

تحلیل نارسایی‌های ساختاری و نهادی بخش دولتی در به کارگیری ویژگی‌های کلیدی بخش خصوصی و ارائه الگو از دیدگاه جامعه‌شناسی سازمان‌ها

محمدصادق قیصری^۱

دکتر سراج‌الدین محبی^۲

دکتر کریم‌الله دانش‌فرد^۳

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۹/۸/۲۷

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۵/۲۵

چکیده

در ایران مدیریت دولتی نوین، تجلی رویکردی است که استراتژی تحول در بخش دولتی ایران محسوب می‌شود. این فرایند موفقیت چشمگیری نداشته است و مشکلاتی در به کارگیری مدیریت دولتی نوین به وجود آورده است. هدف پژوهش، شناسایی نارسایی‌های ساختاری و نهادی بخش دولتی در به کارگیری ویژگی‌های کلیدی بخش خصوصی و ارائه الگوی مناسب جهت ایجاد فضای مساعد برای پیاده‌سازی مدیریت دولتی نوین در ایران بود. روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نوع توصیفی-اکتشافی بود. داده‌های مورد نیاز از طریق روش میدانی و مصاحبه نیمه ساختار یافته و پرسشنامه گردآوری شده است. جامعه آماری ۳۸۵ نفر از دانشجویان و کارشناسان رشته مدیریت و مدیران بخش دولتی استان فارس که به روش نمونه‌گیری تصادفی و ۱۵ نفر از کارشناسان خبره هیئت علمی رشته‌های مختلف مدیریت دانشگاه‌های دولتی و آزاد استان فارس که به صورت هدفمند انتخاب شده بودند. در بخش کیفی، جهت تحلیل متن مصاحبه‌ها از روش تم با تاکید بر رویکرد اکتشافی استفاده شد که مفاهیم شناسایی شده از مصاحبه‌ها منجر به شناسایی تم‌های تحقیق گردید و مدل مفهومی تحقیق پیشنهاد شد. در بخش کمی، نتایج به دست آمده از برآزش مدل معادلات ساختاری پژوهش نشان داد که تمام ضرایب مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودند. بنابراین ارتباط بین همه تم‌های مدل تایید شده اما این ارتباط، دارای اولویت‌های متفاوتی می‌باشند. نتایج حاکی از آن است که نارسایی‌های محتوایی با ضریب مسیر (۰.۷۳۸) در اولویت اول و نارسایی‌های ساختاری با ضریب مسیر (۰.۴۵۶) در اولویت دوم نسبت به تاثیر آن‌ها در به کارگیری ویژگی‌های کلیدی بخش خصوصی، با توجه به پیاده‌سازی پنج اصل محوری استقرار شیوه مدیریت دولتی نوین در ایران قرار دارند.

واژگان کلیدی: نارسایی‌های ساختاری، نارسایی‌های نهادی، بخش دولتی، بخش خصوصی.

۱. دانشجوی دکتری تخصصی رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم- ایران.

۲. استادیار گروه مدیریت، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم- ایران (نویسنده مسئول).

۳. استاد گروه مدیریت، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران- ایران.

مقدمه

بخش دولتی از مدت‌ها پیش برای مواردی مانند ناکارآمدی، عدم انعطاف‌پذیری، پاسخگویی نامطلوب و عملکرد ضعیف مورد انتقاد قرار گرفته است. چنین انتقادی راه را برای اصلاحات اداری و سازماندهی مجدد سازمان‌ها جهت رسیدگی به مشکلات مختلف اداری و افزایش کارایی و عملکرد بوروکراسی عمومی باز کرده است (سیدیکو^۱، ۲۰۰۶). بخش دولتی باید کنترل انحصاری خودش را که در عصر صنعتی کارکرد داشته، اما در عصر اطلاعات مناسب نیست، را رها کرده و تلاش نماید سیستم بوروکراتیک را تبدیل به یک سیستم کارآفرین نماید (رانراپ^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). در این راستا، در دهه‌های اخیر رویکردی جدید در مدیریت دولتی برای رویارویی با مشکلات و مسائل پیچیده عصر حاضر شکل گرفته است. در واقع، NPM هدیه بخش بازرگانی به مدیریت دولتی است (گودلیس و گودیس^۳، ۲۰۱۱). به قول ماسگریو و ماسگریو^۴ (۱۹۸۹)، بدون دولت، بازارها قادر به کار نخواهند بود و مکانیزم بازار نیز به تنهایی نمی‌تواند همه وظایف اقتصادی را به انجام رساند، برای راهنمایی، تصحیح و تکمیل آن در برخی زمینه‌ها، به خط‌مشی عمومی^۵ نیاز هست (هیوز^۶، ۱۳۹۶). مدیریت دولتی نوین، که مستلزم انطباق فرایندهای مدیریتی خاص بخش خصوصی با وضعیت فعلی است، با اتخاذ تکنیک‌های مدیریتی بخش خصوصی، در سراسر تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات تصویب شده توسط سیاست‌گذاران دولتی آشکار می‌شود. در نتیجه یک سری اصلاحات با هدف به حداکثر رساندن بهره‌وری از منابع موجود در دولت شکل می‌گیرد (ماتی و چسارو^۷، ۲۰۱۴). حرکت به سوی مدیریت دولتی نوین در ایران نیز، مقارن با تنظیم برنامه اول توسعه اقتصادی و اجتماعی (۱۳۶۸)، پس از انقلاب اسلامی است. به طوری که در قانون سیاست‌های اجرایی اصل (۴۴) قانون اساسی و به طور خاص قانون مدیریت خدمات کشوری که دارای نقش کلیدی در بوروکراسی و نظام اداری کشور است، نقش و مشارکت جامعه مدنی و سازمان‌های غیر دولتی در مدیریت جامعه و تغییر نقش دولت از یک متولی امور به یک ناظر، حامی، هادی و سیاست‌گذار مورد توجه قرار گرفت (طهرانی و همکاران، ۱۳۹۳). با توجه به مواردی که نشانگر عوامل بازدارنده برای استقرار مدیریت دولتی نوین در ایران است و در پی بررسی محدودیت‌هایی که در اجرای چنین اندیشه‌نوی در مدیریت بخش دولتی ایران وجود دارد. به طور مثال، مدیریت دولتی نوین بر اهمیت استفاده از فنون و شیوه‌های مدیریت بخش خصوصی را در بخش دولتی مورد تأکید قرار می‌دهد. در حالی که در مورد ایران، به دلیل تضعیف و تحدید بخش خصوصی بعد از پیروزی انقلاب اسلامی، بخش خصوصی وابسته به

¹. Siddiquee

². Ranerup

³. Gudelis & Guogis

⁴. Musgrave and Musgrave

⁵. Public Pollicy

⁶. Hughes

⁷. Matei & Chesaru

دولت شکل گرفته است و خصوصی‌سازی نیز هنوز نتوانسته است به احیای بخش خصوصی کمک کند (رهنورد، ۱۳۸۴). بنابراین، با توجه به نارسایی‌های موجود از لحاظ ساختاری و نهادی در بخش دولتی کشور ما و الگوی مناسب بخش خصوصی در این زمینه به دنبال شناسایی نارسایی‌های موجود بخش دولتی با الهام از ویژگی‌های مثبت بخش خصوصی با ارائه الگوی مناسب در این زمینه می‌باشیم و در تلاشیم تا تحلیلی بر نارسایی‌های ساختاری و نهادی بخش دولتی در به کارگیری ویژگی‌های کلیدی بخش خصوصی داشته باشیم.

