



Sport Management Studies

Journal homepage: <https://smrj.ssric.ac.ir>



Original Article

The Role of Electronic Government in Employee Performance at Qazvin Sports and Youth Directorate with Organizational Transparency as Mediator

Zohreh Gholami¹, Shahram Shafiee², Hossein Brakhas³

1. MA in Sports Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Guilan, Rasht, Iran.
2. Associate Professor of Sports Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Guilan, Rasht, Iran.
3. PhD in Sports Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Guilan, Rasht, Iran

Received: 09/05/2023, **Revised:** 18/06/2024, **Accepted:** 02/06/2024

* Corresponding Author: Shahram Shafiee, E-mail: shafieeshahram@gmail.com

How to Cite: Gholami, Z; Shafiee, Sh; Brakhas, H. (2024). The Role of Electronic Government in Employee Performance at Qazvin Sports and Youth Directorate with Organizational Transparency as Mediator. *Sport Management Studies*, 16(86), 127-146. In Persian.

Extended Abstract

Background and Purpose

Employee performance evaluation is a critical process for organizations, particularly in the context of enhancing transparency and leveraging electronic tools. Continuous evaluation of employee performance enables senior management to systematically review and align employee contributions with organizational plans and objectives at various levels (Chen et al., 2019). Transparency within organizations forms the foundation of government decisions and the mechanisms that govern the distribution of power and income. It is widely recognized as one of the most effective tools for combating administrative corruption, establishing efficient governance, and fostering a stable society. Transparency in this context entails the free flow of information and its accessibility to all stakeholders involved in decision-making processes, facilitated by the use of electronic tools.

Organizational transparency plays a pivotal role in promoting better and more accountable employee performance (Mohabi Zarin Dareh, 2019). One of the primary means of achieving transparency in organizations is through the adoption and implementation of electronic tools, specifically the establishment of electronic government (e-government) systems. E-government refers to the use of new technologies by governments to provide citizens and stakeholders with access to information and services, thereby improving service quality and expanding opportunities for democratic participation (Sarboland, 2020).

The necessity of this research arises from several considerations. Firstly, the concepts of electronic government and organizational transparency as they relate to employee performance have not been



thoroughly examined within the context of sports organizations in Iran. Despite the essential role these concepts play in organizational effectiveness, their specific impact within sports organizations remains underexplored. Secondly, the multifaceted relationships among these variables—e-government, transparency, and employee performance—have not been systematically investigated, not only in sports organizations but also more broadly in other organizational contexts within the country. Understanding both the status of these variables and the nature of their interrelationships is crucial for effective organizational management. Lastly, while international research provides valuable insights, there is a pressing need for localized and specialized studies that address the unique characteristics and challenges of Iranian sports organizations. Such research is necessary to inform effective analysis, management, and implementation strategies tailored to the local context.

Methods

This study employed a field-based, descriptive-correlational research design with an applied purpose. The data collection methodology combined both qualitative and quantitative approaches to provide a comprehensive analysis of the research variables. The statistical population comprised all managers and employees of the General Directorate of Sports and Youth in Qazvin province, totaling 100 individuals. The entire population was considered for sampling; however, for initial reliability testing of the research instrument, 25 individuals participated in a pilot study. Subsequently, 75 participants were purposefully selected as the final sample, completed the research questionnaires, and their responses were analyzed.

The research instrument was a structured questionnaire consisting of 47 items designed to measure three primary variables and their eight dimensions. The variables included e-government (with dimensions such as website development, internet accessibility, website creation duration, support and development, and electronic services), organizational transparency (comprising transparency of laws and regulations, transparency of work and activity procedures, and transparency of administrative and employment affairs), and employee performance. Responses were recorded on a 5-point Likert scale ranging from 1 (completely disagree) to 5 (completely agree). The questionnaire items were adapted from previous studies relevant to the research variables to ensure content validity and relevance.

To establish the validity and reliability of the research instrument, the opinions of 15 experts were solicited, including 5 sports management professors, 4 doctoral students, and 6 managers and employees from the Sports and Youth Department of Qazvin province. After confirming content and face validity, the questionnaire was distributed among 25 individuals from the statistical population in a pilot study. Cronbach's alpha coefficients were calculated for the e-government (0.79), organizational transparency (0.76), and employee performance (0.77) variables, indicating acceptable internal consistency. Further reliability (composite reliability) and construct validity (model fit) were evaluated and are reported in the findings section.

The Kolmogorov-Smirnov test was used to assess the normality of the data distribution. The significance level for all components was less than $\alpha > 0.05$, indicating that the data were not normally distributed. Given the complex structure of the model, the non-normal distribution of the main variables (as determined by SPSS software), and the analytical preferences of the researcher, SmartPLS software was employed for factor analysis and path analysis to examine the relationships among variables.

Findings

The analysis of the data revealed several key findings. Among the dimensions of the e-government variable, the provision of electronic services had the highest mean score (4.26), indicating that electronic services were the most developed aspect of e-government in the organization. In contrast,

the dimension of website creation time had the lowest mean (3.51), suggesting room for improvement in the timeliness of website development.

Factor analysis further elucidated the significance of various dimensions within each variable. For e-government, the most influential dimensions were the development of electronic services (0.85), support, development, and equipment (0.83), website creation duration (0.82), internet and intranet accessibility (0.75), and website development (0.67). For organizational transparency, the transparency of work and activity steps (0.93), transparency of administrative and employment affairs (0.90), and transparency of laws and regulations (0.77) were identified as the most significant dimensions.

Path analysis of direct relationships demonstrated that e-government had a significant positive effect on both employee performance (coefficient = 0.32) and organizational transparency (coefficient = 0.81). Organizational transparency, in turn, had a significant positive effect on employee performance (coefficient = 0.55). The Sobel test for indirect relationships confirmed that e-government also influenced employee performance indirectly through the mediation of organizational transparency.

Conclusion

The findings of this research indicate that the use of technology and e-government in sports organizations, such as the Sports and Youth Department, is currently limited. However, the adoption of e-government has the potential to significantly enhance employee performance and organizational transparency. To realize these benefits, it is recommended that sports organizations increase transparency in their operations and improve employee performance through the expanded use of information technology and the streamlining of administrative processes. Managers should prioritize transparency within their organizations to further enhance employee performance.

Based on the results, future research should continue to explore the impact of e-government and information technology on employee performance in sports organizations, examining different aspects of e-government and new technological applications. Additionally, research should investigate the barriers and challenges to achieving transparency in sports organizations, as well as extend the analysis to sports federations and governing boards.

Keywords: Electronic Government, Electronic Services in Sports, Transparency of Administrative-Sports Affairs, Transparency of Rules and Regulations, Employee Performance.



نقش دولت الکترونیک در عملکرد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان قزوین با میانجی شفافیت سازمانی

زهره، غلامی^۱، شهرام شفیعی^۲ , حسین براخاص^۳

۱. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گیلان، گیلان، ایران

۲. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گیلان، گیلان، ایران

۳. دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گیلان، گیلان، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۱۹، **تاریخ اصلاح:** ۱۴۰۳/۰۳/۲۹، **تاریخ پذیرش:** ۱۴۰۳/۰۴/۱۳

* Corresponding Author: Shahram Shafiee, Tel: 09113407612, E-mail: shafieeshahram@gmail.com

How to Cite: Gholami, Z; Shafiee, Sh; Brakhas, H. (2024). The Role of Electronic Government in Employee Performance at Qazvin Sports and Youth Directorate with Organizational Transparency as Mediator. *Sport Management Studies*, 16(84), 127-146. In Persian.

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش دولت الکترونیک در عملکرد کارکنان اداره ورزش و جوانان استان قزوین با میانجی‌گری شفافیت سازمانی بود. این پژوهش از نظر نوع توصیفی-همبستگی، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرا میدانی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل همه مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان قزوین بود. نمونه آماری با توجه به محدودیت جامعه آماری به صورت کل‌شمار تعیین شد. جامعه آماری ۱۰۰ نفر بود که ۲۵ نفر برای مطالعه پایلوت به منظور تعیین پایایی پرسشنامه انتخاب شده و از این تعداد ۷۵ نفر به عنوان نمونه نهایی انتخاب و تجزیه و تحلیل شدند. ابزار اندازه‌گیری تحقیق شامل سه پرسشنامه دولت الکترونیک (محرّم پور، ۲۰۱۰)، شفافیت سازمانی (النشمی، ۲۰۱۲) و عملکرد کارکنان (میلر، ۲۰۰۰) بود. پانزده نفر از صاحب‌نظران مدیریت ورزشی و مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان قزوین، روایی محتوایی و صوری این ابزارها را تأیید کردند. پایایی پرسشنامه‌های دولت الکترونیک (۰/۷۹)، شفافیت سازمانی (۰/۷۶) و عملکرد کارکنان (۰/۷۷) بود. پایایی ترکیبی و روایی سازه، روایی همگرا و روایی واگرا با استفاده از تحلیل عاملی تأیید شد. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و تحلیل مسیر بین متغیرها از نرم‌افزارهای SPSS و SmartPLS استفاده شد. نتایج نشان داد، دولت الکترونیک اثر معناداری بر عملکرد کارکنان (۰/۳۲) و شفافیت سازمانی (۰/۸۱) داشت. شفافیت سازمانی اثر معناداری بر عملکرد کارکنان (۰/۵۵) داشت و اثر میانجی شفافیت سازمانی (۰/۵۸) در بین دولت

1. gholami.z@yahoo.com
2. Email: shafieeshahram@gmail.com
3. Email: brakhashossien@yahoo.com



الکترونیک و عملکرد کارکنان معنادار بود. براساس یافته‌ها می‌توان گفت، اگر کارکنان و مشتریان از روند کاری سازمانی در جریان قرار گیرند، زمینه افزایش شفافیت سازمانی فراهم خواهد شد که در نهایت به عملکرد بهتر و مفیدتر کارکنان می‌انجامد.

