

مولفه های مدیریت تحولگرا و حکمرانی خوب در شهرداریها

سجاد ابوالفتحی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، مسئول حراست، شهرداری سامن.
sajadrefry@gmail.com

شماره ۱۱۵ / تابستان ۱۴۰۵ (جلد اول) / صص ۲۸۲-۲۸۹
چشم انداز حسابداری و مدیریت (دوره نهم)

چکیده

حکمرانی خوب شهری یکی از جنبه های مدیریت شهری است که اخیراً مورد توجه کشورها و جوامع غربی قرار گرفته است. در واقع، برای مدیریت و اداره شهرها، چاره ای جز هموار کردن مسیر توسعه دموکراسی وجود ندارد. در این راستا، شکل جدیدی از حکمرانی به نام حکمرانی خوب شهری پدیدار شده است. شفافیت، پاسخگویی، مشارکت/شمول و اثربخشی، اجزای سازنده حکمرانی خوب در مدیریت عمومی هستند. از آنجایی که دیدگاه نتیجه محور بر نتایج تمرکز دارد، رویکردهای فرآیند محور و خروجی محور به چگونگی و به ویژه میزان عملکرد خوب سیستم های حکمرانی مربوط می شوند. سیستم های حکمرانی سالم نیازمند شفافیت، پاسخگویی، احترام به حقوق بشر و حاکمیت قانون، یک جامعه مدنی قوی، مشارکت مردمی، مطبوعات آزاد، کارایی و مجازات های اجتماعی برای تخلفات هستند. رهبری تحول آفرین به طور استراتژیک تغییرات اجتماعی، فرهنگی و حکومتی را در سطح پایه، یعنی واحد محله (RT)، هدایت می کند. یکی از شاخص های کلیدی رهبری تحول آفرین، نفوذ ایده آل است که در آن رهبران محلی به عنوان الگوهای درستکاری عمل می کنند، چشم انداز روشنی دارند و الهام بخش و همچنین انگیزه بخش همه ذینفعان، از جمله مجریان برنامه و جامعه در RT هستند.

کلیدواژه: مدیریت تحولگرا، حکمرانی خوب، شهرداری.

مقدمه

در عصر جهانی شدن و تغییرات سریع اجتماعی، رهبری تحول آفرین به جنبه ای مهم از مدیریت دولت محلی تبدیل شده است. رهبری تحول آفرین به توانایی یک رهبر در الهام بخشیدن، ایجاد انگیزه و ایجاد تغییر قابل توجه برای پیروان خود اشاره دارد که در نتیجه باعث بهبود عملکرد و دستیابی به اهداف بالاتر می شود. در این زمینه، مدیران شهرداری در اجرای رهبری تحول آفرین برای توانمندسازی جامعه و تشویق نوآوری و مشارکت فعال در توسعه شهرداری بسیار مهم هستند (دیو و همکاران، ۲۰۲۵).

رهبری تحول آفرین مفهومی و نظری است، پیروان را درگیر می کند، به آنها الهام می بخشد، نوید دستیابی به چشم انداز و اهداف سازمان را می دهد و وظایف آموزش، هدایت و پشتیبانی را بر عهده دارد. باس و ریگیو این دیدگاه را با عبارت زیر تقویت می کنند: «رهبری تحول آفرین شامل الهام بخشیدن به پیروان برای تعهد به یک چشم انداز و اهداف مشترک برای یک سازمان یا واحد، به چالش کشیدن آنها برای حل کنندگان خلاق مشکلات و توسعه ظرفیت رهبری پیروان از طریق

مربیگری، راهنمایی و ارائه چالش و پشتیبانی است.» ویژگی‌های رهبری تحول‌آفرین؛ به گفته باس و ریگیو، رهبری تحول‌آفرین در نظریه آنها را می‌توان از طریق چهار مؤلفه اصلی که همیشه وجود دارند، مشاهده کرد. رهبران تحول‌آفرین با عمل به عنوان مربی یا راهنما، به نیازهای هر یک از پیروان برای پیشرفت و رشد توجه ویژه‌ای دارند. پیروان و همکاران بالقوه به سطح بالاتری توسعه می‌یابند و رفتار رهبران نشان دهنده پذیرش تفاوت‌های فردی است. (معالی، ۲۰۱۹).

