف سیاسی‌ای که در سازمان رخ می‌دهد، می‌توان به این نتیجه رسید که این دیدگاه که «سیاست بد است» می‌تواند کنار گذاشته شده و نادیده انگاشته شود؛ زیرا رفتارهای سیاسی هم نتایج خوب به بار می‌آورد و هم نتایج بد. بدین ترتیب این به نحوه حکمرانی و مدیریت بستگی دارد که از جنبه‌های مثبت سیاست در مدیریت در سازمان استفاده کند و یا از جنبه‌های منفی آن. استفاده از هر روی سیاست می‌تواند نتایجی بر رفتار کارکنان داشته باشد و واکنش‌هایی از سوی آن‌ها داشته باشد. مطالعات نشان می‌دهد با افزایش سلامت سازمانی، رفتار سیاسی با شدتی نسبتاً قوی کاهش می‌یابد. کمبود سلامت سازمانی و وجود بیش‌ازحد رفتارهای سیاسی سازمانی بر رفتار کارکنان تأثیرگذار است؛ به‌گونه‌ای که کاهش سلامت سازمانی و افزایش رفتارهای سیاسی می‌تواند کارکنان را به سمت جو سکوت هدایت کند؛ همچنین افزایش سلامت سازمانی و کاهش رفتارهای سیاسی در سازمان می‌تواند انگیزه و حس مسئولیت‌پذیری کارکنان را نسبت به سازمان و اهداف سازمانی افزایش دهد. قهرمانی و همکاران (۲۰۱۲)، نشان دادند افرادی که در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت می‌کنند، فشار شغلی کمتری که نتیجه‌ای از ادراک سیاست سازمانی است، تجربه می‌کنند؛ بنابراین عوامل فردی، علی و سازمانی بر ادراک سیاست‌ها اثر دارد. ادراک سیاست نیز به‌طور مثبت بر رفتار سیاسی تأثیر می‌گذارد. افراد براساس برداشت‌های خود از وجود سیاسی‌کاری در محیط کار عمل می‌کنند و احتمالاً واکنش‌های رفتاری را بر اساس این ادراکات شکل می‌دهند. سطوح بالای ادراک سیاست نشان‌دهنده محیط کاری تهدیدآمیز است. یادآوری این نکته لازم است که به‌دلیل عدم اطمینان و همچنین وجود ابهامات در محیط کار، کارکنان به رفتار سیاسی روی می‌آورند تا نفع شخصی خود را تأمین کنند و این عدم اطمینان سازمانی که در نتیجه همین رفتارهای سیاسی است، پیامدهای منفی بسیاری برای سازمان دارد و سلامت سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. داورپناه و همکاران (۲۰۱۷)، نشان دادند که رهبری معنوی با سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری تأثیر دارد. مونبون و همکاران (۲۰۱۵) نشان دادند که مهارت‌های سیاسی تأثیر غیرمستقیم بر عملکرد کارکنان دارد. بودلا و همکاران (۲۰۱۴)، نشان دادند که رفتار سیاسی بر عملکرد سازمانی تأثیر منفی دارد. کاپیتوس و همکاران (۲۰۱۰)، اشاره کرده‌اند که سطح بالای رفتار سیاسی می‌تواند

به‌شدت عملکرد شغلی را کاهش دهد. نتایج پژوهش بلایکل و همکاران (۲۰۰۹)، نشان داد که بین مهارت سیاسی و عملکرد شغلی، رابطه وجود دارد و هرچه تقاضای شغلی بیشتر باشد قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مهارت سیاسی بالاتر است.

