

بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر حکمرانی خوب با نقش میانجی توانمندسازی (مورد مطالعه: معاونت راهبردی قوه قضائیه)^۱

محسن گرایی^۲ - محمد ذاکری^۳

چکیده

زمینه: حکمرانی خوب یکی از رویکردهای اصلی خط مشی گذاری نظام اداری است که در سازمان‌های دولتی با کارکردهای راهبردی اهمیتی دوچندان دارد. از این رو پیاده سازی حکمرانی خوب در معاونت راهبردی قوه قضائیه به جهت نقش کلیدی آن در هدایت استراتژیک این قوه و اجرای خط مشی‌های قضایی حائز اهمیت است.

هدف: هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر حکمرانی خوب با نقش میانجی توانمندسازی در معاونت راهبردی قوه قضائیه می‌باشد.

روش: جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان معاونت راهبردی قوه قضائیه در سال ۱۳۹۴ به تعداد ۲۰۰ نفر تشکیل می‌دهند که با توجه به جدول مورگان حجم نمونه برابر با ۱۲۷ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شد. به منظور جمع آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استاندارد استفاده شد که روایی آن به روش صوری و پایایی آن توسط آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو بخش آمار توصیفی شامل نمودارهای فراوانی و آمار استنباطی شامل آزمون کلموگروف اسمیرنوف و مدل معادلات ساختاری در نرم افزار AMOS انجام شد.

نتایج: نتایج نشان داد توانمندسازی در رابطه بین رهبری تحول آفرین و حکمرانی خوب نقش میانجی دارد. همچنین نتایج نشان داد رهبری تحول آفرین بر حکمرانی خوب تاثیرگذار است و توانمندسازی بر حکمرانی خوب نیز تاثیرگذار می‌باشد. از طرفی تاثیرپذیری توانمندسازی کارکنان از رهبری تحول آفرین نیز مورد تایید قرار گرفت.

واژگان کلیدی: رهبری تحول آفرین، توانمندسازی، حکمرانی خوب

^۱ این مقاله مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول می باشد.

^۲ دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران

^۳ دکتری مدیریت دولتی، مرکز تحقیقات مدیریت و بهره وری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران(مسئول مکاتبات)

۱- مقدمه

در ادبیات امروز مدیریت، حکمرانی خوب واژه‌ای است که بیانگر تغییر پارادایم نقش رهبران سازمان‌ها است. مهم‌تر از آن حکمرانی، کیفیت حکمرانی است که توسط شاخص‌ها و ابعادی آنرا تشریح می‌کند. حکمرانی خوب در واقع مشارکت یکسان و برابر تمام کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری است. حکمرانی خوب یعنی شفافیت، پاسخگویی، عدالت و ارتقاء تساوی افراد در برابر قانون. (مقیمی و اعلائی اردکانی، ۱۳۹۰). امروزه اصول حکمرانی خوب به عنوان یکی از جنبه‌های پارادایم جدید در مدیریت دولتی مطرح است و تأکیدی ویژه بر نقش مدیران دولتی در فراهم نمودن و ارائه خدمات با کیفیت بالا به شهروندان و گروه‌های مختلف، دارد. تشخیص اهمیت تأمین منابع فنی و انسانی که مدیران نیازمند آن هستند تا به عملکرد مورد نظر دست یابند و همچنین پذیرش اهداف دولتی روشنفکرانه رقابتی که باید کارمندان دولتی در تقابل با بخش خصوصی انجام دهند نیز از موارد مورد تأکید حکمرانی خوب محسوب می‌شود. (جاودانی، ۱۳۹۰).

از طرفی رهبری در طول تاریخ یکی از ارکان جوامع بشری بوده است. وقتی رهبری به عنوان یک کارکرد مدنظر قرار می‌گیرد جزء مهمی از مدیریت محسوب می‌شود و حضور و موجودیت آن در گرو اعمال تعدادی مهارت است که این مهارت‌ها را می‌توان به عنوان راه‌ها یا سبک‌های رهبری افراد در جهت رسیدن به اهداف خاص تلقی نمود (بنت و اندرسون^۱، ۲۰۰۳). سبک رهبری تحول‌گرا در نظریات جدید به عنوان یکی از سبک‌های رهبری اثربخش شناخته شده است. این سبک از چهار بعد نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظه فردی تشکیل شده است (استوری^۲، ۲۰۰۴). با توجه به چالش‌های جدیدی که سازمان‌ها در عصر حاضر با آن روبه‌رو هستند، در برخی تحقیقات سبک رهبری مذکور متناسب با وضعیت سازمان در عصر حاضر معرفی شده است (مکادوری^۳، ۲۰۰۴؛ نیکولنیا^۴، ۲۰۰۳؛ وب^۵، ۲۰۰۳). همچنین نباید از نقش توانمندسازی بر مولفه‌های مختلف سازمانی غافل شد. توانمندسازی پی‌آمدهای نگرشی و رفتاری خاص را برای سازمان‌ها به همراه داشته و بر توان آنها در عرصه رقابت داخلی و خارجی می‌افزاید. (صرافانی زاده، ۱۳۸۸).