برای گریز از مشکلات اداره مناطق شهری نیاز به درک معنای عبارت حکمرانی خوب و توسعه مکانیسم‌های مرتبط با آن برای ارزیابی کارایی و ارائه مبنایی زمینه‌ای برای بهبود است. رویکرد حکمروایی خوب شهری با عنوان اثر بخش‌ترین کم هزینه‌ترین و پایدارترین شیوه اعمال مدیریت (تقوایی و تاجدار، ۱۳۹۱).

از سویی یکی از چالش‌های اصلی در ارتباط با دستیابی به حکمر وایی خوب شهری و نهاده‌ها ساختن این الگو در اداره شهرها چگونگی تحقق این الگو است. در این ارتباط نیز بحث‌های متعددی مطرح گردید و راهکارهای مختلفی در محافل دانشگاهی و سیاست‌گذاری برای دستیابی به این الگو پیشنهاد شده است که در این بین رویکرد مدیریت یکپارچه شهری به عنوان یکی از مهم‌ترین و محوری‌ترین عوامل دستیابی به حکمروایی خوب شهری مورد توجه قرار گرفته است. در ایران سامانه مدیریتی شهرها از حداقل ساختارهای نظام مند و متناسب با نیازهای امروزی شهرها برخوردارند. نیازهای وسیع شهروندان در همه زمینه‌ها از یک سو و سیاست‌های متفاوت و گاه متضاد دستگاه‌های خدمت‌رسان شهری برای پاسخگویی به این نیازها از سوی دیگر فضایی را فراهم کرده که به دلیل ناهماهنگی دستگاه‌ها و چرخه معیوب اداره شهر اثر بخشی سیاستها را به حداقل ممکن کاهش داده است.

مدیریت شهر همدان با معضل تعدد مراکز تصمیم‌گیری پیرامون امور مختلف شهری دست به گریبان است و انجام خدمات مختلف از سوی مدیریت محلی و مدیریت دولتی علاوه بر ایجاد نابسامانی‌های مدیریتی انجام صحیح و شایسته کارها و خدمات را نیز دشوار نموده و موجبات بی‌نظمی، افزایش زمان و پایین آمدن کیفیت خدمات و اجرای برنامه‌ها در شهر تهران را فراهم می‌آورد (ابدالی و همکاران، ۱۳۹۸).

با توجه به اینکه مدیریت شهر همدان با معضل تعدد مراکز تصمیم‌گیری پیرامون امور مختلف شهری دست به گریبان است و انجام خدمات مختلف از سوی مدیریت محلی و مدیریت دولتی علاوه بر ایجاد نابسامانی‌های مدیریتی انجام صحیح و شایسته کارها و خدمات را نیز دشوار نموده و موجبات بی‌نظمی، افزایش زمان و پایین آمدن کیفیت اجرای برنامه‌ها در شهر همدان را فراهم می‌آورد؛ البته شهرداری همدان نیز برای پذیرش این وظایف و تحقق مدیریت یکپارچه، بایستی با بازنگری و مهندسی مجدد در نظام مدیریت اجرایی شهر، آن را به گونه‌ای تنظیم نماید که ظرفیت‌های لازم در ساختار شهرداری ایجاد گردد.

مبانی نظری

تعریف حکمرانی شهری

حکمروایی شهری به معنای توانایی مدیریت مؤثر منابع، خدمات و زیرساخت‌ها در یک شهر است؛ این مفهوم شامل برنامه‌ریزی شهری، توسعه پایدار، مدیریت بحران و مشارکت شهروندان در فرایند تصمیم‌گیری می‌شود (پییر، ۱۳۹۵).