واژگان کلیدی: دولت الکترونیک، خدمات الکترونیکی در ورزش، شفافیت امور اداری-ورزشی، شفافیت قوانین و مقررات، عملکرد کارکنان.

مقدمه

امروزه کارکنان کلیدی‌ترین و حساس‌ترین عنصر سازمانی محسوب می‌شوند و بیشتر تئوری‌های جدید سازمان و مدیریت نیز به چنین عامل حساسی اشاره کرده‌اند؛ بنابراین به‌منظور آگاهی از نتایج عملکرد کارکنان^۱، در رابطه با بازده و کارایی موردانتظار، شاغلان در سازمان ارزیابی می‌شوند (دنگ و همکاران، ۲۰۱۸، ۱۷۰)؛ ازاین‌رو استقرار سیستم مدیریت صحیح در هر سازمان و ایجاد تسهیلات اولیه استفاده از ابزارهای منطقی (فناوری و ابزار الکترونیکی) برای مدیران با هدف کنترل کمیت و کیفیت کار در زمینه‌های مختلف و ایجاد شفافیت در سازمان، ازجمله مسائل مهمی است که در اداره کردن هر سازمان به‌عنوان شالوده و زیربنای کار بحث می‌شود (قنبری و همکاران، ۲۰۱۸، ۱۸۳). کاربرد این ابزارها و ایجاد زمینه مناسب برای تحقق بخشیدن به روش‌های مختلف و انطباق آن با نیازهای واقعی سازمان، مدیران را قادر خواهد ساخت تا از منابع موجود در جهت افزایش کارایی و بالا بردن سطح عملکرد کارکنان، بیشترین استفاده را کنند. از آنجایی که نیل به موفقیت در هر سازمان بستگی به استفاده بهینه از این ابزارهای علمی دارد و ایجاد هماهنگی و همکاری‌های لازم را موجب می‌شود، لازم است مدیران سازمان‌ها با هوشیاری در جستجوی این قبیل ابزارها باشند و به‌منظور حفظ و نگهداری نیروی انسانی از آن‌ها استفاده کنند (ناظم و همکاران، ۲۰۱۲، ۴۷).

ارزیابی عملکرد کارکنان از جنبه شفاف‌سازی در سازمان و استفاده از ابزارهای الکترونیک برای سازمان‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است؛ به همین دلیل، عملکرد کارکنان باید پیوسته ارزیابی شود تا مدیریت ارشد سازمان بتواند با برنامه‌ریزی‌های سازمانی، عملکرد کارکنان را در سطوح مختلف بازبینی کند (چن و همکاران، ۲۰۱۹^۳، ۵۵۶). شفافیت سازمانی^۴ آشکار بودن مبنای تصمیم‌های حکومتی و سازوکارهای حاکم بر توزیع قدرت و درآمد است که به‌عنوان مؤثرترین ابزار مبارزه با فساد اداری برای استقرار دولتی کارا و ایجاد جامعه‌ای پایدار به کار می‌رود؛ یعنی آزادگذاشتن جریان اطلاعات و قابل‌دسترس بودن آن از طریق استفاده از ابزار الکترونیک برای همه کسان که با تصمیم‌ها در ارتباط‌اند. شفافیت سازمانی نقش مهمی در توسعه عملکرد بهتر و شفاف‌تر کارکنان دارد (محبی زرین دره، ۲۰۱۹، ۲۶).

سازمان‌ها برای بقا و تطابق با محیط در حال تغییر به عوامل زیادی نیاز دارند. سازمانی که می‌کوشد بقای خود را تضمین کند، باید عوامل تعیین‌کننده این کار را مدنظر قرار دهد. یکی از مهم‌ترین این عوامل شفافیت در سازمان است. امروزه این عامل به‌دلیل نقش‌های چندگانه کارکنان در سازمان اهمیت زیادی پیدا کرده است. یکی از مشکلاتی که سازمان‌ها با آن دست‌وپنجه نرم می‌کنند، این است که کارکنان نقش خود را آنچنانکه باید درک نمی‌کنند؛ به عبارتی شفافیت نقش ندارند

1. Staff performance
2. Deng
3. Chen
4. Organizational Transparency

(جمشیدیان و همکاران، ۲۰۲۱، ۴). یکی از راه‌های ایجاد شفافیت در سازمان‌ها استفاده از ابزار الکترونیکی یعنی به کار بردن دولت الکترونیک^۱ در سازمان و اجرایی کردن آن است (زینالی صومعه و همکاران، ۲۰۱۳، ۶۹). دولت الکترونیک شیوه‌ای برای دولت‌ها به منظور استفاده از فناوری جدید است که به افراد تسهیلات لازم برای دسترسی مناسب به اطلاعات و خدمات دولتی، اصلاح کیفیت خدمات و ارائه فرصت‌های گسترده‌تر به منظور مشارکت در فرایندها و نهادهای مردم‌سالار اعطا می‌کند (سربلند، ۲۰۲۰، ۴۴۶).

درواقع دولت الکترونیک امکانات گسترده‌ای را برای عینیت یافتن عملکرد خوب کارکنان فراهم می‌کند. در عصر حاضر، لازمه شفافیت در سازمان و عملکرد خوب کارکنان، دسترسی سریع و آسان کارکنان به اطلاعات و خدمات کیفی است که برای دستیابی به چنین شرایطی دولت الکترونیک با امکانات گسترده‌ای که در اختیار قرار می‌دهد، دولت راجه درون محیط‌های کار می‌برد و از این پس خدمات در جایی ارائه می‌شود که افراد در آن قرار دارند. همچنین به کارگیری فناوری جدید اطلاعاتی و ارتباطی به بهبود فرایندهای ارائه خدمات در بخش عمومی، تسريع ارائه خدمات به مشتریان، شفاف شدن اطلاعات، کاهش فاصله میان مردم و دولت‌مردان، مشارکت اثربخش‌تر شهروندان در تصمیم‌گیری عمومی و گسترش عدالت اجتماعی کمک شایانی می‌کند (محمدخانی و محمدخانی، ۲۰۱۴، ۳).

اکنون به‌طور مشخص مسئله پژوهش حاضر این است که با توجه به اهمیت و ضرورت عملکرد کارکنان، وجود شفافیت در سازمان‌ها و به وجود آمدن فناوری‌های الکترونیکی جدید، سازمان‌های ورزشی چگونه می‌توانند خود را با این مفاهیم و حوزه‌های مهم وفق دهند و چگونه این مفاهیم و به کارگیری آنان در سازمان‌های ورزشی می‌تواند بر عملکرد بهتر کارکنان مؤثر باشد. دستیابی به پاسخ مناسب در این زمینه نیازمند تحلیل این مفاهیم و ابعاد آنان در کنار هم در محیط کار کارکنان سازمان‌های ورزشی است. علاوه بر این، هزینه‌های بسیار زیاد سازمان‌های دولتی و نیاز به دسترسی سریع افراد به این سازمان‌ها برای دریافت اطلاعات و خدمات موردنیاز سبب شده است که همه کشورهای جهان به سمت اتخاذ تدابیری برای بهبود امور مختلف جامعه حرکت کنند؛ ازجمله این تدابیر، ایجاد شفافیت در سازمان‌ها و به کارگیری و استفاده از دولت الکترونیک است. دولت الکترونیک در ایران با وجود آنکه هنوز متولی مستقل ندارد، در بعضی حوزه‌ها فعال است و سایت دولتی با وجود همه کاستی‌ها و نقص‌هایی که در اطلاع‌رسانی دیجیتالی رسمی در وب وجود دارد، بخشی از روابط عمومی دیجیتالی را به دوش می‌کشد. دفاتر دولت الکترونیک که در استان‌های مختلف کشور راه‌اندازی شده است، خدمات مختلف انتظامی و ثبتی را انجام می‌دهند و این خود یک گام به جلو در ارائه خدمات به شهروندان ایران است.