در این رهگذر، تغییر در شیوه‌های مدیریت و رهبری سازمان امری اجتناب‌ناپذیر است؛ چرا که شیوه‌های سنتی مدیریت و رهبری در شرایط متحول و پویای امروزی فاقد اثربخشی لازم می‌باشد (لیتوود، ۱۹۹۲). بدین ترتیب آشکار است که برای تحقق حکمرانی خوب به عنوان یکی از الگوهای نوین مدیریت دولتی خاصه در قوه قضائیه، روی آوری به سبک‌های نوین رهبری به ویژه سبک‌هایی که بتواند زمینه پیاده‌سازی چنین تحولی را در این سازمان فراهم سازد ضرورتی دوچندان می‌یابد. در چنین شرایطی، حضور کارکنان توانمند در سازمان می‌تواند رویکردهای تحولی مدیران و رهبران را جامه عمل پوشاند و بستری منعطف‌تر و آماده‌تر برای پذیرش تغییر و تحولات ایجاد شده مهیا سازد. بنابراین توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های امروزی ضرورت می‌یابد. توانمندسازی به معنی فراهم کردن آزادی برای کارکنان است. تا وظایف محوله را به خوبی انجام دهند. (عبداللهی، ۱۳۸۸).

معاونت راهبردی قوه قضائیه نیز همانند سایر نهادها و سازمان‌هایی که بدنه اصلی دولت را تشکیل داده و با مسائل حقوقی شهروندان در سطح خرد و کلان درگیر می‌باشد و نیاز به حکمرانی خوب در این سازمان بیش از سایر نهادهای اجرایی کشور احساس می‌شود. از اینرو شناسایی فاکتورهای موثر و مرتبط با حکمرانی خوب در این سازمان از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد. از اینرو در این پژوهش سعی بر آن است که به بررسی رابطه سبک

رهبری تحول‌گرا با حکمرانی خوب در این سازمان پرداخته و نقش میانجی توانمندسازی را در رابطه بین این دو متغیر مورد بررسی واقع شود.

رهبری تحول آفرین: یکی از نگرش‌های اخیر به رهبری که موضوع بسیاری از تحقیقات اوایل سال ۱۹۸۰ بود، نگرش رهبری تحول‌گرا است. رهبری تحول‌گرا نوعی فرایند پیچیده و پویا است که در آن رهبران، ارزش‌ها، باورها، و اهداف پیروان را تحت تاثیر قرار می‌دهند. سبک رهبری تحول‌گرا ریشه در مفهوم رهبری کاریزماتیک دارد. این مفهوم که نخستین بار توسط وبر مطرح شد بر صفات و ویژگی‌های خاص رهبر که ناشی از شخصیت کاریزمای او است تاکید دارد این سبک رهبری بر تشویق افراد، ارزش گذاردن به افراد، مربی و معلم بودن، چشم‌انداز داشتن، شنود موثر، توانمندسازی دیگران، ارتباط برقرار کردن، مدل‌سازی، اقتناع و صداقت تاکید دارد.

رهبران تحول‌گرا از طریق تأیید اندیشه‌ها و ارزش‌های اخلاقی کارکنان و الهام بخشیدن به آنان برای اندیشیدن به مسائل با استفاده از شیوه‌های نوین، انگیزه فوق‌العاده‌ای را فراهم می‌کنند. توانایی ارزیابی سبک‌ها و پیامدهای سازمانی و دید آینده‌نگر و ایجاد آرمان واحد در اعضای سازمان از اجزای رهبری تحول‌گرا هستند. رهبری تحول‌گرا نوعی چشم‌انداز واضح از آینده ترسیم می‌کند (نانوس و بنیس^۶، ۱۹۸۵: ۱۶۳). رهبران تحول آفرین، رابطه انگیزشی متقابلی را برقرار می‌کنند که پیروان را به رهبران تبدیل می‌کند. بنابراین رهبری تحول آفرین، تعاملی و دوسویه^۷ است. (مک فارلن و داکت^۸، ۲۰۰۳). باس و آوولیو^۹ (۲۰۰۰) رهبری تحول آفرین را رهبری‌ای تعریف کرده اند که زمانی اتفاق می‌افتد که رهبر علاقه‌ای را میان همکاران و پیروان خود برمی‌انگیزد، تا کارشان را از یک دیدگاه جدید نگاه کنند. رهبر تحول آفرین از رسالت یا بینش سازمان آگاهی ایجاد می‌کند و همکاران و پیروان را برای سطوح بالاتر توانایی و پتانسیل، توسعه می‌دهد. علاوه بر این، رهبر تحول آفرین همکاران و پیروان را تحریک می‌کند که فراسوی منافع خودشان به منافع توجیه کننده که به گروه بهره برساند.

حکمرانی خوب: حکمرانی خوب، مفهومی است که بیشتر در علم سیاست، مدیریت دولتی و به طور ویژه در مدیریت توسعه استفاده می‌شود. این مفهوم در کنار واژه‌هایی چون مردمسالاری، جامعه مدنی، مشارکت مردمی، اعتماد، حقوق بشر و حقوق اجتماعی و توسعه پایدار مطرح می‌شود. در دهه گذشته، این مفهوم ارتباط نزدیکی با تحول بخش دولتی داشت (نی و همکاران^۹، ۲۰۰۷). اصول اصلی حکمرانی خوب که توسط اعضای کمیته توسعه همکاری (DAC) تبیین شد شامل، تساوی در برابر قانون، تقویت مدیریت بخش دولتی، شفافیت و پاسخگویی در راستای تخصیص بودجه، مدیریت هزینه‌های جاری و مبارزه با فساد مطرح می‌شود. طی بیانیه‌ای در سال ۲۰۰۰ از سوی کمیته توسعه همکاری (DAC) عنوان شده است: حکمرانی خوب نیازمند رویکردی گسترده نسبت به مشارکت طیف وسیعی از گروه‌ها شامل دولت، مجلس، جامعه مدنی و بخش‌های خصوصی به صورت شفاف و پاسخگویانه است (برینکروهوف و برینکروهوف^{۱۰}، ۲۰۱۱).

