

مدیریت ورزشی _ زمستان ۱۳۹۸
دوره ۱۱، شماره ۴ ص: ۷۰۴ - ۶۸۵
تاریخ دریافت: ۹۶ / ۰۶ / ۱۲
تاریخ پذیرش: ۹۶ / ۱۱ / ۳۰

اعتباریابی و هنجاریابی پرسشنامه حکمرانی خوب در وزارت ورزش و جوانان ایران

حسین زارعیان^۱ - نازنین راسخ^{۲*}

۱.۲۰. استادیار مدیریت ورزشی، پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی، تهران، ایران

چکیده

هدف تحقیق حاضر اعتباریابی و هنجاریابی پرسشنامه حکمرانی خوب در وزارت ورزش و جوانان ایران بود. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی، به لحاظ ماهیت از نوع اکتشافی و به لحاظ روش جمع‌آوری میدانی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تمامی کارشناسان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران در سال ۲۰۱۶ بودند (N=۳۲۰) که تعداد ۱۷۵ نفر براساس جدول مورگان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق‌ساخته ۲۵ سؤالی الگوگرفته از پرسشنامه‌ی اعلایی اردکانی (۱۳۸۷) و اصول جهانی حکمرانی خوب جنبش المپیک (۲۰۰۸) با طیف ۵ ارزشی لیکرتی (خیلی کم تا خیلی زیاد) استفاده شد. روایی پرسشنامه براساس روایی سنجی لاوشه تأیید شد و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۱) = α به‌دست آمد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و استنباطی (تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی) با استفاده از نرم‌افزارهای اس پی اس اس و لیزرل استفاده شد. براساس نتایج تحلیل عاملی، شاخص‌های تلاش تا حصول نتیجه، تأکید بر اثربخشی نقش‌ها و وظایف، ارتقای رفتار حرفه‌ای و مبتنی بر قانون، شفاف‌سازی، ظرفیت‌سازی و کارگروهی، بازخورد و پاسخگویی و تأکید بر دانش‌افزایی به‌عنوان هفت اصول حکمرانی خوب در وزارت ورزش و جوانان شناسایی شد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که مدل اصول حکمرانی خوب در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران از برازش مطلوبی برخوردار است. در نهایت می‌توان گفت الگوی حکمرانی خوب در وزارت ورزش و جوانان با توجه به مدل ساختاری پیشنهادی که مبتنی بر شاخص‌ها و اصول به‌دست آمده است، نظام نوینی را طراحی می‌کند که براساس آن می‌توان از همه توانمندی‌ها و ظرفیت‌های وزارت برای ارائه خدمات عمومی و تخصصی کارآمد و رشد و توسعه ورزش و همچنین رشد نیروی انسانی در سازمان استفاده کرد.

واژه‌های کلیدی

اعتباریابی، حکمرانی خوب، وزارت ورزش و جوانان، هنجاریابی پرسشنامه.

مقدمه

امروزه یکی از مباحث مهم و در عین حال جدید که از دهه ۱۹۸۰ به بعد در ادبیات توسعه مطرح شده، حکمرانی خوب است (۱). مفهوم حکمرانی خوب به سبب جدید بودن با تعبیر و تفسیرهای متفاوتی مواجه بوده است. برخی افراد یا نهادها آن را با ویژگی‌هایش تعریف می‌کنند و برخی دیگر آن را با عناصرش معرفی می‌کنند. از این رو حکمرانی خوب شامل مکانیزم‌ها، فرایندها و نهادهایی است که به واسطه آنها شهروندان گروه‌ها و نهادهای مدنی منافع خود را دنبال، حقوق قانونی خود را اجرا، تعهداتشان را برآورده و تفاوت‌هایشان را تعدیل می‌کنند (۲). از نظر کافمن^۲ حکمرانی خوب عبارت است از حاکمیتی که بر مبنای ابعاد گوناگون (پاسخگویی خارجی و ندای ذی‌نفعان، ثبات سیاسی و فقدان خشونت و تبه‌کاری و تروریسم، اثربخشی دولت، فقدان تحمیل قوانین، حاکمیت قانون و کنترل فساد) قابل سنجش است (۳). همچنین بانک جهانی، حکمرانی خوب را براساس توانمندی دولت تعریف کرده و دو راهبرد برای توانمندسازی دولت ارائه داده است که اولی تطبیق ظرفیت‌ها با نقش‌های دولت و دیگری افزایش ظرفیت‌های دولت است، که منظور از این راهبرد، این است که دولت وظایف متعددی دارد و توانمندی‌های این نهاد مانند هر سازمان دیگری محدود است، بنابراین، باید ظرفیت‌های خود را به وظایفی اختصاص دهد که اولویت بیشتری دارند (۴). در این زمینه کمیسیون اقتصادی، اجتماعی آسیا و اقیانوس آرام^۳ اصول مهم حکمرانی خوب و عوامل مؤثر در تقویت این اصول را تبیین کرده است؛ حکومت‌ها با احترام نهادن به این اصول و اجرایی کردن آنها، می‌توانند گام‌های مؤثری در روند توسعه پایدار بردارند که این اصول شامل مشارکت، حاکمیت قانون، شفافیت، پاسخگویی، شکل‌گیری وفاق عمومی، حقوق مساوات و اثربخشی، کارایی و مسئولیت‌پذیری است (۵). حکمرانی خوب تمرین مدیریت منابع یک سازمان برای رسیدن به اهداف تعیین‌شده است. باید اذعان کرد که بازسازی فرایند نوآوری، در سراسر جهان در جریان است، و جریان اطلاعات و تسهیم دانش در سطح جهانی در حال سرعت گرفتن است. تنوع و عمق این تحولات، سرعت نوآوری را برای خلق فرصت‌های نوآوری جدید افزایش می‌دهد و شکل راهبردهای سازمانی، روند و محتوای اقتصادی را نمایان کرده و حکمران‌ها روند این فرایند را تسهیل می‌کنند. به عبارت دیگر، اقتصاد دانشی در درازمدت رشد نخواهد کرد، مگر اینکه مورد حمایت یک چارچوب نهادی از طرف

-
1. Good Governance
 2. Kaufmann
 3. ESCAP

حکمرانی قرار گیرد (۶). بنابراین حکمرانی خوب از جمله مباحث تازه‌ای است که در دو دهه اخیر توجه محافل علمی و بین‌المللی جهان را به خود معطوف کرده است. محققان، حکمرانی خوب را با رویکردها (فرایندی، لیبرالیستی و سوسیالیستی)، ابعاد (سیاسی، اقتصادی و انسانی) و اهداف (توسعه اقتصادی، توسعه سیاسی و توسعه پایدار انسانی) گوناگون تعریف کرده‌اند. اما با توجه به پیچیدگی و میان‌رشته‌ای بودن مبحث حکمرانی این ضرورت وجود دارد که با نگاهی کلان به این مقوله پرداخته و به جای ارائه فهرست‌های گوناگون از ویژگی‌های حکمرانی خوب به طراحی الگوها و مدل‌هایی مبادرت شود که جنبه‌های گوناگون این پدیده چندبعدی را تبیین کند (۷).

