

ارائه مدل عل حکمرانی خوب در حوزه صنایع پایین دست نفت، گاز و پتروشیمی در مناطق ویژه

- ۱- عباس دولتی زاده : دکتری مدیریت کارآفرینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران
- ۲- صادق شیبانی : دکتری مدیریت کارآفرینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر ارائه مدل علی حکمرانی خوب در حوزه صنایع پایین دست نفت، گاز و پتروشیمی در مناطق ویژه می باشد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع مطالعات همبستگی است. جامعه آماری آن شامل، کلیه مدیران ارشد و میانی در حوزه صنایع پایین دست نفت، گاز و پتروشیمی در مناطق ویژه می باشد که ۲۲۰ نفر به عنوان نمونه تحقیق در سال ۱۴۰۰ می باشد. در این تحقیق از سه پرسش نامه پرسشنامه سنجش حکمرانی خوب (۲۰۰۴) و برای سنجش عملکرد شغلی از پرسشنامه هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۱) و پرسشنامه بهره‌وری (OP) استفاده شد که روایی صوری و پایایی مورد تایید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده های تحقیق حاضر از روش های پیرسون و تحلیل میسر به وسیله نرم افزارهای AMOS و SPSS استفاده گردید. نتایج نشان داد که بین حکمرانی خوب با عملکرد شغلی و بهره وری رابطه وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که مدل علی تحقیق حاضر از برازش مطلوبی برخوردار است.

واژه‌های کلیدی: مدل علی، حکمرانی خوب، صنایع پایین دست،

Provide a good governance model in the downstream oil, gas and petrochemical industries in special areas

Abstract

The purpose of this study is to present a model of good governance in the downstream oil, gas and petrochemical industries in special areas. This research is applied in terms of purpose and in terms of method of collecting descriptive information is correlational studies. Its statistical population includes all senior and middle managers in the field of downstream oil, gas and petrochemical industries in special areas, which is 220 people as a research sample in 1400. In this study, three questionnaires of Good Governance Assessment Questionnaire (2004) and Hershey and Goldsmith Questionnaire (1981) and Productivity Questionnaire (OP) were used to assess job performance, which confirmed face validity and reliability. In order to analyze the data of the present study, Pearson methods and possible analysis were used by AMOS and SPSS software. The results showed that there is a relationship between good governance with job performance and productivity. The results also showed that the causal model of the present study has a good fit.