توانمندسازی: واژه توانمندسازی در فرهنگ فشرده آکسفورد "قدرتمند شدن"، "مجوز دادن"، "ارائه قدرت"، "توانا شدن" معنی شده است. توانمندسازی به مجموعه فنون انگیزشی اطلاق می‌شود که به دنبال افزایش سطح مشارکت کارکنان به منظور بهبود عملکرد آنان است. ویژگی اصلی توانمندسازی کارکنان، هم سو کردن اهداف فردی و سازمانی است (وکیو و دیگران^{۱۱}، ۲۰۱۰). در توانمندسازی، کارکنان نه تنها نیازمند اختیارند بلکه می‌باید آموزش کافی و اعتبار مالی و اطلاعات اساسی نیز داشته باشند تا بتوانند در زمینه تصمیم‌های خود پاسخگو باشند (توبس و ماس^{۱۲}، ۲۰۰۰). برخی دیگر توانمندسازی را شکلی از عدم تمرکز که مستلزم واگذاری اختیار تصمیم‌گیری‌های

اساسی به زیر دستان است، تعریف کرده اند (ریو و بیارس^{۱۳}، ۲۰۰۳). توانمندسازی، کارکنان را به مشارکت در مدیریت قادر می‌سازد (لوسیر^{۱۴}، ۲۰۰۲) و اصطلاحی وسیع تر از خویشتن داری (خودکنترلی) است. به طور کلی مدیران نقش مهمی در شکل‌گیری ادراکات زیردستان از محیط‌های کاری خود ایفا می‌کنند. ولینس، بای هام و ویلسون (۱۹۹۴) اظهار می‌کنند که توانمندسازی نقش مدیران را در سازمان‌ها کاهش و کم‌رنگ نمی‌سازد و نقش مدیریت در ایجاد محیط توانمندساز بسیار حایز اهمیت است. نویسندگان دیگری به اهمیت رهبری و آثار آن بر توانمندسازی تأکید دارند. مطالعات صورت گرفته در زمینه روابط بین متغیرهای تحقیق نشان از وجود رابطه بین این متغیرها داشته است.

دوستی (۱۳۹۵) پژوهش خود را با هدف بررسی رابطه سبک رهبری تحول‌گرا و حکمرانی سازمانی در جمعیت هلال احمر استان کرمانشاه انجام داده و در نمونه‌ای به حجم ۱۵۰ نفر دریافتی است رابطه معناداری بین ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظات فردی با حکمرانی سازمانی کارکنان سازمان هلال احمر جامعه مورد مطالعه وجود دارد. نتایج تحقیق علی‌پور (۱۳۹۳) در جامعه‌ای به حجم ۲۹۱ نفر در دانشگاه علوم پزشکی مازندران نیز نشانگر وجود رابطه معنی‌دار بین رهبری خدمتگزار و حکمرانی خوب در این سازمان دولتی بوده است. علیجانی‌پور (۱۳۹۰) در پژوهش خود که در پی شناسایی و اولویت‌بندی عوامل کلیدی موفقیت در نظام حکمرانی در شرکت‌های هلدینگ در ایران به روش مصاحبه با مدیران و با استفاده از روش تحلیل سلسله‌مراتبی انجام داده است دریافتی سبک رهبری دارای بیشترین تأثیر بر موفقیت حکمرانی در این هلدینگ‌ها بوده است. گاردینر (۲۰۰۶) نیز رهبری تحول‌گرا را در اجرا و پیاده‌سازی مولفه‌های حکمرانی مشارکتی شامل اعتماد بالا بین رهبر و پیرو، انتشار بازتر اطلاعات بین رهبر و پیروان، مشارکت معنی‌دارتر در سازمان، تصمیم‌گیری جمعی، حمایت از تنوع دیدگاه‌ها موثر دانسته‌اند. نتایج پژوهش مهمت (۲۰۰۷) نشان داده که رهبری تحولی تأثیرات ژرفی بر رضایت شغلی و در نتیجه سلامت سازمانی دارد.

فرضیه ۱: رهبری تحول‌آفرین بر حکمرانی خوب تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد.

