

طراحی الگوی سیستمی حکمرانی خوب در سازمان تامین اجتماعی

بهرروز نیکزاد^۱

فرشاد حاج علیان^۲

مجید جهانگیر فرد^۳

علی مهدی زاد اشرفی^۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۵/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۸/۱۱

چکیده

هدف از پژوهش حاضر طراحی الگوی سیستمی حکمرانی خوب در سازمان تامین اجتماعی می‌باشد. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی، و از نظر روش آمیخته اکتشافی (تلفیقی از روش های کیفی و کمی) است. جامعه آماری تحقیق در بخش کیفی شامل خبرگان و کارگزاران دولت مرتبط با تامین اجتماعی استان مازندران با سابقه مدیریت و سیاست-گذاری می‌باشد. و در بخش کمی جامعه آماری شامل ذینفعان (شامل کارکنان، مستمری بگیران و بیمه شدگان تامین اجتماعی)، بخش خصوصی (کارفرمایان) و کارگزاران دولت مرتبط با تامین اجتماعی استان مازندران می‌باشد. روش نمونه گیری به صورت هدفمند است. روش جمع‌آوری اطلاعات به روش کتابخانه‌ای، و ابزار اندازه‌گیری در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختاریافته و در بخش کمی شامل پرسشنامه محقق ساخته، که سوالات آن برگرفته از داده‌های حاصل از مصاحبه، می‌باشد. تعیین روایی پرسشنامه تحقیق حاضر به دو روش ۱. صوری و ۲. محتوایی انجام شد، همچنین ضریب پایایی نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از روش تحلیل محتوا استفاده شد. و در بخش کمی از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS استفاده شده است. همچنین به منظور اولویت بندی ابعاد و مولفه های پژوهش از آزمون فریدمن استفاده شد. نتایج نشان داد. ابعاد حکمرانی خوب در سازمان تامین اجتماعی در پنج بعد عوامل علی، عوامل زمینه-ای، عوامل مداخله گر، عوامل راهبردی و پیامدها تقسیم بندی شدند. که مولفه‌های ۱. عدالت سازمانی ۲. منابع مالی (ورودی)، ۳. کارایی و مدیریت در بعد عوامل علی، مولفه‌های ۱. مدیریت موثر منابع انسانی ۲. حمایت های قانونی از حکمرانی خوب ۳. ظرفیت های منابع سازمانی در بعد عوامل زمینه‌ای، مولفه‌های ۱. ضعف های مدیریتی ۲. موانع فرآیندی در سازمان ۳. موانع حقوقی و قانونی در بعد عوامل مداخله گر، مولفه‌های ۱. افزایش ظرفیت های اقتصادی و تامین مالی ۲. توسعه ظرفیت های آموزشی ۳. افزایش چابکی سازمانی در بعد عوامل راهبردی و مولفه‌های بهبود عملکرد ۲. توسعه مشارکت ۳. توسعه پایدار در بعد پیامدها از نظر میزان اهمیت در طراحی الگوی سیستمی حکمرانی خوب در سازمان تامین اجتماعی شناسایی شدند.

واژگان کلیدی: طراحی الگو، سیستم حکمرانی، سازمان تامین اجتماعی .

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران.

۲. استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران. (نویسنده مسئول).

F.hajalian@gmail.com

۳. استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران. dr.jahangirfard@gmail.com

۴. استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران. a.mehdizadeh@iaufb.ac.ir

رهبران و مسئولان سیاسی همواره تلاش دارند که نظام سیاسی شان را کارآمد تر سازند یا جلوه دهند. تمام حکومتها هدف خود را دستیابی به خیر و مصلحت بیشتر برای شهروندان اعلام می کنند چه آنهایی که فضا را برای مردم، سازمانها و ساختارهای مردمی تنگ کرده و قدرت را در دست خود متمرکز می کنند و چه آنهایی که آزادی بیشتری برای مردم و شکل گیری ساختارها و سازمانها فراهم می کنند. همه حکومتها مدعی هستند که بسترسازی می کنند تا از طریق بهسازی فردی، اجتماعی و نهادی زمینه حکمرانی خوب را فراهم کنند (ساعی و کبیری، ۱۳۹۱).

در واقع حکمرانی خوب بخاطر عدم اعتماد به دولت‌ها شکل گرفت چرا که بسیاری از مردم از توانایی دولت برای رفع مشکلات اجتماعی نا امید شده بودند (هال، ۱۹۹۹). بطوریکه از دهه ۱۹۹۰ میلادی در چارچوب مدیریت دولتی نوین سازمان‌های دولتی که از سالیان دور توجه کمی به کیفیت خدمات یا پاسخگویی به ارباب رجوع معطوف ساخته اند، با عنایت به این نهضت دچار دگرگونی شده اند و عملکرد اساسی و بنیادی در بخش دولتی بجای تأکید صرف بر ارائه خدمات عمومی، بر اطمینان از حصول دستاوردهای مورد انتظار برای ذینفعان متمرکز گردید. به همین دلیل، اندیشمندان حوزه مدیریت دولتی تمام همت خود را بکار بسته اند تا ضمن ارائه شاخص های علمی و مقبول و اندازه گیری و سنجش وضعیت حکمرانی خوب بر اساس این شاخص‌ها، زمینه را برای پیاده سازی حکمرانی خوب در سطوح مختلف حکمرانی (ملی یا سازمانی) فراهم آورند و در نتیجه این تلاش افراد، گروه‌ها و نهادهای بین المللی هر یک شاخص‌ها و ویژگی‌هایی را برای حکمرانی خوب معرفی نموده اند (کاگوندو، ۲۰۰۶). حکمرانی خوب در مقابل حکمرانی بد به عنوان یکی از مؤثرترین عوامل توسعه جوامع مختلف بالاخص در حال توسعه مطرح شده است. گسترش سریع نظریه حکمرانی خوب و تأکید و تمرکز نهادهای بین المللی به این موضوع باعث شده است که بسیاری از نهادهای جهانی فشار زیادی را به دولت‌ها جهت اصلاح گرایي وارد آورند. شاهد این ادعا سخن کوفی عنان دبیر کل سابق سازمان ملل متحد: «حکمرانی خوب، احتمالاً مهمترین عامل در ریشه کن کردن فقر و عامل رشد و توسعه است» (لامبسدروف، ۲۰۰۴).

برنامه توسعه سازمان ملل حکمرانی خوب را اینگونه تعریف نموده است: حکمرانی خوب کوششی است در جهت حاکمیت قانون، شفافیت، مسئولیت پذیری، مشارکت، برابری، کارایی، اثربخشی، پاسخگویی و دیدگاه استراتژیک در اعمال اقتدار سیاسی، اقتصادی، اداری (برنامه توسعه ملل متحد، ۲۰۰۲).

بیمه های اجتماعی در کشور ایران از سال ۱۳۱۰ با طرق و شوارع که برای ساخت راه آهن در کشور فعالیت می کردند، ایجاد شد. در سال ۱۳۱۵ صندوق احتیاط صرفه جوئی کارخانجات، در سال ۱۳۲۶ بنگاه رفاه اجتماعی، و اساس فعلی سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۳۳۲ تحت عنوان سازمان بیمه‌های اجتماعی کارگری بنیان نهاده شد. یعنی بیمه شدگانی که اکنون سازمان موظف به پرداخت به آنان یا بازماندگان‌شان است بر اساس قانون و تشکیلات سال ۱۳۳۲ می باشد. قانونی که اکنون سازمان تأمین اجتماعی بر اساس آن

¹ United Nations Development Programme (UNDP)

فعالیت می کند در سال ۱۳۵۴ به تصویب رسیده و سازمان بیمه اجتماعی کارگری تبدیل به سازمان تأمین اجتماعی شده است.

سازمان تأمین اجتماعی هم اکنون حدود ۴۲ میلیون نفر را تحت پوشش دارد، بخش مستمری که در قانون هم بطور مجزا مورد توجه قرار گرفته حدود دو سوم منابع این سازمان را بخود تخصیص داده است.

آمار افراد تحت پوشش تأمین اجتماعی ۱۴ میلیون بیمه شده هستند که ۱۰ میلیون نفر تابع قانون کار و بیمه شده اجباری و حدود ۲ میلیون نفر بیمه شدگان مشاغل آزاد و اختیاری و حدود ۲ میلیون هم بیمه شدگان تکلیفی هستند که جمعاً با خانواده هایشان ۳۷ میلیون نفر می شوند. حدود ۳ میلیون و پانصد هزار نفر هم مستمری بگیر تحت پوشش سازمان هستند که با خانواده هایشان بیش از ۵ میلیون نفر را تشکیل می دهند.

