



Designing and explaining the employee empowerment model of good governance in the Imam Khomeini Relief Foundation

Sajad Sabeti

Ph.D. student in Public Administration, Islamic Azad University,
Central Tehran Branch
Email: sajad.sabeti.1988@gmail.com

Vahid Araei

Ph.D. in public administration, public policy major
Assistant Professor of Islamic Azad University, Central Tehran Branch
Email: vah.araei@iauctb.ac.ir

Mahdi Abdolhamid

Ph.D. in public administration, decision-making and public policy orientation
Assistant Professor, Faculty of Management, Economics and Development Engineering, Iran University
of Science and Technology
Email: mahdiabdolhamid@iust.ac.ir

| Received: 07, Jan. 2024 | Accepted: 05, Mar. 2024 |

Imam Khomeini Relief Foundation
Empowerment and
Deprivation-elimination Journal
<https://pajooresh.emdad.ir>
Vol.1 | No.3
March 2024



Abstract

The aim of the current research is to design and explain the employee empowerment model of good governance in the I.K.R.C. research method according to the purpose, applied; according to the type of data, mixed of the exploratory type; According to the time of data collection, it is cross-sectional and according to the method of data collection or the nature and method of the research, it is descriptive-survey. The researcher's tool of designing and explaining the employee empowerment model of good governance in the Imam Khomeini Relief Foundation was given to the sample group using snowball sampling and the results were analyzed quantitatively. SPSS statistical software and structural equation modeling software (PLS-SEM) and (MAXQDA) were used. The qualitative findings of the research showed that the conceptual model of the research has 22 sub-themes and 5 main themes. The axes of coding obtained from the employee empowerment model of good governance in the Imam Khomeini Relief Foundation are: the theme of participation and entrepreneurship, the theme of knowledge and skill management, the theme of justice, the social-organizational theme, the individual-psychological theme. The validity of the qualitative coding of the research components is confirmed. The research elite was accepted. In this research, content validity has been used in order to evaluate the validity. The questionnaire created by the researcher was calculated using Cronbach's alpha of 0.82. The quantitative findings of the research showed that the most direct effect of the theme of participation and entrepreneurship on the employee empowerment model of governance productivity

Keywords: Model design, Employee Empowerment, Good Governance Approach, Imam Khomeini Relief Foundation.



نشریه علمی توانمندسازی و محرومیت‌زدایی

کمیته امداد امام خمینی (ره)

<https://pajooresh.emdad.ir>

دوره ۱ | شماره ۳ | صص ۷۳-۸۹

زمستان ۱۴۰۲



طراحی و تبیین مدل توانمندسازی

کارکنان با رویکرد حکمرانی خوب

(مورد مطالعه کمیته امداد امام خمینی (ره))

دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی.

sajad.sabeti.1988@gmail.com

دکتری تخصصی مدیریت دولتی گرایش سیاست‌گذاری عمومی؛

استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

vah.araei@iauctb.ac.ir

دکتری تخصصی مدیریت دولتی گرایش تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری عمومی؛

استادیار دانشکده مدیریت، اقتصاد و مهندسی پیشرفت، دانشگاه علم و صنعت ایران.

mahdiabdolhamid@iust.ac.ir

سجاد ثابتی

وحید آرائی

مهدی عبدالحمید

| دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۱۷ | پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۱۵ |

چکیده: هدف پژوهش حاضر طراحی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی انجام شده است. روش پژوهش برحسب هدف، کاربردی؛ برحسب نوع داده، آمیخته (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی؛ برحسب زمان گردآوری داده، مقطعی و برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، توصیفی-پیمایشی می‌باشد. در بخش کیفی بر پایه مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با نخبگان، تم‌های اصلی و فرعی بر اساس کدگذاری‌های (باز-محوری-انتخابی) و تحلیل تم و مضامین استخراج شده است. جامعه آماری پژوهش نیز کلیه کل مدیران ارشد کمیته امداد امام خمینی تهران در سال (۱۴۰۱) مد نظر بطور تقریبی (۱۲۰۰) نفر بودند لذا بر طبق جدول مورگان گروه نمونه ۲۹۱ نفر در نظر گرفته شد. ابزار محقق ساخته پرسشنامه طراحی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی نهایی به گروه نمونه به روش نمونه‌گیری گلوله برفی داده شد و نتایج حاصل از آن جهت بخش کمی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای آماری SPSS نسخه ۲۴ و نرم‌افزار مدل‌سازی معادلات ساختاری (PLS-SEM) و (MAXQDA) استفاده شده است. یافته‌های کیفی پژوهش نشان داد که، مدل مفهومی پژوهش دارای ۲۲ تم فرعی، ۵ تم اصلی می‌باشد. محورهای کدگذاری باز حاصل از مدل توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی عبارتند از: تم مشارکت و کارآفرینی، تم مدیریت دانش و مهارت، تم عدالت، تم اجتماعی-سازمانی، تم فردی-روانشناختی. روایی کدگذاری‌های کیفی مولفه‌های پژوهش با تایید نظر نخبگان پژوهش مورد قبول واقع گردید. در این تحقیق به منظور بررسی روایی، از روایی محتوایی استفاده شده است. پرسشنامه محقق ساخته پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۲ محاسبه گردید. یافته‌های کمی پژوهش نشان داد که، بیشترین اثر مستقیم تم مشارکت و کارآفرینی بر مدل توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی ۰/۶۲ می‌باشد. براین اساس تم مدیریت دانش و مهارت توانسته است به مقدار ۰/۶۲ درصد واریانس مدل توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی را پیش‌بینی نماید. تم مدیریت دانش و مهارت به میزان ۰/۶۱ درصد از واریانس مدل توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی را پیش‌بینی نموده است. تم‌های مشارکت اجتماعی-سازمانی و تم عدالت همراه تم فردی-روانشناختی به ترتیب ۰/۶۰ و ۰/۶۱ و ۰/۵۹ درصد واریانس مدل توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی را پیش‌بینی نماید. همچنین مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای همه‌ی متغیرها دارای مقادیر قابل قبول بیشتر از ۰/۷ می‌باشد و شاخص SRMR کمتر از ۰/۰۸ است. همچنین مقدار روایی همگرا نیز برای همه‌ی متغیرها بزرگتر از ۰/۵ است؛ بنابراین پایایی مدل از وضعیت مطلوبی برخوردار است. مجموع نتایج فوق نشان می‌دهد که مدل فوق از استحکام خوبی برای سنجش طراحی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی برخوردار بوده و از برازش خوبی برخوردار می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: طراحی الگوی، توانمندسازی کارکنان، رویکرد حکمرانی خوب، کمیته امداد امام خمینی.



