

تبیین رابطه بین حکمرانی خوب و ابعاد توانمند سازی ساختاری در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی گیلان

* دکتر فرزین فرحبد (PhD) ^۱ - مهرزاد عبداله‌زاده (PhD Student) ^۱

* نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

پست الکترونیک: farahbod@iaurasht.ac.ir

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۰۳/۲۲ تاریخ ارسال جهت اصلاح: ۹۷/۰۴/۱۳ تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۴/۲۳

چکیده

مقدمه: نگره حکمرانی خوب با پافشاری بر شفاف بودن داده‌ها و پشتیبانی از اطلاعات درون سازمانی در بسترهای سازمانی بین مدیریت و کارکنان از پایانه‌های دهه ۱۹۹۰ پیش‌باز شد. توانمندسازی ساختاری نیز در پی تواناسازی کارکنان با در دست داشتن اطلاعات سودمند گستره کاری عمل می‌کند.

هدف: تبیین رابطه بین حکمرانی خوب و توانمند سازی ساختاری در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی گیلان

مواد و روش‌ها: پژوهش از بابت هدف، کاربردی و از روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی گیلان بودند که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای حجم نمونه ۲۸۲ نفر برآورد شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد ۲۳ سوالی توانمندسازی سازمانی راشل و وندی (۲۰۰۳) و پرسشنامه ۳۵ سوالی حکمرانی خوب مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) است. پایایی پرسش‌های پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برای متغیر توانمندسازی ۰/۷۳۵ و برای متغیر حکمرانی خوب ۰/۷۲۳ و روایی سؤالات پرسشنامه به روش روایی محتوا و با کسب نظر خبرگان تأیید شد. برای واکاوی اطلاعات گردآوری شده از روش تحلیل مسیر توسط نرم‌افزار آماری LISREL ۸/۵۶ برای سنجش ارتباط علی و معلولی بین متغیرها استفاده شد.

نتایج: نتایج پژوهش نشان داد که بین حکمرانی خوب و ابعاد توانمندسازی ساختاری در دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و حکمرانی خوب به میزان ۰/۶۹، ۰/۸۳ و ۰/۸۳ در سطح معنی‌داری مناسب، تبیین‌کننده مولفه‌های توانمند سازی ساختاری، یعنی چارچوب ساختاری پویا، کنترل تصمیمات سازمان و تسهیم اطلاعات است.

نتیجه‌گیری: حکمرانی خوب و توانمندسازی سازمان در یک جهت و همسو هستند، به طوری که با پیشرفت شیوه حکمرانی خوب، مؤلفه‌های توانمندسازی ساختاری نیز ارتقاء پیدا می‌کند.

کلید واژه‌ها: حکمرانی خوب/ تسهیم اطلاعات/ چارچوب ساختاری پویا/ کنترل تصمیمات سازمان/ دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان.

مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان، دوره ۲۸ شماره ۱ (پایه دربی ۱۰۹) صفحات: ۲۹-۲۳

مقدمه

در راستای رسیدن به اهداف را هماهنگ کرده تا جایی که کارکرد سازمانی را بررسی و بازبینی می‌کند (۳). هاتر و شاه (Hatter & Schah)، شناسه‌هایی مانند نتیجه‌گرایی، شفافیت، پاسخگویی، اثربخشی نقش‌ها و وظایف، ارتقای ارزش‌ها و گنجانه‌سازی را برای حکمرانی خوب معرفی کرده و بر این باورند که هر میزان در دستیابی به ویژگی‌های معرفی شده، کامیابی بدست آید، به حکمرانی خوب نزدیک می‌شود (۴). در این میان، یکی از بازیگران اصلی پهنه حکمرانی سرمایه‌های انسانی سازمان‌ها و جامعه است. به طوری که بدون درنگر آوردن این سرمایه، تحقق حکمرانی خوب کمابیش دور خواهد بود (۵) به همین دلیل امروزه توانمندسازی کارکنان از مباحث مهم مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها به بشمار می‌آید. توانمندسازی نیروی انسانی ابزاری