بنابراین بیش از نیمی از جمعیت کشور تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی هستند. در همین راستا در بررسی پیشینه داخلی این موضوع می توان پژوهش های پیش رو را نام برد از جمله: طهرانی و همکاران (۱۳۹۳)، در

پژوهشی با عنوان «قانون مدیریت خدمات کشوری: اصول، مبانی و راهبردهای پیشنهادی» به بررسی اصول موضوعه و چارچوب فکری حاکم بر قانون مدیریت خدمات کشوری می پردازند. یافته های پژوهش حاکی از

آن است که بسیاری از مواد قانون بر محور اصول نظریه مدیریت دولتی نوین و نظریه حکمرانی خوب تدوین شده اند که با توجه به ضرورت ایجاد بسترهای لازم برای پیاده سازی این دو نظریه در ایران و تجارب

کشورهای مختلف، از این حیث انتقادات زیادی به آن وارد شده است. نتایج تحقیق نشان می دهد که هم راستایی با سیاست های کلی نظام اداری که موخر بر قانون مدفیریت خدمات کشوری است، در مرحله

بازنگری قانون بایستی مورد توجه جدی قرار گیرد. سحابی و همکاران (۱۳۹۲)، در مطالعه ای با عنوان «بررسی اثر حکمرانی خوب و اندازه دولت بر توسعه مالی در کشورهای منتخب» اثر اندازه دولت و حکمرانی

خوب بر توسعه مالی با استفاده از داده های آماری ۷۹ کشور در حال توسعه و توسعه یافته برای دوره زمانی ۱۹۹۶-۲۰۱۱ را بررسی کرده است. روابط موجود بین متغیرها با استفاده از تخمین زن های گشتاور تعمیم

یافته (GMM) تخمین زده شده و یافته های مطالعه نشان می دهد که اندازه دولت اثر منفی و حکمرانی خوب اثر مثبت بر توسعه مالی کشورهای مورد مطالعه دارد. شاه آبادی و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی با

عنوان «تأثیر حکمرانی خوب بر رشد بیکاری کشورهای منتخب توسعه یافته و در حال توسعه» به این نتیجه دست یافته اند که بهبود هر یک از شاخص های حکمرانی، تغییرات مثبتی را در جهت کاهش بیکاری کشورها

بر جای می گذارد. در واقع، کشورها از طریق بهبود مؤلفه های حکمرانی، انگیزه های سرمایه گذاری در فعالیت های تولیدی را تحریک می کنند که موجب افزایش اشتغال و کاهش بیکاری می شود. و در مطالعه

پیشینه خارجی مرتبط با این موضوع می توان پژوهش های پیش رو را نام برد از جمله یوسف و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر حکمرانی خوب بر اعتماد شهروندان در پاکستان» عنوان نموده اند

که در دولتهای دمکراتیک، شیوه های اخلاقی اداری همواره به عنوان یک ابزار حیاتی برای تعیین حاکمیت خوب و عنصری حیاتی برای ایجاد اعتماد شهروندان شناخته شده است. در این زمینه، هدف از این تحقیق،

ارزیابی اقدامات غیر اخلاقی چگونگی اثرگذاری آن بر حکمرانی خوب و توسعه اعتماد شهروندان است. برای این بررسی، ۱۰۰۰ پرسشنامه بین شهروندان پاکستانی که سنی بالاتر از ۲۰ سال و حداقل مدرک تحصیلی آنان

از دیپلم بالاتر بود توزیع شد. نرخ پاسخ ۵۳.۳٪ بود. نتایج به دست آمده حاکی از تأیید از رابطه علی بین حکمرانی خوب و اعتماد شهروندان و اثر منفی اقدامات غیر اخلاقی بر آن دو است و نشان دهنده اهمیت پرداختن به مدل سازی اخلاقی و دوباره شکل دادن به رفتارهای اخلاقی بخش دولتی برای ارتقاء حکمرانی خوب و افزایش اعتماد شهروندان است. ریندرمن و همکاران (۲۰۱۵)، در مطالعه ای با عنوان «سرمایه شناختی، حکومت داری خوب و ثروت ملل» به این یافته رسیده اند که اثربخشی دولت به عنوان شاخصی از حکمرانی خوب (در بانک جهانی) به عنوان یک فاکتور بسیار مهم برای تولید ثروت در کشورها است، تا آنجا که در شکل گیری نهادهای سیاسی و اقتصادی تأثیر مثبت می گذارد و به طور کلی در عملکرد اقتصادی دیده می شود. کیفیت حاکمیت، به نوبه خود، بستگی به ویژگی های افرادی دارد که در آن قرار می گیرند. در تجزیه و تحلیل بر اساس داده های بین المللی، اثر بخشی دولت به عنوان یک کل مربوط به سرمایه شناختی انسان از جامعه و سیاستمداران است. اهمیت سرمایه شناختی در نرخ نوآوری، درجه آزادی اقتصادی و رقابت کشور می باشد که بر سطح بهره وری و ثروت تأثیر گذار است. همبستگی رگرسیون و تجزیه و تحلیل ها نشان دهنده این است که اثربخشی دولت تأثیر بسیار قوی بر بهره وری و تولید ثروت دارد.

با توجه به موارد پیشگفت و افراد تحت پوشش تأمین اجتماعی که تقریباً بیش از نیمی از جمعیت کشور را تشکیل می دهند، نیاز به استقرار فرآیند حکمرانی خوب به منظور تقویت نقاط قوت و برنامه ریزی صحیح جهت رفع نقاط ضعف و همچنین تبدیل تهدیدها به فرصتها می باشد و از آنجائیکه سازمان تأمین اجتماعی در صدد پویایی ساختارهای سازمانی بوده و در راستای استاندارد کردن خدمات و ارتقای کارایی و بهره وری خود در پی نوسازی و بهسازی ساختارهای اداری و نیروهای انسانی متخصص، متعهد، کارآمد و خلاق می- باشد لذا انجام این کار جز از طریق حکمرانی خوب امکان پذیر نخواهد بود.

بنابراین پژوهش حاضر کاوشی در جهت ارائه الگوی سیستمی حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی می باشد. لذا این پژوهش در پی یافتن پاسخ این سوال است که مدل حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی چه مدلی است؟ و ابعاد، مؤلفه ها و شاخصه های آن کدام است؟

و با توجه به موارد گفته شده سوال های پژوهش به شرح ذیل می باشد:

- ۱- ابعاد حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی کدامند؟
- ۲- مؤلفه های حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی کدامند و وزن آن ها چگونه است؟
- ۳- شاخصه های حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی کدامند؟

روش پژوهش

روش پژوهش از نظر هدف کاربردی، و از نظر روش آمیخته اکتشافی (تلفیقی از روش های کیفی و کمی) می باشد. جامعه آماری در مرحله نخست در بخش کیفی شامل خبرگان و کارگزاران دولت مرتبط با تأمین اجتماعی استان مازندران با سابقه مدیریت و سیاست گذاری بودند که به صورت هدفمند به تعداد ۱۷ نفر تعیین شدند. همچنین جامعه آماری در مرحله دوم پژوهش در بخش کمی شامل ذینفعان (شامل کارکنان،

مستمری بگیران و بیمه شدگان تامین اجتماعی)، بخش خصوصی (کارفرمایان) و کارگزاران دولت مرتبط با تامین اجتماعی استان مازندران می‌باشند. با توجه به روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش در مرحله کیفی، تعداد نمونه خاصی در ابتدا مشخص نشد و نمونه‌گیری به صورت هدفمند تا آنجا ادامه پیدا نمود تا پس از ۱۷ مصاحبه اشباع نظری حاصل گردید. در رویکرد کیفی از روش نمونه‌گیری هدفمند "نمونه‌های حاوی اطلاعات غنی" استفاده شد، و پژوهشگر از طیف افراد بالقوه برای مشاهده، کسانی را انتخاب کرد، که بتوانند در فرآیند گردآوری، خزانه داده‌های مورد نیاز را غنی نمایند. در بخش کمی با توجه به اینکه حجم جامعه آماری (ذینفعان: شامل کارکنان، مستمری بگیران و بیمه شدگان تامین اجتماعی) بخش خصوصی (کارفرمایان) و کارگزاران دولت مرتبط با تامین اجتماعی استان مازندران نامحدود در نظر گرفته شده است. در بخش کمی حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران^۱ برای جوامع نامحدود و جدول مورگان^۲ مشترکاً به تعداد ۳۸۴ نفر تعیین شد.

. روش جمع‌آوری اطلاعات در پژوهش حاضر کتابخانه‌ای، و ابزار اندازه‌گیری در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختاریافته و در بخش کمی شامل پرسشنامه محقق ساخته بود، که روایی سازه آن، با استفاده از روش تحلیل عاملی و مقدار پایایی آن از طریق ضریب آزمون آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از طریق کدگذاری های سه گانه روش گراندد تئوری (کدگذاری باز، کدگذاری محوری، و کدگذاری انتخابی) حاصل از مصاحبه های عمیق و باز با خبرگان انجام شد و در بخش کمی از آزمون K-S جهت نرمال بودن متغیرهای پژوهش و جهت پاسخگویی به سوالات پژوهش از تحلیل رگرسیونی و معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای SPSS22 و Amos استفاده شد.

روش کیفی: با توجه به مراحل انجام تحقیق، مناسب‌ترین روش برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز، مصاحبه با خبرگان (۱۷ نفر از خبرگان و کارگزاران دولت مرتبط با تامین اجتماعی استان مازندران با سابقه مدیریت و سیاست‌گذاری) بوده است. علت انتخاب این روش به عنوان یک روش جمع‌آوری اطلاعات، بالا بردن صحت و اطمینان از مدل نهایی تحقیق می‌باشد. در جدول ۱ سؤال‌های فرایند مصاحبه نشان داده شده است.