یافته‌های تحقیق نشان داد که حکمرانی خوب بر سلامت سازمانی تأثیر دارد. امام‌قلی‌پور و آسمانه (۲۰۱۶)، نشان دادند که در کنار سایر عوامل اقتصادی-اجتماعی و بهداشتی، حکمرانی نیز بر بهبود شاخص‌های بهداشتی-سلامتی مؤثر است. یگانگی و همکاران (۲۰۱۶) نشان دادند که از میان ۶ شاخص مطرح‌شده حکمرانی خوب، به‌ترتیب پاسخگویی، قانون‌گرایی و ارزش‌گرایی در اولویت‌های اول تا سوم قرار می‌گیرند. آدامز و همکاران (۲۰۰۸)، رابطه بین مالکیت شرکت‌های بزرگ و حکمرانی را با تأکید بر مقوله فرار مالیاتی در مالزی بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که بهبود حکمرانی خوب می‌تواند باعث کاهش فرار مالیاتی در شرکت‌های بزرگ مالزی شود. بوسیدی و سیدهوم (۲۰۱۵)، تأثیر حکمرانی بر پرخاشگری مالیاتی در کشور تونس را طی سال‌های ۲۰۰۶-۲۰۱۲ بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد که در سطح گسترده، مالکیت و مدیریت شرکت‌ها اثر قابل‌توجه و معنی‌دار بر پرخاشگری مالیاتی دارد و بهبود حکمرانی باعث کاهش پرخاشگری مالیاتی می‌شود.

تحلیل داده‌ها نشان داد که حکمرانی خوب بر رفتار سیاسی تأثیر دارد. کش (۲۰۱۶)، نشان داد که هنگام تلاش برای ارتقای مراکز شهری به شهرهای هوشمند، پایدار و انعطاف‌پذیر مشکلات اساسی وجود دارد؛ همچنین یافته‌ها نشان داد که حکمرانی خوب و اراده قوی سیاسی برای درک الزامات تحول کافی نیست. نیانانت و اسماترانندو (۲۰۱۷)، به این نتیجه رسیدند که کارکنان از جوّ اخلاقی بالا و رفتار سیاسی کمتری دارند و سطحی از رهبری اخلاقی و رضایت شغلی را تعدیل می‌کند. جوّ اخلاقی و رهبری اخلاقی، رابطه معناداری با رضایت شغلی دارد. تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که جوّ اخلاقی، رفتار سیاسی و رهبری اخلاقی به‌طور معناداری رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

تحلیل داده‌ها نشان داد که رفتار سیاسی بر سلامت سازمانی تأثیر دارد. خسروی و همکاران (۲۰۱۷)، به این نتیجه رسیدند که سلامت سازمانی رابطه مستقیم و معنادار قوی با دلبستگی شغلی دارد؛ همچنین سلامت سازمانی رابطه مستقیم و معنادار قوی با دلبستگی شغلی دارد. یافته‌ها همچنین حاکی از این است که مؤلفه‌های سلامت سازمانی با دلبستگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان، رفتار سیاسی را پیش‌بینی می‌کنند. علی‌اسماعیلی و رضوی (۲۰۱۵)، نشان دادند که رفتار سیاسی در کار بر سلامت سازمانی «شرکت شاتل»، تأثیر معناداری می‌گذارد.

در این پژوهش، پیشنهادها در دو حوزه مدیران و مسئولان «اداره مالیات شمال تهران» و پژوهشگران ارائه شده است:

یافته‌های فرضیه اصلی نشان داد که رفتار سیاسی در رابطه بین حکمرانی خوب و سلامت سازمانی نقش میانجی را به خوبی ایفا می‌کند؛ بنابراین موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

- مدیریت اداره مالیات شمال تهران شرایطی را فراهم کند تا نظرها و پیشنهادهای کاربران و افراد غیرکاربر در رابطه با کیفیت خدمات به گوش مسئولان ذی‌ربط برسد.

- برای اجتناب از سردرگمی کارکنان «اداره مالیات شمال تهران» و افزایش وضوح نقش و انتظارات، شرح شغلی کارکنان، معاونان و مدیران اجرایی اداره مالیات شمال تهران تدوین شود.

- مدیران و مسئولان «اداره مالیات شمال» تهران سعی کنند اهداف، طرح‌ها، قراردادهای مالی و به‌طور کلی اطلاعات و خروجی‌های سازمان و نیز تجربه‌های خود را مستندسازی کنند و در دسترس کاربران قرار دهند.

- برای بهبود روابط کارکنان با ارباب‌رجوع و نیز بهبود روحیه کارکنان اداره مالیات شمال تهران، دوره‌های آموزشی متناسب به صورت مستمر برگزار شود.

- برای بهبود روحیه کارکنان اداره مالیات شمال تهران، منابع پشتیبانی، حقوق و مزایای متناسب ارائه شود.