Keywords: causal model, good governance, downstream industries,

مقدمه

نگاهی گذرا به سیر تکاملی ارزیابی نشان می‌دهد که در مدیریت کلاسیک به آن به مثابه کنترل وظایف و کارکردهای مدیر نگریسته شده است ولی امروزه به صورت یک فرایند پویا، مستمر، کیفی و متقابل (مدیر و کارکنان) بعنوان پاره سیستم اصلی مدیریت منابع انسانی کارکردی فراتر از اعطاء پاداش، تأکید بر حمایت رفتار، ایجاد ارتباط بین مدیران و کارکنان و بهسازی منابع انسانی در سازمانها دارد (سولیو^۱، ۲۰۱۹). نظام ارزیابی عملکرد، یکی از مهمترین و پایه‌ای‌ترین زیر نظام‌های منابع انسانی محسوب می‌شود، بدیهی است که ارزیابی عملکرد کارکنان فرایندی بسیار مهم و از حساس‌ترین مسائلی است که مسئولان سازمانها با آن روبه‌رو هستند. با وجود سعی دائم در طراحی سیستم‌های بهینه و موثر برای ارزیابی کارکنان، شواهد و مدارک نشان می‌دهند که به طور کلی، مسئولان سازمان از روش‌ها و سیستم‌های مورد استفاده برای ارزیابی کارکنان راضی نیستند. دلیل اصلی این نارضایتی، عوامل مختلفی از جمله پیچیدگی فرایند ارزیابی و وجود کاستی‌هایی در سیستم ارزیابی جامع است. عدم پشتیبانی مدیریت، غیر قابل اجرا بودن سیستم‌های ارزیابی، ناتوانی ارزیابان در ارزیابی درست و عادلانه و عدم تناسب و انطباق سیستم‌های ارزیابی با واقعیات از جمله مشکلاتی هستند که معمولاً اثربخشی اکثر سیستم‌های ارزیابی را دچار اشکال می‌نمایند (ویستد^۲، ۲۰۲۰). اما سازمانها به عنوان موجودی اجتماعی نیازمند قاعده‌ای برای ارزیابی شایستگی‌های کارکنان خود هستند، باز آزمایی و سنجش عملکرد کارکنان پس از یک دوره زمانی مناسب برای اطمینان از عملکرد و اثرگذاری آن و نیز رفع موانع و اشکالات دیده نشده ضرورت دارد. ارزیابی عملکرد کارکنان از وظایف بسیار مشکل ارزیابان است، زیرا ارزیابی شوندگان معمولاً نسبت به تاثیر نتایج ارزیابی خوش بین و از تاثیرات آن بر پیشرفت‌های آینده خویش واقفند، همین امر ارزیابی را مشکل کرده است و مسأله مشکل‌تر وجود انواع و اقسام مسئله‌های ساختاری است که موجب ایجاد شک و تردید درباره منصفانه یا عادلانه بودن این فرایند است. این‌گونه مشکلات، گذشته از این موجب بروز تضاد و تعارض بین سرپرستان و زیردستان می‌شوند که در نتیجه رفتارهای ویرانگر را تقویت خواهند کرد. شناخت مسائل و مشکلات و بهینه‌سازی نظام ارزیابی عملکرد، دست کم از دو بعد دارای اهمیت است: اول اینکه سازمانها نیازمند آگاهی از کارایی کارکنان خویش‌اند تا بتوانند برای بهبود عملکرد و ارتقای بهره‌وری فردی و سازمانی، وضعیت منابع انسانی خود را بهبود بخشیده، بر کمیت و کیفیت تولیدات یا خدمات خود بیفزایند. دوم اینکه، آگاه شدن کارکنان از نتایج عملکرد خود برای آنها مطلوب بوده، عموماً احساس رشد خواهند کرد؛ به این صورت که به نقاط قوت و ضعف خود پی برده، برای افزایش توانمندی‌های خویش براساس واقعیات تلاش خواهند کرد (سعادت، ۱۴۰۰). حکمرانی خوب نخستین بار در دهه ۱۹۹۰ به وسیله بانک جهانی مطرح شد. عدم کامیابی برخی کشورها در انجام وظیفه‌های حاکمیتی خود و نبود دولت کارآمد سبب پیدایش اندیشه حکمرانی خوب شده است. حکمرانی خوب از راه‌های کمک کردن میزان اختلاس‌های سیاسی و حداکثر ساختن سطح سیاست‌های مطلوب می‌تواند در بهبود فضای کسب و کار و به تبع آن ارتقای رشد اقتصادی مؤثر شود. بهبود شاخص حکمرانی خوب دو ساز و کار رقابت و پاسخگویی را به عنوان ساز و کارهای مؤثر در بهبود حکمرانی معرفی

¹ SUSILO

² Vicente

می‌کند. مفهوم «حکمرانی مطلوب یا حکمرانی خوب» اصولاً در منشور سازمان ملل متحد و حقوق بین الملل ایجاد شده و در سایه حمایت های سازمان ملل متحد پرورش یافته است. با این همه رویکرد حقوق بشر، به توسعه مفهومی است که در چند دهه اخیر به مرور در اعلامیه ها و اسناد بین المللی گوناگون توسعه پیدا کرده است. از نظر واژه شناسی، حکمرانی به واژه یونانی (KUBERNAN) به معنای هدایت یا اداره کردن برمی گردد که توسط افلاطون در ارتباط با نحوه طراحی نظام حکومتی مورد استفاده قرار گرفته است. تعاریف بسیار متعددی برای اصطلاح حکمرانی ارائه نموده اند (بیکزاد، ۱۴۰۰). در یک تعریف از این اصطلاح آمده؛ حکمرانی یعنی اداره کردن قواعد سیاسی رسمی یا غیررسمی یک بازی. حکمرانی اشاره به آن معیارهایی دارد که شامل وضع قواعد برای اعمال قدرت و حل و فصل تعارضات در چهارچوب آن قواعد است. تمامی تعاریف جهت تعریف حکمرانی بیانگر مفهومی وسیع تر از حکومت هستند. کاربرد جدید این واژه فقط شامل بازیگران و نهادهای دولت نمی شود؛ بلکه شامل سه نهاد حکومت، جامعه مدنی و بخش خصوصی می شود. از این روی اصطلاح مذکور حکمرانی دولت را در برمی گیرد. اما با درگیر کردن بخش خصوصی و جامعه مدنی از آن فراتر می رود. هر سه آنها برای توسعه انسانی پایدار، ضروری هستند. دولت، محیط سیاسی و حقوقی مناسب به وجود می آورد، بخش خصوصی اشتغال و درآمد ایجاد می نماید و جامعه مدنی هم تعامل سیاسی و اجتماعی گروه های فعال برای مشارکت در فعالیت های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی را تسهیل می نماید (جمشیدی، ۱۳۹۹). گرچه در برخی از متون، حکمرانی خوب به معنی دولت خوب نیز تعریف شده است، اما نمیتوان این دو مفهوم را مترادف دانست، زیرا همه نهادهای جامعه در قوه مجریه خلاصه نشده و سایر نهادها نیز در روند اداره یک کشور به اندازه خود سهم می باشند. اما در میان بسیاری از اندیشمندان این اتفاق نظر وجود دارد که وجود دولت خوب، شرط لازم برای حکمرانی خوب است. کمیسیون اقتصادی، اجتماعی آسیا و اقیانوس آرام (اصول مهم حکمرانی خوب و عوامل مؤثر در تقویت این اصول را تبیین نموده است؛ حکومتها با احترام نهادن به این اصول و اجرایی نمودن آنها، میتوانند گامهای مؤثری در روند توسعه پایدار بردارند. بنابراین امروزه با توجه به تنوع حوزه نفت و گاز و پتروشیمی ایم تحقیق با هدف ارائه مدل علی حکمرانی خوب در در حوزه صنایع پایین دست نفت، گاز و پتروشیمی در مناطق ویژه انجام می پذیرد