جدول ۱: سؤال‌های مصاحبه با خبرگان

ردیف	سؤال
۱	تعریف شما از حکمرانی خوب چیست؟ و به نظر شما چه زمانی می‌توان گفت حکمرانی خوب در سازمان وجود دارد؟
۲	به نظر شما ابعاد الگوی سیستمی حکمرانی خوب در سازمان تامین اجتماعی کدامند؟

¹ cochran formula

² Morgan & krejcie

۳	به نظر شما مولفه‌های الگوی سیستمی حکمرانی خوب در سازمان تامین اجتماعی کدامند؟
۴	به نظر شما شاخصه‌های الگوی سیستمی حکمرانی خوب در سازمان تامین اجتماعی کدامند؟
۵	به نظر شما حکمرانی خوب چه نتایجی (پیامدهایی) می‌تواند در سازمان تامین اجتماعی داشته باشد؟ (۱-پیامدهای فردی ۲- پیامدهای سازمانی)
۶	به نظر شما ورودی‌ها در الگوی سیستمی حکمرانی خوب در در سازمان تامین اجتماعی کدامند؟
۷	به نظر شما خروجی‌ها در الگوی سیستمی حکمرانی خوب در در سازمان تامین اجتماعی کدامند؟
۸	به نظر شما بازخورد را در الگوی سیستمی حکمرانی خوب چگونه می‌توان بیان نمود؟
۹	آیا حکمرانی خوب در در سازمان تامین اجتماعی وجود دارد؟ دلایل آن را ذکر نمایید.
۱۰	پیشنهاد شما برای استقرار حکمرانی خوب در سازمان تامین اجتماعی چیست؟

روش کمی: پس از جمع آوری داده‌ها و ورود آنها به رایانه، داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای Amos و نرم-افزار SPSS تحلیل شدند. از نرم‌افزار SPSS برای تعیین پایایی همسانی درونی استفاده شد. از نرم افزار Amos جهت انجام تحلیل عاملی تأییدی بهره گرفته شد و در نهایت پایایی مرکب (CV) پایایی هر سؤال (IR) متوسط واریانس استخراجی (AVE) حداکثر واریانس مشترک (MSV) و متوسط واریانس مشترک (ASV) برای تعیین روایی هم‌گرا و واگرا (تشخیصی) بر اساس مدل نهایی و مطابق مدل پیشنهاد فرنل و لارکر (۱۹۸۱) محاسبه شد. به منظور گردآوری شواهد مربوط به روایی سازه، از روش تحلیل عاملی (تأییدی) بهره گرفته شده است که در ادامه به آن پرداخته می‌شود همه بارهای عاملی بالاتر از ۰.۴ مناسب بوده و در سطح ۰/۱ معنی دار هستند در معادلات ساختاری علاوه بر روایی هم‌گرا که برای بررسی اهمیت نشانگرهای سازه‌ها به کار می‌رود، روایی تشخیصی نیز مورد نظر است این فرایند با شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بالاتر از ۰/۴ هستند که این ضرایب در جدول شماره ۱ آمده است جهت بررسی پایایی نیز از شاخص پایایی ترکیبی استفاده شد که نتایج در جدول شماره ۲ آمده است که مقادیر بالاتر ۰/۶ این ضریب پایایی ترکیبی برای هر سازه نشان از پایایی مناسب آن دارد.

برآورد پایایی و روایی همگرا و واگرا

در نهایت، نتایج پایایی به روش همسانی درونی پایایی هر سؤال، روایی هم‌گرایی و تشخیصی (تمایز سازه های استخراجی بر اساس مدل نهایی در جدول ۳ ارائه می‌شود.

جدول ۳: مقادیر متوسط واریانس استخراج شده و پایایی مرکب متغیرهای مکنون تحقیق

معیار	مولفه	AVE	CR	MSV	ASV
ورودی	منابع مالی	۰/۵۸	۰/۵۹۲	۰/۹۲۸	۰/۰۰۴
	عوامل برون سازمانی	۰/۷۵	۰/۶۱۰	۰/۸۸۱	۰/۰۰۴

۰/۰۴	۰/۸۰۰	۰/۵۵۸	۰/۶۹	منابع انسانی و تجهیزات	
۰/۰۰۴	۰/۸۳۵	۰/۵۸۰	۰/۴۵	آورده ها و انتظارات ذینفعان	
۰/۰۰۴	۰/۸۱۶	۰/۵۲۰	۰/۶۱	کارایی و مدیریت منابع	فرایند
۰/۰۴	۰/۷۰۰	۰/۵۱۸	۰/۶۵	عدالت سازمانی	
۰/۰۰۴	۰/۵۱۷	۰/۶۵۰	۰/۶۶	پاسخگویی	
۰/۰۰۴	۰/۹۱۷	۰/۵۵۲	۰/۷۱	مسئولیت پذیری	
۰/۰۰۴	۰/۷۰۰	۰/۵۸۰	۰/۷۲	مبارزه با فساد	
۰/۰۰۴	۰/۴۱۷	۰/۵۶۴	۰/۶۹	شفافیت	
۰/۰۰۴	۰/۸۳۵	۰/۷۷۰	۰/۶۸	منابع مالی	
۰/۰۴	۰/۸۱۶	۰/۵۰۵	۰/۶۰	کیفیت خدمات	
۰/۰۰۴	۰/۹۲۸	۰/۶۰۴	۰/۶۲	قوانین و مقررات	
۰/۰۰۴	۰/۸۸۱	۰/۶۱۲	۰/۷۲	توانمندسازی و کارایی	
۰/۰۴	۰/۸۳۵	۰/۷۷۰	۰/۶۸	نتایج کوتاه مدت	
۰/۰۰۴	۰/۹۲۸	۰/۵۱۵	۰/۵۸	نتایج بلند مدت	
۰/۰۰۴	۰/۸۸۱	۰/۳۰۲	۰/۶۱	پیامدهای فردی	پیامدها
۰/۰۰۴	۰/۸۰۰	۰/۴۲۰	۰/۶۲	پیامدهای سازمانی	

نتایج جدول ۲ حاکی از این است که ضریب همبستگی سؤالات با نمره کل پرسشنامه بالاتر از ۰/۳ و پایایی هر سوال بیشتر از ۰/۲۰ گزارش شد، که نشان می‌دهد سؤالات در سنجش متغیرها از دقت کافی برخوردارند. علاوه بر این پایایی به روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۶۰ و پایایی مرکب نیز بیشتر از ۰/۷۰ گزارش شد که نشان می‌دهد همه عامل‌ها نیز در تعیین سازه از دقت لازم برخوردارند. همچنین نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که برای هر بخش $CR > (AVE)$ و $AVE > 0.5$ در نتیجه مؤلفه‌ها از روایی هم‌گرا برخوردارند علاوه بر این از آنجایی که برای هر مؤلفه $MSV < AVE$ و $ASV < AVE$ است که بیانگر روایی تشخیصی و واگرایی مؤلفه‌ها است. این یافته‌ها نشان می‌دهد که هر یک از عوامل، هدف پرسشنامه را برآورد می‌کند (روایی

هم‌گرا) و هم‌چنین نتایج حاکی از این است که خرده مقیاس‌ها چنان همبستگی بالایی ندارند که همه آن‌ها تبدیل به یک سازه شوند و لذا مؤلفه‌ها تکراری نیستند هم‌چنین همان‌طور که مشخصه‌های برازندگی جدول ۲ نشان می‌دهد داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سوالات با سازه‌های نظری است.

اعتماد یا پایایی^۱ پرسشنامه

در این تحقیق برای سنجش پایایی پرسشنامه، یک مرحله پیش‌آزمون انجام گرفت. بدین صورت که ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه‌ی مورد نظر توزیع و جمع‌آوری شد و پس از وارد کردن داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزار SPSS ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) محاسبه گردید. نتایج پایایی پرسشنامه در جدول ۴ ارائه می‌شود.

جدول ۳-۶: میزان آلفای کرونباخ متغیرهای پرسشنامه الگوی سیستمی حکمرانی خوب در سازمان تامین اجتماعی

ردیف	ابعاد مدل	میزان آلفای کرونباخ
۱	منابع مالی	۰.۷۷۰
۲	عوامل برون سازمانی	۰.۷۶۵
۳	منابع انسانی و تجهیزات	۰.۷۵۱
۴	آورده‌ها و انتظارات ذینفعان	۰.۸۷۰
۵	کارایی و مدیریت منابع	۰.۸۱۵
۶	عدالت سازمانی	۰.۷۶۹
۷	پاسخگویی	۰.۷۵۸
۸	مسئولیت‌پذیری	۰.۷۲۰
۹	مبارزه با فساد	۰.۷۷۰
۱۰	شفافیت	۰.۷۹۰
۱۱	منابع مالی	۰.۸۰۵
۱۲	کیفیت خدمات	۰.۸۷۰
۱۳	قوانین و مقررات	۰.۸۱۴
۱۴	توانمندسازی و کارایی	۰.۷۴۰
۱۵	نتایج کوتاه مدت	۰.۸۳۰
۱۶	نتایج بلند مدت	۰.۷۴۹

^۱- Reliability

۰.۸۰۵	پیامدهای فردی	۱۷
۰.۸۹۰	پیامدهای سازمانی	۱۸

یافته‌ها

فرایند اجرای متدولوژی گراندد تئوری (یافته‌های داده‌های کیفی)

الف) عوامل علی: در نظریه داده بنیاد عوامل علی به آن دسته از مفاهیمی گفته می‌شود که به طور کلی و در قالب مجموعه‌ای از کدهای شناسایی شده، بر راهبرد ها، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر و پیامدها تاثیر دارند. کد A مربوط به عوامل علی بوده که از مصاحبه شونده اول A1 تا مصاحبه شونده هفدهم A17 تعریف شده است.

ب) عوامل زمینه‌ای:

عوامل زمینه‌ای، مجموعه علل و شرایطی که کنشگر را ترغیب به روی آوردن به رفتاری خاص می‌کند، می‌باشد. کد B مربوط به عوامل زمینه‌ای بوده که از مصاحبه شونده اول B1 تا مصاحبه شونده هفدهم B17 تعریف شده است.

ج) عوامل مداخله‌گر:

این بخش در پی بررسی چالش‌ها و مشکلات حکمرانی خوب در تامین اجتماعی است کد C، مربوط به عوامل مداخله‌گر بوده که از مصاحبه شونده اول C1 تا مصاحبه شونده هفدهم C17 تعریف شده است.

د) عوامل راهبردی:

این بخش در پی بررسی راهبردهای حکمرانی خوب در تامین اجتماعی است کد D، مربوط به راهبردها بوده که از مصاحبه شونده اول D1 تا مصاحبه شونده هفدهم D17 تعریف شده است.

ه) پیامدها:

این بخش در پی بررسی پیامدها و دستاوردهای حکمرانی خوب در تامین اجتماعی است. کد E، مربوط به پیامدها و دستاوردهای بوده که از مصاحبه شونده اول E1 تا مصاحبه شونده هفدهم E17 تعریف شده است.