در این خصوص در زمینه الگوی حکمرانی خوب آرنت و عمان^۱ (۲۰۰۸) پاسخگویی، ثبات سیاسی، اثربخشی دولت، کیفیت قوانین و مقررات، حاکمیت قانون و کنترل فساد را به‌عنوان اصول و شاخص‌های حکمرانی خوب بیان داشتند که هر یک از این شاخص‌ها می‌تواند رشد اقتصادی و توسعه انسانی را در هر سازمان ارتقا بخشد. به‌طوری‌که به هر اندازه حاکمیت قانون، پاسخگویی و اثربخشی دولت در یک جامعه بیشتر و فساد، مقررات اضافی، بی‌ثباتی سیاسی و خشونت کمتر باشد، حکمرانی در آن جامعه یا سازمان برای نیل به توسعه اقتصادی مناسب‌تر است (۸). یگانگی و معمارزاده (۲۰۱۶) در تحقیق خود به شناسایی و اولویت‌بندی حکمرانی خوب در سازمان‌های کارا پرداختند (۲). آنان نشان دادند که از میان شش شاخص مطرح‌شده حکمرانی خوب، عوامل و شاخص‌های پاسخگویی، قانون‌گرایی و ارزش‌گرایی دارای مهم‌ترین اولویت حکمرانی خوب بوده است. بخش توسعه بین‌المللی (۲۰۰۱) نیز حکمرانی خوب را بر مبنای هفت شایستگی دارای خط‌مشی مشارکتی؛ رافع فقر و ثبات اقتصادی؛ مجری خط‌مشی‌های پشتیبانی از فقرا؛ تأمین‌کننده خدمات اساسی اثربخش به‌صورت عادلانه؛ تأمین‌کننده امنیت و سلامتی فردی؛ مدیریت پاسخگویی راهکارهای امنیت ملی؛ توسعه‌دهنده دولت پاسخگو و امین دانست (۲). رهنورد (۲۰۱۲) شاخص‌های حکمرانی خوب را توسعه‌گرایی و تعالی پایدار، مشارکت‌جویی و شراکت‌گرایی، ارزش‌گرایی، قانون‌گرایی، عدالت‌گرایی و پاسخگویی بیان کرد (۹). رودرا و سانیا^۲ (۲۰۱۱) در تحقیق خود به بررسی حکمرانی خوب بر توسعه انسانی پرداختند و نشان دادند که حکمرانی خوب و توسعه انسانی در مراحل قبلی، توسعه انسانی حاضر را تعیین می‌کند (۱۰). کناک و فنک^۳ (۲۰۰۳) نیز نشان دادند بهبود

-
1. Arndt & Oman
 2. Rudra and Sanyal
 3. Knack and Feng,

شاخص‌های حکمرانی خوب تأثیرات مستقیمی بر توسعه اقتصادی و توسعه نیروی انسانی دارد (۱۱). رهنورد و عباسپور (۲۰۰۸) در تحقیق خود تلاش کردند تا ضمن تبیین مفهوم و ویژگی‌های حاکمیت خوب، در خصوص پیاده‌سازی آن نیز مدلی را ارائه دهند که با رویکرد معماری تدوین شده بود (۱۲). پری (۲۰۱۵) در پژوهش خود به اثرگذاری حاکمیت خوب بر توسعه اقتصادی اشاره داشته است (۱۳). شاهین (۲۰۱۶) نیز در تحقیق خود نشان داد شاخص‌های حکمرانی خوب در سازمان به افزایش و بهبود رضایت شغلی کارکنان منجر می‌شود (۱۴).

از سوی دیگر در دوران حاضر به‌علت پویایی و پیچیدگی محیط رقابتی، سازمان‌ها و از جمله سازمان‌های ورزشی در معرض تغییرات ناپیوسته‌ای قرار دارند. ارتباط و تعامل این سازمان‌ها با عوامل مختلفی چون دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی و سایر سازمان‌های ورزشی، ملی و بین‌المللی و مهم‌تر از همه، عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی همگی دست به دست هم داده‌اند تا محیطی پرتلاطم را برای این سازمان‌ها ایجاد کنند (۱۵). به‌طوری‌که کمیته بین‌المللی المپیک (۲۰۰۸) به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین نهادهای بین‌المللی حاکمیتی ورزش در خلال سمینار خودمختاری جنبش المپیک و ورزش‌ها اصول اساسی جهانی حکمرانی بهینه در جنبش المپیک و ورزش‌ها را رسماً اعلام کرد. سایت رسمی کمیته بین‌المللی المپیک (۲۰۰۹) نیز توصیه‌های تأکیدی این نهاد مرجع با هدف‌گذاری‌های مشخص در مقاطع زمانی؛ لزوم پیوستار و همگون‌سازی نظام حاکمیتی ملی ورزش را در هر دو بخش دولتی و غیردولتی افزون ساخت (۱۶). از این‌رو و با توجه به مطالب مذکور، سازمان‌ها، نهادها و افراد مختلف شاخص‌هایی را برای حکمرانی خوب مطرح کرده‌اند، اما بیشتر آنها در سطح ملی یا بین‌المللی بوده و کمتر در سطح سازمانی عنوان شده‌اند، یعنی دارای مفاهیم گسترده‌ای مانند اثربخشی حکومت یا ثبات سیاسی و غیره هستند، اما به‌طور کلی هدف اصلی در حکمرانی خوب توسعه، به‌ویژه توسعه اقتصادی و مادی است؛ یعنی از نظر نهادهای بین‌المللی و نظریه‌پردازان، در حکمرانی خوب، مهم این است که سازمان از نظر مادی توسعه یابد (۱۷). از نظر آنان، الگوی مزبور می‌تواند ابزار خوبی برای این توسعه باشد که سازمان‌های ورزشی نیز در این زمینه مستثنا نیستند، چراکه هر اندازه سازمان‌های ورزشی بتوانند به اصول و شاخص‌های حکمرانی نزدیک‌تر باشند، می‌توانند از رشد اقتصادی بالاتری برخوردار باشند و حتی رشد بخش خصوصی در ورزش را نیز می‌توان توسعه بخشید. تدوین الگوی جامع حکمرانی خوب، می‌تواند

-
1. Pere
 2. IOC

منشأ آثار مبارکی در شیوه اداره وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران شود. از جمله می‌توان به تبیین هدفمند استراتژی‌های مربوط به اسناد بالادستی و هماهنگ‌سازی کارکردهای نهادهای موجود در وزارت، توجه بیش از پیش به ابعاد و مؤلفه‌های مغفول در اداره امور ورزش در راستای ارتقای نظام مدیریتی ورزش کشور و تدوین تجربیات ارزشمند موجود در اداره امور ورزش کشور و به‌کارگیری آنها در تصمیمات راهبردی ورزش اشاره کرد. با توجه به مطالب مذکور، سازمان‌ها، نهادها و افراد مختلف شاخص‌هایی را برای حکمرانی خوب مطرح کرده‌اند، اما بیشتر آنها در سطح ملی یا بین‌المللی بوده و کمتر در سطح سازمانی چون وزارت ورزش و جوانان عنوان شده‌اند. از این‌رو این تحقیق در نظر دارد شاخص‌های حکمرانی خوب را در بالاترین سطح نهادهای ورزشی از جمله وزارت ورزش و جوانان بررسی کند. با توجه به اینکه این سازمان ارتباطات وسیعی با سازمان‌های مختلف داخل و خارج از کشور دارد و همچنین نقش چشمگیری در ارتقای سطح ورزش و سلامت، توسعه پایدار و سرافرازی کشور دارد، در راستای نیل به اهداف سازمانی خود، نیازمند در اختیار داشتن شاخص‌هایی به‌منظور ارزیابی عملکرد بهینه و حکمرانی خوب است که به همین دلیل در این تحقیق شاخص‌های حکمرانی خوب بررسی شده است. با توجه به دیدگاه‌های ذکرشده و اهمیت شاخص‌ها و اصول حکمرانی خوب در هر سازمانی، این تحقیق در پی ارائه مدل اصول حکمرانی خوب در وزارت ورزش و جوانان است.

