

# **عنوان مقاله: بررسی امکان پذیری برنامه منطقی نمودن اندازه دولت**

**نویسنده:** ناصر میرسپاسی، جعفر بیک زاد

**منبع:** فراسوی مدیریت سال چهارم شماره ۱۳ تابستان ۱۳۸۹

صفص ۸۵-۱۱۹

• 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.

4

• براساس عوامل چهارگانه و شاخصهای تعریف شده برنامه های چهارگانه، پرسشنامه ایی 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 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

آزمون های آمار استنباطی

• 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 برنامه های اصلاحات اداری قرار داده اند. به گفته رایینی 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 فعالیتهاي 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 )

•

**منطقی نمودن اندازه دولت**

• مقایسه شاخصهای سنجش اندازه دولت ایران با سایر کشورها بیانگر این است که اندازه دولت کشور ایران ، یکی از بزرگترین دولتهاست (پورصفوی و دیگران، . ٦٠، ١٣٨٢) پس از پیروزی انقلاب اسلامی مجموعه ای از عوامل و حرکتهایی باعث شد بخش دولتی بتدريج بزرگتر گردد؛ دولتی شدن بسياری از امور و تجزيه وظایف برخی از وزراتخانه ها و سازمانها ، باعث ايجاد وزارتاخانه ها و سازمانها، موسسات و شركتهای دولتی جدید شد، همچنین انفعالي بودن نظام تصميم گيري دولت و مدیران اجرائي کشور و حل موردی مسائل و مشكلات بدون توجه به آثار و تبعات تصميمات متخده در آينده به گسترش بخش دولتی دامن زد.

•

انفعالي بودن

• بطوریکه تعداد کارکنان دولت چهار برابر و تعداد وزارت خانه ها، 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

تعداد پست های مدیریتی طی دو دهه گذشته ۶۰ درصد رشد  
داشته است

• 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.

ناکارآمدی مدیریتی در دستگاههای اجرایی، بالا  
بودن بودجه  
عدم تحقق برنامه های اصلاحی در حوزه اقتصاد

• 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 وزارت خانه ها و موسسات دولتی تاثیری در کاهش تعداد نیروی انسانی و یا حتی در کاهش جذب نیروهای جدید نداشته است. تعداد کارگران دولت در فاصله سالهای ۱۳۷۸-۱۳۸۰ تنها دو درصد کاهش نیافته بلکه  $\frac{2}{3}$  درصد نیز افزایش یافته است (پورصفوی و دیگران، ۱۳۸۲، ۶۲-۶۱) 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)

سقف تعیین شده

۰ ا بررسی تشکیلات دولت ایران از جنبه های عملی و تاریخی ملاحظه میگردد 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 مییابد. 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 میشود. در اثر وقوع انقلاب و در پی آن جنگ، نسبت هزینه های دولتی به تولید ناخالص ملی بطور ناگهانی از ۶۳درصد سال ۱۳۵۵ به ۴۲درصد در سال ۱۳۶۹ کاهش پیدا کرد

### نسبت شاخص اقتصادی

• ولی مجدداً با نرخ رشد بالایی در سال ۱۳۷۷ به ۳/۷۱ درصد رسید. نکته قابل توجه اینکه نرخ رشد بسیار بالای هزینه بخش دولتی در دورهای 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 هزینه‌های 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  $\frac{9}{3}$  درصد سال ۱۳۴۵ به  $\frac{22}{29}$  درصد در سال ۱۳۷۵ رسیده است. در حالیکه جمعیت طی این زمان،  $\frac{2}{3}$  را برابر شده است و با این حساب بطور سرانه دولت  $\frac{2}{5}$  برابر شده است (پورصفوی و دیگران، ۱۳۸۲، ۵۴)

•

• همانطوریکه ملاحظه می شود پس از پیروزی انقلاب اسلامی اندازه دولت رشد خارق العادهای 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- قوع 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- گستردگی شدن خدمات اجتماعی دولت بدلیل رشد جمعیت و رشد شهرنشینی
- ۹- انفعالی بودن نظام تصمیم‌گیری دولت و مدیران اجرایی کشور
- ۱۰- تجزیه وظایف برخی از وزارت‌خانه‌ها و سازمانها و ایجاد وزارت‌خانه و سازمانهای جدید و رشد فراینده شرکتهای دولتی نسل دوم و سوم (عطوفی نیا، ۸۰، ۱۳۸۳)

- 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 (Gwartney et al, 1998 , 16-3) کنترل روند رو به گسترش اندازه دولت نیاز به اتخاذ راهبردهای مدیریتی ویژه‌ای دارد.