مقدمه و بیان مسأله

حکمرانی خوب به عنوان یک نظریه جدید در جهان مطرح است، این پژوهش به توانمندسازی به عنوان ابزاری، جهت ارتقاء و افزایش اثربخشی سازمانی نگریده، چراکه هر سازمانی جهت کسب موفقیت به آن نیازمند بوده است، بنابراین در چارچوب حکمرانی خوب مدل جدیدی برای توانمندسازی ارائه شده است (کو و همکاران، ۲۰۲۱). واژه حکمرانی خوب، به معنی تغییر پارادایم نقش دولت و حکومت‌هاست. بنابراین حکمرانی تنها در مورد دستگاه خاصی نیست. حکمرانی خوب در واقع بیانگر میزان مشارکت یکسان تمامی شهروندان در امورات تصمیم‌گیری است. بنابراین از آنجا که منابع انسانی به عنوان عامل و محور تغییرات در سازمان‌ها مطرح‌اند، توجه به آن در جهت مواجهه با تغییرات، خیلی مهم است (گریندل، ۲۰۱۸، ۲).

یکی از مباحث بسیار مهم و درعین حال جدید که از دهه ۱۹۸۰ به بعد در ادبیات توسعه مطرح شده، موضوع حکمرانی خوب است. موضوع حکمرانی خوب باهدف دستیابی به توسعه پایدار مطرح شده که در آن بر کاهش فقر، ایجاد شغل و رفاه پایدار، حفاظت و تجدید حیات محیط زیست و رشد و توسعه زنان تأکید می‌شود که همه این‌ها با حکمرانی خوب امکان تحقق می‌یابد (شریف‌زاده و قلی‌پور، ۱۳۸۲). حکمرانی خوب، واژه‌ای است که حاکی از تغییر پارادایم نقش دولت و حکومت‌ها می‌باشد. حکمرانی تنها در مورد دستگاه‌ها یا بازیگران نیست، بلکه از آن مهم‌تر در مورد کیفیت حکمرانی است که توسط شاخص‌ها و ابعادی آن را تشریح می‌کند (گریندل، ۲۰۱۸، ۳).

حکمرانی خوب در واقع مشارکت یکسان و برابر تمام شهروندان در فرایند تصمیم‌گیری می‌باشد. حکمرانی خوب یعنی شفافیت، پاسخ‌گویی، عدالت و ارتقاء تساوی افراد در برابر قانون. لذا حکمرانی خوب باعث می‌شود که صدای عامه مردم، زمانی که تصمیمات اخذ و منابع تخصیص می‌یابند، به گوش برسد. این حکمرانی است که متعلق به مردم است و توسط مردم شکل می‌گیرد. از مهم‌ترین ویژگی‌های جهان امروز، تغییرات

1. Ko, M. C.
2. Grindle, M.
3. Grindle, M.



طراحی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی ... | ثابتی و دیگران

گسترده، افزایش پیچیدگی‌ها و رقابت‌هاست. سازمان‌های امروزی در محیطی پیچیده و در عین حال پویا فعالیت می‌کنند. تحولات عظیم و مستمر از خصوصیات این محیط و فضای کسب و کار است که لزوم توجه به هماهنگی با محیط را پررنگ می‌کند. دیگر مانند گذشته محیط ثابت و پایداری وجود ندارد که بتوان برنامه و یا روش‌های انجام کار را برای مدت طولانی استفاده کرد. با توجه به دگرگونی‌های سریع و پرشتاب دانش و معلومات بشری، همه چیز به شدت در حال تغییر تحول است و تنها چیزی که تغییر نمی‌کند خود تغییر هست. در بازار رقابتی، نیاز مبرمی به توسعه و بهبود انعطاف‌پذیری و نیز پاسخگویی سازمان وجود دارد. امروزه بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها با رقابت فزاینده پایدار و نامطمئن روبه‌رو هستند که به واسطه نوآوری‌های تکنولوژیکی، تغییر محیط‌های بازاری و نیازهای در حال تغییر مشتریان، شدت یافته است (تاینکلر و همکاران ۱، ۲۰۲۰). عصر حاضر، عصر سرعت در تغییرات و اطلاعات هست، حفظ مزیت رقابتی برای سازمان‌ها از طریق سرعت عمل بیشتر در پاسخ به تغییرات داخلی و محیطی جهت بقا امری ضروری می‌باشد. در کنار پاسخ سریع به تغییرات، پاسخ سازمان‌ها باید به‌طور اندیشمندانه و همراه با ایجاد فضای مناسب برای کارکنان و ساختار سازمان جهت ارائه پاسخ مناسب به تغییرات باشد. مؤثرترین سلاح برای بقا و رشد در محیطی ناپایدار و پر از ابهام این است که سازمان بتواند سریعاً خود را با تغییرات منطبق سازد. سازمان‌ها به عنوان یک سیستم باز با محیط در تعامل می‌باشند و برای تداوم حیات نیازمند پاسخ‌گویی به تغییرات محیطی هستند. از آنجا که منابع انسانی مهم‌ترین عامل و محور سازمان‌ها محسوب می‌شوند، تجهیز و آماده‌سازی منابع مزبور برای مواجهه با تغییرات، از اهمیت ویژه برخوردار است و کلیه سازمان‌ها با هر نوع مأموریتی باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند (پور عزت و همکاران، ۱۳۹۴).