روش‌شناسی تحقیق

هدف تحقیق حاضر اعتباریابی و هنجاریابی پرسشنامه حکمرانی خوب در وزارت ورزش و جوانان ایران از دیدگاه کارشناسان بود. روش تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی، به لحاظ ماهیت از نوع اکتشافی و به لحاظ روش جمع‌آوری میدانی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تمامی کارشناسان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران در سال ۲۰۱۶ بود (منظور از کارشناس، مجموعه کارکنانی از سازمان‌اند که حداقل مدرک کارشناسی یا پست رسمی کارشناس دارند. علاوه بر این، به‌صورت تمام‌وقت در سازمان مورد بررسی مشغول فعالیت‌اند). با توجه به آمار مدیریت اداری این وزارتخانه، تعداد کل کارشناسان دارای شرایط مذکور، حدود (N=۳۲۰) نفر بوده است و با توجه به جدول مورگان، (n=۱۷۵) نفر نمونه آماری این پژوهش را تشکیل می‌دهند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده گزینش شدند. پس از توزیع پرسشنامه تحقیق حاضر، تعداد (n=۱۶۸) پرسشنامه (پرسشنامه‌های عودت‌داده‌شده و نیز پرسشنامه‌های قابل بهره‌برداری) مورد بررسی و تحلیل نهایی قرار

گرفت. برای جمع‌آوری اطلاعات با استناد به پرسشنامه‌ی اعلایی اردکانی (۲۰۰۹) و پرسشنامه‌ی اصول جهانی حکمرانی خوب جنبش المپیک و ورزش (۲۰۰۸) از پرسشنامه‌ی محقق‌ساخته ۲۵ سؤالی با طیف ۵ ارزشی لیکرتی (خیلی کم تا خیلی زیاد) که جوانب بیشتری از موضوع تحقیق را پوشش می‌داد، استفاده شد. برای بررسی روایی پرسشنامه، از روش روایی سنجی لاوشه استفاده شد. روش روایی سنجی لاوشه، روشی است که به بررسی روایی محتوایی پرسشنامه‌ها قبل از توزیع آن می‌پردازد و دارای دامنه امتیاز (۰ تا +۱) است. بدین ترتیب که پرسشنامه‌ها نخست در اختیار ۱۱ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی قرار گرفت و از آنها خواسته شد تا نظرهای خود را در خصوص هر یک از سؤالات بیان کنند. سپس پاسخ اعضا به سه صورت ضروری، ضروری اما غیرمفید و غیرضروری کدگذاری شدند. در روش لاوشه به سؤالاتی که از دیدگاه صاحب‌نظران ضروری است، اهمیت داده شده و ملاک بررسی روایی محتوایی قرار می‌گیرند. نحوه کمی‌سازی نظرهای متخصصان ورزشی با استفاده از فرمول زیر صورت گرفت:

$$CVR = \frac{ne - n/2}{n/2}$$

ne = تعدادی از متخصصان است که آن بعد یا سؤال را ضروری دانستند.

n/2 = تعداد کل متخصصان تقسیم بر عدد دو.

در صورتی که نتایج روش لاوشه از (۰/۸) بالاتر باشد، روایی محتوایی پرسشنامه تأیید می‌شود و می‌توان آن را بین آزمودنی‌ها توزیع کرد. در نهایت روایی محتوایی پرسشنامه $(CVR \geq 0/87)$ تأیید شد. پایایی پرسشنامه نیز پس از انجام مطالعه پایلوت بر روی ۳۰ نفر از نمونه آماری تحقیق و با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ $\alpha = 0/81$ به دست آمد. به منظور توصیف آماری داده‌ها از شاخص‌های توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) استفاده شد. برای تعیین عامل‌ها از روش تحلیل عاملی اکتشافی، برای تأیید مدل رابطه سؤالات با عامل‌ها و عامل‌ها با مفهوم اصول حکمرانی خوب از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. تمامی تحلیل‌های مذکور با بهره‌گیری از نرم‌افزارهای SPSS18 و Lisrel8.5 در سطح معناداری $(P \leq 0/05)$ انجام گرفت.

1. Lawshe
2. Ratio Content Validity

یافته‌های پژوهش

نتایج تحقیق حاضر نشان داد میانگین و انحراف استاندارد سن کارشناسان به ترتیب $37/82 \pm 5/24$ سال بود. ۴۸ درصد (۸۱ نفر) کارشناسان مرد و ۵۲ درصد (۸۷ نفر) کارشناسان زن بودند. ۲۴ درصد (۴۱ نفر) کاردانی و پایین‌تر، ۴۷ درصد (۷۸ نفر) کارشناسی و ۲۹ درصد (۴۹ نفر) کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. همچنین میانگین و انحراف استاندارد سابقه خدمت کارشناسان به ترتیب $(13/96 \pm 7/35)$ بود. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف نیز نشان داد که توزیع داده‌های مفهوم اصول حکمرانی خوب $Z=0/92$ و $P=0/63$ طبیعی بود.

جدول ۱، میانگین و انحراف استاندارد سؤالات را نشان می‌دهد.

با توجه به نتایج جدول ۱، بالاترین میانگین مربوط به سؤال ۴ و پایین‌ترین میانگین مربوط به سؤال ۱۲ است.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد سؤالات

شماره سؤال	سؤال	میانگین	انحراف استاندارد
۴	تقسیم کار مناسب بین افراد سازمان صورت گرفته و مسئولیت‌های افراد مشخص شده است.	۴/۷۳	۰/۶۲
۹	ارزش‌هایی که انتظار می‌رود کارکنان در رفتار و عملشان نشان دهند برای آنها تبیین شده است.	۴/۷۰	۰/۷۷
۱۶	سازمان افراد را در مشارکت و درگیر کردن در مسائل جاری سازمان تشویق می‌کند.	۴/۶۱	۰/۷۱
۱۴	سازمان گزارش روشن سالانه‌ای از اثربخشی سیستم مدیریت منتشر می‌کند.	۴/۵۹	۰/۶۴
۲	به کیفیت خدمات ارائه‌شده به کاربران خدمات از سوی سازمان می‌توان پی برد.	۴/۵۸	۰/۶۰
۶	تمامی وظایفی که برای سازمان مشخص شده از طرف کارکنان درک شده و به آن عمل می‌شود.	۴/۵۲	۰/۷۳
۲۲	مردم می‌توانند به‌منظور تجدیدنظر در تصمیمات و بهبود خدمات شکایت خود را مطرح و بازخور مناسب دریافت کنند.	۴/۵۱	۰/۶۹
۲۱	فرصت‌های کافی برای افراد وجود دارد تا نظرات خود را در تصمیم‌گیری‌ها لحاظ کنند.	۴/۴۴	۰/۶۵
۲۴	دقیقاً مشخص است که چه کسی و به چه تصمیماتی در سازمان پاسخگوست.	۴/۴۲	۰/۷۲
۱۱	رؤسا و مدیران سازمان استانداردهای رفتاری را در اعمال خود به کار می‌برند.	۴/۳۷	۰/۸۰
۲۵	رشد و توسعه کمی و کیفی کارکنان برای مدیران حائز اهمیت است و بر دوره‌های دانش‌افزایی تأکید دارند.	۴/۳۶	۰/۶۹
۱	در خصوص آنچه سازمان انجام می‌دهد، توضیح روشن و شفاف وجود دارد.	۴/۳۳	۰/۶۷
۷	مدیران براساس توانایی‌های خود، شایستگی شغلی، کیفیت کاری، ظرفیت رهبری، صداقت و تجربه انتخاب می‌شوند.	۴/۳۲	۰/۷۵

ادامه جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد سؤالات

شماره سؤال	سؤال	میانگین	انحراف استاندارد
۱۷	کارکنان در تصمیم‌گیری‌هایی که مرتبط با منافع سازمان است، مشارکت دارند.	۴/۳۱	۰/۸۱
۳	تخصیص منابع و نحوه هزینه‌کرد بودجه سازمان شفاف‌سازی شده است.	۴/۲۵	۰/۷۰
۲۱	فرصت‌های کافی برای سؤال مردم در خصوص برنامه‌ها و تصمیمات سازمان که مرتبط به آنهاست وجود دارد.	۴/۲۰	۰/۷۴
۱۸	کارکنان و مدیران سازمان در توسعه مهارت‌ها و به‌روز کردن دانش خود توفیق دارند.	۴/۱۷	۰/۶۳
۱۳	می‌توان به‌روشنی پی برد که تصمیمات اتخاذشده بر مبنای اطلاعات به‌روز و مشاوره خوب بوده است.	۴/۱۶	۰/۸۱
۲۳	مدیریت پاسخگو به بنده اجرایی و همه کارمندان پاسخگو به مدیریت هستند.	۴/۱۲	۰/۷۷
۳۰	کارکنان به ارزش‌های اخلاقی و سازمانی در عمل پیروی می‌کنند.	۴/۱۱	۰/۶۲
۸	مدیران اهداف سازمان را به‌روشنی و با قابلیت اندازه‌گیری تعیین می‌کنند و از ابزار مناسب برای ارزیابی استفاده می‌کنند.	۴/۰۷	۰/۶۸
۵	مکانیزم‌های مناسبی برای آگاهی از نظرهای مردم و کاربران خدمات وجود دارد.	۴/۰۶	۰/۷۱
۱۵	سازمان فرایندهای استخدام کارکنان افراد با مهارت‌های لازم را شناسایی و به افراد موردنظر از متن جامعه دسترسی پیدا می‌کند.	۴/۰۴	۰/۷۶
۱۹	به‌راحتی می‌توان به اطلاعات لازم برای تأمین نیازها و پاسخگویی سازمان دسترسی پیدا کرد.	۴/۰۱	۰/۸۲
۱۲	می‌توان به‌روشنی پی برد که چه تصمیماتی اتخاذ شده و دلایل آن چه بوده است.	۳/۹۷	۰/۶۳

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که تمامی پیش‌فرض‌های مورد نیاز و مربوط به استفاده از روش تحلیل عاملی رعایت شده است. در مرحله بعد با استفاده از چرخش واریماکس و با قرار دادن بار عاملی مبنا به میزان ۰/۵، تعداد هفت عامل شناسایی شد.