روش تحقیق

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری آن شامل، کلیه مدیران میانی و ارشد در حوزه صنایع پایین دست نفت، گاز و پتروشیمی در مناطق ویژه می باشد (تعداد کل = ۴۳۰ نفر) در سال ۱۴۰۰ می باشد. به منظور تعیین حجم نمونه از جدول تعیین نمونه اندازه نمونه معروف از یک جامعه معلوم (جدول کوکران) استفاده شد که با توجه به جدول کوکران تعداد ۲۲۰ نفر به عنوان نمونه تحقیق در نظر گرفته شد. پرسش نامه ها به شکل تصادفی بین کارمندان توزیع گردید. حجم نمونه با استفاده از روش مورگان برای جامعه محاسبه شده است:

$$n = \frac{Z^2 \alpha/2 \cdot p \times q}{(N - 1)\epsilon^2 + Z^2 \alpha/2 \cdot p \times q}$$

N حجم جامعه آماری، n حجم نمونه آماری، Z متغیر نرمال استاندارد است که در سطح اطمینان ۰/۹۵ برابر با ۱/۹۶ است. p نسبت موفقیت است که برابر با q و به میزان ۰/۵ در نظر گرفته می شود و این به منظور برآورد حداکثر حجم نمونه است که به منظور تعمیم پذیری بیشتر نتایج آماری به جامعه به این میزان در نظر گرفته می شود. ε دقت محقق است که به میزان ۰/۰۵ در نظر گرفته می شود. به منظور جمع اوری داده ها پس از حضور محقق در محل کار افراد جامعه مشخص

شده؛ پرسشنامه های مورد نظر که توسط سازمان های مربوطه تایید شده بود؛ در اختیار پاسخ دهندگان قرار گرفت و پس از تکمیل پرسشنامه ها جمع آوری شد. جهت گردآوری از چهار پرسش نامه استاندارد زیر استفاده شده است:

الف) پرسشنامه سنجش حکمرانی خوب (۲۰۰۴)

پرسشنامه استاندارد سنجش حکمرانی خوب OPM و CIPFA در سال ۲۰۰۴ طراحی شده و دارای ۳۶ سوال در ۶ بعد می باشد. این پرسش نامه در طیف لیکرت ۵ درجه ای (خیلی زیاد، زیاد، نظری ندارم، کم، خیلی کم) به ترتیب (۱، ۲، ۳، ۴، ۵) امتیاز گذاری کرده است. همچنین در این پژوهش روایی محتوایی پرسنامه توسط متخصصین و پایایی پرسش نامه به وسیله آلفای کرونباخ محاسبه شد و مورد تایید قرار گرفت.

ب) پرسشنامه عملکرد شغلی: برای سنجش عملکرد شغلی از پرسشنامه هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۱) که ۱۶ گویه دارد، استفاده شد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (بندرت=۰ تا همیشه=۴) می باشد. برای بدست آوردن نمره عملکرد شغلی فرد، می بایست نمره مجموع گویه ها را با یکدیگر جمع نمود. همچنین در این پژوهش روایی محتوایی پرسنامه توسط متخصصین و پایایی پرسش نامه به وسیله آلفای کرونباخ و مورد تایید قرار گرفت.

