

« فراسوی مدیریت »

سال چهارم \_ شماره ۱۳ \_ تابستان ۱۳۸۹

ص ص ۱۱۹-۸۵

## بررسی امکان پذیری برنامه منطقی نمودن اندازه دولت

دکتر ناصر میرسپاسی<sup>۱</sup>

دکتر جعفر بیگ زاد<sup>۲</sup>

### چکیده

تحول نظام اداری ایران از جمله موضوعات مهمی است که در سالهای اخیر، ضرورت آن بیش از هر زمان دیگری احساس و مورد امعان نظر قرار گرفته است. از جمله اقدامات متعدد و متفاوت، برنامه هفتگانه تحول در نظام اداری کشور است. هدف این مقاله بررسی امکانپذیری یکی از این برنامه ها، یعنی برنامه منطقی نمودن اندازه دولت و همچنین شناسایی عوامل موثر در اجرای برنامه مذکور است. برای این منظور برنامه منطقی نمودن اندازه دولت در قالب چهار برنامه دسته بندی و عوامل اثرگذار براساس نظریه قدرت - کنترل جان چایلد در چهار عامل تعریف گردید. براساس عوامل چهارگانه و شاخصهای تعریف شده برنامه های چهارگانه، پرسشنامه ای ماتریسی تنظیم گردید، و پس از سنجش روایی و پایایی آن در اختیار اعضای نمونه آماری قرار گرفت. اطلاعات حاصله تلخیص، طبقه بندی و با استفاده از آزمون های آمار استنباطی (آزمونهای t تک گروهی و فریدمن) مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. نتایج حاصل بیانگر آن است که میزان قابلیت اجرای برنامه منطقی نمودن اندازه دولت در سطح پائین است و صاحبان قدرت در سازمانهای دولتی بیشترین تاثیر را در قابلیت اجرای پائین برنامه مذکور دارد و بعد از آن، بترتیب ناهمسویی منافع تصمیم گیرندگان و سازمانها، ائتلاف حاکم و تصمیمات شهودی افراد و سازمانها قرار می گیرند.

<sup>۱</sup> - استاد گروه مدیریت، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

nasser.mirsepassi@sr.iau.ac.ir

<sup>۲</sup> - دانش آموخته دکتری مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

jafar@yahoo.com beikzad

واژه‌های کلیدی: دولت، اندازه، تصمیمات شهودی، صاحبان قدرت و ائتلاف حاکم

### مقدمه

از عوامل مهم و اساسی موثر در توسعه در ابعاد مختلف، نظام اداری مناسب و سالم است. از ویژگیهای سالم و مناسب بودن نظام اداری، اندازه آن می باشد. بر این اساس نیز اغلب کشورها بخصوص در حال توسعه، موضوع منطقی نمودن اندازه دولت را سرلوحه برنامه‌های اصلاحات اداری قرار داده اند. به گفته راینی در دهه هشتاد، یک روند ضد دولتی در سراسر جهان، نهضتی را در بسیاری از کشورها به راه انداخته است که در نهایت، اختیارات دولتی را کاهش و فعالیتهای خصوصی را افزایش داده است (Rainey, 1991, 1). بطور کلی دهه هشتاد، دوران حملات تقریباً شدید به اندازه و قابلیت بخش امور دولتی بود (هیوز، ۱۳۸۱، ۱۹). مقایسه شاخصهای سنجش اندازه دولت ایران با سایر کشورها بیانگر این است که اندازه دولت کشور ایران، یکی از بزرگترین دولتهاست (پورصفوی و دیگران، ۱۳۸۲، ۶۰). پس از پیروزی انقلاب اسلامی مجموعه ای از عوامل و حرکتیهای باعث شد بخش دولتی بتدریج بزرگتر گردد؛ دولتی شدن بسیاری از امور و تجزیه وظایف برخی از وزارتخانه ها و سازمانها، باعث ایجاد وزارتخانه ها و سازمانها، موسسات و شرکتهای دولتی جدید شد، همچنین انفعالی بودن نظام تصمیم گیری دولت و مدیران اجرایی کشور و حل موردی مسائل و مشکلات بدون توجه به آثار و تبعات تصمیمات متخذه در آینده به گسترش بخش دولتی دامن زد. بطوریکه تعداد کارکنان دولت چهار برابر و تعداد وزارتخانه‌ها، موسسات و شرکتهای دولتی بیش از دو برابر و تعداد پست های مدیریتی طی دو دهه گذشته ۶۰ درصد رشد داشته است. همه این عوامل باعث گردیده است تا از طرفی، توان مالی دولت برای تامین هزینه های جاری کاهش یابد و قدرت خرید کارکنان دولت به میزان ۵۰ درصد نسبت به گذشته تنزل نماید و از طرفی دیگر کارایی و اثربخشی دستگاهها و

سازمانهای دولتی رو به افول گذارد. بسیاری ناکارآمدی مدیریتی در دستگاههای اجرایی، بالا بودن بودجه و عدم تحقق برنامه های اصلاحی در حوزه اقتصاد را با این موضوع مرتبط می دانند ( معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی سازمان مدیریت و برنامه ریزی، ۱۳۸۳، ۹ - ۱۰).

با توجه به وضعیت حاکم، تحول نظام اداری ایران از جمله موضوعات مهمی است که در سالهای اخیر، ضرورت آن بیش از هر زمان دیگری احساس و مورد امعان نظر قرار گرفته است. بطوریکه در دهه های اخیر به منظور ایجاد تحول در نظام اداری، اقدامات متعدد و متفاوتی به عمل آمده است. آنچه که در این بین، شاهکار حرکت دولت بوده و پس از بررسی و مطالعه تمام اقدامات انجام شده در سالهای پس از پیروزی انقلاب اسلامی در این زمینه می باشد، برنامه هفتگانه تحول در نظام اداری کشور است، که در سال ۱۳۸۱ ابتدا به تصویب هیات وزیران و سپس شورای عالی اداری رسید. و یکی از آنها، برنامه منطقی نمودن اندازه دولت است.

برنامه های تحول اداری در اجرا با مشکلات عدیده ای مواجه می شوند که دستیابی به اهداف برنامه را عقیم می گذارد. در گزارش عملکرد سال دوم اجرای برنامه پنج ساله سوم آمده است « به رغم تلاشهای صورت پذیرفته نتایج برنامه تحول مطلوب نبوده است» ( حیات، ۱۳۸۱، ۷). تجارب موجود حاکی از آن است که اغلب اقدامات انجام شده در راستای اصلاح بخش دولتی کمتر به تحقق اهداف مورد نظر انجامیده است؛ بطوریکه تعداد استخدام های انجام شده از سقف تعیین شده فراتر رفته، ادغام وزارتخانه ها و موسسات دولتی تاثیری در کاهش تعداد نیروی انسانی و یا حتی در کاهش جذب نیروهای جدید نداشته است. تعداد کارکنان دولت در فاصله سالهای ۱۳۷۸ - ۱۳۸۰ نه تنها دو درصد کاهش نیافته بلکه ۳/۳ درصد نیز افزایش یافته است ( پورصفوی و دیگران، ۱۳۸۲، ۶۱ - ۶۲). سهم

شرکتهای دولتی در بودجه کل کشور از ۶۰ درصد در سال ۱۳۷۰ به مرز ۷۰ درصد در سال ۱۳۸۰ نزدیک شده است (گزارش، ۱۳۸۰، ۹).

با بررسی تشکیلات دولت ایران از جنبه های عملی و تاریخی ملاحظه می گردد که اندازه دولت ایران از لحاظ شاخص اقتصادی تحت تاثیر درآمدهای نفتی است. از اوایل دهه ۱۳۵۰ به موازات افزایش درآمدهای نفتی، اندازه دولت نیز افزایش می یابد. از ابتدای دهه ۱۳۶۰ نسبت هزینه های دولت از کل تولید ناخالص ملی کاهش می یابد و در نیمه دوم این دهه بدنبال پایین آمدن قیمت نفت، درآمدهای نفتی نیز بشدت کاهش می یابد و این نسبت در این زمان، به حداقل خود می رسد. ولی پس از پایان جنگ، نسبت شاخص اقتصادی با روند افزایشی مواجه می شود. در اثر وقوع انقلاب و در پی آن جنگ، نسبت هزینه های دولتی به تولید ناخالص ملی بطور ناگهانی از ۶۳ درصد سال ۱۳۵۵ به ۴۲ درصد در سال ۱۳۶۹ کاهش پیدا کرد. ولی مجدداً با نرخ رشد بالایی در سال ۱۳۷۷ به ۷۱/۳ درصد رسید. نکته قابل توجه اینکه نرخ رشد بسیار بالای هزینه بخش دولتی در دوره ای اتفاق افتاد که اولاً در جهان نرخ رشد هزینه های بخش عمومی کند شده بود، ثانیاً در دو برنامه اول و دوم توسعه اقتصادی کشور، کاهش ابعاد بخش دولتی از اولویتهای برنامه به حساب می آمد (کاظمی ویسری، ۱۳۸۲، ۱۵۵).

آمارهای مربوط به هزینه های عمومی دولت در طول سالهای ۱۳۷۵-۱۳۴۵ بیانگر اینست که پس از ۳۰ سال دولت ۶ برابر بزرگ شده است و آمار مربوط به سهم اشتغال دولتی در کل اشتغال نیز نشان می دهد که طی دوره مذکور ۹/۳ درصد سال ۱۳۴۵ به ۲۹/۲۲ درصد در سال ۱۳۷۵ رسیده است. در حالیکه جمعیت طی این زمان، ۲/۳ برابر شده است و با این حساب بطور سرانه دولت ۲/۵ برابر شده است (پورصفوی و دیگران، ۱۳۸۲، ۵۴).

