

مدیریت ورزشی - تابستان ۱۴۰۰
دوره ۱۳، شماره ۲، ص: ۶۸۶ - ۶۵۹
تاریخ دریافت: ۹۹ / ۰۱ / ۱۹
تاریخ پذیرش: ۹۹ / ۰۲ / ۲۹

بررسی نقش ابعاد حکمرانی خوب در تبیین توسعه منابع انسانی ادارات ورزش و جوانان

الهام بحرینی^۱ - سید جلیل میریوسفی^{۲*} - نسرين بیگلری^۳

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، ایران ۲. استادیار گروه علوم ورزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ولی عصر (ع)، رفسنجان، ایران ۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش ابعاد حکمرانی خوب در تبیین توسعه منابع انسانی ادارات ورزش و جوانان استان کرمان بود. این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است که به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش تمامی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان بودند (N=۲۵۲) که از بین آنها ۱۵۱ نفر به روش تصادفی خوشه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها پس از تأیید روایی و پایایی از پرسشنامه‌های حکمرانی خوب و توسعه منابع انسانی استفاده شد. داده‌ها به کمک روش حداقل مربعات جزئی تحلیل شد. نتایج نشان داد که شش مؤلفه حکمرانی خوب یعنی نتیجه‌گرایی، اثربخشی نقش‌ها و وظایف، ارتقای ارزش‌ها، شفاف‌سازی، ظرفیت‌سازی و پاسخگویی بر توسعه منابع انسانی ادارات ورزش و جوانان تأثیر مستقیم و معنادار دارد. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر به مسئولان ادارات ورزش و جوانان توصیه می‌شود که بسترهای لازم را برای پیاده‌سازی اصول الگوی حکمرانی خوب به منظور توسعه منابع انسانی در این ادارات فراهم آورند.

واژه‌های کلیدی

اثربخشی نقش‌ها و وظایف، ارتقای ارزش‌ها، پاسخگویی، توسعه منابع انسانی، شفاف‌سازی، ظرفیت‌سازی، نتیجه‌گرایی.

Email: s.j.miryousefi@gmail.com

* نویسنده مسئول : تلفن: ۰۹۱۳۳۴۳۷۶۳۵

مقدمه

امروزه مفهوم توسعه منابع انسانی جایگاهی متمایز در نظریه‌های رفتار سازمانی، مدیریت منابع و مدیریت راهبردی دارد. وظایف مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های امروزی دستخوش تحولات اساسی شده است و آنان علاوه بر کارکردهای سنتی خویش و اغلب مقدم بر همه آنها عهده‌دار نقش‌های تازه‌ای شده‌اند که از جمله مهم‌ترین آنها می‌توان به توسعه منابع انسانی اشاره کرد. بنابراین سیاست‌های توسعه منابع انسانی رابطه نزدیکی با آن جنبه از مدیریت منابع انسانی دارند که به سرمایه‌گذاری بر نیروی انسانی و توسعه سرمایه انسانی سازمان مربوط می‌شوند و به مسائلی چون ایجاد سازمانی پویا و فراهم آوردن فرصت‌های آموزش و پرورش و یادگیری کارکنان به منظور بهبود عملکرد سازمانی، گروهی و فردی می‌پردازند (۱). از جمله چالش‌های عصر حاضر سازمان‌ها استفاده ناکافی از منابع فکری، توان ذهنی و روان‌شناختی و ظرفیت‌های منابع انسانی موجود است (۲). اغلب سازمان‌ها و مدیران نادانسته به جای اینکه زمینه بروز و ارتقای توانمندی‌های کارکنان را فراهم آورند، توانایی‌ها و قابلیت‌های کارکنان خود را سرکوب می‌کنند، غافل از اینکه اگر فرصت‌های آموزش و پرورش و موفقیت آنها نادیده انگاشته شود، راه ایده‌های تازه بسته می‌شود، در نتیجه سازمان‌ها از دستیابی به توسعه باز خواهند ماند (۳). مسئله مورد توجه براساس اقدامات عملی و واقعی مسئولان و مدیران در محیط‌های شغلی و به‌طور خاص سازمان‌ها و ادارات ورزشی در زمینه توسعه منابع انسانی، این است که به‌نظر می‌رسد، شعار نابودی در انتظار شماسست، مگر اینکه به ظرفیت‌سازی منابع انسانی خود توجه داشته باشید، در همان حد شعار باقی مانده و سرلوحه اقدامات آنها در این زمینه قرار نگرفته است. گواه این ادعا نیز میزان سرمایه‌گذاری محدود و تلاشی است که از سوی سازمان‌ها برای طراحی و تدوین و به‌کارگیری برنامه‌های راهبردی مدیریت منابع انسانی انجام گرفته است. در این زمینه در وزارت ورزش و جوانان نیز تنها به فصل ششم سند راهبردی نظام جامع تربیت بدنی و ورزش کشور مصوب ۱۳۸۲ می‌توان اشاره داشت که طی سال‌های گذشته اجرای بسیاری از بخش‌های آن مورد کم‌توجهی و غفلت قرار گرفته است (۴).

سازمان‌های امروزی با توجه به جهانی شدن رقابت‌ها، پیشرفت‌های سریع فناوری، تغییرات مداوم محیطی، در بلا تکلیفی قرار گرفته‌اند که می‌بایست براساس الگوهای رقابتی جدید پا را فراتر از سطح محلی و ملی و در سطح بین‌المللی قرار دهند (۵). به اعتقاد دیاز فراندس^۱ و همکاران (۲۰۱۴) براساس شرایط

1. Diaz-Fernandez

مذکور دیگر اقدامات واکنشی سنتی جوابگوی نیازهای مشتریان و مزیت رقابتی در سازمان‌ها نخواهد بود و سازمان‌ها به‌منظور ایجاد مزیت رقابتی پایدار، نیازمند توسعه منابع انسانی‌اند و باید به ظرفیت‌سازی و پویاسازی قابلیت‌های منابع انسانی خود متکی شوند (۶).

توسعه منابع انسانی فرایندی است که باعث تحریک یادگیری می‌شود و ظهور دانش کارکنان در سازمان را تسهیل می‌کند؛ بر همین اساس توسعه منابع انسانی علاوه بر آموزش‌های رسمی، شامل یادگیری غیررسمی همچون فرایندهای یادگیری بدون ساختار، تجربی و غیرسازمانی نیز است (۷). توسعه منابع انسانی را می‌توان فرایند توسعه و برانگیختن تخصص‌های انسانی از طریق توسعه سازمانی و آموزش کارکنان و توسعه به‌منظور عملکرد تعریف کرد. در تعریفی دیگر، توسعه منابع انسانی را می‌توان فرایند یا فعالیتی کوتاه‌مدت یا بلندمدت به‌منظور توسعه دانش، تخصص، بهره‌وری و رضایت کاری در سطوح مختلف فردی، تیمی، سازمانی یا ملی نامید (۸). سطوح تجزیه و تحلیل در توسعه منابع انسانی را می‌توان به سه سطح فردی، سازمانی و اجتماعی تقسیم کرد. در سطح فردی اغلب بر جنبه انسانی توسعه منابع انسانی تأکید می‌شود؛ این سطح تحلیل به بررسی مفاهیمی مانند خودکارآمدی، عزت نفس، انگیزه یادگیری و انگیزش از طریق انتظارات می‌پردازد. سطح دوم تجزیه و تحلیل در توسعه منابع انسانی، سطح اجتماعی است؛ در این سطح، توسعه منابع انسانی بر توسعه جامعه، رقابت‌پذیری ملی و تسهیل شبکه‌سازی تأکید می‌کند. سطح سازمانی تجزیه و تحلیل که در پژوهش حاضر بر این سطح تأکید می‌شود، اغلب بر جنبه منابع توسعه منابع انسانی تأکید دارد؛ در این زمینه، سازمان زمینه و محرک لازم برای عملکرد انسانی و سیستمی را فراهم می‌آورد. بر این اساس، هدف توسعه منابع انسانی کسب منابع حداکثری، تقویت و بهبود بهره‌وری و استفاده حداکثری از قابلیت‌های کارکنان برای تحقق اهداف سازمانی است. در این سطح از تجزیه و تحلیل، توسعه منابع انسانی باید فعالیت‌ها یا مداخلات توسعه‌ای را طراحی کند که از تحقق اهداف سازمانی حمایت کند (۹).

یکی دیگر از مسائل و معضلات قابل طرح در خصوص پژوهش حاضر این است که بسیاری از مدیران و مسئولان در انتظار فراهم شدن امکانات، تجهیزات و هزینه‌های سرسام‌آور می‌نشینند و این‌گونه می‌اندیشند که با وجود این امکانات می‌توان زمینه بروز موفقیت سازمان خود را فراهم کرد؛ شایان یادآوری است با توجه به اهداف سازمان‌ها که کاهش هزینه و افزایش کارایی و اثربخشی است و همچنین کمبود منابع مالی، امکانات و تجهیزات و تخصص‌های لازم به‌منظور بهره‌گیری از آنها در سازمان‌ها، ابتدا می‌بایست

زمینه و بستر موفقیت را از طریق رفتارها و فعالیت‌های انسانی که پیش‌شرط بروز دستیابی به اهداف سازمان چه بدون استفاده از امکانات و چه با استفاده از امکانات است، فراهم آورد.

در مورد توسعه منابع انسانی بحث فراوان است، اما نکته حائز اهمیت آن است که برای اتخاذ راهبردهای جدی و اساسی به منظور توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها ضروری است تا پژوهش‌های گوناگون از زوایای مختلف در خصوص شناسایی متغیرهای تأثیرگذار بر توسعه منابع انسانی صورت پذیرد تا اهمیت موضوع مورد مطالعه محسوس‌تر شود و در نهایت از چارچوب گفتارها و نوشتارها خارج شود و مسئولان سازمان‌های ورزشی را ترغیب کند تا راه‌حل‌های جدیدی خلق کنند و راهبردهایی را برای توسعه منابع انسانی به کار گیرند. از یک سو با توجه به فراگیر شدن ورزش به عنوان ابزاری برای توسعه در ابعاد سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور و از طرفی نظر به اینکه در سال‌های اخیر انبوه فزاینده‌ی رسوایی‌ها در ورزش آنقدر زیاد بوده که اعتبار ورزش و سازمان‌های ورزشی را به‌طور بنیادین مورد تردید قرار داده و اعتماد به ورزش به عنوان اهرمی مثبت ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی در جوامع دموکراتیک مورد سؤال است. به طوری که امروزه مفهوم حکمرانی خوب و نیاز به ارتقای آن موضوع دستور جلسات بسیاری از سازمان‌های ورزشی و ذی‌نفعان آنها قرار گرفته است (۱۰). از این رو پژوهش حاضر سعی دارد تا نقش ابعاد حکمرانی خوب در تبیین توسعه منابع انسانی ادارات ورزش و جوانان را بررسی کند.