ج) پرسشنامه بهره‌وری (OP)

این پرسشنامه استاندارد (گلداسمیت) بوده و برای بررسی بهره‌وری مدیران طراحی و ساخته شده است. پرسشنامه بهره‌وری سازمانی مشتمل بر ۲۲ سوال بوده است که به منظور سنجش بهره‌وری مدیران به صورت کلی طراحی شده که پاسخ‌های آن در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (خیلی زیاد، زیاد، نظری ندارم، کم، خیلی کم) به ترتیب (۱، ۲، ۳، ۴، ۵) امتیاز گذاری کرده است. همچنین در این پژوهش روایی محتوایی پرسنامه توسط متخصصین و پایایی پرسش نامه به وسیله آلفای کرونباخ و مورد تایید قرار گرفت.

در پژوهش حاضر، داده ها با استفاده از آمار توصیفی مورد ارزیابی قرار گرفت. از آمار توصیفی برای توصیف، طبقه بندی، تنظیم نمرات خام از طریق محاسبه میانگین، انحراف معیار، حداکثر و حداقل جهت رسم جداول و نمودار استفاده شد. به منظور بررسی توزیع نرمال داده ها، از آزمون توزیع نرمال داده ها (آزمون اسمیرنوف-کولموگروف)، استفاده گردید که جامعه آماری تحقیق حاضر نرمال تشخیص داده شد. از روش های آماری پارامتریک، روش های آمار استنباطی مناسب مانند تحلیل مسیر جهت آزمون فرضیه ها، و نیز از روش آماری آلفای کرونباخ جهت محاسبه ضرایب پایایی استفاده شده است. عملیات آماری با استفاده از نرم افزار amos 20 انجام شد، برای رسم نمودارها از نرم افزار excel نسخه ۲۰۱۰ استفاده شد و جداول در نرم افزار word نسخه ۲۰۱۰ ترسیم شدند. ضمناً برای کلیه فرضیه ها سطح معنی داری $\alpha=0/05$ در نظر گرفته شده است.

یافته ها

از آنجا که یکی دیگر از شروط استفاده از آزمون های پارامتریک، نرمال بودن توزیع داده‌هاست؛ لذا برای بررسی این پیش فرض از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. هدف از انجام این آزمون این است که مشخص شود آیا توزیع داده‌ها از وضعیت نرمال برخوردارند یا نه. نتایج این آزمون در جدول (1) ارائه شده است.

جدول ۱-نتیجه آزمون کالموگروف - اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده ها

متغیر	تعداد نمونه	مقدار Z	سطح معناداری
حکمرانی خوب	۲۲۰	۰/۸۷۶	۰/۳۴۲
عملکرد شغلی	۲۲۰	۰/۶۵۴	۰/۸۵۴
بهره وری	۲۲۰	۱/۴۳۵	۰/۲۳۴

با توجه به نتایج آزمون کالموگروف-اسمیرنوف در جدول (1۲) می توان اظهار نمود که توزیع داده‌های متغیرهای حکمرانی خوب و متغیرهای دیگر نرمال می‌باشد؛ زیرا سطح معناداری کلیه مقادیر Z در هریک از متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد

($p > 0.05$). بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که از آزمون‌های پارامتری برای پاسخ به سؤال‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق می‌توان استفاده کرد.

علاوه بر محاسبه شاخص‌های توصیفی، در ادامه به منظور بررسی کیفیت ارتباط بین متغیرها و اعتبار بخشیدن به تحلیل‌های بعدی، همبستگی صفر مرتبه میان متغیرها محاسبه شد. در جدول 2 ماتریس همبستگی صفر مرتبه متغیرهای مدل پژوهش به نمایش در آمده است.

جدول 2 ماتریس همبستگی صفر مرتبه متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳
حکمرانی خوب	—		
عملکرد شغلی	۰/۲۲**	—	
بهره‌وری	۰/۳۱**	۰/۳۳**	—
سطح معناداری	* $P < 0.05$		** $P < 0.01$

نتایج جداول ۲ حاکی از آن است که در بسیاری از موارد بین متغیرهای تحقیق رابطه وجود دارد. همانگونه که در جدول فوق قابل مشاهده است بین متغیرهای تحقیق رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. در جدول ۳ همبستگی چندگانه میان متغیرهای برون‌زاد و متغیر ملاک، به همراه واریانس تبیین شده متغیرهای پژوهش به همراه توضیحات لازم آورده شده است.