یافته‌های پژوهش (یافته‌های داده‌های کمی)

ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

در بخش توصیفی جمعیت شناختی پژوهش متغیرهایی نظیر (جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه- کاری، سمت شغلی) با استفاده از جداول نمودار فراوانی و درصد فراوانی مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج

فراوانی جنسیت پاسخ‌گویان نشان داد بیشترین فراوانی در این جدول مربوط به پاسخ‌دهندگان مرد به تعداد ۲۰۷ نفر (۵۳.۹۰ درصد) بوده است. نتایج فراوانی سن پاسخ‌گویان نشان ۷۹ نفر از پاسخ‌دهندگان بین ۳۰ تا ۳۵ سال، ۱۰۱ نفر از پاسخ‌دهندگان بین ۳۶ تا ۴۱ سال، ۱۱۲ نفر بین ۴۲ تا ۴۷ سال و ۹۲ نفر بالای ۴۸ سال هستند.

نتایج فراوانی مدرک تحصیلی پاسخ‌گویان نشان داد ۸۸ نفر از پاسخ‌دهندگان پاسخ دهنده دارای مدرک دیپلم، ۳۱ نفر فوق دیپلم، ۱۹۶ نفر لیسانس، ۶۱ نفر فوق لیسانس، و ۸ نفر دارای مدرک دکترا هستند.

نتایج فراوانی سابقه خدمت پاسخ‌گویان نشان داد که اکثر پاسخ‌دهندگان سابقه کاری ۱۶ تا ۲۰ سال (۲۲/۱۵٪) هستند. نتایج فراوانی سمت شغلی پاسخ‌گویان نشان داد ۶۱ نفر از پاسخ‌دهندگان کارگزاران دولت، ۷۷ نفر کارفرمایان، ۳۷ نفر مستمری بگیران، ۱۰۷ نفر بیمه شدگان تامین اجتماعی و ۱۰۲ نفر کارکنان هستند.

تشخیص نرمال بودن متغیرها

جهت بررسی ادعای مطرح‌شده در مورد توزیع داده‌های یک متغیر کمی از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف (K-S) استفاده شده است. در جدول ۴ نشان‌دهنده آن است که همه عوامل در نمونه موردبررسی از توزیع نرمال پیروی می‌کنند زیرا سطح معنی‌داری بیش از ۵٪ است و فرض صفر رد نمی‌شود. بنابراین برای آزمون فرضیه‌ها می‌توان از آزمون‌های آماری پارامتریک استفاده نمود.

جدول ۴: نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برای متغیرهای تحقیق

ورودی	فرایند	خروجی	پیامد
(۴ بعد)	(۶ بعد)	(۶ بعد)	(۲ بعد)
تعداد نمونه	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴
بیشترین	۰/۵۴۰	۰/۰۷۵	۰/۱۱۹
اختلاف	۰/۶۱۷	۰/۰۵۶	۰/۱۲۵
کرانه‌ها	-۰/۰۹۵	-۰/۰۸۵	-۰/۰۹۰
Z	۰/۹۶۵	۰/۶۰۵	۰/۹۵۸
سطح معناداری	۰/۸۲۰	۰/۷۱۴	۰/۶۶۸

محاسبه کفایت حجم نمونه و بررسی کفایت و تقارن داده‌ها

در جدول ۵، نتایج حاصل از شاخص کا ام او و آزمون بارتلت روی شاخص‌های موجود و شناسایی شده برای متغیرهای مدل پژوهش را می‌توان مشاهده کرد.

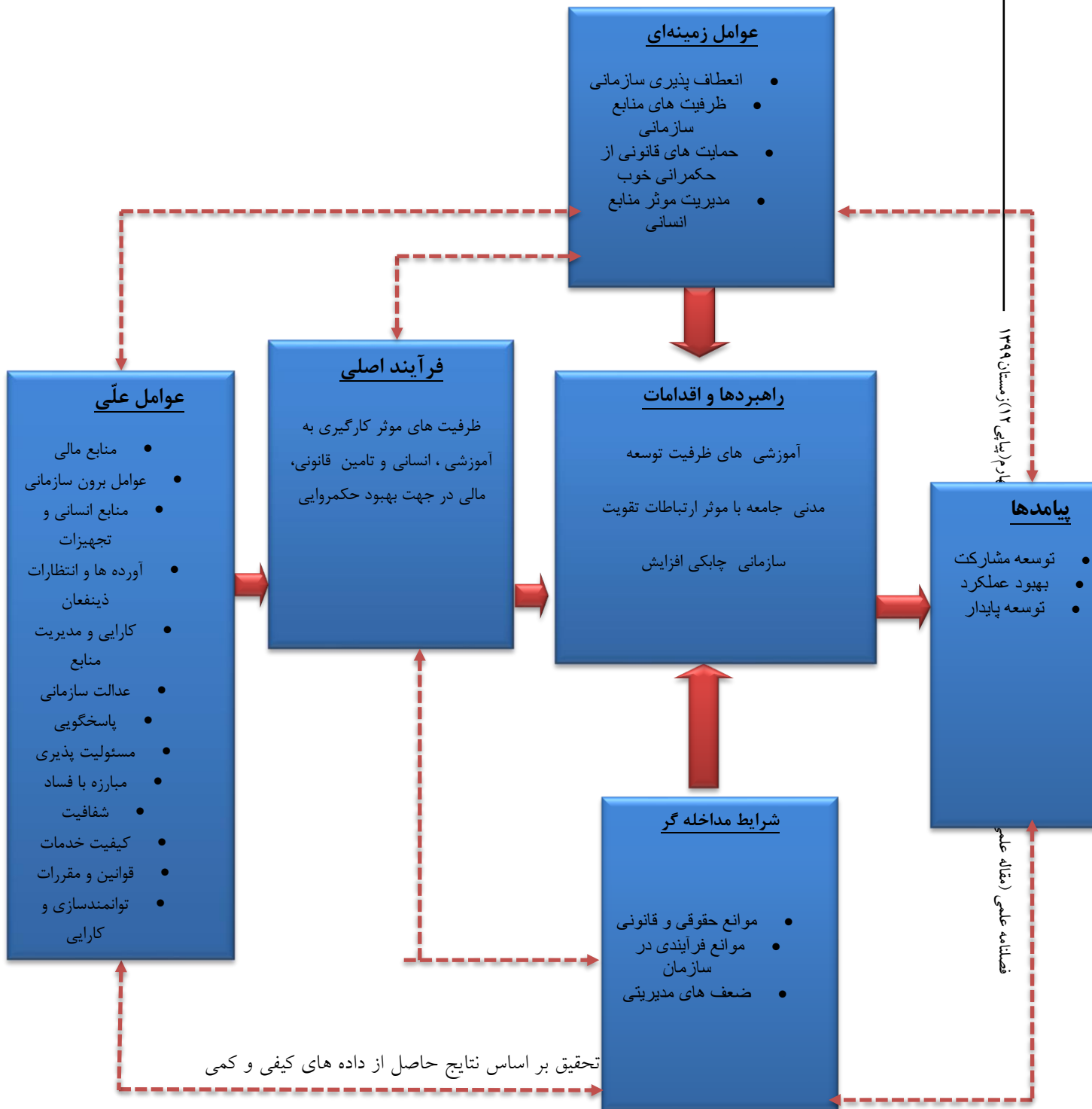
جدول ۵: نتایج آزمون (کا ام او) و بارتلت

نتایج	آزمون
۰.۸۹۲	ضریب کفایت نمونه‌گیری (KMO)
۶۳۶۷۸۹.۰۵۸	کای اسکوئر
۴۵۸۰	درجه آزادی
**۰.۰۰۱	سطح معناداری

بر اساس نتایج به دست آمده، شاخص (KMO) بزرگتر از ۰/۶ بوده و مقادیر تقریباً نزدیک به یک را نشان می‌دهد که حاکی از کفایت حجم نمونه بر اساس شاخص‌های شناسایی شده برای تحلیل عاملی بود. سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ برای آزمون بارتلت نیز نشان‌دهنده مناسب بودن متغیر پژوهش برای تحلیل عاملی بود.

بررسی سوالات پژوهش

مدل حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی چه مدلی است و ابعاد و شاخصه‌های آن کدام است؟
مدل حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی به همراه ابعاد و شاخصه‌های آن بر اساس نتایج حاصل از داده‌های کیفی با استفاده از روش نظریه داده بنیاد و داده‌های کمی با روش معادلات ساختاری به صورت شکل ۱ تدوین شده است. فلش‌های پررنگ نشان‌دهنده ارتباطات اصلی موجود میان ابعاد و شاخصه‌ها می‌باشد. در برابر فلش‌های خط چین، روابطی که محقق در ضمن بررسی و برداشت خود از مطالب به آن پرده است. به عنوان مثال در مدل اصلی شرایط علی فقط با پدیده اصلی در ارتباط است اما بررسی جزئی‌تر نشان می‌دهد که همین شرایط علی می‌تواند شرایط زمینه ساز و یا شرایط مداخله گر را نیز تحت تاثیر قرار دهد و یا حتی در دسته بندی مفاهمی میان این سه مفهوم اختلاطی رخ داده باشد.