جدول ۲. نتایج آزمون بارتلت و کیسر - می‌یر و اوکلین

مقدار	پیش‌فرض
۰/۸۹۳	مقدار کیسر - می‌یر و اوکلین (کفایت حجم نمونه)
۴۴۹۲/۲۹۱	مقدار مجذور کای
۶۱۲	درجه آزادی
۰/۰۰۱*	سطح معناداری

نتایج تحلیل عاملی ارائه‌شده در جدول ۳ نشان می‌دهد که درصدهای واریانس برای عامل تلاش تا حصول نتیجه برابر با ۲۱/۱۸۵، برای عامل تأکید بر اثربخشی نقش‌ها و وظایف برابر با ۱۱/۰۲۳، برای عامل

ارتقای رفتار حرفه‌ای و مبتنی بر قانون برابر با ۹/۵۸۱، برای عامل شفاف‌سازی برابر با ۸/۸۳۷، برای عامل ظرفیت‌سازی و کارگروهی برابر با ۷/۰۱۱، برای عامل بازخورد و پاسخگویی برابر با ۴/۹۰۵ و برای عامل تأکید بر دانش‌افزایی برابر با ۲/۳۷۱ است. نتایج بار عاملی سؤالات نشان می‌دهد که بار عاملی تمامی سؤالات در حد قابل قبول بود. در مجموع توان پیشگویی این مدل براساس مجموع درصد واریانس تجمعی عامل‌ها برابر با ۶۴/۹۱۳ درصد بود.

جدول ۳. تحلیل عاملی مؤلفه‌های اصلی

عامل‌ها		شماره سؤال
تأکید بر دانش‌افزایی		۱
بازخورد و پاسخگویی		۲
ظرفیت‌سازی و کارگروهی		۳
شفاف‌سازی		۴
ارتقای رفتار حرفه‌ای و مبتنی بر قانون		۵
تأکید بر اثربخشی		۶
تلاش تا حصول نتیجه		۷
		۸
		۹
		۱۰
		۱۱
		۱۲
		۱۳
		۱۴
		۱۵
		۱۶
		۱۷
		۱۹
		۲۰
		۲۱
		۲۲
		۲۳
		۲۴

ادامه جدول ۳. تحلیل عاملی مؤلفه‌های اصلی

عامل‌ها							شماره سؤال
تأکید بر دانش افزایی	باز خورد و پاسخگویی	ظرفیت‌سازی و کار گروهی	شفاف‌سازی	ارتقای رفتار حرفه‌ای و مبتنی بر قانون	تأکید بر اثربخشی	تلاش تا حصول نتیجه	
۰/۶۴۷							۱۸
۰/۶۸۵							۲۵
۲/۳۷۱	۴/۹۰۵	۷/۰۱۱	۸/۸۳۷	۹/۵۸۱	۱۱/۰۲۳	۲۱/۱۸۵	درصد واریانس
							درصد
						۶۴/۹۱۳	واریانس
							تجمعی

همان‌طور که در جدول ملاحظه می‌شود، بالاترین میانگین مربوط به عامل تلاش تا حصول نتیجه و پایین‌ترین میانگین هم مربوط به عامل بازخورد و پاسخگویی است.

جدول ۴. میانگین و انحراف استاندارد عامل‌های حکمرانی خوب

شماره عامل	عامل	میانگین	انحراف استاندارد
۱	تلاش تا حصول نتیجه	۴/۶۸	۰/۶۰
۲	تأکید بر اثربخشی نقش‌ها و وظایف	۴/۴۵	۰/۵۲
۳	ارتقای رفتار حرفه‌ای و مبتنی بر قانون	۴/۳۹	۰/۵۷
۴	شفاف‌سازی	۴/۵۲	۰/۴۸
۵	ظرفیت‌سازی و کار گروهی	۴/۶۱	۰/۶۳
۶	بازخورد و پاسخگویی	۴/۰۳	۰/۵۴
۷	تأکید بر دانش‌افزایی	۴/۲۸	۰/۵۱

با بررسی جدول ۵، مشخص می‌شود که بین تمامی گویه‌ها با هر یک عامل‌ها رابطه وجود دارد.

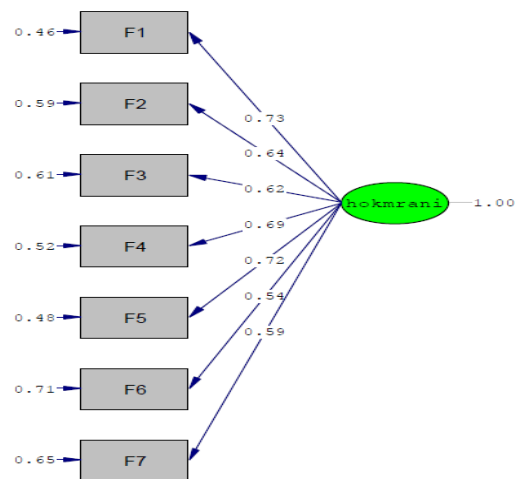
جدول ۵. ارتباط بین شاخص‌ها و عامل‌های اصول حکمرانی خوب

سؤال	عامل‌ها	میزان رابطه	ضریب تعیین	T-value	نتیجه
سؤال ۱	عامل اول	۰/۷۴	۰/۵۸	۱۲/۱۷	تأیید
سؤال ۲	(تلاش تا حصول نتیجه)	۰/۷۱	۰/۵۶	۹/۳۷	تأیید
سؤال ۳		۰/۷۳	۰/۵۸	۱۱/۸۸	تأیید
سؤال ۴		۰/۵۴	۰/۳۵	۸/۲۴	تأیید
سؤال ۵	عامل دوم	۰/۵۱	۰/۳۱	۷/۷۸	تأیید
سؤال ۶	(تأکید بر اثربخشی نقش‌ها و وظایف)	۰/۵۷	۰/۳۶	۱۰/۶۵	تأیید
سؤال ۷		۰/۴۶	۰/۴۰	۶/۱۶	تأیید
سؤال ۸		۰/۴۱	۰/۳۹	۷/۱۸	تأیید
سؤال ۹	عامل سوم	۰/۴۶	۰/۳۵	۶/۴۴	تأیید
سؤال ۱۰	(ارتقای رفتار حرفه‌ای و مبتنی بر قانون)	۰/۴۲	۰/۳۴	۵/۶۰	تأیید
سؤال ۱۱		۰/۴۳	۰/۳۱	۵/۱۲	تأیید
سؤال ۱۲	عامل چهارم	۰/۶۲	۰/۵۱	۹/۱۹	تأیید
سؤال ۱۳	(شفاف‌سازی)	۰/۶۷	۰/۵۴	۹/۸۸	تأیید
سؤال ۱۴		۰/۵۶	۰/۴۴	۷/۸۱	تأیید
سؤال ۱۵	عامل پنجم	۰/۷۵	۰/۵۸	۹/۲۱	تأیید
سؤال ۱۶	(ظرفیت‌سازی و کارگروهی)	۰/۶۹	۰/۵۳	۸/۴۸	تأیید
سؤال ۱۷		۰/۷۰	۰/۵۵	۹/۳۰	تأیید
سؤال ۱۹		۰/۳۷	۰/۲۹	۶/۲۸	تأیید
سؤال ۲۰		۰/۴۱	۰/۳۱	۵/۰۹	تأیید
سؤال ۲۱	عامل ششم	۰/۳۹	۰/۳۰	۶/۷۷	تأیید
سؤال ۲۲	(بازخورد و پاسخگویی)	۰/۴۳	۰/۳۴	۶/۰۳	تأیید
سؤال ۲۳		۰/۴۰	۰/۲۸	۴/۶۳	تأیید
سؤال ۲۴		۰/۴۸	۰/۳۵	۷/۴۷	تأیید
سؤال ۱۸	عامل هفتم	۰/۶۲	۰/۵۵	۱۲/۱۹	تأیید
سؤال ۲۵	(تأکید بر دانش‌افزایی)	۰/۵۹	۰/۵۲	۱۰/۹۴	تأیید

با توجه به جدول ۶، از نه شاخص ذکرشده برای آزمون خوبی برازش، یک شاخص نامناسب بود و هشت شاخص تناسب را تأیید کرد. بنابراین مدل از لحاظ شاخص‌های برازش، مناسب است.