به‌منظور تبیین بهتر مسئله و با توجه به انجام تحقیقاتی درمورد عملکرد کارکنان، شفافیت در سازمان و دولت الکترونیک نیاز به بررسی این متغیرها با هم و در قالب یک مدل در سازمان‌های ورزشی احساس می‌شود؛ پس لازم است به مرور و نقد پژوهش‌های پیشین حوزه سازمان‌های ورزشی و غیرورزشی مرتبط در داخل و خارج از کشور پرداخته شود. مرور این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که در ارتباط با متغیرهای این پژوهش به‌صورت جداگانه پژوهش‌های زیادی در بخش غیرورزشی انجام شده‌اند که ضرورت دارد برای سازمان‌های ورزشی و در قالب یک مدل کاربردی بررسی شوند. در مطالعات داخل کشور برخی پژوهش‌های مرتبط با موضوع پژوهش حاضر انجام شده‌اند که نتایج آن‌ها می‌تواند به تبیین و حل مسئله پژوهش کمک کند. محمودی و همکاران (۲۰۲۲، ۳۱۹) نشان دادند که پیاده‌سازی و استقرار یک نظام پیشنهادی اثربخش و کارآمد در اداره کل ورزش و جوانان استان البرز و قرارگیری اطلاعات و داده‌های موردنیاز کارکنان در راستای شکل دادن به نظرات و پیشنهادهای

مفید اداره کل ورزش و جوانان استان البرز می‌تواند به رشد مستمر و دستیابی به بالندگی سازمانی منجر شود. قربانی گوگردی و همکاران (۲۰۲۲، ۵)، علی‌خانی (۲۰۲۱، ۱۱)، ابراهیمی و همکاران (۲۰۲۰، ۱۰۴)، صانعی‌فر (۲۰۱۹، ۵۰)، محبی زرین دره (۲۰۱۹، ۴۵)، نیکبخت سرداری و همکاران (۲۰۱۹، ۱۰۳) و نظریوری و همکاران (۲۰۱۶، ۱۵) نشان دادند که دولت الکترونیک بر کارایی و اثربخشی دولت، تسهیل دسترسی به خدمات و اطلاعات باکیفیت، دسترسی به خدمات کاهش فساد اداری، فرسودگی شغلی، عملکرد مالی و عملکرد کارکنان اثرگذار است. جمشیدیان و همکاران (۲۰۲۱، ۱۰)، رضاییان فردویی و همکاران (۲۰۲۱، ۲۰۱)، خسروانی (۲۰۱۷، ۱۱۱)، خلیلی پاجی (۲۰۱۸، ۴۳) و احمدی و همکاران (۲۰۱۶، ۱۷) نشان دادند که دولت الکترونیک در زمینه‌های مختلفی همچون افزایش شفافیت و پاسخگویی در سازمان، کاهش فساد سازمانی، سادگی، سهولت و صحت کاری، انجام دادن درست خدمات، پیشگیری از فساد، تنوع خدمات زمینه را برای شفافیت در سازمان فراهم کند. پناهی (۲۰۲۱، ۶۹۹) گزارش داد که شفافیت سازمانی عواملی همچون توانمندسازی، ارتباطات سازمانی، معنویت سازمانی، سلامت سازمانی، سرمایه اجتماعی، مدیریت ترومای، فرهنگ سازمانی، عملکرد سازمان، سکوت سازمانی کارکنان، خشنودی مشتریان، سازگاری شغلی، تعارضات سازمانی، فساد اداری، رفتارهای اخلاقی کارکنان، رفتارهای شهروندی سازمانی، تعهد شغلی، وفاداری سازمانی، اعتماد سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. کیهانیان (۲۰۲۲، ۱۶)، رباطی و همکاران (۲۰۲۱، ۴۰) و آبیانی اصفهانی و همکاران (۲۰۱۸، ۱۰) نشان دادند که شفافیت در سازمان‌های بر عواملی همچون عملکرد مالی، شغلی و کارکنان، فرسودگی شغلی، دوسوتوانی سازمانی و هم‌افزایی سرمایه انسانی اثرگذار است.

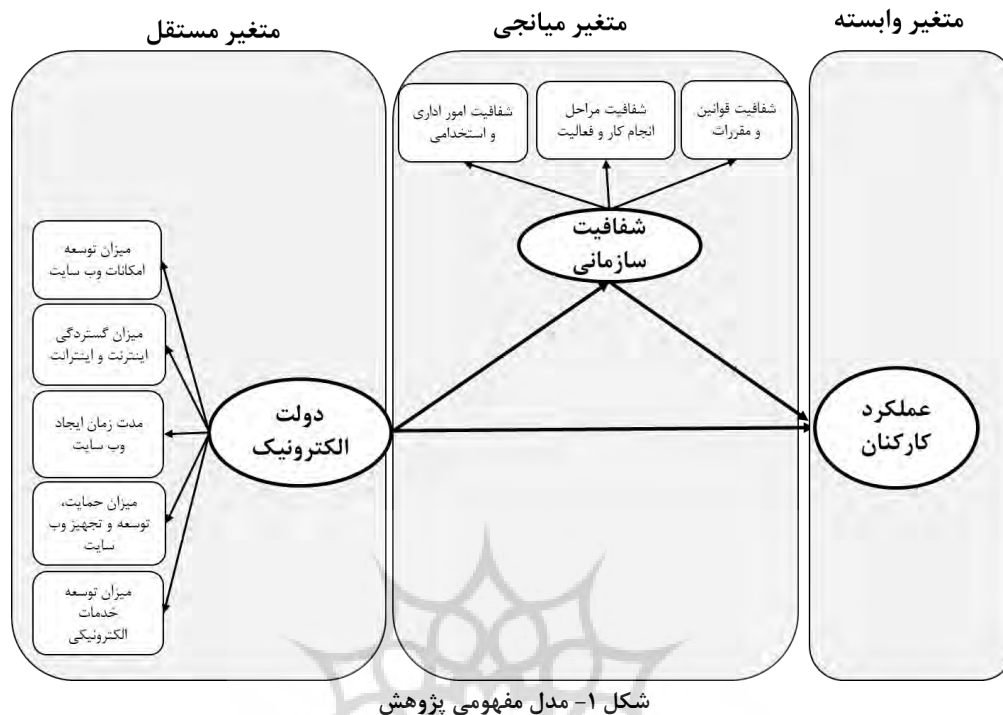
در تحقیقات خارجی، روستیاد و همکاران^۱ (۲۰۲۳، ۵۸) نشان دادند که عواملی همچون رفاه سازمان، تعداد اعضا و تعهد درونی تأثیر درخور توجهی بر شفافیت سازمان‌های ورزشی دارند. مانسی و التایی^۲ (۲۰۲۳، ۱۷)، چوپرا و همکاران^۳ (۲۰۲۲، ۲۶۰)، ابوشاناب^۴ (۲۰۲۰، ۱۵)، ترکی^۵ و همکاران (۲۰۲۰، ۱۱۹)، چن و همکاران^۶ (۲۰۱۹، ۵۶۰) و جیپچامپا و سیمیو^۷ (۲۰۱۹، ۳۶) نشان دادند که دولت الکترونیک بر عملکرد از جنبه‌های مختلف سازمانی، کارکنان، دولتی و مالی اثرگذار است. خان و کرشیشنان^۸ (۲۰۱۹، ۳۲) و سبانی^۹ و همکاران (۲۰۱۹، ۴۳۹) نشان دادند که عوامل همچون درک فساد و سیستم‌های خدمات ذی‌نفعان بر توسعه و به‌کارگیری دولت الکترونیک اثرگذار هستند. المخلفی^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۹، ۱۸)، دیاجی^{۱۱} و همکاران (۲۰۱۹، ۲۰)، الکراز کویلز^{۱۲} و همکاران (۲۰۱۸، ۳۰۱) و چن (۲۰۱۲، ۲۶۱) نشان دادند که دولت الکترونیکی بر شفافیت در سازمان‌ها اثرگذار است. نوگراها و سوسانتو^{۱۳} (۲۰۲۲، ۲۵۱)، دنگ و همکاران (۲۰۱۸، ۱۶۸) و کوردلا و تمپینی^{۱۴}

1. Rustiadi
2. Mansi & Al-Taie
3. Chopra
4. Abu-Shanab
5. Torki
6. chen
7. Jepchumba & Simiyu
8. Khan & Krishnan
9. Sabani
10. Almukhlifi
11. Dyaji
12. Alcaraz-Quiles
13. Nugraha & Susanto
14. Cordella & Tempini

(۲۰۱۵، ۲۸۳) نشان دادند که عواملی همچون پاسخگویی کیفیت اطلاعات، کارکردهای خدمات الکترونیکی، مشتری‌مداری، کارایی و باز بودن سازمان‌های عمومی، دسترسی و قابلیت استفاده وبسایت‌های دولتی، تغییر سازمانی از عوامل به‌کارگیری دولت الکترونیک هستند. بررسی این مطالعات نشان داد که پژوهش‌های خارجی اهمیت استفاده از دولت الکترونیک و ایجاد شفافیت در سازمان‌ها را از بخش‌های متعددی بررسی کرده‌اند، اما پژوهش‌های خارجی حوزه ورزش نیز بسیار محدود به این موضوع پرداخته‌اند.