سوال فرعی اول:

ابعاد حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی کدامند؟

با توجه به یافته‌های حاصل از داده‌های کیفی و کمی و با استفاده از روش نظریه داده بنیاد و معادلات ساختاری ابعاد حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی در پنج بعد عوامل علی، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، عوامل راهبردی و پیامدها تقسیم بندی شد. که این ابعاد به همراه تعداد مولفه‌های مورد نظر در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶: ابعاد حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی

ردیف	ابعاد	تعداد مولفه
۱	عوامل علی	۱۶
۲	عوامل زمینه‌ای	۴
۳	عوامل مداخله‌گر	۳
۴	عوامل راهبردی	۴
۵	پیامدها	۳

سوال فرعی دوم:

مؤلفه‌های حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی کدامند و وزن آنها چگونه است؟

الف) مؤلفه‌های عوامل علی در رابطه با حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی دارای ۱۶ مولفه به شرح ۱. منابع مالی (ورودی) ۲. عوامل برون سازمانی، ۳. منابع انسانی و تجهیزات ۴. آورده‌ها و انتظارات ذینفعان ۵. کارایی و مدیریت منابع ۶. عدالت سازمانی ۷. پاسخگویی ۸. مسئولیت پذیری ۹. مبارزه با فساد ۱۰. منابع مالی (خروجی) ۱۱. شفافیت ۱۲. کیفیت خدمات ۱۳. قوانین و مقررات ۱۴. توانمندسازی و کارایی ۱۵. نتایج کوتاه مدت ۱۶. نتایج بلند مدت می‌باشد.

برای پاسخ به سوال فوق، از آزمون فریدمن استفاده گردید که نتایج آن در جداول ذیل آمده است. در این آزمون، بر اساس وزن مؤلفه‌ها مشخص می‌شود هر یک از مؤلفه‌ها، دارای چه ترتیب اهمیتی هستند. از آزمون فریدمن برای بررسی یکسان بودن اولویت‌بندی (رتبه بندی) تعدادی از متغیرهای وابسته توسط افراد استفاده می‌شود (مؤمنی، ۱۳۸۶). در این بخش فرضیات زیر مورد آزمون قرار می‌گیرند.

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \text{میانگین رتبه‌های متغیرها با هم برابر است} \\ H_1: \text{دست کم یک زوج از میانگین رتبه متغیرها تفاوت معناداری با هم دارند} \end{array} \right.$$

نتایج آزمون فریدمن به صورت جدول ۷ و ۸ است.

جدول ۷: نتایج آزمون فریدمن (میانگین رتبه‌های مؤلفه‌های عوامل علی در رابطه با حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی)

میانگین رتبه	مؤلفه		
۴/۵۲	عدالت سازمانی		
۴/۵۰	منابع مالی (ورودی)		
۴/۴۹	کارایی و مدیریت منابع		
۳/۴۵	پاسخگویی		
۳/۴۰	مسئولیت پذیری		
۳/۳۹	منابع مالی (خروجی)		
۳/۳۱	شفافیت		
۳/۲۹	کیفیت خدمات		
۳/۲۵	قوانین و مقررات		
۳/۲۲	توانمندسازی و کارایی		
۳/۲۱	نتایج بلند مدت		
۳/۱۹	نتایج کوتاه مدت		
۳/۱۵	منابع انسانی و تجهیزات		
۳/۱۰	آورده ها و انتظارات ذینفعان		
۲/۹۵	مبارزه با فساد		
۲/۹۴	عوامل برون سازمانی		
جدول ۸: نتایج آزمون فریدمن (نتیجه معناداری)			
میزان خطا	معناداری	درجه آزادی	کای دو χ^2
۰/۰۵	۰/۰۰۰	۵	۷۱/۹۶۷

. همان‌طور که از جداول فوق مشخص است، از نظر اولویت بندی مؤلفه‌های عوامل علی در رابطه با

حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی به ترتیب زیر خواهد بود:

۱. عدالت سازمانی ۲. منابع مالی (ورودی)، ۳. کارایی و مدیریت منابع ۴. پاسخگویی ۵. مسئولیت پذیری ۶. منابع مالی (خروجی) ۷. شفافیت ۸. کیفیت خدمات ۹. قوانین و مقررات ۱۰. توانمندسازی و کارایی ۱۱. نتایج بلند مدت ۱۲. نتایج کوتاه مدت ۱۳. منابع انسانی و تجهیزات ۱۴. آورده ها و انتظارات ذینفعان ۱۵. مبارزه با فساد ۱۶. عوامل برون سازمانی.

ب) مؤلفه‌های عوامل زمینه‌ای در رابطه با حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی دارای ۴ مولفه به شرح ۱. انعطاف پذیری سازمانی ۲. ظرفیت های منابع سازمانی ، ۳. حمایت های قانونی از حکمرانی خوب ۴. مدیریت موثر منابع انسانی می‌باشد. نتایج آزمون فریدمن به صورت جدول ۹ است.

جدول ۹: نتایج آزمون فریدمن (میانگین رتبه‌های مؤلفه‌های عوامل زمینه‌ای در رابطه با حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی)

مؤلفه	میانگین رتبه
مدیریت موثر منابع انسانی	۴/۶۰
حمایت های قانونی از حکمرانی خوب	۴/۵۲
ظرفیت های منابع سازمانی	۳/۹۰
انعطاف پذیری سازمانی	۳/۸۰

جدول ۱۰: نتایج آزمون فریدمن (نتیجه معناداری)

χ^2 کای دو	درجه آزادی	معناداری	میزان خطا
۲۲/۸۵۰	۵	۰/۰۰۰	۰/۰۵

به دلیل اینکه معناداری کمتر از آستانه ۰/۰۵ است، فرض H_0 رد شده و ادعای یکسان بودن میانگین رتبه‌های متغیرها پذیرفته نمی‌شود. همان‌طور که از جداول فوق مشخص است، از نظر اولویت بندی مؤلفه‌های عوامل زمینه‌ای در رابطه با حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی به ترتیب زیر خواهد بود:

۱. مدیریت موثر منابع انسانی ۲. حمایت های قانونی از حکمرانی خوب ۳. ظرفیت های منابع سازمانی ۴. انعطاف پذیری سازمانی.

ج) مؤلفه‌های عوامل مداخله‌گر در رابطه با حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی دارای ۳ مولفه به شرح ۱. موانع حقوقی و قانونی ۲. موانع فرآیندی در سازمان، ۳. ضعف های مدیریتی می‌باشد. نتایج آزمون فریدمن به صورت زیر است.

جدول ۱۱: نتایج آزمون فریدمن (مؤلفه‌های عوامل مداخله‌گر در رابطه با حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی)

ابعاد	میانگین رتبه
-------	--------------

ضعف های مدیریتی	۴/۳۳
موانع فرآیندی در سازمان	۴/۲۵
موانع حقوقی و قانونی	۳/۹۸

جدول ۱۲: نتایج آزمون فریدمن (نتیجه معناداری)

میزان خطا	معناداری	درجه آزادی	χ^2 کای دو
۰/۰۵	۰/۰۰۰	۵	۲۰/۴۶۰

به دلیل اینکه معناداری کمتر از آستانه ۰/۰۵ است، فرض H_0 رد شده و ادعای یکسان بودن میانگین رتبه‌های متغیرها پذیرفته نمی‌شود. همان‌طور که از جداول فوق مشخص است، از نظر اولویت بندی مؤلفه‌های عوامل مداخله‌گر در رابطه با حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی به ترتیب زیر خواهد بود:

۱. ضعف های مدیریتی ۲. موانع فرآیندی در سازمان ۳. موانع حقوقی و قانونی

د) مؤلفه‌های عوامل راهبردی در رابطه با حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی دارای ۴ مؤلفه به شرح ۱. توسعه ظرفیت های آموزشی ۲. افزایش ظرفیت های اقتصادی و تامین مالی ، ۳. تقویت ارتباطات موثر با جامعه مدنی ۴. افزایش چابکی سازمانی می‌باشد. نتایج آزمون فریدمن به‌صورت زیر است.

جدول ۱۳: نتایج آزمون فریدمن (میانگین رتبه‌های مؤلفه‌های عوامل راهبردی در رابطه با حکمرانی خوب در

سازمان تأمین اجتماعی)

میانگین رتبه	مؤلفه
۴/۵۲	افزایش ظرفیت های اقتصادی و تامین مالی
۴/۵۰	توسعه ظرفیت های آموزشی
۳/۴۵	افزایش چابکی سازمانی
۳/۴۰	تقویت ارتباطات موثر با جامعه مدنی

جدول ۱۴: نتایج آزمون فریدمن (نتیجه معناداری)

میزان خطا	معناداری	درجه آزادی	χ^2 کای دو
۰/۰۵	۰/۰۰۰	۵	۲۱/۷۲۰

به دلیل اینکه معناداری کمتر از آستانه ۰/۰۵ است، فرض H_0 رد شده و ادعای یکسان بودن میانگین رتبه‌های متغیرها پذیرفته نمی‌شود. همان‌طور که از جداول فوق مشخص است، از نظر اولویت بندی مؤلفه‌های عوامل راهبردی در رابطه با حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی به ترتیب زیر خواهد بود:

۱. افزایش ظرفیت های اقتصادی و تامین مالی ۲. توسعه ظرفیت های آموزشی ۳. افزایش چابکی سازمانی ۴. تقویت ارتباطات موثر با جامعه مدنی.

ه) مؤلفه‌های پیامدها در رابطه با حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی دارای ۳ مولفه به شرح ۱. موانع حقوقی و قانونی ۲. موانع فرآیندی در سازمان، ۳. ضعف‌های مدیریتی می‌باشد. نتایج آزمون فریدمن به صورت زیر است.

جدول ۱۵: نتایج آزمون فریدمن (مؤلفه‌های پیامدها در رابطه با حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی)

ابعاد	میانگین رتبه
بهبود عملکرد	۴/۳۰
توسعه مشارکت	۴/۲۹
توسعه پایدار	۳/۹۱

جدول ۱۶: نتایج آزمون فریدمن (نتیجه معناداری)

χ^2 کای دو	درجه آزادی	معناداری	میزان خطا
۱۹/۳۵۰	۵	۰/۰۰۰	۰/۰۵

به دلیل اینکه معناداری کمتر از آستانه ۰/۰۵ است، فرض H_0 رد شده و ادعای یکسان بودن میانگین رتبه‌های متغیرها پذیرفته نمی‌شود. همان‌طور که از جداول فوق مشخص است، از نظر اولویت بندی مؤلفه‌های پیامدها در رابطه با حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی به ترتیب زیر خواهد بود:

۱. بهبود عملکرد ۲. توسعه مشارکت ۳. توسعه پایدار.