سوال‌های پژوهشی

- الگوی شناسایی نارسایی‌های ساختاری و نهادی در سازمان‌های دولتی ایران چیست؟
- الگوی به کارگیری ویژگی‌های کلیدی بخش خصوصی در سازمان‌های دولتی کدام است؟
- الگوی مناسب جهت ایجاد فضای مساعد برای پیاده‌سازی مدیریت دولتی نوین در ایران، چیست؟

مبانی نظری و تجربی پژوهش

در دهه ۱۹۸۰ الگوی جدید مدیریت با نام‌هایی هم‌چون «دولت کارآفرین»^۱، «مدیریت دولتی نوین»^۲ و «مدیریت‌گرایی»^۳ جایگزین اصول بوروکراتیک شده است. نام‌های گوناگون برای مدیریت دولتی نوین، نوین، نشانگر دیدگاه‌های مختلف درباره رویدادهای کنونی است. مدیریت دولتی نوین دارای سه خط‌مشی اصلی می‌باشد که عبارتند از تأکید بر مدیریت به جای خط‌مشی، تأکید بر ارزیابی عملکرد و کارآئی، تقسیم و پراکنده کردن بروکراسی‌های امور دولتی به صورت اداراتی که بر پایه پرداخت بهای خدمات به وسیله مصرف‌کننده با یکدیگر معامله می‌کنند (هیوز، ۱۳۹۶). پارادایم مدیریت دولتی نوین را می‌توان یک آنتی‌تز در مقابل تز مدیریت دولتی کلاسیک دانست. مدیریت دولتی کلاسیک گرایش به سلسله‌مراتب، مداخله دولت، دولت رفاه، تمرکز و مقررات؛ و مدیریت دولتی نوین گرایش به بازار، کوچک‌سازی حجم دولت، برون‌سپاری خدمات به بخش خصوصی و مقررات‌زدایی دارد (فرلی و استین، ۲۰۰۲). مدیریت دولتی نوین دارای دو تئوری اصلی ۱. علم اقتصاد و ۲. مدیریت بخش خصوصی است. پولیت^۴ (۱۹۹۰)، اظهار می‌کند که مدیریت آشکارا، فعالیتی است که با هدایت منابع برای رسیدن به هدف‌های تعریف شده سرو کار دارد و این هدف‌ها عمدتاً به زبان اقتصادی تعریف و بیان می‌شوند. همچنین نیرویی که باعث تغییر مدیریت شد، مدل عمومی مدیریت بود و ریشه اصلی این عمومیت در اساسنامه تی‌لو‌ریسم نوین است. مشاهده می‌شود که دو عامل مورد نظر او، اقتصاد و مدیریت خصوصی است (هیوز، ۱۳۹۶). جهت

^۱. Entrepreneurial Government

^۲. New Public Management

^۳. Managerialism

^۴. Ferlie & Steane

^۵. Pollitt

مشخص شدن مرز میان بخش عمومی و بخش خصوصی، امروزه سه رویکرد عمده برای طبقه‌بندی سازمان‌ها به عمومی و خصوصی مطرح است:

۱. رویکرد کل‌نگر: تفاوت میان سازمان‌های بخش عمومی و خصوصی و سازمان‌های دورگه، کم‌اهمیت جلوه داده می‌شود و بیشتر بر مشابهت‌ها تأکید می‌گردد.

۲. رویکرد هسته‌ای: تأکید می‌شود که تفاوت‌های مهمی میان سازمان‌های بخش عمومی و خصوصی وجود دارد که با توجه به آن‌ها، سازمان‌ها در یکی از دو بخش عمومی و خصوصی قرار می‌گیرند.

۳. رویکرد طیفی: مدعی است که تفکیک سازمان‌ها به عمومی و خصوصی می‌تواند مبتنی بر این امر باشد که تا چه اندازه و چگونه قدرت‌های سیاسی و اقتصادی خارج از سازمان بر سازمان نفوذ دارند و آن را محدود می‌سازند (رینی و بوزمن^۱، ۲۰۰۰).

در روند ظهور و سقوط نظریه‌های مدیریتی، حداقل چهار الگو در مدیریت دولتی نوین قابل تشخیص است که معرف نوعی گونه‌شناسی در مدیریت بخش دولتی محسوب می‌شوند.

الف) الگوی کارآیی: در قالب این الگو تلاش بر آن بود که بخش دولتی را شبیه فعالیت‌های تجاری در آورند. به همین لحاظ استفاده ساز و کارهای مدیریت بخش خصوصی در بخش دولتی مورد توجه قرار گرفت.

ب) الگوی کوچک‌سازی و عدم تمرکز: این جنبش با هدف انعطاف‌پذیری بیشتر سازمان، گریز از معیارگرایی (استانداردسازی) و افزایش مسئولیت‌های بودجه‌ریزی و استراتژیک در سطوح پایین، و تکیه بر منابع خارجی شکل گرفت.

ج) الگوی برتری‌جویی: این الگو به شدت با جریان «در جستجوی برتری» دهه ۱۹۸۰ مرتبط است و بر استفاده از نظریه مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی تأکید دارد. این الگو نقش فرهنگ را در شکل‌گیری رفتار کاری افراد، برجسته می‌کند. به علاوه، در آن بر چگونگی مدیریت تغییر و نوآوری در سازمان‌ها تأکید شده است.

د) الگوی کیفیت‌گرایی: این الگو بر آمیزه‌ای از آرای مدیریت در بخش‌های خصوصی و دولتی، بازآفرینی رسالت خدمات دولتی، و مدیریت کیفیت تأکید دارد (رهنورد، ۱۳۸۴).

در زمینه روش‌های استقرار مدیریت دولتی نوین، در میان چارچوب‌های تئوریک مدیریت دولتی نوین به نظر می‌رسد چارچوب هایز و کرنی کامل‌تر باشد. هایز و کرنی^۲ (۱۹۹۷)، پنج اصل محوری زیر را برای استقرار این شیوه مدیریت ضروری دانست (کلوتف^۳ و همکاران، ۲۰۰۳).

۱. کوچک‌سازی: کاهش اندازه و قلمرو دولت،

^۱. Rainey & Bozeman

^۲. Hays & Kearney

^۳. Kolthoff

۲. مدیریت‌گرایی: به کارگیری اصول مدیریت بازرگانی در دولت،
 ۳. تمرکززدایی: واگذاری تصمیم‌گیری به دریافت‌کنندگان خدمات،
 ۴. بوروکراسی‌زدایی: بازسازی دولت با محوریت تأکید بر نتایج به جای فرایندها،
 ۵. خصوصی‌سازی: تولید کالاها و عرضه‌ی خدمات عمومی توسط شرکت‌های غیر دولتی.
- مدیریت دولتی نوین در کشورهای در حال توسعه مشکلاتی اضافه بر کشورهای توسعه یافته را به همراه دارد که در ادامه به برخی از آنها اشاره می‌شود.
- (۱) تجربه کم کشورهای در حال توسعه، در به کارگیری اصول بازار در خط‌مشی‌گذاری و مدیریت دولتی.
 - (۲) اگر بازارها توسعه نیافته باشند، خصوصی‌سازی برای این کشورها مشکلات خاص خود را به همراه دارد.
 - (۳) با تبدیل بوروکراسی به بازار، خطر مزمن و بومی شدن فساد نیز وجود دارد.
 - (۴) با درست اجرا نشدن قانون و تحکیم قراردادهای، به کارگیری روش ارائه خدمات قراردادی با مشکلاتی مواجه خواهد شد.
 - (۵) عدم وجود یک الگوی منحصر به فرد برای توسعه‌ای که همگان باید از آن پیروی کنند.
 - (۶) معضل روند سیاسی شدن مدیریت.
 - (۷) وجود انتظارات گسترده از مدیریت دولتی نوین (هیوز، ۱۳۹۶).
- پس از پیروزی انقلاب اسلامی، در ایران نیز با یک تأخیر زمانی، نهادها و سازمان‌هایی برای بهبود و تقویت نظام اداری ایجاد و برنامه‌ها و قوانین لازم تدوین و به اجرا گذارده شدند. در اسناد و قوانین بالادستی هم‌چون سند چشم‌انداز توسعه، سیاست‌های کلی نظام، برنامه‌های تحول، قوانین برنامه، قانون سیاست‌های اجرایی اصل (۴۴) قانون اساسی و به طور خاص قانون مدیریت خدمات کشوری که دارای نقش کلیدی در بوروکراسی و نظام اداری کشور است، نقش و مشارکت جامعه مدنی و سازمان‌های غیر دولتی در مدیریت جامعه و تغییر نقش دولت از یک متولی امور به یک ناظر، حامی، هادی و سیاست‌گذار مورد توجه قرار گرفت. در این بین قانون مدیریت خدمات کشوری به عنوان جامع‌ترین و با اهمیت‌ترین سند قانونی مربوط به نظام اداری به تصویب رسید. قانونی که پس از ۴۰ سال حاکمیت قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵، برنامه‌های تحول در بوروکراسی کشور را هدف قرار داد. این قانون برای یک دوره پنج ساله آزمایشی به تصویب رسید که براساس نظر مجلس و دولت طی دو مرحله، دوره آزمایشی آن تا پایان سال ۱۳۹۳ تمدید شد (طهرانی و دیگران، ۱۳۹۳). هرچند مواردی، نشانگر عوامل بازدارنده برای استقرار مدیریت دولتی نوین است، اما این محدودیت‌ها در حدی نیست که امکان اجرای چنین اندیشه‌ی نو را در مدیریت بخش دولتی ایران غیرممکن سازد. الگوی مدیریت دولتی نوین می‌تواند با

تجمیع ساز و کارهای نوسازی و بهسازی به هم مرتبط، راه‌حلی برای مسائل مدیریت دولتی ایران باشد (محبی و قیصری، ۱۳۹۶).