حکمرانی سیستمی است که توسط آن سازمان‌ها مدیریت و اداره می‌شوند و اینکه سازمان چگونه قرار است به اهدافش برسد، نوشتن قوانین و مقررات، فرایندهای تصمیم‌گیری سازمانی، تعیین ابزار بهینه‌سازی و نظارت بر عملکرد، چگونگی نظارت و ارزیابی ریسک اثرگذار است (۱۱). حکمرانی خوب عبارت است از فرایند تدوین و اجرای خط‌مشی‌های عمومی در زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی با مشارکت سازمان‌های جامعه مدنی و با رعایت اصول شفافیت، پاسخگویی و اثربخشی به گونه‌ای که ضمن برآوردن نیازهای اساسی جامعه، به تحقق عدالت، امنیت و توسعه پایدار منابع انسانی منجر شود (۱۲).

بر اساس تعریف سافکاور و ساگریم^۱ (۲۰۱۹)، حکمرانی خوب سیستمی برای هدایت و مدیریت صحیح فعالیت‌های سازمانی است که این سیستم تأثیر عمده‌ای در تعیین اهداف و تلاش برای دستیابی به اهداف دارد (۱۳). از نظر عموم پذیرفته شده است که ساختارهای حکمرانی خوب تأثیر شایان توجهی بر عملکرد سازمان‌های ورزشی دارد (۱۴). اما پژوهش‌های محدود انجام گرفته در داخل کشور اغلب به شناسایی

1. Saffkaur & Sagrim

شاخص‌های حکمرانی خوب پرداخته‌اند. مهرابی، سجادی و جلالی فراهانی (۱۳۹۷) در پژوهشی در زمینه تعیین شاخص‌های ارزیابی رفتار مدیران برای حکمرانی خوب در فدراسیون‌های ورزشی، نشان دادند که هشت شاخص شفافیت، پاسخگویی، مشارکت‌جویی، قانون‌مداری، مسئولیت‌پذیری، مبارزه با فساد، رعایت موازین اخلاقی، نظارت و کنترل و اثربخشی توانسته‌اند ۰/۷۳ از رفتار مدیران برای حکمرانی خوب در فدراسیون‌های ورزشی را پیش‌بینی کنند (۱۱). احمدی، یوسفی و عیدی (۱۳۹۷) طی مطالعات خود به شناسایی نماگرها و تعیین شاخص دیدبان حکمرانی ورزشی فدراسیون‌ها پرداختند؛ هدف دیدبان حکمرانی ورزشی آگاهی دادن به فدراسیون‌های ورزشی است که چگونه فعالیت‌های خود را به شیوه مؤثر سازماندهی کنند و بر فعالیت‌های خود نظارت داشته باشند. نتایج این پژوهش وجود چهار عامل شفافیت، دموکراسی، بازرسی و همبستگی را تأیید کرد (۱۰). از دیگر پژوهش‌های انجام‌گرفته در خصوص حکمرانی خوب در حوزه ورزش، مطالعات رستم‌زاده و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان «مدل حکمرانی خوب الکترونیک در وزارت ورزش و جوانان» است. نتایج این پژوهش نشان داد که راهبردهای منتج از مدل که تحت تأثیر شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر قرار گرفته‌اند، شامل طراحی مکانیزم اصلاح فاکتورهای دولت الکترونیک در وزارت ورزش، ایجاد سند راهبردی حکمرانی خوب الکترونیک در وزارت ورزش، مهندسی مجدد فرایندها، مدیریت منابع انسانی و مدیریت تغییر است (۱۵). احمدی، یوسفی و عیدی (۱۳۹۷) در مطالعه‌ای به بررسی نقش سرمایه اجتماعی در حکمرانی خوب در فدراسیون‌های ورزشی پرداختند؛ نتایج این پژوهش گویای آن بود که حکمرانی خوب و سرمایه اجتماعی در جامعه مورد مطالعه پایین‌تر از حد متوسط بود. همچنین سرمایه اجتماعی اثر مثبتی بر ابعاد حکمرانی خوب شامل شفافیت، بازرسی و توازن، دموکراسی و همبستگی داشت و حدود نیمی از واریانس حکمرانی خوب را تبیین کرد (۱۶). نتایج پژوهش عزب دفتر و رجبی فرجاد (۱۳۹۸)، در خصوص تأثیر حکمرانی خوب بر سلامت سازمانی، ارتباط متغیرها را تأیید کرد (۱۷). چادهاری^۱ (۲۰۲۰) طی مطالعه‌ای چشم‌انداز مدیریت خوب و توسعه انسانی در نپال را بررسی و ارتباط آنها را تأیید کرد (۱۸). پرنٹ و هوی^۲ (۲۰۱۸) در پژوهش خود در خصوص تأثیر شاخص‌های حکمرانی خوب بر عملکرد سازمان‌های ورزشی به این نتیجه دست یافتند که از بین ابعاد حکمرانی خوب تنها بین شاخص ساختار هیأت مدیره و عملکرد سازمان‌های ورزشی ارتباط مثبت معنادار وجود دارد و بین ابعاد نیروهای خارجی (همچون سیاست دولت و رویه حاکمیت)، نقش هیأت مدیره‌ها و میزان تصویب اصول

1. Chaudhary
2. Parent & Hoyer

حکمرانی با عملکرد سازمان‌های ورزشی ارتباط معناداری یافت نشد (۱۹). دنگ^۱ و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه توسعه منابع انسانی، سبک رهبری، تعهد سازمانی و انگیزه کار با حکمرانی خوب و عملکرد افسران پلیس سلوژی پرداختند (۲۰). نتایج این پژوهش نشان داد که بین توسعه منابع انسانی، حکمرانی خوب و عملکرد ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. سافکور و ساگریم (۲۰۱۹) نیز در پژوهشی تأثیر حکمرانی خوب بر توسعه منابع انسانی و عملکرد مالی سازمان‌ها را تأیید کردند (۱۳).

نتایج مطالعات سارنتوی^۲ (۲۰۱۹) که به بررسی تأثیر توسعه منابع انسانی بر حکمرانی خوب با نقش میانجی مدیریت اخلاق و فرهنگ اخلاقی پرداختند، نشان داد که از بین ابعاد توسعه منابع انسانی، ابعاد قانون، نظم و انضباط، آموزش و توسعه با حکمرانی خوب ارتباط مستقیم و معنادار دارد، اما بین ابعاد استخدام و گزینش با حکمرانی خوب ارتباط مستقیم و معناداری وجود ندارد (۲۱). رزمی، صدیقی و رضاییان (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی الزامات تحقق حکمرانی خوب برای دستیابی به توسعه انسانی پرداختند که نتایج نشان داد حکمرانی خوب الگویی برای توسعه پایدار انسانی با سازوکار تعاملی سه بخش دولت، بخش خصوصی و جامعه مدنی است و مؤلفه‌های حکمرانی خوب در ایران بیانگر وضعیت نامناسب این شاخص در سال‌های ۱۹۹۶ تا ۲۰۱۰ است (۲۲). کاظمی، حاتمی و طهماسبی (۱۳۹۶)، در پژوهشی به بررسی رابطه علی بین توسعه انسانی و حکمرانی خوب پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که در بلندمدت بین حکمرانی خوب و توسعه انسانی رابطه علی دوطرفه وجود دارد، ولی در کوتاه‌مدت این رابطه یکطرفه و از سوی توسعه انسانی به حکمرانی خوب است (۲۳). مکیان و بی‌باک (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر حکمرانی خوب بر توسعه منابع انسانی در دو گروه کشورهای منتخب اسلامی و OECD پرداختند؛ نتایج مطالعات آنها نشان داد که در کشورهای OECD رابطه مثبت و معناداری بین شاخص حکمرانی خوب با توسعه انسانی وجود دارد، اما در کشورهای اسلامی این رابطه از نظر آماری معنادار نیست که نشان‌دهنده ضعف حکمرانی خوب در این کشورها و تأثیر نامناسب آن بر شاخص‌های توسعه منابع انسانی است (۲۴).

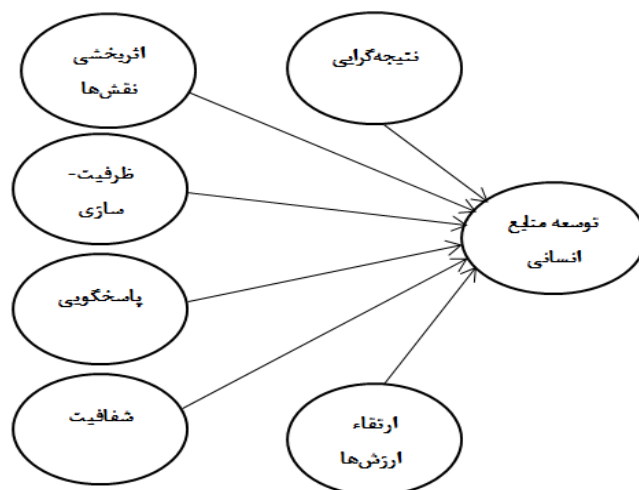
حکمرانی ضعیف علت‌های مختلفی همچون بی‌تجربگی مدیر، سلايق متعارض، کنترل مالی ناکافی و نامناسب، شکست مدیریت ریسک و به‌طور کلی ضعف داخلی سیستم کسب‌وکار را نشان می‌دهد. نتیجه عدم حکمرانی خوب در سازمان‌های ورزشی عواقب منفی بسیاری بر جامعه دارد و مراقبت از ورزش به

-
1. Dong
 2. Samthoy

شیوه‌های مسئولانه و شفاف، بزرگ‌ترین مسئولیت سازمان‌های ورزشی است. همچنین شیوه حکمرانی غیرمؤثر نه تنها تأثیر منفی بر ورزش دارد، بلکه به‌طور کلی ضعیف اعتماد به صنعت ورزش را به همراه خواهد داشت (۲۵).

لزوم حکمرانی خوب به دلیل وفور منابع و سیاست‌های ناکارآمد اقتصادی، اجتماعی، مالی و پولی سازمان‌های کشورهای در حال توسعه امری اجتناب‌ناپذیر است (۲۶). فقدان آن عامل بی‌ثباتی است که به رفتارهای فسادجویانه می‌انجامد (۲۷) و شکست در اجرای حکمرانی خوب، از عوامل مؤثر در فروپاشی سازمان‌هاست (۲۸). از این رو با توجه به افزایش فساد اداری در سازمان‌های ورزشی، دوپینگ، شرط‌بندی، تبانی در ورزش، رشوه‌خواری به‌عنوان سوء مدیریت و عدم بهره‌وری مناسب در نهادهای اداره‌کننده ورزش (۱۰) که به‌نوعی می‌توانند مانعی در جهت توسعه منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی که جزء مراجع تأثیرگذار بر تمامی فعالیت‌های ورزشی در کشورند، ایجاد کنند.