با توجه به مطالب مذکور و مشکلات موجود در نظام‌های اداری سنتی و به‌ویژه نظام اداری سازمان‌های ورزشی در ایران، اتلاف وقت، منابع و سرمایه‌ها در این سازمان‌ها بسیار زیاد است (غنی‌زاده و همکاران، ۲۰۲۱، ۵۷). همچنین با توجه به اینکه شبکه‌ای از سازمان‌های عریض و طویل، انبوهی از شعبه‌ها و ادارات مختلف، موج گسترده‌ای از کاغذبازی و پرونده‌سازی، بخش عمده‌ای از نظام اداری در سازمان‌های ورزشی را تشکیل می‌دهند، نظامی که مبتنی بر تراکم نیروی انسانی، تمرکز، هدر رفتن اوقات مردم و مسئولان، مراجعات مکرر و پیایی ارباب رجوع و سرگردانی آن‌ها، قوانین دست و پا گیر اداری و فقدان بهره‌گیری از روش‌ها و سیستم‌های جدید است، ضرورت به‌کارگیری روش جدید دولت الکترونیک و ایجاد شفافیت در عملکرد کارکنان به شدت احساس می‌شود و همچنین دولت الکترونیک را می‌توان آن را دولت دیجیتال بدون دیوار و ساختمان و دارای سازمان مجازی دانست که خدمات دولتی خود را به‌هنگام ارائه می‌کنند و موجب مشارکت آنان در فعالیت‌های مختلف اجتماعی و سیاسی می‌شود. با پیاده‌سازی دولت الکترونیک عملکرد سازمانی تغییر می‌کند، انواع عملکرد سازمان متفاوت می‌شود و شیوه‌های ارزیابی آن نیز تغییر می‌کند (صیدی و همکاران ۲۰۱۴، ۹).

مرور تحقیقات نشان داد که سه متغیر دولت الکترونیک، شفافیت سازمانی و عملکرد کارکنان از دید استفاده از فناوری الکترونیک تاکنون در سازمان‌های ورزشی کشور توصیف و ارتباط سنجی نشده‌اند؛ این در حالی است که متغیرهای بحث‌شده نقش کلیدی در عملکرد کارکنان سازمان‌های ورزشی در محیط امروزی دارند. با توجه به اینکه در تحقیقات قبلی متغیرهای دولت الکترونیک، تأثیر شفافیت سازمانی بر عملکرد در مطالعات مدیریت ورزشی داخل کشور بررسی نشده است، ضرورت دارد مدنظر محققان مدیریت ورزشی کشور قرار گیرد و اطلاعات قابل‌اکتفایی در اختیار مدیران قرار دهد. ضرورت انجام پژوهش از چند جنبه تبیین‌شدنی است: نخست اینکه تاکنون مفاهیم دولت الکترونیک و شفافیت سازمانی در عملکرد کارکنان به صورت تخصصی در سازمان‌های ورزشی کشور بررسی نشده‌اند؛ درحالی‌که مطلوبیت آن‌ها در این سازمان‌ها بسیار ضروری است؛ دوم اینکه ارتباط چندگانه بین این متغیرها نه‌تنها در سازمان‌های ورزشی کشور، بلکه در سایر سازمان‌های دیگر کشور نیز بررسی نشده است؛ درحالی‌که علاوه بر شناخت وضعیت آن‌ها در سازمان اطلاع از ارتباط بین آن‌ها مهم است. در کنار این خلأهای ذکرشده در تحقیقات داخلی، با وجود دانش تولیدشده در تحقیقات خارجی، این اطلاعات به تنهایی برای تحلیل و مدیریت جنبه‌های مختلف عملکرد کارکنان در سازمان‌های ورزشی کشور قابل‌اکتفا نیستند و لازم است تحقیقات بومی و تخصصی در تکمیل و کاربردی‌سازی آن‌ها صورت بگیرد؛ بر این اساس، هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش دولت الکترونیک در عملکرد کارکنان با میانجی‌گری شفافیت سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قزوین بود. مدل مفهومی پژوهش براساس جمع‌بندی مبانی نظری، نتایج تحقیقات پیشین و شواهد مختلف سازمانی و رسانه‌ای به صورت زیر تدوین شده است. براساس مدل، دولت الکترونیک متغیر مستقل، شفافیت سازمانی متغیر میانجی و عملکرد کارکنان متغیر وابسته است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

Figure 1- The conceptual model of the research

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر نوع توصیفی-همبستگی، از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها، میدانی بود. تمامی مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان قزوین (۱۰۰ نفر) جامعه آماری را تشکیل دادند. نمونه آماری به صورت کل شمار انتخاب شد، اما به دلیل پخش پرسشنامه برای پایداری ابتدایی سؤالات پژوهش (۲۵ نفر) از این تعداد ۷۵ نفر به صورت هدفمند به عنوان نمونه نهایی انتخاب شدند که به پرسشنامه‌های پژوهش پاسخ دادند و تجزیه و تحلیل شدند. مشخصات فردی پاسخ‌دهندگان شامل نسبت ۶۵/۳۳ درصد مرد و ۳۴/۶۷ درصد زن، نسبت ۱۴/۶۷ درصد مجرد و ۸۵/۳۳ درصد متأهل، ۱۶ درصد بین ۲۰-۲۵، ۲۴ درصد بین ۲۶-۳۰، ۲۸ درصد بین ۳۱-۳۵ و ۳۲ درصد ۳۵ سال و بیشتر سن داشتند. بیشتر پاسخ‌دهندگان دارای مدرک لیسانس و بیشتر افراد ۱۰-۱۵ سال سابقه شغلی داشتند.

ابزار پژوهش، پرسشنامه ۴۷ سؤالی حاوی سه متغیر اصلی و ۸ بعد شامل دولت الکترونیک (میزان توسعه وبسایت، میزان گستردگی اینترنت، مدت زمان ایجاد وبسایت، میزان حمایت و توسعه، میزان خدمات الکترونیکی)، شفافیت سازمانی (شفافیت قوانین و مقررات، شفافیت مراحل انجام کار و فعالیت، شفافیت امور اداری و استخدامی) و عملکرد کارکنان، در مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت بود (۱-کاملاً مخالفم تا ۵-کاملاً موافقم). پرسشنامه‌ها از تحقیقات پیشین در زمینه متغیرهای پژوهش بازنویسی شدند. روایی محتوایی و صوری ابزار با استفاده از نظر ۱۵ صاحب نظر شامل ۵ استاد مدیریت ورزشی، ۴ دانشجوی دکتری و ۶ نفر از مدیران و کارکنان اداره ورزش و جوانان استان قزوین (۶ نفر) تأیید شد. بعد از تأیید روایی محتوایی، ابتدا ابزار در یک مطالعه راهنما بین ۲۵ نفر از جامعه آماری توزیع شد که ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر دولت

الکترونیک (۰/۷۹)، شفافیت سازمانی (۰/۷۶) و عملکرد کارکنان (۰/۷۷) محاسبه شد و سپس پایایی (پایایی ترکیبی) و روایی سازه (برازش مدل) آن ارزیابی شد که در بخش یافته‌ها گزارش شده است.

جدول ۱- مشخصات پرسشنامه پژوهش

Table 1- Characteristics of the research questionnaire

پرسشنامه questionnaire	دولت الکترونیک E-government	شفافیت سازمانی Organizational transparency	عملکرد کارکنان Employee performance
پژوهش مبنا Basic research	محرم‌پور (۲۰۱۰) Muharrampour (2010)	النشمی (۲۰۱۲) Al-Nashmi (2012)	میلر (۲۰۰۰) Miller (2000)
ابعاد Dimensions	5	3	-
تعداد سؤال Number of questions	14	15	14

براساس آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای چگونگی توزیع داده‌های پژوهش، سطح معناداری تمام مؤلفه‌ها کمتر از $\alpha < 0.05$ بود؛ بنابراین توزیع تمام داده‌ها غیرنرمال بود. با توجه به ساختار پیچیده مدل، توزیع غیرنرمال عمده متغیرها (نرم‌افزار SPSS) و نوع پیش‌فرض تحلیل محقق، برای تحلیل عاملی و تحلیل مسیر ارتباط بین متغیرها از نرم‌افزار SmartPLS استفاده شد.

نتایج

اطلاعات توصیفی متغیرهای پژوهش براساس میانگین و انحراف استاندارد در جدول (۲) آورده شده است.

جدول ۲- توصیف متغیرهای پژوهش

Table 2- Description of research variables

متغیر Variable	M	SD	ابعاد Dimensions	M	SD
دولت الکترونیک E-government	3.87	0.41	میزان توسعه وبسایت The rate of website development	3.64	0.86
			میزان گستردگی اینترنت The extent of the Internet	3.86	0.67
			مدت زمان ایجاد وبسایت Duration of website creation	3.51	0.71
			میزان حمایت و توسعه The amount of support and development	4.08	0.72
			میزان خدمات الکترونیکی The amount of electronic services	4.26	0.52
شفافیت سازمانی	3.98	0.43	شفافیت قوانین و مقررات	4.08	0.57

جدول ۲- توصیف متغیرهای پژوهش

Table 2- Description of research variables

متغیر Variable	M	SD	ابعاد Dimensions	M	SD
Organizational transparency			Transparency of rules and regulations شفافیت مراحل انجام کار و فعالیت	4.08	0.46
			Transparency of work and activity steps شفافیت امور اداری و استخدامی	3.78	0.54
عملکرد کارکنان Employee performance	3.79	0.40	Transparency of administrative and employment matters		

نتایج جدول (۲) نشان داد که بعد میزان خدمات الکترونیکی در بخش متغیر دولت الکترونیک با میانگین (۴/۲۶) دارای بیشترین میانگین و بعد مدت زمان ایجاد وبسایت در بخش متغیر دولت الکترونیک با میانگین (۳/۵۱) دارای کمترین میانگین بودند.