• بر این اساس اغلب کشورهای در حال توسعه ، موضوع منطقی نمودن اندازه دولت را سرلوحه برنامه های اصلاحات اداری خود قرار دادهاند. 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 :

3

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 تصدیگری دولت

- ۳- تعیین اهداف کمی برای واگذاری تصدی های دولتی و توسعه فعالیتهای بخش غیردولتی متناسب با نتایج حاصل از مطالعات موضوع بندهای سیاست های اجرایی برنامه منطقی نمودن اندازه دولت عبارتند از:
- ۱- دولت باید وظایف حاکمیتی رادرسطح کیفی مطلوب به نحو کارآمد و اثربخش انجام دهد.
-

### 3

- 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 تصدیگری 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، پیش‌بینی شود

۴- برای انجام خدمات زیربنایی و اجرای طرحهای عمرانی که الزاماً باید توسط دولت انجام شود، نظیر ساخت و احداث راه‌ها، 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 روستاهای حتی الامکان، به تشكل های مردمی و محلی نظیر شهرداری ها، دهیاری ها ، شوراهای شهر و روستا واگذار شود و در صورت ضرورت، دولت به اینگونه تشكل ها، کمک مالی ، فکری و اطلاعاتی نماید ) معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، ۱۴-۱۸(

• یکیاز عوامل موثر در توسعه کشورها در ابعاد مختلف، فعالیتها و برنامههای 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 می‌شود، جلوگیری کند. واقعیت این است که اغلب دولتها به سبب موازی کاری و دوباره کاریهای بیهوده، منابع با ارزشی را از دست می‌دهند که این نیز باعث تضعیف بخش دولتی می‌گردد.



• 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. کاتسوکی، ترساوا و گتس د پژوهشی با عنوان «رابطه اندازه دولت و رشد اقتصادی» در دولت ژاپن و کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه به نتایج زیر دست یافتند:

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

۲- برای این کشورها عدم کارائی 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 اکثربیت رای دهندگان موافق و به ضرر اقلیت مقابله تمام می شود. این وضعیت باعث بحرانی شدن سیستم مالیاتی به ضرر اقلیت می گردد

به ضرر اقلیت

۳- برنامه های کاهش اندازه دولت همراه با کاهش رشد اقتصادی و سهیم 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 . ( Katsuaki et al, 1998, 195 ) برای اقلیت باشد

کاهش رشد اقتصادی و سهیم شدن همه  
آحاد جامعه در ضرر و هزینه ها

• 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 می‌دهد که سازمانهای ساخت یافته (سازمان یافته قوی) آلمان و روش ادغام سازی آنها، واگذاری دولت را قابل اعتماد کرده و خصوصی سازی را تسريع کرده است. همچنین اتفاق فوق، دولت آلمان را توانا کرد تا مدیران با استعداد بخش خصوصی را به برنامه‌های خصوصی جذب کند. این امر با ایجاد آژانس خصوصی سازی مستقل شروع شد (Alexander Dyck & Hopper Wruck, 1998, 265

•

• پژوهش‌انجام‌شده‌توسط اکهارت بوهمر و همکاران با عنوان «خصوصیسازی بانک در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه» نشان می‌دهد که در ۱۰۱ کشور در حال توسعه طی سالهای ۱۹۸۲ - ۲۰۰۰ 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 می‌کند، در حالیکه هیچ یک از متغیرهای سیاسی در کشورهای توسعه یافته بر تصمیمات واگذاری بانکها موثر نبوده است.

