

## بررسی رابطه ساماندهی ساختار نظام اداری و متناسب‌سازی اندازه سازمان‌های دولتی منطقه آزاد ماکو

مهدی جان فزا

کارشناس ارشد مدیریت دولتی، مدرس دانشگاه پیام نور ماکو، ایران

### چکیده

از عوامل مهم و اساسی مؤثر در توسعه در ابعاد مختلف، نظام اداری مناسب و سالم است. از ویژگی‌های سالم و مناسب بودن نظام اداری، اندازه آن می‌باشد. بر این اساس نیز اغلب کشورها بخصوص در حال توسعه، موضوع منطقی نمودن اندازه دولت را سرلوحه برنامه‌های اصلاحات اداری قرار داده‌اند. 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 فعالیتهای خصوصی را افزایش داده است. بحث خصوصی سازی یکی از مقوله‌های مهم در بسیاری از کشورهای در حال توسعه و به ویژه ایران می‌باشد و اهدافی چون رقابت و کارآیی اقتصادی، افزایش بازدهی سرمایه گذاری‌ها، استفاده بهینه از امکانات و غیره را دنبال می‌کند، لذا ادارات و سازمان‌های زیر نظر دولت نیز به دنبال دست‌یابی به اهداف خود و نیز افزایش کارآمدی آن را به کار گرفته‌اند. هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه بین ساماندهی ساختار نظام اداری و متناسب‌سازی اندازه سازمان‌های دولتی منطقه آزاد ماکو می‌باشد. برای دست‌یابی به این هدف یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی تنظیم و برای آزمون این فرضیه‌ها، از دو پرسشنامه که شامل ۲۴ و ۴۱ سؤال است استفاده شده که این پرسشنامه‌ها بطور همزمان در اختیار نمونه آماری که شامل مدیران و معاونین ادارات بود و شامل ۵۳ نفر می‌شد گذاشته شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، اطلاعات حاصله تلخیص و طبقه‌بندی شد، سپس برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از روشهای آماری توصیفی و استنباطی (آزمون همبستگی ۲ پیرسون) استفاده گردید. نتایج حاصل بیانگر آن است که مؤلفه‌های ساماندهی ساختار نظام اداری بر متناسب‌سازی اندازه سازمان‌های دولتی منطقه آزاد ماکو تأثیر دارند.

**واژه‌های کلیدی:** ساختار نظام اداری، متناسب‌سازی اندازه سازمان‌های دولتی، خصوصی سازی.

## ۱- مقدمه

فقدان مطالعه کافی و اجرای برنامه های تعدیل ساختاری، سپردن امور به بخش خصوصی و کوتاه کردن دست دولتها در دهه ۱۹۹۰ در کشورهای جهان سوم، باعث بروز معضلات فراوان اجتماعی، اقتصادی و حتی سیاسی گردید. به طور کلی تجارب عملی نشان داد که تحولات اقتصادی و اجتماعی وابسته به وجود دولت توسعه گرا است که نقش اساسی این دولتها، ایجاد زمینه ای جهت استقرار نهادها در امر توسعه است و بدون وجود این دولتها با ویژگی های خاص خود، تحول و پیشرفت کشورهای در حال توسعه ممکن نیست (زیبایی و مظاهری، ۱۳۸۸).