در مدیریت دولتی، اصول حکمرانی خوب (Governance Good) به عنوان یکی از جنبه‌های پارادایم جدید در مدیریت دولتی مطرح است و تأکید ویژه بر نقش مدیران دولتی در فراهم نمودن و ارایه خدمات با کیفیت بالا به شهروندان و گروه‌های مختلف دارد (۱). تشخیص اهمیت تأمین منابع فنی و انسانی که مدیران نیازمند آن هستند تا به کارکرد دلخواه دست یابند و همچنین، پذیرش هدف‌های دولتی روشنفکرانه رقابتی که باید کارمندان دولتی در تقابل با بخش خصوصی انجام دهند نیز از موارد حکمرانی خوب شناسایی شده است (۲). ساختار حکمرانی خوب به گونه‌ای است که با پخش حقوق و پاسخگویی در اعضای یک سازمان و استفاد، از رویه‌ها و سیاست‌های تصمیم‌گیری سازمانی عمل می‌کند و در فراهم‌آوری بهینه اهداف سازمانی کمک نموده، تلاش سازمان

اطلاعات و توان دسترسی آسان برای تمامی سودبرندگان، ارتقای ارزش‌ها و نشانه حکمرانی خوب در گسترش ارزش‌های مشترک است که بخشی از فرهنگ سازمانی، راه و روش و زیرساخت رفتاری را از کارگزاران به تمام کارمندان و اعضای سازمان ترابرد کند (۱۲). پاسخگویی، امری حیاتی برای مساله حکمرانی خوب است و در پایان، سازمان‌ها نیازمند افرادی با مهارت‌های بالا هستند تا بتوانند آنها را به شیوه‌ای موثر راهنمایی و کنترل کنند (۱۳).

به طور کلی می‌توان رمز موفقیت سازمان‌های امروزی را داشتن کارکنان و سرمایه‌های انسانی توانمند دانست. گرچه این مساله در برخی سازمان‌ها همچون دانشگاه علوم پزشکی با توجه به طیف و تنوع خدماتی که ارائه می‌نمایند، به مراتب متفاوت‌تر است. دانشگاه علوم پزشکی گیلان به عنوان نهادی آموزشی و خدماتی در بخش درمان، نیازمند توجه ویژه به زمینه حکمرانی دلخواه و توانمندسازی ساختاری است، زیرا جستار پاسخگویی به بیماران و درمان آنها در بخش خدمات درمانی این سازمان در میان است. روشن است که توانمندسازی ساختاری از راه دو عامل توان و زمان، می‌تواند زمینه تصمیم‌گیری بهتری برای کارکنان حرفه‌ای این نهاد فراهم آورد که خود به تصمیم‌گیری بهتر و کارکرد اثربخش‌تر انجامیده و پاسخگویی بهینه را به دنبال خواهد داشت. بخش ستادی این سازمان نیز در محیطی که دسترسی به اطلاعات مرتبط به کار به آسانی صورت گیرد، پشتگرمی بیشتری بدست آورده و زمینه بروز پایداری کاری بیشتر و دلبستگی شغلی در آنها ایجاد می‌شود که این جستار می‌تواند به دلیل ساعت کاری طولانی و فشرده‌ای که کارکنان سازمان تجربه می‌کنند، از بسیاری ناملایمات فضای کاری بکاهد. از سوی دیگر، با در نظر گرفتن این جستار که کانون بحث توانمندسازی ساختاری، شفافیت اطلاعاتی و دسترسی مطلوب به اطلاعات است، به مراتب در سایه حکمرانی خوب که مبتنی بر موازین اخلاقی، پاسخگویی، شفافیت اطلاعاتی، نتیجه‌گرایی و... می‌باشد، می‌توان عملکرد کلی بهتری از سازمان چشم داشت.