میرحسینی و همکاران (۱۳۹۴)، نیز در پژوهش خود تحت عنوان بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و تبادلی با توانمندسازی کارکنان بیمارستان‌های شهر ایلام نشان دادند که در بین بعدهای سبک رهبری تحول‌گرایانه با توانمندسازی فقط بین ویژگی‌های آرمانی و ملاحظات فردی با توانمندسازی رابطه معنادار وجود دارد و بین بعد انگیزشی عنوان سبک رهبری تحول‌گرا و توانمندسازی رابطه معناداری وجود نداشت. آنها نتیجه گرفتند که میزان توانمندی کارکنان در سبک رهبری تحول‌آفرین از سبک رهبری تبادلی بیشتر و قوی‌تر است. حسن‌پور و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهش خود تحت عنوان بررسی نقش رهبری تحول‌آفرین در توانمندسازی کارکنان نشان دادند که رهبری تحول‌آفرین در توانمندسازی کارکنان بسیار تأثیرگذار است و ارتباط معناداری با احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس موثر بودن، احساس معنادار بودن و احساس داشتن اعتماد به دیگران دارد. نیستانی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهش خود به بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با توانمندسازی کارکنان کویر تایر بیرجند پرداختند. نتایج آزمون همبستگی پیرسون حاکی از آن بود که بین رهبری تحول‌آفرین با توانمندسازی و مولفه‌های خودتعیینی، معنی‌داری، شایستگی و تأثیر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون همبستگی نشان داد که تمامی مولفه‌های رهبری تحول‌آفرین با توانمندسازی کارکنان، رابطه مثبت و معناداری دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن بود که از بین مولفه‌های سبک رهبری تحول‌آفرین،

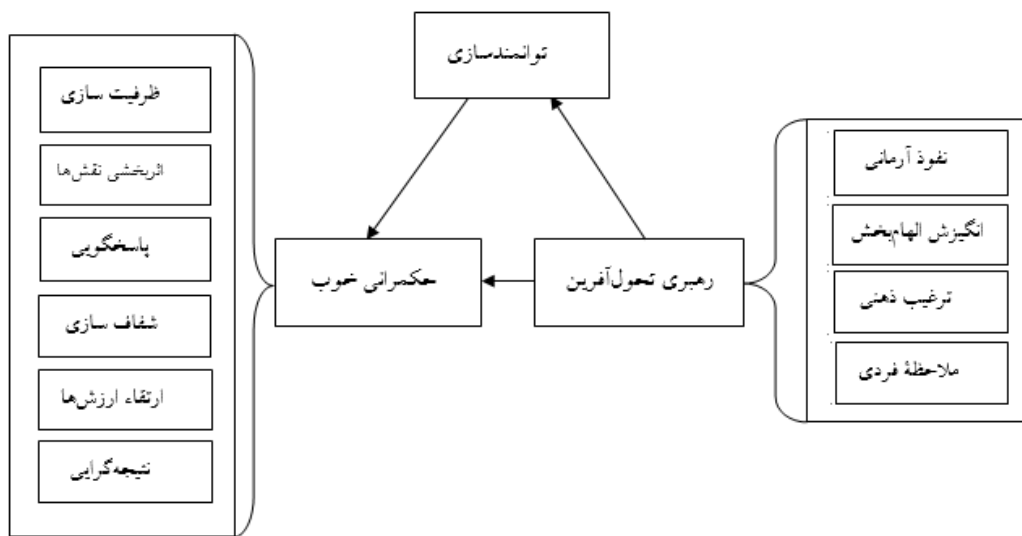
سه بعد ملاحظه فردی، انگیزش الهام بخش و نفوذ آرمانی به عنوان متغیرهای پیش بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات توانمندسازی کارکنان (متغیر ملاک)، را دارا هستند.

فرضیه ۲: رهبری تحول آفرین بر توانمندسازی تاثیر مثبت و معنی دار دارد.

قنبرنژاد و خدادی (۱۳۹۴) در پژوهش خود به توانمندسازی سازمانی گامی مؤثر در راستای نیل به حکمرانی خوب پرداختند. نتایج پژوهش بیانگر این است که وضعیت شاخص های حکمرانی خوب و توانمندسازی در جامعه مورد نظر نیازمند بهبود و در عین حال توانمندسازی سازمانی بر روی حکمرانی خوب تأثیر مستقیم دارد. در این پژوهش ضمن بررسی تأثیر توانمندسازی سازمانی بر حکمرانی خوب کیفیت شاخص های حکمرانی خوب و توانمندی سازی در جامعه آماری مورد نظر، کارکنان معاونت اجتماعی و پیشگیری از جرم قوه قضائیه، مورد سنجش قرار گرفته است. پژوهش محمدنژاد (۱۳۹۴) نیز با هدف بررسی رابطه توانمندسازی سازمانی با حکمرانی خوب در بیمه ایران نیز نشان داد بین احساس موثر بودن کارکنان، احساس شایستگی کارکنان، احساس داشتن حق انتخاب در کارکنان، احساس معنادار بودن شغل کارکنان بیمه ایران با حکمرانی خوب سازمانی رابطه مثبت وجود دارد.

فرضیه ۳: توانمندسازی بر حکمرانی خوب تاثیر مثبت و معنی دار دارد.