مفهوم مدیریت شهری

اداره شهرها در گذشته عمدتاً با حکومت‌های مرکزی و عوامل آنها بود، اما پس از انقلابات صنعتی و اجتماعی

تفکر اداره شهرها توسط مردم جایگزین آن شد و امروزه در کشورهای پیشرفته این امر بیشتر محلی است تا مرکزی اولین بار مفهوم مدیریت شهری در ۱۹۷۶ و همراه با مفاهیمی مانند توسعه پایدار شهری و پروژه شهر سالم در جامعه جهانی مورد توجه قرار گرفت (شیا، ۲۰۱۳).

سازماندهی برنامه ریزی نظارت و ایجاد انگیزش تشکیل دهنده مفهوم مدیریت هستند و از آنجا که شهر به مثابه یک سیستم و سازمان عمل می کند در رأس آن و برای اداره امور شهر از تخصصی تحت عنوان مدیریت شهری استفاده می شود. بر اساس وجود مسائل بسیار در شهرها و درخواست های عرصه زندگی جمعی مدیریت شهری برای پاسخگویی به این نیازها ضروری است. مدیریت شهری مساوی شهرداری نیز منظور می شود (ابدالی و همکاران، ۱۳۹۸).

پیشینه حکمرانی خوب:

اصطلاح «حکمرانی خوب» که از دهه ۱۹۹۰ به این سو، به طور اساسی مورد توجه صاحب نظران و اندیشمندان قرار گرفته است. حکمرانی خوب در نقطه مقابل حکمرانی بد طرح شده و به اعمال حاکمیت و مدیریت بر مبنای شاخص هایی همچون: تعامل دو سویه حکومت با شهروندان، گروهها و تشکلات اجتماعی و مدنی، مشارکت دادن آنها در فرآیند تصمیم سازی و تصمیم گیری ها، حاکمیت قانون، پاسخگویی، مسئولیت پذیری، فسادناپذیری حکومت، گسترش عدالت و مانند آن اطلاق می شود. در عصری که شاهد رشد شتابان جمعیت شهری و پیچیده تر شدن شهرها هستیم، اعمال حاکمیت به صورت یک سویه یا صرف نقش آفرینی حکومت و کارگزاران حکومتی برای مدیریت جامعه شهری امروز، کفایت نمی کند، «حکمرانی خوب شهری» نیز اصطلاحی است که در ذیل عنوان کلی حکمرانی خوب و با همان ویژگی ها و شاخص های فوق، البته در سطح محلی - شهری قابل بررسی و اطلاق است. در دنیای آینده از ارتباطات و آگاهی های گسترده و پیچیده، فرایندهای یک سویه و غیرمشارکتی حکمرانی، دیگر اهمیتی ندارند لذا حکمرانی خوب شهری بر مبنای حکمرانی مشارکتی بسیار ضرورت یافته است تا پاسخگوی نیازهای متنوع و رشد یابنده جامعه شهری پیچیده گردند. در این مقاله، تلاش شده است که مؤلفه های حکمرانی خوب شهری در چارچوب نظریه سیستمی طرح و توضیح داده شوند. دو فرض اصلی در این نوشتار آن است که مدل سیستمی از ظرفیت بالای راهبردی برای تحقق حکمرانی خوب شهری برخوردار است. فرض دوم آن است که در حکمرانی خوب شهری، شهروندان و نهادهای مدنی و صنفی شهری و شهروندان به عنوان کنشگران منفعل شهری نیستند بلکه بایستی بعنوان شریکان حاکمیت در فرایند تصمیم سازی و تصمیم گیری به حساب آورد (شاکری و فدایی، ۱۳۹۳).

حکمرانی شهری و مدیریت شهری

حکمرانی شهری برخلاف مدیریت شهری، فرایندی مدیریتی است که به ایجاد و حفظ زیربناها و خدمات شهری می پردازد. به دیگر سخن حکمرانی شهری، نوعی فرایند و ارتباط میان حکومت شهری و شهروندان است که هم حکومت شهری و هم جامعه مدنی را دربر می گیرد. این شیوه از حاکمیت بر حقانیت و تقویت عرصه عمومی تأکید دارد.