جدول شماره (۱): خلاصه پیشینه تحقیق

محقق	سال	عنوان	نتایج
کمالی	۱۳۹۳	بررسی نقش تمرکززدایی در تحقق سلامت اداری	اجرای خوب تمرکززدایی، فرصت‌های مهمی را برای تحقق سلامت اداری فراهم می‌آورد.
سالارزهی و ابراهیم‌پور	۱۳۹۵	سیر تحول در پارادایم‌های مدیریت دولتی: از پارادایم مدیریت دولتی سنتی تا پارادایم حکمرانی خوب	پارادایم‌ها بر اساس ترتیب زمانی شکل گرفته‌اند و پس از دگرگونی، پارادایم‌های جدید جایگزین پارادایم‌های قبلی شده‌اند.
محبی و قیصری	۱۳۹۶	مطالعه تطبیقی اجرای مدیریت دولتی نوین (NPM) در ایران با کشورهای رومانی و سوئد	الگوی مدیریت دولتی نوین می‌تواند با تجمیع ساز و کارهای نوسازی و بهسازی به هم مرتبط، راه‌حلی برای مسائل مدیریت دولتی ایران باشد.
قربانیان و صفاری	۱۳۹۶	بررسی مدیریت دولتی نوین استراتژیک به عنوان روش کل‌نگر برای یکپارچگی خط‌مشی	مدیریت دولتی نوین می‌تواند برای چالش یکپارچه‌سازی خط‌مشی، آن چه که مدیریت دولتی نوین محسوب می‌شود، کارآیی داشته باشد.
الوانی و صباغی	۱۳۹۷	تحلیل گفتمان مدیریت دولتی ایران در بخش آموزش و پرورش	به رغم استعمال زیاد مدیران دولتی از مفاهیم و متغیرهای پارادایم‌های نوین مدیریت، این کاربرد درحد قابل توجهی جنبه صوری و ظاهری داشته است.
سیدیکو	۲۰۰۶	اصلاحات مدیریت دولتی در مالزی	علی‌رغم اصلاحات، بوروکراسی عمومی مالزی همچنان از ناکارآمدی، فساد و بسیاری از مشکلات دیگر رنج می‌برد.
گودلیس و گودیس	۲۰۱۱	ادغام مدیریت عمومی و تجاری: یک مدل تعامل بین بخش‌های دولتی و خصوصی	بین اهداف عمده اصلاحات NPM، کاهش هزینه‌های مدیریت دولتی و افزایش اثربخشی و کیفیت در کار مستخدمان دولت به چشم می‌خورند.
کلیماله و همکاران ^۱	۲۰۱۲	بررسی ظهور و اصول مدیریت عمومی جدید	اندازه دولت، بوروکراسی متمرکز، مکانیسم‌های ناکافی پاسخگویی و ناکارآمدی در استفاده از منابع و غیره، همه مشکلاتی است که مدیریت دولتی جدید به دنبال آن است.
ماتی و چسارو ^۲	۲۰۱۴	اجرای دستورالعمل مدیریت دولتی جدید در کشورهای رومانی و سوئد	در هر دو کشور، شباهت‌هایی بین فرآیندهای تمرکززدایی، خصوصی‌سازی و مقررات‌زدایی بخش دولتی وجود دارد. در خصوص اجرای NPM، هر دو نیاز دارند شرکت‌های دولتی را از طریق ایجاد رهبری خصوصی اثربخش‌تر نمایند.
کری و وان‌دو وال ^۳	۲۰۱۶	بررسی توسعه مفهوم مدیریت دولتی جدید	با ارائه یک دید کلی از مدیریت دولتی جدید به‌عنوان یک مفهوم، اجازه می‌دهد تا تعامل بیشتر با این مفهوم، منجر به یک تحقیق عمیق‌تر و فزاینده از استفاده فعلی آن شود.
پینه میگل و دلا پینا ^۴	۲۰۱۷	سیستم اطلاعات حسابداری جدید: یک کاربرد برای مزیت اجتماعی پایه در کشور اسپانیا	بر مبنای نظریه مدیریت دولتی نوین، یک مدل حسابداری عمومی را برای هزینه‌های حسابداری به عنوان یک سیستم اطلاعاتی مطرح می‌کند.
مائرو و همکاران ^۵	۲۰۱۹	مدیریت عمومی جدید: بین واقعیت و توهم: تجزیه و تحلیل اعتبار بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد	دوگانگی واقعیت و توهم اطلاعات، محدودیت‌ها و کاستی‌هایی را در اجرای جنبش اصلاحات معروف به مدیریت دولتی جدید (NPM) به وجود می‌آورد.

^۱. Kalimullah et al.

^۲. Matei & Chesaru

^۳. Curry & Van de Walle

^۴. Pena-Miguel & De La Pena

^۵. Mauro et al.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نوع توصیفی-اکتشافی است. جامعه آماری ۳۸۵ نفر از دانشجویان و کارشناسان دانشگاه‌های دولتی و آزاد استان فارس که به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده و ۱۵ نفر از کارشناسان خبره هیئت علمی رشته‌های مختلف مدیریت دانشگاه‌های دولتی و آزاد استان فارس که به صورت هدف‌مند انتخاب شده بودند. تجزیه و تحلیل آماری شامل دو بخش کیفی و کمی می‌باشد که در بخش کیفی با چند تن از کارشناسان و اساتید دانشگاه، مصاحبه نیمه ساختار یافته انجام گرفت که این امر به شناسایی نارسایی‌های ساختاری و نهادی بخش دولتی در به کارگیری ویژگی‌های کلیدی بخش خصوصی در ایران شد و زمینه طراحی پرسشنامه بسته را فراهم کرد. برای تحلیل داده‌های کیفی از تحلیل تم استفاده شد. بخش کمی نیز، شامل دو مبحث آمار توصیفی و استنباطی است. در بحث آمار توصیفی معیارهای گرایش به مرکز مثل میانگین و معیارهای پراکندگی مانند انحراف معیار و از همه مهم‌تر نمودارها و جداول توزیع فراوانی مورد بررسی قرار می‌گیرد. قسمت آمار استنباطی شامل آزمون کردن فرضیه‌ها و ساختن فواصل اطمینان و پیدا کردن روابط بین متغیرها می‌باشد. برای آزمون کردن در قسمت آمار استنباطی از معادلات ساختاری به روش SEM استفاده شده است که با روش MLE یا ماکزیمم درست‌نمایی در نرم‌افزار AMOS24 می‌باشد. یافته‌های تحقیق در دو قسمت آمار توصیفی و استنباطی ارائه می‌شود.

یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از تحلیل کیفی

جهت تحلیل متن مصاحبه‌ها از روش تجزیه و تحلیل تم با تاکید بر رویکرد اکتشافی استفاده شد که مفاهیم شناسایی شده از مصاحبه‌ها منجر به شناسایی تم‌های تحقیق گردید. در پایان، با توجه به همه تبیین‌های ارائه شده توسط مصاحبه‌شدگان که در دو تم کلی نارسایی‌های ساختاری و نهادی در جهت به کارگیری ویژگی‌های کلیدی بخش خصوصی در سازمان‌های دولتی دسته‌بندی شده و مدل مفهومی تحقیق پیشنهاد شد. با توجه به تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های انجام شده، در پاسخ به سوالات که در رابطه با «شناسایی نارسایی‌های بخش دولتی جهت پیاده‌سازی مدیریت دولتی نوین بر مبنای ویژگی‌های بخش خصوصی در ایران» است، نارسایی‌های کلی در قالب تم‌های اصلی دسته‌بندی شدند که در ادامه توضیح داده می‌شوند. به نظر می‌رسد که مصاحبه شونده‌گان عمدتاً نارسایی‌های بخش دولتی جهت پیاده‌سازی مدیریت دولتی نوین بر مبنای ویژگی‌های بخش خصوصی در ایران را در رابطه با «عدم اجرای صحیح خصوصی‌سازی» می‌دانند. به طور مثال اظهار داشتند که یکی از نارسایی‌ها «عدم بررسی روند واگذاری غیر صحیح خصوصی‌سازی» است. «عدم اجرای صحیح مدیریت‌گرایی» یکی دیگر از نارسایی‌هایی است که توسط مصاحبه شونده‌گان مورد تاکید قرار گرفت. به طور مثال بیشتر آنان به «عدم تاکید بر مهارت به