از سوی دیگر همان‌طور که در پیشینه پژوهش روشن است، با وجود تأیید لزوم الگوی حکمرانی خوب در سازمان‌های ورزشی، اغلب مطالعات خارجی و داخلی انجام‌گرفته در حوزه ورزش به توسعه اصول و کدهای حکمرانی خوب در سازمان‌های ورزشی محدود شده است و خلأ پژوهشی شدیدی در خصوص اثر ابعاد الگوی حکمرانی خوب بر توسعه منابع انسانی در سطحی خرد در کشور یعنی اداراتی همچون ادارات ورزش و جوانان به‌عنوان متولیان اصلی ورزش کشور، کاملاً مشهود است و همان‌گونه که ملاحظه می‌شود مطالعات محدود انجام‌گرفته در زمینه متغیرهای پژوهش حاضر در سطح کلان کشور و سازمان‌های غیرورزشی است و گاه نتایج متناقضی را گزارش کرده‌اند (۲۴، ۲۱، ۱۹)؛ این در حالی است که تفاوت‌های فاحشی بین سازمان‌ها به لحاظ ساختاری و فرهنگی وجود دارد. براساس مطالب مذکور پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این پرسش است که آیا ابعاد حکمرانی خوب در تبیین توسعه منابع انسانی ادارات ورزش و جوانان کرمان نقش دارد؟



شکل ۱. مدل مفهومی

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر، از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی است. به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها، میدانی است. جامعه آماری پژوهش تمامی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان بودند که براساس آمار ارائه‌شده توسط اداره کل ۲۵۲ نفر اعلام شد.

قواعد مرسوم برای تعیین حداقل نمونه لازم در روش حداقل مربعات جزئی عبارت است از تعیین بیشترین روابط موجود در بخش ساختاری مدل اصلی پژوهش که به یک متغیر مربوط می‌شوند، ضربدر عدد ۱۰ یا بیشترین شاخص‌های مربوط به سازه متناظرش ضربدر عدد ۱۰ (۲۹). از این رو در پژوهش حاضر حداکثر حجم نمونه آماری بر مبنای قاعده دوم ۷۰ نفر به دست آمد، اما به منظور افزایش صحت و دقت نتایج و احتمال پاسخگو نبودن برخی نمونه‌ها، ۱۷۰ پرسشنامه توزیع و در نهایت با حذف پرسشنامه‌های مخدوش ۱۵۱ پرسشنامه کامل و بدون نقص تجزیه و تحلیل شد. شایان ذکر است که از بین ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های استان کرمان، ادارات ۱۲ شهرستان از مرکز، شمال و جنوب این استان به صورت تصادفی خوشه‌ای به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند.

1. Partial Least Square (PLS)

به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های ویژگی جمعیت‌شناختی، مقیاس حکمرانی خوب توسعه‌یافته از سوی کمیسیون مستقل حکمرانی خوب در خدمات دولتی و همکاری مشترک نهاد صاحب امتیاز مالیه^۱ و حسابداری سازمان مدیریت دولتی^۲ (OPM & CIPFA) (۲۰۰۴)، مشتمل بر ۳۳ سؤال و در قالب شش بعد نتیجه‌گرایی، اثربخشی نقش‌ها و وظایف، ارتقای ارزش‌ها، شفاف‌سازی، ظرفیت‌سازی و پاسخگویی و پرسشنامه^۳ ۱۵ سؤالی توسعه منابع انسانی (کوهن، ۲۰۱۰) در قالب چهار بعد هویت‌بخشی، موفقیت، سازگاری با محیط و یکپارچگی استفاده شد. پرسشنامه‌ها براساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت و در دامنه ۱ تا ۵ تنظیم شده بود. شایان ذکر است که روایی پرسشنامه‌ها در پژوهش‌های عزب‌دفتر و رجبی فرجاد (۱۳۹۸) و تونکه‌نژاد و داوری (۱۳۸۸) تأیید و پایایی آنها نیز به ترتیب ۰/۹۶ و ۰/۹۷ گزارش شده است که در سطح قابل قبول ارزیابی می‌شود (۹، ۱۷).

برای تعیین روایی محتوایی پرسشنامه‌ها از روش کیفی روایی محتوایی براساس نظرهای ۱۰ تن از استادان صاحب‌نظر در این زمینه استفاده شد. علاوه بر روایی محتوا برای تأیید ابزارهای اندازه‌گیری از روایی همگرا و روایی واگرا^۴ و برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از سه معیار بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب^۵ طبق نظر فورنل - لاکر (۱۹۸۱) بهره گرفته شد. به منظور توصیف داده‌ها از آمار توصیفی و برای تحلیل استنباطی داده‌ها از مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد. برای انجام آزمون‌های یادشده از نرم‌افزارهای آماری اس پی اس نسخه ۲۳ و اسمارت پی ال اس نسخه ۲ و ۳ بهره گرفته شد.

یافته‌های تحقیق

بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها نشان داد که بیشتر نمونه‌های پژوهش در دامنه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار دارند (۴۵ درصد)؛ بیشترین حجم نمونه را مردان (۵۷/۳ درصد) تشکیل داده‌اند و سطح تحصیلات بیشتر آزمودنی‌ها کارشناسی (۴۵/۷ درصد) است؛ وضعیت استخدامی بیشتر آنها رسمی (۳۷/۷)

1. CIPFA
2. OPM
3. Cohen
4. Convergent Validity & Discriminant Validity
5. Loadings, Cronbachs Alpha & Composite Reliability
6. SPSS
7. Smart PLS

درصد) است و سابقه فعالیت ۱۱ تا ۱۵ سال بیشترین دامنه را به خود اختصاص داد (۲۹/۸ درصد). به منظور سنجش برازش مدل اندازه‌گیری از روایی همگرا^۱، روایی واگرا^۲ و پایایی ابزار که شامل سه معیار ضرایب بار عاملی^۳، ضرایب آلفای کرونباخ^۴ و پایایی ترکیبی^۵ است، بهره گرفته شد. بار عاملی سنجه‌ها از معیارهای ارزیابی پایایی ابزار است؛ مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی ۰/۵ است (۲۹).

جدول ۱. ضرایب بارهای عاملی پژوهش

متغیرها	مؤلفه‌ها	بارهای عاملی
توسعه منابع انسانی	هویت بخشی	۰/۸۰
	موفقیت	۰/۸۸
	سازگاری با محیط	۰/۸۶
	یکپارچگی	۰/۸۹
	نتیجه‌گرایی	n1-n2-n3-n4-n5 ۰/۰-۶۲/۰-۸۱/۰-۸۰/۰-۸۴/۸۰
	اثر بخشی نقش‌ها و وظایف	As1-As2-As3-As4-AS5 ۰/۰-۷۲/۰-۸۰/۰-۵۵/۰-۸۶/۸۲
حکمرانی خوب	ارتقاء ارزش‌ها	a1-a2-a3-a4-a5 ۰/۰-۷۵/۰-۸۶/۰-۸۱/۰-۸۴/۷۸
	شفاف‌سازی	Sh1-Sh2-Sh3-Sh4-Sh5-Sh6 ۰/۰-۶۸/۰-۸۲/۰-۸۳/۰-۹۵/۰-۹۴/۹۴
	ظرفیت‌سازی	Z1-Z2-Z3-Z4-Z5-Z6 ۰/۰-۷۷/۰-۷۴/۰-۷۶/۰-۶۴/۰-۸۰/۶۵
	پاسخگویی	p1-p2-p3-p4-p5-p6-p7 ۰/۰-۷۸/۰-۷۳/۰-۷۷/۰-۸۳/۰-۸۲/۰-۸۴/۷۸

همان‌طور که در جدول ۱ قابل مشاهده است، بارهای عاملی حاصل از اجرای مدل پژوهش بالاتر از ۰/۵ بوده است که نشان از مناسب بودن این معیار را دارد.

مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبول ابزار اندازه‌گیری است (۳۰)، اما برتری پایایی ترکیبی نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق

1. Convergent Validity
2. Discriminant Validity
3. Loadings
4. Cronbachs Alpha
5. Composite Reliability

بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایش با یکدیگر محاسبه می‌شود. روایی همگرا معیار دیگری است که برای برازش مدل اندازه‌گیری در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار برده می‌شود و میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) معیار میانگین واریانس استخراج‌شده^۱ را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و بیان داشته‌اند که مقدار بالای ۰/۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهند (۳۱).

جدول ۲. گزارش معیارهای آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرای متغیرهای پژوهش

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج‌شده
	(Alpha ≥ 0/7)	(CR ≥ 0/7)	(AVE ≥ 0/5)
نتیجه‌گرایی	۰/۸۳	۰/۸۶	۰/۶۱
اثربخشی نقش‌ها و وظایف	۰/۸۱	۰/۸۷	۰/۵۸
ارتقاء ارزش‌ها	۰/۸۶	۰/۹۰	۰/۶۵
شفاف‌سازی	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۷۵
ظرفیت‌سازی	۰/۸۲	۰/۸۷	۰/۵۳
پاسخگویی	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۶۴
توسعه منابع انسانی	۰/۸۸	۰/۹۱	۰/۷۴

با توجه به شاخص‌های گزارش‌شده در جدول ۲ می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرای متغیرهای پژوهش را تأیید کرد. به‌منظور بررسی روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری از معیار فورنل و لارکر و آزمون بار مقطعی استفاده شد. فورنل و لارکر بیان می‌کنند که روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبولی است که میزان میانگین واریانس استخراج‌شده برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد.