دخالت دولت در اقتصاد از دیرباز یکی از موضوعات مورد بحث بسیاری از اقتصاددانان بوده است. در رابطه با اندازه ی دولت و تأثیر آن بر رشد و توسعه ی اقتصادی، نظریات گوناگونی وجود دارد. یک نظریه بیانگر این است که دولت بزرگ تر برای دستیابی به اهدافی چون کارآیی و رشد اقتصادی زیان آور است. در نقطه ای مقابل این نظریه برخی عقیده دارند که دولت نقش مهمی در فرایند توسعه ی اقتصادی به عهده دارد و دولت بزرگتر را به موتور توسعه ی قوی تر برای اقتصاد تشبیه می کنند. در هر صورت اندازه ی بزرگ دولت یکی از مهم ترین ویژگی های کشورهای در حال توسعه و کمتر توسعه یافته می باشد، به طوری که اغلب بخش های اقتصاد در این گونه کشورها از جانب دولت مدیریت و تأمین مالی شده، و دولت ها در این گونه کشورها با کسری شدید بودجه مواجه هستند. بنابراین، عمده ی تغییرات در این دسته از کشورها، تحت تأثیر اندازه ی دولت آنها قرار می گیرد، و همین امر سبب شده که تلاش های زیادی در جهت بررسی تأثیر اندازه ی دولت بر متغیرهای مختلف انجام شود (مؤذن جمشیدی و دیگران، ۱۳۹۰).

یکی از عواملی که در بحث اندازه ی دولت مطرح می شود خصوصی سازی است، خصوصی سازی در شکل ظاهری عبارت است از فرایندی که طی آن نهاد ها و بنگاه های بخش دولتی به بخش خصوصی انتقال داده می شود اما در معنایی عمیق تر، اطلاق به اشاعه فرهنگی در جامعه می شود که قوه مقننه، قضائیه و مجریه و تمامی آحاد یک کشور باور کنند که کار مردم باید به مردم واگذار شود. تا زمانی که چنین باوری از خصوصی سازی در جامعه ایجاد نشود حتی اگر خصوصی سازی ظاهراً محقق شود برای تداوم آن هیچ ضمانتی وجود نخواهد داشت. بنابراین خصوصی سازی یک فرصت استثنایی برای ساختارهای سیاسی کشور ایجاد می کند تا مردم نسبت به تصمیم گیری های رهبران سیاسی حساس شده و مشارکت فعال در امور اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و داشته باشند. لازم است که خصوصی سازی با یک ریتم هماهنگ و در کنار اصلاح بنیانهای اقتصادی صورت پذیرد. لذا خصوصی سازی بخشی از برنامه وسیع سیاست های تعدیل ساختاری می باشد. در واقع اصلاح نظام مالی، پولی، حقوقی، تولیدی، ارزی، سرمایه گذاری، قیمت ها، تجارت و می بایست به موازات خصوصی سازی انجام شود تا آثار مثبت خصوصی سازی نمایان گردد. ایده حاکم بر تفکر خصوصی سازی این است که با ایجاد فضای رقابت و نظام حاکم بر بازار، بنگاه ها و واحدهای دولتی را مجبور سازد تا عملکرد کارتری را نسبت به قبل داشته باشند (کابلی زاده، ۱۳۸۴).

از طرفی نیاز جامعه، فلسفه وجودی سازمان هاست و هر سازمان به منظور تحقق هدف خاصی به وجود می آید. به منظور تأمین این نیازها سازمان باید هرچه بهتر و کارتر وظایف خود را از طریق کارکنان به انجام برساند؛ بنابراین اثربخشی و کارایی در سازمان مورد توجه قرار می گیرد که تحقق هر دوی این ها در گرو مشارکت کاری افراد و توجه به عوامل سازمانی است. عوامل مختلفی بر عملکرد کارکنان تأثیرگذار است که یکی از عوامل سازمانی، ساختار می باشد. عملکرد خوب در سازمان مستلزم وجود ساختار خاصی در سازمان است. ساختار درونی سازمان می تواند مشوق و یا مانع عملکرد در سازمان باشد. مطالعاتی که در این رابطه صورت گرفته، نشان دهنده این است که وجود تمرکز در تصمیم گیری ها و رسمیت آنها در فرآیندها و روابط کاری، مانع خلق اندیشه های جدید می شوند؛ در حالی که توزیع قدرت و انعطاف پذیری ها موجب افزایش عملکرد بالا در سازمان شده که خلق اندیشه های جدید را در سازمان تسهیل می نماید. از آنجا که شرط بقا و تداوم حیات هر سازمانی در محیط متلاطم و آشفته امروزی ارتقاء بهره وری است، و آنچه که در افزایش بهره وری به احتمال زیاد نقش بسزایی دارد، ساختار سازمانی است، بدیهی است که ساختار، باتوجه به ویژگی های محتوایی، ابعادی و محیطی خود اثر قابل ملاحظه ای بر توسعه سازمان دارد، و درواقع آنچه سازمانهای خلاق و بهره ور را از سایر سازمانها متمایز می سازد، همین خصوصیات