جای ارشدیت» و «نامناسب بودن شرایط استخدامی و چگونگی تعهد خدمت» اشاره کردند. «مصاحبه شوندگان عدم اجرای صحیح کوچک‌سازی» را نیز یکی دیگر از نارسایی‌های بخش دولتی در این روند ذکر کردند. به طور مثال به «پیکره سنگین و متورم بخش دولتی»، «عدم چابکی سازمان و عدم ساختار مسطح» و «کوتاه نبودن فرایند تصمیم‌گیری» اشاره کردند. یکی دیگر از نارسایی‌های شناسایی شده «عدم اجرای صحیح بوروکراسی‌زدایی» است. به طور مثال در این زمینه به «عدم رفع مقررات زائد و دست و پاگیر»، «عدم جدایی اهداف و منافع حزبی و سیاسی از حوزه اجرا» و «عدم تغییر سیاست بخش دولتی از امور اجرایی به امور نظارتی و تسهیلگری» اشاره شد. مصاحبه شوندگان «عدم اجرای صحیح تمرکززدایی» را نیز از عوامل نارسایی بخش دولتی می‌دانند. به طور مثال به «عدم توجه به شیوه اجرای تمرکززدایی بخش خصوصی» و «عدم انتقال تصمیم‌گیری به سطوح پایین‌تر سازمان» اشاره داشتند. در مرحله بعدی تحقیق، با بررسی پاسخ‌های مصاحبه شوندگان از منظر چندسطحی، به بررسی و شناسایی نارسایی‌های ساختاری و نهادی بخش دولتی در به کارگیری ویژگی‌های کلیدی بخش خصوصی در ایران پرداخته شد و زمینه طراحی مدل مفهومی تحقیق و پرسشنامه بسته را فراهم کرد.

نتایج حاصل از تحلیل کمی

با توجه به تم‌های شناسایی شده در جدول و مدل مفهومی تحقیق که از تحلیل تم به دست آمد، پرسشنامه بسته طراحی و در اختیار جامعه آماری قرار گرفته شد. بعد از گردآوری اطلاعات از طریق پرسشنامه، به تجزیه و تحلیل داده‌ها، در بخش آمار توصیفی با استفاده از جداول فراوانی و هم‌چنین با محاسبه شاخص‌های مرکزی و پراکندگی به توصیف داده‌ها پرداخته شده است. در بخش استنباطی به منظور آزمون فرضیه‌ها، از روش معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار AMOS بهره گرفته شده است. ولی پیش‌فرض این روش نرمال بودن داده‌هاست. در این پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف^۱ برای آزمون نرمال بودن داده‌ها توسط نرم‌افزار SPSS استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل آماری داده‌های جمعیت‌شناختی نمونه

به منظور آشنایی با پاسخ دهندگان، متغیرهای جمعیت‌شناختی آنان بررسی شد. از بین ۳۸۵ نفر پاسخ دهنده به پرسشنامه از نظر وضعیت جنسیت، ۹۰ نفر معادل ۲۳.۴ درصد زن و ۲۹۵ نفر معادل ۷۶.۶ درصد مرد بوده‌اند، که به نظر می‌رسد بیشتر جامعه مورد نظر را مردان تشکیل می‌دهند. از نظر سن، بیشترین درصد پاسخگویان در رده سنی ۵۰-۳۵ سال با ۶۹.۴ درصد می‌باشند. یعنی اکثریت جامعه آماری در بهترین بازه سن کاری از نظر جامعه‌شناختی هستند. از نظر وضعیت تحصیلات، بالاترین فراوانی در مقطع

^۱. Kolmogorov-Smirnov

تحصیلی کارشناسی ارشد با ۲۵۵ نفر و معادل ۶۶.۲ درصد مشاهده شد. یعنی این که اکثریت جامعه نمونه دارای مدرک کارشناسی ارشد هستند. از نظر سابقه، ۲۱۶ نفر معادل ۵۶.۱ درصد با بیشترین فراوانی در بازه ۵-۲۰ سال بوده‌اند. شاید این نشانه سابقه مناسب در این زمینه است.

تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از روش معادلات ساختاری

در این قسمت به منظور آزمون از تحلیل معادلات ساختاری به روش SEM بهره گرفته شده است ولی پیش‌فرض این نرمال بودن داده‌هاست که برای همین منظور از آزمون معتبر کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است و نتیجه‌گیری کلی از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف (بررسی نرمال بودن متغیرها)، نشان می‌دهد که با توجه به جدول (۲) سطح معنی‌داری به دست آمده برای کلیه متغیرها (بزرگ‌تر از ۰/۰۵)، توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد. بنابراین جهت بررسی فرضیه‌ها از آزمون‌های آماری پارامتریک استفاده شد. لذا می‌توان از معادلات ساختاری به روش SEM جهت تحلیل آزمون‌ها استفاده کرد.

جدول شماره (۲): آزمون کلموگروف-اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

نتیجه	سطح معنی‌داری	پارامتر توزیع نرمال		شاخص
		انحراف معیار	میانگین	
نرمال است	۰.۵۵۴ ^c	۰.۷۲۴	۳.۲۹	عدم اجرای صحیح تمرکززدایی
نرمال است	۰.۲۳۹ ^c	۰.۷۶۰	۳.۳۳	عدم اجرای صحیح مدیریت‌گرایی
نرمال است	۰.۳۸۸ ^c	۰.۸۲۳	۳.۴۳	عدم اجرای صحیح کوچک‌سازی
نرمال است	۰.۸۷۸ ^c	۰.۸۱۶	۳.۵۲	عدم اجرای صحیح بوروکراسی‌زدایی
نرمال است	۰.۵۲۱ ^c	۰.۷۳۹	۳.۴۱	عدم اجرای صحیح خصوصی‌سازی

سپس در مرحله اول از روش مدل‌سازی مدل تحلیل‌عاملی تاییدی مرتبه اول برای شناسایی نارسایی‌های ساختاری و نهادی در سازمان‌های دولتی در سطح تم‌های اصلی و جزئی استفاده شد و نتایج مراحل تحلیل نشان داد که:

در مورد روایی ابزار تحقیق، همان گونه که در جدول (۳) مشاهده می‌شود با توجه به این که آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها به ترتیب بالاتر از ۰/۷ است، می‌توان بیان نمود ابزار تحقیق از روایی همگرای قابل قبولی برخوردار است. همه گویه‌ها در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار می‌باشند. معناداری گویه‌ها بالاتر بودن عدد معناداری از $\pm 1/96$ است.

جدول شماره (۳): پایایی ابزار تحقیق

متغیرهای مدل	آلفای کرونباخ
عدم اجرای صحیح تمرکززدایی	.۸۵۴
عدم اجرای صحیح مدیریت‌گرایی	.۸۴۵
عدم اجرای صحیح کوچک‌سازی	.۸۲۰
عدم اجرای صحیح بوروکراسی‌زدایی	.۸۱۸
عدم اجرای صحیح خصوصی‌سازی	.۸۱۰

در راستای سنجش تناسب مدل، باید از برازش داده‌ها با مدل پیشنهادی اطمینان حاصل گردد، که این کار توسط شاخص‌های برازش حاصل از آزمون مدل ساختاری صورت می‌پذیرد. با توجه به جدول (۴) مقدار شاخص‌های تناسب مدل در ناحیه مجاز قرار گرفته است. بنابراین چنین نتیجه می‌شود که روایی مدل مورد تایید می‌باشد.

جدول شماره (۴): شاخص‌های برازش مدل مفهومی باز تعریف شده

نام شاخص	حد مجاز	مقدار به دست آمده
$\frac{\chi^2}{df}$ (کای دو بر درجه آزادی)	کمتر از ۳	۲.۸۰۵
GFI ^۱ (نیکویی برازش)	بین ۰.۵ تا ۱	۰.۷۵
RMSEA ^۲ (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)	بین ۰ و ۱	۰.۰۸
CFI ^۳ (شاخص برازش مقایسه‌ای - تعدیل یافته)	بالاتر از ۰/۹	۰.۹۳

- در جهت معنی‌داری مدل ساختاری، توسط تخمین غیراستاندارد مدل متوجه می‌شویم که مدل اندازه‌گیری مدل مناسبی است.