1. Average Variance Extracted (AVE)

جدول ۳. روایی و اگرای مدل اندازه‌گیری براساس معیار فورنل و لارکر

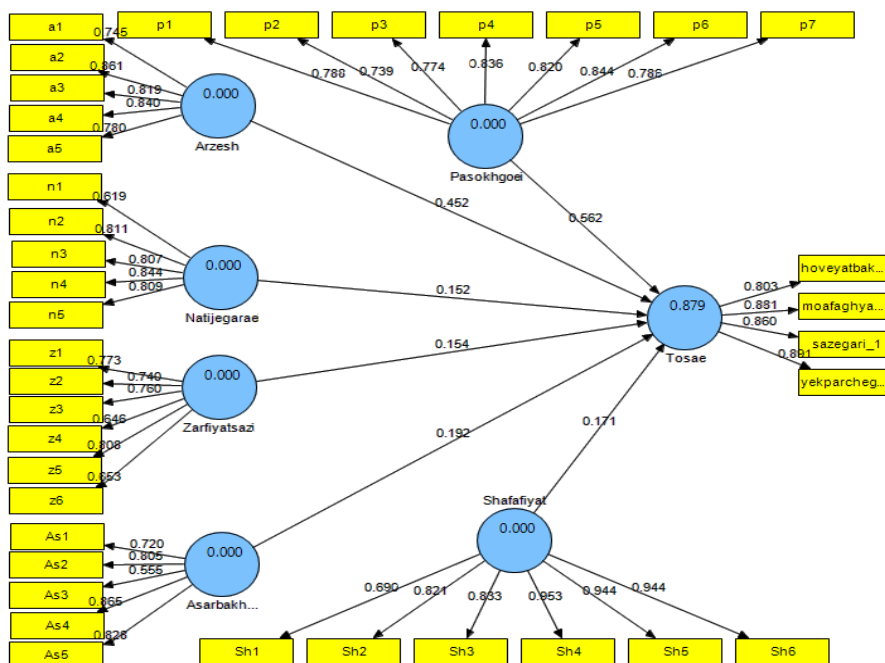
متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱. ارتقای ارزش‌ها	۰/۸۰						
۲. اثربخشی نقش‌ها و وظایف	۰/۶۶	۰/۷۶					
۳. نتیجه‌گرایی	۰/۴۹	۰/۷۱	۰/۷۸				
۴. پاسخگویی	۰/۶۷	۰/۶۶	۰/۴۷	۰/۸۰			
۵. شفاف‌سازی	۰/۶۱	۰/۷۴	۰/۵۶	۰/۶۹	۰/۸۶		
۶. ظرفیت‌سازی	۰/۵۵	۰/۶۸	۰/۴۳	۰/۷۵	۰/۵۷	۰/۷۲	
۷. توسعه منابع انسانی	۰/۷۹	۰/۷۳	۰/۶۱	۰/۷۳	۰/۶۳	۰/۶۲	۰/۸۶

با توجه به مقادیر میانگین واریانس استخراج‌شده در جدول ۳، می‌توان گفت که در پژوهش حاضر سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر. براساس معیار بار مقطعی نیز بارهای عاملی هر کدام از متغیرهای مشاهده‌شده مربوط به متغیر پنهان متناظرش، از بارهای عاملی دیگر متغیرهای مشاهده‌شده بیشتر بود. پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. در پژوهش حاضر از سه معیار ضریب معناداری، ضریب تعیین و معیار استون‌گیزر استفاده شد. ضرایب مسیر استاندارد و ضرایب تعیین مدل اجراشده در شکل ۲ و معناداری ضرایب مسیر در شکل ۳ نشان داده شده است.

همان‌طور که در مدل ترسیمی ۲ قابل ملاحظه است، متغیر برون‌زای پاسخگویی ۰/۵۶، ارتقاء ارزش‌ها ۰/۴۵، نتیجه‌گرایی ۰/۱۵، ظرفیت‌سازی ۰/۱۵، اثربخشی نقش‌ها و وظایف ۰/۱۹ و شفافیت به میزان ۰/۱۷ بر متغیرهای درون‌زای توسعه منابع انسانی اثرگذار است؛ به‌طوری‌که از میان شاخصه‌های حکمرانی خوب دو بعد پاسخگویی و ارتقای ارزش بیشترین تأثیر را بر توسعه منابع انسانی در ادارات ورزش و جوانان داشته است.

ضریب تعیین معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود (۳۲). همان‌طور که در مدل پژوهش مذکور مشاهده می‌شود، مقدار ضریب تعیین برای متغیر درون‌زای توسعه منابع انسانی ۰/۸۷ محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک در سطحی بسیار قوی ارزیابی می‌شود. بنابراین مطلوبیت مدل ساختاری را می‌توان تأیید کرد. ضرایب مسیر صرفاً میزان تأثیر متغیرها

بر هم را نشان می‌دهد و اساسی‌ترین معیار برازش مدل ساختاری، معناداری ضرایب مسیر است که مقادیر معناداری مسیرها در شکل ۳ قابل مشاهده است.

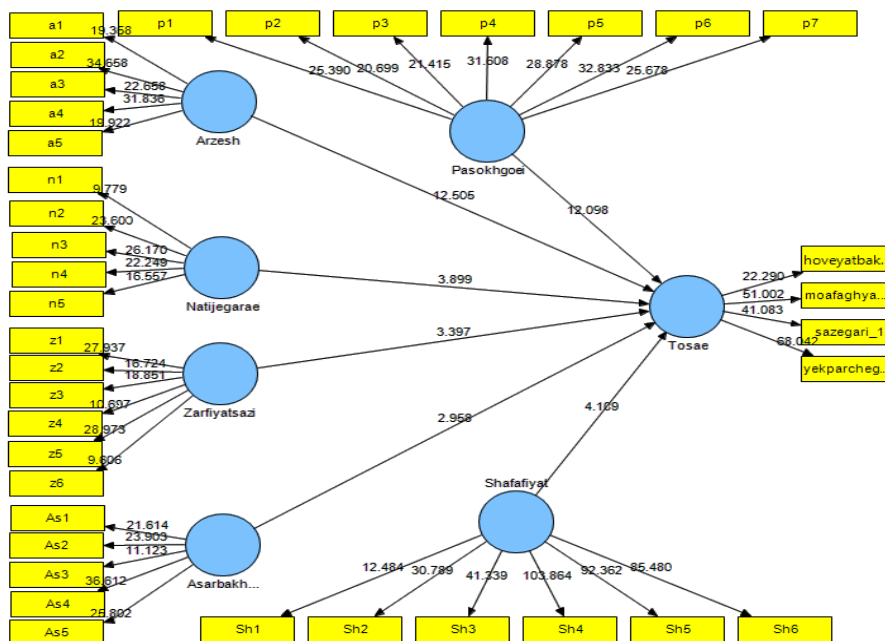


شکل ۲. ضرایب مسیر و برازش مدل ساختاری با استفاده از مقادیر ضریب تعیین

مقدار ضرایب معناداری باید معادل یا بیشتر از شاخص معناداری ۱/۹۶ باشد. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش دارد (۳۰).

مقادیر ضرایب معناداری مدل پژوهش که در شکل ۳ مشاهده می‌شود، گویای تأیید فرضیه‌های پژوهش مبنی بر اثر مثبت و معنادار پاسخگویی بر توسعه منابع انسانی، ارتقای ارزش‌ها بر توسعه منابع انسانی، نتیجه‌گرایی بر توسعه منابع انسانی، ظرفیت‌سازی بر توسعه منابع انسانی، اثربخشی نقش‌ها و

وظایف بر توسعه منابع انسانی و شفافیت بر توسعه منابع انسانی در ادارات ورزش و جوانان در سطح اطمینان ۹۹٪ است.^۱



شکل ۳. برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب معناداری

معیار استون گیزر، معیار دیگری است که در مطالعه حاضر به منظور محاسبه قدرت پیش بینی مدل پژوهش استفاده شده است. در صورتی که در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار $0/02$ ، $0/15$ و $0/35$ را کسب کند، نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر برون‌زای مربوط به آن دارد (وتزلزس، اسچرودر و ون‌اوپن^۲، ۲۰۰۹). معیار استون گیزر برای متغیرهای درون‌زای توسعه منابع انسانی $0/63$ محاسبه شده است، که نشان از قدرت پیش‌بینی بالای شش متغیر برون‌زا دارد. در نهایت برای بررسی برازش مدل کلی پژوهش از معیار نیکویی برازش^۳ استفاده شد.

۱. چنانچه مقادیر به دست آمده معناداری ضرایب مسیر، بالاتر از $1/64$ باشد، در سطح 90% ، بالاتر از $1/96$ ، در سطح 95% و بالاتر $2/58$ باشد در سطح 99% معنادار است.

2. Wetzels, Odekerken-Schroder & Van Oppen
3. Goodness of Fit (GOF)

$$GOF = \sqrt{\text{Commaunalities}} \times R^2 = 0.81$$

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکویی برازش معرفی شده است (تننهاوس، وینزی، چتلین و لارو، ۲۰۰۵)، حصول مقدار ۰/۸۱ برازش بسیار مناسب مدل کلی پژوهش را تأیید می‌کند. در نهایت برای بررسی برازش مدل پژوهش از شاخص‌های ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR)، کای اسکوئر (Chi-Square) و برازش هنجار شده (NFI) استفاده شد که مقادیر این معیارها در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴. معیارهای برازش مدل پژوهش

معیارها	مقدار معیار	حد مجاز
SRMR	۰/۰۹	۰/۰۸ تا ۰/۱۰
Chi-Square	۳۴۷/۴۵۲	مقادیر کوچک
NFI	۰/۸۸	مقادیر بالاتر از ۰/۹

معیار SRMR مقادیر ۰ تا ۱ را به خود اختصاص می‌دهد؛ نقطه برش آن ۰/۰۸ در نظر گرفته شده است. مقدار این معیار هرچه کمتر باشد، تناسب مدل مطلوب‌تر است. برخی محققان مقدار ۰/۱۰ را نیز برای تناسب مدل قابل قبول می‌دانند (۱۶). با توجه به اینکه مقدار محاسبه شده معیار مذکور برای مدل ترسیمی ۰/۰۹ است، می‌توان سازگاری مدل پژوهش را تأیید کرد. معیار کای اسکوئر نیز از جمله عمومی‌ترین و پرکاربردترین شاخص برازش در مدلسازی معادلات ساختاری است که برای بررسی میزان انطباق مدل نظری با یافته‌های تجربی استفاده می‌شود. هرچه مقدار کای اسکوئر کمتر باشد، داده‌های حاصل با مدل نظری همخوانی بیشتری دارد (۳۳).

در پژوهش حاضر مقدار معیار کای اسکوئر ۳۴۷/۴۵۲ محاسبه شده است. از دیگر معیارهایی که در مدلسازی معادلات ساختاری مؤلفه محور قابل گزارش است، معیار برازش هنجار شده است. میرز و همکاران (۲۰۱۲) برازش خوب را بزرگ‌تر از ۰/۹۰ و برازش مناسب را ۰/۸۰ تا ۰/۸۹ ذکر کرده‌اند. از این رو با توجه به مقدار محاسبه شده این معیار (۰/۸۸) می‌توان برازش مناسب مدل را تأیید کرد.