سؤال فرعی سوم:

شاخصه‌های حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی کدامند؟

با توجه به یافته‌های حاصل از داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه با خبرگان و چارچوب نظری پژوهش شاخصه‌های حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی در جدول ۱۷ به همراه میانگین و انحراف معیار آن‌ها نشان داده شده نشان داده شده است.

جدول ۱۷: شاخصه‌های حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی

انحراف معیار	میانگین	شاخصه‌های حکمرانی خوب در سازمان تأمین اجتماعی
۱/۰۰	۳/۷۰	حق بیمه‌های پرداختی توسط کارفرمایان
۱/۰۰	۳/۷۱	درآمد حاصل از سرمایه‌گذاری‌های سازمان
۰/۹۷	۳/۷۲	حق بیمه‌های حرف و مشاغل آزاد و حق بیمه‌های استفاده از خدمات درمانی

۰/۹۹	۳/۷۲	کمک و تعهدات دولت
۰/۹۹	۳/۷۲	درآمد حاصل از خسارات و جرائم
۰/۹۸	۳/۷۶	عوامل اقتصادی مثل تورم پیشرفت اقتصادی - رکود اقتصادی - تورم و یا تحریم اقتصادی
۰/۹۸	۳/۶۷	عوامل اجتماعی مثل تغییرات جمعیتی
۱/۰۰	۳/۷۰	عوامل سیاسی مانند دخالت‌های دولت - قوانین و مقررات
۱/۰۰	۳/۷۱	استقرار سیستم پرسنی و حضور غیاب جامع و متصل درکل سازمان
۱/۴۱	۳/۱۶	نیروی انسانی مستعد و تجهیزات آماده
۱/۴۳	۳/۱۳	فناوری اطلاعات و تجهیزات بروز در ارائه خدمات و پیگیری مطالبات
۱/۵۰	۲/۹۴	شایسته‌گزینی و شایسته‌سالاری
۱/۳۶	۳/۲۹	ارائه خدمات و سرمایه، همراه با خلاقیت و نوآوری
۱/۴۴	۳/۱۴	درخواست‌های استفاده از مستمری بازنشستگی، بازماندگی واز کارافتادگی
۱/۳۶	۳/۱۹	درخواست‌های استفاده از مزایای کوتاه مدت (غرامت از دستمزد، هزینه ازدواج و کفن و دفن و...)
۱/۴۲	۳/۱۸	مدیریت اثربخش و استفاده بهینه جهت رسیدن به اهداف با استفاده از منابع سازمانی
۱/۴۰	۳/۱۸	تقویت نظام نوآوری و خلاقیت
۱/۴۱	۳/۱۶	استفاده از کلیه منابع مادی و انسانی برای رسیدن به اهداف با کارایی و اثر بخشی بهتر
۱/۴۳	۳/۱۳	توسعه ظرفیت نیروی انسانی و شایستگی‌ها
۱/۵۰	۲/۹۴	استخدام افراد با تحصیلات مرتبط و دانش و مهارت‌های خوب که باعث شایسته‌سالاری در سازمان می‌گردد
۱/۰۰	۳/۹۷	استفاده از فناوری اطلاعات در دستیابی به اهداف سازمان
۱/۰۴	۳/۹۲	استفاده بهینه از منابع (نیروی انسانی و تجهیزات)
۱/۰۵	۳/۹۱	ترویج ارزش‌ها و نشان دادن حکمرانی خوب
۰/۹۷	۳/۹۹	خلاقیت و نوآوری و افزایش مستمر دانش و مهارت کارکنان و مدیران
۰/۹۹	۳/۹۵	جذب و نگهداری نیروهای متخصص و حرفه‌ای
۰/۹۷	۳/۹۷	استفاده از همه ظرفیت‌های انسانی و قابلیت‌ها
۱/۰۲	۳/۹۴	وجود نظام اطلاعات آزاد
۰/۹۷	۳/۹۸	شفافیت در ارائه اطلاعات
۱/۰۰	۳/۹۵	صداقت و قانون‌مداری
۱/۰۲	۳/۹۳	انصاف و برابری در ارتقای نیروها و شایسته‌گزینی و شایسته‌سالاری
۱/۰۴	۳/۶۹	نقش مدیران و کارکنان به صورت مستقیم و یا غیرمستقیم در تصمیم‌گیری‌ها
۱/۰۰	۳/۹۷	از فرصت‌های برابر برخوردار شوند چه همکاران و چه ذینفعان و ارباب رجوع‌ها باید از فرصت‌های برابر برخوردار باشند

۱/۰۲	۳/۹۲	گزینش و انتصاب بر مبنای عدالت ایجاد و ایجاد نظام عادلانه
۱/۰۵	۳/۹۱	ایجاد نظام عادلانه برای تشویق و تنبیه
۰/۹۷	۳/۹۹	عدالت را برای همه ذینفعان رعایت کنند یعنی همه قادر به دسترسی به ساختار قدرت برخوردار باشند
۰/۹۹	۳/۹۵	تامین منافع عموم و تعهد مدیریت به عدالت سازمانی
۰/۹۷	۳/۹۷	وجود نظام پاسخگویی در تمامی رده های سازمانی
۱/۰۲	۳/۹۴	پاسخگویی به شکایات و انتقادات مخاطبین
۰/۹۷	۳/۹۸	همراهی مسئولیت و قدرت
۱/۰۰	۳/۹۵	مشخص بودن وظایف و مسئول انجام هر کار
۱/۰۲	۳/۹۳	نظارت مالکان و صاحبان اصلی یعنی ذینفعان
۰/۹۸	۳/۹۲	مسئولیت پذیری یعنی اینکه کارها در همان زمان معین انجام شود و باید به ارباب رجوع ها و یا حتی به همکارها هم در زمان مشخص پاسخ داده شود.
۰/۹۶	۳/۹۰	مسئولیت پذیری در مقابل تعهدات یعنی انجام به موقع مسئولیتهایی که به آنها محول میشود
۰/۹۹	۳/۸۹	مشخص بودن وظایف و مسئول انجام کارها که باید فردی که مسئول انجام کاری هست پاسخگوی آن هم باشد
۰/۹۸	۳/۷۲	ایجاد فرآیندهای مناسب جهت تعامل میان مدیران و کارکنان و ذینفعان
۰/۹۷	۳/۹۱	پایبندی به ارزشها و اصول اخلاقی
۰/۹۸	۳/۹۲	نهادها و فرآیندهای تصمیم گیری در یک چهارچوب زمانی خاص خدمات را به ذینفعان خود ارائه دهد
۰/۹۶	۳/۹۰	مسئولیت در قبال محیط اطراف سازمان از نظر اجتماعی و زیست محیطی
۰/۹۹	۳/۸۹	رعایت حقوق ذینفعان داخلی و خارجی
۰/۹۶	۳/۹۰	انجام امور بر اساس فرآیند تعریف شده در زمان تعیین شده
۰/۹۴	۳/۹۷	مبارزه با فساد با استفاده از مسئولیت پذیری که دارند
۰/۹۵	۳/۹۷	اعمال کنترل و ارزیابی و ارائه بازخورد به کارکنان
۰/۹۵	۳/۹۷	مبارزه فساد و رشوه و تبانی باید به طور مستمر در سازمان برقرار باشد
۰/۹۴	۳/۹۴	ایجاد سیستم خودکنترلی در افراد از طریق تقویت وجدان حرفه ای
۰/۹۷	۳/۹۶	استفاده از ظرفیت های تشکل های صنفی کانون ها و شرکای سازمان
۰/۸۹	۳/۹۷	تشویق و تنبیه آنها در قبال انجام وظایف شان
۰/۸۵	۳/۹۹	شفافیت قوانین، مقررات و شیوه انجام کار
۰/۸۸	۳/۹۷	بکارگیری دقیق و موثر سیستم تشویق و تنبیه
۰/۸۸	۳/۹۷	تقویت بنیانهای اخلاقی و اعتقادی