- در راستای معنی‌داری ضرایب مسیر مدل، تخمین استاندارد نیز نشان می‌دهد که، مقدار پارامتر با چه دقتی برآورد شده است. در واقع نمودار و مدل تخمین استاندارد درجه تبیین یک متغیر مکنون یا پوشیده را توسط متغیرهای مشاهده‌گر نشان می‌دهد. بنابراین نتایج حاصل نشان می‌دهد که، چون مقاداره آماره t برای تمام ضرایب مسیر بیشتر از ۱.۹۶ مشاهده شده است، بنابراین تمام ضرایب مسیر معنادار هستند. یعنی این که: بین تم‌های جزئی و تم‌های اصلی شناسایی شده رابطه معناداری وجود دارد.

^۱. Goodness of Fit Index (GFI)

^۲. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

^۳. Comparative Fit Index (CFI)

هم‌چنین بر اساس برآورد ضرایب استاندارد مدل می‌توان نتیجه گرفت که، میزان ارتباط ابعاد و مولفه‌های الگوی به کارگیری ویژگی‌های کلیدی بخش خصوصی در سازمان‌های دولتی در ایران یا به عبارتی میزان ارتباط ابعاد و مولفه‌های الگوی پیاده‌سازی پنج اصل محوری استقرار شیوه مدیریت دولتی نوین (کوچک‌سازی، مدیریت‌گرایی، تمرکززدایی، بوروکراسی‌زدایی، خصوصی‌سازی) در ایران، در سطح تم‌های اصلی و جزئی از دیدگاه پاسخگویان به ترتیب اولویت عبارتند از:

اولویت‌بندی ارتباط تم اصلی عدم اجرای صحیح خصوصی‌سازی با تم‌های جزئی شناسایی شده:

۱. عدم اعتماد به بخش خصوصی (۰.۸۳۱)

۲. عدم شفافیت در واگذاری به بخش خصوصی (۰.۸۰۵)

۳. فقدان نوآوری در بخش خصوصی (۰.۷۹۸)

۴. عدم توجه به شایستگی‌های بخش خصوصی (۰.۷۸۱)

۵. فقدان تکنولوژی مدرن در بخش خصوصی (۰.۷۶۸)

۶. دخالت سیاست در امر خصوصی‌سازی (۰.۷۶۷)

۷. عدم بسترسازی مناسب جهت واگذاری به بخش خصوصی (۰.۷۶۶)

۸. ناکارآمدی در واگذاری به بخش خصوصی (۰.۷۵۹)

۹. عدم رعایت شرایط و الزامات خاص بخش دولتی در بحث خصوصی‌سازی (۰.۷۲۷)

۱۰. عدم بررسی روند واگذاری غیر صحیح خصوصی‌سازی (۰.۷۲۳)

۱۱. سفته بازی و دلال بازی در بخش خصوصی (۰.۶۶۴)

اولویت‌بندی ارتباط تم اصلی عدم اجرای صحیح بوروکراسی‌زدایی با تم‌های جزئی شناسایی شده:

۱. تقویت نکردن فعالیت‌های دولت الکترونیک جهت کاهش بوروکراسی اداری و تسریع و تسهیل فعالیت‌های دولت (۰.۸۰۱)

۲. عدم خط‌مشی‌گذاری مناسب (۰.۷۹۹)

۳. عدم تغییر سیاست بخش دولتی از امور اجرایی به امور نظارتی و تسهیلگری (۰.۷۹۳)

۴. عدم رفع مقررات زائد و دست و پا گیر (۰.۷۹۲)

۵. عدم جدایی اهداف و منافع حزبی و سیاسی از حوزه اجرا (۰.۷۸۹)

۶. سیاسی کاری و عدم واگذاری قدرت به شهروندان (۰.۷۸۲)

اولویت‌بندی ارتباط تم اصلی عدم اجرای صحیح کوچک‌سازی با تم‌های جزئی شناسایی شده:

۱. عدم چابکی سازمان و عدم ساختار مسطح (۰.۸۲۹)

۲. عدم مقررات‌زدایی بخش دولتی (۰.۷۹۳)

۳. کوتاه نبودن فرایند تصمیم‌گیری (۰.۷۸۰)

۴. بیکره سنگین و متورم بخش دولتی (۰.۷۴۹)

اولویت‌بندی ارتباط تم اصلی عدم اجرای صحیح مدیریت‌گرایی با تم‌های جزئی شناسایی شده:

۱. نامناسب بودن شرایط استخدامی و چگونگی تعهد خدمت (۰.۸۲۷)
۲. عدم تغییر نگرش در مدیران بخش دولتی (۰.۸۰۸)
۳. نبود نظام آموزشی کارآمد و پیشرفته (۰.۸۰۴)
۴. عدم به کارگیری ساعات و ایام کاری منعطف (۰.۷۸۳)
۵. عدم هماهنگی تعطیلات رسمی کشور با تعطیلات بین‌المللی (۰.۷۷۸)
۶. عدم سیستم پاداش‌دهی متصل به عملکرد و مدرک‌گرایی (۰.۷۷۶)
۷. عدم تأکید بر مهارت به جای ارشدیت (۰.۷۶۳)
۸. عدم بهره‌برداری مناسب و به موقع از امکانات فضای مجازی (۰.۷۴۹)
۹. عدم رضایت‌مندی مشتری (۰.۷۴۲)
۱۰. عدم به کارگیری استراتژی‌های صحیح منابع انسانی (۰.۷۳۳)
۱۱. نبود نظام قضایی کارآمد و پیشرفته (۰.۷۲۴)
۱۲. نبود شایسته‌سالاری (۰.۳۵۹)

اولویت‌بندی ارتباط تم اصلی عدم اجرای صحیح تمرکززدایی با تم‌های جزئی شناسایی شده:

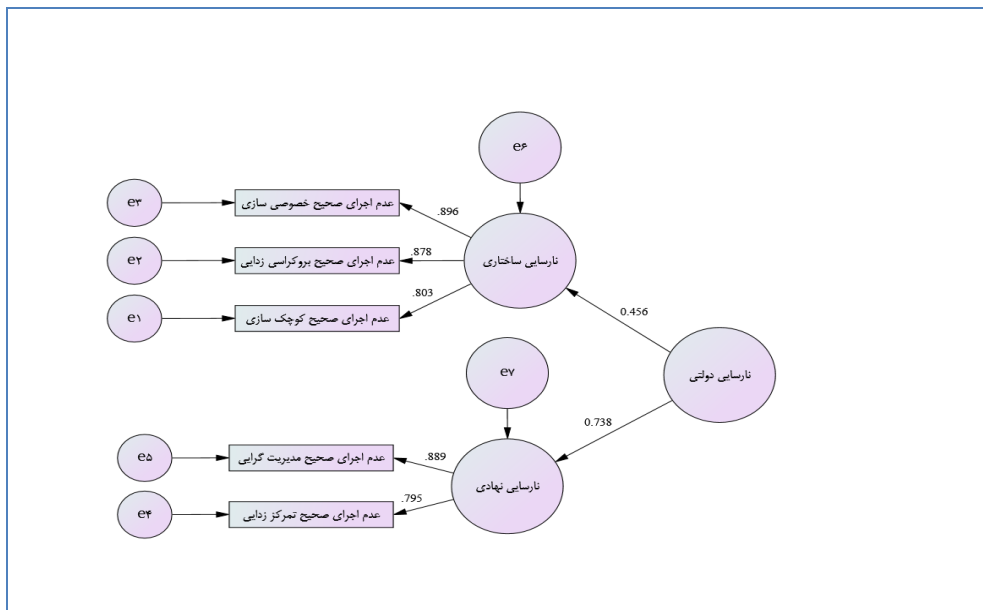
۱. عدم استقلال کامل سازمان تامین اجتماعی (۰.۸۰۰)
۲. عدم انتقال تصمیم‌گیری به سطوح پایین‌تر سازمان (۰.۷۸۹)
۳. عدم امکان نقل و انتقال سرمایه (۰.۷۸۳)
۴. دسته‌بندی‌های سیاسی (۰.۷۶۹)
۵. عدم توجه به شیوه اجرای تمرکززدایی بخش خصوصی (۰.۷۵۳)
۶. عدم تخصیص بهینه منابع (۰.۷۴۶)
۷. عدم استقلال بانک مرکزی (۰.۷۴۰)

اولویت‌بندی نهایی تم‌های جزئی (معیارهای جزئی) به طور کلی:

برای تعیین اولویت نهایی تم‌های جزئی با توجه به نتایج حاصل از ارزیابی برازش مدل ساختاری پژوهش، تم عدم اعتماد به بخش خصوصی با ضریب مسیر ۰.۸۳۱ بیشترین اولویت، تم عدم چابکی سازمان و عدم ساختار مسطح با ضریب مسیر ۰.۸۲۹ در اولویت دوم، تم نامناسب بودن شرایط استخدامی و چگونگی تعهد خدمت با ضریب مسیر ۰.۸۲۷ در اولویت سوم و در نهایت تم نبود شایسته‌سالاری با ضریب مسیر ۰.۳۵۹ در اولویت آخر است.