جدول 3 همبستگی چندگانه و واریانس تبیین شده متغیرهای پژوهش

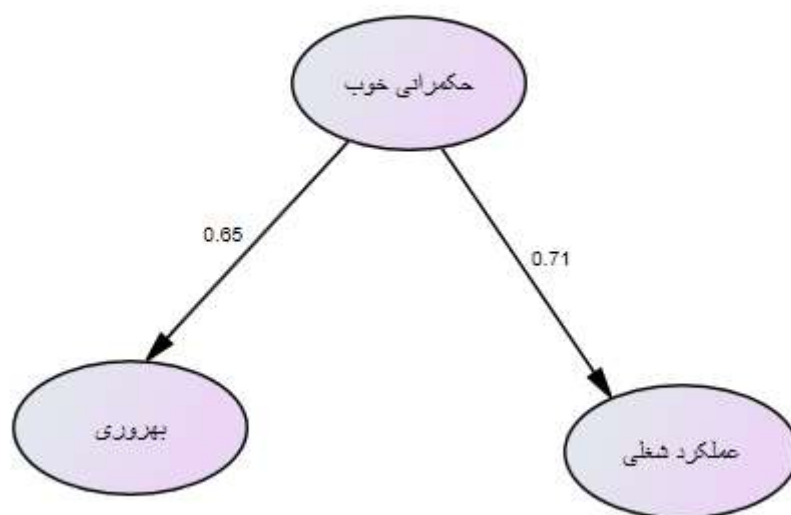
ردیف	متغیرهای درون‌زاد	همبستگی چندگانه (R)	واریانس تبیین شده (R^2)
۱	حکمرانی خوب	۰/۳۹	۰/۰۸
۲	عملکرد شغلی	۰/۳۹	۰/۱۵
۳	بهره‌وری	۰/۴۷	۰/۲۲

همان گونه که در جدول 3 می‌توان مشاهده کرد، مؤلفه‌های عملکرد شغلی ۱۵ درصد و متغیر بهره‌وری ۲۲ درصد از واریانس حکمرانی خوب را توانستند تبیین کنند. به منظور بررسی و تعیین میزان برازش مدل تحلیل شده، شاخص‌های برازش محاسبه شد (به جدول 4 نگاه کنید). نتایج این تحلیل بیانگر این بود که برخی از شاخص‌های محاسبه شده، میزان برازش مطلوبی را برای مدل پژوهش نشان نمی‌دهند. به منظور دستیابی به برازش بهتر مدل، حذف مسیرهای غیرمعنادار و مراجعه به شاخص‌های اصلاح پیشنهادی نرم‌افزار آموس در دستور کار قرار گرفت. با توجه به این اصلاحات، برازش مدل احراز شد که نتایج این اصلاحات نیز در جدول 4 آمده است.

جدول ۴ شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش

شاخص‌ها	χ^2	d.f	$\chi^2/d.f$	GFI	AGFI	IFI	CFI	RAMSEA
مدل اصلاح نشده	۴۸/۰۳	۱۴	۳/۴۳	۰/۹۶	۰/۸۷	۰/۹۰	۰/۸۹	۰/۱۰
مدل اصلاح شده	۱۴/۲۳	۱۳	۱/۰۹۴	۰/۹۹	۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۰۲

همان گونه که در جدول 44 می‌توان مشاهده کرد، مقایسه شاخص‌های برازش جدید با شاخص‌های مدل قبل از اصلاح، نشان می‌دهد که برازش مدل پژوهش پس از اصلاح به حد قابل قبول یا مطلوب‌تری رسیده است. بدین صورت که میزان محاسبه شده برای شاخص مجذور خی (χ²) بر درجه آزادی، از ۳/۴۳ به ۱/۰۹۴ کاهش پیدا کرده است و به دامنه مطلوب، یعنی ۲ تا ۴ رسیده است. شاخص نیکویی برازش (GFI)، اندکی تغییر کرد و به سطح بسیار مطلوبی رسید. شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI) برای مدل نهایی پژوهش برابر با ۰/۹۶ بود که بسیار مطلوب است. شاخص برازش افزایشی (IFI) نیز برابر با ۰/۹۸ به دست آمد که نشان دهنده برازش قابل قبول مدل است. همچنین نتیجه شاخص برازش تطبیقی (CFI) که به مقایسه مدل مورد نظر با مدل بدون رابطه‌هایش می‌پردازد، برابر با ۰/۹۹ است که عدد بدست آمده بسیار مطلوب است. علاوه بر این، شاخص ریشه دوم میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) برای مدل اولیه ۰/۱۰ به دست آمد که پس از اصلاح این مقدار این شاخص به ۰/۰۲ کاهش پیدا کرد که نتیجه بسیار مطلوبی را نشان می‌دهد.