۰/۸۹	۳/۹۷	از شاخصه های شفافیت می توان وجود ارتباط دو سویه بین سازمان و ذینفعان باید شفاف باشد.
۰/۸۵	۳/۹۹	مدیریت باید شفاف باشد
۰/۸۸	۳/۹۷	مدیران و کارکنان می توانند در این دستگاه توانمند تر شوند و می تواند به پرورش کارکنان منجر شود
۱/۴۱	۳/۱۶	شفافیت قوانین و مقررات
۱/۴۳	۳/۱۳	شفافیت است که باید همه موضوعات کاملا شفاف باشد چیزی پشت پرده نباشد
۱/۵۰	۲/۹۴	جریان آزاد اطلاعات و قابلیت دسترسی سهل و آسان برای تمامی ذینفعان و مردم
۱/۳۶	۳/۲۹	کلیه پرداختها بصورت متمرکز و ترمیم مستمری مطابق با تورم واقعی و اطلاع ذینفعان از جزئیات پرداخت
۱/۴۴	۳/۱۴	
۱/۳۶	۳/۱۹	تعرفه گذاری واقعی و بروزرسانی در پرداخت تعهدات کوتاه مدت (هزینه پروتز و اروتز و ...)
۱/۴۲	۳/۱۸	صدور مفاصاحساب پرداخت حق بیمه کارفرمایان از طریق سامانه الکترونیکی
۱/۴۰	۳/۱۸	اتصال همزمان به شبکه اداره ثبت احوال و انجام مراحل اداری و پرداخت کمک هزینه ازدواج و کفن و دفن بصورت الکترونیکی
۰/۸۹	۳/۹۷	تسهیل در پرداخت هزینه های درمانی در روش درمان غیر مستقیم
۰/۸۵	۳/۹۹	ارتباطات و اطلاعات گسترده و دوسویه بین سازمان و ذینفعان
۰/۸۸	۳/۹۷	ارائه خدمات به صورت غیر حضوری با کیفیت مطلوب در جهت تحقق عدالت اجتماعی
۱/۴۱	۳/۱۶	استفاده بهینه از خدمات الکترونیکی در جهت استفاده از خدمات درمانی
۱/۴۳	۳/۱۳	سیستمی کردن پرونده های بیمه شدگان و و مستمری بگیران و حذف پرونده های کاغذی
۰/۸۹	۳/۹۷	ارائه خدمات با کیفیت مطلوب به همگان بمنظور تحقق عدالت اجتماعی
۰/۸۵	۳/۹۹	استفاده از آموزشهای نوین و استفاده از فناوری ها و تجهیزات جدید
۰/۸۸	۳/۹۷	برون سپاری خدمات و یا استفاده بهینه از بستر فضای مجازی جهت تسهیل در ارائه خدمات
۱/۴۱	۳/۱۶	توسعه شایستگی و جانشین پروری با استفاده از فناوری اطلاعات و بروز رسانی تجهیزات
۱/۴۳	۳/۱۳	استفاده از خدمات الکترونیکی در انجام بازرسیها و و صول مطالبات
۰/۸۹	۳/۹۷	حاکمیت قانون
۰/۸۵	۳/۹۹	برخورداري همه افراد از فرصتهای برابر
۱/۵۰	۲/۹۴	تجمیع و شفافیت بخشنامه ها و کارشناسی دقیق در صدور بخشنامه ها و دستورالعملها
۱/۰۰	۳/۹۷	تعامل با مراجع قانونگذار در حفظ سرمایه سازمان
۱/۰۴	۳/۹۲	استفاده بهینه از منابع انسانی و مادی
۱/۰۵	۳/۹۱	تقویت نظام خلاقیت و نوآوری و افزایش مستمر دانش و مهارت کارکنان و مدیران
۰/۹۷	۳/۹۹	کارایی و اثربخشی و داشتن نگرش سیستمی
۰/۹۹	۳/۹۵	ایجاد نظام عادلانه در گزینش و انتصاب

۱/۵۰	۲/۹۴	رعایت عدالت برای تمامی ذینفعان و دسترسی عادلانه همه به ساختار قدرت
۱/۰۰	۳/۹۷	استقرار نظام پاسخگویی در تمامی رده های سازمانی
۱/۰۴	۳/۹۲	مسئولیت پذیری در قبال انجام تعهدات
۱/۰۵	۳/۹۱	مبارزه با فساد و رشوه و تبانی به طور مستمر در سازمان
۰/۹۷	۳/۹۹	وجود جریان آزاد اطلاعات و قابلیت دسترسی سهل و آسان برای تمامی ذینفعان
۰/۹۹	۳/۹۵	مشارکت تمامی ذینفعان در تصمیم گیریها به صورت مستقیم یا غیرمستقیم
۱/۵۰	۲/۹۴	پاسخگو بودن کارکنان و مدیران
۰/۹۶	۳/۹۰	مسئولیت پذیری کارکنان و مدیران
۰/۹۹	۳/۸۹	ارائه خدمات با کیفیت بهتر در تمام واحدها
۰/۹۸	۳/۷۲	رضایتمندی مراجعین و تکریم ارباب رجوع
۰/۹۷	۳/۹۱	مشاکت جویی کارکنان و مدیران در تصمیم گیریها
۰/۹۶	۳/۹۰	رعایت عدالت در استخدام و ارتقاء
		تقویت نظام شایسته سالاری
۰/۹۹	۳/۸۹	حاکمیت قانون در سازمان
۰/۹۸	۳/۷۲	جلوگیری از فساد و تبانی
۰/۹۷	۳/۹۱	رعایت حقوق کلیه ذینفعان
۰/۹۶	۳/۹۰	پرورش کارکنان و مدیران خلاق و متعهد
۱/۳۶	۳/۲۹	جذب منابع جدید سرمایه گذاری و درآمدی
۱/۴۴	۳/۱۴	ارتقاء سرمایه اجتماعی سازمان
۱/۳۶	۳/۱۹	افزایش آگاهی و اعتماد و رضایتمندی ذینفعان
۱/۴۲	۳/۱۸	استخدام و نگهداری نیروهای متخصص و حرفه ای
۱/۴۰	۳/۱۸	مشارکت جویی کارکنان
۱/۴۱	۳/۱۶	روحیه مشارکت جویی و مسئولیت پذیری
۱/۴۳	۳/۱۳	پرورش کارکنان خلاق و نوآور
۱/۵۰	۲/۹۴	پاسخگو بودن قانون مدار بودن متعهد بودن وفادار بودن
۱/۰۰	۳/۹۷	منضبط بودن آگاه به سیستم و محیط دارای
۱/۰۴	۳/۹۲	روحیه سازنده با همکاران
۱/۰۵	۳/۹۱	تعامل سازنده با همکاران و مراجعین و کارکنان و مشتری مداری
۰/۹۷	۳/۹۹	پرورش کارکنان خلاق نوآور پاسخگو قانون مدار متعهد وفادار
۰/۹۹	۳/۹۵	پاسخگویی کارکنان
۰/۹۷	۳/۹۷	قانون مداری

۱/۰۲	۳/۹۴	تعهد و خود کنترلی
۰/۹۷	۳/۹۸	افزایش آگاهی و اعتماد و رضایتمندی ذینفعان
۱/۰۰	۳/۹۵	تعامل سازنده با همکاران و مراجعه کنندگان
۱/۰۲	۳/۹۳	اعتماد به نفس به کارکنان
۱/۰۴	۳/۶۹	برگزاری آزمون شناسایی مدیران آینده جهت استقرار شایسته سالاری و تکریم ارباب رجوع
۱/۰۰	۳/۹۷	حذف پرونده های کاغذی در آینده استقرار سیستم جامع پرسنلی و حضور و غیاب آنلاین
۱/۳۶	۳/۲۹	جلوگیری از فساد
۱/۴۴	۳/۱۴	بهره وری پایدار و جذب منابع جدید سرمایه گذاری و درآمدی و پرورش کارکنان و مدیران متعهد و توانمند
۱/۳۶	۳/۱۹	جلوگیری از فساد وقتی حکمرانی خوب
۱/۴۲	۳/۱۸	ارائه خدمات با کیفیت تر و مطلوب تر
۱/۰۲	۳/۹۳	افزایش آگاهی و اعتماد و رضایتمندی ذینفعان
۱/۰۴	۳/۶۹	ایجاد تعامل برد برد با دولت و سایر دستگاهها و تصمیم گیری مشارکتی
۱/۰۰	۳/۹۷	خدمت با کیفیت و بهره وری پایدار
۱/۳۶	۳/۲۹	شایسته سالاری در گزینش و ارتقاء

نتیجه گیری

در این پژوهش، کدهای محوری مرتبط با مدل حکمرانی خوب در تامین اجتماعی در طبقه های عوامل علی، عوامل زمینه ای، عوامل مداخله گر، راهبردها، پیامدها، شناسایی شده اند. در ادامه به شرح تفصیلی نتایج کدگذاری ها پرداخته شده است.

۱- نتایج حاصل از تحلیل کیفی و کمی داده‌های گردآوری شده از طریق کدگذاری باز و محوری و معادلات ساختاری نشان داد که شاخص‌هایی همچون عدالت سازمانی منابع مالی (ورودی)، کارایی و مدیریت منابع و پاسخگویی، در دسته مقولات با اهمیت عوامل علی در مدل حکمرانی خوب در تامین اجتماعی قرار گرفته اند. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت امروزه سازمان تامین اجتماعی با مسائلی مواجه است که گاهاً نمی‌تواند به صورت مستقل بر همه آن‌ها تسلط داشته باشد. اموری چون عدالت سازمانی، منابع مالی، کارایی و مدیریت منابع، پاسخگویی به مشتریان. همچنین در راستای اجرای حکمرانی خوب در تامین اجتماعی نمی‌توان تحولات سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، و غیره را نادیده گرفت. این نتایج با یافته‌های پژوهشی: آرای (۱۳۸۷)؛ الوانی (۱۳۸۶)؛ پهلوان زاده (۱۳۸۸)؛ فنگ (۲۰۰۳)، هماهنگ بوده و تایید شد.

۲- نتایج حاصل از تحلیل کیفی و کمی داده‌های گردآوری شده از طریق کدگذاری باز و محوری و معادلات ساختاری نشان داد که شاخص‌هایی همچون مدیریت موثر منابع انسانی. حمایت های قانونی از حکمرانی خوب. ظرفیت های منابع سازمانی انعطاف پذیری سازمانی. در دسته مقولات با اهمیت عوامل زمینه‌ای در

مدل حکمرانی خوب در تامین اجتماعی قرار گرفته اند. در تبیین این نتیجه می توان گفت یکی از مسائلی که بسیاری از سازمان های بزرگ همچون سازمان تامین اجتماعی در پیاده سازی الگوهای مدیریتی نوین همچون حکمرانی خوب با آن مواجه اند، ساختار سنتی سازمانی است که توانایی سازگاری با تغییر و تحولات محیطی را ندارند، همچنین یکی از بسترهای مهم و اساسی در پیاده سازی حکمرانی خوب در تامین اجتماعی ظرفیت های درون سازمانی است. از طرفی اجرای حکمرانی خوب در تامین اجتماعی نیازمند پشتوانه های حقوقی و قانونی است. که در این راستا ضمانت های اجرای قانون باید به گونه ای سازماندهی شوند که هر گونه تحلف و قساد اداری در سازمان را مورد شناسایی قرار داده و به شدت با آن ها برخورد نمایند. یافته های حاصل در مقایسه با یافته های پژوهشی رحیمی عماد (۱۳۹۱)، رزمی و صدقی (۱۳۹۱)، گیلبرت (۲۰۰۳)، چانگ (۲۰۰۴)، نتایج یکسانی داشته است.