سپس تم‌های معنادار وارد مدل تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم برای آزمون معناداری تم‌های اصلی و کلی شد و نتایج برازش مدل در شکل (۱) نشان داد که مقدار آماره t برای تمام ضرایب مسیر بیشتر از

۱.۹۶ مشاهده شده است و بنابراین تمام ضرایب مسیر معنادار هستند. یعنی این که: بین تم‌های اصلی و تم‌های کلی شناسایی شده رابطه معناداری وجود دارد.



شکل شماره (۱): تخمین مدل مفهومی پژوهش (مدل با ضرایب استاندارد)

با توجه به شکل (۱) نتایج حاصل از ارزیابی مدل مفهومی پژوهش در جدول (۵) گزارش شده است:

جدول شماره (۵): شاخص نتایج حاصل از ارزیابی برازش مدل مفهومی پژوهش

از	به	ضریب مسیر	آماره تی (عدد معنی داری)	سطح معنی داری	نتیجه
نارسایی دولتی	نارسایی ساختاری	۰.۴۵۶	۷.۶۲۱	***	تایید
نارسایی دولتی	نارسایی نهادی	۰.۷۳۸	۱۲.۳۲	***	تایید
نارسایی ساختاری	عدم اجرای صحیح کوچک سازی	۰.۸۰۳	۱۴.۲۸	***	تایید
نارسایی ساختاری	عدم اجرای صحیح بروکراسی زدایی	۰.۸۷۸	۱۹.۲۴۱	***	تایید
نارسایی ساختاری	عدم اجرای صحیح خصوصی سازی	۰.۸۹۶	۱۹.۵۵۳	***	تایید
نارسایی نهادی	عدم اجرای صحیح تمرکز زدایی	۰.۷۹۵	۱۵.۸۴	***	تایید
نارسایی نهادی	عدم اجرای صحیح مدیریت گرای	۰.۸۸۹	۱۱.۸۸۶	***	تایید

بر اساس برآورد جدول (۵) می‌توان نتیجه گرفت که میزان ارتباط ابعاد و مولفه‌های الگوی نارسایی-های ساختاری و نهادی در به کارگیری ویژگی‌های کلیدی بخش خصوصی در سازمان‌های دولتی در ایران، در سطح تم‌های کلی و اصلی از دیدگاه پاسخگویان به ترتیب اولویت عبارتند از:

اولویت‌بندی ابعاد و مولفه‌های نارسایی‌های ساختاری در سازمان‌های دولتی ایران با توجه به تم‌های اصلی شناسایی شده:

۱. عدم اجرای صحیح خصوصی‌سازی (۰.۸۹۶)

۲. عدم اجرای صحیح بروکراسی‌زدایی (۰.۸۷۸)

۳. عدم اجرای صحیح کوچک‌سازی (۰.۸۰۳)

اولویت‌بندی ابعاد و مولفه‌های نارسایی‌های نهادی در سازمان‌های دولتی ایران با توجه به تم‌های اصلی شناسایی شده:

۱. عدم اجرای صحیح مدیریت‌گرایی (۰.۸۸۹)

۲. عدم اجرای صحیح تمرکززدایی (۰.۷۹۵)

به طور خلاصه نتایج به دست آمده از برازش مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهد که تمام ضرایب مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادارند. بنابراین ارتباط بین همه تم‌های مدل تایید شده است اما این ارتباط، دارای اولویت‌های متفاوتی می‌باشند نتایج به دست آمده از برازش مدل پژوهش حاکی از آن است که نارسایی‌های محتوایی با ضریب مسیر (۰.۷۳۸) در اولویت اول، و نارسایی‌های ساختاری با ضریب مسیر (۰.۴۵۶) در اولویت دوم نسبت به تاثیر آن‌ها در به کارگیری ویژگی‌های کلیدی بخش خصوصی، با توجه به پیاده‌سازی پنج اصل محوری استقرار شیوه مدیریت دولتی نوین در ایران دارند. همچنین نتایج نشان می‌دهد که ارتباط بین نارسایی‌های ساختاری و نهادی با تم‌های اصلی مدل یعنی عدم اجرای صحیح اصول محوری استقرار شیوه مدیریت دولتی نوین دارای اولویت‌های متفاوتی می‌باشند.

نتیجه‌گیری و بحث

با توجه به نتایج این پژوهش، نارسایی‌های ساختاری و نهادی در سازمان‌های دولتی ایران مسبب عدم به کارگیری ویژگی‌های کلیدی بخش خصوصی و عدم استقرار شیوه مدیریت دولتی نوین، بیان شده است. یعنی این که، عدم اجرای صحیح کوچک‌سازی، مدیریت‌گرایی، تمرکززدایی، بروکراسی‌زدایی و خصوصی‌سازی، به عنوان ابعاد و مولفه‌های نارسایی‌های ساختاری و نهادی در سازمان‌های دولتی ایران، شناسایی شده‌اند. گفته‌هایز و کرنی (۱۹۹۷)، که پنج اصل محوری (کوچک‌سازی، مدیریت‌گرایی، تمرکز-زدایی، بروکراسی‌زدایی و خصوصی‌سازی) را برای استقرار این شیوه مدیریت ضروری دانسته، با نتایج این تحقیق به نوعی همخوانی دارد. کلو تف و همکاران (۲۰۰۳)، نیز این مطالب را تایید می‌کند.

در جهت نارسایی‌های ساختاری، همان طور که نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان می‌دهد، یکی از مولفه‌های نارسایی‌های ساختاری در سازمان‌های دولتی ایران، عدم اجرای صحیح خصوصی‌سازی است. مومنی و حاجی‌نوروزی (۱۳۹۶)، نیز در تحقیق خود بیان کرده است که در اکثر کشورهای در حال توسعه به دلیل عدم وجود بسترهای نهادی لازم، نتایج اجرای این سیاست با اهدافی که برای آن برشمرده شد،

فاصله زیادی داشته است. در حالی که به بیان کلوتف و همکاران (۲۰۰۳)، مدیریت دولتی نوین تجویز می‌کند که دولت تا آن جا که می‌تواند با واگذاری امور به بخش غیردولتی بار خود را سبک کند. همچنین نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان می‌دهد، یکی دیگر از مولفه‌های نارسایی‌های ساختاری در سازمان‌های دولتی ایران، عدم اجرای صحیح بوروکراسی‌زدایی است. رشیدی‌فرد (۱۳۸۹)، بیان می‌کند که الگوی بروکراتیک قدیمی، اعتبار نظری و عملی خود را از دست داده است و به نوعی بوروکراسی‌زدایی را تایید می‌کند. تحقیق کلیم‌اله و همکاران (۲۰۱۲)، نیز به نوعی با این نتایج همخوانی دارد. همین طور نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان می‌دهد، یکی دیگر از مولفه‌های نارسایی‌های ساختاری در سازمان‌های دولتی ایران، عدم اجرای صحیح کوچک‌سازی است. کلیم‌اله و همکاران (۲۰۱۲)، نیز در راستای کوچک‌سازی بیان می‌کند، اندازه دولت از مشکلاتی است که مدیریت دولتی جدید به دنبال آن است. حیدری (۱۳۸۴)، نیز بیان می‌کند سال‌هاست که نظریه شکست دولت بزرگ، در گستره جهانی مطرح شده است نیز به بحث کارآمدی اندازه دولت اشاره دارد.