زیرا نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است. به طوری که وجود نیروهای انسانی توانمند و متعهد به سازمان در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان خواهد



(همان منبع). یکی از راه‌های ارج نهادن به این امر مهم یعنی منابع انسانی، می‌تواند همت و تلاش مدیریت در راستای توانمندسازی آنان باشد (قهرمانی و همکاران، ۱۳۹۴). به همین خاطر از توانمندسازی به عنوان مهم‌ترین چالش مدیران در عصر حاضر یاد می‌شود. انتظار می‌رود کارکنان توانمند در انجام کارهای خود مؤثرتر و کارا مدتر از کارکنان غیر توانمند عمل نمایند (آزیم، ۲۰۱۴).

در نتیجه این چالش‌ها مدیران باید شرایط سازمان‌ها را به گونه‌ای مهیا سازند که در آن هر شخصی بتواند توانمندتر شود چون نیروی کار توانمند، یکی از شروط لازم و ضروری برای عملکرد مؤثر در سازمان‌های نوین هست. برای غلبه بر پیچیدگی و شتاب چالش‌هایی که در محیط امروزی با آن روبه‌رو می‌شویم، موفقیت یک سازمان وابسته به این است که تا چه اندازه می‌توان تمام کارکنان را صاحب قدرت کرد. انصاری و همکاران، ۱۳۹۶). از طرفی، جهان امروز با چالش‌هایی مواجه است که ناشی از دگرگونی‌های حاصل از پیشرفت علم و صنعت و مطرح شدن نیازهای جدید سازمانی و اجتماعی است. خلاء نظری این پژوهش از آنجا آشکار می‌گردد که، منابع انسانی مهم‌ترین عامل محور سازمان‌ها محسوب می‌شوند، تجهیز و آماده‌سازی منابع مزبور برای مواجهه با تغییرات، از اهمیت ویژه بر خوردار است و کلیه سازمان‌ها با هر نوع مأموریتی باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند (ساجدی و امیدواری، ۱۳۸۵). اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند، باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و باانگیزه برخوردار باشد. منابع انسانی، اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند. بین سرمایه انسانی و بهره‌وری در سازمان‌ها رابطه‌ای مستقیم وجود دارد. از دغدغه‌های مهم بنگاه‌های اقتصادی موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورزی است که قادر به ایجاد تحول در سازمان‌های مربوطه باشند. استفاده از توانایی‌های بالقوه منابع انسانی برای هر سازمانی، مزیتی بزرگ به شمار می‌رود. دیدگاه توسعه انسانی مردم را، سرمایه‌های واقعی یک کشور می‌داند و به دنبال ایجاد بستری است که



طراحی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی ... | ثابتی و دیگران

افراد جامعه بتوانند به همراه دانش و سلامت در محیطی خلاق زندگی کنند؛ بنابراین وجود سازمان‌هایی که خصیصه‌هایی مانند مسئولیت‌پذیری، شفافیت، قانون‌گذار، مشارکت‌جویی و کارایی و اثربخشی، سرلوحه کارشان است، باعث پرورش افرادی می‌شود که به واسطه مشارکت، آگاهی و تبعیت از قانون و ...، توانمند خواهند شد که این امر باعث رشد و توسعه جامعه می‌شود. بنابراین با توجه به اهمیت توانمندسازی و تأثیری که حکمرانی خوب می‌تواند در اجرا و پیاده‌سازی آن داشته باشد، لزوم انجام پژوهش در زمینه توانمندسازی سازمانی بر مبنای حکمرانی خوب مشخص می‌شود و با توجه به اینکه پژوهشی به این شکل انجام نشده است، این پژوهش سعی در تبیین مدلی برای توانمندسازی بر مبنای حکمرانی خوب نموده است. لذا پژوهشگر با توجه به مستندات موجود در صدد بر آمدن با انجام پژوهش حاضر به این سوال به شیوه علمی پاسخ دهد: چه مدل مناسبی را می‌توان در راستای توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی ارائه داد؟

روش پژوهش

طرح پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مورد نظر، از نوع تحقیقات توصیفی - پیمایشی است. روش پژوهش ترکیبی در این پژوهش روشی است که هر دو پژوهش کیفی و کمی را با هم ترکیب یا مرتبط می‌سازد. این روش مستلزم استفاده از رویکردهای کیفی و کمی و ترکیب این دو رویکرد در یک مطالعه است. در پژوهش حاضر از آمار توصیفی برای محاسبه شاخص‌های مرکزی، پراکندگی، همبستگی و ترسیم جداول استفاده شد و اعتبار نگرش سنج حاصل از این پژوهش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. عملیات آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS26 و PLS انجام شده است. محقق در مرحله اول با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته با مدیران ارشد و نخبه کمیته امداد امام خمینی و نخبگان تحت پوشش کمیته امداد به تعداد پانزده نفر به روش هدفمند تا مرحله اشباع نظری به شناسایی مولفه‌های موثر بر طراحی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی خوب (مورد مطالعه کمیته امداد امام خمینی^{۹۰})