با بررسی جستارهای بالا، این پژوهش با هدف تبیین رابطه بین حکمرانی خوب و توانمندسازی ساختاری در کارکنان

شمرده می‌شود که مدیران به وسیله آن، خواهند توانست به شیوه‌ای کارآمد سازمان‌های امروزی را با ویژگی‌هایی مانند تنوع کانال‌های راه یافت؛ رشد اتکا به ساختار افقی و شبکه‌ای؛ کاهش بازه کارکنان از مدیران و کاهش تعلق سازمانی اداره کنند (۶). اگر مدیران سازمان‌های دولتی بتوانند شرایطی فراهم آورند که نیروهای نهفته کارکنان را بالفعل کنند، بی‌گمان کارکرد این سازمان‌ها بهبود خواهد یافت؛ از این رو توانمندسازی کارکنان بایستگی می‌یابد (۷). یکی از ویژگی‌های حکمرانی خوب در سیستم‌های سلامت تحقق کارایی و اثربخشی و چگونگی برای دریافت‌کنندگان، جامعه و تامین‌کنندگان مالی است (۲۳).

رویکرد توانمندسازی ساختاری، از تئوری‌های سازمانی بیرون‌آوری شده و با واگذاری توان و اختیار در سازمان مرتبط است و دسترسی کارکنان به چهار عامل محیطی مانند: زمان، اطلاعات، پشتیبانی و منابع را در سازمان توصیف می‌کند (۸). راشل و وندی (Rashell & Vandi) سه عامل را به عنوان عوامل توانمندساز ساختاری معرفی کرده‌اند که برای پایه‌اند:

- ۱- چارچوب ساختاری پویا (Dynamic Structural Framework)
 - ۲- کنترل تصمیمات سازمان (Control of workplace decision)
 - ۳- تسهیم اطلاعات (Fluidity in information sharing)
- چارچوب ساختاری پویا دربرگیرنده، گروهی از دستورکارهای تغییرپذیر و روشن است که سازمان آن را برای کمک به تصمیم‌گیری کارکنان هم از دید رفتاری و هم به لحاظ رویه‌ای در محیط کاری پویا فراهم می‌سازد (۹). کنترل تصمیمات سازمان بدین معناست که به کارکنان اجازه داده می‌شود تا در همه سویه‌های پیشه‌کاریشان وارد شوند. تسهیم اطلاعات هم بدین‌گونه تعریف می‌شود که اطلاعات در پیوند با سازمان برای همه افراد آن دست یافتنی باشد (۱۰).

شاخص‌های حکمرانی خوب، شامل؛ نتیجه‌گرایی، یعنی داشتن هدف سازمانی روشن و بیانگر حکمرانی خوب است. اثربخشی نقش‌ها و وظایف در حکمرانی خوب مستلزم این است که همه وظایف حکمرانی، نقش‌ها و مسئولیت‌های وابسته به آن روشن باشد و افراد طوری رفتار کنند که همپوش نقششان باشد (۱۱). شفافیت به معنی جریان آزاد

آن در جدول (۱) مشهود است. روایی پرسشنامه نیز به روش روایی محتوا و با کسب نظر از صاحب‌نظران و استادان بررسی شد. برای واکاوی اطلاعات گردآوری شده از نرم‌افزار لیزرل و به تحلیل مسیر برای بررسی ارتباط علت و معلولی بین متغیرها استفاده شد.