همانطوریکه ملاحظه می شود پس از پیروزی انقلاب اسلامی اندازه دولت

رشد خارق العاده ای داشته است که مهمترین علل آن عبارتند از:

۱. مصادره و ملی شدن بسیاری از شرکتهای خصوصی از جمله بانکها و شرکتهای بیمه خصوصی
۲. وقوع جنگ تحمیلی
۳. تحریم های مالی و تجاری بین المللی
۴. رویکرد اداره امور بصورت دولتی
۵. مراجع متعدد تصمیم گیری و اختیارات آنان در گسترش تشکیلات دولتی
۶. عدم وجود تعریف روشنی از دولت
۷. علاقه شدید مسئولان برای دولتی نمودن خدمات
۸. گسترده شدن خدمات اجتماعی دولت بدلیل رشد جمعیت و رشد شهرنشینی
۹. انفعالی بودن نظام تصمیم گیری دولت و مدیران اجرایی کشور
۱۰. تجزیه وظایف برخی از وزارتخانه ها و سازمانها و ایجاد وزارتخانه و سازمانهای جدید و رشد فزاینده شرکتهای دولتی نسل دوم و سوم (عطوفی نیا، ۱۳۸۳، ۸).

با توجه به آثار منفی اندازه بزرگ دولت از جمله کاهش نرخ رشد تولید ناخالص ملی، تاثیرنامساعد در رشد اقتصادی، کاهش رشد بهره وری، تخلفات مالیاتی و افزایش نرخ بیکاری (16-3, 1998, Gwartney et al)، کنترل روند رو به گسترش اندازه دولت نیاز به اتخاذ راهبردهای مدیریتی ویژه ای دارد. بر این اساس اغلب کشورهای در حال توسعه، موضوع منطقی نمودن اندازه دولت را سرلوحه برنامه های اصلاحات اداری خود قرار داده اند. در کشور ما نیز یکی از برنامه های هفتگانه تحول نظام اداری که در نودویکمین جلسه مورخ ۱۳۸۱/۲/۱۵ شورایعالی اداری به پیشنهاد سازمان مدیریت و برنامه ریزی سابق به تصویب رسید، برنامه منطقی نمودن اندازه دولت است. این برنامه مشتمل بر سه طرح بشرح ذیل است:

۱. تهیه طرح دولت متناسب (الگوی مناسب اندازه دولت) از طریق تعیین و تفکیک اعمال حاکمیت و تصدی براساس مفاد ماده ۶۴ قانون برنامه سوم توسعه

- و تشخیص حجم مناسب برای دولت بعلاوه تعریف منطقی دولت و تعیین امکانات و منابعی که می تواند برای اداره امور، هزینه شود.
۲. شناخت راههای واگذاری و توقف توسعه بخش های اعمال تصدی دولت در حوزه های اجتماعی و اقتصادی (آموزش و پرورش، بهداشت و درمان، شرکتهای دولتی و ...) و تعیین راههای مناسب برای توسعه فعالیت بخش غیردولتی به موازات کاهش تصدی گری دولت.
۳. تعیین اهداف کمی برای واگذاری تصدی های دولتی و توسعه فعالیتهای بخش غیردولتی متناسب با نتایج حاصل از مطالعات موضوع بندهای ۱ و ۲.
- سیاست های اجرایی برنامه منطقی نمودن اندازه دولت عبارتند از:
۱. دولت باید وظایف حاکمیتی رادر سطح کیفی مطلوب به نحو کارآمد و اثربخش انجام دهد.
۲. وظایف مربوط به تصدی های اجتماعی دولت به سه طریق زیر انجام شود:
- الف) توسعه فعالیتهای بخش غیردولتی با استفاده از حمایت و یارانه های دولت.
- ب) پرداخت هزینه سرانه از بودجه دولت به هیات های امنای غیردولتی مورد تایید دستگاههای مربوط به منظور انجام وظایف تصدی گری تحت نظارت و هدایت دولت نظیر مدارس، مراکز درمانی، مراکز توان بخشی و دانشگاهها.
- ج) ایجاد و اداره مستقیم واحدهای مربوطه در بخش ها و مناطقی که امکان اجرای دو بند فوق الذکر وجود ندارد.
۳. وظایف اعمال تصدی های اقتصادی با استفاده از روشهای خصوصی سازی به بخش غیردولتی واگذار گردد و سازوکارهای لازم برای نظارت بر حسن اجرای امور، پس از واگذاری به بخش غیردولتی، پیش بینی شود.
۴. برای انجام خدمات زیربنایی و اجرای طرحهای عمرانی که الزاماً باید توسط دولت انجام شود، نظیر ساخت و احداث راه ها، سدها، فرودگاهها و

ساختمانهای اداری، با استفاده از روش قیمت تمام شده و مناقصه گلوبال و از طریق بخش غیردولتی اقدام شود.

۵. نیروی انسانی دستگاههای مسئول اعمال حاکمیت و واحدهای ستادی بخش تصدی های اجتماعی و اقتصادی ( مذکور در ماده ۶۴ قانون برنامه سوم توسعه) ((کارمند دولت)) تلقی می گردند و مقررات دولتی بر این گروه از مستخدمان حاکم خواهد بود.

۶. نیروی انسانی بخش تصدی های اجتماعی که با پرداخت سرانه یا یارانه از طریق دولت اداره می شوند، مشمول قانون کار و نظام تامین اجتماعی بوده و در جذب و نگهداری و شرایط احراز و نظایر آن، صرفاً از حداقل های مورد نظر تبعیت می کنند و سایر اختیارات اداری و استخدامی به عهده هیات های امنای اداره کننده این بخش ها می باشد.

۷. امور مردم در شهرها، بخش ها و روستاها حتی الامکان، به تشکل های مردمی و محلی نظیر شهرداری ها، دهیاری ها، شوراهای شهر و روستا واگذار شود و در صورت ضرورت، دولت به اینگونه تشکل ها، کمک مالی، فکری و اطلاعاتی نماید ( معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، ۱۳۸۳، ۱۴ - ۱۸).

یکی از عوامل موثر در توسعه کشورها در ابعاد مختلف، فعالیت ها و برنامه های بخش دولتی است. این بخش زمانی موثر خواهد بود که بصورت علمی و منطقی اداره شود و از هرگونه بوروکراسی و تشریفات زائد که موجب اتلاف منابع می شود، جلوگیری کند. واقعیت این است که اغلب دولتها به سبب موازی کاری و دوباره کاریهای بیهوده، منابع با ارزشی را از دست می دهند که این نیز باعث تضعیف بخش دولتی می گردد. از طرفی انجام همه امور توسط دولت، مورد تایید صاحب نظران و اقتصاددانان نیست چرا که معتقدند هر چقدر حجم تصدی گری دولت کاهش یابد، کارایی بیشتری خواهد داشت. کاتسوک، ترساوا و گتس در

پژوهشی با عنوان «رابطه اندازه دولت و رشد اقتصادی» در دولت ژاپن و کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه<sup>۱</sup> به نتایج زیر دست یافتند:

۱. مخارج دولت با سطح کارایی کشورهای صنعتی مرتبط است و این روابط با عملکرد اقتصادی و اندازه دولت هماهنگ است.

۲. برای این کشورها عدم کارایی و رشد مفرط دولت با بازخور رای دهندگان بعنوان مالیات دهندگان مشخص می شود که در نتیجه سود و هزینه برنامه های دولت بصورت نامتقارن توزیع می شود، یعنی برنامه ها به سمت سود اکثریت رای دهندگان موافق و به ضرر اقلیت مقابل تمام می شود. این وضعیت باعث بحرانی شدن سیستم مالیاتی به ضرر اقلیت می گردد.

۳. برنامه های کاهش اندازه دولت همراه با کاهش رشد اقتصادی و سهم شدن همه آحاد جامعه در ضرر و هزینه ها می شود و اینطور نیست که برنامه های کاهش اندازه دولت در جهت تسهیم سود برای اکثریت و تقسیم ضرر یا هزینه برای اقلیت باشد (Katsuaki et al, 1998, 195).

نتایج تحقیقی با عنوان «بررسی نقش ساختار سازمانی و طرحهای ادغام در حل مسائل سیاسی و اقتصادی ناشی از خصوصی سازی در آلمان» که توسط الکساندر دیک و هوپر راک انجام شده است، نشان می دهد که سازمانهای ساخت یافته (سازمان یافته قوی) آلمان و روش ادغام سازی آنها، واگذاری دولت را قابل اعتماد کرده و خصوصی سازی را تسریع کرده است. همچنین اتفاق فوق، دولت آلمان را توانا کرد تا مدیران با استعداد بخش خصوصی را به برنامه های خصوصی جذب کند. این امر با ایجاد آژانس خصوصی سازی مستقل شروع شد (Alexander Dyck & Hopper Wruck, 1998, 265).

پژوهش انجام شده توسط اکهارت بوهرمر و همکاران با عنوان «خصوصی سازی بانک در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه» نشان می دهد که در ۱۰۱ کشور

<sup>1</sup>. OECD : Organization for Economic Cooperation and Development



در حال توسعه طی سالهای ۲۰۰۰-۱۹۸۲، عوامل سیاسی بطور معنی داری در واگذاری بانکهای دولتی موثر بوده اند، مخصوصاً در کشورهای غیر عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه واگذاری بانکها، دولت را در مقابل مردم بیشتر مسئولیت پذیر می کند، در حالیکه هیچ یک از متغیرهای سیاسی در کشورهای توسعه یافته بر تصمیمات واگذاری بانکها موثر نبوده است. عوامل اقتصادی مانند کیفیت بانکداری بطور معنی داری در کشورهای عضو و غیر عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه با تصمیمات واگذاری بانکها مرتبط بوده است (Boehmemer et al, 2005, 1981).