در مورد نارسایی‌های نهادی، همان طور که نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان می‌دهد، یکی از مولفه‌های نارسایی‌های نهادی در سازمان‌های دولتی ایران، عدم اجرای صحیح مدیریت‌گرایی است. هوپ (۲۰۰۲)، بیان می‌کند که پایه بنیادین شکل‌گیری مدیریت دولتی نوین تحت تاثیر تئوری‌ها و عمل مدیریت بخش خصوصی قرار دارد. همچنین، در قالب الگوی کارآیی به بیان فرلی (۱۹۹۶)، استفاده از ساز و کارهای مدیریت بخش خصوصی در بخش دولتی (مدیریت‌گرایی) مورد توجه است. کلوتف و همکاران (۲۰۰۳)، نیز به مدیریت‌گرایی یعنی به کارگیری اصول مدیریت بازرگانی در مدیریت دولتی اشاره می‌کند. همان طور که نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان می‌دهد، یکی از مولفه‌های نارسایی‌های نهادی در سازمان‌های دولتی ایران، عدم اجرای صحیح تمرکززدایی است. در این راستا کلوتف و همکاران (۲۰۰۳)، نیز تاکید می‌کنند تمرکززدایی، واگذاری تصمیم به دریافت کنندگان خدمت است. برانکی و لاکوود (۲۰۰۷)، بیان می‌کنند که در حال حاضر تمرکززدایی و واگذاری اختیارات به سطوح پایین‌تر در سیاست کشورهای توسعه یافته نهادینه شده است. کمالی (۱۳۹۳)، نیز تاکید می‌کند که تمرکززدایی موجب تسهیل و تسریع در تصمیم‌گیری‌ها می‌شود. از نظر دفت (۱۳۹۶)، نیز واگذاری اختیارات موجب تحریک یا ایجاد انگیزه برای کارکنان می‌شود.

به طور کلی، تحلیل نتایج پژوهش به اهمیت نارسایی‌های ساختاری و نهادی در راستای عدم اجرای صحیح اصول محوری استقرار شیوه مدیریت دولتی نوین اشاره دارد و نشان می‌دهد که به کارگیری ویژگی‌های کلیدی بخش خصوصی در سازمان‌های دولتی ایران که تحت دو دسته عوامل نارسایی‌های ساختاری و نهادی مورد بررسی قرار گرفت با ساختار عاملی و زیربنای نظری تطابق قابل قبولی دارند. بنابراین می‌توان ادعا کرد که رفع نارسایی‌های ارائه شده بر اساس مولفه‌های عدم اجرای صحیح خصوصی‌سازی، بوروکراسی‌زدایی، کوچک‌سازی، مدیریت‌گرایی و تمرکززدایی در جهت ایجاد فضای

مساعد برای پیاده‌سازی مدیریت دولتی نوین باید مورد توجه قرار گیرد. با توجه کردن و آگاهی از این نارسایی‌ها می‌توان الگوی مناسبی جهت ایجاد فضای مساعد برای پیاده‌سازی مدیریت دولتی نوین بیان کرد. الوانی و صباغی (۱۳۹۷)، نیز بیان می‌کنند که در ایران به رغم استعمال زیاد مدیران دولتی از مفاهیم و متغیرهای پارادایم‌های نوین مدیریت، این کاربرد در حد قابل توجهی جنبه صوری و ظاهری داشته است. در این راستا، قربانیان و صفاری (۱۳۹۶)، معتقد است که مدیریت دولتی نوین می‌تواند برای چالش یکپارچه‌سازی خط‌مشی، کارآیی داشته باشد. به بیان محبی و قیصری (۱۳۹۶)، الگوی مدیریت دولتی نوین می‌تواند با تجمیع ساز و کارهای نوسازی و بهسازی به هم مرتبط، راه‌حلی برای مسائل مدیریت دولتی ایران باشد.

تحلیل نتیجه‌های تحقیق نشان می‌دهد که براساس یافته‌های تحقیق به کارگیری ویژگی‌های کلیدی بخش خصوصی در سازمان‌های دولتی ایران که تحت دو دسته عوامل نارسایی‌های ساختاری و نهادی مورد بررسی قرار گرفت با ساختار عاملی و زیربنای نظری تطابق قابل قبولی دارند. بنابراین می‌توان ادعا کرد که رفع نارسایی‌های ارائه شده بر اساس مولفه‌های عدم اجرای صحیح خصوصی‌سازی، بوروکراسی-زدایی، کوچک‌سازی، مدیریت‌گرایی و تمرکززدایی در جهت ایجاد فضای مساعد برای پیاده‌سازی مدیریت دولتی نوین باید مورد توجه قرار گیرد. در ضمن، نتایج تحلیل معادلات ساختاری نشان می‌دهد، وضعیت به کارگیری الگویی جهت ایجاد فضای مساعد برای پیاده‌سازی مدیریت دولتی نوین به ترتیب متأثر از عوامل نارسایی‌های نهادی یعنی عدم اجرای صحیح مدیریت‌گرایی و عدم اجرای صحیح تمرکززدایی و هم‌چنین به ترتیب متأثر از عوامل نارسایی‌های ساختاری یعنی عدم اجرای صحیح خصوصی‌سازی، عدم اجرای صحیح بوروکراسی‌زدایی و عدم اجرای صحیح تمرکز کوچک‌سازی است؛ و با توجه به مقدار ضریب مسیر می‌توان گفت دو عامل عدم اجرای صحیح مدیریت‌گرایی و عدم اجرای صحیح خصوصی-سازی، نقش مؤثرتری در به کارگیری روش مناسب جهت ایجاد فضای مساعد برای پیاده‌سازی مدیریت دولتی نوین دارند. بنابراین، مسئولان باید به نقش این عوامل به ترتیب اولویت توجه کرده و در جهت رفع این نارسایی‌ها بکوشند.

پیشنهاد‌های کاربردی

با توجه به این که پژوهش حاضر با استفاده از نظر خبرگان و کارشناسان در این زمینه انجام شده است، براساس یافته‌های به دست آمده از نتایج تحقیق می‌توان جهت تبدیل نظرات خبرگان و کارشناسان به اهرم کاربردی در جهت ایجاد فضای مساعد برای پیاده‌سازی مدیریت دولتی نوین استفاده نمود، که در این راستا پیشنهاد‌های زیر ارائه می‌شود:

- در زمینه عوامل نهادی، با توجه به اولویت نارسایی‌های نهادی، پیشنهاد می‌گردد استراتژی‌های مناسب جهت رفع نارسایی‌های نهادی در سازمان‌های دولتی اتخاذ گردد. در این راستا می‌توان موارد زیر را در مدنظر قرار داد:
- برخی از راهکارها که می‌تواند اجرای صحیح مدیریت‌گرایی در جهت ایجاد فضای مساعد برای پیاده‌سازی مدیریت دولتی نوین باشد عبارتند از: مناسب بودن شرایط استخدامی و چگونگی تعهد خدمت، تغییر نگرش در مدیران بخش دولتی، ایجاد نظام آموزشی کارآمد و پیشرفته، به کارگیری ساعات و ایام کاری منعطف، هماهنگی تعطیلات رسمی کشور با تعطیلات بین‌المللی، سیستم پاداش‌دهی متصل به عملکرد و مدرک‌گرایی، تاکید بر مهارت به جای ارشدیت، بهره‌برداری مناسب و به موقع از امکانات فضای مجازی، توجه به رضایت‌مندی مشتری، به کارگیری استراتژی‌های صحیح منابع انسانی، ایجاد نظام قضایی کارآمد و پیشرفته، توجه به شایسته‌سالاری.
- برخی از راهکارها که می‌تواند اجرای صحیح تمرکززدایی در جهت ایجاد فضای مساعد برای پیاده‌سازی مدیریت دولتی نوین باشد عبارتند از: استقلال کامل سازمان تامین اجتماعی، انتقال تصمیم‌گیری به سطوح پایین‌تر سازمان، امکان نقل و انتقال سرمایه، عدم توجه به دسته‌بندی‌های سیاسی، توجه به شیوه اجرای تمرکززدایی بخش خصوصی، تخصیص بهینه منابع، استقلال بانک مرکزی.
- با توجه به اولویت نارسایی‌های ساختاری، پیشنهاد می‌گردد استراتژی‌های مناسب جهت رفع نارسایی‌های ساختاری در سازمان‌های دولتی اتخاذ گردد. در این راستا می‌توان موارد زیر را در مدنظر قرار داد:
- برخی از راهکارها که می‌تواند اجرای صحیح خصوصی‌سازی در جهت ایجاد فضای مساعد برای پیاده‌سازی مدیریت دولتی نوین باشد عبارتند از: اعتماد به بخش خصوصی، شفافیت در واگذاری به بخش خصوصی، ایجاد فضای نوآوری در بخش خصوصی، توجه به شایستگی‌های بخش خصوصی، ایجاد تکنولوژی مدرن در بخش خصوصی، عدم دخالت سیاست در امر خصوصی-سازی، بسترسازی مناسب جهت واگذاری به بخش خصوصی، رفع ناکارآمدی در واگذاری به بخش خصوصی، رعایت شرایط و الزامات خاص بخش دولتی در بحث خصوصی‌سازی، بررسی روند واگذاری غیر صحیح خصوصی‌سازی، رفع سفته‌بازی و دلالت‌بازی در بخش خصوصی.
- برخی از راهکارها که می‌تواند اجرای صحیح بوروکراسی‌زدایی در جهت ایجاد فضای مساعد برای پیاده‌سازی مدیریت دولتی نوین باشد عبارتند از: تقویت کردن فعالیت‌های دولت الکترونیک جهت کاهش بوروکراسی اداری و تسریع و تسهیل فعالیت‌های دولت، خط‌مشی‌گذاری مناسب، تغییر سیاست بخش دولتی از امور اجرایی به امور نظارتی و تسهیل‌گری، رفع مقررات زائد و دست و پا