ساختاری است که مناسب موقعیت و جایگاه آن است. به هر حال، کوشش در جهت ارتقاء بهره‌وری سازمان، با توجه به ساختار و تشکیلات سازمان امکان کشف نارسائیهای ساختاری نهفته در آن را فراهم ساخته و کارکنان را برای انجام مؤثر وظایف و اداره بهتر امور آماده می‌سازد (طاهرپور و دیگران، ۱۳۸۸).

## ۲- ادبیات تحقیق

از آنجا که شرط بقا و تداوم حیات هر سازمانی در محیط متلاطم و آشفته امروزی ارتقاء بهره‌وری است، و آنچه که در افزایش بهره‌وری به احتمال زیاد نقش بسزایی دارد، ساختار سازمانی است، بدیهی است که ساختار، با توجه به ویژگی‌های محتوایی، ابعادی و محیطی خود اثر قابل ملاحظه‌ای بر توسعه سازمان دارد، و در واقع آنچه سازمانهای خلاق و بهره‌ور را از سایر سازمانها متمایز می‌سازد، همین خصوصیات ساختاری است که مناسب موقعیت و جایگاه آن است. به هر حال، کوشش در جهت ارتقاء بهره‌وری سازمان، با توجه به ساختار و تشکیلات سازمان امکان کشف نارسائیهای ساختاری نهفته در آن را فراهم ساخته و کارکنان را برای انجام مؤثر وظایف و اداره بهتر امور آماده می‌سازد (طاهر پور و دیگران، ۱۳۸۸). از طرفی تجارب کشورهای مختلف و تحقیقات انجام شده در ایران نشان می‌دهد که مدیریت‌های دولتی و برنامه‌ریزی شده، از کارایی پایینی برخوردارند. به همین علت کشورهای بسیاری از جمله ایران، سیاست اقتصاد بازار اقتصاد آزاد را انتخاب کردند تا بتوانند به کمک آن بر بخشی از مشکلات خود نظیر بیکاری، زیانده بودن شرکت‌های دولتی و کسر بودجه غلبه کنند و به رشد و توسعه دست یابند. جمهوری اسلامی ایران با توجه به پیشینه مدیریت دولتی در به کارگیری غیر کارآمد منابع، نیاز دارد تا از آثار خصوصی سازی و تأثیر آن بر کارایی شرکت‌های واگذار شده مطلع شود. از آن جا که بحث خصوصی سازی یکی از مقوله‌های مهم در بسیاری از کشورهای در حال توسعه و به ویژه ایران می‌باشد و اهدافی چون رقابت و کارایی اقتصادی، افزایش بازدهی سرمایه گذاری‌ها، استفاده بهینه از امکانات و غیره را دنبال می‌کند، لذا ادارات و سازمان‌های زیر نظر دولت نیز به دنبال دست‌یابی به اهداف خود و نیز افزایش کارآمدی آن را به کار گرفته‌اند (گودرزوند چگینی و میرزاد زارع، ۱۳۸۹) بنابراین توجه به ساختار نظام اداری در سازمان‌های کنونی باعث می‌شود تا افق روشنی از عملکرد سازمان‌ها بدست آید که نمایانگر کارایی و اثر بخشی سازمان‌ها است. بنابراین مدیران و مسئولانی که در سطوح بالای سازمانی عهده دار برنامه‌ریزی و اداره دولت و سازمان‌های تابعه هستند، می‌توانند با شناخت ساختار نظام اداری و سازمانی، علاوه بر اینکه اداره نیروی انسانی را دقیق‌تر انجام دهند، با برنامه‌ریزی مناسب و متناسب ساختار سازمانی را ساماندهی نموده و با کاهش سلسله مراتب، پیچیدگی، سازمانی و تمرکز سازمانی کارایی سازمان‌ها را افزایش دهند همچنین یکی از مهمترین مزایایی که می‌تواند داشته باشد کاهش حجم و اندازه دولت هست که علاوه بر ایجاد امکان نظارت بیشتر بر سازمان‌های تابعه، هزینه‌های جاری دولت را کاهش و تخصصی‌تر شدن کارها را از طریق واگذاری کارها به بخش‌ها و سازمان‌های خصوصی تخصص را منجر خواهد شد.