۳- نتایج حاصل از تحلیل کیفی و کمی داده های گردآوری شده از طریق کدگذاری باز و محوری و معادلات ساختاری نشان داد که شاخص هایی همچون ضعف های مدیریتی، موانع فرآیندی در سازمان، موانع حقوقی و قانونی، در دسته مقولات با اهمیت عوامل مداخله گر در مدل حکمرانی خوب در تامین اجتماعی قرار گرفته اند. در تبیین این نتیجه می توان گفت این عوامل نه تنها در پیاده سازی الگوی حکمرانی خوب در تامین اجتماعی، بلکه برای اجرای هر گونه سیاست و تصمیم گیری در هر سازمانی از اساسی ترین چالش های پیش روی مدیران است. فرایندهای سازمانی نقش بسزایی در اجرای حکمرانی خوب در تامین اجتماعی دارند، فرایندهای سازمانی، به مجموعه فعالیت ها و ارتباطات درون سازمانی اطلاق می شود که در طول ساعات فعالیت های کایر در سازمان، تعریف شده می باشند. یافته های حاصل در مقایسه با یافته های پژوهشی رضایی (۱۳۸۶)، رنجریان و فرح زاده (۱۳۹۴)، و کناک (۲۰۰۳) نتایج یکسانی داشته است.

نتایج حاصل از تحلیل کیفی و کمی داده های گردآوری شده از طریق کدگذاری باز و محوری و معادلات ساختاری نشان داد که شاخص هایی همچون افزایش ظرفیت های اقتصادی و تامین مالی، توسعه ظرفیت های آموزشی، افزایش چابکی سازمانی، تقویت ارتباطات موثر با جامعه مدنی، در دسته مقولات با اهمیت عوامل راهبردی در مدل حکمرانی خوب در تامین اجتماعی قرار گرفته اند. در تبیین این نتیجه می توان گفت: آموزش و سیستم های آموزشی، نقش بسزایی در تربیت منابع انسانی و همچنین مدیران در راستای اجرای حکمرانی خوب در تامین اجتماعی دارند یافته های حاصل در مقایسه با یافته های پژوهشی اکرامی و هوشیار (۲۰۱۹)، پدرو و ماریو (۲۰۱۷)، طلوعیان (۱۳۹۸)، آمجی و لانگ (۲۰۱۵)، لیکاما (۲۰۱۵)، هانگ هو و یانگ هو (۲۰۰۹)، ادوارد (۲۰۰۹)، کیانو و وانگ (۲۰۰۹)، بهراد و همکاران (۱۳۹۸) نتایج یکسانی داشته است. تحقیق حاضر دارای محدودیت های نیز بود از جمله ۱- وجود بوروکراسی اداری ۲- پراکندگی محل کار آزمودنی ها به لحاظ بعد مسافت و جغرافیایی ۳- درک متفاوت آزمودنی ها در پاسخگویی به سوالات ۴- مواجه شدن با شیوع ویروس کوید-۱۹ در حین اجرای پژوهش. همچنین پیشنهاد های پیش رو حاصل از نتایج پژوهش قابل اجرا می باشد. -سازمان تامین اجتماعی بایستی در راستای انعطاف پذیر تر کردن ساختار سازمانی خود تلاش بیشتری کند در این راستا، ایجاد فضای غیر رسمی در حین رعایت رسمیت، وحدت رویه، سلسله مراتب پایین ساختار منعطف، تشکیل تیم های اداری در سازمان موثر است. -می توان از طریق به روز رسانی

فناوری، به کارگیری شبکه‌های مجازی برای تسریع ارتباطات، پشتیبانی مالی، نیروی انسانی متخصص، مدیریت دانش، بسترهای قانونی، شفافیت مالی، ظرفیت‌های منابع سازمانی تامین اجتماعی را بالا برد. همچنین حمایت‌های قانونی از حکمرانی خوب از طریق ضمانت اجرایی قوانین، تصویب و اصلاح قوانین و مقررات خاص برای حکمرانی خوب، رفع مواد قانونی سرمایه گذاری، در آمد زایی و رفع ابهامات و تعاریف چندگانه قانونی در حکمرانی هوب و کار ساز است. مدیریت منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی از اهمیت زیادی برخوردار است که از طریق برگزاری سیاست ارتباط ارتباط و برخورد با منابع انسانی، داشتن کمیته راهبری متخصص، تمرکز گرایی در سازمان می‌تواند تا حدودی موثر باشد. یکی دیگر از راهکارهایی که بسیار مهم است افزایش ظرفیت های اقتصادی و تامین مالی در تامین اجتماعی است. این امر از طریق تعریف پروژه های تامین مالی، جذب اسپانسر های مالی، امکان پذیر است. از سویی سازمان تامین اجتماعی بایستی ارتباطات موثرتری را با جامعه مدنی برقرار کند. به کارگیری موثر از رسانه‌ها، رفع تبعیض در جامعه، انعکاس خواسته‌های مردم، می‌تواند به بهبود ارتباط سازمان تامین اجتماعی با جامعه مدنی ختم شود.

فهرست منابع

منابع فارسی

- آرایی، وحید. (۱۳۸۷). بررسی پاسخگوئی و شفافیت در مدیریت شهری بر اساس الگوی حکمرانی شهری خوب (مطالعه موردی: شهرداری منطقه ۶ تهران). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، گروه علوم سیاسی.
- پهلوان زاده، زهرا. (۱۳۸۸). نقد و بررسی نظام حقوقی استخدامی ایران در پرتو نظریه حکمرانی خوب، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده حقوق و علوم سیاسی.
- رحیمی عماد، سیدرضا. (۱۳۹۱). بررسی نظریه حکمرانی خوب در شکل گیری انقلاب اسلامی، مطالعه موردی: حکومت پهلوی در سال‌های ۱۳۵۷-۱۳۳۲. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه خوارزمی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- رزمی، محمد جواد و صدیقی، سمیه. (۱۳۹۱). الزامات تحقق حکمرانی خوب بر دستیابی به توسعه انسانی، مجموعه مقالات چهارمین همایش ملی اقتصاد. (صص ۱-۲۲). خمینی شهر، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خمینی شهر.
- رضایی، مهدی. (۱۳۸۶). تأثیر حکمرانی خوب بر جذب سرمایه گذاری مستقیم خارجی به ایران، رفاه اجتماعی. ۷(۲۶)، ۸۵-۱۰۴.
- رنجبریان، امیرحسین و فرح زاد، مهسا. (۱۳۹۴). تحولات عناصر تشکیل دولت: از موثر بودن به مشروعیت؟. مطالعات حقوق عمومی. ۴۵(۲)، ۲۷۲-۲۵۵.
- ساعی، علی و کبیری، افشار. (۱۳۹۱). تحلیل تطبیقی کیفیت حکمرانی: مطالعه بین کشوری با رویکرد فازی از سال ۲۰۰۸-۲۰۰۰. علوم اجتماعی. ۱۹(۵۸)، ۶۱-۶۵.

سحابی، بهرام؛ اعتصامی، منصور و امین پور، خالد. (۱۳۹۲). بررسی اثر حکمرانی خوب و اندازه دولت بر توسعه مالی در کشورهای منتخب. پژوهش های رشد و توسعه اقتصادی. ۳(۱۲)، ۱۰۵-۱۱۸.

شاه آبادی، ابوالفضل؛ نیلفروشان، نیما و خالقی، مریم. (۱۳۹۲). تأثیر حکمرانی بر رشد بیکاری کشورهای منتخب توسعه یافته و در حال توسعه، پژوهش ها و سیاستهای اقتصادی. ۲۱(۶۵)، ۱۴۷-۱۶۴.

طهرانی، مریم؛ مالکی، محمدرضا و غفرانی، فهیمه. (۱۳۹۳). قانون مدیریت خدمات کشوری. مجلس و راهبرد. ۲۱(۷۹)، ۲۰۷-۱۹۷.

الوانی، مهدی و علیزاده ثانی، محسن. (۱۳۸۶). تحلیلی بر کیفیت حکمرانی خوب در ایران. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۱۴(۵۳)، ۱-۲۴.

منابع انگلیسی

- Chong, A. Gradstion, M, (2004). "Inequality and Institution" Research department working paper No, 506, inter – American development banlc: New York.
- feng, y. (2003). Democracy, Governance and Economic performance: theory and Evidence, Cambridge: MA. Mitpress.
- Gilbert, N. (2003). trade openness policy ,quality of in situations and economic growth, University Avvergne Clermont, frand , france ,11(4), 342-365.
- Hall, R.E., Charles I.J. (1999). why do some countries product so much more output per worker than other? *Quarterly Journal of Economics*. 114, no, 1:83-116.
- kagundu, p. (2006). Quality of Governance , composition of public expenditures and economic growth: an empirical analysis, Andrew young school of policy stuhies, Georgia state university.
- Knack, S, keefer, p. (2003). Dose social have an economic payoof:A cross country empirical investigation, in knack , S , democracy Governance and Growth, ann Aebor. The university of Michigan press.
- lambesdorff.j.c (2004). Corruption percept index: framework document, transparency international (TI) and university of Passau.
- Rindermann, H: kodila – tedika, O; christainsen, G (2015), "cognitive capital, good governance, and the wealth of nations", original research Article *Intelligence*, vol 51, July – August 2015, pp 98-108.
- United nations development program. (2002). human development report, New York: oxford university press.
- Yosaf , M; Ihsan , F; Ellahi , A (2015) , " Exploring the impact of good governance on citizens trust in Pakistan, *Government Information quarterly*, 29 July 2015.