متغیرهای سیاسی

- 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

- 

-

• 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 SOEها 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 فزایش دهد و در نتیجه دولتها را برای ایجاد منافع زیاد از طریق واگذاری مشروط توانا سازد



• مارچلیو همکاران در تحقیقی ضمن بررسی سیاست‌های تمرکز زدایی و اگذاری آموزش در برنامه اصلاح آموزش و پرورش السالوادر در سالهای ۱۹۹۵-۲۰۰۵ به عوامل بالقوه موفقیت و محدودیتهای احتمالی پرداخته است. آنان نتیجه گرفته اند سیاستهای تمرکز زدایی و اگذاری، نتایج متعدد و چندگانه‌ای بهمراه دارد. در جستجو برای یافتن سیستم آموزش بهتر، این سیاستها نه تنها به دولت السالوادر راههای جدیدی برای کاهش کنترل خود نداده بلکه مشکلات و مسائل جدیدی را افزوده است.

سیاستهای تمرکز زدایی و اگذاری

- ممکن است سیاستهای عالی برای حل رضایتبخش همه ضعفها در سیستم آموزشی نداشته باشد، اما با یستی حامیان آموزش و سیاستگذاران، تجربه موجود را بررسی و آن را بهبود بخشد (Marchelli et al , 2003,164 )

• در پژوهشی که توسط حسن علی عضو هیات علمی دانشگاه ایالتی اوهايو و مارک استرازیچ عضو هیات علمی دانشگاه فلوریداى مرکزى با عنوان «آيا 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 (۱۹۷۰-۱۹۹۲) از حد پائین ۱۷٪ در عربستان سعودی تا حد بالای ۲۹٪ در عمان تغییر می کند (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 تأکید بر آسیب شناسی فرآیند فعلی می باشد. نتایج این تحقیق نشان می دهد 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)

ترتیب اولویت عوامل و اجزاء دخیل  
در فرآیند تحول در ایران

• 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 ۱۹۹۵-۱۹۹۸ 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 می رفت، 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 ناهمانگی 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 )

کمی انگیزه و تعهد  
مدیران میانی و  
ارشد

- 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:

# مهمنترین موافع تحقق تحول بنیادین در نظام اداری کشور

- ۱- عدم عزم ملی و احساس ضرورت در مورد تحول نظام اداری کشور.
- ۲- عدم وجود یک نهاد مقتدر ملی و فرابخشی 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 ، ۷۲ - ۷۳ ، ۱۳۷۸)
- ۶- لحاظ نمودن هزینه و فایده سیاسی حاصل از تحول اداری .
- ۷- ارتباط و پیوند اندک با محیطهای بین المللی) گزارش برنامه تحول در نظام اداری کشور، .

- ۸- مقاومت گروه های متأثر از اصلاحات : متضررین اصلاحات و ذینفعان 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 برنامههای اصلاحی و ماموریتهای سازمانهای صفت 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 ، ۳۲ (۱۳۷۷،
- ۱۵- عدم باور جمعی طراحان برنامه های اصلاحی به اجرای این برنامه ها .

• تامین مقتضیات مدیریتی برای اجرای برنامه‌ها از دغدغه‌های همیشگی نظام اداری بوده است. لذا اجرای موفقیت آمیز چنین برنامه‌ها و تدابیری بسیار ارزشمند است. چرا که در صورت عدم موفقیت، کارگزاران و شهروندان را نسبت به عملکرد بخش دولتی بدین خواهد کرد. عوامل بسیاری در اجرای موفقیت آمیز خط مشی‌ها و برنامه‌های تحول اداری و منطقی نمودن اندازه دولت موثر است، یکی از مهمترین این عوامل، بررسی امکان پذیری است.

بررسی امکان پذیری

• چرا که با این بررسی، میزان قابلیت اجرای برنامه مشخص می‌گردد و معلوم می‌شود که موافع اجرای کامل برنامه‌ها چیست. با رفع موافع، می‌توان میزان قابلیت اجرا و موفقیت برنامه را افزایش داد. مضارف بر اینکه بسیاری از مشکلات برنامه نیز در سایر مراحل تحلیل و طراحی، بخودی خود بر طرف خواهد شد. بر این اساس هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی امکان پذیری برنامه منطقی بودن اندازه دولت و ریز برنامه‌های آن و شناسایی عوامل موثر بر قابلیت اجرای آن با توجه به نظریه قدرت-کنترل جان چایلد است

شناسایی عوامل موثر بر قابلیت  
اجرای آن

- 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 می‌گردد، دارد. به عبارتی این عوامل می‌توانند در اجرای تدابیر و راهکارها و در میزان قابلیت اجرایی موثر باشد (رابینز، ۱۳۷۶، ۲۰۶-۲۲۵)