یافته‌های فرضیه اول نشان داد حکمرانی خوب بر سلامت سازمانی تأثیر دارد، بنابراین:

- به مدیران و مسئولان «اداره مالیات شمال تهران» پیشنهاد می‌شود برای کارکنان زیرربط خود فرصت برقراری ارتباط و ارائه ایده‌ها را فراهم کنند.

- مدیریت اداره مالیات شمال تهران تلاش کند اطلاعات و مشاوره‌های موردنیاز حکمرانی خوب را از منابع مختلف اطلاعاتی اداره مالیات شمال تهران اتخاذ و در اختیار مدیران واحدها قرار دهند.

یافته‌های فرضیه دوم نشان داد حکمرانی خوب بر رفتار سیاسی تأثیر دارد، بنابراین:

- مدیران و مسئولین «اداره مالیات شمال تهران» تلاش کنند ضمن شناسایی و انجام بهینه وظایف خود تصمیم‌ها و برنامه‌هایی در جهت نیل به اهداف و مقاصد «اداره مالیات شمال تهران» با لحاظ کردن منافع گروهی و سازمان‌های ذی‌نفع اتخاذ کنند.

- به مدیران و مسئولان «اداره مالیات شمال تهران» پیشنهاد می‌شود ارزش‌های سازمان خود را با بهبودبخشی رویه‌ها و مراوده‌ها، ارتقا بخشند و تقویت کنند.

یافته‌های فرضیه سوم نشان داد رفتار سیاسی بر سلامت سازمانی تأثیر دارد، بنابراین:

- تا حد ممکن تلاش معاشرت کارکنان «اداره مالیات شمال تهران» با افراد ذی‌نفع را محدود کند.

- در «اداره مالیات شمال تهران» تلاش کند شفافیت و فرهنگ شفاف‌سازی را نهادینه کرده و از واگذاری اطلاعات بر کارکنان سودجو و چاپلوس خودداری کند.
- هرچند پژوهشگر تلاش بسیاری در فرآیند پژوهش کرده اما به دلیل تعدد متغیرهای پژوهش و با توجه به پیچیدگی‌های خاص خود، به دیگر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود تا مؤلفه‌های دیگر متغیرها چه در جامعه آماری حاضر و چه در دیگر سازمان‌ها مورد بررسی دقیق و موشکافانه قرار گیرد تا دیگر روابط معنادار هر چه شفاف‌تر و جامع‌تر شناخته شود؛ از دیگر موضوعات مرتبط با پژوهش حاضر می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:
- انجام پژوهشی مشابه در سایر ادارات مالیات؛
- ارائه مدل حکمرانی خوب ادارات مالیات با رویکرد سلامت سازمانی؛
- ارائه مدل ارزیابی سلامت سازمانی ادارات مالیات با محوریت رویکرد حکمرانی خوب.