پردازش گردید. ماهیت این بخش از پژوهش، بصورت کیفی- کمی صورت پذیرفته است. روش تحقیق بخش کیفی این پژوهش شامل مصاحبه نیمه ساختاریافته به تعداد ۱۵ نفر تا حد اشباع نظری با توجه به سوالات مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام گردید. با استفاده از کدگذاری (باز، محوری و انتخابی) استخراج کدها و مولفه‌های اصلی و فرعی پژوهش تعیین گردید. بعد از استخراج مولفه‌ها بر اساس نظر نخبگان سوالات پرسشنامه محقق ساخته پژوهش ساخته شد. در بخش کیفی به وسیله مصاحبه نیمه ساختاریافته، چک لیست مولفه‌ها و شاخص‌های طراحی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان بارویکرد حکمرانی خوب (مورد مطالعه کمیته امداد امام خمینی (ره) هستند. در بخش کمی پرسشنامه با مقیاس لیکرت با مولفه‌ها و شاخص‌های تحلیل طراحی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان بارویکرد حکمرانی خوب تهیه گردید و برای اجرا در اختیار گروه نمونه قرار گرفت. شیوه نمونه‌گیری پژوهش نمونه‌گیری گلوله برفی می‌باشد. و از طریق جدول مورگان چون تعداد کل مدیران ارشد کمیته امداد امام خمینی استان تهران مد نظر بطور تقریبی (۱۲۰۰) نفر بودند لذا بر طبق جدول مورگان گروه نمونه ۲۹۱ نفر در نظر گرفته شد. $N = 291$ و پرسشنامه طراحی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان بارویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی نهایی به گروه نمونه داده شد و نتایج حاصل از آن جهت بخش کمی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. پس از مشخص شدن سوالات پرسشنامه مولفه‌ها و شاخص‌های توانمندسازی کارکنان بارویکرد حکمرانی خوب کمیته امداد، روایی محتوایی به تایید متخصصین رسیده و اعتبار پرسشنامه پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه و پس از قابل قبول بودن اعتبار و روایی پرسشنامه‌ها، داده‌های پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزارهای آماری (SPSS26 & PLS3) مورد نظر انجام پذیرفت.

ارزیابی پایایی پرسشنامه

ابزار پرسشنامه (۳۷ سوالی) محقق ساخته براساس مصاحبه نیمه ساختاریافته با متخصصین مرتبط با موضوع و تعیین تحلیل توانمندسازی کارکنان بارویکرد حکمرانی خوب کمیته امداد با استفاده از آلفای کرونباخ مطابق جدول ۰/۸۵ بدست آمده است. که بیانگر اعتبار

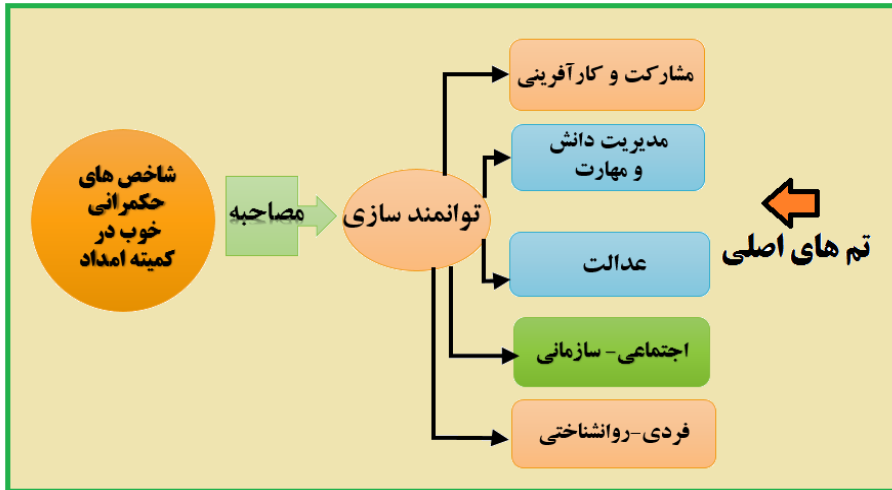


طراحی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی ... | ثابتی و دیگران
خوب و قابل قبول برای نگرش سنج حاصل از این پژوهش می‌باشد.

جدول ۱. ارزیابی پایایی پرسشنامه محقق ساخته پژوهش

تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
۳۷	۰/۸۵

مدل مفهومی اولیه پژوهش، با تم‌های اصلی حاصل از اعمال نظر خبرگان از طریق مصاحبه با مولفه‌های اصلی توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی



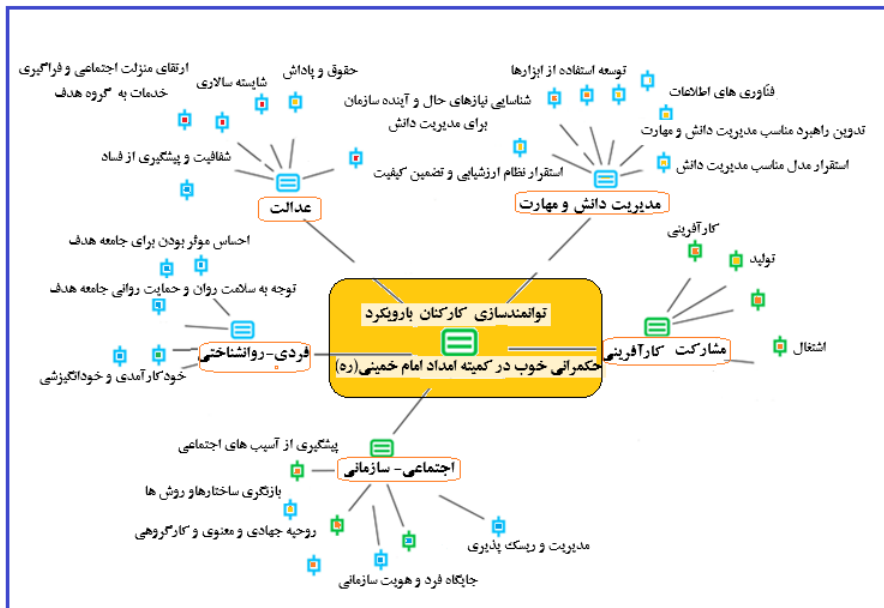
بر اساس مدل مفهومی پژوهش، با اعمال نظر خبرگان از طریق مصاحبه طراحی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی شامل ۵ تم (مولفه اصلی) و ۲۲ تم فرعی (مولفه فرعی) اولیه می‌باشد.