پیدایش ساختار و اثربخشی

4

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 که برای حفاظت، بهبود و افزایش منافع وسیع خود تلاش می کند (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 وزارتتخانه ها یا خط مشیگذاری) 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 مشیگذاری (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 ماکزیمم استفاده شد و حجم نمونه آماری ۳۴ نفر برآورد گردید. برای انتخاب اعضای نمونه آماری در هر یک از طبقات چهارگانه خبرگان مورد نظر در این تحقیق، از روش تصادفی ساده مناسب 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 وزارت خانه 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 پائین اجرای برنامه منطقی نمودن اندازه دولت تنظیم شده است.

- روایی پرسشنامه با استفاده از روش نمادی و بدلیل استفاده از نظرات و پیشنهادهای اساتید و کارشناسان امر مورد تائید است. برای برآوردهای پایایی آن نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن ۰/۸۳ درصد بدست آمده و پایایی پرسشنامه تائید شده است

## جدول شماره ۱ : آزمون پایایی ابزار اندازه گیری تحقیق

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	82

# 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 تاک 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:

- **H1:** میزان قابلیت اجرای برنامه منطقی نمودن اندازه دولت در سطح پائین است.  
(میانگین قابلیت اجرای برنامه منطقی نمودن اندازه دولت پائین تر از متوسط می باشد.)
- **H0:** میزان قابلیت اجرای برنامه منطقی نمودن اندازه دولت در سطح پائین نیست.  
(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**

	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای انحراف میانگین
قابلیت اجرای برنامه منطقی نمودن اندازه دولت	۴۳	۶۳۶/۷۰	۱۹۵/۳۴۰	۲۹/۷۸۹

**جدول شماره ۳ :**

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

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

• 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  $636/70$  بوده و این مقدار از  $792$  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  $0/000$  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:

- $H_1$ : میزان قابلیت اجرای برنامه جامع نیروی انسانی بخش دولتی در سطح پائین است.
- $H_0$ : میزان قابلیت اجرای برنامه جامع نیروی انسانی بخش دولتی در سطح پائین نیست.

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

	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای انحراف میانگین
قابلیت اجرای برنامه جامع نیروی انسانی بخش دولتی	۴۲	۱۰۲/۸۱	۲۹/۴۲۸	۴/۴۸۸

### جدول شماره ۵:

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

قابلیت اجرای برنامه جامع نیروی انسانی بخش دولتی	مقدار متوسط - ۱۳۲					
	مقدار $t$	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت میانگین ها	۹۵ درصد فاصله اطمینان از تفاوت ها	
					دامنه پایین	دامنه بالا
قابلیت اجرای برنامه جامع نیروی انسانی بخش دولتی	-۶/۵۰۴	۴۲	۰/۰۰۰	-۲۹/۱۸۶	-۳۸/۲۴	-۲۰/۱۲

• 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  $\alpha$  که ۰/۰۰ 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:

- **H1:** میزان قابلیت اجرای برنامه واگذاری سهام ، مدیریت ، انحلال و ادغام شرکتهای دولتی در سطح پائین است.
- **H2:** میزان قابلیت اجرای برنامه واگذاری سهام ، مدیریت ، انحلال و ادغام شرکتهای دولتی در سطح پائین است.

### جدول شماره ۶:

### آماره های توصیفی متغیر میزان قابلیت اجرای برنامه و اگذاری سهام ، مدیریت ، انحلال و ادغام شرکتهای دولتی

	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای انحراف میانگین
قابلیت اجرای برنامه و اگذاری سهام ، مدیریت ، انحلال و ادغام شرکتهای دولتی	۴۳	۲۷۰/۳۰	۸۸/۷۶۴	۱۳/۵۳۶

جدول شماره ۲: آزمون  $t$  تک گروهی برای تعیین میزان قابلیت اجرای برنامه واگذاری سهام ، مدیریت ، انحلال و ادغام شرکتهای دولتی

	مقدار متوسط - ۳۳۶					
	<b>t</b>	<b>df</b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>Mean Difference</b>	<b>95% Confidence Interval of the Difference</b>	
					<b>Lower</b>	<b>Upper</b>
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  $\frac{336}{30} = ۱۱.۲$  بوده و این مقدار از  $\frac{۳۰}{۷۰} = ۰.۴۲$  که مقدار متوسط این متغیر محاسبه گردیده است، کوچک‌تر بوده و این تفاوت بین میانگین‌ها با توجه به سطح معنی داری تفاوت در آزمون  $t$  که  $0.000 < 0.05$  باشد، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که از نظر پاسخگویان، میانگین قابلیت اجرای برنامه واگذاری سهام، مدیریت، انحلال و ادغام شرکتهای دولتی پایین‌تر از متوسط می‌باشد.