جدول ۶. نتایج آزمون خوبی برازش تناسب مجموعه داده‌های مدل اصول حکمرانی خوب

شاخص	ملاک	مقدار به دست آمده	نتیجه
نسبت χ^2 به df	زیر ۳	۲/۱۴	تأیید
RMSEA ^۱	زیر ۰/۰۸	۰/۰۷۸	تأیید
GFI ^۲	بالای ۰/۹۰	۰/۹۵	تأیید
AGFI ^۳	بالای ۰/۹۰	۰/۹۱	تأیید
NFI ^۴	بالای ۰/۹۰	۰/۹۰	تأیید
NNFI ^۵	بالای ۰/۹۰	۰/۹۳	تأیید
CFI ^۶	بالای ۰/۹۰	۰/۹۲	تأیید
IFI ^۷	بالای ۰/۹۰	۰/۹۳	تأیید
RFI ^۸	بالای ۰/۹۰	۰/۸۸	عدم تأیید
PNFI ^۹	بالای ۰/۹۰	۰/۹۴	تأیید

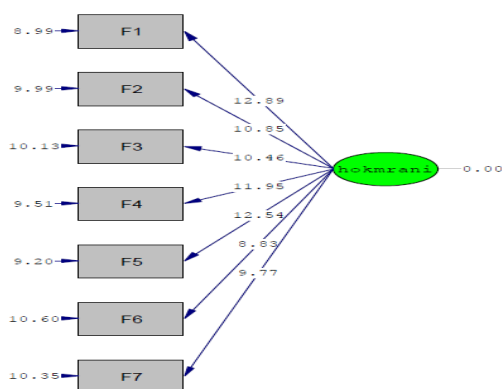


Chi-Square=40.59, df=14, P-value=0.00001, RMSEA=0.063

شکل ۱. مدل کلی اصول حکمرانی خوب (Total) کارکنان وزارت ورزش و جوانان در حالت استاندارد

1. Root mean square Error of Approximation
2. Goodness of Fit Index
3. Adjusted Goodness of Fit Index
4. Normed Fit Index
5. Non-Normed Fit Index
6. Comparative Fit Index
7. Incremental Fit Index
8. Relative Fit Index
9. Parsimony Normed Fit Index

نتایج شکل ۱ نشان می‌دهد بار عاملی استاندارد شده عامل تلاش تا حصول نتیجه (F1) برابر با ۰/۷۳، عامل تأکید بر اثربخشی نقش‌ها و وظایف (F2) برابر با ۰/۶۴، عامل ارتقای رفتار حرفه‌ای و مبتنی بر قانون (F3) برابر با ۰/۶۲، عامل شفاف‌سازی (F4) برابر با ۰/۶۹، عامل ظرفیت‌سازی و کار گروهی (F5) برابر با ۰/۷۲، عامل بازخورد و پاسخگویی (F6) برابر با ۰/۵۴ و عامل تأکید بر دانش‌افزایی (F7) برابر با ۰/۵۹ بود.



Chi-Square=40.59, df=14, P-value=0.00001, RMSEA=0.063

شکل ۲. مدل کلی اصول حکمرانی خوب (Total) کارکنان وزارت ورزش و جوانان در حالت معناداری

نتایج شکل ۲ نشان می‌دهد بار عاملی در حالت معناداری عامل تلاش تا حصول نتیجه (F1) برابر با ۱۲/۸۹، عامل تأکید بر اثربخشی نقش‌ها و وظایف (F2) برابر با ۱۰/۸۵، عامل ارتقای رفتار حرفه‌ای و مبتنی بر قانون (F3) برابر با ۱۰/۴۶، عامل شفاف‌سازی (F4) برابر با ۱۱/۹۵، عامل ظرفیت‌سازی و کار گروهی (F5) برابر با ۱۲/۵۴، عامل بازخورد و پاسخگویی (F6) برابر با ۸/ و عامل تأکید بر دانش‌افزایی (F7) برابر با ۹/۷۷ بود.

بحث و نتیجه‌گیری

در عصر جهانی شدن، سازمان‌ها باید واکنش فعالانه‌ای به فرصت‌های مثبت اقتصادی و واکنش‌های تدافعی نسبت به فشارهای منفی اقتصادی از خود نشان دهند. پاسخگویی به این چالش‌ها نیازمند برخورداری از حکمرانی صحیح در سطح کلان جامعه است. در نتیجه این تحقیق با هدف تدوین مدل اصول حکمرانی

خوب در وزارت ورزش و جوانان تدوین شده است. نتایج بار عاملی سؤالات نشان می‌دهد که بار عاملی تمامی سؤالات در حد قابل قبول بود. همچنین براساس نتایج شاخص‌های تلاش تا حصول نتیجه، تأکید بر اثربخشی نقش‌ها و وظایف، ارتقای رفتار حرفه‌ای و مبتنی بر قانون، شفاف‌سازی، ظرفیت‌سازی و کارگروهی، بازخورد و پاسخگویی و تأکید بر دانش‌افزایی به‌عنوان هفت عامل در اصول حکمرانی خوب شناسایی شدند که در مجموع توان پیشگویی این مدل براساس مجموع درصد واریانس تجمعی عامل‌ها برابر با ۶۴/۹۱۳ درصد بوده است. نتایج همسو با یافته مقیمی و اعلائی (۲۰۱۲) (۱۸)، یگانگی و معمارزاده (۲۰۱۷) (۲)، آرنت و عمان (۲۰۰۸) (۸) و رودرا و سانیا (۲۰۱۱) (۱۰) است. به‌طوری‌که مقیمی و اعلائی (۲۰۱۲) شاخص‌های پاسخگویی، اثربخشی نقش‌ها و وظایف، ظرفیت‌سازی، شفاف‌سازی، نتیجه‌گرایی و ارتقای ارزش‌ها و یا آرنت و عمان (۲۰۰۸) پاسخ‌گویی، ثبات سیاسی، اثربخشی دولت، کیفیت قوانین و مقررات، حاکمیت قانون و کنترل فساد و یگانگی و معمارزاده (۲۰۱۷) نیز شاخص‌های چون پاسخگویی، قانون‌گرایی و ارزش‌گرایی را به‌عنوان اصول و شاخص‌های حکمرانی خوب بیان داشته‌اند (۲). براساس نتایج شاخص اول در اصول حکمرانی خوب در وزارت ورزش و جوانان عامل تلاش تا حصول نتیجه شناسایی شد. نتایج همسو با یافته مقیمی و اعلائی (۲۰۱۲) (۱۸) است که یکی از شاخص‌های حکمرانی خوب را نتیجه و تلاش بیان کرده است. به‌طور کلی امروزه موفقیت در هر زمینه‌ای و در هر سازمانی مرهون همت، تلاش و پشتکار در جهت دستیابی به نتیجه و رسیدن به اهداف است. چنانکه در راه رسیدن به اهداف ورزشی در سازمان‌ها، نیروی انسانی از توانمندی‌های بسیاری برخوردارند که با تصمیم مناسب خوب در پرتو تکیه بر قوت‌ها، جبران ضعف‌ها و احساس توانمندی‌ها و تلاش و کوشش شکل می‌گیرد. با تلاش و کوشش است که در سایه حکمرانی خوب می‌توان هم به موفقیت سازمان‌های ورزشی رسید و هم اینکه در مسیرهای ورزش و توسعه ورزش در مراحل چهارگانه به کارایی و اثربخشی لازم رسید، چراکه هدف حکمرانی خوب در سازمان ورزشی این است که سازمان از همه نظر نسبت به حصول نتایج موردنظر برای افراد و کاربران و ورزشکاران خدمات متقاعد کند، و با روشی کارا، اثربخش و اخلاقی، آن را به اجرا درآورد. ازین رو این اصل باید سرلوحه تمام فعالیت‌های حکمرانی قرار گیرد. وزارت ورزش و جوانان، دارای اهداف و مقاصد مربوط به خود در راه رسیدن به توسعه ورزشی است که برای حکمرانی امری ضروری به‌نظر می‌آید و شامل ارائه خدمات باکیفیت مناسب، خوب، پرورش ورزشکاران، حمایت‌های مادی و معنوی غیره است. ازین رو تلاش و کوشش در جهت دستیابی به کارایی و حصول نتیجه بر استفاده از منابع موجود