مطالعات ایوزین، جی و کیو با عنوان « آیا می توان عملکرد شرکتهای دولتی را بدون واگذاری بهبود بخشید» که برنامه مهم اصلاح بنگاههای دولتی در چین را که بازسازی ساخت مالکیت SOE ها بدون خصوصی سازی نامیده می شود، توضیح می دهد، نشان داد که بازسازی ساختار مالکیت اثر مثبت معنی داری بر عملکرد بنگاههای دولتی داشته است و حتی بدون واگذاری کامل موسسات دولتی می توان عملکرد آنها را بهبود بخشید و بازسازی ساختار مالکیت بنگاههای دولتی تشویق مضاعف بر مدیران و مکانیزمهای انگیزشی بوجود می آورد که باعث بهبود عملکرد موسسات می گردد. آنها بیان می کنند نتایج تحقیق را نبایستی غیرضروری بودن خصوصی سازی تلقی کرد. بازسازی ساختار مالکیت می تواند ارزش بنگاههای دولتی را افزایش دهد و در نتیجه دولتها را برای ایجاد منافع زیاد از طریق واگذاری مشروط توانا سازد (Aivazian et al, 2005, 791-807).

مارچلی و همکاران در تحقیقی ضمن بررسی سیاستهای تمرکززدایی و واگذاری آموزش در برنامه اصلاح آموزش و پرورش السالوادور در سالهای ۲۰۰۵-۱۹۹۵ به عوامل بالقوه موفقیت و محدودیتهای احتمالی پرداخته است. آنان نتیجه گرفته اند سیاستهای تمرکز زدایی و واگذاری، نتایج متعدد و چندگانه ای بهمراه دارد. در جستجو برای یافتن سیستم آموزش بهتر، این سیاستها نه تنها به دولت السالوادور

راههای جدیدی برای کاهش کنترل خود نداده بلکه مشکلات و مسائل جدیدی را افزوده است. ممکن است سیاستهای عالی برای حل رضایتبخش همه ضعفها در سیستم آموزشی نداشته باشد، اما بایستی حامیان آموزش و سیاستگذاران، تجربه موجود را بررسی و آن را بهبود بخشند (Marchelli et al, 2003,164).

در پژوهشی که توسط حسن علی عضو هیأت علمی دانشگاه ایالتی اوهایو و مارک استرازیچ عضو هیأت علمی دانشگاه فلوریدای مرکزی با عنوان « آیا اندازه دولت در کشورهای عرب حوزه خلیج فارس بهینه است؟ » انجام شده است. نتایج نشان می‌دهد که متوسط اندازه در این کشورها حدوداً دوبرابر اندازه بهینه می‌باشد. متوسط اندازه در دوره مورد بررسی (۹۲-۱۹۷۰) از حد پائین ۱۷٪ در عربستان سعودی تا حد بالای ۲۹٪ در عمان تغییر می‌کند (عطوفی نیا، ۱۳۸۳).

نغمه حیات در پژوهشی با عنوان « بررسی و ارائه الگو برای ایجاد تحول در نظام اداری ایران » در قالب پایان نامه دکتری مدیریت دولتی در پی شناسایی ترتیب اولویت عوامل و اجزاء دخیل در فرآیند تحول در ایران، تدوین شاخصهای پیشنهادی جهت ارزیابی و تحلیل تغییر ایجاد شده بر اثر برنامه های تحول در نظام اداری در برنامه سوم و ارائه الگویی جدید برای ایجاد تحول در نظام اداری با تاکید بر آسیب شناسی فرآیند فعلی می‌باشد. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که در ایران نوعی عدم انطباق بین توجه واقعی به عوامل موثر در فرآیند تحول و توجهی که مورد نیاز است، وجود دارد (حیات، ۱۳۸۱).

عباس منوریان در پژوهشی با عنوان « تحلیل میزان موفقیت اصلاح نظام اداری در برنامه پنج ساله اول توسعه اقتصادی - اجتماعی » در قالب پایان نامه دکتری در دانشگاه فلیندرز استرالیا طی سالهای ۱۹۹۸-۱۹۹۵، ادراکات و دیدگاههای مسئولان اصلاح اداری در مورد میزان موفقیت اصلاح اداری در طول دوره اولین برنامه پنج ساله مورد ارزیابی و تحلیل قرار داده است. نتایج کلی پژوهش مبین آن است که برنامه اصلاح نظام اداری، آنگونه که انتظار می‌رفت، موفق نبوده است.

فقدان مشارکت گروههای کلیدی در طراحی و اجرای برنامه، نبود تطبیق و هماهنگی میان هدفهای اصلاحی و ماموریتهای سازمانهای دولتی، پراکندگی و ناهماهنگی واحدهای مسئول تدوین و اجرای برنامه اصلاحی و کمی انگیزه و تعهد مدیران میانی و ارشد از جمله موانع موجود بر سر راه موفقیت برنامه اصلاح اداری ذکر شده اند (منوریان، ۱۳۷۷).

هر دولتی خط مشی و برنامه های کلان خود را با هدف به اجرا درآمدن وضع می کند، اما بررسی های علمی پیرامون اجرای برنامه ها نشان داده اند که گاهی اوقات برنامه های بسیار ساده هم در اجرا با شکست مواجه می شوند (Hamilton, 2000, 12).

در کشور ما برنامه هائی که به منظور ایجاد تحول نظام اداری تهیه و تدوین شده است به دلایلی نتوانسته اند در مرحله عمل بطور کامل به اجرا درآیند. شناسایی عوامل بازدارنده می تواند ما را در راهبری هر چه بهتر برنامه ها و اهداف تحول نظام اداری یاری نماید. مهمترین موانع تحقق تحول بنیادین در نظام اداری کشور عبارتند از:

۱. عدم عزم ملی و احساس ضرورت در مورد تحول نظام اداری کشور.
۲. عدم وجود یک نهاد مقتدر ملی و فرباخشی کلان در زمینه سیاستگذاری، برنامه ریزی و هدایت برنامه تحول اداری.
۳. عدم مشارکت جدی صاحب نظران و دستگاه های اجرایی در ایجاد اصلاحات اداری.
۴. فقدان رهیافت مناسب برای حاکمیت دیدگاه های ارزش گرایانه.
۵. کم توجهی به واقعیات مربوط به تحول نظام اداری (کیال، ۱۳۷۸، ۷۲-۷۳).
۶. لحاظ نمودن هزینه و فایده سیاسی حاصل از تحول اداری.
۷. ارتباط و پیوند اندک با محیط های بین المللی (گزارش برنامه تحول در نظام اداری کشور، ۱۳۸۱، ۴۳).

۸. مقاومت گروه های متأثر از اصلاحات : متضررین اصلاحات و ذی نفعان وضع موجود .

۹. اختلاف نظر در هدفها ، چشم اندازها و آینده مطلوب نظام اداری در سطح کلان کشور .

۱۰. اختلاف نظر و عدم همگرایی در تعیین خط مشی ها و راهکارهای تحول اداری (عسگری ساجدی ، ۱۳۸۴ ، ۴۷-۴۸).

۱۱. ناهمگونی میان اهداف برنامه های اصلاحی و ماموریت های سازمانهای صف به عنوان مجریان برنامه .

۱۲. گستردگی و ناهمگونی واحدهای مسئول اصلاح نظام اداری.

۱۳. کم بودن اشتیاق، علاقمندی و تعهد مدیران میانی و ارشد نسبت به اصلاحات اداری.

۱۴. کمبود دانش ، تخصص و مهارت عوامل اصلاح «طراحان و مجریان» ( منوریان ، ۱۳۷۷ ، ۳۲ ).

۱۵. عدم باور جمعی طراحان برنامه های اصلاحی به اجرای این برنامه ها .

تأمین مقتضیات مدیریتی برای اجرای برنامه ها از دغدغه های همیشگی نظام اداری بوده است . لذا اجرای موفقیت آمیز چنین برنامه ها و تدابیری بسیار ارزشمند است. چرا که در صورت عدم موفقیت، کارگزاران و شهروندان را نسبت به عملکرد بخش دولتی بدبین خواهد کرد. عوامل بسیاری در اجرای موفقیت آمیز خط مشی ها و برنامه های تحول اداری و منطقی نمودن اندازه دولت موثر است، یکی از مهمترین این عوامل، بررسی امکان پذیری است. چرا که با این بررسی، میزان قابلیت اجرای برنامه مشخص می گردد و معلوم می شود که موانع اجرای کامل برنامه ها چیست. با رفع موانع ، می توان میزان قابلیت اجرا و موفقیت برنامه را افزایش داد. مضاف بر اینکه بسیاری از مشکلات برنامه نیز در سایر مراحل تحلیل و

طراحی، بخودی خود برطرف خواهد شد. بر این اساس هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی امکان پذیری برنامه منطقی بودن اندازه دولت و ریز برنامه های آن و شناسایی عوامل موثر بر قابلیت اجرای آن با توجه به نظریه قدرت-کنترل جان چایلد<sup>۱</sup> است.

نظریه قدرت-کنترل جان چایلد اساساً بسط فرضیه استراتژی-ساختار است و براساس این نظریه عوامل چهارگانه زیر، قدرت تحت تاثیر قرار دادن راهکارهای ساختاری را که منجر به پیدایش ساختار و اثربخشی می گردد، دارد. به عبارتی این عوامل می توانند در اجرای تدابیر و راهکارها و درمیزان قابلیت اجرایی موثر باشد (رابینز، ۱۳۷۶، ۲۰۶-۲۲۵).

۱. شهودی بودن تصمیمات افراد و سازمانها: که افراد و سازمانها نمی توانند بطور عقلایی کامل تصمیم گیری نمایند و این ناشی از اطلاعات ناقص انسانها و اهداف چندگانه سازمانها است (رابینز، ۱۳۷۶، ۲۱۱-۲۱۲).