بر اساس موارد فوق، مدل مفهومی تحقیق به شکل زیر ترسیم می گردد:



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

۲- روش تحقیق

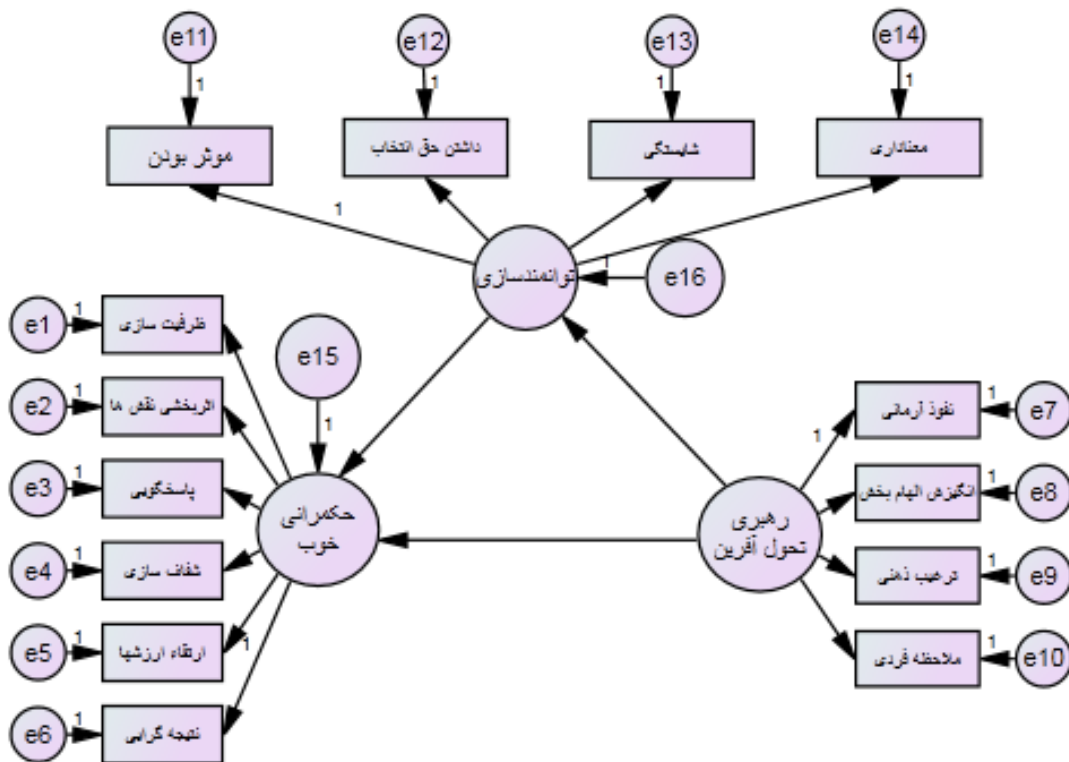
این تحقیق با توجه به هدف در حوزه تحقیقات کاربردی قرار می گیرد و با توجه به نحوه گردآوری اطلاعات در گروه تحقیقات توصیفی از نوع پیمایشی قرار می گیرد. در تحقیق حاضر متغیر مستقل رهبری تحول گرا، متغیر وابسته حکمرانی خوب و متغیر میانجی توانمندسازی می باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان معاونت راهبردی قوه قضائیه در سال ۱۳۹۴ به تعداد ۲۰۰ نفر تشکیل می دهند که جهت تعیین حداقل حجم نمونه لازم، از جدول مورگان برای جامعه محدود استفاده گردید که نمونه برابر با ۱۲۷ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شد. به منظور جمع آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استاندارد (پرسشنامه باس و آویلیو (۲۰۰۰)) برای رهبری تحول آفرین؛

پرسشنامه اسپریتزر (۱۹۹۵) برای توانمندسازی و پرسشنامه سازمان opm cifma (۲۰۰۴) برای حکمرانی خوب) استفاده شد. روایی پرسشنامه به روش صوری و پایایی آن توسط آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو بخش آمار توصیفی شامل نمودارهای فراوانی و آمار استنباطی شامل آزمون کلموگروف اسمیرنوف و مدلسازی معادلات ساختاری انجام شد.

۳- یافته ها

بر اساس تحلیل توصیفی ویژگی های جمعیت شناختی از بین ۱۲۷ نفر پاسخ دهنده تعداد دهندگان مرد را ۹۱ نفر (۷۱/۶۵ درصد) و تعداد پاسخ دهندگان زن را ۳۶ نفر (۲۸/۳۵ درصد) تشکیل داده اند. به لحاظ مدرک تحصیلی بیشترین تعداد پاسخ دهنده مربوط به وضعیت تحصیلی لیسانس با ۵۹ نفر (۴۵/۷۴ درصد) و کمترین تعداد مربوط به وضعیت تحصیلی دیپلم با ۲ نفر (۱/۵۵ درصد) پاسخ دهنده می باشد. از بعد سابقه خدمت نیز بیشترین تعداد پاسخ دهنده دارای سابقه خدمت ۱۵ تا ۲۰ سال با ۳۷ نفر (۲۹/۱۳ درصد) و کمترین تعداد پاسخ دهنده دارای سابقه خدمت ۱ تا ۵ سال با ۵ نفر (۳/۹۴ درصد) پاسخ دهنده بوده اند.

به لحاظ آمار استنباطی نیز نمودار مدل معادلات ساختاری آزمون شده به منظور بررسی فرضیه های تحقیق برای حالت معناداری در شکل ۲ نشان داده شده است.