بنا بر نظر بیشتر صاحب نظران، حکمرانی شهری؛ یعنی اثرگذاری همه ارکان تأثیرگذار شهری بر مدیریت شهر با تمام سازوکارهایی که به سوی تعالی شهر و شهروندان حرکت کنند. نه اینکه عرصه های عمومی و خصوصی کنار گذاشته شوند و فقط عرصه حکومتی اختیاردار آن دو باشد. به عبارتی دیگر، منشأ قدرت و مشروعیت در حکمرانی شهری، تمام شهروندان و حضور آنها در همه صحنه ها و ارکان جامعه مدنی است.

در این بین، حکمرانی خوب، مستلزم آن است که حکومت خود را با عاجل ترین و ثمربخش ترین وظایف، محدود کند و فراتر از توانایی ها و منابع تجهیز شود؛ این یعنی همکاری نزدیک با جامعه مدنی در تمام شکل های آن، با گروه های

محلی، با سازمان های غیردولتی، با دسته های مذهبی، با فعالیت های موسوم به خودیاری و نیز با افرادی که خواهان بهبود تأمین کالاهای جمعی هستند یا می خواهند شبکه هایی میان افرادی که نیاز به کمک دارند و کسانی که مایل به یاری هستند، ایجاد کند (تان، ۲۰۲۳).

اهداف حکمروایی خوب شهری

اهداف کلان حکمروایی خوب شهری به شرح زیر تدوین شده اند:

- ✓ بازساخت جامعه مدنی برای تقویت و اعتلای بیشتر سازمان ها، نهادها و جوامع محلی
- ✓ کاهش فقر و جدایی گزینی های اجتماعی، قومی و فرهنگی در شهرها
- ✓ افزایش مشارکت و مداخله افراد و صاحبان منافع در فرایندهای سیاسی درون شهرها
- ✓ حکمروایی شهری به طور خاص تر نیز اهداف عملیاتی زیر را دنبال می کند:
- ✓ کاهش فساد
- ✓ بهبود کیفیت معاش و افزایش امکان زندگی برای همه شهروندان
- ✓ حفظ دموکراسی
- ✓ ایجاد فرصت و امکان برای مردم به منظور نشان دادن خواسته ها و آمالشان در زندگی
- ✓ اعتلای امنیت، برابری و پایداری (قاسم پور و سبزواری، ۱۴۰۰).

مفهوم رهبری تحول آفرین

رهبری تحول آفرین سبکی از رهبری است که در آن رهبر با ایجاد تغییرات بنیادین و مثبت در افراد و سازمان، آنها را به سطوح بالاتری از عملکرد، انگیزه و اخلاق ارتقا می دهد. به بیان دیگر، رهبر تحول آفرین کسی است که با ترسیم چشم اندازی والا تر و الهام بخش، و با نفوذ در دل ها و ذهن های پیروان، تغییری معنادار در نگرش ها، ارزش ها و رفتارهای آنها ایجاد می کند. این رهبران با رفتار و شخصیت خود کاری می کنند که افراد صرفاً برای پاداش های مادی یا وظایف تعریف شده کار نکنند، بلکه به خاطر یک مأموریت الهام بخش و ارزشی بزرگ تر تلاش کنند. در رهبری تحول آفرین، رابطه ای دوسویه میان رهبر و پیروان شکل می گیرد که طی آن رهبران و دنبال کنندگان به یکدیگر برای رشد و تعالی کمک می کنند و به درجات بالاتری از تعهد و اخلاق هدایت می شوند.