•

# آزمون فرضیه ۱-۳:

- **H1**: میزان قابلیت اجرای برنامه مشارکت بخش غیردولتی برای انجام خدمات اجتماعی، فرهنگی، رفاهی و خدماتی در سطح پائین است.
- **H2**: میزان قابلیت اجرای برنامه مشارکت بخش غیردولتی برای انجام خدمات اجتماعی، فرهنگی، رفاهی و خدماتی در سطح پائین نیست.

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

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

جدول شماره ۹:  
آزمون  $t$  تک گروهی برای تعیین میزان قابلیت اجرای برنامه مشارکت بخش غیردولتی

مقدار $t$	مقدار متوسط - ۲۶۴					۹۵ درصد فاصله اطمینان از تفاوت ها	
	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت میانگین ها	دامتہ بالا			
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  $\alpha$  که  $0/00$  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 دماتی پایین تر از متوسط می باشد

•

# آزمون فرضیه ۱-۴:

- **H1:** میزان قابلیت اجرای برنامه اصلاح ساختار و تشکیلات دستگاههای اجرایی در سطح پائین است.
- **H2:** میزان قابلیت اجرای برنامه اصلاح ساختار و تشکیلات دستگاههای اجرایی در سطح پائین نیست.

**جدول شماره ۱۰ : آماره های توصیفی متغیر میزان قابلیت اجرای برنامه قابلیت اجرای برنامه اصلاح ساختار و تشکیلات دستگاههای اجرایی**

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

**جدول شماره ۱۱ : آزمون  $t$  تک گروهی برای تعیین میزان قابلیت اجرای برنامه اصلاح ساختار و تشکیلات دستگاههای اجرایی**

قابلیت اجرای برنامه 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 پایین	دامنه بالا
قابلیت اجرای برنامه قابلیت اجرای برنامه اصلاح ساختار و تشکیلات دستگاههای اجرایی	-۳/۸۹۳	۴۲	۰/۰۰	-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 ۱/۵ بوده و این مقدار از ۶۰ که مقدار متوسط این متغیر محاسبه گردیده است ، کوچک تر بوده و این تفاوت بین میانگینها با توجه به سطح معنیداری 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 چهار گانه منطقی نمودن اندازه دولت**

برنامه های چهار گانه برنامه منطقی نمودن اندازه دولت	Mean Rank	Test Statistics-Friedman		
		N	Chi-Square	df
برنامه جامع نیروی انسانی بخش دولتی	۲/۴۵			۴۳
برنامه واگذاری سهام، مدیریت، انحلال و ادغام شرکتهای دولتی	۲/۳۸			۳۰۹۰
برنامه مشارکت بخش غیردولتی برای انجام خدمات اجتماعی، فرهنگی، رفاهی و خدماتی	۲/۴۹			۳
برنامه اصلاح ساختار و تشکیلات دستگاههای اجرایی	۲/۶۷			.۰/۳۷۸

• چنانکه در جدول شماره ۱۲ ملاحظه می‌گردد، سطح معنی داری آزمون فریدمن انجام شده که برابر ۳۷۸/۰۵/۰ باشد از ۰/۰۵ بزرگتر می‌باشد، و ۲ محاسبه شده با درجه آزادی ۳ که برابر ۰/۹۰ است از مقدار بحرانی (۷/۸۱) ۲ کوچکتر می‌باشد. لذا بین برنامه‌های چهارگانه برنامه منطقی نمودن اندازه دولت از نظر قابلیت اجرا تفاوت معنی داری وجود ندارد، و نمی‌توان برنامه‌های 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 پائین تر از متوسط قرار دارد ، از آزمون تاک 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