تجزیه و تحلیل با استفاده از رویکرد معادلات ساختاری در نرم افزار SmartPLS از سه بخش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و آزمون روابط مدل کلی تشکیل شده است. متغیرهای مدل به دو دسته متغیرهای پنهان و آشکار تقسیم‌بندی می‌شوند که متغیر پنهان نیز در سطوح مختلف به کار برده شده است. بخش مدل اندازه‌گیری شامل سؤالات شاخص‌ها هر بعد همراه با آن بعد است و روابط میان سؤالات و ابعاد در این بخش تجزیه و تحلیل می‌شود. بخش مدل ساختاری نیز حاوی تمامی سازه‌های مطرح در مدل اصلی پژوهش است و میزان همبستگی سازه‌ها و روابط میان آن‌ها در این قسمت مدنظر قرار می‌گیرد. بخش مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری است که با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود؛ بدین ترتیب در ادامه به ارزیابی و برازش سه بخش اندازه‌گیری ساختاری و کلی مدل پرداخته می‌شود.

برازش مدل‌های اندازه‌گیری: بارهای عاملی حاصل از اجرای مدل نشان داد که بارهای عاملی بیشتر سنج‌ها در سازه مربوط به خود، بیشتر از ۰/۴ است. متوسط واریانس استخراج‌شده (AVE) معیاری برای اعتبار همگرا شناخته می‌شود و برای مطلوب بودن باید مساوی و بیشتر از ۰/۵ باشد که نتایج خروجی از مدل برای AVE بیشتر و مساوی ۰/۵ بود. بررسی روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری از ماتریسی حاصل می‌شود که خانه‌های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است. براساس نتایج به‌دست‌آمده، روایی واگرایی مدل در سطح سازه تأیید شد. برتری پایایی ترکیبی (CR) نسبت به آلفای کرونباخ (a) در آن است که پایایی ترکیبی با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر و میزان بار عاملی استفاده می‌شود؛ البته برای هر دو شاخص میزان مطلوب مساوی و بیشتر از ۰/۷ است. مطابق جدول (۳)، تمامی متغیرهای پنهان دارای مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بیشتر از ۰/۷ هستند. ارزیابی مدل ساختاری در جدول (۳) نشان می‌دهد که میزان R^2 بیشتر متغیرهای پژوهش در سطح مطلوب قرار دارد. معیار Q^2 قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند و سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی در قبال

شاخص‌های آن سازه دارد. با توجه به جدول (۲) مشخص می‌شود، مدل دارای قدرت پیش‌بینی قوی است؛ چراکه قدرت پیش‌بینی بیشتر سازه‌ها دارای شدت نزدیک یا بزرگ‌تر از ۰/۳۵ است. براساس جدول (۳)، عمده شاخص‌های مذکور از سطح مطلوبی برخوردار هستند؛ بنابراین مدل در این شاخص‌ها از برازش مطلوبی برخوردار است.

جدول ۳- خلاصه شاخص‌های برازش مدل
Table 3- Summary of model fit indices

پیش‌بینی Forecast	SRMR	Q ²	R ²	CR	AVE	متغیر Variable
نسبتاً متوسط Relatively average		0.26	برون‌زا External	0.89	0.53	دولت الکترونیک E-government
قوی strong		0.36	-	0.81	0.68	میزان توسعه وبسایت The rate of website development
قوی strong		0.39	-	0.86	0.51	گسترده‌گی اینترنت و اینترنت The extent of the Internet
نسبتاً قوی relatively strong		0.32	-	0.85	0.66	مدت زمان ایجاد وبسایت Duration of website creation
نسبتاً قوی relatively strong		0.33	-	0.85	0.74	میزان حمایت و توسعه The amount of support and development
قوی strong	0.09	0.38	-	0.87	0.51	توسعه خدمات الکترونیکی Development of electronic services
نسبتاً قوی relatively strong		0.32	0.66	0.92	0.58	شفافیت سازمانی Organizational transparency
نسبتاً متوسط Relatively average		0.27	-	0.83	0.63	شفافیت قوانین و مقررات Transparency of rules and regulations
نسبتاً قوی relatively strong		0.32	-	0.87	0.53	شفافیت انجام کار و فعالیت Transparency of work and activity step
نسبتاً قوی relatively strong		0.33	-	0.87	0.57	شفافیت اداری و استخدامی Transparency of administrative and employment
قوی strong		0.35	0.69	0.92	0.61	عملکرد کارکنان Employee performance

مدل نهایی پژوهش: براساس مراحل قبلی و تأیید شاخص‌ها، برازش مدل کلی پژوهش آزمون شد. نتایج آزمون مدل و روابط بین متغیرهای آن به صورت شکل (۲) و جدول (۴) است.

براساس جدول (۴) و شکل (۲) مشخص می‌شود که در بخش تحلیل عاملی ابعاد متغیرها، پنج بعد میزان توسعه خدمات الکترونیکی (۰/۸۵)، میزان حمایت، توسعه و تجهیز (۰/۸۳)، مدت زمان ایجاد وبسایت (۰/۸۲)، میزان گستردگی اینترنت و اینترنت (۰/۷۵) و میزان توسعه وبسایت (۰/۶۷) به ترتیب نقش معناداری در تبیین دولت الکترونیک داشتند. شفافیت مراحل انجام کار و فعالیت (۰/۹۳)، شفافیت امور اداری و استخدامی (۰/۹۰) و شفافیت قوانین و مقررات (۰/۷۷) نیز به ترتیب میزان اثر، شفافیت سازمانی را تبیین کردند. تحلیل مسیر روابط مستقیم نشان داد که دولت الکترونیک به ترتیب با ضریب ۰/۳۲ و ۰/۸۱ اثر معناداری بر عملکرد کارکنان و شفافیت سازمانی داشت. شفافیت سازمانی با ضریب ۰/۵۵ اثر معناداری بر عملکرد کارکنان داشت. آزمون سوبل برای روابط غیرمستقیم نشان داد که اثر غیرمستقیم دولت الکترونیک بر عملکرد کارکنان از طریق میانجی شفافیت سازمانی معنادار بود.

جدول ۴- نتایج خروجی نرم‌افزار برای آزمون مدل پژوهش

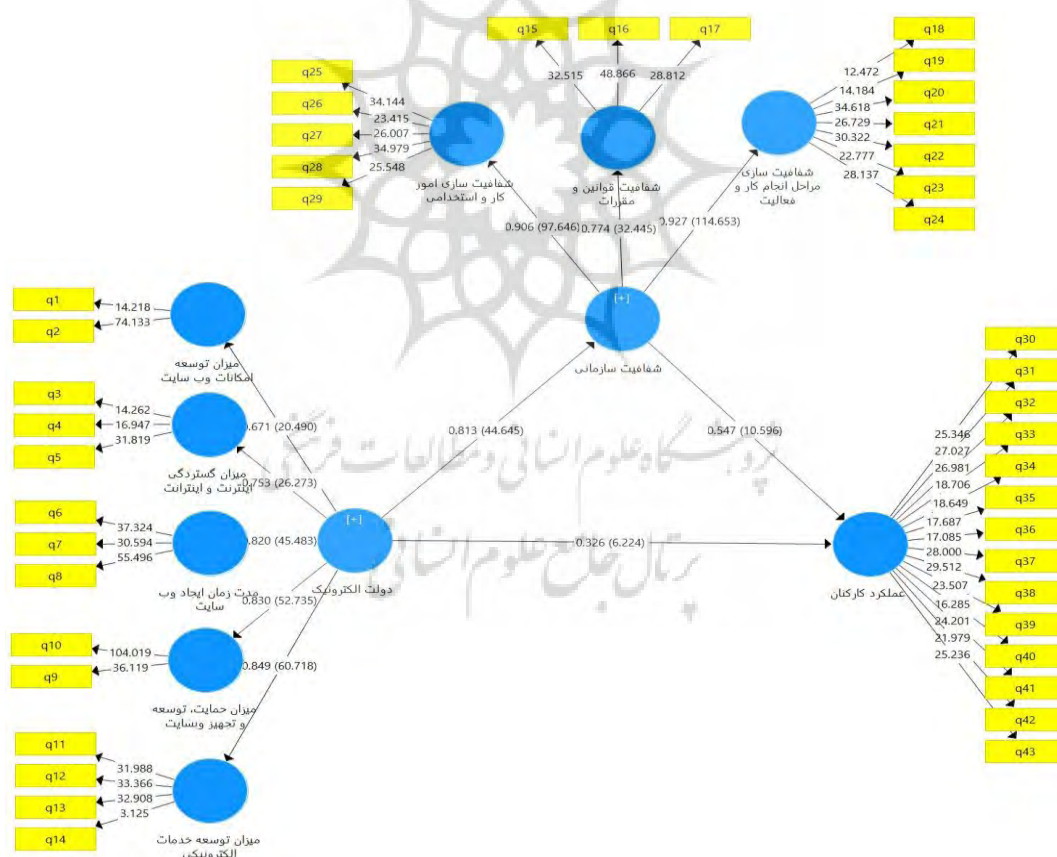
Table 4- Software output results for testing the research model