ویژگی های کلیدی رهبری تحول آفرین را می توان در چند بُعد خلاصه کرد. رهبران تحول آفرین معمولاً دارای یک چشم انداز جذاب و آرمان گرا هستند و قدرت خارق العاده ای در الهام بخشی به دیگران دارند. آنها «تصویر آینده» را به روشنی در ذهن دارند و می توانند این تصویر را با شور و حرارت به پیروان منتقل کنند به گونه ای که دیگران نیز به آن ایمان بیاورند. چنین رهبرانی باورهای والای اخلاقی و رفتاری منسجم دارند و از این طریق اعتماد کارکنان را جلب می کنند. رهبر تحول آفرین افراد را به تفکر نوآورانه و نقد وضعیت موجود ترغیب می کند و فضایی ایجاد می کند که در آن خلاقیت و یادگیری مستمر ارزش تلقی می شود. همچنین، این رهبران به هر یک از اعضای تیم به چشم یک انسان منحصر به فرد می نگرند. برای نیازها، توانایی ها و آرزوهای هر فرد اهمیت قائل اند و نقش مربی و حامی را برای رشد تک تک افراد ایفا می کنند. در مجموع، رهبری تحول آفرین ترکیبی است از نفوذ کاریزماتیک، چشم انداز الهام بخش، تحریک فکری و توجه به رشد افراد - که در بخش های بعدی به تفصیل تشریح خواهند شد (افسر و همکاران، ۲۰۱۸).

ابعاد رهبری تحول گرا

برای سنجش رهبری تحول آفرین باید ابعاد آن مشخص شود. رهبری تحول آفرین بر طبق مدل برنارد بس براساس چهار عامل نفوذ آرمانی ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و حمایت‌های توسعه گرا تحقق می‌یابد.

نفوذ آرمانی: رهبرانی را شرح می‌دهد که به عنوان مدل‌هایی قوی برای پیروان عمل می‌کنند. چنانچه یک رهبر تحول آفرین باشد، حس احترام، تحسین و وفاداری را در میان پیروان خود ایجاد خواهد کرد و بر اهمیت داشتن تعهد قوی جهت رسیدن بهرسالت‌های سازمان تأکید خواهد نمود.

انگیزش الهام بخش: این عامل توصیف کننده رهبرانی است که از طریق مشارکت دادن پیروان در ترسیم چشم‌انداز آینده تعهد آنها را افزایش داده و ایجاد انگیزه می‌نمایند.

تحریک ذهنی: تحریک فرهیختگی پیروان زمانی حاصل می‌شود که رهبر، آنان را برای رسیدن به ابتکار عمل‌ها و خلاقیت‌های سازنده یاری دهد.

توجه و ملاحظات فردی: حمایت‌های توسعه گرا زمانی به منصفه ظهور می‌رسد که رهبر توجه کافی به مراتب نیاز پیروان به منظور دستیابی به رشد بیشتر مبذول دارد و از هر گونه راهنمایی و حمایت در این خصوص دریغ نرزد. براین اساس، رهبر تکالیفی را بر عهده پیروان می‌گذارد که از جهات گوناگون متضمن رشد آن‌ها باشد (ملایی، ۱۳۹۳).

اهمیت و مزایای رهبری تحول آفرین در سازمان‌ها

در محیط رقابتی و پیچیده امروز، رهبری تحول آفرین تنها یک تئوری جذاب نیست بلکه به عنوان یک مزیت راهبردی برای سازمان‌ها تلقی می‌شود.

حضور و عملکرد رهبران تحول آفرین می‌تواند تأثیرات بسیار مثبتی بر جنبه‌های گوناگون سازمان داشته باشد. در این بخش به برخی از مهم‌ترین فواید و دستاوردهای رهبری تحول آفرین در سطح سازمان و کارکنان اشاره می‌کنیم:

بهبود عملکرد و اثربخشی سازمانی

شاید مهم‌ترین دلیل اهمیت رهبری تحول آفرین، اثر قابل توجه آن بر عملکرد سازمان‌ها باشد. پژوهش‌های متعدد تایید کرده‌اند که سبک تحول آفرین رهبر با عملکرد بهتر در سطح فردی، گروهی و سازمانی همراه است. رهبران تحول آفرین با ایجاد انگیزه درونی در کارکنان و همسوسازی آنان با اهداف عالی سازمان، موجب می‌شوند افراد فراتر از وظایف تعریف شده عمل کنند و تلاش مضاعفی برای موفقیت تیم به خرج دهند.