یافته‌های تحقیق کدگذاری‌ها

مهم‌ترین رکن در فرایند تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه، کدگذاری است. کدگذاری شامل خواندن دقیق و خط به خط داده‌ها و تبدیل آنها به کوچکترین جزء ممکن است. پس از مکتوب نمودن مصاحبه‌ها، داده‌های جمع‌آوری شده از طریق کدگذاری مورد واکاوی قرار گرفتند و طی سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی طبقه‌بندی شدند، کدگذاری با استفاده از نرم (MAXQDA) انجام گردید. کدگذاری باز: در مرحله کدگذاری باز، ۱۱۰ کد استخراج شده از ۶ مصاحبه دقیق با خبرگان و نخبگان حوزه پژوهش به ۳۳ مفهوم انتزاعی‌تر تبدیل شده و در نهایت ۲۲ مقوله شناسایی شده‌اند. یادداشت‌های نظری و یادداشت‌های عملیاتی، به ایجاد حساسیت نظری محقق و اعتبار بیشتر یافته‌ها کمک کرده است و سعی شده برای اعتبار بیشتر تحقیق، در انجام مصاحبه‌ها از افراد با دیدگاه‌های گوناگون استفاده شود.

شکل ۲. اولویت بندی و کدگذاری‌های اصلی متغیرهای پژوهش توانمندسازی کارکنان بارویکرد حکمرانی خوب کمیته امداد با نرم افزار (MAXQDA)





طراحی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی ... | ثابتی و دیگران

اولویت‌بندی و کدگذاری‌های اصلی متغیرهای پژوهش تحلیل مدل توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی خوب کمیته امداد بیانگر اینست که متغیرهای محوری پژوهش شامل پنج تم اصلی (محور اصلی) تم مشارکت و کارآفرینی، تم مدیریت دانش و مهارت، تم عدالت، اجتماعی-سازمانی، تم فردی-روانشناختی.

جدول ۲. نتایج کد گذاری‌های محوری باز و انتخابی کیفی پژوهش‌در طراحی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی

تم‌های اصلی	تم‌های فرعی (سطح آخر)	عناوین کدهای باز (سطح اول)		
تم اول: مشارکت و کارآفرینی	اشتغال و کارآفرینی برای تولید	کارآفرینی تولید اشتغال		
	تم دوم: مدیریت دانش و مهارت	دانش و مهارت‌های تخصصی فناوری‌های روز	توسعه استفاده از ابزارها و فناوری‌های اطلاعات تدوین راهبرد مناسب مدیریت دانش و مهارت شناسایی نیازهای حال و آینده سازمان برای مدیریت دانش استقرار مدل مناسب مدیریت دانش استقرار نظام ارزشیابی و تضمین کیفیت	
		تم سوم: عدالت	مساوات و شفافیت و پاداش	شایسته‌سالاری شفافیت و پیشگیری از فساد حقوق و پاداش ارتقای منزلت اجتماعی و فراگیری خدمات به گروه هدف
تم چهارم: اجتماعی-سازمانی			ارتقاء جایگاه افراد و مدیریت ریسک همراه با روحیه جهادی	مدیریت و ریسک‌پذیری پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی روحیه جهادی و معنوی و کارگروهی جایگاه فرد و هویت سازمانی بازنگری ساختارها و روش‌ها



احساس موثر بودن برای جامعه هدف	بهداشت روان و پیشگیری از آسیب‌ها و تغذیه	تم پنجم: فردی- روانشناختی
توجه به سلامت روان و حمایت روانی جامعه هدف		
خودکارآمدی و خودانگیزی		
انعطاف پذیری		
تامین نیازهای زیستی		

محورهای کدگذاری باز عبارتند از: ۵تم اصلی: تم مشارکت و کارآفرینی، تم مدیریت دانش و مهارت، تم عدالت، اجتماعی-سازمانی، تم فردی-روانشناختی. روایی کدگذاری کیفی مولفه‌های با تایید نظر نخبگان پژوهش مورد قبول می‌باشد. با توجه به پاسخ‌های موجود در پرسشنامه‌ها مشخص گردید که از بین ۲۹۱ نفر پاسخ‌دهنده، ۵۸درصد آنها (۱۷۰نفر) مرد و ۱۲۱ نفر آنها (۴۱درصد) نیز زن می‌باشند. در ادامه جدول فراوانی (تعداد و درصد) و نمودار وضعیت جنسیتی پاسخ‌دهندگان مشخص گردیده است.