نتایج Results	تی ویو T-values	ضریب مسیر Path coefficient	میزان اثر هریک از عامل‌ها برهم و بر زیر عامل‌ها The effect of each of the factors on each other and on the sub-factors تحلیل عامل‌ها Analysis of factors
Confirmation	20.49	0.67	دولت الکترونیک <-- میزان توسعه وبسایت The rate of website development<--E government
Confirmation	26.27	0.75	دولت الکترونیک <-- میزان گستردگی اینترنت و اینترنت The extent of the Internet<--E government
Confirmation	45.48	0.82	دولت الکترونیک <-- مدت زمان ایجاد وبسایت Duration of website creation<--E government
Confirmation	52.73	0.83	دولت الکترونیک <-- میزان حمایت، توسعه و تجهیز The amount of support and development<--E government
Confirmation	60.72	0.85	دولت الکترونیک <-- میزان توسعه خدمات الکترونیکی Development of electronic services<--E government
Confirmation	32.44	0.77	شفافیت سازمانی <-- شفافیت قوانین و مقررات Transparency of rules and <--Organizational transparency regulations
Confirmation	114.65	0.93	شفافیت سازمانی <-- شفافیت مراحل انجام کار و فعالیت Transparency of work and <--Organizational transparency activity step
Confirmation	97.64	0.90	شفافیت سازمانی <-- شفافیت امور اداری و استخدامی Transparency of <--Organizational transparency administrative and employment

جدول ۴- نتایج خروجی نرم‌افزار برای آزمون مدل پژوهش

Table 4- Software output results for testing the research model

نتایج Results	تی ویلیو T-values	ضریب مسیر Path coefficient	میزان اثر هریک از عامل‌ها برهم و بر زیر عامل‌ها The effect of each of the factors on each other and on the sub-factors
تحلیل عامل‌ها Analysis of factors			
تحلیل مسیر Path analysis			
Confirmation	6.22	0.32	دولت الکترونیک <-- عملکرد کارکنان Employee performance<--E-government
Confirmation	44.64	0.81	دولت الکترونیک <-- شفافیت سازمانی Organizational transparency<--E-government
Confirmation	10.59	0.55	شفافیت سازمانی <-- عملکرد کارکنان Employee performance<--Organizational transparency



شکل ۲- مدل آزمون شده پژوهش (بارهای عاملی و ضرایب معناداری)

Figure 2- The tested research model (factor loadings and significant coefficients)

به منظور برازش مدل کلی (هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری) از معیار SRMR استفاده شد که مقدار آن باید از ۰/۱ کمتر باشد. با توجه به مقدار به دست آمده ($SRMR=0/09$)، مدل اندازه‌گیری و ساختاری از برازش مناسبی برخوردار است؛ یعنی در مجموع مدل اندازه‌گیری و ساختاری، کیفیت مناسبی در تبیین متغیر درون‌زا تحقیق دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش دولت الکترونیک در عملکرد کارکنان با میانجی‌گری شفافیت سازمانی در کارکنان اداره ورزش و جوانان استان قزوین بود. این پژوهش، راهنما یا چارچوبی را برای افزایش عملکرد کارکنان با استفاده از به کارگیری فناوری، دولت الکترونیک و ایجاد شفافیت سازمانی در سازمان فراهم می‌آورد. برای سه سازه مفهومی، ابعاد و سؤالات جامع و فرایندنگر تعریف شد تا بتواند به خوبی نتایج را به کلیات سیستم اداره ورزش و جوانان پیوند دهد.

بر اساس مدل پژوهش، نتایج تحلیل عاملی نشان داد که در بخش دولت الکترونیک، میزان توسعه خدمات الکترونیکی، میزان حمایت، توسعه و تجهیز، مدت زمان ایجاد وبسایت، میزان گستردگی اینترنت و اینترنت و میزان توسعه وبسایت، به ترتیب بیشترین اثر را در تبیین دولت الکترونیک داشتند. در تفسیر این یافته‌ها می‌توان گفت که کیفیت نظارت مدیران بر اجرای دولت الکترونیکی و دسترسی آسان هرکس به اطلاعات شخصی و همچنین تمایل به برقراری ارتباط چهره به چهره با ارباب رجوع و افراد دیگر سازمان‌ها، کیفیت برنامه‌ریزی با کیفیت مدیران برای راه‌اندازی دولت الکترونیکی و حمایت از تغییرات ناشی از اجرای دولت الکترونیکی، از عوامل مهم در توسعه خدمات الکترونیکی به شمار می‌آیند. با توجه به نتیجه پژوهش حاضر، این موارد از مهم‌ترین عوامل برای پیاده‌سازی دولت الکترونیک در اداره ورزش و جوانان قزوین محسوب می‌شوند. علاوه بر این می‌توان گفت، اثرگذاری فناوری جدید همچون دولت الکترونیک بر سازمان از الگویی خاص تبعیت می‌کند و به این گونه عمل می‌کند که نخست بر محتوای شغل و پس از یک دوره بلندمدت بر طرح سازمان اثر می‌گذارد. در نهایت این فناوری بر کارکنان اعضای یک سازمان اثر خواهد گذاشت و می‌توان از مجرای اصول یا مفاهیم طرح سازمان و سیستم‌های اجتماعی-فنی به اثرات آن پی برد. در بخش شفافیت سازمانی، شفاف‌سازی مراحل انجام کار و فعالیت، شفاف‌سازی امور اداری و استخدامی و شفافیت قوانین و مقررات، به ترتیب بیشترین اثر را بر تبیین شفافیت سازمانی داشتند. در تفسیر این یافته‌ها می‌توان گفت، با توجه به اینکه در اداره ورزش و جوانان استان قزوین اطلاعات مربوط به نوع خدمات قابل ارائه به ارباب رجوع، صدور مجوزها، اعطای امتیازات، معافیت‌های قانونی، ثبت و ضبط همه عملیات اداری در دستگاه داخلی به صورت شفاف، اطلاع‌رسانی در مورد فرایندهای کاری و زمان‌بندی انجام کارها و مدارک مورد نیاز، استانداردها، تبیین معیارها و شاخص‌های مورد عمل دستگاه‌ها و همچنین شفافیت و مستندسازی فرایند فعالیت‌ها و نیز تصمیم‌گیری‌ها در شوراها و کمیته‌ها به صورت مناسب و درست انجام شده است.

بر اساس تحلیل مسیر مشخص شد که دولت الکترونیک اثر معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. اجرای سیستم دولت الکترونیک در سازمان‌ها زمینه را برای نشر الکترونیکی سازمانی فراهم می‌کند، انجام مکاتبات اداری و هرگونه مبادله اطلاعات از طریق وبسایت سازمان، فراهم شدن اتصالات اینترنتی با پهنای باند عالی، افزایش کیفیت بهره‌گیری از نظر متخصصان خارجی در زمینه فناوری اطلاعات، بالا رفتن سطح کیفیت اطلاع‌رسانی از طریق سایت و برخوردار بودن از شبکه اینترنت که نقش مرکزی و اصلی در مدیریت دانش در سطح بالا بازی می‌کند، همه این عوامل بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد و زمینه را برای بهبود توسعه ارتباطات کارکنان با مدیرشان، درک بهتر کارکنان از برنامه‌های تجاری سازمان، درک شاخص‌های کلیدی عملکرد

توسط کارکنان، درک بهتر انتظارات شغلی، سهولت برنامه‌ریزی کارها برای کارکنان، بهبود یافتن عملکرد فردی کارکنان، بالا رفتن سطح عملکرد سازمان و کنترل داشتن بیشتر کارکنان بر کارشان را فراهم می‌کند. نتایج این فرضیه پژوهش با پژوهش‌های نیکبخت سرداری و همکاران (۲۰۱۸، ۱۱۵)، احمدی و همکاران (۲۰۱۶، ۱۶)، باقرزاده و مولودزاده (۲۰۱۶، ۱۵)، اوکاتی و همکاران (۲۰۱۵، ۱۰)، ابوشاناب (۲۰۲۰، ۱۶)، ترکی و همکاران (۲۰۲۰، ۱۲۰)، جیپچامپا و سیمپو (۲۰۱۹، ۳۶) و چن و همکاران (۲۰۱۹، ۴۵۵) همسو بود. همه پژوهش‌ها تأکید داشتند که دولت الکترونیک و استفاده از فناوری‌های اداری برای سازمان‌ها اهمیت دارد و می‌تواند بر بهبود و افزایش عملکرد سازمان و کارکنان اثرگذار باشد.