شکل شماره ۱: خروجی نرم افزار AMOS: مدل نهایی تحقیق

بحث و نتیجه‌گیری

بهره‌وری متشکل از دو مولفه کارایی و اثر بخشی است. کارایی عبارت است از بازده نسبت کار انجام شده به منابع مصرف شده و در واقع نسبتی است که برخی از جنبه‌های عملکرد واحد‌ها را با هزینه‌هایی که برای انجام آن عملکرد متحمل شده مقایسه می‌کند، اما اثربخشی میزان موفقیت در تحقق اهداف یا اتمام دادن مأموریت‌های محوله است که به معنی هدایت منابع به سوی اهداف ارزشمندتر است. همیشه می‌توان از کارایی به اثر بخشی رسید ولی از اثر بخشی نمی‌توان به کارایی دست یافت. عواملی چند نیز بهره‌وری را تحت تاثیر قرار می‌دهند؛ عوامل درون سازمانی بیش از عوامل برون سازمانی در ارتقای سطح بهره‌وری سازمانهای ورزشی نقش دارند. همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که هدف‌گذاری برای برنامه‌های ورزشی، آموزش نیروی انسانی و اصلاح ساختارهای سازمانی بیشترین تاثیر را در بهره‌وری سازمانهای ورزشی دارند (خزائی، ۱۴۰۰). تاثیر میزان حکمرانی مطلوب مدیران در موفقیت و کارایی آنها و نیز اینکه انسانها با بهره‌گیری از هوش و استعداد خود می‌توانند مشکلات و مسائل موجود را تحت سیطره خود در آورند، بر هیچکس پوشیده نیست با توجه به اینکه در دنیای کنونی علوم و تکنولوژی به سرعت همانگونه در حال رشد و تغییر و تکامل است لذا مسائل موجود در سازمان‌ها روز به روز پیچیده‌تر و کنترل آنها دشوارتر می‌شود و همین امر استفاده از هوش سازمانی را در اداره و کنترل سازمان‌ها ضروری‌تر و

روشن تر می‌کند. که می‌دانیم سازمان‌ها به مرور زمان خواه ناخواه در یک مسیر رقابتی وارد می‌شود و این مسئله را می‌پذیرند که تأثیر هوش سازمانی در عرصه این رقابتها کاملاً مشهود و چشمگیر است. مسلماً سازمان‌هایی پیروز میدان هستند که استفاده از هوش سازمانی در اداره امور آنها جزو اولویتهای به حساب می‌آید (فراهانی، ۱۳۹۹). غلامی (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان شناسایی عوامل مؤثر بر حکمرانی مطلوب در ساختار ورزش کشور به این نتیجه رسید که مدل حکمرانی مطلوب در ساختار ورزش قهرمانی کشور با ده عامل ساختار پایدار و با ثبات، ساختار عادلانه، ساختار دموکراتیک، ارتباطات شبکه‌ای، هم‌ریختی ساختار، ساختار استراتژیک، ساختار مشترک، ساختار شفاف و پاسخگو، ساختار سیستمی، ساختار حامی‌گری ارائه گردید. عسگری (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان طراحی و اعتبارسنجی مدل حکمرانی خوب که نتایج حاصل از تحلیل مضمون نشان داد که مدل حکمرانی مطلوب شامل پنج مضمون اصلی حاوی نقش و حاکمیت قانون، مشارکت (اجماع)، شفافیت و پاسخگویی، کنترل و نظارت و سلامت سیستم بود. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی نیز برازش مناسب مدل را در این پژوهش نشان داد. جمشیدی (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان اثر حکمرانی سازمانی بر رفتار نوآورانه کارشناسان این نتیجه رسید که بین حکمرانی سازمانی با رفتار نوآورانه رابطه مثبتی وجود دارد. همچنین نقش متغیر تعدیل گر اعتماد سازمانی در رابطه بین ابعاد حکمرانی سازمانی و رفتار نوآورانه مورد تأیید است. بنابراین مدیران سازمان‌های ورزشی در کنار اقدامات لازم برای بهبود شاخص‌های حکمرانی سازمانی، باید تلاش کنند با ایجاد تغییر در ساختارها، فرآیندها، فرهنگ، تکنولوژی و استراتژی‌های خود، اعتماد را در فضای سازمانی تقویت و زمینه اعتماد ذی نفعان به سازمان را فراهم سازند، تا باعث بروز رفتار نوآورانه کارکنان شوند. شیخی (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان تبیین اثر رهبری اخلاقی بر عملکرد نوآورانه با توجه به نقش میانجی حکمرانی خوب که یافته‌ها نشان داد که بین متغیرهای مکنون و شاخص‌های متناظر با آنها همبستگی مثبت و معنی داری وجود داشت. همچنین رهبری اخلاقی به صورت غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی حکمرانی خوب بر عملکرد نوآورانه به میزان ۰/۶۹ اثر داشت. به بیانی دیگر متغیر حکمرانی خوب میانجی گر مثبت بین متغیر رهبری اخلاقی و عملکرد نوآورانه بود. نتیجه‌گیری پژوهش نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی می‌تواند با کمک حکمرانی خوب منجر به تقویت عملکرد نوآورانه در ادارات ورزش و جوانان غرب کشور شود. عبدالمنافی (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر حکمرانی خوب بر چابکی سازمانی در دانشگاه پیام نور استان اصفهان نتایج نشان داد متغیر حکمرانی خوب بر چابکی سازمانی و همچنین به ترتیب بر سرعت، شایستگی، پاسخگویی و انعطاف پذیری در این دانشگاه دارای تأثیر معنادار می‌باشد و تمامی فرضیات پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. نتایج این مطالعه می‌تواند دستاوردهای مهمی برای برنامه‌ریزان حوزه منابع انسانی و رفتار سازمانی داشته باشد. رحمتی (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان ارائه مدل شکل‌گیری پیاده‌سازی خلاقیت با رویکردی در جهت حکمرانی خوب از طریق سرمایه روانشناختی و سیستم‌های کاری با عملکرد بالا به این نتیجه رسید که بین سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و پیاده‌سازی خلاقیت رابطه معناداری وجود دارد. و با استفاده از مدل منابع تقاضاهای شغلی، الگویی از سرمایه روانشناختی به عنوان واسطه رابطه بین سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و پیاده‌سازی خلاقیت مدل برازش شده می‌باشد. این مطالعه دارای پیامدهای مهمی برای مدیریت منابع انسانی است، و نشان می‌دهد که شیوه‌های مدیریت افراد چگونه می‌تواند موجب تشویق پیاده‌سازی خلاقیت در محیط کار شود. نگابیتو^۳ (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان تأثیر شیوه حکمرانی خوب و سبک‌های رهبری تحول آفرین بر عملکرد دولتهای محلی به این نتیجه رسید که به این نتیجه رسید که دولت‌های محلی از نظر شاخص‌های حکمرانی خوب در ۴ مولفه نتیجه‌گرایی، شفاف‌سازی، ظرفیت‌سازی و پاسخگویی در وضعیت مطلوب و بهینه قرار داشتند اما عملکرد واقعی س دولت‌های محلی از نظر اثربخشی وظایف و نقش‌ها و ارتقای ارزش‌ها مورد تأیید نبود. همچنین نتایج