افزایش انگیزش، تعهد و مشارکت کارکنان

یکی از مهم‌ترین آورده‌های رهبری تحول آفرین ایجاد تعهد سازمانی و دلبستگی عاطفی در بین کارکنان است. رهبران تحول آفرین با ارائه چشم‌انداز الهام بخش و توجه به رشد افراد، در کارکنان حس تعلق و وفاداری پدید می‌آورند. افراد تحت رهبری تحول آفرین معمولاً سطح بالاتری از انگیزه شغلی درونی دارند - یعنی به کار خود معنا و ارزش شخصی می‌دهند و صرفاً برای حقوق کار نمی‌کنند. این امر به افزایش درگیری شغلی^۱ منجر می‌شود که همان اشتیاق و علاقه کارکنان به انجام کار و میل به باقی ماندن و کوشش اضافی برای سازمان است.

تقویت نوآوری و خلاقیت سازمانی

¹ Employee Engagement

در عصری که نوآوری رمز بقا و پیشرفت شرکت ها است، رهبران تحول آفرین نقشی بی بدیل در پرورش فرهنگ خلاقیت و نوآوری ایفا می کنند. چنان که در بخش مولفه ها اشاره شد، یکی از پایه های رهبری تحول آفرین تحریک فکری و تشویق نگاه نو به مسائل است. رهبر تحول آفرین تفکر خارج از چارچوب را در تیم خود ترغیب می کند و اجازه می دهد ایده های متفاوت و حتی نامتعارف مطرح شوند. پژوهش های علمی نیز ارتباط مثبت سبک رهبری تحول آفرین با رفتارهای نوآورانه کارکنان را تأیید کرده اند.

بهبود فرهنگ سازمانی و اعتماد متقابل

سبک رهبری تحول آفرین تأثیر عمیقی بر فرهنگ سازمانی می گذارد. رهبران تحول آفرین ارزش هایی مانند اعتماد، همکاری، اخلاق، یادگیری و تعالی را در سازمان تقویت می کنند. آن ها خود به عنوان الگوی رفتاری، این ارزش ها را به نمایش می گذارند و دیگران را نیز به پیروی از آن ها ترغیب می کنند.

افزایش رضایت شغلی، روحیه و سلامت کارکنان

از منظر منابع انسانی، یکی دیگر از مزایای مهم رهبری تحول آفرین این است که کارکنان در سایه این سبک رهبری شاداب تر و راضی تر هستند. رهبران تحول آفرین به نیازهای عاطفی و حرفه ای افراد توجه می کنند (ملاحظات فردی)، برای تلاش ها و دستاوردهای آن ها تشویق و تقدیر قائل اند و کار معناداری به آن ها می سپارند. این عوامل منجر به افزایش رضایت شغلی در میان کارکنان می شود. کسی که احساس می کند در حال رشد و یادگیری است، کارش هدفمند است و توسط رهبر و سازمان دیده می شود، طبعاً رضایت شغلی بالاتری خواهد داشت نسبت به فردی که صرفاً مانند یک چرخ دنده در ماشین تلقی می شود.

تسهیل مدیریت تغییر و تحول سازمانی

سازمان ها در طول عمر خود نیازمند تغییر و تحول های اساسی (مانند بازسازی ساختار، تغییر استراتژی، ادغام و اکتساب، ورود به کسب و کار جدید و...) هستند. موفقیت این تغییرات تا حد زیادی به سبک رهبری بستگی دارد. رهبران تحول آفرین به واسطه مهارت خود در الهام بخشی، ایجاد تعهد و ترغیب تفکر نو، بهترین گزینه برای رهبری تغییرات بزرگ سازمانی هستند. آن ها می توانند یک چشم انداز قانع کننده از ضرورت و منافع تغییر ترسیم کنند و کارکنان را پیرامون آن هم دل و هم سو نمایند. با بهره گیری از نفوذ آرمانی و انگیزش الهام بخش، رهبر تحول آفرین حس فوریت مثبت و اشتیاق به تغییر را در سازمان به وجود می آورد - کاری که در سبک های آمرانه یا صرفاً تبادلی به سختی حاصل می شود. همچنین، از آن جا که این رهبران به نیازهای تک تک افراد توجه می کنند، بهتر می توانند نگرانی ها و مقاومت های احتمالی کارکنان در برابر تغییر را شناسایی و برطرف کنند. نتیجه اینکه فرآیندهای تغییر در سازمان های با رهبران تحول آفرین روان تر و موفق تر طی می شوند (انوار و همکاران، ۲۰۲۰).