براساس نتایج، دولت الکترونیک اثر معناداری بر شفافیت سازمانی داشت. در تفسیر این نتایج می‌توان گفت که الکترونیک از جمله مزایایی که دارد، در اختیار قرار دادن اطلاعات لازم سازمانی به کارکنان و همچنین مشتریان است. معمولاً مشتریان نیز به دانستن در زمینه کاری سازمان علاقه دارند. دولت الکترونیک این امکان را به وجود می‌آورد. زمانی که کارکنان و مشتریان امکان دسترسی به فعالیت‌ها و نوع آن‌ها داشته باشند، باعث افزایش شفافیت سازمانی خواهد شد. کارکنان علاقه به دانستن نحوه و میزان ارتقای کاری خود دارند. از طریق دولت الکترونیک این امکان به وجود خواهد آمد که خود باعث افزایش شفافیت سازمانی خواهد شد و اطلاعات لازم کاری نیز در اختیار کارکنان سازمان قرار خواهد گرفت. علاوه بر این، با توجه به پیاده‌سازی دولت الکترونیک و وجود سیستم‌های اینترنتی و مبادله اطلاعات از طریق اینترنت، برنامه‌ریزی برای مدیران در به‌کارگیری دولت الکترونیک و دسترسی هر کارمند به اطلاعات شخصی خود آسان‌تر می‌شود. همچنین دستورالعمل‌ها، بخشنامه‌ها، آیین نامه‌ها و اطلاع‌رسانی کافی درخصوص حقوق و تکالیف و قوانین و مقررات معتبر و حاکم بر اداره و همچنین دستورالعمل و فرایند مسیر ارتقای شغلی، نحوه اعطای امتیازات قانونی و امور رفاهی به کارکنان، اطلاع‌رسانی مناسب درخصوص امتیازات قانونی و امور رفاهی به کارکنان و شرایط انتصاب مدیران و نحوه تحصیل آن، همه این موارد باعث شفافیت و شفاف‌سازی لازم در سازمان خواهند شد. نتایج این فرضیه پژوهش حاضر با پژوهش‌های المخلفی و همکاران (۲۰۱۹، ۱۸)، دیاجی و همکاران (۲۰۱۹، ۲۰)، الکراز کویلز و همکاران (۲۰۱۸، ۳۰۴)، چن (۲۰۱۲، ۵۶۰)، پینا و همکاران^۱ (۲۰۱۰، ۱۷)، احمدی و همکاران (۲۰۱۶، ۱۷)، عبدالمهی و توکلی جوشقانی (۲۰۱۳، ۸۹) و جعفری و همکاران (۲۰۱۱، ۴۸) همسو بود. همه پژوهش‌ها تأکید داشتند که دولت الکترونیک و استفاده از فناوری‌های اطلاعات در سازمان‌های می‌تواند شفافیت کاری و سازمانی را افزایش دهد.

در آخر، شفافیت سازمانی اثر معناداری بر عملکرد کارکنان داشت. در تفسیر این نتایج می‌توان گفت که ایجاد ابعاد شفافیت‌سازی مراحل انجام کار و فعالیت در اداره ورزش و جوانان از اهمیت زیادی برخوردار است. اگر در جامعه آماری مطالعه‌شده وظایف کارکنان به خوبی تعریف شده باشد و آنان از وظایف و شرح شغل خود آگاهی کافی داشته باشند، عملکرد بهتری خواهند داشت. این عملکرد علاوه بر به وجود آوردن آرامش در بین کارکنان، آنان را به سمت اهداف اداره ورزش و جوانان سوق می‌دهد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که وجود شفافیت نقش در سازمان‌ها، علاوه بر بهبود عملکرد کارکنان، افزایش خشنودی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و توانمندسازی کارکنان را فراهم می‌کند و بسیاری از دغدغه‌های مدیران را درخصوص افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان کاهش خواهد یافت. شفافیت در اداره ورزش و جوانان مواردی همچون شفاف-سازی در دستورالعمل‌ها، بخشنامه‌ها و آیین نامه‌ها، اطلاع‌رسانی درخصوص حقوق و تکالیف مراجعه‌کنندگان، در دسترس بودن همه قوانین و مقررات معتبر و حاکم بر اداره ورزش و جوانان، شفاف‌سازی درمورد اطلاعات مربوط به صدور مجوزها و

1. Pina

اعطای امتیازات به کارکنان، شفافیت و مستندسازی فرایند فعالیت‌ها و نیز تصمیم‌گیری‌ها در شوراها و کمیته‌ها، شفاف‌سازی ثبت و ضبط تمامی عملیات اداری در دستگاه داخلی، اطلاع‌رسانی درمورد فرایندهای کاری و زمان‌بندی انجام کارها و مدارک موردنیاز، تبیین استانداردها، معیارها و شاخص‌های موردعمل دستگاه‌ها را شامل می‌شود. همه موارد مذکور بر عملکرد بهتر کارکنان در زمینه‌هایی همچون داشتن کنترل بیشتری بر مسیر شغلی آینده، بهبود و توسعه ارتباطات با مدیر، درک شاخص-های کلیدی عملکرد برای کار، درک بهتر انتظارات از شغل، برنامه‌ریزی برای انجام کارها، بهبود عملکرد فردی و بهبود عملکرد واحد کاری تأثیر دارند. نتایج این فرضیه پژوهش حاضر با پژوهش‌های صانعی فر (۲۰۱۸، ۵۲)، نجفی تیرتاشی (۲۰۱۷، ۲۵)، محمدخانی و محمدخانی (۲۰۱۴، ۸) و زند و حسینی (۲۰۱۴، ۹) همسو بود. همه پژوهش‌ها تأکید داشتند که شفافیت در سازمان‌ها می‌تواند از جنبه‌های مختلف بر عملکرد اثرگذار باشد و زمینه به‌تر شدن عملکرد سازمان و کارکنان را فراهم کند. به‌طور کلی می‌توان گفت، دولت الکترونیک در صورتی که به صورت کارآمد اجرا شود، باعث شفافیت سازمانی می‌شود. این شفافیت نیز باعث افزایش عملکرد کارکنان خواهد شد. دولت الکترونیک از طریق ورود به کارها و همچنین ایجاد بانک‌های اطلاعاتی برای کارکنان و مشتریان باعث خواهد شد که همه کارکنان و مشتریان از روند کاری سازمانی در جریان قرار گیرند. این عوامل باعث افزایش شفافیت سازمانی خواهد شد. زمانی که امور سازمان در تمامی ابعاد شفاف و روشن باشد، امکان تخلفات اداری، اجتماعی و پنهان‌کاری کاهش خواهد یافت. شفافیت سازمانی از نظر مالی و سایر موارد به صورت مشخص بیان می‌شود که این مورد نیز در نهایت به عملکرد بهتر و مفیدتر کارکنان می‌انجامد.

بررسی محقق در سازمان‌های ورزش همچون اداره ورزش و جوانان نشان داد که در این ادارات از فناوری و دولت الکترونیک به‌صورت محدودی استفاده می‌شود. استفاده از دولت الکترونیک می‌تواند بر عملکرد کارکنان و شفافیت در امور سازمان‌های ورزشی مؤثر باشد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود، از طریق به‌کارگیری فناوری اطلاعات و برخط کردن کارهای اداری در اداره سازمان‌های ورزشی، زمینه شفافیت بیشتر در امور سازمان و بهبود عملکرد کارکنان فراهم شود. همچنین مدیران سازمان‌های ورزشی توجه بیشتری به شفافیت در سازمان داشته باشند تا باعث بهبود بیشتر عملکرد کارکنان شوند. با توجه به نتایج این تحقیق، محقق به محققان آینده پیشنهاد می‌کند که دولت الکترونیک و استفاده از فناوری اطلاعات از عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان سازمان‌های ورزشی هستند؛ از این رو پیشنهاد می‌شود، جنبه‌های مختلفی از دولت الکترونیک و فناوری‌های نوین برای بررسی اطلاعات سازمان و کارکنان و بهبود عملکرد آنان بررسی شود. علاوه بر این براساس یافته‌ها، با توجه به اهمیت رویکرد مذکور برای عملکرد کارکنان، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌هایی درباره این متغیرها در هیئت‌ها و فدراسیون‌ها انجام شود. همچنین پیشنهاد می‌شود، تنگناها و موانع ایجاد شفافیت در سازمان‌های ورزشی بررسی شود.

References

1. Abdulahi, A., & Tavakoli Joshghani, N (2013). Investigating the role of information technology in clarifying and reducing corruption in government organizations, *Public Administration Perspectives Quarterly*, 18, 73-91. (Persian)
2. Abu-Shanab, E. A. (2020). E-government contribution to better performance by public sector. In *Open government: Concepts, methodologies, tools, and applications* (1-17), Sebastopol, Californai: O'Reilly Media.
3. Ahmadi, M., Jajermizadeh M., & Jafari, Z (2016). Explaining the impact of e-government implementation on organizational transparency in Shiraz Social Security Insurance Organization. Paper presented at the Second International Conference on Management and Accounting, Tehran. (Persian)