۲. ناهمسو بودن منافع تصمیم گیرندگان و سازمانها: منافع تصمیم گیرندگان و سازمانها یکی نیست و علت آن است که تصمیم گیرندگان و مجریان (سازمانها) براساس منافع شخصی خود عمل می کنند (رابینز، ۱۳۷۶، ۲۱۳).

۳. صاحبان قدرت در سازمانهای دولتی: منظور افراد دارای اختیار زیاد در سلسله مراتب، مثل مدیران ارشد یا با قدرت کنترل منابع کمیاب یا در مرکز شبکه بودن و واقع شدن در جای درست و مناسب درون سازمان است (رابینز، ۱۳۷۶، ۲۱۹).

۴. ائتلاف حاکم: عبارت است از ائتلاف افراد دارای اطلاعات کلیدی و منابع مهم دیگر که برای عملیات سازمانی ضروری و حیاتی است یا ائتلاف افرادی

---

<sup>1</sup> - John Child

که برای حفاظت، بهبود و افزایش منافع وسیع خود تلاش می کنند (رابینز، ۱۳۷۶، ۲۱۴-۲۱۵).

## مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نظر روش، پیمایشی و از حیث هدف، کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق خبرگانی بوده اند که سوابق اجرایی ( حداقل ۵ سال سابقه مدیریت یا کارشناس مسئولی در سازمان مدیریت و برنامه ریزی سابق یا ادارات تشکیلات و روشهای وزارتخانه‌ها) یا خط مشی گذاری ( حداقل یک دوره نمایندگی و عضویت در کمیسیون برنامه و بودجه مجلس شورای اسلامی) یا علمی (اساتید مدیریت دولتی با گرایش خط مشی گذاری یا سابقه تدریس دروس بهبود و بازسازی سازمان، مدیریت تحول و خط مشی گذاری) و متخصص در موضوع مورد نظر یعنی برنامه منطقی نمودن اندازه دولت داشته‌اند.

جهت محاسبه حجم نمونه آماری مورد نظر بدلیل نامشخص بودن واریانس صفت مورد مطالعه در جامعه آماری از روش تعیین حجم نمونه ماکزیم استفاده شد و حجم نمونه آماری ۴۳ نفر برآورد گردید. برای انتخاب اعضای نمونه آماری در هر یک از طبقات چهارگانه خبرگان مورد نظر در این تحقیق، از روش تصادفی ساده متناسب با حجم هر یک از طبقات استفاده گردیده است. به این ترتیب که از کارشناسان برنامه تحول نظام اداری در سازمان مدیریت و برنامه ریزی سابق ۹ نفر، از نمایندگان عضو کمیسیون برنامه و بودجه مجلس شورای اسلامی ۱۰ نفر، از اساتید مدیریت دولتی دانشگاه های تهران با گرایش خط مشی گذاری و مدیریت تحول که در مقطع تحصیلات تکمیلی تدریس می کنند ۱۴ نفر و از کارشناسان مسئول تشکیلات و روش های وزارتخانه ها ۱۰ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب گردیدند.

برای جمع آوری اطلاعات از جامعه آماری به منظور آزمون فرضیه ها، از پرسشنامه ای که با توجه به تعریف متغیرهای تحقیق و عملیاتی نمودن آنها تنظیم شده است، استفاده گردید. پرسشنامه تحقیق متشکل از دو دسته سؤال است؛ دسته اول سؤالات در قالب چهار پرسشنامه الف، ب، پ و ت بصورت ماتریسی بمنظور بررسی میزان قابلیت اجرای برنامه های چهارگانه برنامه منطقی نمودن اندازه دولت و دسته دوم سؤالات در قالب چهار پرسشنامه ث، ج، چ و ح بصورت ماتریسی در خصوص بررسی تاثیر عوامل اثرگذار در قابلیت اجرای پائین برنامه منطقی نمودن اندازه دولت تنظیم شده است. روائی پرسشنامه با استفاده از روش نمادی و بدلیل استفاده از نظرات و پیشنهادهای اساتید و کارشناسان امر مورد تأیید است. برای برآورد پایائی آن نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن ۸۳/۱ درصد بدست آمده و پایائی پرسشنامه تأیید شده است.

جدول شماره ۱: آزمون پایایی ابزار اندازه گیری تحقیق

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ۰/۸۳۱            | ۸۲         |

#### نتایج و بحث

آزمون فرضیه اول و فرضیه های فرعی آن: برای آزمون فرضیه های تحقیق و بررسی این که قابلیت اجرای برنامه منطقی نمودن اندازه دولت و ریز برنامه های چهارگانه آن در سطح متوسط و بالاتر از آن قرار دارد یا این که در حد پایین تر از متوسط قرار دارد، از آزمون t تک گروهی استفاده گردیده است. مبنای نتیجه گیری از این آزمون آماری این است که چنانچه پاسخگویان تحقیق میزان قابلیت اجرای برنامه منطقی نمودن اندازه دولت و ریز برنامه های چهارگانه آن را در حد متوسط یا پایین تر از مقدار متوسط ابزار اندازه گیری این تحقیق (که برای هر یک

از متغیرهای اصلی و فرعی به طور مجزا محاسبه شده و نگرش های پاسخگویان با هر کدام از این مقادیر مقایسه گردیده اند) ارزیابی کرده باشند، نتیجه گرفته شده است که فرضیه های تحقیق تایید شده اند و در صورتی که آن را بالاتر از مقدار متوسط ارزیابی کنند، این فرضیه ها رد می گردند.

### آزمون فرضیه ۱:

میزان قابلیت اجرای برنامه منطقی نمودن اندازه دولت در سطح پائین است.

$H_1$ :

(میانگین قابلیت اجرای برنامه منطقی نمودن اندازه دولت پایین تر از متوسط می باشد).

میزان قابلیت اجرای برنامه منطقی نمودن اندازه دولت در سطح پائین نیست.

$H_0$ :

(میانگین قابلیت اجرای برنامه منطقی نمودن اندازه دولت بالاتر از متوسط می باشد).

جدول شماره ۲: آماره های توصیفی متغیر میزان قابلیت اجرای برنامه منطقی نمودن اندازه دولت

| خطای انحراف میانگین | انحراف استاندارد | میانگین | تعداد |
|---------------------|------------------|---------|-------|
| ۲۹/۷۸۹              | ۱۹۵/۳۴۰          | ۶۳۶/۷۰  | ۴۳    |

جدول شماره ۳:

آزمون t تک گروهی برای تعیین قابلیت اجرای برنامه منطقی نمودن اندازه دولت

|   | مقدار متوسط = ۷۹۲                 |             |                  |               |
|---|-----------------------------------|-------------|------------------|---------------|
|   | ۹۵ درصد فاصله اطمینان از تفاوت ها |             | تفاوت میانگین ها | سطح معنی داری |
|   | دامنه بالا                        | دامنه پایین |                  |               |
| قابلیت اجرای برنامه منطقی نمودن اندازه دولت | -۹۵/۱۹                            | -۲۱۵/۴۲     | -۱۵۵/۳۰۲         | ۰/۰۰۰         |
|   |                                   |             |                  | ۴۲            |
|   |                                   |             |                  | مقدار t       |
|   |                                   |             |                  | -۵/۲۱۳        |



با توجه به اینکه میانگین نگرش پاسخگویان نسبت به قابلیت اجرای برنامه منطقی نمودن اندازه دولت بر اساس پرسشنامه ۲۶۴ سؤالی که جواب های مربوط به هر سؤال در طیف پنج گزینه ای (خیلی کم ، کم ، متوسط ، زیاد و خیلی زیاد) مورد سؤال قرار گرفته اند، برابر ۶۳۶/۷۰ بوده و این مقدار از ۷۹۲ که مقدار متوسط این متغیر محاسبه گردیده است، کوچک تر بوده و این تفاوت بین میانگین ها با توجه به سطح معنی داری تفاوت در آزمون t که ۰/۰۰۰ می باشد، بنابراین می توان نتیجه گرفت که از نظر پاسخگویان ، میانگین قابلیت اجرای برنامه منطقی نمودن اندازه دولت پایین تر از متوسط می باشد.

### آزمون فرضیه ۱-۱:

میزان قابلیت اجرای برنامه جامع نیروی انسانی بخش دولتی در سطح پائین است.

$H_1:$

میزان قابلیت اجرای برنامه جامع نیروی انسانی بخش دولتی در سطح پائین نیست.

$H_0:$

جدول شماره ۴: آماره های توصیفی متغیر میزان قابلیت اجرای برنامه جامع نیروی انسانی

| خطای انحراف میانگین | انحراف استاندارد | میانگین | تعداد |
|---------------------|------------------|---------|-------|
| ۴/۴۸۸               | ۲۹/۴۲۸           | ۱۰۲/۸۱  | ۴۳    |

جدول شماره ۵:

آزمون t تک گروهی برای تعیین میزان قابلیت اجرای برنامه جامع نیروی انسانی

| مقدار t   | مقدار متوسط = ۱۳۲ |               |                  |            | ۹۵ درصد فاصله اطمینان از تفاوت ها |         |
|---|-------------------|---------------|------------------|------------|-----------------------------------|---------|
|   | درجه آزادی        | سطح معنی داری | تفاوت میانگین ها | دامنه بالا | دامنه پایین                       |         |
|   |                   |               |                  |            |                                   | مقدار t |
| قابلیت اجرای برنامه جامع نیروی انسانی بخش دولتی | ۴۲                | ۰/۰۰۰         | -۲۹/۱۸۶          | -۳۸/۲۴     | -۲۰/۱۳                            |         |

با توجه به اینکه میانگین نگرش پاسخگویان نسبت به قابلیت اجرای برنامه جامع نیروی انسانی بخش دولتی بر اساس پرسشنامه ۴۴ سؤالی که جواب های مربوط به هر سؤال در طیف پنج گزینه ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) مورد سؤال قرار گرفته اند، برابر ۱۰۲/۸۱ بوده و این مقدار از ۱۳۲ که مقدار متوسط این متغیر محاسبه گردیده است، کوچک تر بوده و این تفاوت بین میانگین ها با توجه به سطح معنی داری تفاوت در آزمون  $t$  که ۰/۰۰۰ می باشد، بنابراین می توان نتیجه گرفت که از نظر پاسخگویان، میانگین قابلیت اجرای برنامه جامع نیروی انسانی بخش دولتی پایین تر از متوسط می باشد.