بحث و نتیجه گیری

پیش‌نیاز جامعه توسعه‌یافته، برخورداری از سازمان‌های توسعه‌یافته است و سازمان‌های توسعه‌یافته نیز قدرت و اقتدار واقعی خود را به‌واسطه وجود منابع انسانی متخصص، به‌منزله سرمایه‌های راهبردی به‌دست می‌آورند. انسان‌هایی که به‌واسطه در اختیار داشتن عظیم‌ترین منبع قدرت، یعنی تفکر، می‌توانند موجبات تعالی، حرکت و رشد سازمان‌ها را پدید آورند. رقابت شدید، حفظ طولانی‌مدت مزیت رقابتی را بسیار دشوار ساخته است. حیات سازمان‌ها تا حدودی زیادی به مهارت‌ها و آگاهی‌های مختلف کارکنان بستگی دارد. اهمیت عامل انسانی در سازمان‌ها نقش منحصر به فرد آن در طرح‌ریزی و اجرا و نظارت بر امور سازمانی در عرصه‌ها و سطوح مختلف او را به عامل راهبردی تبدیل کرده است که شناسایی و توجه به آن از وظایف اساسی مدیریت و سیستم‌های منابع انسانی است. مهم‌ترین یا حداقل از مهم‌ترین عرصه‌های این توجه پرداختن به موضوع توسعه منابع انسانی است که به مدد آن موفقیت و کارآمدی سازمان تضمین می‌شود و هر چه در این زمینه‌ها بهینه و به‌هنگام باشند، قابلیت و سازگاری سازمان با محیط متغیر نیز بیشتر می‌شود (۱). از این‌رو پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش ابعاد حکمرانی خوب در تبیین توسعه منابع انسانی ادارات ورزش و جوانان استان کرمان صورت گرفت.

نتایج تحلیل آماری نشان‌دهنده آن است که بعد پاسخگویی حکمرانی خوب بر توسعه منابع انسانی تأثیر مستقیم و معنادار دارد. سازمان‌های امروزی و به‌طور خاص ادارات ورزش و جوانان در محیطی بسیار پویا در حال انجام فعالیت هستند. به‌دلیل نیازهای متنوع و متغیر محیط و مواجهه با ورزش‌ها، فرهنگ‌ها، سلیقه‌ها و امکانات متفاوت مناطق و ادارات مختلف، افزایش ارتباطات ادارات، وابستگی سازمان‌های ورزشی به بودجه دولتی، تعارضات و انتظارات متفاوت کارکنان و دیگر ذی‌نفعان، این ادارات با پیچیدگی‌ها و چالش‌های جدید بسیاری مواجه‌اند که وظیفه بسیار سنگینی را برای پاسخگویی بر عهده دارند (۳۴). پاسخگویی شامل فرایند توافق در قبال فعالیت‌های انجام‌گرفته از طرف سازمان به ذی‌نفعان مقابل است. یک رویکرد سیستماتیک نیاز است تا این فرایند را به اجرا بگذارد. 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 (۱۷). به اعتقاد ریچ (۲۰۱۸) روند پاسخگویی با توجه به نقش‌ها و مسئولیت‌های مبهم اعضای سازمان پیچیده‌تر می‌شود، اما به‌منظور مدیریت بهتر

1. Reich

منابع انسانی می‌بایست پاسخگویی از طریق روابط دوجانبه اعضا بررسی شود (۳۵). در همین زمینه پرادهان^۱ (۲۰۱۱) ضمن تأیید تأثیر حکمرانی خوب بر توسعه انسانی بیان کرد که حکمرانی خوب و ابعاد آن می‌تواند به‌عنوان متغیرهای سیاست در نظر گرفته شود که از طریق آنها می‌توان رشد و پیشرفت اقتصادی و انسانی را کسب کرد (۳۶). هان^۲ (۲۰۱۶) نیز در مطالعات خود تأثیر دو بعد حکمرانی یعنی پاسخگویی و شفافیت بر عملکرد و موفقیت سازمانی را تأیید کرد (۳۷). علاوه بر این نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های هانگ و هونگ^۳ (۲۰۱۹) و سافکور و ساگریم (۲۰۱۹) همراستا و با نتایج پژوهش سارنتوی (۲۰۱۹) ناهمخوان است (۳۸، ۲۱، ۱۳). عمده‌ترین دلیل این ناهمخوانی را می‌توان تفاوت فرهنگی و تفاوت در ابزار اندازه‌گیری این پژوهش با پژوهش سارنتوی دانست، چراکه مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی پژوهش مذکور متشکل از قانون، نظم و انضباط، آموزش و توسعه، استخدام و گزینش و مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی در پژوهش حاضر، ابعاد هویت‌بخشی، موفقیت، سازگاری با محیط و انطباق‌پذیری بود.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر و در تبیین این نتایج می‌توان گفت هنگامی که سازمان دارای خط‌مشی واضح و روشن در راستای پاسخگویی به کاربران خود باشد و همچنین دارای سیستمی باشد که بتواند از نحوه ارائه خدمات خود بازخورد گیرد، سازمان در مقابل تمامی ذی‌نفعان خود پاسخگو باشد، به‌نحوی که نظرهای آنها را دریافت کنند و پس از بررسی و اثبات کارا بودن، آن را در عمل نیز به‌کار گیرند، در دوره‌های زمانی کوتاه‌مدت، اهداف، طرح‌ها، قراردادهای مالی و به‌طور کلی اطلاعات و خروجی‌های سازمان خود را به چاپ برسانند و در دسترس کارکنان و ذی‌نفعان قرار دهد و با مشخص کردن موضع مدیریت سازمان و کارکنان در خصوص اینکه چه کسی و در قبال چه چیزی باید پاسخگو باشند، احساس تعلق کارکنان به سازمان و اهداف راهبردی آن ارتقا خواهد یافت و کارکنان با انگیزه بالایی اهداف سازمان را دنبال می‌کنند، جوی صمیمی و دوستانه بین کارکنان برقرار و استانداردهای اخلاقی و رفتاری بین آنها رعایت می‌شود، فضای رشد و ارتقای شغلی کارکنان فراهم و امکان انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری هرچه بیشتر آنها را موجب خواهد شد.

نتایج حاصل از مدل پژوهش نشان داد که ارتقای ارزش‌ها موجب بهبود توسعه منابع انسانی در ادارات ورزش و جوانان می‌شود. پژوهشگران معتقدند که حکمرانی خوب مؤلفه‌ای ضروری برای توسعه پایدار در

-
1. Pradhan
 2. Han
 3. Han & Hong

همه سطوح و بخش جدایی‌ناپذیری برای توسعه در هر سازمانی است (۳۹). حکمرانی خوب می‌تواند موانع موجود برای رسیدن به اهداف سازمان‌ها را از میان بردارد. شواهد نشان می‌دهد که حکمرانی بد مانع رشد و سرمایه‌گذاری و تشدید فقر خواهد شد. در سازمان‌های کشورهای در حال توسعه مشکلاتی همچون سازماندهی ضعیف، رشد پایین، نابرابری و بی‌عدالتی، قانون‌گریزی مسئولان، فساد اداری، مسئولیت‌ناپذیری و سطح پایین مشارکت با درجاتی از شدت و ضعف وجود دارد که این موارد سبب کاهش سطوح توسعه منابع انسانی می‌شود (۴۰، ۴۱). در راستای تأیید فرضیه پژوهش مبنی بر تأثیر مثبت ارتقای ارزش‌ها بر توسعه منابع انسانی می‌توان گفت که مدیریت کردن ارزش‌ها و ارتقای آنها در سازمان یک الگوی مدیریتی است که تأکید بر تحریک افراد، توسعه مهارت‌ها و ارتقای هم‌افزایی و نوآوری با هدف بهبود عملکرد سازمان مرتبط می‌شود. ارتقای ارزش‌ها و مدیریت سازمان براساس ارزش‌ها می‌تواند راهنمای بسیار خوبی برای توسعه و ادامه حیات سازمان باشد (۴۲). پژوهش ژانگ، دولان و ژو (۲۰۰۹) با عنوان «مدیریت بر مبنای ارزش‌ها یک پیشنهاد نظری برای مدیریت منابع انسانی» نشان داد، به‌جای رویکرد اقتصادی که اغلب اوقات توسط محققان مدیریت منابع انسانی راهبردی اتخاذ می‌شود، رویکرد مدیریتی هماهنگ براساس مدل سه‌محوری مدیریت بر مبنای ارزش‌ها یعنی ارزش‌های اخلاقی، اقتصادی و اجتماعی-عاطفی برای مدیریت منابع انسانی مورد استدلال قرار گیرد (۴۳). در راستای تأیید فرضیه پژوهش حاضر می‌توان به نتایج پژوهش مهرانپور و همکاران (۱۳۹۸)، کاظمی، حاتمی و طهماسبی (۱۳۹۶)، برادبوری و سیرز (۲۰۱۹) و کودلکو، جوزیک و زارمبا (۲۰۱۴) که همسو با نتایج این پژوهش است، اشاره کرد (۴۶، ۲۵، ۴۴، ۲۳).

در راستای تأیید یافته‌ها و با توجه به مفهوم ارتقای ارزش‌ها که تعیین‌کننده اساسی طرز فکر و رفتار مدیران و کارکنان در محیط کار است، به‌نظر می‌رسد که با تبیین ارزش‌هایی همچون صداقت، روراستی با ذی‌نفعان، قابلیت اعتماد، تعهد مدیریت و تلاش ایثارگرانه که انتظار می‌رود کارکنان در عمل و رفتار از خود نشان دهند، با احترام و پیروی از ارزش‌های سازمان توسط کارکنان و با به‌کارگیری استانداردهای رفتاری توسط مسئولان و مدیران، توسعه منابع انسانی که بخش مهمی از تلاش‌های هر سازمانی برای بهبود کیفیت، ماندگار کردن کارکنان کلیدی سازمان، رویارویی با چالش‌های ناشی از رقابت جهانی و

-
1. Zhang, Dolan & Zhou
 2. Bradbury & Sayers
 3. Kudelko, Juzyk & Zarembo

تغییرات اجتماعی و اعمال تغییرات در طراحی کار است، افزایش می‌یابد.

از دیگر نتایج حا پژوهش حاضر اثر مثبت و معنادار مؤلفه نتیجه‌گرایی حکمرانی خوب بر توسعه منابع انسانی ادارات ورزش و جوانان است. راهبرد توسعه منابع انسانی درباره تصمیماتی است که بر به‌کارگیری و بهسازی کارکنان و بر روابط موجود بین مدیریت و افراد تحت سرپرستی آنها تأثیر عمده و دیرپایی می‌گذارند. بهبود توسعه منابع انسانی در گرو حمایت و تحقق راهبردهای سازمانی است. براساس مطالعه ادبیات حکمرانی و نتایج مطالعه حاضر، الگوی حکمرانی خوب از راهبردهای اساسی در جهت توسعه منابع انسانی محسوب می‌شود (۲۲). توسعه منابع انسانی یک سازمان، نتیجه مجموعه‌ای از تصمیم‌های مدیریتی است و هرگونه روند یا فعالیت مثبتی است که در کوتاه‌مدت یا درازمدت، توان توسعه دانش مبتنی بر کار، تخصص، سودآوری و رضایت را برای سطوح فردی، گروهی، تیمی و برای یک سازمان در پی دارد (۱). به‌زعم سامانی، شریعتی و سامانی (۱۳۹۴) مواجهه با پدیده تغییر و تحول سازمانی و جلب مشارکت کارکنان به‌منظور دستیابی به موفقیت سازمان، خود مستلزم یک باور است، باور به اینکه کارکنان در فرایند کار ابزار و وسیله نیستند، بلکه با قبول مسئولیت و تلاش به‌منظور بهبود امور عامل مؤثری در تحقق اهداف سازمانی محسوب می‌شوند (۴۷). بر این اساس هنگامی که کارکنان از عالی‌ترین رده سازمانی تا پایین‌ترین سطح آن بتوانند پیشنهادها، ایده‌ها، ابتکارات و نظرهای خود را برای رفع نارسایی‌های موجود در روند کاری یا بهبود روش‌های انجام کار یا افزایش کیفیت تولید ارائه دهند، وجود و نهادینه شدن این جریان می‌تواند پیامدهای مطلوب و متعددی در برداشته باشد و در مجموع نقش مهمی در فرایند توسعه منابع انسانی ایفا کند (۴۸، ۴۷).