جدول ۳. تعداد و درصد پاسخ‌دهندگان بر اساس متغیر جنسیت

جنسیت	تعداد	درصد
مرد	۱۷۰	۵۸/۴۲
زن	۱۲۱	۴۱/۵۸
کل	۲۹۱	٪۱۰۰

جدول (۴) ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

*P<0/05 **P< 0/01



طراحی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی ... | ثابتی و دیگران

جدول ۴. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
۱ مشارکت و کارآفرینی					
۲ مدیریت دانش و مهارت	۰.۶۷**				
۳ عدالت	۰.۴۴*	۰.۴۸**			
۴ اجتماعی- سازمانی	۰.۵۹**	۰.۵۷**	۰.۵۱*		
۵ فردی- روانشناختی	۰.۶۲**	۰.۵۳**	۰.۵۶**	۰.۵۴**	

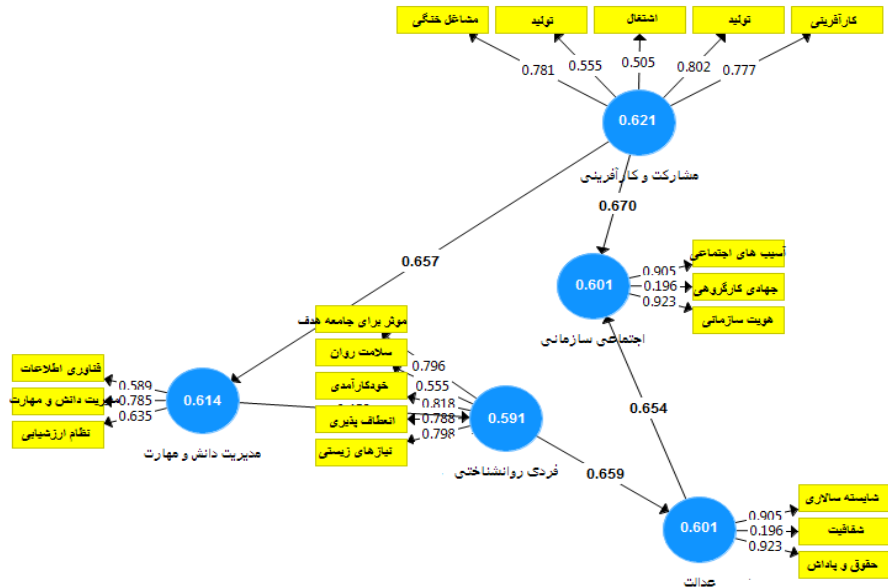
*P<0/05 **P< 0/01

** معنی داری در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($P < 0/01$)

* معنی داری در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($P < 0/05$)

همانگونه که نتایج آزمون همبستگی پیرسون میان متغیرهای تحقیق نشان می دهد مقدار عدد معنی داری مشاهده شده برای متغیرهای تحقیق کمتر از ۰/۰۱ است و بنابراین همبستگی و ارتباط میان متغیرهای مذکور تأیید می شود ($p < 0/01$).

نمودار ۱. آزمون مدل: آثار مستقیم متغیرهای پژوهش طراحی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی خوب کمیته امداد امام خمینی ره





آثار مستقیم متغیرهای های پژوهش طراحی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان بارویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی بر این اساس بیشترین اثر مستقیم تم مشارکت و کارآفرینی بر مدل توانمندسازی کارکنان بارویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی ۰/۶۲ می باشد. براین اساس تم مدیریت دانش و مهارت توانسته است به مقدار ۰/۶۲ درصد واریانس مدل توانمندسازی کارکنان بارویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی را پیش بینی نماید. تم مدیریت دانش و مهارت به میزان ۰/۶۱ درصد از واریانس مدل توانمندسازی کارکنان بارویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی را پیش بینی نموده است. تم های مشارکت اجتماعی-سازمانی و تم عدالت همراه تم فردی -روانشناختی به ترتیب ۰/۶۰ و ۰/۶۱ و ۰/۵۹ درصد واریانس مدل توانمندسازی کارکنان بارویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی را پیش بینی نماید.

جدول ۵. خلاصه ی شاخص های برازش پایایی و روایی و ضرایب تعیین مدل اندازه گیری طراحی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان بارویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی

متغیر	آلفای کرونباخ	روای همگرا (AVE)	مقدار R2	CR	SRMR	وضعیت متغیر
مشارکت و کارآفرینی	۰/۹۶	۰/۸۱۶	۰/۵۶۸	۰/۹۸۳۴۵	۰/۰۳۱	قابل قبول
مدیریت دانش و مهارت	۰/۹۱	۰/۸۱۲	۰/۵۴۳	۰/۹۵۷۲۲	۰/۰۳۴	قابل قبول
عدالت	۰/۹۰	۰/۷۱۶	۰/۵۱۱	۰/۹۱۳۳۳	۰/۰۲۵	قابل قبول
اجتماعی - سازمانی	۰/۹۱	۰/۸۱۲	۰/۵۱۸	۰/۹۵۸۷۸	۰/۰۱۴	قابل قبول
فردی -روانشناختی	۰/۹۱	۰/۸۱۲	۰/۵۶۳	۰/۹۳۷۷۹	۰/۰۱۹	قابل قبول



طراحی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی ... | ثابتی و دیگران

همانگونه که در جدول مشاهده می شود، مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای همه‌ی متغیرها دارای مقادیر قابل قبول بیشتر از $0/7$ می باشد و شاخص SRMR کمتر از $0/08$ است. همچنین مقدار روایی همگرا نیز برای همه‌ی متغیرها بزرگتر از $0/5$ است؛ بنابراین پایایی مدل از وضعیت مطلوبی برخوردار است. ضریب تعیین R^2 ، معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا می گذارد. مجموع نتایج فوق نشان می دهد که مدل فوق از استحکام خوبی برای سنجش طراحی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی برخوردار بوده و از برازش خوبی برخوردار می باشد.