نتایج

تحلیل مسیر: در نرم‌افزار آماری لیزرل، نشانه‌های اختصاری برای بررسی تحلیل مسیر و علایم اختصاری برای متغیرها به شرح زیر تعریف شده است:

DYSAFR (چارچوب ساختاری پویا) COWODE (کنترل تصمیمات)

FLINSH (تسهیم اطلاعات) GOODGON (حکمرانی خوب)

در ادامه به بررسی ارتباط حکمرانی خوب و مؤلفه‌های توانمندسازی ساختاری پرداخته خواهد شد:

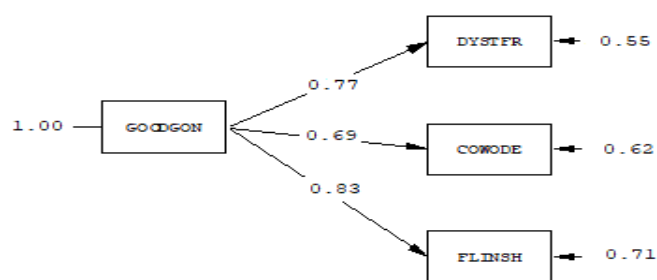
ستادی دانشگاه علوم پزشکی گیلان انجام شد. در این پژوهش، به دنبال پاسخ به این پرسش بودیم که آیا بین حکمرانی خوب و ابعاد توانمندسازی ساختاری در دانشگاه علوم پزشکی گیلان ارتباط معنی‌داری وجود دارد یا خیر.

مواد و روش‌ها

پژوهش از بابت هدف، کاربردی و از نوع توصیفی پیمایشی بود. برای بدست آوردن نمونه مناسب از این جامعه آماری از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده کردیم که برپایه فرمول کوکران حجم نمونه ۲۸۲ نفر برآورد شد. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه استاندارد ۳۵ سؤالی حکمرانی خوب مقیمی و رمضان (۱۴) و پرسشنامه ۲۳ سؤالی راشل و وندی (۱۵) بود. پایایی سوالات پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ و پایایی مرکب برای سوالات توانمندسازی و برای سوالات حکمرانی خوب در حد مطلوب برآورد شد که نتایج

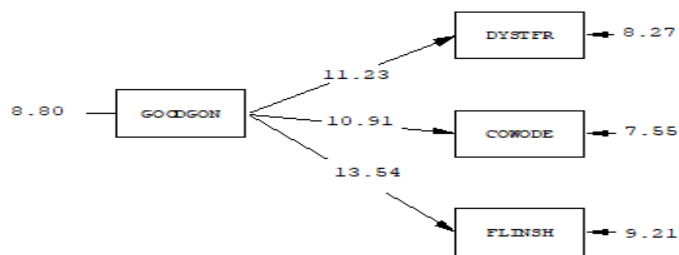
جدول ۱. توصیف متغیرهای پژوهش

شاخص‌ها	میانگین استخراج شده	آلفای کرونباخ
حکمرانی خوب	۰/۵۶۶	۰/۷۲۳
چارچوب ساختاری پویا	۰/۶۷۳	۰/۷۹۸
کنترل تصمیمات سازمان	۰/۵۷۷	۰/۸۴۲
تسهیم اطلاعات	۰/۷۱۱	۰/۷۲۲
توانمندسازی ساختاری	۰/۷۳۱	۰/۷۳۵
شفافیت	۰/۸۷۷	۰/۷۰۹
پاسخگویی	۰/۶۳۴	۰/۸۰۱
ارتقای ارزش‌ها	۰/۶۸۹	۰/۷۳۱
ظرفیت	۰/۷۶۲	۰/۷۸۲
نتیجه‌گرایی	۰/۷۸۴	۰/۸۱۹



chi-square = 69.21, df = 25.29, P-value = 0.00003, RMSEA = 0.077

شکل ۱. مدل در حالت استاندارد



chi-square = 69.21, df = 25.29, P-value = 0.00003, RMSEA = 0.077

شکل ۲. مدل در حالت معنی داری

به طور کلی چنانچه، مقدار t بیش از ۱/۹۶ شود، نوع ارتباط میان دو سازه دلخواه در سطح خطای ۰/۰۵ از نظر آماری معنی دار است. برپایه نتایج جدول (۳)، ارتباط تمامی متغیرها با یکدیگر پذیرفته شده است.

شاخص های نیکویی برازش نشانگر (جدول ۲) این موضوع است که تمامی شاخص ها نیز برازش مطلوب دارند. بنابراین، الگوی برآورد شده، مدل مناسبی است.