### آزمون فرضیه ۱-۲:

میزان قابلیت اجرای برنامه واگذاری سهام، مدیریت، انحلال و ادغام شرکتهای

$H_1$ : دولتی در سطح پائین است.

میزان قابلیت اجرای برنامه واگذاری سهام، مدیریت، انحلال و ادغام شرکتهای

$H_0$ : دولتی در سطح پائین است.

#### جدول شماره ۶:

آماره های توصیفی متغیر میزان قابلیت اجرای برنامه واگذاری سهام، مدیریت، انحلال و ادغام

#### شرکتهای دولتی

| خطای انحراف میانگین | انحراف استاندارد | میانگین | تعداد |   |
|---------------------|------------------|---------|-------|---|
| ۱۳/۵۳۶              | ۸۸/۷۶۴           | ۲۷۰/۳۰  | ۴۳    | قابلیت اجرای برنامه واگذاری سهام،<br>مدیریت، انحلال و ادغام شرکتهای دولتی |

جدول شماره ۷: آزمون t تک گروهی برای تعیین میزان قابلیت اجرای برنامه واگذاری سهام، مدیریت، انحلال و ادغام شرکتهای دولتی

|  | مقدار متوسط = ۳۳۶ |    |                 |                 |   |        |
|--|-------------------|----|-----------------|-----------------|---|--------|
|  | t                 | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | 95% Confidence Interval of the Difference |        |
|  |                   |    |                 |                 | Lower                                     | Upper  |
| قابلیت اجرای برنامه واگذاری سهام، مدیریت، انحلال و ادغام شرکتهای دولتی | -۴/۸۵۳            | ۴۲ | ۰/۰۰۰           | -۶۵/۶۹۸         | -۹۳/۰۲                                    | -۳۸/۳۸ |

با توجه به اینکه میانگین نگرش پاسخگویان نسبت به قابلیت اجرای برنامه واگذاری سهام، مدیریت، انحلال و ادغام شرکتهای دولتی بر اساس پرسشنامه ۱۱۲ سؤالی که جواب های مربوط به هر سؤال در طیف پنج گزینه ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) مورد سؤال قرار گرفته اند، برابر ۲۷۰/۳۰ بوده و این مقدار از ۳۳۶ که مقدار متوسط این متغیر محاسبه گردیده است، کوچک تر بوده و این تفاوت بین میانگین ها با توجه به سطح معنی داری تفاوت در آزمون t که ۰/۰۰۰ می باشد، بنابراین می توان نتیجه گرفت که از نظر پاسخگویان، میانگین قابلیت اجرای برنامه واگذاری سهام، مدیریت، انحلال و ادغام شرکتهای دولتی پایین تر از متوسط می باشد.

### آزمون فرضیه ۱-۳:

میزان قابلیت اجرای برنامه مشارکت بخش غیردولتی برای انجام خدمات اجتماعی،

فرهنگی، رفاهی و خدماتی در سطح پائین است.  $H_1$

میزان قابلیت اجرای برنامه مشارکت بخش غیردولتی برای انجام خدمات اجتماعی،

فرهنگی، رفاهی و خدماتی در سطح پائین نیست.  $H_0$

جدول شماره ۸: آماره های توصیفی متغیر میزان قابلیت اجرای برنامه مشارکت بخش غیردولتی

| خطای انحراف میانگین                         | انحراف استاندارد | میانگین | تعداد |
|---|------------------|---------|-------|
| ۱۰/۵۰۶                                      | ۶۸/۸۹۲           | ۲۱۳/۳۷  | ۴۳    |
| قابلیت اجرای برنامه مشارکت بخش غیردولتی ... |                  |         |       |

## جدول شماره ۹:

## آزمون t تک گروهی برای تعیین میزان قابلیت اجرای برنامه مشارکت بخش غیردولتی

|   | مقدار متوسط = ۲۶۴ |            |               |                  |                                   |             |
|---|-------------------|------------|---------------|------------------|-----------------------------------|-------------|
|   | مقدار t           | درجه آزادی | سطح معنی داری | تفاوت میانگین ها | ۹۵ درصد فاصله اطمینان از تفاوت ها |             |
|   |                   |            |               |                  | دامنه بالا                        | دامنه پایین |
| قابلیت اجرای برنامه مشارکت بخش غیردولتی ... | -۴/۸۱۹            | ۴۲         | ۰/۰۰۰         | -۵۰/۶۲۸          | -۷۱/۸۳                            | -۲۹/۴۳      |

با توجه به اینکه میانگین نگرش پاسخگویان نسبت به قابلیت اجرای برنامه جامع نیروی انسانی بخش دولتی بر اساس پرسشنامه ۸۸ سؤالی که جواب های مربوط به هر سؤال در طیف پنج گزینه ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) مورد سؤال قرار گرفته اند، برابر ۲۱۳/۳۷ بوده و این مقدار از ۲۶۴ که مقدار متوسط این متغیر محاسبه گردیده است، کوچک تر بوده و این تفاوت بین میانگین ها با توجه به سطح معنی داری تفاوت در آزمون t که ۰/۰۰۰ می باشد، بنابراین می توان نتیجه گرفت که از نظر پاسخگویان، میانگین قابلیت اجرای برنامه مشارکت بخش غیردولتی برای انجام خدمات اجتماعی، فرهنگی، رفاهی و خدماتی پایین تر از متوسط می باشد.

## آزمون فرضیه ۱-۴:

میزان قابلیت اجرای برنامه اصلاح ساختار و تشکیلات دستگاههای اجرایی در

$H_1$ : سطح پائین است.

میزان قابلیت اجرای برنامه اصلاح ساختار و تشکیلات دستگاههای اجرایی در

$H_0$ : سطح پائین نیست.

جدول شماره ۱۰: آماره های توصیفی متغیر میزان قابلیت اجرای برنامه قابلیت اجرای برنامه اصلاح

ساختار و تشکیلات دستگاههای اجرایی

| خطای انحراف میانگین | انحراف استاندارد | میانگین | تعداد |   |
|---------------------|------------------|---------|-------|---|
| ۲/۵۱۵               | ۱۶/۴۹۳           | ۵۰/۲۱   | ۴۳    | قابلیت اجرای برنامه قابلیت اجرای برنامه اصلاح ساختار و تشکیلات دستگاههای اجرایی |

جدول شماره ۱۱: آزمون t تک گروهی برای تعیین میزان قابلیت اجرای برنامه اصلاح ساختار و

تشکیلات دستگاههای اجرایی

|   | مقدار متوسط = ۶۰ |            |               |                  |                                   |             |
|---|------------------|------------|---------------|------------------|-----------------------------------|-------------|
|   | مقدار t          | درجه آزادی | سطح معنی داری | تفاوت میانگین ها | ۹۵ درصد فاصله اطمینان از تفاوت ها |             |
|   |                  |            |               |                  | دامنه بالا                        | دامنه پایین |
| قابلیت اجرای برنامه قابلیت اجرای برنامه اصلاح ساختار و تشکیلات دستگاههای اجرایی | -۳/۸۹۳           | ۴۲         | ۰/۰۰۰         | -۹/۷۹۱           | -۱۴/۸۷                            | -۴/۷۱       |

با توجه به اینکه میانگین نگرش پاسخگویان نسبت به قابلیت اجرای برنامه اصلاح ساختار و تشکیلات دستگاههای اجرایی بر اساس پرسشنامه ۲۰ سؤالی که جواب های مربوط به هر سؤال در طیف پنج گزینه ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) مورد سؤال قرار گرفته اند، برابر ۵۰/۲۱ بوده و این مقدار از ۶۰ که مقدار متوسط این متغیر محاسبه گردیده است، کوچک تر بوده و این تفاوت بین میانگین ها با توجه به سطح معنی داری تفاوت در آزمون t که ۰/۰۰۰ می باشد، بنابراین می توان نتیجه گرفت که از نظر پاسخگویان، میانگین قابلیت اجرای برنامه اصلاح ساختار و تشکیلات دستگاههای اجرایی پایین تر از متوسط می باشد.

آزمون فرضیه ۲:

برای تعیین تفاوت قابلیت اجرای برنامه های چهارگانه برنامه منطقی نمودن اندازه دولت به منظور رتبه بندی از آزمون فریدمن استفاده شد و نتایج حاصل در جدول شماره ۱۲ آمده است:

جدول شماره ۱۲: آزمون فریدمن برای رتبه بندی قابلیت اجرای برنامه های چهارگانه  
منطقی نمودن اندازه دولت

| برنامه های چهارگانه برنامه منطقی نمودن اندازه دولت                          | Mean Rank | Test Statistics-Friedman |       |
|---|-----------|--------------------------|-------|
|   |           | N                        | ۴۳    |
| برنامه جامع نیروی انسانی بخش دولتی  | ۲/۴۵      | Chi-Square               | ۳/۰۹۰ |
| برنامه واگذاری سهام، مدیریت، انحلال و ادغام شرکتهای دولتی                   | ۲/۳۸      | df                       | ۳     |
| برنامه مشارکت بخش غیردولتی برای انجام خدمات اجتماعی، فرهنگی، رفاهی و خدماتی | ۲/۴۹      | Asymp.sig                | ۰/۳۷۸ |
| برنامه اصلاح ساختار و تشکیلات دستگاههای اجرایی                              | ۲/۶۷      |                          |       |

چنانکه در جدول شماره ۱۲ ملاحظه می گردد، سطح معنی داری آزمون فریدمن انجام شده که برابر ۰/۳۸۷ می باشد از ۰/۰۵ بزرگتر می باشد، و  $\chi^2$  محاسبه شده با درجه آزادی ۳ که برابر ۳/۰۹۰ است از مقدار بحرانی  $\chi^2$  (۷/۸۱) کوچکتر می باشد. لذا بین برنامه های چهارگانه برنامه منطقی نمودن اندازه دولت از نظر قابلیت اجرا تفاوت معنی داری وجود ندارد، ونمی توان برنامه های چهارگانه مذکور را از نظر قابلیت اجرا رتبه بندی کرد. و میزان قابلیت اجرای آنها تقریباً یکسان است.