	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای انحراف میانگین
تأثیر شهودی بودن تصمیمات ...	۴۳	۱۵۷/۵۶	۳۰/۲۶۰	۴/۶۱۵
تأثیر ناهمسویی منافع ...	۴۳	۱۶۵/۶۷	۲۹/۶۶۸	۴/۵۲۴
تأثیر صاحبان قدرت ...	۴۳	۱۶۸/۷۷	۲۹/۸۷۱	۴/۵۵۵
تأثیر ائتلاف حاکم ...	۴۳	۱۶۳/۰۵	۲۸/۴۵۳	۴/۲۲۹

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 $t$	مقدار متوسط - ۱۲۳					۹۵ درصد فاصله اطمینان از تفاوت ها	دامنه بالا دامنه پایین
	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت میانگین ها				
تأثیر شهودی بودن تصمیمات ...	۷/۴۹۰	۴۲	۰/۰۰۰	۲۴/۵۶۴	۲۵/۲۵	۴۳/۸۸	
تأثیر ناهمسویی منافع ...	۹/۴۳۱	۴۲	۰/۰۰۰	۴۲/۶۶۹	۳۳/۵۴	۵۱/۸۰	
تأثیر صاحبان قدرت ...	۱۰/۰۴۷	۴۲	۰/۰۰۰	۴۵/۷۶۷	۳۶/۵۷	۵۴/۹۶	
تأثیر 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 ث، 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 ،  $165/67$  ،  $165/56$  ،  $157/77$  و  $163/05$  بوده و این مقدارها از ۱۲۳ که مقدار متوسط این متغیر محاسبه گردیده است ، بزرگتر بوده و این تفاوت بین میانگین ها با توجه به سطح معنی داری تفاوت در آزمون  $t$  که  $0.000/000$  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 اثرگذار	Mean Rank	Test Statistics-Friedman
شهودی بودن تصمیمات افراد و سازمانها	۲/۲۰	N ۴۳
ناهمسوبودن منافع تصمیم‌گیرندگان و سازمانها	۲/۶۵	Chi-Square ۱۲/۰۶۸
وجود صاحبان قدرت در سازمانهای دولتی	۲/۷۰	df ۳
ائتلاف حاکم	۲/۴۵	Asymp.sig .۰۰۰۴

• چنانچه در جدول شماره ۱۴ ملاحظه می‌گردد، چون  $\chi^2$  محاسبه شده که برابر ۱۳/۰۶ است از مقدار بحرانی  $\chi^2$  که برابر ۷/۸۱ است، بزرگتر می‌باشد، و سطح معنی داری آزمون فریدمن انجام شده که برابر ۰/۰۰۴ است از ۰/۰۵ کوچکتر می‌باشد. لذا بین عوامل اثرگذار از نظر میزان تاثیرگذاری در قابلیت اجرای پائین برنامه منطقی نمودن اندازه دولت تفاوت معنی داری وجود دارد. و می‌توان عوامل اثرگذار را از نظر میزان تاثیرگذاری در قابلیت اجرای پائین برنامه مذکور بصور تجدول شماره ۱۵ رتبه بندی کرد

**جدول شماره ۱۵ : رتبه بندی تأثیر 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 تصمیم‌گیرندگان 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 اثرگذار	Mean Rank	Test Statistics-Friedman		
شهودی بودن تصمیمات افراد و سازمانها	۲/۲۲	N	۴۳	
ناهمسو بودن منافع تصمیم گیرندگان و سازمانها	۲/۴۹	Chi-Square	۱۰/۶۷۳	
وجود صاحبان قدرت در سازمانهای دولتی	۲/۷۷	df	۳	
ائلاف حاکم	۲/۵۲	Asymp.sig	.۰/۰۱۴	

• چنانچه در جدول شماره ۱۶ ملاحظه می‌گردد، چون  $\chi^2$  محاسبه شده که برابر  $10/673$  است از مقدار بحرانی  $2\chi^2/81$  است، بزرگتر می‌باشد، و سطح معنیداری آزمون فریدمن انجام شده که برابر  $0/014$  است از  $0/05$  کوچکتر می‌باشد، لذا بین عوامل اثرگذار از نظر میزان تاثیرگذاری در قابلیت اجرای پائین برنامه جامع نیروی انسانی بخش دولتی تفاوت معنی داری وجود دارد. و می‌توان عوامل اثرگذار را از نظر میزان تاثیرگذاری در قابلیت اجرای پائین برنامه مذکور بصورت جدول شماره ۱۷ ارتبه بندی کرد