جدول ۲. شاخص های نیکویی برازش مدل تحقیق

نتیجه	مقدار محاسبه شده	مقدار قابل قبول	اختصار	شاخص های برازش
تایید	۲/۷۶	بین ۱-۳	X ² /df	کای اسکور نسبی
تایید	۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۹	GFI	شاخص نیکویی برازش
تایید	۰/۹۶	بزرگتر از ۰/۹	AGFI	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده
تایید	۰/۹۱	بزرگتر از ۰/۹	CFI	شاخص برازش تطبیقی
تایید	۰/۰۷۷	کوچکتر از ۰/۱	RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد
تایید	۰/۰۵۲	حدود صفر	RMR	ریشه مجذور مانده ها
تایید	۰/۹۳	بزرگتر از ۰/۹	NFI	شاخص برازش هنجار شده
تایید	۰/۹۳	بزرگتر از ۰/۹	RFI	شاخص برازش نسبی
تایید	۰/۹۴	حدود یک	NNFI	شاخص نرم برازندگی
تایید	۰/۹۳	بزرگتر از ۰/۹	IFI	شاخص برازش اضافی

جدول ۳. نتایج ارتباط بین متغیرها

نتایج	مقدار معنی داری	ضریب استاندارد	فرضیات
تایید	۱۱/۲۳	۰/۷۷	ارتباط حکمرانی خوب و چارچوب ساختاری پویا
تایید	۱۰/۹۱	۰/۶۹	ارتباط حکمرانی خوب و کنترل تصمیمات سازمان
تایید	۱۳/۵۴	۰/۸۳	ارتباط حکمرانی خوب و تسهیم اطلاعات

می دهد که در این بعد، فراهم آوردن شرایطی برای قدرتمندتر شدن کارکنان مدنظر است (۱۶). توانمندسازی ساختاری یکی از سه رویکرد شناخته شده توانمندسازی بوده که توسط کانتر (Kanter) ایجاد شده است. این رویکرد که از تئوری های سازمانی استخراج شده با تفویض قدرت و اختیار در سازمان مربوط است و به طور کلی، دسترسی کارکنان به چهار عامل

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش تبیین رابطه بین حکمرانی خوب و ابعاد توانمندسازی ساختاری در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی گیلان است. به طور کلی، پرداختن به مقوله توانمندسازی به عنوان فعالیت هایی است که سازمان در جهت سهیم کردن کارکنان در منابع قدرت و تصمیم گیری ها انجام