### آزمون فرضیه های سوم، چهارم، پنجم و ششم:

برای آزمون فرضیه های سوم، چهارم، پنجم و ششم تحقیق و بررسی این که تاثیر متغیرهای چهارگانه اثرگذار بر قابلیت اجرای پائین برنامه منطقی نمودن اندازه دولت شامل: شهودی بودن تصمیمات افراد و سازمانها، ناهمسویی منافع تصمیم گیرندگان و سازمانها، وجود صاحبان قدرت در سازمانهای دولتی و ائتلاف حاکم آن در سطح متوسط و بالاتر از آن قرار دارد یا این که در حد پایین تر از متوسط قرار دارد، از آزمون t تک گروهی استفاده گردیده است. مبنای نتیجه گیری از این آزمون آماری این است که چنانچه پاسخگویان تحقیق میزان تاثیر متغیرهای چهارگانه اثرگذار بر قابلیت اجرای پائین برنامه منطقی نمودن اندازه دولت را در حد متوسط یا پایین تر از مقدار متوسط ابزار اندازه گیری این تحقیق (که برای هر یک از متغیرهای چهارگانه به طور مجزا محاسبه شده و نگرش های

پاسخگویان با هر کدام از این مقادیر مقایسه گردیده اند) ارزیابی کرده باشند، نتیجه گرفته شده است که فرضیه های تحقیق تایید شده اند و در صورتی که آن را بالاتر از مقدار متوسط ارزیابی کنند، این فرضیه ها رد می گردند.

جدول شماره ۱۳: آماره های توصیفی متغیرهای عوامل چهارگانه اثرگذار بر قابلیت اجرای پائین برنامه منطقی نمودن اندازه دولت شامل: شهودی بودن تصمیمات افراد و سازمانها، ناهمسویی منافع تصمیم گیرندگان و سازمانها، وجود صاحبان قدرت در سازمانهای دولتی و ائتلاف حاکم

| خطای انحراف میانگین | انحراف استاندارد | میانگین | تعداد |                              |
|---------------------|------------------|---------|-------|------------------------------|
| ۴/۶۱۵               | ۳۰/۲۶۰           | ۱۵۷/۵۶  | ۴۳    | تاثیر شهودی بودن تصمیمات ... |
| ۴/۵۲۴               | ۲۹/۶۶۸           | ۱۶۵/۶۷  | ۴۳    | تاثیر ناهمسویی منافع ...     |
| ۴/۵۵۵               | ۲۹/۸۷۱           | ۱۶۸/۷۷  | ۴۳    | تاثیر صاحبان قدرت...         |
| ۴/۳۳۹               | ۲۸/۴۵۳           | ۱۶۳/۰۵  | ۴۳    | تاثیر ائتلاف حاکم...         |

جدول شماره ۱۴: آزمون t تک گروهی متغیرهای عوامل چهارگانه اثرگذار بر قابلیت اجرای پائین برنامه منطقی نمودن اندازه دولت شامل: شهودی بودن تصمیمات افراد و سازمانها، ناهمسویی منافع تصمیم گیرندگان و سازمانها، وجود صاحبان قدرت در سازمانهای دولتی و ائتلاف حاکم

|                              | مقدار متوسط = ۱۲۳ |            |               |                  |                                   |             |
|------------------------------|-------------------|------------|---------------|------------------|-----------------------------------|-------------|
|                              | مقدار t           | درجه آزادی | سطح معنی داری | تفاوت میانگین ها | ۹۵ درصد فاصله اطمینان از تفاوت ها |             |
|                              |                   |            |               |                  | دامنه بالا                        | دامنه پایین |
| تاثیر شهودی بودن تصمیمات ... | ۷/۴۹۰             | ۴۲         | ۰/۰۰۰         | ۳۴/۵۶۴           | ۲۵/۲۵                             | ۴۳/۸۸       |
| تاثیر ناهمسویی منافع ...     | ۹/۴۳۱             | ۴۲         | ۰/۰۰۰         | ۴۲/۶۶۹           | ۳۳/۵۴                             | ۵۱/۸۰       |
| تاثیر صاحبان قدرت...         | ۱۰/۰۴۷            | ۴۲         | ۰/۰۰۰         | ۴۵/۷۶۷           | ۳۶/۵۷                             | ۵۴/۹۶       |
| تاثیر ائتلاف حاکم...         | ۹/۲۲۹             | ۴۲         | ۰/۰۰۰         | ۴۰/۰۴۷           | ۳۱/۲۹                             | ۴۸/۸۰       |

با توجه به اینکه میانگین نگرش پاسخگویان نسبت به تاثیر شهودی بودن تصمیمات افراد و سازمانها، ناهمسویی منافع تصمیم گیرندگان و سازمانها، صاحبان قدرت در سازمانهای دولتی و ائتلاف حاکم در قابلیت اجرای پائین برنامه منطقی نمودن اندازه دولت بر اساس پرسشنامه های ت، ج، چ و ح ( ۴۱ سؤال )

که جواب‌های مربوط به هر سؤال در طیف پنج گزینه ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) مورد سؤال قرار گرفته اند، بترتیب برابر ۱۵۷/۵۶، ۱۶۵/۶۷، ۱۶۸/۷۷ و ۱۶۳/۰۵ بوده و این مقادارها از ۱۲۳ که مقدار متوسط این متغیر محاسبه گردیده است، بزرگتر بوده و این تفاوت بین میانگین‌ها با توجه به سطح معنی داری تفاوت در آزمون  $t$  که ۰/۰۰۰ می باشد، بنابراین می توان نتیجه گرفت که از نظر پاسخگویان، شهودی بودن تصمیمات افراد و سازمانها، ناهمسویی منافع تصمیم گیرندگان و سازمانها، صاحبان قدرت در سازمانهای دولتی و ائتلاف حاکم در قابلیت اجرای پائین برنامه منطقی نمودن اندازه دولت موثر است.

### آزمون فرضیه ۷:

برای تعیین تفاوت تاثیر عوامل اثرگذار در عدم موفقیت کامل اجرای برنامه منطقی نمودن اندازه دولت به منظور رتبه بندی از آزمون فریدمن استفاده شد. نتایج حاصل در جدول شماره ۱۴ آمده است:

جدول شماره ۱۴: آزمون فریدمن برای رتبه بندی تاثیر عوامل اثرگذار در قابلیت اجرای پائین برنامه منطقی نمودن اندازه دولت

| عوامل اثر گذار                                    | Mean Rank | Test Statistics-Friedman |        |
|---|-----------|--------------------------|--------|
|   |           | N                        | ۴۳     |
| شهودی بودن تصمیمات افراد و سازمانها               | ۲/۲۰      | Chi-Square               | ۱۳/۰۶۸ |
| ناهمسو بودن منافع تصمیم گیرندگان و سازمانها       | ۲/۶۵      | df                       | ۳      |
| وجود صاحبان قدرت در سازمانهای دولتی و ائتلاف حاکم | ۲/۴۵      | Asymp.sig                | ۰/۰۰۴  |

چنانچه در جدول شماره ۱۴ ملاحظه می گردد، چون  $\chi^2$  محاسبه شده که برابر ۱۳/۰۶ است از مقدار بحرانی  $\chi^2$  که برابر ۷/۸۱ است، بزرگتر می باشد، و سطح معنی داری آزمون فریدمن انجام شده که برابر ۰/۰۰۴ است از ۰/۰۵ کوچکتر می باشد. لذا بین عوامل اثرگذار از نظر میزان تاثیرگذاری در قابلیت اجرای پائین



برنامه منطقی نمودن اندازه دولت تفاوت معنی داری وجود دارد. و می توان عوامل اثرگذار را از نظر میزان تاثیرگذاری در قابلیت اجرای پائین برنامه مذکور بصورت جدول شماره ۱۵ رتبه بندی کرد.