در وزارت ورزش و جوانان برای تأمین نیازهای ورزشکاران و مربیان و افراد و همچنین رضایت افراد و نمونه‌های تحت بررسی است.

شاخص دوم در اصول حکمرانی خوب در وزارت ورزش و جوانان عامل ظرفیت‌سازی و کارگروهی شناسایی شد. نتایج همسو با یافته مقیمی و اعلائی (۲۰۱۲) (۱۸) است. امروزه سازمان‌های ورزشی، نیاز به افرادی بامهارت و ظرفیت بالا دارند تا بتوانند، آنها را به نحو مؤثری راهنمایی و کنترل نمایند. کارگزاران باید مهارت‌هایی که برای کارها و موقعیت‌های گوناگون در زمینه ورزش نیاز است را در نظر بگیرند. برای یافتن افراد مناسب و لایق، سازمان‌های ورزشی باید از متخصصان و تحصیل‌کرده‌های ورزشی استفاده کنند. از این‌رو قرار گرفتن افراد از متخصصان و تحصیل‌کرده‌ها در نهایت موجب هم‌افزایی مهارت‌ها شده و سازمان ورزشی را در دسترسی به اهداف فردی و جمعی و رسیدن به توسعه ورزش یاری می‌رساند. همچنین افراد و تحصیل‌کرده‌های مختلفی که در مقاطع گوناگون وارد سازمان می‌شوند، دارای نظریات و ایده‌های گوناگونی هستند که مجموع این ایده‌ها، موجب پویایی و نوآوری و خلاقیت در سازمان شده و سطح دانش و ایستایی آن را در سازمان بالا می‌برد. از سوی دیگر، حکمرانی خوب به معنای استفاده هر چه بیشتر از توانایی‌های بالقوه مدیران، در استخدام افراد و متخصصان با مهارت‌های لازم است. به‌طوری‌که مدیران به مهارت و دانشی نیاز دارند تا وظایفشان را به‌نحو احسن انجام دهند و دارای ظرفیت بالایی باشند. در نتیجه کارگروهی و ظرفیت بالا در ایجاد حکمرانی خوب در وزارت ورزش می‌تواند در توسعه بسیار مؤثر باشد. مدیران باید زمینه‌های انجام کارهای تیمی را فراهم کنند که این خود موجب ایجاد روابط بهتر با همکاران و جلب حمایت آنان خواهد شد. به‌طور کلی ایجاد فضای همکاری و کار تیمی در انجام کارها، ضمن کاهش استرس کاری، موجب ایجاد زمینه ظهور هم‌افزایی خواهد شد. براساس نتایج شاخص سوم در اصول حکمرانی خوب در وزارت ورزش و جوانان عامل تأکید بر اثربخشی نقش‌ها و وظایف نتیجه شناسایی شد. نتایج همسو با یافته مقیمی و اعلائی (۲۰۱۲) (۱۸) و شیروانی و رجبی فرجاد (۲۰۱۲) (۱۹) است که اثربخشی نقش‌ها و وظایف را به‌عنوان یکی از شاخص‌های حکمرانی خوب در استقرار دولت بیان کردند. اثربخشی و کارایی نقش‌ها از حکمرانی خوب به‌عنوان ابزاری برای تنظیم فعالیت وزارت ورزش در راستای استفاده کارا از منابع و بهبود توسعه یاد می‌شود (۵). در تبیین نتایج می‌توان گفت که حکمرانی خوب مستلزم روشن و واضح بودن تمام وظایف حکمرانی و نقش‌ها و مسئولیت‌های وابسته به آن است. مدیران و کارکنان وزارت ورزش و جوانان باید طوری رفتار کنند که مطابق با نقششان باشد و شفافیت در مورد نقششان و چگونگی ارتباط با دیگران، بموجب افزایش شانس بهبود اجرای نقش می‌شود، چراکه

شفافیت نقش‌ها به ذی‌نفعان در جهت آگاهی بیشتر از نحوه کارکرد سیستم حکمرانی و اینکه چه کسی در قبال چه چیزی پاسخگوست، کمک شایانی می‌کند. شفافیت در این مورد، شانس مدیران و دیگران را از درک مسئولیت‌های رؤسا در قبال دیگران افزایش می‌دهد و در مورد محدودیت‌هایی که انتظار انجام آن را داریم، آگاهی می‌دهد.

شاخص چهارم در اصول حکمرانی خوب در وزارت ورزش و جوانان عامل شفاف‌سازی نتیجه شناسایی شد. نتایج همسو با یافته مرقمی و اعلائی (۲۰۱۲)(۱۸) و صفایی‌پور و همکاران (۲۰۱۴)(۲۰) است که شاخص شفافیت را از عوامل حاکمیت خوب در سازمان معرفی کردند. شفافیت، به معنی جریان آزاد اطلاعات و قابلیت دسترسی سهل و آسان به آن، برای همه است (۵). شاخص شفافیت که مبنای اصلی برای اعتمادسازی بین وزارت ورزش و مردم است اگر که این شاخص در وضعیت مطلوبی قرار داشته باشد مردم به نهاد ورزش کشور با دیدی متفاوت نگاه خواهند کرد که در این صورت جنبه‌های دیگر حکمرانی در وزارت ورزش تحقق خواهند پذیرفت. از این‌رو تصمیم‌گیری در حکمرانی، پیچیده و چالش‌برانگیز است. تصمیمات و استراتژی‌های ورزشی که اتخاذ می‌شود، باید افق میان‌مدت و بلندمدت داشته باشد. بدین‌منظور باید مدیران و اعضای دخیل در تصمیم‌گیری‌های ورزشی از آگاهی کافی برخوردار باشند. سازمان‌های ورزشی، دارای نیازهای قانونی در جهت انتشار تصمیماتشان هستند. اگر تصمیمات شفاف و واضح تدوین شوند، ارزیابی آنها نیز به راحتی امکان‌پذیر است. اطلاعات باکیفیت مناسب، واضح و مشاوره مناسب، می‌تواند به نحو چشمگیری خطر و ریسک تصمیم‌های اتخاذ شده را کاهش دهد. براساس نتایج شاخص پنجم در اصول حکمرانی خوب در وزارت ورزش و جوانان عامل ارتقای رفتار حرفه‌ای و مبتنی بر قانون نتیجه شناسایی شد. نتایج همسو با یافته بخش توسعه بین‌المللی (۲۰۰۱) به نقل از حسینی تاش و واثق (۲۰۱۵) (۷) و یگانگی و معمارزاده (۲۰۱۷) (۲) است. یکی از نشانه‌های حکمرانی خوب در توسعه ارزش‌های مشترک این است که بخشی از فرهنگ سازمانی، خطمشی و زیرساخت رفتارهای حرفه‌ای در وزارت ورزش به تمام کارمندان و اعضای سازمان‌های ورزشی انتقال یابد. از این‌رو مدیران ورزش باید تدابیری را در ایجاد و ارتقای ارزش‌های حرفه‌ای برای سازمان و اعضای آن اتخاذ کند. این ارزش‌ها باید بالاتر از نیازهای قانونی باشد. آنها باید انتظار کارکنان و ورزشکاران و مردم را در مورد رفتار افراد و گروه‌هایی که خدمات آنان را کنترل می‌کنند، انعکاس داده و ارزش‌های حرفه‌ای را پیش روی تفکر خود قرار دهد و از آنها به‌منظور هدایت تصمیم‌گیری‌ها در مسیر صحیح ورزش و پیشرفت آن استفاده کند، چراکه رفتار حرفه‌ای، تأثیر بسزایی بر شهرت و اعتبار وزارت ورزش و جوانان و اعضای آن می‌گذارد.