منابع

1. Adams, G.; Treadway, D. C & Stepina, L. P. (2008). The Role of Dispositions in Politics Perception Formation: The Predictive Capacity of Negative and Positive Affectivity, Equity Sensitivity, and Self-efficacy. *Journal of Management Issues*, 12(4), 545-563.
2. Adams, G.; Treadway, D. C & Stepina, L. P. (2008). The Role of Dispositions in Politics Perception Formation: The Predictive Capacity of Negative and Positive Affectivity, Equity Sensitivity, and Self-efficacy. *Journal of Management Issues*, 12(4), 545-563.
3. Ali Ismaili, Z, Razavi, HR. (2015). Investigating the Effect of Behavioral Disorders on the Organizational Health of Arya Media Tadbir Co. (Shuttle Company). *National Conference on New Achievements in Accounting and Management*, Tehran, Scientific Applied Science Unit Unit 13, Tehran, Shabak Knowledge Management Institute(In Persian).
4. Andrews, M.C.; Witt, L. A. & Kacmar, K. M. (2003). The interactive effects of organizational politics and exchange ideology on manager ratings of retention. *Journal of vocational behavior*, 62(3), 357-369.
5. Ashforth, B. E. & Lee, R. T. (1990). Defensive behavior in organizations: A preliminary model. *Human Relations*, 43(7), 621-648.
6. Atinc, G., Darrat, M., Fuller, B., Parker, B. W. (2010). Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of theoretical antecedents. *Journal of Management Issues*, 22(4), 494-513.
7. Bl
8. Blicke, G., Kramer, J., Zettler, I., Momm, T., Summers, J. K., Munyon, T. P., & Ferris, G. R. (2009). Job demands as a moderator of the political skill-job performance relationship. *Career Development International*, 14(4), 333-350.
9. Bodla, M.; Afza, T. & Danish, R. (2014). Relationship between Organizational Politics Perceptions and Employees' Performance: Mediating Role of Social Exchange Perceptions. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(2), 426-444.
10. Cameron, Robert (2003)" Polities – Administration interface: The Case of The City Café Town" *Internationnal Review of Administrative Sciences*, 69(1),51-66.
11. Clark, E., & Fairman, M. (1983). Organizational health: A significant force in planned change. *NASSP Bulletin*, 67(464), 108-113
12. Danaeefard, H., Ebrahimi Balutbازه, A., Haji Abootorab Kashi, K. (2010). Good Soldiers Perceptions of Organizational Politics Understanding the Relation between Organizational Citizenship Behaviors and Perceptions of Organizational politics: Evidence from Iran. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 18, 147-162.
13. 30
14. 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
15. Davar Panah, S,H, Siyadat, SA, Vali Zadeh, SS & Rezaiean, H. (2017). Structural Equation Modeling Relationships Between Spiritual Leadership and Social Responsibility of Employees with Interpersonal Roles of Organizational

- Health at Isfahan University Employees. *Quarterly Journal of Management and Educational Management*, 11(1), 35-58 (In Persian).
16. Ebrahimpoor, H. & Roshandel Arbatani, T. (2008). Explaining the Role of the National Media (IRIB) in Sustainability Governance Model in Iran. *Journal of Public Administration*, 0(1), 43-62. (In Persian)
17. Ferris, G. R., Rogers, L. M., Blass, F. R., Hochwarter, W. A. (2009). Interaction of Job-Limiting Pain and Political Skill on Job Satisfaction and Organizational Citizenship behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 24(7), 584-608
18. Ferris, G. R.; Adams, G.; Kolodinsky, R. W.; Hochwarter, W. A. & Ammeter, A. P. (2002). Perceptions of organizational politics: Theory and research directions. *Research in Multi-Level Issues*, 1, 179-254.
19. GHahremani, M.; Abul Ghasemi, M., Arefi, M & Khatami, M.H. (2012). Organizational Health Assessment of Shahid Beheshti University Faculties. *Journal of Occupational and Organizational Counseling*, 4(10):13-30 (In Persian).
20. Grindle, S. M. (2007). Good enough governance revisited. *Development Policy Review*, 25(5), 553-574.
21. Hoy, K. W. & Miskel, G. C. (2013) *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: The McGraw Hill Higher Education. OPM, CIPFA. The Good Governance Standard for Public Services.
22. Hoy, W. & Miskel, C. (1987). *Educational administration. Theory, Research and Practice*. New York: Random House.
23. Hoy, W. & Tarter, C. & Bliss, J. (1990). Organizational climate, school health and effectiveness. *Educational Administration Quarterly*, 25(3), 260-279.
24. Jafarian, H. (2012). The Model of Political Behavior of Managers: A Data Orientation Theory, Doctoral Dissertation for Management, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Ferdowsi University of Mashhad (In Persian).
25. Johnson, R. W. & Minis, H. (1990). *Toward democratic decentralization*. USA ID Washington.
26. Kapoutsis, Papalexandris A.; Nikolopoulos, A.; Hochwarter, W. & Ferris, G. (2010). Politics Perceptions as Moderator of the Political Skill-Job Performance Relationship: A Two-Study, Cross-National, Constructive Replication. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 123-135.
27. Kimpston, R.D. & Sonnabend, L. (1975). Public secondary schools: The interrelationships between organizational health and innovativeness and between organizational health and staff characteristics. *Urban Education*, 10(1), 27-45.
28. Kodisinghe, K. A. M. S. (2010). Impact of Perceived Organizational Politics on Employees' Job Satisfaction In The Commercial Banking Sector Of Sri Lanka, Faculty of Business Studies and Finance. *Wayamba University*, 2, 268-273.
29. Korkmaz, M. (2006). The relationship between Organizational health and robust school vision in elementary schools. *educational research quarterly*, 30(1), 14-36.
30. Licata, J. W., & Harper, G.W. (2001). Organizational health and robust school vision. *Educational Administration Quarterly*, 37, (1) 25-26.
31. Mahany, A.S., Barouni, M., Mohammadzadeh, A., Mashali, B. & Rezapour, A. (2010). Comparing of townships efficiency of Kerman province in accessing to human development index (HDI) via Data Envelopment Analysis (DEA) - 2001 & 2007. *Teb va Tazkieh*, 76, 46-101.