جدول شماره ۱۵ : رتبه بندی تاثیر عوامل اثرگذار در قابلیت اجرای پائین برنامه منطقی نمودن اندازه دولت

| رتبه | عوامل اثرگذار                               |
|------|---|
| ۱    | وجود صاحبان قدرت در سازمانهای دولتی         |
| ۲    | ناهمسو بودن منافع تصمیم گیرندگان و سازمانها |
| ۳    | ائتلاف حاکم                                 |
| ۴    | شهودی بودن تصمیمات افراد و سازمانها         |

آزمون رتبه بندی تاثیر عوامل اثرگذار در قابلیت اجرای پائین برنامه های چهارگانه برنامه منطقی نمودن اندازه دولت :

نتایج حاصل از آزمون فریدمن به منظور رتبه بندی تاثیر عوامل اثرگذار در قابلیت اجرای پائین برنامه جامع نیروی انسانی بخش دولتی در جدول شماره ۱۶ آمده است :

جدول شماره ۱۶ : آزمون فریدمن برای رتبه بندی تاثیر عوامل اثرگذار در قابلیت اجرای پائین برنامه جامع نیروی انسانی بخش دولتی

| عوامل اثر گذار                              | Mean Rank | Test Statistics-Friedman |        |
|---|-----------|--------------------------|--------|
|   |           | N                        | ۴۳     |
| شهودی بودن تصمیمات افراد و سازمانها         | ۲/۲۲      | Chi-Square               | ۱۰/۶۷۳ |
| ناهمسو بودن منافع تصمیم گیرندگان و سازمانها | ۲/۴۹      | df                       | ۳      |
| وجود صاحبان قدرت در سازمانهای دولتی         | ۲/۷۷      | Asymp.sig                | ۰/۰۱۴  |
| ائتلاف حاکم                                 | ۲/۵۲      |                          |        |

چنانچه در جدول شماره ۱۶ ملاحظه می گردد، چون  $\lambda^2$  محاسبه شده که برابر  $۱۰/۶۷۳$  است از مقدار بحرانی  $\lambda^2$  که برابر  $۷/۸۱$  است، بزرگتر می باشد، و سطح معنی داری آزمون فریدمن انجام شده که برابر  $۰/۰۱۴$  است از  $۰/۰۵$  کوچکتر می باشد، لذا بین عوامل اثرگذار از نظر میزان تاثیرگذاری در قابلیت اجرای پائین برنامه جامع نیروی انسانی بخش دولتی تفاوت معنی داری وجود دارد. و می توان عوامل اثرگذار را از نظر میزان تاثیرگذاری در قابلیت اجرای پائین برنامه مذکور بصورت جدول شماره ۱۷ رتبه بندی کرد.

جدول شماره ۱۷: رتبه بندی تاثیر عوامل اثرگذار در قابلیت اجرای پائین برنامه جامع

نیروی انسانی بخش دولتی

| رتبه | عوامل اثرگذار                               |
|------|---|
| ۱    | وجود صاحبان قدرت در سازمانهای دولتی         |
| ۲    | ائتلاف حاکم                                 |
| ۳    | ناهمسو بودن منافع تصمیم گیرندگان و سازمانها |
| ۴    | شهودی بودن تصمیمات افراد و سازمانها         |

نتایج حاصل از آزمون فریدمن به منظور رتبه بندی تاثیر عوامل اثرگذار در قابلیت اجرای پائین برنامه واگذاری سهام، مدیریت، انحلال و ادغام شرکتهای دولتی در جدول شماره ۱۸ آمده است:

جدول شماره ۱۸: آزمون فریدمن برای رتبه بندی تاثیر عوامل اثرگذار درقابلیت اجرای پائین برنامه واگذاری سهام، مدیریت، انحلال و ادغام شرکتهای دولتی

| عوامل اثر گذار                             | Mean Rank | Test Statistics-Friedman |       |
|--|-----------|--------------------------|-------|
|  |           | N                        | ۴۳    |
| شهودی بودن تصمیمات افراد وسازمانها         | ۲/۳۴      | Chi-Square               | ۵/۰۹۲ |
| ناهمسویبودن منافع تصمیم گیرندگان وسازمانها | ۲/۴۹      | df                       | ۳     |
| وجود صاحبان قدرت درسازمانهای دولتی         | ۲/۶۵      | Asymp.sig                | ۰/۱۶۵ |
| ائتلاف حاکم                                | ۲/۵۲      |                          |       |

چنانچه درجدول شماره ۱۸۸ ملاحظه می گردد، چون ۲٪ محاسبه شده که برابر ۵/۰۹۲ است از مقدار بحرانی ۲٪ که برابر ۷/۸۱ است، کوچکتر می باشد، و سطح معنی داری آزمون فریدمن انجام شده که برابر ۰/۱۶۵ است از ۰/۰۵ کوچکتر می باشد، لذا بین عوامل اثرگذار از نظر میزان تاثیرگذاری در قابلیت اجرای پائین برنامه واگذاری سهام، مدیریت، انحلال و ادغام شرکتهای دولتی تفاوت معنی داری وجود ندارد، و نمی توان عوامل اثرگذار را از نظر میزان تاثیرگذاری در قابلیت اجرای پائین برنامه مذکور رتبه بندی کرد. و میزان تاثیر عوامل اثرگذار تقریباً یکسان است.

نتایج حاصل از آزمون فریدمن به منظور رتبه بندی تاثیر عوامل اثرگذار در قابلیت اجرای پائین برنامه مشارکت بخش غیر دولتی برای انجام خدمات اجتماعی، فرهنگی، رفاهی و خدماتی در جدول شماره ۱۹ آمده است:

جدول شماره ۱۹: آزمون فریدمن برای رتبه بندی تاثیر عوامل اثرگذار درقابلیت اجرای پائین برنامه مشارکت بخش غیر دولتی

| عوامل اثر گذار                             | Mean Rank | Test Statistics-Friedman |        |
|--|-----------|--------------------------|--------|
|  |           | N                        | ۴۳     |
| شهودی بودن تصمیمات افراد وسازمانها         | ۲/۱۳      | Chi-Square               | ۲۸/۳۶۹ |
| ناهمسویبودن منافع تصمیم گیرندگان وسازمانها | ۲/۹۲      | df                       | ۳      |
| وجود صاحبان قدرت درسازمانهای دولتی         | ۲/۸۰      | Asymp.sig                | ۰/۰۰۰  |
| ائتلاف حاکم                                | ۲/۱۵      |                          |        |

چنانچه درجدول شماره ۱۹ ملاحظه می گردد، چون  $\chi^2$  محاسبه شده که برابر ۲۸/۳۶۹ است از مقدار بحرانی  $\chi^2$  که برابر ۷/۸۱ است، بزرگتر می باشد، و سطح معنی داری آزمون فریدمن انجام شده که برابر ۰/۰۱۴ است از ۰/۰۵ کوچکتر می باشد، لذا بین عوامل اثرگذار از نظر میزان تاثیرگذاری در قابلیت اجرای پائین برنامه مشارکت بخش غیر دولتی برای انجام خدمات اجتماعی، فرهنگی، رفاهی و خدماتی تفاوت معنی داری وجود دارد. و می توان عوامل اثرگذار را از نظر میزان تاثیرگذاری در قابلیت اجرای پائین برنامه مذکور بصورت جدول شماره ۲۰ رتبه بندی کرد.

جدول شماره ۲۰: رتبه بندی تاثیر عوامل اثرگذار در قابلیت اجرای پائین برنامه مشارکت

بخش غیر دولتی

| رتبه | عوامل اثرگذار                                    |
|------|--|
| ۱    | ناهمسو بودن منافع تصمیم گیرندگان و سازمانها وجود |
| ۲    | صاحبان قدرت در سازمانهای دولتی                   |
| ۳    | ائتلاف حاکم                                      |
| ۴    | شهودی بودن تصمیمات افراد و سازمانها              |

نتایج حاصل از آزمون فریدمن به منظور رتبه بندی تاثیر عوامل اثرگذار در قابلیت اجرای پائین برنامه اصلاح ساختار و تشکیلات دستگاههای اجرایی در جدول شماره ۲۱ آمده است:

جدول شماره ۲۱: آزمون فریدمن برای رتبه بندی تاثیر عوامل اثرگذار در قابلیت اجرای پائین برنامه اصلاح ساختار و تشکیلات دستگاههای اجرایی

| عوامل اثرگذار                               | Mean Rank | Test Statistics-Friedman |       |
|---|-----------|--------------------------|-------|
|   |           | N                        | ۴۳    |
| شهودی بودن تصمیمات افراد و سازمانها         | ۲/۲۳      | Chi-Square               | ۷/۲۳۶ |
| ناهمسو بودن منافع تصمیم گیرندگان و سازمانها | ۲/۵۰      | df                       | ۳     |
| وجود صاحبان قدرت در سازمانهای دولتی         | ۲/۷۱      | Asymp.sig                | ۰/۰۶۵ |
| ائتلاف حاکم                                 | ۲/۵۶      |                          |       |

چنانچه درجدول شماره ۲۱ ملاحظه می گردد، چون  $\chi^2$  محاسبه شده که برابر  $۷/۲۳۶$  است از مقدار بحرانی  $\chi^2$  که برابر  $۷/۸۱$  است، کوچکتر می باشد، و سطح معنی داری آزمون فریدمن انجام شده که برابر  $۰/۰۶۵$  است از  $۰/۰۵$  بزرگتر می باشد، لذا بین عوامل اثرگذار از نظر میزان تاثیرگذاری در قابلیت اجرای پائین برنامه اصلاح ساختار و تشکیلات دستگاههای اجرایی تفاوت معنی داری وجود ندارد، و نمی توان عوامل اثرگذار را از نظر میزان تاثیرگذاری در قابلیت اجرای پائین برنامه مذکور رتبه بندی کرد. و میزان تاثیر عوامل اثرگذار تقریباً یکسان است. نتایج حاصل از بررسی و آزمون فرضیه های تحقیق حاضر نشان می دهد:

- قابلیت اجرای برنامه منطقی نمودن اندازه دولت در قالب برنامه های چهارگانه در سطح پائین است.
- میزان قابلیت اجرای برنامه های چهارگانه برنامه منطقی نمودن اندازه دولت به یک اندازه می باشد و این برنامه ها از قابلیت اجرایی پائینی برخوردار است.
- عوامل؛ شهودی بودن تصمیمات افراد و سازمانها، ناهمسوئی منافع تصمیم گیرندگان و سازمانها، وجود صاحبان قدرت در سازمانهای دولتی و ائتلاف حاکم در قابلیت اجرای پائین برنامه منطقی نمودن اندازه دولت موثر است.
- میزان تاثیر عوامل اثرگذار چهارگانه در قابلیت اجرای پائین برنامه منطقی نمودن اندازه دولت متفاوت است. بدین صورت که وجود صاحبان قدرت در