بحث و نتیجه گیری

برای آزمون مدل پژوهش از نرم افزار مدل معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم افزار smart-pls استفاده گردید و به منظور بررسی معناداری هر کدام از پارامترهای الگو از آماره t استفاده شد. این آماره از نسبت ضریب هر پارامتر به خطای انحراف معیار آن پارامتر به دست می آید که باید در آزمون t بزرگتر از 2 باشد تا این تخمین ها از لحاظ آماری معنادار شود. با توجه به میزان t مشاهده شده، کلیه تخمین های ارائه شده از لحاظ آماری معنادار می باشند. آثار مستقیم متغیرهای پژوهش بر طراحی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی بر این اساس بیشترین اثر مستقیم تم مشارکت و کارآفرینی بر مدل توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی $0/62$ می باشد. بر این اساس تم مدیریت دانش و مهارت توانسته است به مقدار $0/62$ درصد واریانس مدل توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی را پیش بینی نماید. تم مدیریت دانش و مهارت به میزان $0/61$ درصد از واریانس مدل توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی را پیش بینی نموده است. تم های مشارکت اجتماعی-سازمانی و تم عدالت همراه تم فردی-روانشناختی به ترتیب $0/60$ و $0/61$ و $0/59$ درصد واریانس مدل



توانمندسازی کارکنان بارویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی را پیش‌بینی نماید.

بر اساس نتایج بالا ملاحظه می‌شود که شاخص واریسی اعتبار اشتراک متغیرها برای تمام تم‌های مدل توانمندسازی کارکنان بارویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی می‌باشد، لذا مدل تدوین شده از کفایت مناسبی برخوردار است. میزان مقدار تی (t) عاملی تم‌های اصلی طراحی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان بارویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی بیانگر معناداری ضرایب مسیر می‌باشد. تمامی ضرایب مسیر مثبت و معنادار می‌باشند. برای بررسی کفایت مدل، در مدل Smart- PLS اگر شاخص واریسی اعتبار اشتراک متغیرهای مثبت باشد، مدل اندازه‌گیری کیفیت مناسب دارد. بیشترین اثر مستقیم تم مشارکت و کارآفرینی بر مدل توانمندسازی کارکنان بارویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی ۰/۶۲ می‌باشد.

براین اساس تم مدیریت دانش و مهارت توانسته است به مقدار ۰/۶۲ درصد واریانس مدل توانمندسازی کارکنان بارویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی را پیش‌بینی نماید. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های (کافمن، ۲۰۰۷)، (عبداللطیف، ۲۰۰۳)، (هوپر، ۲۰۱۹)، (شریف‌زاده و قلی‌پور، ۱۳۸۲)، (مقیم و اعلائی اردکانی، ۱۳۹۰)، (طیبی و همکاران، ۱۳۹۶) همسو بوده و در تبیین این نتایج می‌توان گفت که، مدل این پژوهش دارای نیکویی برازش است. زیرا کلیه نشانگرهای مدل با نشانگرهای برازش استاندارد مطابقت دارد. تم‌ها و مولفه‌های ساختاری اصلی طراحی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان بارویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی بدست آمده در این پژوهش مانند: تم مشارکت و کارآفرینی، تم مدیریت دانش و مهارت، تم عدالت، اجتماعی-سازمانی، تم فردی-روانشناختی با طراحی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان بارویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی ارتباط داشته و این عوامل تداوم بخش توانمندسازی کارکنان بارویکرد حکمرانی خوب در کمیته امداد امام خمینی می‌باشند. بنابراین حکمرانی خوب، واژه‌ای است که حاکی از تغییر پارادایم نقش دولت و

1. Kaufman
2. Abdullatif
3. Hopper, T



طراحی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی ... | ثابتی و دیگران

حکومت‌ها می‌باشد. حکمرانی تنها در مورد دستگاه‌ها یا بازیگران نیست، بلکه از آن مهم‌تر در مورد کیفیت حکمرانی است که توسط شاخص‌ها و ابعادی آن را تشریح می‌کند (عبداللطیف، ۱، ۲۰۰۳). حکمرانی خوب در واقع مشارکت یکسان و برابر تمام شهروندان در فرایند تصمیم‌گیری هست. حکمرانی خوب یعنی شفافیت، پاسخ‌گویی، عدالت ارتقاء تساوی افراد در برابر قانون. لذا حکمرانی خوب باعث می‌شود که صدای عامه مردم، زمانی که تصمیمات اخذ و منابع تخصیص می‌یابند، به گوش برسد. این حکمرانی است که متعلق به مردم است و توسط مردم شکل می‌گیرد (برنامه توسعه سازمان ملل). بر اساس تعریف برنامه عمران سازمان ملل، حکمرانی خوب عبارت است از مدیریت امور عمومی بر اساس حاکمیت قانون، دستگاه قضایی کارآمد و عادلانه و مشارکت گسترده مردم در فرایند حکومت‌داری (ایران زاده، ۱۳۸۸). حکمرانی خوب فرایند تصمیم‌گیری است و جریان تصمیم‌های اجرا شده هستند. حکمرانی خوب تنها به بخش دولتی (عمومی) اختصاص ندارد بلکه به همه نهادها و جریانات دخیل در تصمیم‌گیری مربوط است. بر طبق نظر صندوق بین‌المللی پول^۱، تهیه نمودن کیفیت نظم‌دهنده، بهبود اثربخشی و پاسخ‌گویی بخش دولتی، از بین بردن فساد همین‌طور پیشرفت‌های اقتصادی ابزار حکمرانی خوب است (پریهار، ۲، ۲۰۱۲). اخص‌ها، سازوکار مناسب برای معرفی و سنجش یک پدیده است. در این راستا عده‌ای در تعریف و شناسایی حکمرانی خوب به بیان شاخص‌های آن پرداختند تا ضمن شناسایی حکمرانی خوب، با استفاده از شاخص‌ها به اندازه‌گیری و سنجش آن در جوامع مختلف پردازند. برای این منظور افراد، گروه‌ها و نهادهای ملی و بین‌المللی هر یک شاخص‌ها و ویژگی‌هایی برای حکمرانی خوب معرفی نمودند (شریف زاده و قلی پور، ۱۳۸۲).