مشاهده می‌شود. کنترل تصمیمات سازمان، بدین معناست که به کارکنان اجازه داده شود تا در تمامی جنبه‌های پیشه‌کاری وارد شوند (۲۰). این بعد، همراستا با شاخص نتیجه‌گرایی و شفافیت اطلاعاتی از حکمرانی خوب است. نتایج این فرضیه همچنین، با نتایج پژوهش قنبری و خدادی (۱۰)، امینی لاری و اسفندیاری (۴) و سامتی و همکاران (۱) همخوانی و مطابقت دارد. با ایجاد یک راهکار نوین و راهبرد مدون، به گونه‌ای که رسمیت پذیرفتنی نیز در سازمان حاکم باشد، به کارکنان حق بازگویی دیدگاه در زمینه میزان حقوق، استخدام کارکنان جدید، برنامه‌های بازنشستگی، تعیین مسئولیت‌های شغلی و تعیین استانداردهای تولید داده شود و از کارکنان خواسته شود تا بازخوردهای دریافتی را به مدیریت سازمان بازتاب دهند. پس از بررسی مدل تحلیل مسیر، مشخص شد که میزان همبستگی بین حکمرانی خوب و تسهیم اطلاعات با توجه به مقدار ضریب همبستگی (۰/۸۳) و مقدار معنی‌داری ۱۳/۵۴ ($t > 1/96$) که بزرگ‌تر از مقدار مرزی ۱/۹۶ است، معنی‌دار بوده و ارتباط مثبت و معنی‌دار بین حکمرانی خوب و تسهیم اطلاعات در دانشگاه علوم پزشکی گیلان مشاهده می‌شود. هدف از تسهیم اطلاعات این است که اطلاعات مرتبط با کار سازمان بین کارکنان به اشتراک گذاشته شود (۲۱). از سوی دیگر، شفافیت اطلاعاتی به معنی جریان آزاد اطلاعات و توان دسترسی سهل و آسان برای تمامی سود بران مربوطه است که یکی از شاخص‌های حکمرانی خوب به شمار می‌آید (۲۲). نتایج این فرضیه همچنین با نتایج پژوهش قنبری و خدادی (۱۰)، امینی لاری و اسفندیاری (۴) و سامتی و همکاران (۱) همخوانی و مطابقت دارد. براین اساس مدیریت همکاران (۱) همخوانی و مطابقت دارد. براین اساس مدیریت می‌تواند، ارائه اطلاعات درست به کارکنان از روش‌های کارآمدی استفاده کند. اطلاعات لازم را در زمینه شیوه پرداخت پاداش، نوع ارتباط با مشتریان و ارزش‌های حاکم بر سازمان را بنمایاند. با مجهز کردن کارکنان به کسب مهارت‌های لازم برای توسعه حرفه‌ای در کار و بازخورد به آنان در زمینه چگونگی کارکرد، زمینه‌های عملکرد بهینه را فراهم آورد. نویسندگان اعلام می‌دارند که هیچ‌گونه تضاد منافی ندارند.

محیطی یعنی فرصت، اطلاعات، حمایت و منابع در سازمان را توصیف می‌کند (۱۷). این عوامل در راستای شاخص‌های حکمرانی مطلوب به عنوان زیر ساخت عمل می‌کنند. پس از بررسی مدل تحلیل مسیر، نشان داده‌شد که میزان همبستگی حکمرانی خوب و چارچوب ساختاری پویا با توجه به مقدار ضریب همبستگی (۰/۷۷) و مقدار معنی‌داری ۱۱/۲۳ ($t > 1/96$) که بزرگ‌تر از مقدار مرزی ۱/۹۶ است، معنی‌دار بوده و ارتباط مثبت و معنی‌دار بین حکمرانی خوب و چارچوب ساختاری پویا در دانشگاه علوم پزشکی گیلان مشاهده می‌شود. کانگر و کانونگو چند عامل زمینه‌ای مطرح کرده‌اند که به طور نهفته می‌تواند حس یک کارمند را از توانمندی درک‌شده کاهش دهد، برای مثال محیطی که به صورت پویا سازماندهی نشده، دربرگیرنده هدف‌گذاری غیرواقعی در بخشی از سازمان، سبک رهبری استبدادی، پافشاری بیش از اندازه به شکست به جای یادگیری، دسترسی نداشتن به مدیریت ارشد است (۱۸). از سوی دیگر یکی از شاخص‌های حکمرانی مطلوب نتیجه‌گرایی است که به معنی داشتن هدف سازمانی روشن است به گونه‌ای که اگر موثر تدوین شده باشد، می‌تواند فعالیت‌ها و تصمیمات افراد را در تمام سطوح سازمان هدایت و مدیریت کند (۱۹). نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش قنبری و خدادی (۱)، امینی لاری و اسفندیاری (۴) و سامتی و همکاران (۱) همخوانی و مطابقت دارد. براساس این یافته‌ها، مدیریت می‌تواند توجه به رفتارهای کارکنان را در درجه اول اهمیت قرار داده و اطلاعات لازم در زمینه اهداف و خواسته‌های سازمان را به آنها ارائه کند، به کارکنان حق بازگویی دیدگاه در زمینه اهداف و خواسته‌های سازمان داده و در زمینه چگونگی کسب اهداف سازمان به کارکنان اطلاعات لازم بدهد. پس از بررسی مدل تحلیل مسیر، مشخص شد که میزان همبستگی بین حکمرانی خوب و کنترل تصمیمات سازمان با توجه به مقدار ضریب همبستگی (۰/۶۹) و مقدار معنی‌داری ۱۰/۹۱ ($t > 1/96$) که بزرگ‌تر از مقدار مرزی ۱/۹۶ است، معنی‌دار بوده و ارتباط مثبت و معنی‌دار بین حکمرانی خوب و کنترل تصمیمات سازمان در دانشگاه علوم پزشکی گیلان