4. Alcaraz-Quiles, F. J., Urquia-Grande, E., Muñoz-Colomina, C. I., & Rautiainen, A. (2018). E-government implementation: transparency, accessibility and usability of government websites. *International E-Government Development*, 1, 291-306.
5. Alikhani, R. (2021). The necessity of creating electronic government and the challenges and obstacles of its implementation. Paper presented at the First International Conference of the Laboratory of Management and Innovative Approaches in Management and Economy, Tehran. (Persian)
6. Almukhlifi, A., Deng, H., & Kam, B. (2019). E-Government Adoption in Saudi Arabia: the Moderation Influence of Transparency. *Journal of Advances in Information Technology*, 10(1), 1-20.
7. Aybaghi Esfahani, S., Hashem Nia, Sh., & Pircianlou, A. (2018). The impact of transparency, social responsibility and marketing through social networks on business performance considering the mediating role of organizational reputation and sustainable brand. Paper presented the 6th National Conference on New Findings in Industrial Management and Engineering with an emphasis on entrepreneurship in industries, Tehran. (Persian)
8. Bagherzadeh Houshmandi, K., & Movladzadeh Haqviran B (2016). The effectiveness of the quality of e-government services on organizational performance Paper presented at the 7th National Conference on Management, Economics and Accounting, Tabriz. (Persian)
9. Chen, Y. C. (2012). A comparative study of e-government XBRL implementations: The potential of improving information transparency and efficiency. *Government Information Quarterly*, 29(4), 553-563.
10. Chen, Y. C., Hu, L. T., Tseng, K. C., Juang, W. J., & Chang, C. K. (2019). Cross-boundary e-government systems: Determinants of performance. *Government Information Quarterly*, 36(3), 449-459.
11. Chopra, G., Bhaskar, P., Vinay, M., & Joshi, A. (2022). E-government adoption and employees' job performance: the moderating role of age as a demographic factor. *Electronic Government, an International Journal*, 18(2), 237-263.
12. Cordella, A., & Tempini, N. (2015). E-government and organizational change: Reappraising the role of ICT and bureaucracy in public service delivery. *Government Information Quarterly*, 32(3), 279-286.
13. Deng, H., Karunasena, K., & Xu, W. (2018). Evaluating the performance of e-government in developing countries. *Internet Research*, 1, 169-170.
14. Dyaji, G. M., Oni, S. O., Ibietan, J., & Joshua, S. (2019). E-government and the quest for transparent public service in nigeria. In *Open government: Concepts, methodologies, tools, and applications* (pp. 1-23), Sebastopol, Californai: O'Reilly Media.
15. Ebrahimi, K., Azar, A., Chitsazian, A. (2020). Designing a model for measuring the quality of e-government services under study: government counter offices. *Production and Operations Management*, 11(1), 89-109 (Persian)
16. Ghanbari, M., Falah, V., & Zamani, F. (2018). Presenting the model of the impact of electronic human resources management on organizational effectiveness in Golestan province's education and training organization, *Bimonthly Scientific-Research New Approach in Educational Management*, 9(34), 181-198 (Persian)
17. Ghanizadeh, A., Nouri, R., Hasanpour, A., & Vakili, Y. (2021). Pathology of the performance management system of Iran's public sector organizations. *Management of Public Organizations*, 10(1), 47-66. (Persian)
18. Ghorbani Gogdraghi, A., Mohammadi, Z., & Ahmadi, N (2022). The impact of electronic government on the economy and administrative corruption. Paper presented at the Third International Conference on Management, Accounting and Economics in Sustainable Development. (Persian)
19. <https://civilica.com/doc/435326/>
20. Jafari, M., Nouri, S., & Talebi, D (2011). Factor analysis of effective indicators in the comprehensive system of evaluating the performance of higher education in the country, *Human Resource Management Research*, 5 (5): 36-49 (Persian)
21. Jamshidian, M.A., Mirspasi, N., & Daneshfard, K (2021). Designing a model of organizational transparency in government organizations. *Development and Transformation Management Quarterly*, 13(45), 1-12 (Persian)

22. Jepchumba, P., & Simiyu, E. (2019). Electronic banking adoption and financial performance of commercial banks in Kenya, Nairobi City County. *International Journal of Finance and Accounting*, 4(2), 19-38.
23. Kaihanian, A. (2022). Investigating the effect of organizational transparency on financial performance in Tehran Region 2 Municipality. Paper presented at the 8th International Conference on Modern Management and Accounting Studies in Iran, Tehran. (Persian)
24. Khalili Paji, A. (2018). Analyzing the function of electronic government in preventing corruption. *Advocate*, 8(17), 37-48 (Persian)
25. Khan, A., & Krishnan, S. (2019). Conceptualizing the impact of corruption in national institutions and national stakeholder service systems on e-government maturity. *International Journal of Information Management*, 46, 23-36.
26. Khosravani, A. (2018). Prevention of organizational corruption with emphasis on electronic government. *Scientific Quarterly of Crime Prevention Approach*, 1(1), 99-120 (Persian)
27. Mahmoudi, A., Nikbein, B., Khanjani, A., & Ghorbani, M.H. (2022). The role of the suggestion system in the level of transparency and organizational growth of the General Directorate of Sports and Youth of Alborz province. *Strategic studies of sport and youth*, 21(57), 301-320 (Persian)
28. Mansi, M. S., & Al-Taie, f. A. (2023). The impact of e-government on the performance of organizations. *Iraqi Journal for Administrative Sciences*, 19(75), 1-19.
29. Mohabi Zarin Dareh, H. (2019). The relationship between organizational transparency and organizational belonging, professional accountability and job performance of Mobarakeh Steel Company experts. *New Research Approaches in Management Sciences*, 14, 25-50 (Persian)
30. Mohammadkhani, Z., & MohammadKhani, F (2014). The relationship between organizational transparency and organizational health with employees' job performance. Paper presented at the Second International Research Conference in Behavioral and Social Sciences, Tehran. (Persian)
31. Najafi Tirtashi, Al (2017). Investigating the impact of organizational transparency and professional ethics on job burnout (case study: employees of Tehran District 9 Municipality), *New Research Approaches in Management Sciences* 7, 15-28 (Persian)
32. Nazarpuri, A., Ghasemi H., & Sepandar N (2016). Investigating the effects of electronic government on the performance of the organization (case study: social security organization of Khorramabad city), the first international conference on economics, management, accounting, humanities and Islamic banking, Tehran, Peshahangan Danesh Institute, 1-20 (Persian)
33. Nazem, F., GHuaid Mohammadi, M.J., & Dukaneh Fard, Farida (2012). Examining the performance of employees of Islamic Azad University regions, educational management innovations), *New Thoughts in Educational Sciences*, 1(9), 45-55 (Persian)
34. Nikbakht Sardari Khayavi, N., Fani Khayavi, R., & Sadeghi P (2018). Determining the impact of e-government services on the financial performance of public organizations in Meshkinshahr city (Master's thesis). Islamic Azad University, Meshkinshahr Branch. (Persian)
35. Nugraha, Y. M. P., & Susanto, T. D. (2022). Factors influencing government employees to adopt e-government innovation: Systematic literature review. Paper presented at the 2022 International Seminar on Application for Technology of Information and Communication, Semarang.
36. Okati, S., Vazifeh, Z., & Mona, Sh (2015). Investigating the impact of using electronic government systems on improving the performance of treatment management personnel in Sistan and Baluchistan province. Paper presented at the Second International Conference on Management and Information and Communication Technology, Tehran. (Persian)
37. Panahi, B (2021). Meta-analysis of variables affecting organizational transparency and variables influencing it in research conducted in Iran. *Scientific Journal Organizational Culture Management*, 19(4), 683-706 (Persian)
38. Pina, V., Torres, L., & Royo, S. (2010). Is e-government leading to more accountable and transparent local governments? An overall view. *Financial Accountability & Management*, 26(1), 3-20.
39. Rabati, S., Fahiminejad, A., Morsal, B., & Hosseininia, S.R (2021). The effect of organizational transparency on organizational ambivalence through the mediation of documenting experiences and

- synergy of human capital (case study of sports and youth departments of Tehran province). *Human Resource Management in Sports*, 9(1), 25-43 (Persian)
40. Rezaian Ferdavi, S., Hourali, M., Atrinejad, E., & Farbad, I (2021). Ranking of key factors effective on increasing the transparency and accountability of e-government in the municipality (case study: Tehran municipalities). *Iranian Public Administration Studies*, 4(4), 167-205 (Persian)
 41. Rustiadi, T., Castyana, B., & Putri, D. (2023). Identification factors affected sport organization's transparency in central Java province. In *Proceedings of the 6th International Seminar on Public Health and Education* (pp. 55-63), Central Java, Indonesia.
 42. Sabani, A., Deng, H., & Thai, V. (2019). Evaluating the Performance of e-government in indonesia: A thematic analysis. In *Proceedings of the 12th International Conference on Theory and Practice of Electronic Governance* (pp. 435-440), .
 43. Saidi, M., Sohrabi, R., & Faiz Elahi, S. (2014). The development of electronic government and its role in improving the administrative health system. Paper presented at the International Conference on New Researches in Management and Industrial Engineering, Tehran. (Persian)
 44. Saneifar, K. (2019). Investigating the role of organizational transparency and organizational commitment on administrative corruption among employees of Rasht Agricultural Jihad, *New Researches in Management and Accounting*, 30, 45-54. (Persian)
 45. Sarboland, Kh. (2020). The development model of the electronic performance support system with the value creation approach of human resources, *Iran's government organizations. Education Technology*, 14(2), 443-454. (Persian)
 46. Torki, L., Rezaei, A., & Razmi, S. F. (2020). The effects of electronic payment systems on the performance of the financial sector in selected Islamic countries. *International Journal of Economics and Politics*, 1(1), 113-121.
 47. Zand, V., & Hosseini, M. (2014). Investigating the effect of role clarity on job performance with the mediating role of organizational health (case study: Fatemi Hospital in Ardabil) (Master's thesis). Islamic Azad University, Garmsar Branch. (Persian)
 48. Zeynali Someh, P., Pourezat, A. A., & Dodangeh, P. (2013). Functions of electronic government establishment in Iran (Study case: electronic banking). *Future study Management*, 22(2), 55-70. (Persian)