**جدول شماره ۱۷ : رتبه بندی تأثیر 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 و اگذاری سهام ، مدیریت، انحلال و ادغام شرکتهای دولتی در جدول شماره ۱۸ آمده است :



**جدول شماره ۱۸ : آزمون فریدمن برای دتبه بندی تأثیر عوامل اثرگذار در قابلیت اجرای پائین برنامه و اگذاری سهام ، مدیریت ، انحصار و ادغام شرکتهای دولتی**

عوامل اثرگذار	Mean Rank
شهودی بودن تصمیمات افراد و سازمانها	۲/۳۴
ناهیسو بودن منافع تصمیم گیرندگان و سازمانها	۲/۴۹
وجود صاحبان قدرت در سازمانهای دولتی	۲/۶۵
اتلاف حاکم	۲/۵۲

Test Statistics-Friedman

N	۴۳
Chi-Square	۰/۰۹۲
df	۳
Asymp.sig	•۱۶۵

• چنانچه در جدول شماره ۱۸۸ ملاحظه می‌گردد، چون  $\chi^2$  محاسبه شده که برابر  $5/092$  است از مقدار بحرانی  $2\chi^2/81$  که برابر  $7/81$  است، کوچکتر می‌باشد، و سطح معنی داری آزمون فریدمن انجام شده که برابر  $0/165$  است از  $0/05$  کوچکتر می‌باشد، 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 نمی‌توان 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 :

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

عوامل اثرگذار	Mean Rank	Test Statistics-Friedman		
شهودی بودن تصمیمات افراد و سازمانها	۲/۱۳	N	۴۳	
ناهمسود بودن منافع تصمیم گیرندگان و سازمانها	۲/۹۲	Chi-Square	۲۸/۳۶۹	
وجود صاحبان قدرت در سازمانهای دولتی	۲/۸۰	df	۳	
ائتلاف حاکم	۲/۱۵	Asymp.sig	.۰/۰۰۰	

• چنانچه در جدول شماره ۱۹ ملاحظه می‌گردد، چون  $\chi^2$  محاسبه شده که برابر  $28/369$  است از مقدار بحرانی  $2 \chi^2/81$  است، بزرگتر می‌باشد، و سطح معنی داری آزمون فریدمن انجام شده که برابر  $0/014$  است از  $0/05$  کوچکتر می‌باشد، 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 می‌توان 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 تأثیر 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 درسازمانهای 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:

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

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

• چنانچه در جدول شماره ۲۱ ملاحظه می‌گردد، چون  $\chi^2$  محاسبه شده که برابر  $7/236$  است از مقدار بحرانی  $2\chi^2$  که برابر  $7/81$  است، کوچکتر می‌باشد، و سطح معنی داری آزمون فریدمن انجام شده که برابر  $0/065$  است از  $0/05$  بزرگتر می‌باشد، 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 نمی‌توان 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 فرضیه‌های تحقیق حاضر نشان می‌دهد **قابلیت اجرای برنامه منطقی نمودن اندازه دولت در قالب برنامه‌های 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 ، ناهمسویی 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 اثربخش 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 بخشنده 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 تصمیم‌گیرندگان و سازمانها و شهودی بودن تصمیمات افراد و سازمانها قرار می‌گیرند.
- 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

ناهمسویی منافع تصمیم گیرندگان و سازمانها

• 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، . ۷، ۱۳۸۱) 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  $\frac{2}{3}$  درصد نیز افزایش یافته است (پورصفوی و دیگران، ۶۱ - ۶۲، ۱۳۸۲) سهم شرکتهای دولتی در بودجه کل کشور از ۶۰ درصد در سال ۱۳۷۰ به مرز ۷۰ درصد در سال ۱۳۸۰ نزدیک شده است، گزارش، ۹، ۱۳۸۰)

• 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



## پیشنهادات

- 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 اخلاق 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 می‌گیرند، 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 برنامه‌های منطقی نمودن اندازه دولت توجه کند تا با رفع آنها، زمینه را برای اجرای بهتر برنامه‌های خود فراهم نمایند.