1. Samati M, Ranjbar H, Mohseni F. Analysis of the Effect of Good Governance on the Human Development Index, Case Study: Southeast Asia. Quarterly Journal of Economic Growth and Development Research. 2011; 1 (4): 32-45. [Text in Persian].
2. Helliwella, John F. Huangb, Haifang Shawn Groverc, Shun Wangd. Empirical linkages between good governance and national wellbeing. Journal of Comparative Economics. 2018. 11(5): 39-51.
3. Gunawan, Hendra. Haming, Murdifin. Zakaria, Junaidin. Asdar, Djareng. Effect of Organizational Commitment, Competence and Good Governance on Employees Performance and Quality Asset Management. International Journal of Management & Social Sciences. 2017. 8(1): 17-30.
4. AminiLari M, Afrasibi A. The Relationship of Empowerment with the Effectiveness and Organizational Performance of Municipal Employees in District 1 of Shiraz. Master's Thesis. Faculty of Education and Psychology. 2015. [Text in Persian].
5. Kalsi Nirmaljeet Singh. Ravi, Kiran. 2015. A strategic framework for good governance through e-governance optimization: A case study of Punjab in India", Program. 2015. 49(2): 170-204.
6. Klusáček P, Alexandrescu F, Osman R, Jiří Malýa. Good governance as a strategic choice in brownfield regeneration: Regional dynamics from the Czech Republic. Land Use Policy. 2018. 73(11): 29-39.
7. Yeganegi, Sayedeh Atefeh. Alwani, Seyyed Mehdi. Memarzadeh, Gholamreza. Prioritization of Good Governance Indicators in Effective Organizations (Case Study: Bank of Rafah Bank in Qazvin Province). State Administration Mission. 2016. 7 (1): 1-9. [Text in Persian].
8. Clavelle, Joanne T. Evolution of Structural Empowerment: Moving From Shared to Professional Governance. The Journal of Nursing Administration. 2016. 46(6): 308-312.
9. Soltani, I, Sanatizadeh, S. Analysis of Effective Factors on Psychological Empowerment of Employees (Case Study: Employees of a Governmental Organization in Isfahan). International Journal of Management Academy. 2013; 1 (2): 102-108. [Text in Persian].
10. Ghanbari, Hussein. Khadadi, Abolghasem. Empowerment is a step towards good governance. International Conference on Tools and Management Techniques. University of Tehran. 2015. [Text in Persian].
11. Makian Seyyed Nizamdin, Bibak Mojdeh. The Effect of Good Governance on Human Development: An Intergovernmental Analysis. Journal of Economic Modeling. 2015. 9 (30). 131-147. [Text in Persian].
12. Yang, J. Liu, Y. Pan, X. The effect of structural empowerment and organizational commitment on Chinese nurses job satisfaction. Applied Nursing Research. 2015. 27(4): 186-199.
13. Yousaf Momna, Fareeha Ihsan, Abida Ellahi. Exploring the impact of good governance on citizens' trust in Pakistan. Government Information Quarterly. 2015. 8(24): 13-30.
14. Moghimi Mohammad, Alaali Ardakani Mostafa. Measuring good governance indicators and the role of e-government in promoting it. Management of Information Technology. 2011; 3(8): 188-171. [Text in Persian].
15. Rashell S, Vandi B J. Structural Empowerment: Causes, Consequences, and Reform. Cambridge. Cambridge University Press, 2016.
16. Tabbaa- OA, Gadd K, Ankrah S. Excellence models in the non-profit context: Strategies for continuous improvement. International Journal of Quality & Reliability Management. 2013; 30(5): 590-612.
17. Wahed uzzaman, (2010) *People's participation for good governance : a study of rural development programs in Bangladesh*. PhD thesis, Victoria University.
18. Belinda Sanchez Villegas. Factors influencing administrators Empowerment and financial management effectiveness. Procedia-Social and behavioral sciences Journal. 2015; 17(4): 466-475.
19. Joo Baek-Kyoo, Doo Hun Lim, Sewon Kim. Enhancing work engagement: The roles of psychological capital, authentic leadership, and work empowerment. Leadership & Organization Development Journal. 2016; 37(8): 1117-1134.
20. Jon ST Quah. Ensuring good governance in Singapore: Is this experience transferable to other Asian countries? International Journal of Public Sector Management. 2013; 26(5): 401-420.
21. Razmi Mohammad Javad, Sediqi Somayeh, Ramezani Samaneh. Requirements for Good Governance to Achieve Human Development. Economics, Development and Planning. 2015; 4 (2): 51-76. [Text in Persian].
22. Blanchard K, Carlos JP, Randolph A. Empowerment take more than one minute. Barrett-Koehler, San Francisco. International journal of project management. 2013; 11(1): 39-50.
23. Tabrizi JS, Gharibi F, Wilson AJ. Advantages and Disadvantages of Health Care Accreditation Models. Health, Promotion Perspectives. 2011; 1: 1-31.