³ Ngabito

نشان داد که دولت های محلی از نظر حکمرانی خوب از نظر اهمیت به ترتیب در زمینه های پاسخگویی، نتیجه گرایی، ظرفیت سازی، شفاف سازی دارای اهمیت بودند. سلام^۴ (۲۰۲۱) در تحقیقی اجرای حکمرانی خوب با هدف ارتقاء عملکرد دستگاه های مدنی دولتی در دولت منطقه ای سطح حکمرانی خوب و پاسخگویی کمتر از حد متوسط است. همچنین ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که میان بعضی فرایندهای حکمرانی خوب و ارتقاء عملکرد رابطه معناداری وجود دارد. پراتیوی^۵ (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان اثرات عملکرد بر ارزش شرکت و حاکمیت شرکتی خوب: شواهدی از اندونزی به این نتیجه رسید که نتایج به دست آمده از این پژوهش مبین آن است که حکمرانی خوب در شرکت مذکور که توسط نمونه ۱۳۱ نفری از شرکت کننده مورد بررسی قرار گرفت، متوسط و در سطح مطلوب ارزیابی می گردد. و بر وضعیت عملکرد کارکنان تاثیر گذار می باشد. ویستد^۶ (۲۰۲۰) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که عدالت و خیرخواهی به مردم، عدم سوء استفاده از موقعیت و بیت المال، آینده نگری و برنامه ریزی استراتژیک توجه به افشار آسیب پذیر، مشارکت، اجماع محوری، حاکمیت قانون مبارزه با فساد و نظایر آن ها برای حکمرانی خوب به عنوان شاخص های ضروری مشخص و اعلام شدند. با استفاده از هریک از توصیه های فوق و عمل به هریک از آنها می توان در تشکیل حکمرانی خوب تاثیر گذاشته و بهره وری شرکت ها را ارتقاء داد.