- سازمانهای دولتی بیشترین تاثیر را در قابلیت اجرای پائین برنامه مذکور دارد و بعد از آن، بترتیب ناهمسویی منافع تصمیم گیرندگان و سازمانها، ائتلاف حاکم و شهودی بودن تصمیمات افراد و سازمانها قرار می گیرند.
- میزان تاثیر عوامل اثرگذار چهارگانه در قابلیت اجرای پائین برنامه جامع نیروی انسانی بخش دولتی متفاوت است. بدین صورت که وجود صاحبان قدرت در سازمانهای دولتی بیشترین تاثیر را در قابلیت اجرای پائین برنامه مذکور دارد و بعد از آن، بترتیب ائتلاف حاکم، ناهمسویی منافع تصمیم گیرندگان و سازمانها و شهودی بودن تصمیمات افراد و سازمانها قرار می گیرند.
  - عوامل اثرگذار چهارگانه به یک اندازه در قابلیت اجرای پائین برنامه واگذاری سهام، مدیریت، انحلال و ادغام شرکتهای دولتی موثر هستند.
  - میزان تاثیر عوامل اثرگذار چهارگانه در قابلیت اجرای پائین برنامه مشارکت بخش غیردولتی برای انجام خدمات اجتماعی، فرهنگی، رفاهی و خدماتی متفاوت است. بدین صورت که ناهمسویی منافع تصمیم گیرندگان و سازمانها بیشترین تاثیر را در قابلیت اجرای پائین برنامه مذکور دارد و بعد از آن، بترتیب وجود صاحبان قدرت در سازمانهای دولتی، ائتلاف حاکم و شهودی بودن تصمیمات افراد و سازمانها قرار می گیرند.
  - عوامل اثرگذار چهارگانه به یک اندازه در قابلیت اجرای پائین برنامه اصلاح ساختار و تشکیلات دستگاههای اجرایی موثر هستند.
- همان طور که در گزارش عملکرد سال دوم اجرای برنامه پنج ساله سوم آمده است « به رغم تلاشهای صورت پذیرفته نتایج برنامه تحول مطلوب نبوده است » ( حیات، ۱۳۸۱، ۷). تجارب موجود حاکی از آن است که اغلب اقدامات انجام شده در راستای اصلاح بخش دولتی کمتر به تحقق اهداف موردنظر انجامیده است؛ بطوریکه تعداد استخدام های انجام شده از سقف تعیین شده فراتر رفته، ادغام وزارتخانه ها و موسسات دولتی تاثیری در کاهش تعداد نیروی انسانی و یا

حتی در کاهش جذب نیروهای جدید نداشته است. تعداد کارکنان دولت در فاصله سالهای ۱۳۷۸-۱۳۸۰ نه تنها دو درصد کاهش نیافته بلکه ۳/۳ درصد نیز افزایش یافته است (پورصفوی و دیگران، ۱۳۸۲، ۶۱ - ۶۲). سهم شرکتهای دولتی در بودجه کل کشور از ۶۰ درصد در سال ۱۳۷۰ به مرز ۷۰ درصد در سال ۱۳۸۰ نزدیک شده است (گزارش، ۱۳۸۰، ۹)، نتایج پژوهش حاضر نیز با توجه به آزمون فرضیه های تحقیق که در همه این فرضیه ها پاسخگویان تحقیق برنامه منطقی نمودن اندازه دولت و ریز برنامه های آن را دارای قابلیت اجرای پایین ارزیابی کرده اند و نیز با توجه به این که تاثیر عوامل چهارگانه شهودی بودن تصمیمات افراد و سازمانها، ناهمسویی منافع تصمیم گیرندگان و سازمانها، وجود صاحبان قدرت در سازمانهای دولتی و ائتلاف حاکم بر قابلیت اجرای برنامه منطقی نمودن اندازه دولت در حد بالاتر از متوسط ارزیابی کرده اند، می توان نتیجه گرفت که مطابق با نظریه قدرت- کنترل جان چایلد مبنی بر موثر دانستن این چهار عامل در اجرای تدابیر و راهکارهای برنامه های تحول از جمله برنامه منطقی نمودن اندازه دولت، این عوامل در تحقیق حاضر به عنوان عوامل موثر بر قابلیت اجرای پایین برنامه منطقی نمودن اندازه دولت عمل کرده اند.

با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می گردد:

۱. در اتخاذ تدابیر، شناخت صاحبان قدرت در سازمانها و مراکز اجرایی لحاظ شود و افرادی که دارای پست مدیریتی بویژه پستهای ارشد مدیریتی هستند و سازمانها به مهارت و تخصص آنها نیاز دارند چنان توجهی صورت گیرد که امکان اخلال و اعمال قدرت آنها در اجرای برنامه ها، تقلیل یابد.
۲. با عنایت به اینکه با منطقی نمودن اندازه دولت، اصلاحاتی در ترکیب نیروی انسانی، کاهش قدرت، تعداد واحدها و قسمتهای سازمانی صورت می گیرد و این روند با منافع مجریان (سازمانها) هماهنگی و سازگاری ندارد، پیشنهاد

- 
- می گردد تدابیر اتخاذی در خصوص منطقی نمودن اندازه دولت، با توجه به منافع تصمیم گیرندگان و سازمانها تبیین شود و همسوئی منافع آنها نیز تا جای ممکن در نظر گرفته شود.
۳. در اتخاذ تدابیر به ائتلافهای حاکم که برای حفاظت، بهبود و افزایش منافع شکل می گیرند، توجه گردد.
۴. در اتخاذ تدابیر و یا اصلاح تدابیر موجود، تصمیمات سازمانی را صرفاً با الگوهای شهودی تبیین نکنند.
۵. مراجع اتخاذ تدابیر به موانع اصلی اجرای برنامه های منطقی نمودن اندازه دولت توجه کنند تا با رفع آنها، زمینه را برای اجرای بهتر برنامه های خود فراهم نمایند.



## References:

Aivazian, Varouj A. & Je Ying & Qiu Jiaping, (2005), Can corporatization Improve the performance of state owned Interprises even without parivatiz, Journal of corporate finance 11, P.P. 791-808.

Alexander Dyck I.J. & Hopper Wruck Karen (1998), Organization structure, Contract desiyn and government ownership: Aclinical analysis of German privatization, Journal of corporate finance volume 4 Issue 3 September. P.P. 265 – 299.

Asgari Sajdi, M. (2005). The Impact of the Development of Political Institutions on Administrative System Development. Tadbir Monthly, 161, 43-48, (In Persian).

Aucoin, P. & Heintzman, R. (2000), The dialectics of accountability for performance in public management reform, International review of administrative sciences, vol. 66, P.P. 45-55

Boehmer, Ekkehart & Nash, Roheart C. & Netter, Geffry M. (2005), Bank parivatization in Developing and Developed Countries: Ceross Sectional Evidance on the in fact of Economic and political Factors, Journal of Bunking and Finance 29, P.P. 1981-2013.

Borre Ole & Elinor Scorbrough, (1998), The Scope of Government, Oxford University. Perss Inc.

Gwartney, J., & Lawson, R. & Holcombe, R. (1998), The Size and Functions of Government and Economic Growth. Joint Economic Committee, G-01 Dirksen Building Washington, DC 20510.

Hamilton, LAN L. (2000), A Review of Policy Implementation and International Treaty Implementation Literature.

Hayat, N. (2002). Examining and Presenting a Model for Developing an Administrative System in Iran. PhD Thesis, Tehran: Islamic Azad University, (In Persian).

Hiyuz, A. (2002). New Government Management (Strategic Attitudes). Translated by: S. M. Alvani, Gh. Memarzadeh & S. Khalili Shourin, Tehran: Morvarid Publishing, (In Persian).

Islam, N. (2000), Administrative Reform: Where to Start?. Emory University, Atlanta, GA 30322, USA.

Katsuaki L. & Terusawa & William R. (1998), Relationship between government size and Economic growth : Japan's government Reforms and evidence form OECD, International public management Journal volum 1, Issue 2, P.P. 195-223

Kayal, A. (1999). Martyr Rajay Festival; An Opportunity to Review the Administrative System of the Country (Internal Reports). Tadbir Monthly, 96, 72-74, (In Persian).

Kazemi Visery, A. (2003). Economic Adjustment in Theory and Experiences. Tehran: Publications of Industrial Management Organization, (In Persian).

Light, P., C. (2003), Facts Sheet on the New True Size of Government. Center for Public Service, the Brookings Institution and Wagner School of Public Service, New York University.

Manavvarian, A. (1998). Analysis of the Success Rate of Reforming the Administrative System in the First Five Years of Socio-Economic Development. Governmental Quarterly, 41 & 42, 19-33, (In Persian).

Marchelli, Kelga Cuellar, (2003), The Centralization and privatization of education in El Salvador: Assessing the experience, International Journal of educational Decentralization ment 23, P.P. 145 – 166.

Morhed, G. (2004). Organizational Behavior (New Edition). Translated by: S. M. Alvani & Gh. Memarzadeh, Tehran: Morvarid Publication, (In Persian).

Otvfi Nia, M. (2004). The Rationality of the Size of Government in the Continent. Tehran: Publishing Department of Management Development and Human Capital, Organization for Management and Program Planning, (In Persian).

Poursfavi, M., Atvfinia, M., & Taghavi, M. (2003). Making Sense of Government Size. Tehran: Publications of Management and Planning Organization, (In Persian).

Rainey, Hal G. (1991). Understanding managing public organizations (San Francisci: Jossey – Bass)

Robbins, S. P. (1997). Organization Theory (Structure, Design, Applications). Translated by: S. M. Alvani & H. Danaeefard, Tehran: Saffar Publication, (In Persian).

Shafiquel Huque, A. (1994). Public Administration in India: Evolution, Change, and Reform. Asian Journal of public Administration, 16(2), 249-259.

Turner, M., & Hume, D. (2000). Governance, Management and Development (How to Efficient Government). Translated by: A. Mansourian, Tehran: Publications Center of Management Education, (In Persian).