نتیجه گیری

در زمینه مدیریت شهری، حکمرانی خوب به معنای فرایند و ساختاری است که طی آن مدیریت شهر با همکاری و تعامل همه ذی نفعان (شهروندان، شورای شهر، شهرداری، بخش خصوصی و...) به شیوه ای مردم سالارانه و شفاف اداره می شود. مدیریت شهری یک فرآیند چندجانبه و استراتژیک است که می تواند میزان مشکلات جمعیتی را به ویژه در مناطق شهری کاهش دهد. امروزه، این امر با رفاه همه شهروندان مرتبط است و باید شرایط لازم را برای تأمین مسکن مناسب،

آب آشامیدنی سالم، بهداشت شهری، آموزش و اشتغال، تغذیه، امنیت و اوقات فراغت شهروندان فراهم کند. از آنجایی که شهرداری یک سازمان مدنی و عمومی است و مسئولیت اداره و مدیریت شهری را بر عهده دارد، مدیریت شهری تا حدودی بازتابی از حکومتداری محلی است. حکومتداری خوب شهری یکی از جنبه‌های مدیریت شهری است که اخیراً توجه کشورها و جوامع غربی را به خود جلب کرده است. در واقع، هیچ گزینه دیگری برای مدیریت و اداره شهرها به جز هموار کردن مسیر توسعه دموکراسی وجود ندارد. در این راستا، شکل جدیدی از حکمرانی به نام حکمرانی خوب شهری مطرح شده است.

نظریه‌های حکمرانی، تحلیل‌های آینده‌نگرانه‌ای هستند که به درک بهتر سازمان کمک می‌کنند. این نظریه‌ها اهداف متفاوتی دارند. برخی از نظریه‌ها به تحلیل بهتر چگونگی طراحی، سازماندهی و سازماندهی حکمرانی یا چگونگی تکامل آن در طول زمان و در بخش‌ها و حوزه‌های مختلف کمک می‌کنند. حکمرانی خوب و مدیریت خوب در نتیجه پیچیدگی فزاینده زندگی، جهانی شدن و بحران‌های مربوط به منابع محدود اهمیت پیدا می‌کنند. در چنین شرایطی، از ارائه دهندگان خدمات عمومی انتظار می‌رود که به طور ویژه فعال باشند. به همین ترتیب، انتظار می‌رود تعاملات بین ذینفعان به صورت سیستماتیک جهت‌گیری شود، تعاملات درون جامعه هماهنگ شود و از اختلافات جلوگیری و با در نظر گرفتن رفاه عمومی حل شود. بنابراین، آشتی دادن شرکای ذینفع و جستجوی فعال برای رضایت ذینفعان در روابط اداری، که هم علت و هم نتیجه کارایی دولت به عنوان یک چارچوب اجتماعی رسمی در نظر گرفته می‌شوند، بسیار مهم هستند. همچنین رهبری تحول آفرین پاسخی است به چرایی نیاز ما به رهبری متعالی در عصر حاضر؛ چرا سازمان‌های ما به رهبرانی نیاز دارند که بتوانند استعدادهای پنهان را آشکار کنند، شور و شوق کار معنادار را برانگیزند و ما را به سوی افق‌های نو رهنمون شوند. در این مقاله دیدیم که رهبری تحول آفرین چه معنایی دارد و چگونه از دل نظریه‌های برنز و باس زاده شد و بالید. چهار رکن اساسی آن - نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، تحریک فکری و ملاحظات فردی - را شناختیم و دانستیم رهبر تحول آفرین با ترکیب این مولفه‌ها دست به خلق تغییری شگرف در نگرش و عملکرد افراد می‌زند. مرور کردیم که چرا حضور چنین رهبرانی می‌تواند عملکرد سازمان را ارتقا دهد، نوآوری را شکوفا کند، فرهنگ را غنی سازد و کارکنان را به نیرویی متعهد و خلاق بدل نماید. در مقایسه با سایر سبک‌ها دریافتیم که رهبری تحول آفرین چه وجوه تمایز ارزشمندی - مانند جهت‌گیری به سوی رسالت متعالی و توسعه متوازن سازمان و افراد - دارد که آن را برجسته و منحصر به فرد می‌کند.