گیر، جدایی اهداف و منافع حزبی و سیاسی از حوزه اجرا، رفع سیاسی‌کاری و واگذاری قدرت به شهروندان.

برخی از راهکارها که می‌تواند اجرای صحیح کوچک‌سازی در جهت ایجاد فضای مساعد برای پیاده‌سازی مدیریت دولتی نوین باشد عبارتند از: ایجاد چابکی سازمان و ساختار مسطح، مقررات‌زدایی بخش دولتی، کوتاه بودن فرایند تصمیم‌گیری، رفع پیکره سنگین و متورم بخش دولتی.

منابع

- دفت، ریچارد ال. (۱۳۹۶). **تئوری و طراحی سازمان**. ترجمه: علی، پارسائیان؛ و سیدمحمد، اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رشیدی فرد، محمد. (۱۳۸۹). مدیریت دولتی نوین و ویژگی‌های دموکراتیک آن، **ماهنامه صنعت خودرو**. آبانماه، شماره ۱۴۴.
- رهنورد، فرج‌الله. (۱۳۸۴). **کاربرد مدیریت دولتی نو در ایران**. مدیریت و برنامه‌ریزی توسعه، (جلد پنجم)، مجموعه مقالات همایش سیاست‌ها و مدیریت برنامه‌های رشد و توسعه در ایران. تهران، اسفند ۱۳۸۲، ناشر: موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- طهرانی، مریم؛ مالکی، محمدرضا؛ و غفرانی، فهیمه. (۱۳۹۳). قانون مدیریت خدمات کشوری (اصول، مبانی و راهبردهای پیشنهادی)، **فصلنامه مجلس و راهبرد**. سال ۲۱، شماره ۷۹، صص ۲۲۲-۱۸۵.
- کمالی، یحیی. (۱۳۹۳). بررسی نقش تمرکززدایی در تحقق سلامت اداری، **فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان**. سال دوم، شماره ۵، بهار ۱۳۹۳، صص ۱۳۲-۱۱۱.
- الوانی، سیدمهدی؛ و صباغی، مهرداد. (۱۳۹۷). تحلیل گفتمان مدیریت دولتی ایران در بخش آموزش و پرورش، **فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی**. تابستان ۱۳۹۷، شماره ۲۳، صص ۱۱۴-۹۹.
- مومنی، فرشاد؛ و حاجی‌نوروزی، شیمیا. (۱۳۹۶). اقتصاد سیاسی خصوصی‌سازی همراه با فساد، **فصلنامه پژوهشنامه اقتصادی**. سال هفدهم، شماره ۶۷ زمستان ۱۳۹۶، صص ۲۵۲-۲۲۱.
- محبی، سراج‌الدین؛ و قیصری، محمدصادق. (۱۳۹۶). **مطالعه تطبیقی اجرای مدیریت دولتی نوین (NPM) در ایران با کشورهای رومانی و سوئد، سومین کنفرانس ملی هزاره سوم و علوم انسانی**، دانشگاه پیام نور، استان هرمزگان. ۱۷ اسفند ۱۳۹۷.
- هیوز، آون. (۱۳۹۶). **مدیریت دولتی نوین: نگرشی راهبردی (استراتژیک) سیر اندیشه‌ها، مفاهیم و نظریه‌ها**. ترجمه: مهدی، الوانی؛ سهراب، خلیلی شورینی؛ و غلامرضا، معمارزاده طهران. تهران: انتشارات مروارید.
- Curry D., Van de Walle S. (2016). **A Bibliometrics Approach to Understanding Conceptual Breadth, Depth and Development: The Case of New Public Management**. *Political Studies Review*, June 17 2016. <https://doi.org/10.1177/1478929916644869>
- Ferlie E. and Steane P. (2002). Changing Developments in NPM, **International Journal of public administration**. Vol. 25, No. 12 P.p: 1459-1469.
- Gudelis, D., & Guogis, A. (2011). Integrating public and business management: A model of interaction between public and private sectors, **International Review on Public and Non - Profit Marketing**. 8, (1), P.p: 1-9. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s12208-010-0063-4>.
- Kalimullah N., Ashraf Alam K. M., Ashaduzzaman Nour M., M. (2012). New Public Management: Emergence and Principles, **BUP JOURNAL**. Volume 1, Issue 1, September 2012, ISSN: 2219-4851
- Kolthoff E., Huberts L. And Heavel H.D. (2003). The Ethics of New Public Management: Is Integrity at State, **Ethics & Integrity of Governance**. Portugal, September.
- Matei, L. Chesaru O., M. (2014). Implementation guidelines of the new public management. Cases of Romania and Sweden, **Procedia- Social and Behavioral Sciences**. 143, P.p: 857-861.
- Mauro, S. G., & Cinquini, L., & Pianezzi, D. (2019). New Public Management between reality and illusion: Analysing the validity of performance-based budgeting, **The British Accounting Review**. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2019.02.007>

-
- Pena-Miguel, N., & De La Pena, J., I. (2017). New accounting information system: An application for a basic social benefit in Spain, **Revista de Contabilidad– Spanish Accounting Review**. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2017.07.002>
- Ranerup A., et al. (2016). An analysis of business models in Public Service Platforms, **Government Information Quarterly**. 33, P.p: 6–14.
- Rainey, H., G. & Bozeman, B. (2000). Comparing Public and Private Organizations: Empirical Research and the Power of a Priori, **Journal of Public Administration Research and Theory**. 10, (2), Tenth Anniversary Issue, P.p: 447-469.
- Siddiquee N., A. (2006). Public management reform in Malaysia: Recent initiatives and experiences, **International Journal of Public Sector Management**. Vol. 19 Issue: 4, P.p: 339-358, <https://doi.org/10.1108/09513550610669185>

Analysis of structural and institutional deficiencies of the public sector in using key features of the private sector and providing a model from perspective of sociology of organizations

Mohammad Sadegh Gheisari
Serajuddin Mohebbi (Ph. D.)
Karamullah Daneshfard (Ph. D.)

In Iran, modern government management is a manifestation of an approach that is a strategy for change in the Iranian public sector. This process has not been very successful and has created problems in the application of modern government management. The purpose of this study was to identify the structural and institutional shortcomings of the public sector in applying the key features of the private sector and to provide an appropriate model to create a favorable environment for the implementation of modern government management in Iran. The research method was applied in terms of purpose and descriptive-exploratory. The required data were collected through field method, semi-structured interview and questionnaire. The Statistical population was 385 students and experts in the field of management and managers of the public sector of Fars province who were selected by random sampling, and 15 faculty members of different fields of management of public and Azad universities in Fars province who were purposefully selected. In the qualitative section, to analyze the text of the interviews, the theme method was used with emphasis on the exploratory approach that the concepts identified from the interviews led to the identification of research themes and a conceptual model of the research was proposed. In the quantitative part, the results obtained from fitting the structural equation model of the research showed that, all path coefficients were significant at 95% confidence level. Therefore, the relationship between all themes of the model is approved, but this relationship has different priorities. The results indicate that, content failures with path coefficient (0.738) is in the first priority and structural failures with path coefficient (0.456) is in the second priority in terms of their impact on the use of key features of the private sector, considering the implementation of the five central principles of the establishment of modern government management in Iran.

Key words: *Structural deficiencies, Institutional deficiencies, Public sector, Private sector.*