[۱]. سعادت، ادریس (۱۴۰۰) واکاوی نقش پاندمی کرونا در تعیین عملکرد واقعی سازمانهای دولتی براساس نظریه حکمرانی خوب، نهمین کنفرانس بین المللی ترفندهای مدرن مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری با رویکرد رشد کسب و کارها

[۲]. بیکزاد، جعفر، رحیمی، غلامرضا و علیزاده، محمدعلی (۱۴۰۰). حکمرانی خوب و بهره وری در بخش دولتی، هفتمین کنفرانس بین المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران

[۳]. جمشیدی، عزت الله، سیدعامری، میرحسن، عباسی، همایون. (۱۳۹۹). اثر حکمرانی سازمانی بر رفتار نوآورانه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران با نقش تعدیل کنندگی اعتماد سازمانی. فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی. 40-23, 9(2),

[۴]. خزائی، محسن، (۱۴۰۰) بررسی تاثیر حکمرانی خوب در عملکرد شرکت ها مورد مطالعه: شرکت لبنیات پاستوریزه پاک، دومین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری،

[۵]. قاسمی سفیدکوهی، شهرام، (۱۳۹۹)، بررسی رابطه حکمرانی خوب با بهره وری کارکنان با نقش میانجی آموزه های اسلامی در دادگستری استان مازندران، پنجمین کنفرانس ملی نقش مدیریت در چشم انداز ۱۴۰۴، رشت،

[۶]. عبدالمنافی، سعید و مومنی، مهدی، (۱۳۹۹)، بررسی تاثیر حکمرانی خوب بر چابکی سازمانی در دانشگاه پیام نور استان اصفهان)، اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری

⁴ Salam

⁵ Pratiwi

⁶ Vicente

[۷]. رحمتی، وحید (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان ارائه مدل شکل گیری پیاده سازی خلاقیت با رویکردی در جهت حکمرانی خوب از طریق سرمایه روانشناختی و سیستم های کاری با عملکرد بالا، چهارمین کنفرانس حکمرانی و سیاستگذاری عمومی 2021-01-23

[۸]. مهربانی، قاسم، سجادی، سید نصرالله، جلالی فراهانی، مجید. (۱۳۹۷). تعیین شاخص های ارزیابی رفتار مدیران برای حکمرانی خوب در فدراسیون های ورزشی، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش 5(4), 19-30.

[۹]. غلامی، اصغر، امامی، فرشاد، امیرنژاد، سعید، سیارنژاد، جمشید. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل موثر بر حکمرانی مطلوب در ساختار ورزش قهرمانی کشور، مطالعات مدیریت ورزشی doi: -, (), , 10.22089/smrj.2021.10136.3325

[۱۰]. عسگری گندمانی، روح الله، باقری، قدرت الله، علی دوست قهفرخی، ابراهیم، رحمتی، محمد حسین. (۱۳۹۹). طراحی و اعتبارسنجی مدل حکمرانی خوب در فدراسیون دو و میدانی جمهوری اسلامی ایران، مطالعات مدیریت ورزشی 12(63), 163-186.

[۱۱]. رستم زاده، نادر، افشاری، مصطفی، علم، زهرا، قربانی، سعید. (۱۳۹۸). ارائه مدل حکمرانی خوب الکترونیک در وزارت ورزش و جوانان، مطالعات مدیریت ورزشی 11(56), 43-62.

[۱۲]. فراهانی، ابوالفضل، محمدی رئوف، مصطفی، شجاع، رضا، ملکی، علی. (۱۳۹۹). مطالعه تطبیقی وضعیت حکمرانی ورزشی در ایران و کشورهای منتخب، فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی , 9(1), 75-96.

[۱۳]. شیخی دلفان، فاطمه، عباسی، همایون، عیدی، حسین. (۱۳۹۹). تبیین اثر رهبری اخلاقی بر عملکرد نوآورانه با توجه به نقش میانجی حکمرانی خوب در ادارات ورزش و جوانان غرب ایران، فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی 8(4), 39-48.

- [14]. Ngabito, F. M. (۲۰۲۱). The Influence Of Good Governance And transformational Leadership Styles On The Performance Of Local Governments. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, ۱۲(۳), ۴۳۶۵-۴۳۷۵
- [15]. Salam, R. (2021). The Implementation of Good Governance with a View to Improving the Competence of State Civil Apparatus in the Regional Government. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(1), 1198-1206.
- [16]. Pratiwi, R. D., & Pamungkas, I. D. (2020). The Effects of Financial Performance on Firm Value and Good Corporate Governance: Evidence from Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(12), 220-233.
- [17]. Vicente-Ramos, W., Reymundo, K., Pari, L., Rudas, N., & Rodriguez, P. (2020). The effect of good corporate governance on banking profitability. *Management Science Letters*, 10(9), 2045-2052.
- [18]. SUSILO, D. E., SOETJIPTO, N., TRIWULAN, A., Djuwitawati, R., RISWANTO, A., WASIS, W., & JAYA, F. P. (2019). The Effect of Employee Commitment, Culture, and Leadership Style On Good Governance Performance of Jombang District Government. *Revista Espacios*, 40(27).