32. Matsuo, H. (2005). *The Rule of Law and Economic Development: A Cause or a Result?* In *The Role of Law in Development: Past, Present and Future*, ed.
33. Meydari, A. & Kheirkhahan, J. (2004). *Good Governance*. Majlis Research Center Dabbaq, S. & Nafari, N. (2009). The explanation of Good concept of good governance. *Journal of Public Administration, 1(3)*, 3-18. (in Persian)
34. Miandari, K; Abedi; H. Najari; R. Mehdi Pour, R. (2014). Presentation of a Unified Model for Designing and Explaining the Healthy Organization, *Journal of Organizational Behavior Studies, 3(1)*, 74-47. (In Persian).
35. Moghimi, S.M. & Alayee, M. (2011). Assessing the criteria of good governance and the role of government in promoting it. *Quarterly Journal of Information Technology Management, 3(8)*, 171-188. (In Persian)
36. Munyon, T.; summers, J.; Thompson, K. & Ferris, G. (2015). Political Skill and Work Outcomes: A Theoretical Extension, Meta-Analytic Investigation, and Agenda for the Future. *Personnel Psychology, 68(1)*, 143-184.
37. Munyon, T.; summers, J.; Thompson, K. & Ferris, G. (2015). Political Skill and Work Outcomes: A Theoretical Extension, Meta-Analytic Investigation, and Agenda for the Future. *Personnel Psychology, 68(1)*, 143-184.
38. Nabatchi, T. Blomgren, Bingham, L. & Good, D. H. (2007) "Organizational Justice and Workplace Mediation: a Six-Factor Model." *International Journal of Conflict Management, 18(2)*, 148-174.
39. NCA. (2005). *Essential of Good Governance*. The Netherlands Court of Audit; Essentials.
40. Pettai V. and Illing E.(2004) Governance and Good Governance" *Journal of Humanities and Social Sciences, 8(4)*,347-351.
41. Pio, R. J. (2000). *The Management of Political Behavior in Organizations*. Paper submitted in partial fulfillment of the requirements for the Degree of Master's Diploma in Technology: Management Practice at the Port Elizabeth Technikon Y. Matsuura, CALE Books 2. Nagoya: Nagoya University.
42. Poon, J. M. L. (2003). Situational Antecedents and Outcomes of Organizational Politics Perceptions. *Journal of Managerial Psychology, 18(2)*, 138-155.
43. Potter, C.C.; Leake, R.; Longworth-Reed, L.; Altschul, I.; Rienks, S. (2016). Measuring organizational health in child welfare agencies. *Children and Youth Services Review, (61)*, 31-39.
44. Qolipoor, R.A. (2004). Feasibility analysis and good governance with emphasis on the role of government in Iran. *Management Knowledge, 67*, 85-111.
45. Rezaeian A. (2010). *Political Behavior Management in Organizations, Advanced Organizational Behavior Management*, Tehran: Publication samt (In Persian).
46. Robbins S. P. & Judge T. (2016) *Organizational Behavior*, London: Pearson International Edition.
47. Rosen, CC and Hochwarter, W. A. (2014). Looking back and falling further behind: The moderating role of rumination on the relationship between organizational politics and employee attitudes, well-being, and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 124*, 177-189.
48. Roy, I. (2008). Civil society & good government. Re conceptualizing the interface. *World development, 36(4)*, 667-705.
49. Sabaq Kermani, M. & Baskha, M. (2009). The role of good governance in improving the functioning of government expenditure: Case study: Islamic countries