بر اساس خروجی مدل فوق، روابط بین متغیرهای پژوهش و نتایج آزمون فرضیه ها در قالب جدول زیر ارائه می گردد:

جدول ۱: نتایج آزمون تحلیل مسیر

اثر	مستقل	میانجی	وابسته	ضریب	ضریب	خطای	مقدار	معناداری
مستقیم	رهبری تحول آفرین	←	حکمرانی خوب	۰،۲۸۴	۰،۲۷۱	۱۰۰	۲،۸۳۸	۰،۰۰۵
مستقیم	رهبری تحول آفرین	←	توانمندسازی	۰،۴۵۱	۰،۵۴۱	۰،۰۸۸	۵،۱۳۱	۰،۰۰۰
مستقیم	توانمندسازی	←	حکمرانی خوب	۰،۶۹۵	۰،۵۵۲	۰،۱۳۹	۵،۰۰۸	۰،۰۰۰
غیر مستقیم	رهبری تحول آفرین	← x توانمندسازی x	حکمرانی خوب	۰،۳۱۳	۰،۲۹۸			

بر اساس نتایج جدول فوق، مشاهده می‌شود که آماره آزمون مربوط به هر سه فرضیه بزرگتر از مقدار بحرانی $t_{(1/96)=1/96}$ می‌باشند و در نتیجه می‌توان معنی‌داری تاثیر رهبری تحول آفرین بر حکمرانی خوب (۰،۲۸۴) و (۲،۸۳۸)، رهبری تحول آفرین بر توانمندسازی (۰،۴۵۱ و ۵،۱۳۱) و توانمندسازی بر حکمرانی خوب (۰،۶۹۵) و (۵،۰۰۸) را در سطح خطای نوع اول ۰/۰۵ در این مدل پذیرفت. بر اساس تایید مسیرهای فوق الذکر می‌توان استنتاج کرد توانمندسازی تاثیر رهبری تحول آفرین بر حکمرانی خوب را میانجی‌گری می‌کند. ضمن اینکه بر اساس جدول زیر شاخص‌های حاصله، نیکویی برازش مدل را مورد تایید قرار می‌دهند.

جدول ۲: نتایج نیکویی برازش مدل معادلات ساختاری برای فرضیات تحقیق

PCLOSE	RMSEA	P-Value	χ^2	AGFI	GFI	RMR
۰،۵۹۳	۰،۰۴۵	۰،۱۹۳	۹۲،۹۱۷	۰،۹۱۹	۰،۹۵۵	۰،۰۴۱

۴- بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی توانمندسازی در رابطه بین رهبری تحول آفرین و حکمرانی خوب در معاونت راهبردی قوه قضائیه انجام شده است. پس از مرور پیشینه نظری و پژوهشی و صورت بندی فرضیه‌ها، داده‌ها از طریق پرسشنامه استاندارد از نمونه‌ای به حجم ۱۲۷ نفر از کارکنان معاونت مذکور که به روش تصادفی ساده انتخاب شده بودند جمع‌آوری شد و تحلیل داده‌ها به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان از تایید مسیرهای تحلیل شده مبتنی بر فرضیه‌های تحقیق داشت. در خصوص تاثیر مستقیم رهبری تحول آفرین بر حکمرانی خوب نتایج با یافته‌های دوستی (۱۳۹۵) در هلال احمر استان کرمانشاه، علی پور (۱۳۹۳) در دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران، علیجانی پور (۱۳۹۰) در هلدینگ‌های خصوصی و گاردینز (۲۰۰۶) همگراست. با این تفاوت که یافته‌های علی پور مبتنی بر تاثیر سبک رهبری خدمتگزار بر حکمرانی خوب بوده و تنها از نظر تاثیرگذاری سبک رهبری بر حکمرانی خوب با این نتایج همراستاست. ضمن اینکه نتایج دوستی در یک سازمان با ماهیت داوطلبی و نتایج علیجانی پور در بخش خصوصی به دست آمده که به لحاظ جامعه تحقیق با این پژوهش که در یک سازمان حاکمیتی انجام شده متفاوت است. براین اساس پیشنهاد می‌شود به منظور بهبود وضعیت حکمرانی خوب در سازمان از مدیرانی در سازمان استفاده شود که از گرایش بیشتری به سبک رهبری تحول‌گرا برخوردار بوده و به دنبال ایجاد تغییر و تحولات اثربخش به منظور پیشبرد اهداف سازمان باشند. این مدیران باید به گونه‌ای رفتار کنند که کارکنان از کار با مافوق خود احساس غرور کنند؛ به کارکنان احترام گذاشته و پیامدهای

معنوی و اخلاقی تصمیمات خود را برای کارکنان تشریح کنند و نیز چشم انداز خوشایندی را از آینده سازمان برای کارکنان تبیین کنند. بهره گیری از مولفه نفوذ آرمانی توسط رهبر می تواند به بهبود مولفه های اثربخشی نقش ها و ارتقاء ارزش ها در حکمرانی خوب منجر شود. استفاده از مولفه ترغیب ذهنی و انگیزش الهام بخش می تواند نتیجه گرایی و ظرفیت سازی را در حکمرانی خوب تقویت نماید و مولفه ملاحظه فردی منجر به بهبود پاسخگویی و شفاف سازی که جزء ارزش های کلیدی مدیریت دولتی است می گردد. رهبران تحولگرا می توانند با ترسیم آینده ای خوب برای سازمان و ایجاد انگیزش در کارکنان آنها را در حکمرانی بهتر سازمان با خود همسو کرده و از موانعی که ممکن است خود کارکنان در انجام حکمرانی خوب بر سر راه رهبران ایجاد می کنند در امان بمانند.