با توجه به اینکه کدهای مختلفی توسط سازمان‌ها و نهادهای بین‌المللی مانند سازمان ملل برای بررسی حکمرانی خوب در حوزه‌های سیاست، اقتصاد و مدیریت پیشنهاد شده است و پژوهش‌های محدود انجام‌گرفته در خصوص متغیرهای پژوهش حاضر در سطح کلان کشور بوده و با ابزارهای متفاوت حکمرانی انجام گرفته است، از این‌رو به‌منظور مقایسه مستقیم نتیجه این فرضیه با نتایج دیگر محققان، پژوهشی یافت نشد. این در حالی است که با کمی احتیاط می‌توان براساس نتایج غیرمستقیم محققان بیان کرد که نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های دنگ و همکاران (۲۰۱۹)، سامانی، شریعتی و سامانی (۱۳۹۴) و مکیان و بی‌باک (۱۳۹۴) همسوست (۴۷، ۲۴، ۲۰). در راستای تبیین نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت که با ارائه بیانیۀ واضح و روشن در خصوص مقاصد و اهداف سازمان از سوی مدیریت که اساس برنامه‌ریزی‌های سازمان نیز باشد، فراهم آوردن شرایطی از سوی مدیریت به‌منظور ارائه نظرها و

پیشنهادهای کارکنان و ذی‌نفعان به مسئولان ذی‌ربط در خصوص نحوه ارائه خدمات و استفاده از سازوکارهای مناسب به‌منظور سنجش کیفیت خدمات ارائه‌شده به کارکنان و ذی‌نفعان می‌توان زمینه را برای مشارکت فعال کارکنان در فعالیتهای یادگیری، انطباق‌پذیری بهتر کارکنان با فرهنگ سازمان، تسریع و توسعه مسیرهای ارتباطی در سازمان، آموزش مؤثر برای تحقق اهداف سازمانی و زمینه پیشرفت شغلی کارکنان و موفقیت سازمان را فراهم آورد.

نتایج حاصل از تحلیل مدل پژوهش نیز گویای تأثیر مثبت و معنادار مؤلفه شفافیت بر توسعه منابع انسانی در ادارات ورزش و جوانان است. به‌عبارتی هرچه فرهنگ شفاف‌سازی در ادارات ورزش و جوانان حاکم باشد، سطح هویت کارکنان، سازگاری با محیط، یکپارچگی و موفقیت کارکنان و سازمان افزایش می‌یابد.

روند تغییرات، حکمرانی خوب را به سمت شفافیت سوق داده است (۴۹). از دیدگاه بسیاری از محققان شفافیت پیش‌نیاز عملکرد مؤثر سازمانی است و اغلب سبب ایجاد سازمان‌هایی با اثربخشی بالا می‌شود. شفافیت موفق‌ترین، کم‌هزینه‌ترین، سریع‌ترین و ساده‌ترین ابزار مبارزه با مشکلات گوناگون به‌ویژه مشکلاتی است که واحد منابع انسانی با آن روبه‌روست (۵۰). در راستای نتایج پژوهش حاضر جمالی و همکاران (۱۳۹۵) بیان کردند که شفافیت در سازمان و اقداماتی همچون قرارگیری اهداف شفاف در شرح شغل‌های سازمان، انتشار اطلاعاتی در خصوص روند دریافتی کارکنان، انتشار اطلاعات در مورد قوانین حاکم بر پاداش و مجازات، انتشار اطلاعات مربوط به قوانین حاکم بر آموزش کارکنان، توسعه یک سیستم انضباطی برای مجازات کارکنانی که قوانین شفاف را نقض می‌کنند، ارزیابی نقش مدیران در دستیابی به اهداف شفاف، استفاده از تیم‌های شفاف‌سازی در مدیریت سازمان و تألیف و یکپارچه‌سازی معیارهای شفافیت در ارزیابی عملکرد مدیران و کارکنان به مدیریت بهتر منابع انسانی و مزایایی در واحد منابع انسانی و در کل سازمان منجر می‌شود که از آن جمله می‌توان به افزایش انگیزه، تعهد و تعلق کارکنان، افزایش سلامت کاری، مسئولیت‌پذیری بالاتر، کاهش فساد، افزایش دقت کارکنان در انجام وظایف شغلی و ارتقای بهره‌وری و اثربخشی سازمان اشاره کرد (۳۱).

یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های دنگ و همکاران (۲۰۱۹)، سافکور و ساگریم (۲۰۱۹)، آلبو و فلیوربوم (۲۰۱۹)، هان (۲۰۱۶)، رستم‌زاده و همکاران (۱۳۹۸) و احمدی، یوسفی و عیدی (۱۳۹۷)

همراستاست (۵۱، ۲۰، ۱۶، ۱۵، ۱۳). شفافیت تلاشی هدفمند برای دسترسی به اطلاعات قابل نشر قانونی به طریقی که صحیح، به‌هنگام، متعادل و بی‌ابهام باشد و برای افزایش توان استدلال عمومی و توانمندسازی سازمان‌ها در جهت مسئولیت پاسخگویی اقدامات، سیاست‌ها و روش‌های آنها تعریف شده است (۲۶). براساس مفهوم شفافیت و تأیید فرضیه پژوهش، در تفسیر نتایج می‌توان گفت که با تلاش و التزام به شفاف‌سازی و آشکاری در تصمیمات سازمان، اهداف و برنامه‌ریزی آموزشی صحیح و قابل اطمینان منابع انسانی برای آینده سازمان، اطمینان از ارائه اطلاعات فنی، اجرایی و شفاف در خصوص تصمیمات حیاتی سازمان، شفافیت در انتشار نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل شغل و عملکرد اعضا و نادیده گرفتن منافع شخصی مسئولان و در اولویت قرار دادن منافع جمعی، می‌توان پیوستگی و انسجام میان اعضا، سطح سازگاری اعضا با محیط، حس مشترک بودن آنها و موفقیت سازمان را افزود.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر تأثیر مثبت و معنادار اثربخشی نقش‌ها و وظایف بر توسعه منابع انسانی در ادارات ورزش و جوانان است. نهادها و پژوهشگران مختلف شاخص‌های متعددی را برای حکمرانی خوب در سطح جهان عنوان کرده‌اند که از آن جمله سازمان ملل و هنری و لی^۱ (۲۰۰۴)، کارایی و اثربخشی نقش‌ها را به‌عنوان شاخص اصلی بررسی حکمرانی سازمان‌های ورزشی معرفی کرده‌اند. میسکا و هانو^۲ (۲۰۱۵) نیز با الهام از اصول حکمرانی شرکتی و بررسی اصول ارائه‌شده در ادبیات، چهار اصل وضوح نقش دولت در حکمرانی ورزشی، کارایی و اثربخشی نقش‌ها، تعهد به ارتقای حکمرانی را جزء اصول اصلی حکمرانی سازمان‌های ورزشی معرفی کردند (۱۰). طالب‌زاده (۱۳۹۵) طی مطالعات خود اظهار کرد که در عصر حاضر تأکید رشد و پیشرفت در سازمان‌ها بر توسعه منابع انسانی است و اعتلای کیفیت نیروی انسانی از راه‌های اساسی افزایش بهره‌وری است. ایشان در ادامه بیان داشتند که به‌منظور دستیابی به اهداف، موفقیت‌ها و به‌طور کلی بهره‌وری سازمان لازم است، هریک از کارکنان در سازمان از آنچه که باید انجام دهند، زمان و چگونگی انجام وظایف خود شناخت کافی داشته باشند؛ کارکنان از اهداف سازمان، اولویت‌ها و چگونگی دستیابی به آن آگاهی لازم را داشته باشند؛ تقسیم وظایف نیروی انسانی در سازمان به‌صورت عادلانه و هوشمندانه صورت پذیرد؛ زمینه پذیرا بودن نظرها و دادن فرصت ابراز نظر به نیروی انسانی سازمان، مشارکت اعضا در تصمیمات سازمان و پیشرفت شغلی آنها فراهم شود و قوانین و شرح وظایف کارکنان شفاف و قابل درک باشد (۵۲).