همچنین باید رفتارهای حرفه‌ای خود را بر پایه پاسخگویی به سازمان و مطابق با قانون شکل دهند. از این‌رو حکمرانی خوب، نیازمند چارچوب عادلانه‌ای از قوانین است که در برگیرنده حمایت کامل از حقوق کارکنان و ورزشکاران در وزارت بوده و به صورت شایسته‌ای اجرا می‌شود، چراکه اگر پس از انعقاد یک قرارداد ورزشی نتوان چندان به اجرای آن امید داشت، نشان‌دهنده وجود حکمرانی ضعیف در آن وزارت یا سازمان ورزشی است.

شاخص ششم در اصول حکمرانی خوب در وزارت ورزش و جوانان عامل تأکید بر دانش‌افزایی نتیجه شناسایی شد. نتایج همسو با یافته عرضه (۲۰۰۸)(۲۱) است. دانش سازمانی و تأکید بر دانش‌افزایی در سازمان‌ها و وزارت ورزش و جوانان به‌عنوان یک قابلیت کلیدی سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا با استفاده مفید از داشته‌هایشان و نیز با استفاده از روش‌های نوآور جلوتر از رقبای خود حرکت کنند و اجازه تقلید به آنها ندهند. گرینر و همکاران (۲۰۰۷) دانش را شامل همه فعالیت‌هایی می‌دانند که دانش را در راستای رسیدن به اهداف سازمانی و به‌منظور مقابله با چالش‌های محیطی و باقی ماندن در بازار رقابت به‌کار می‌گیرد (۲۲). همچنین عرضه (۲۰۰۸) بیان می‌کند که افزایش مؤلفه‌های مدیریت دانش (خلق و انتقال دانش) در سازمان تربیت بدنی میزان انتقال دانش در سازمان را افزایش می‌دهد و همچنین با افزایش میزان انتقال دانش، میزان خلق دانش جدید نیز افزایش می‌یابد (۲۱). در عصر حاضر، سازمان‌ها، به‌ویژه سازمان‌های ورزشی برای مقابله با تهدیدات محیطی، استفاده از فرصت‌های احتمالی و دستیابی به اهداف سازمانی، ناچارند ظرفیت‌ها و توانمندی‌های درونی را شناسایی و مسائل و ابعاد مختلف سازمانی را موشکافی کنند، ضعف‌ها را ترمیم کنند و به تقویت نقاط قوت بپردازند. بی‌تردید مدیران ورزشی باید به تأکید بر دانش‌افزایی را به‌عنوان یکی از اصول حکمرانی خوب در سازمان مشخص کنند تا بتوانند در مسیر توسعه به موفقیت برسند. از این‌رو بررسی وضعیت دانش و تأکید بر دانش‌افزایی کارکنان در وزارت ورزش در ظرفیت نوآوری و تحقیق و توسعه ورزش می‌تواند از اهمیت خاصی برخوردار باشد.

شاخص هفتم در اصول حکمرانی خوب در وزارت ورزش و جوانان عامل بازخورد و پاسخگویی نتیجه شناسایی شد. نتایج با یافته مقیمی و اعلائی (۲۰۱۲)(۱۸) آدینه وند و همکاران (۲۰۱۳)(۲۳) و صفایی‌پور و همکاران (۲۰۱۴)(۲۰) همسوست. ایشان در تحقیقات خود نشان دادند پاسخگویی یکی از شاخص‌های حکمرانی خوب است. مدیران باید نیازها و خواسته‌های کارکنان و ورزشکاران و افراد در حوزه تحت بررسی

را دریابند و بپذیرند و هم نسبت به آن واکنش و پاسخ مناسب از خود نشان دهند. شاخص پاسخگویی از شاخص‌های مهم حکمرانی خوب و در ارتباط با دیگر شاخص‌هاست، به طوری که شاخص پاسخگویی بدون وجود شفافیت و حاکمیت قانون اجراشدنی نیست. پاسخگویی، نیاز کلیدی برای حکمرانی خوب به شمار می‌رود. اینکه پاسخگویی از طرف چه کسی و به چه فردی است، برحسب نوع تصمیمات و فعالیت‌های سازمان‌ها و افراد متغیر است. از سوی دیگر، برای اینکه وزارت ورزش از نحوه کیفیت ارائه خدمات خود آگاهی یابد، نیازمند سیستمی است تا از فرایند کاری خود بازخورد بگیرد، از این‌رو استفاده از نظرهای کارکنان و ورزشکاران، از جمله موارد بازخورد است. از این‌رو بازخورد و پاسخگویی، از شاخص‌های مهم است که اگر در سطحی مناسبی باشد، بی‌شک بسیاری از شاخص‌های دیگر راهی جز بهبود ندارند. البته این نکته را باید مورد توجه قرار داد که هرچه پاسخگویی در سطح مناسبی باشد، باز این توان را دارد که سطح آن ارتقا یابد. وجود سامانه‌ای ارتباطی که افراد بتوانند به راحتی با مدیران ورزشی ارتباط برقرار کنند، در توسعه این شاخص می‌تواند بسیار مؤثر باشد. همچنین با تدوین برنامه راهبردی و ارائه آن در توسعه ورزش قهرمانی و همگانی و با برگزاری ایجاد جلسات و دعوت از ورزشکاران و قهرمانان ملی نیز می‌توان در توسعه شاخص‌ها مؤثر باشد.

براساس نتایج مشخص شد که بین تمامی گویه‌ها با هر یک از عامل‌ها رابطه وجود دارد. همچنین نتایج آزمون خوبی برازش تناسب مجموعه داده‌های مدل اصول حکمرانی خوب از لحاظ شاخص‌های برازش، مناسب است. نتایج همسو با یافته یگانگی و معمارزاده (۲۰۱۷) (۲)، آرنت و عمان (۲۰۰۸) (۸) و کمیجانی و سلاطین (۲۰۱۰) (۲۴) است. در این خصوص کمیجانی و سلاطین (۲۰۱۰) در تحقیق خود نشان دادند که مدل شاخص کیفیت حکمرانی خوب دارای اثرگذاری مثبت و معناداری بر توسعه اقتصادی دارد (۲۴). الگوی حکمرانی خوب در وزارت ورزش و جوانان با توجه به مدل ساختاری پیشنهادی که مبتنی بر شاخص‌ها و اصول به‌دست آمده است، نظام نوینی را طراحی می‌کند که براساس آن می‌توان از همه توانمندی‌ها و ظرفیت‌های وزارت برای ارائه خدمات عمومی و تخصصی کارآمد و رشد و توسعه ورزش و همچنین رشد نیروی انسانی در سازمان استفاده کرد. با توجه به این شاخص‌ها و اصول حکمرانی خوب می‌توان گفت که عملکرد وزارت ورزش و جوانان نقش مهمی در بهبود توسعه دارد. حکمرانی خوب روایتی نو از مفاهیمی چون دانش‌افزایی، پاسخگویی، شفافیت، تلاش و کوشش، ظرفیت‌ها، ارتقای رفتارهای حرفه‌ای و... است که در عین حال چارچوبی به‌دست می‌دهد که همه این اهداف و ارزش‌ها در یک‌جا جمع می‌شوند و با ایجاد حداکثر همگرایی و همسویی اهداف توسعه ورزش در تمام امور اعم از توسعه

اقتصادی سیاسی اجتماعی و فرهنگی دنبال می‌شود. شناسایی عوامل و شاخص‌ها می‌تواند در بهبود سلامت اداری و سازمانی و به تبع آن ارتقای نقش آن در تحقق چشم‌انداز و مأموریت‌های وزارت ورزش و به تبع آن موفقیت و توسعه ورزش بسیار راهگشا باشد. لیکن برای اجرای بهتر و اثربخش‌تر حکمرانی خوب و همچنین برای رسید به کارایی بالاتر پیشنهاد می‌شود وزارت ورزش تمرکز خود را بیشتر بر روی مهم‌ترین شاخص‌ها که در این مطالعه به آنها پرداخته شد، معطوف دارند. توجه به شاخص حکمرانی خوب به منظور بسترسازی فضای خلاقیت و نوآوری که می‌تواند موجب افزایش نوآوری و دانش حاصل از فعالیت‌های تحقیق و توسعه در ورزش نیز شود، ضرورتی جدی است. همچنین به منظور دستیابی به عملکرد شایسته، باید سیستم‌های شفاف پاسخگویی به‌دقت در درون چارچوب حقوقی و اداری نهادینه شوند.