پیشنهادهای پژوهش

- در عصر حاضر و با توجه به تحولات موجود خواسته‌ها و نیازهای شهروندان دستخوش تغییر شده است. مدیریت شهری نیز باید برای پاسخگویی به مطالبات اجتماعی بازنگری شود. در این راستا:
- نخست باید بر آگاهی‌بخشی تاکید شود. آگاهی‌بخشی، یکی از اصول و اساس کار حکمرانی مطلوب شهری است. آموزش مستمر شهروندان نیز یکی از شاخص‌هایی است که در زمینه حکروایی شهر باید بوسیله آموزش‌های لازم در بخش‌های مختلف شهر بهبود مستمر یابد.
 - در پایان پیشنهاد می‌شود مسئولین شهری، عدالت را در مدیریت شهری رعایت کنند. در این صورت شهروندان نیز اعتماد خود را به مسئولین حفظ کنند تا در نتیجه، مسئولیت‌پذیری شهروندی را بیشینه کنند.

منابع

- ✓ ابدالی، افشار، ذبیحی، حسین، ماجدی، حمید، (۱۳۹۸)، تبیین چارچوب مفهومی حکمروایی خوب شهری مبتنی بر مدیریت یکپارچه شهری (نمونه موردی: کلان شهر تهران).
- ✓ اربابی سبزواری، آزاده، قاسمپور، آرش، (۱۴۰۰)، تحلیلی بر جایگاه حکمروایی خوب شهری و نقش آن در نظام مدیریت و برنامه ریزی شهری (مورد مطالعه: شهرداری اهواز)، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال پنجم، شماره ۵۵، بهار ۱۴۰۰-جلد چهارم.
- ✓ پیر، جان، پیترز، گای، (۱۳۹۳)، حکمرانی، سیاست و دولت، مترجم: حسین قلجی، ناشر: رهیافت خط اول.
- ✓ تان، ویلی، (۲۰۲۳)، مدیریت شهری، نیویورک: ورلد ساینس.
- ✓ ملایی، زینب، (۱۳۹۳)، تأثیر نوآوری و رهبری تحول گرا بر عملکرد سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد، وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری - دانشگاه علامه طباطبائی - دانشکده مدیریت و حسابداری.
- ✓ Afsar, B., & Masood, M. (2018). Transformational leadership, creative self-efficacy, trust in supervisor, uncertainty avoidance, and innovative work behavior of nurses. *Journal of Applied Behavioral Science*, 54(1), 36-61.
- ✓ Anwar, A., Abid, G., & Waqas, A. (2020). The impact of transformational leadership on affective organizational commitment and job performance: The mediating role of psychological empowerment. *Frontiers in Psychology*, 11, 1588.
- ✓ Dio Anantya Wibowo, Agus Sholahuddin^۱, Sukardi(2025). Implementation of Transformative Leadership by Local Government Heads on the Program of Tetangga Keren I EAS. *Journal of Humanities and Cultural Studies* Abbreviated Key Title: EAS J Humanit Cult Stud ISSN: 0958-2663 (Print) & ISSN: 6743-2556 (Onlin).
- ✓ Mualldin, I. (2019). Kepemimpinan transformasional dalam kajian terotik dan empiris. Yogyakarta, tp.
- ✓ Shia, Ismail. 2003. "The Necessity of Urban Management Transformation in Iran." *Journal of Geography and Development* 60-83.
- ✓ Taqvaei, Ali Akbar and the Crown, the Prophet (2009), An Introduction to Good Urban Governance- An Analytical Approach, *Urban Management Quarterly*, Spring 2009, Volume 7, Number 23-45.