در خصوص تاثیر رهبری تحول آفرین بر توانمندسازی نتایج این تحقیق با نتایج میرحسینی و همکاران (۱۳۹۴)، در بیمارستانهای شهر ایلام، حسن پور و همکاران (۱۳۹۰) و نیستیانی (۱۳۹۱) همگرایی نشان می دهد. البته پژوهش نیستیانی ضمن تایید رابطه همبستگی بین همه مولفه های رهبری تحول آفرین و توانمندسازی در نهایت سه مولفه ملاحظه فردی، انگیزش الهام بخش و نفوذ آرمانی را در معادله رگرسیون برای تبیین تغییرات توانمندسازی درج می کند. ضمن اینکه میرحسینی و همکاران دو مولفه نفوذ آرمانی و ملاحظات فردی را دارای رابطه با توانمندسازی بر می شمارد. در این خصوص می توان گفت رهبران تحولگرا کارکنان را به انجام کارهای مفید در سازمان ترغیب می کنند و کارکنانی که در سازمان تلاشی مضاعف دارند مورد حمایت و تشویق خود قرار می دهند. مولفه های این دو متغیر از آنجا که هر دو در زمره متغیرهای رفتاری محسوب می شوند از قرابت زیادی برخوردارند. مولفه ملاحظه فردی در رهبری می تواند احساس معنی داری از حضور در سازمان را در افراد تقویت کند. به کارگیری قابلیت نفوذ آرمانی و ترسیم چشم انداز روشن از سازمان منجر به تقویت مولفه موثر بودن می شود و انگیزش احساس شایستگی را در کارکنان تقویت می کند. همچنین ترغیب ذهنی روی احساس برخوردارگی از حق انتخاب در کارکنان موثر است. بنابراین پیشنهاد می شود به منظور افزایش توانمندسازی کارکنان، مدیران رفتار کارکنان در سازمان را مد نظر خود قرار دهند و کارکنانی که نیاز به ایجاد انگیزه و تشویق دارند مورد توجه خود قرار دهند.

در خصوص تاثیر توانمندسازی بر حکمرانی خوب نتایج این تحقیق با نتایج قنبرنژاد و خدادی (۱۳۹۴) در معاونت پیشگیری از جرم قوه قضائیه و محمدنژاد (۱۳۹۴) در بیمه ایران همراستاست. در این خصوص مدیران می توانند کارکنان توانمند را شناسایی کرده و از آنها در راستای حکمرانی بهتر کمک گیرند. از میان مولفه های توانمندسازی، معناداری و موثر بودن نقش به طور مستقیم با اثربخشی نقش ها در حکمرانی خوب هم خانواده هستند. برخوردارگی از احساس شایستگی منجر به افزایش ظرفیت های فردی و سازمانی و نیز ارتقاء پاسخگویی فردی می شود. برخوردارگی از حق انتخاب نیز می تواند به افزایش نتیجه گرایی در عملکرد و ارتقاء ارزش های فردی کمک کند. بنابراین پیشنهاد می شود به منظور بهبود وضعیت حکمرانی خوب در سازمان، کارکنان توانمند در عرصه های مختلف استعداد یابی شده و مدیران در خصوص بهبود ابعاد حکمرانی نظیر ظرفیت سازی، نتیجه گرایی و شفاف سازی از توانمندی ایشان بهره گیرند. اقداماتی همچون افزایش هویت و معنی داری نقش ها، تفویض اختیار و تقویت مولفه های روانشناختی کارکنان می تواند در این زمینه موثر واقع شود.

مبتنی بر نتایج فوق، رهبری تحول آفرین از مسیر میانجی توانمندسازی بر حکمرانی خوب در معاونت راهبردی قوه قضائیه تاثیرگذار است. براین اساس، حضور مدیرانی با سبک رهبری تحول گرا در این مجموعه حاکمیتی می تواند منجر به افزایش توانمندی های کارکنان شده و از این مسیر و با بهره گیری از قابلیت های کارکنان توانمند زمینه را برای ارتقاء سطح حکمرانی خوب و بهبود مولفه هایی همچون شفافیت، پاسخگویی، نتیجه گرایی، ارزش

آفرینی و ظرفیت سازی در این حوزه فراهم نماید. انجام تحقیق در یک سازمان حاکمیتی و به صورت مقطعی و نیز استفاده از ابزار پرسشنامه می تواند اعتبار درونی و بیرونی این تحقیق را با محدودیت مواجه نماید.

۵- منابع و مأخذ

جاودانی، محمد (۱۳۹۰). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و تعامل گرا با تعهد سازمانی معلمان. پژوهشنامه مبانی تعلیم و تربی. ۱۴۳- ۱۵۸، (۱)

حسن پور، اکبر؛ عباسی، طیبه؛ نوروزی، مجتبی (۱۳۹۰). بررسی نقش رهبری تحول آفرین در توانمند سازی کارکنان، پژوهش های مدیریت در ایران (مدرس علوم انسانی)، ۱۵(۱): ص ۱۵۹-۱۸۰

دوستی، علی (۱۳۹۵). مطالعه ارتباط بین حکمرانی خوب و سبک رهبری تحول گرا در سازمان جمعیت هلال احمر شهر کرمانشاه، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه
صرافی زاده، اصغر (۱۳۸۸)، تاثیر فناوری اطلاعات در افزایش دانش و آگاهی کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه سنندج .