- health and education sectors. *Journal of Economic Research*, 4(1), 109-130. (in Persian)
50. Sameti, M., Ranjbar, H. & Mohseni, F. (2011). The analysis of the impact of good governance on the Human Development Index; Case Study; Southeast Asian countries. *Quarterly journal of research growth and economic development*, 1(4), 183-223. (In Persian)
51. Scholl H.J. (2006). Electronic Government: Information Management Capacity, Organizational Capabilities and the Sourcing Mix. *Government Information Quarterly*, 23, 73-96.
52. Sowmya, K. R. & Panchanatham, N. (2008). Organizational Politics-Behavioral Intention of Bank Employees. *The Journal of Commerce*, 3(1), 8-21.
53. The Independent Commission on Good Governance in Public Services, Office for Public Management Ltd & The Chartered Institutes of Public Finance and Accountancy. Printed by Hackney Ltd; 2004.
54. Turkzadeh, J & Fereydouni, F. (2017). The prediction of the prevalence of organizational political behaviors in a variety of organizational climate, *applied sociology*, 29(71), 117-138 (In Persian).
55. Valle, M., Perrew, P. (2000). Do Politics Perceptions Relate to Political Behaviors? Tests of an Implicit Assumption and Expanded Model. *Human Relations*, 53(3), 359-386.
56. Wickenberg, J., Kylen, S. (2004). How Frequent is Organizational Political Behavior? A Study of Managers, Opinions at 491 Workplaces. Fenix at Chalmers University of Technology, <http://www.fenix.chalmers.se>.
57. Yeggeny, S.A, Alvani, S. M & Memarzadeh, Gh. Reza. (2016). Prioritization of Good Governance Indicators in Efficient Organizations (Case Study: Branches of Rafah Bank in Qazvin Province, *public Management Mission*, 7(1), 1-9 (In Persian).
58. Zhang, G. & Lee, G. (2010) The Moderation Effects of Perceptions of Organizational Politics on the Relationship between Work Stress and Turnover Intention. Published Online September 2010: (<http://www.SciRP.org/journal/ib>)

Effect of Good Governance on Organizational Health According to the Mediating Role of Political Behavior

Assie Azab Daftar¹, Hajieh Rajabi Farjad^{2*}

1. MS Student, Department of Public Administration, Tehran Azad University of Science & Research, Iran, Tehran.

2. Department of Human Resource Management, Amin Police University, Iran, Tehran.

Abstract

Purpose: purpose of this study was to determine the effect of good governance on organizational health with the mediating role of political behavior in the tax organization of north and east of Tehran.

Design / Methodology / Approach: The study is applied one in terms of goal, and descriptive-survey in terms of data collection. Statistical universe of the study consisted of all the employees of the Tax Office of North and East of Tehran (276 persons) which selected through Qokran formula 161 person by the method of random-classified sampling. Data collected tools were through standardized questionnaires of good governance, organizational health and political behavior. After collecting the data, validity of the questionnaires through content and structural validity and their reliability through Cronbach's alpha for organizational health questionnaire were equal to 0.945, for good governance questionnaire 0.947, for political behavior questionnaire 0.889. To analyzing the data, structural equation modeling, Smart P.L.C software version 2 was used.

Research Findings: The findings of the study showed that political behavior plays a mediating role in the relationship between good governance and organizational health and also the variables of good governance and organizational health have a positive and significant effect on political behavior.

Limitaions & Consequences: Due to the multiplicity of research variables and due to the specific complexity of the research, for future research ,other components of the variables must be identified carefully and transparently both in the present statistical population and other organizations until other meaningful relationships be identified more and comprehensively.

Practical Consequences: it must be cleared that the governance and management are using the positive or negative aspects of policy in managing the organization, because applying any kind of policy can have different impact on the behavior of the staff and reflections of them.

Innovation or Value of the Article: this article adds to researches about policy making by examining the impact of good governance on organizational health with regard to the mediating role of political behavior.

Keywords: organizational health; good governance; political behavior; Tax organization

Received: Sep. 21, 2018, Accepted: Feb. 03, 2019.

* Corresponding Author.

E-mail addresses: asi_daftari@yahoo.com¹ hajieh_rajabi@yahoo.com