The Relationship Between Good Governance and Structural Empowerment Components in Employees of Guilan University of Medical Sciences

*Farahbod F (PhD)¹ - Abdolazadeh M (PhD Student)²

*Corresponding Address: Department of Public Administration, Islamic Azad University, Rasht Branch, Rasht, Iran

Email: farahbod@iaurasht.ac.ir

Received: 12/Jun/2018 Revised: 04/Jul/2018 Accepted: 14/Jul/2018

Abstract

Introduction: Good governance theory has been welcomed with emphasis on information transparency and support for in-organizational information in organizational contexts between management and staff since the late 1990s. Structural empowerment also works by empowering employees with useful information in the field of work.

Objective: To measure the relationship between good governance and structural empowerment components among employees of Guilan University of Medical Sciences.

Materials and Methods: The research is an applied and descriptive survey. The statistical population of the study consisted of the staff of Guilan University of Medical Sciences, which was estimated by cluster sampling in a sample size of 282 people. The data collection tool was a questionnaire of 23 questions of organizational empowerment (Rachel & Wendy, 2003) and a questionnaire of 35 questions of good governance of Moghimi and Ramadan (2011). The reliability of the questionnaire was 0.86 by Cronbach's alpha and the validity of the questionnaire was verified by content validity method and confirmed by experts. To analyze the collected data, the path analysis method was used by statistical software LISREL 8.56 to measure the causal relationship between the variables.

Results: The results of this study showed that there is a positive and significant relationship between good governance and structural empowerment components in Guilan University of Medical Sciences, and good governance is 0.77, 0.69 and 0.83, explaining the components of a dynamic structural framework Control of workplace decision and Fluidity in information sharing.

Conclusion: Considering the results we can conclude that good governance and empowerment of the organization are in one direction and in line with the promotion of good governance, the structural empowerment components could be promoted.

Conflict of interest: non declared

Key words: Good governance\ Fluidity in information sharing\ Dynamic structural framework\ Control of workplace decision\ Guilan University of Medical Sciences.

Journal of Guilan University of Medical Sciences, No: 109, Pages: 23-29

Please cite this article as: Farahbod F, Abdolazadeh M. The Relationship Between Good Governance and Structural Empowerment Components in Employees of Guilan University of Medical Sciences. J of Guilan University of Med Sci 2019; 28(109):23-29. [Text in Persian]