عبداللهی، بیژن (۱۳۸۴)، «توانمندسازی روانشناختی کارکنان»، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۳۶، ص ۳۷-۶۱.

علی پور اتنی، مهدی (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین رهبری خدمتگزار و مولفه های حکمرانی مطلوب؛ مطالعه موردی: دانشگاه علوم پزشکی مازندران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، موسسه آموزش عالی روزبهان ساری

علیجانی پور، شاهین (۱۳۹۰). شناسایی و اولویت بندی عوامل اثربخش در نظام حکمرانی شرکت های هلدینگ خصوصی در ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان
قنبرنژاد، حسین و خدادی، ابوالقاسم (۱۳۹۴). توانمندسازی سازمانی گامی موثر در جهت حکمرانی خوب، تهران، کنفرانس ملی ابزار و تکنیک های مدیریت

محمدنژاد، عباس (۱۳۹۴). بررسی تاثیر توانمندسازی کارکنان بر حکمرانی در شرکت بیمه ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق

مقیمي، محمد و اعلائی اردکانی، مصطفی (۱۳۹۰)، سنجش شاخص های حکمرانی خوب و نقش دولت الکترونیک در ارتقای، مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۳، شماره ۸، ص ۱۷۱-۱۸۸.

میرحسینی عبدالمراد، محمدی اسفندیار، شیرین اردشیر، نصراللهی عباس. رابطه بین سبک های رهبری تحول آفرین و تبدالی با توانمند سازی کارکنان بیمارستانهای شهر ایلام. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام. ۱۳۹۴؛ ۲۳ (۳) : ۷-۱

نیستانی، محمدرضا؛ چوپانی، حیدر؛ غلام زاده، حجت؛ زارع خلیلی، مجتبی (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین با توانمند سازی کارکنان کویر تایر بیرجند، مدیریت صنعتی، ۷(۲۰) : ص ۴۹-۶۴

Avolio, B. & Bass, B.M. (2004). Multifactor Leadership Questionnaire, Third Edition Manual and sampler set. USA: MindGarden. Inc.

Bennett, N. & Anderson, L. (2003). Rethinking Educational Leadership. London: sage publication. between. Available at: www.proquest.com.

Bennis, W. and Nanus, B. (1985), "Leaders: The Strategies of Taking Charge", Harper & Row, New York, NY.

Brinkerhoff, D. W., & Brinkerhoff, J. M. (2011). Public-private partnerships: perspectives on purposes, publicness, and good governance. Public Administration and Development, 31(1), 2-14.

- Duckett, H, & Macfarlane, E.(2003), Emotional Intelligence and Transformational Leadership in Retailing, Leadership and Organization Development Journal, Vol. 24, pp. pp 309-317
- Gardiner, John. J. (2006), "Transactional, Transformational, and Transcendent Leadership: Metaphors Mapping The Evolution Of The Theory And Practice Of Governance," Kravis Leadership Institute Leadership Review, Vol. 6, 2006. pp. 62-76.
- Lussier,R.(2002). Human Relations in Organization, 5 Edition: McGraw-Hill companies.
- McAdory, A.R. (2004). Transactional and Transformational Leadership: Differences.
- Mehmet, Korkmaz. (2007). The Effect of leadership style on organizational health. Educational Research Quarterly, organizational learning and innovation, Journal of Business Research, V30 N2, pp23-55.
- Nee, V., Opper, S., & Wong, S. (2007). Developmental state and corporate governance in China. Management and Organization Review, 3(1), 19-53.
- Nicolina, A. (2003). Faculty and chair perspectives on leadership and its impacts on Departmental Outcomes. Thesis master of Arts McGill University.
- Rue, L.W. and Byers, L. (2003) *Management Skills and Application*, Boston: McGraw-hill and Irwin.
- Storey, J. (2004). Leadership in organizations. current Issues and key Trends. Anderson, H., Lawton, L., Rexeisen, J. & Hubbard, .C.A. (2005), Short-term Study Abroad and Intercultural .
- Tubbs, s, and Moss,M.(2000). Human communication, 8 Edition: McGraw-Hill.
- Vecchio, R. P., Justin, J. E., & Pearce, C. L. (2010). Empowering leadership: An examination of mediating mechanisms within a hierarchical structure. The Leadership Quarterly, 21(3), 530-542.
- Webb, K. (2003). Presidents' Leadership Behaviors Associate with followers, Job Satisfaction Motivation toward Extra Effort and Presidential Effectiveness at Evangelical Colleges and Universities. University of North Texas Ph. D Dissertations, Available at: www.proquest.com.
- Wellins, R. S., Byham, W. C., & Wilson, J. M. (1994). Equipes zapp!: empowered teams. Campus.

یادداشت‌ها

- ¹ Bennett, N. & Anderson
- ² Storey
- ³ McAdory
- ⁴ Nicolina
- ⁵ Webb
- ⁶ Nanus & Bennis
- ⁷ Mutual
- ⁸ Macfarlane & Duckett
- ⁹ Nee, Opper & Wong
- ¹⁰ Brinkerhoff, D. W., & Brinkerhoff, J. M
- ¹¹ Vecchio et.al
- ¹² Tubbs & Moss
- ¹³ Rue & Byars
- ¹⁴ Lussier