1. Henry & Lee
2. Misca & Hanu

عزب‌دفتر و رجبی‌فرجاد (۱۳۹۸) در پژوهش خود نشان دادند که با به‌کارگیری ابعاد حکمرانی خوب در سازمان‌ها می‌توان توانایی سازمان در سازگاری با محیط را در جهت حفظ انسجام برنامه‌های خود، روابط کاری و انتظارات کارکنان، میزان توانایی سازمان برای فراهم کردن مواد و لوازم اساسی کار به‌منظور موفقیت سازمان و اشتیاق با هم بودن و اعتماد متقابل بین همکاران افزایش داد (۵). نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های سافکور و ساگریم (۲۰۱۹) و پاک^۱ و همکاران (۲۰۱۹) همراستاست (۵۳، ۱۳). 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 (۱۷). بر این اساس و طبق یافته‌های پژوهش حاضر در تبیین نتایج حاصل‌شده می‌توان بیان کرد که هر اندازه مسئولیت‌های کارکنان، وظایف و تقسیم کار بین اعضا روشن و مناسب باشد، وظایف مشخص‌شده برای اعضا ملموس و قابل درک باشد، سازمان تلاش کند تا به انتظارات مختلف مردم و تلاش در جهت کاهش نابرابری در ارائه خدمات به ذی‌نفعان پاسخگویی داشته باشد، مدیران این اطمینان را ایجاد کنند که سازمان به اطلاعات در مورد نظرهای مردم دسترسی دارد، شرح شغل و نقش‌های اعضا به‌گونه‌ای تدوین شده باشد که به آنها کمک کند تا بدانند چه چیزی از آنها انتظار می‌رود، کارکنان با اشتیاق و انگیزه بیشتری وظایف شغلی خود را انجام می‌دهند؛ تعاملات کارکنان به‌منظور دستیابی به اهداف سازمان بیشتر می‌شود؛ استانداردهای اخلاقی و رفتاری در بین تمامی اعضا رعایت می‌شود و انطباق‌پذیری کارکنان با محیط درونی و بیرونی سازمان افزایش می‌یابد. در نهایت نتایج حاصل از مدل پژوهش نشان داد که مؤلفه ظرفیت‌سازی بر توسعه منابع انسانی در ادارات ورزش و جوانان اثر مثبت و معنادار دارد. در همین زمینه حسن‌پور و همکاران (۱۳۹۵) ضمن تأیید تأثیر عواملی همچون غنی‌سازی شغلی، توسعه و آموزش مهارت‌های مورد نیاز کارکنان، یادگیری مستمر و برگزاری دوره‌های آموزشی بر توسعه منابع انسانی بیان داشتند که توسعه منابع انسانی سهم عمده‌ای در حفظ بقا و موفقیت یک سازمان ایفا می‌کند و مدیران نیز نه‌تنها باید در پی کشف افراد شایسته و لایق باشند، بلکه موظف به آموزش و بهبود مستمر کارکنان هستند (۵۴). همچنین عزب‌دفتر و رجبی‌فرجاد (۱۳۹۸) با پذیرش شاخص ظرفیت‌سازی به‌عنوان مؤلفه اصلی حکمرانی خوب و تأیید تأثیر آن بر افزایش سطح روحیه و اشتیاق اعضای سازمان به‌منظور انجام وظایف شغلی، بهبود توانایی کارکنان در سازگاری با محیط و افزایش میزان روابط و اعتماد کارکنان به‌منظور نیل به اهداف و موفقیت سازمان، بیان داشتند

1. Pak

که سازمان‌ها به کارکنانی با مهارت‌های بالا نیاز دارند تا بتوانند آنها را به‌نحو مؤثری راهنمایی و کنترل کنند؛ علاوه بر این برای یافتن افراد شایسته و توانمند سازمان می‌بایست افراد را از اقشار مختلف استخدام کنند. در نهایت این اقدامات و انتخاب شایسته به هم‌افزایی مهارت‌های اعضای سازمان و دستیابی به اهداف فردی و سازمانی منجر می‌شود (۱۷). شایان ذکر است که پژوهشی که به‌صورت مستقیم به بررسی ارتباط دو متغیر ظرفیت‌سازی و توسعه منابع انسانی متمرکز شده باشد یافت نشد، اما یافته‌های پژوهش ال‌مسری و سولمان^۱ (۲۰۱۹)، کاسمساپ^۲ (۲۰۱۹) و عرب‌پور و نیک‌پور (۱۳۹۴)، تأثیر مؤلفه‌های آموزش کارکنان، توسعه، یادگیری و بهسازی آنها بر عملکرد، بهره‌وری کارکنان و مدیریت منابع انسانی را که به لحاظ مفهومی و قرابت معنایی همخوان با مؤلفه‌های پژوهش حاضر است، تأیید کردند (۵۷-۵۵).

در تبیین فرضیه پژوهش مبنی بر اثر مثبت و معنادار ظرفیت‌سازی بر توسعه منابع انسانی می‌توان گفت هنگامی که سازمان و اعضای آن خود را ملزم به توسعه مهارت‌های لازم در امر تصمیم‌گیری کنند، مدیران حمایت و انعطاف‌پذیری لازم و کافی در جهت اجرای دوره‌های آموزشی نشان دهند، سازمان در قبال فرایندهای استخدامی مسئول باشد، به‌طوری که کمیته‌ای تشکیل دهند تا از حصول اهداف فرایندهای استخدامی در شناسایی و جذب افراد مورد نیاز اطمینان حاصل کنند، مدیران فرصت توسعه مهارت‌های بیشتر و به‌روز کردن دانش و یادگیری کارکنان را فراهم آورند و به‌طور کلی استخدام کارکنان، توسعه، ارتقا و بهسازی اعضا در راستای اهداف فعلی و آینده سازمان باشد، می‌توان موجبات پذیرش ارزش‌ها و ویژگی‌های روشن سازمان را فراهم آورد، احساس مشترکی از "ما" را در راستای اجرای وظایف و نقش‌های شغلی کارکنان در سازمان ایجاد کرد، انطباق‌پذیری کارکنان با محیط کار و توانایی تغییر در جهت موفقیت سازمان را بهبود بخشید و زمینه انتقال مؤثر دانش کارکنان در تمامی سطوح را موجب شد.

با توجه به تأثیر فزاینده تمامی ابعاد حکمرانی خوب بر توسعه منابع انسانی پیشنهاد می‌شود ایجاد بسترهای لازم به‌منظور اعمال حق اظهارنظر و اتخاذ روش‌هایی به‌منظور تشویق کارکنان به اظهارنظر، نظرخواهی مکرر از تمامی ذی‌نفعان و انتقال آن به واحدهای مربوط، داشتن خط‌مشی‌های منعطف، تدوین آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های روشن و شفاف، آموزش شغلی مستمر مدیران و کارکنان، تسهیم دانش و تسهیل مشارکت کارکنان در فرایند در تصمیم‌سازی‌ها و برنامه‌ریزی‌های سازمانی، برقراری روابط کاری بر پایه اعتماد متقابل و اخلاقیات را در ادارات ورزش و جوانان فراهم آورند. همچنین به مسئولان این ادارات

1. El Masri & Suliman
2. Kasemsap

توصیه می‌شود به طراحی سامانه ارزیابی منابع انسانی سازمان با رویکرد شفافیت و مشارکت ذی‌نفعان، استقرار نظام پیشنهادها، ایجاد و نهادینه کردن فرهنگ پاسخگویی چه در داخل سازمان و چه در مقابل ذی‌نفعان و مراجعان در تمام سطوح سازمان اهتمام ورزند؛ در نهایت پیشنهاد می‌شود طرح جامع و نقشه راه برای عملیاتی شدن الگوی حکمرانی خوب در ادارات ورزش و جوانان تهیه و اجرا شود.

به‌طور کلی در راستای دستیابی به نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت که با پاسخگویی مسئولان ادارات ورزش و جوانان در مقابل تمامی ذی‌نفعان خود، احترام و پیروی از ارزش‌های سازمان توسط کارکنان و با به‌کارگیری استانداردهای رفتاری توسط مسئولان و مدیران، با ارائه بیانیۀ واضح و روشن در خصوص مقاصد و اهداف سازمان از سوی مدیریت و فراهم آوردن شرایطی به‌منظور ارائه نظرها و پیشنهادهای کارکنان و ذی‌نفعان به مسئولان ذی‌ربط، تدوین شرح شغل و نقش‌های واضح و روشن اعضا، و از طریق شفاف‌سازی اهداف و تصمیمات سازمان و فراهم آوردن فرصت توسعه و یادگیری مهارت‌های بیشتر کارکنان می‌توان زمینه هرچه بیشتر توسعه منابع انسانی را در این ادارات فراهم ساخت. یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر استفاده از پرسشنامه‌هایی بود که در سازمان‌های ورزشی هنجاریابی نشده بود؛ این در حالی است که پژوهش‌های مختلف انجام‌گرفته ابعاد گوناگونی را برای هر دو متغیر در نظر گرفته‌اند، از این رو پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از پرسشنامه‌های حکمرانی خوب و توسعه منابع انسانی هنجاریابی‌شده استفاده شود یا محققان آتی به روان‌سنجی و هنجاریابی این پرسشنامه‌ها در سازمان‌های ورزشی بپردازند.

در مجموع مطالعات پیشین در زمینه حکمرانی خوب در ورزش و سازمان‌های ورزشی صرفاً به تبیین و مؤلفه‌های حکمرانی خوب پرداخته و به‌صورت کلی ضرورت وجود الگوی حکمرانی خوب را به‌عنوان رویکردی جهت هدایت سازمان‌های ورزشی تأیید کرده‌اند. علاوه بر این کمتر پژوهشی به بررسی تأثیر متغیر مذکور بر متغیرهای سازمانی همچون مدیریت و توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها پرداخته‌اند و اغلب پژوهش‌ها متغیر حکمرانی خوب را از دیدگاه کلان بررسی کرده‌اند. این در حالی است که برای هدایت سازمان‌های ورزشی و توسعه منابع انسانی این سازمان‌ها می‌بایست لنز نگاه و کاوش ابعاد حکمرانی خوب را کمی حساس‌تر و در سطحی خردتر مانند ادارات ورزش و جوانان ارزیابی کرد.

منابع و مأخذ

1. Hosseinpour D, Ghorbani P. "The effect of human resource development strategies on organizational effectiveness with the mediating role of mutual trust and job satisfaction of employees in Mazandaran Sports and Youth Organization".(In Persian). Strategic Management Research. 2017; 23(65): 45-75.
2. Mortazavi S, Nazemi Sh. A, & Parishani Salesmani H. "Investigating the role of creativity in the relationship between psychological empowerment and employee commitment". (In Persian). Management Studies Development & Evaluation, 2016, 25(81), 101-122.
3. Shahbandarzadeh H, Karimi S. " Investigating the Organizational Creativity Drivers Based on Academic Perceptions (Case Study: Persian Gulf University) ". (In Persian). Management of Organizational Culture. 2016; 14(2): 345-368.
4. Begami Z, Hamidi M, Sajjadi, S N, Honari H. "Designing a structural model for human resource management policies and organizational performance in the Ministry of Sports and Youth". (In Persian). Sports Management and Development. 2017; 6(2): 50-69.
5. Moh'd Abu Bakir S. "Human Resources Development Strategy and its Role in Promoting Employees Strategic Thinking Competencies: A Study at Jordanian Information Technology Companies". European Scientific Journal. ESJ. 2019; 15(4): 238-262.
6. Diaz-Fernandez. "The influence of strategic leadership on building employees' entrepreneurial orientation: A field study at the Jordanian Public Sector". International Business Research. 2014; 10(6): 62- 74.
7. Hubner S V, Baum M. "Entrepreneurs' human resources development". Human Resource Development Quarterly. 2018; 29(4): 357-381.
8. Hughes C. "Ethical and legal issues in human resource development": Evolving roles and emerging trends. Springer. 2018.
9. Tonke Nejad M, Davari A. "Development of human resources with the sociological approach of the organization". (In Persian). Human Resource Management Research. 2009; 1(3): 51-80.
10. Ahmady B, Yousefi B, Eydi H. "A mixed analysis of indicators and indicators of sport governance governance".(In Persian) Journal of Sport Management. 2019; 10(4): 775-793.
11. Mehrabi Gh, Sajadi S N, Jalali Farahani M. "Determining the indicators for evaluating the behavior of managers for good governance in sports federations". (In Persian). Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sports. 2018; 5(20); 19-30.
12. Lockwood M. "Good governance for terrestrial protected areas: A framework, principles and performance outcomes". Journal of environmental management. 2010; 91 (3): 754-766.
13. Safkaur O, Sagrim Y. "Impact of Human Resources Development on Organizational Financial Performance and Its Impact on Good Government Governance". International Journal of Economics and Financial Issues. 2019; 9(5): 29.
14. Chappelet J L. "The International Olympic Committee and the Olympic system: " The governance of world sport. Routledge. 2008.