منابع و مأخذ

1. Ngobo, P., & Fouda, M. (2012). "Good governance Good for Business? a Cross-National Analysis of Firms in African Countries". *Journal of World Business*, 47(3), pp. 435-449
2. Yeganegi, A., Alvani, M., & Memarzadeh Tehran, Gh. (2016). "Prioritizing Good Governance Indicators in Effective Organizations (Case Study: Refah Bank Branches in the Qazvin Province, Iran)". *Journal of Resalat Modiriati*, 7(21), pp. 1-۱۰ (Persian).
3. Kaufmann, D., Kraay, A., & Lob, P (2002). "Governance Matters II: Updated Indicators for 2000-01". *World Bank Policy Research Working Paper*, (2772)
4. Midari, A., Kheirkhahan, J. (2004). *Good Governance, the Foundation for Development* (1st ed). Tehran, Iran: Research Center of the Islamic Consultative Assembly (Persian).
5. Sabbagh Kermani, M., Basakha, M. (2008). "The Role of Good Governance in Improving the Government Spending: A Case Study of Health and Medical Education Departments in Islamic Countries". *Journal of Economic Research*, 44(86), pp. 109-130 (Persian).
6. Ernst, D., & Hart, D. (2007). "Governing the Global Knowledge Economy: Mind the Gap". Atlanta Conference on Science, Technology and Innovation Policy. Georgia Tech
7. Dabbagh, S., Nafari, N. (2009). "Defining the Concept of Goodness in Good Governance". *Journal of Public Administration: Faculty of Management, University of Tehran*, 1(3) (Persian).
8. Arndt, C., & Oman, C (2008). "The Politics of Governance Ratings", Maastricht University Maastricht Graduate School of Governance, P:11.
9. Rahnvard, F. (2009). "Identification of Factors Affecting Financial Corruption among the Staff of Administrative Bodies". *Journal of Public Administration*, 10(1) (Persian).
10. Rudra, P.P., & Sanyal G.S (2011). "Good Governance and Human Development: Evidence from Indian States", *Journal of Social and Development Sciences*, 1 (1), P.1-8
11. Knack S. (2003). "Democracy, Governance and Growth", Ann Arbor: The university of Michigan press

12. Rahnavard, F., Abbaspour, B. (2007). "Good Governance and its Implementation in Iran". *Journal of Management Studies* 14(55), pp. 25-38 (Persian).
13. Pere, E (2015). "Impact of good governance in the economic development of Western Balkan countries", *European Journal of Government and Economics*, 2015, vol. 4, issue 1, PP 25-45.
14. Shahin, M. (2016). "The Effect of Good Governance Mixture in Governmental Organizations on Promotion of Employees' Job Satisfaction (Case Study: Employees and Faculty Members of Lorestan University)", *Asian Social Science*; Vol. 12, No. 6 (Persian).
15. Asadi, H., Ghanbarpour, A., Ghorbani, M. H., Doosti, M. (2009). "The Relationship between Organizational Learning and Performance among the I.R.I Physical Education Experts". *Journal of Harrekat*, 1(1), pp. 237-247 (Persian).
16. International Olympic Committee (2009). Retrieved from www.olympic.org
17. Mirza Aqhanasab Gard Roodbari, I., Taghavi, M. (2014). "Social Capital and Good Governance: A Case Study of Developing Countries from 1996 to 2010". *Journal of Applied Economics*, 4(13), pp. 1-14 (Persian).
18. Moghimi, M., Alaei, M. (2011). "Measuring the good governance indicators and the role of e-government in its promotion". *Journal of Information Technology Management*, 3(8), pp. 171-188 (Persian).
19. Shirvani, A.R., Rajabi, Farjad Hajieh (2011). "Good Governance with an Emphasis on Non-governmental Organizations (NGOs)". *Public Administration Mission*, 2(3), pp. 29-37 (Persian).
20. Safaeipour, M., Amanpour, S., Naderi Changi, Z. (2013). "Evaluation and Analysis of the Realization of Good Urban Governance in Khorramabad City". *Zagros Landscape Geographical Quarterly*, 5(17) pp. 115-130 (Persian).
21. Arzeh, K. (2007). "The Relationship between Organizational Factors (Structure and Technology) in the Physical Education Organization and Knowledge Management Strategies". A Master's Thesis, Urmia University (Persian).
22. Greiner, M. E., Bohmann, T., & Krömer, H. (2007). "A Strategy for Knowledge Management". *Journal of Knowledge Management*, 11 (6): 3-15
23. Adinehvand, A. A., Hajizadeh, M., Ghadami, M. (2012). "Investigation of Municipal Performance within the framework of good urban governance: A Case of Babolsar Municipality, Iran". *Journal of Urban Management*, 11(31) pp. 41-64 (Persian).
24. Komijani, A., Salatin, P. (2009). "The Effect of Governance Quality on Economic Growth in Iran and Selected neighboring countries (Turkey and Pakistan)". *Journal of Industrial Strategic Management*, 7(20), pp. 27-44 (Persian).

Validation and Standardization of Good Governance Questionnaire in Iran Sport and Youth Ministry

Hossein Zare'ian¹ Nazanin Rasekh^{2*}

1,2. Assistant Professor of Sport Management, Sports Science Research Institute, Tehran, Iran

(Received :2017/09/03; Accepted: 2018/02/19)

Abstract

The aim of the present study was to validate and standardize the good governance questionnaire in Iran Sport and Youth Ministry. The method was descriptive correlation, applied in terms of objectives, exploratory in terms of nature and field in terms of data collection. The statistical population consisted of all experts in Iran Sport and Youth Ministry in 2016 ($N=320$). Based on the Morgan Table, 175 subjects were selected as the statistical sample by simple random sampling method. A 25-item researcher-made questionnaire adapted from A'laei Ardakani (2008) and Olympics Movement good governance global principles (2008) questionnaires was used in a 5-point Likert scale (ranging from very low to very high). The validity of the questionnaire was determined using Lawshe's validity test and the reliability was calculated by Cronbach's alpha coefficient ($\alpha=0.81$). For data analysis, the descriptive (mean and standard deviation) and inferential (exploratory and confirmatory factor analyses) statistics with SPSS and Lisrel were used. According to the factor analysis results, the indices of attempt until realization of goals, emphasis on effectiveness of roles and responsibilities, promotion of professional and law-abiding conduct, transparency, capacity building and teamwork, feedback and accountability, and emphasis on knowledge expansion were identified as 7 principles of good governance in Iran Sport and Youth Ministry. The results also indicated that the good governance principles model had a good fit in the said ministry. Finally, it could be declared that given the proposed structural model which is based on the obtained indicators and principles, the model of good governance in Sport and Youth Ministry designs a modern system that can use all the capabilities and capacities of the ministry to provide efficient public and specialized services, growth and development of sport and human resources promotion in the organization.

Keywords

Good governance, Sport and Youth Ministry, standardization of questionnaire, validation.

* Corresponding Author: Email: n.rasekh6663@gmail.com ; Tel: +989125207290