بانک جهانی حکمرانی خوب را بر اساس شش ویژگی تعریف می‌کند: ۱- حق اظهارنظر و پاسخ‌گویی: میزان مشارکت مردم در انتخاب نوع حکومت و دولت موردنظرشان، آزادی بیان، آزادی انجمن‌های حقیقی و حقوقی و آزادی رسانه‌ها.

۲- بی‌ثباتی سیاسی و خشونت: میزان تحت تأثیر قرار گرفتن دولت‌ها و حکومت‌ها ناشی از

1. Abdollatif

2. Prihar



خطرات خشونت‌آمیز و غیرقانونی مثل تروریسم و غیره جهت براندازی و سرنگونی حکومت. ۳- اثربخشی دولت: میزان کیفیت خدمات دولتی، خدمات مدنی و میزان عدم وابستگی این خدمات از فشارهای سیاسی، کیفیت تدوین و اجرای خط مشی و اعتبار التزام و تعهد دولت به اجرای این سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها. ۴- بار مالی مقررات (کیفیت نظم دهنده): میزان توانایی دولت به تدوین و اجرای خط‌مشی‌ها و تنظیم آن‌ها در جهت حصول و بهبود توسعه بخش‌های خصوصی. ۵. حاکمیت قانون: میزان برابری افراد، نهادها و گروه‌ها در برابر حاکمیت قانون. ۶- کنترل فساد: میزان اقدامات انجام گرفته از سوی دولت و تأثیر آن‌ها بر کاهش میزان فساد اداری در سطح جامعه و سازمان‌های دولتی (کافمن، ۲۰۰۷).

فهرست منابع

- انصاری، رحمانی یوشانلوئی، اسکویی و حسینی. ۱۳۹۶. شناسایی عوامل و طراحی مدل مفهومی توانمندسازی نیروی انسانی در وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات (مطالعه‌ی موردی): نشریه مدیریت دولتی ۳(۷)، ۲۳-۴۰.
- ایران‌زاده و بابایی هروی. ۱۳۸۸. توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های نوین. تبریز: فروزش.
- پورعزت، عطار، و روزبهانی. ۱۳۹۴. روایت حکمرانی تعالی‌گرا به جای توقف بر فساد، چشم‌انداز مدیریت دولتی ۲۳: ۳۷-۵۳.
- ساجدی و امیدواری. ۱۳۸۵. بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان. تهران: هفتمین کنفرانس بین‌المللی مدیران کیفیت.
- شریف‌زاده و قلی‌پور. ۱۳۸۲. حکمرانی خوب و نقش دولت، فرهنگ مدیریت، سال اول ۴: ۹۳-۱۰۹.
- قهرمانی گلوزان و مصطفوی. ۱۳۹۴. بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر توانمندسازی کارکنان از دیدگاه فراگیران در استانداری قزوین. مجله مدیریت توسعه و تحول ۲۳: ۶۳-۷۴.
- ایمانی، علی، سهیلا صادقی، و علی شفیعی. ۱۳۹۶. بررسی تأثیر عدالت‌زبانی مدیران سازمان‌های دولتی بر سرمایه اجتماعی با میانجی‌گری اعتماد عمومی (مورد مطالعه: ادارات کل استان خراسان جنوبی). پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال دهم، شماره ۱.



طراحی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان با رویکرد حکمرانی ... | ثابتی و دیگران

طیبه، مجید، علی لاریجانی، و حسین لامعی. ۱۳۹۶. عوامل مؤثر بر توسعه سرمایه اجتماعی در بیمارستان‌های تأمین اجتماعی ایران، تهران: نشریه مدیریت و فناوری اطلاعات ۲ (۱): ۵۹. مقیمی، سید محمد. ۱۳۹۶. توسعه سرمایه اجتماعی از طریق کارآفرینی سازمان‌های مردم‌نهاد. تهران: اولین کنفرانس ملی کارآفرینی، خلاقیت و سازمان‌های آینده: ۱۰۵.

Abdellatif, A. M. 2003. Good governance and its relationship to democracy and economic development. In *Global Forum III on Fighting Corruption and Safeguarding Integrity*. Seoul: 20: 31.

Azeem, S. M., and Akhtar, N. 2014. Job satisfaction and organizational commitment among public sector employees in Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science* 5(7).

Grindle, M. 2018. Good governance. The inflation of an idea. *Planning ideas that matter*: 259-282.

Hopper, T. 2019. Neopatrimonialism, good governance, corruption and accounting in Africa. Idealism vs pragmatism. *Journal of Accounting in Emerging Economies* 7(2): 225-248.

Kaufmann, D. 2007. Governance matters VI. aggregate and individual governance indicators. *World Bank Publications* 4280: 1996-2006.

Kaufmann, D., Kraay, A., and Mastruzzi, M. 2006. Governance matters V: Aggregate and individual governance indicators. *World Bank Publications* 4012: 1996-2005.

Ko, M. C. 2021. An examination of the links between organizational social capital and employee well-being: Focusing on the mediating role of quality of work life. *Review of Public Personnel Administration* 41(1): 163-193.

Tinkler, Alan, Tinkler, Barri. 2020. Building Social Capital through Community-Based Service-Learning in Teacher Education. *Journal of Community Engagement and Higher Education* 2 (12): 44-58.