15. Rostamzadeh N, Afshari M, Alam Z, Ghorbani S. "Provide a good e-governance model in the Ministry of Sports and Youth". (In Persian). *Sports Management Studies*. 2019; 11(56): 43-62.
16. Ahmady B, Yousefi B, Eydi H. "Good Governance in Sport: The Role of Social Capital in Promoting It". (In Persian). *Research on Educational Sport*. 2018; 6(14): 301-326.
17. Azzab Daftar A, Rajabi Farjad A. "The impact of good governance on organizational health given the mediating role of political behavior". (In Persian). *Public Administration Perspective*. 2019; 10(1): 141-169.
18. Chaudhary D. "Prospect of Good Governance and Human Development in Nepal". *Open Journal of Political Science*. 2020; 10(02): 135
19. Parent M M, Hoye R. "The impact of governance principles on sport organisations' governance practices and performance: A systematic review". *Cogent Social Sciences*. 2018. 4(1); 1503578.
20. Dong M, Mahfudnurnajamuddin M, Semmaila B, Latief B. "Contributions Of Human Resources Development, Leadership Style, Organizational Commitment, And Work Motivation On Good Governance And Police Officer Performance (Study Of Police Officer In South Sulawesi Regional Police) ". *European Journal of Business and Management Research*. 2019; 4(6).
21. Sarnthoy P. "The Role of Human Resource Management Practices in Promoting Good Governance in the Thai Civil Service". *Asian Political Science Review*. 2019; 3(1).
22. Razmi M J, Sedighi S, Rezaeian S. "Requirements for good governance to achieve human development". (In Persian). *Journal of Economic Development and Planning*. 2015; 4(2): 51-75.
23. Kazemi A, Hatami D, Tahmasebi Gh. "Investigating the causal relationship between human development and good governance; application of causality panel method". (In Persian). *Urban Development Studies*. 2017; 1(3): 86-79.
24. Makian S N, Bebak M. "The Impact of Good Governance on Human Development: An Inter-Country Analysis. (In Persian) ". *Economical Modeling*. 2015; 9(30): 131-147
25. Mehrabi Gh, Sajadi S N, Jalali Farahani M. "Determining the indicators for evaluating the behavior of managers for good governance in sports federations". (In Persian). *Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sports*. 2018; 5(20): 19-30.
26. Sepehrnia R, Alborzi M, Kermanshah A, Azar A, Sepehrnia R. "Creative model of good governance transparency for policy makers in Iran". (In Persian). *Innovation and Creativity in human science*. 2019; 9(1): 77-102.
27. Zenozi S M M, Shahbazi K, Parnak R. "Study of the effect of oil revenues on the good governance index in selected OPEC member countries". (In Persian). *Journal of Economic Development Policy*. 2015; 2(4): 117-156.
28. Liang D, Lu C C, Tsai CF, Shih G A. "Financial ratios and corporate governance indicators in bankruptcy prediction: A comprehensive study". *European Journal of Operational Research*. 2016; 252(2): 561-572.

29. Mohsenin SH, Esfidani M R. "Structural equations based on partial least squares approach with the help of Smart-PLS software. 1nd ed". (In Persian). Tehran. Institute of Mehrban Publishing. 2014.
30. Hair J F, Ringle C M, Sarstedt M. PLS-SEM: Indeed a silver bullet". *Journal of Marketing theory and Practice*. 2011; 19(2): 139-152.
31. Jamali Gh, Purahmadi M, Sanaei M, Meraati N. "The role of transparency in preventing corruption in human resource management. International Conference on Management and Economics in the 21st Century". (In Persian). School of Management, University of Tehran. 2016; 2: 965-978.
32. Henseler J, Ringle C, Sinkovics R R. "The use of partial least squares path modeling in international marketing" In *New challenges to international marketing* 2009; 20: 277-319.
33. Meyers L S, Gamst G, Guarino A J. "Applied multivariate research, design and interpretation. Translator": Pashashryfy H, Valiallah F, Reza-Khani S, Hasan Abadi H R, Izanloo B, Habibi M. 3rd Ed. Tehran. 2012.
34. Zare Sh, Bagheri H. "The Relationship between Internal Marketing and Organizational Agility in Sports and Youth Departments of Fars Province Considering the Intermediate". (In Persian). *Human Resource Management in Sports*. 2017; 5(1): 147-163.
35. Reich M R. "The core roles of transparency and accountability in the governance of global health public-private partnerships". *Health Systems & Reform*. 2018; 4(3): 239-248.
36. Pradhan R P. "Good governance and human development: evidence form Indian states". *Journal of Social and Development Sciences*. 2011; 1(1): 1-8.
37. Han Y. "Impact of Accountability on Performance": Role and Measurement of Felt Accountability. 2016.
38. Han Y, Hong S. "The impact of accountability on organizational performance in the US federal government: The moderating role of autonomy". *Review of Public Personnel Administration*. 2019; 39(1): 3-23.
39. Bebchuk L, Cohen A, Wang C. "Learning and the disappearing association between governance and returns". *Journal of Financial Economics*. 2013; 108: 323-48
40. Muzenda A. "Estimating the Impact of Governance Quality on Development in Sub-Saharan Africa". *Public Policy and Administration Research*. 2014; 4 (10): 2225-0972.
41. Doleh F, Saifullah S, Zanjani H. "Study of the grounds and obstacles to the formation of good governance in contemporary Iran". (In Persian). *Journal of Social Sciences*. 2019; 13(2): 154-173.
42. Barimani A, Niaz Azari K, Salehi M. "Assessing the value management situation in Mazandaran Islamic Azad University". (In Persian). *Scientific Journal Of Education Research*. 2016; 49: 25-38.
43. Zhang Y, Dolan S, Zhou Y. "Management by values". *Chinese Management Studies*. 2009; 3(4): 272.
44. Bradbury T, Sayers J. G. "The role of story-sharing in enacting values-based strategic human resource management". *New Zealand Journal of Human Resources Management*.

- 2019; 19(1).
45. Kudelko J, Juzyk A, Zaremba L. "Conditions of management by values in mining companies". *Revista Minelor/Mining Revue*. (2014); 20(3): 23-30.
46. Mehranpour M, Sayadi S, Purkiani M, Salajegheh S. "Designing a human resource development model based on organizational values". (In Persian). *Iranian Management Sciences Association*. 2019; 13(52): 133-151.
47. Samani A, Shariati M, Samani R. "Investigating the Effects of Using the Comprehensive System of Proposals in Attracting the General Participation of Stakeholders". (In Persian). *Proposal System Conference. University Jihad*. 2015; 12: 1-8.
48. Mahdipur M, Abdi Z, Kazemzadeh S H. "The role of the suggestion system in improving the situation of the organization. 10th National Conference on Proposals". (In Persian). *University Jihad*. 2010; 1-9.
49. Reuer J J, Klijn E. "Governance of Hybrid Organizations". *Annals of Corporate Governance*. 2018; 3(1): 1-81.
50. Nielsen C, Madsen M T. "Discourses of transparency in the intellectual capital reporting debate: Moving from generic reporting models to management defined information". *Critical Perspectives on Accounting*. 2009; 22(7): 847-854.
51. Albu O B, Flyverbom M. "Organizational transparency: Conceptualizations, conditions, and consequences". *Business & Society*. 2019; 58(2): 268-297.
52. Talebzadeh A. "Factors of human resource productivity in organizational management. International Conference of Management Elites". (In Persian). *Shahid Beheshti University*. 2016; 1-9.
53. Pak K, Kooij D T, De Lange A H, Van Veldhoven M J. "Human Resource Management and the ability, motivation and opportunity to continue working: A review of quantitative studies". *Human Resource Management Review*. 2019; 29(3): 336-352.
54. Hasan Pur M, Alavi Rad S H, Maleki H, Bakhsh Khiyabani M R. "Analyze and explain the factors affecting human resource development". (In Persian). *7th International Conference on Accounting and Management and 4th Conference on Entrepreneurship and Open Innovation*. 2016. 1-9.
55. Arabpour A, Nikpour A. "The effect of talent management dimensions on human resource productivity in government organizations in Kerman". (In Persian). *Human Resource Management Research*. 2015; 7(1): 159-186.
56. El Masri N, Suliman A. "Talent Management, Employee Recognition and Performance in the Research Institutions". *Studies in Business and Economics*. 2019; 14(1): 127-140.
57. Kasemsap K. "Promoting strategic human resource management, organizational learning, and knowledge management in modern organizations". In *Advanced Methodologies and Technologies in Business Operations and Management*. IGI Global. 2019; 879-891.

The Role of Good Governance Indicators in Explaining Human Resources Development of Youth and Sport Offices

Elham Bahraini¹ - Sayyed jalil miryousefi^{*2} - Nasrin biglari³

1. Master in Sport Management, Faculty of Literature and Human Sciences, Islamic Azad University, Kerman Branch, Iran 2. Assistant Professor of Physical Education, Faculty of Literature and Human Sciences, Vali-e-Asr University, Rafsanjan, Iran 3. PhD Student in Sport Management, Shahrood University of Technology, shahrood, Iran
(Recived: 2020/04/07; Accepted: 2020/05/18)

Abstract

The purpose of this study was to investigate the role of Good Governance indicators in explaining Human Resources Development of youth and sport offices of Kerman province. This study was a descriptive-correlative type that was administered as a field study. The population of this study included all employees of Youth and Sports offices of Kerman Province (N=252), that among them 151 persons selected by cluster sampling method. After determining validity and reliability, in order to data gathering use of Good Governance and Human Resources Development questionnaires. The data analyzed by method Partial Least Square. Findings indicated that six dimensions of Good Governance namely Conclusion, Effectiveness of Roles and Tasks, Promotion of Values, Transparency, Capacity Building and Accountability has a direct and significant impact on Human Resources Development of youth and sport offices. According to the findings of this study, suggested to the experts Sport and Youth offices do provide the necessary context for the implementation of the principles of good governance model for human resource development in these offices.

Keywords

Effectiveness of Roles and Tasks, Promotion of Values, Accountability, Human Resources Development, Transparency, Capacity Building, Conclusion.

* Corresponding Author: Email:s.j.miryousefi@gmail.com; Tel:+989133437635