## ۲-۱ پیشینه تحقیقات

تحقیقی تحت عنوان خصوصی سازی، اندازه‌ی دولت و اشتغال در جمهوری اسلامی ایران توسط سعید کریمی پتانلار انجام گرفت نتایج تحقیق نشان داد با وجودی که در حالت کلی تأثیر خصوصی سازی بر اشتغال مبهم است اما در این زمینه روش خصوصی سازی میتواند نقش مهمی ایفا کند. به عبارت دیگر در تحقیق حاضر نشان داده شده است که خصوصی سازی به شیوه‌ی واگذاری از طریق بورس می‌تواند در افزایش اشتغال مؤثر باشد. لذا با توجه به نتایج مقاله پیشنهاد می‌شود برنامه‌ی خصوصی سازی در کشور با استفاده از روش بورس انجام پذیرد (کریمی پتانلار، ۱۳۸۳).

در تحقیقی که به بررسی و تحلیل نتایج خصوصی سازی در شرکت‌های واگذار شده بانک صنعت و معدن با رویکرد سنجش عملکرد توسط سید محمود حسینی و همکاران انجام شد، بر اساس نتایج نهایی حاصل شده می‌توان گفت که هر چند بنظر می‌رسد که نتیجه ناشی از واگذاری بعضی از شرکت‌ها مثبت بوده است، اما آفت‌ها و یا پتان سیل‌های بالایی برای تغییر

وضیت کنونی و منفی شدن اثرات خصوصی سازی وجود دارد که در صورت عدم کنترل صحیح آنها، شرکت های واگذار شده با وضعیتی به مراتب بدتر از قبل از واگذاری به بانک صنعت و معدن عودت خواهند شد. (حسینی و همکاران، ۱۳۸۷).

تحقیقی تحت عنوان بررسی تأثیرات رفتاری خصوصیسازی در حوزه منابع انسانی با استفاده از مدل سندرم بازماندگی بروکنر توسط افجه و قاسملو در سال ۱۳۹۰ انجام شد. این تحقیق به بررسی تأثیرات رفتاری خصوصی سازی با تأکید بر انگیزش شغلی، تعهد سازمانی و روحیه پرداخته است. نتایج تحقیق گویای این است که پس از خصوصیسازی تعهد، روحیه و انگیزش کارکنان کاهش می یابد (افجه و قاسملو، ۱۳۹۰).

تحقیقی تحت عنوان بررسی ساختار سازمانی مراکز تربیت معلم و دانشگاه های دولتی استان اصفهان توسط شهبازی و همکاران در سال ۱۳۸۸ انجام شد، نتایج حاکی از این بود که بین ابعاد ساختاری دانشگاههای دولتی و مراکز تربیت معلم تفاوت معناداری وجود دارد. در دانشگاه ها میزان پیچیدگی ۲۲/۸۱ و بیشتر از میزان پیچیدگی در مراکز تربیت معلم (۱۷/۰۹) بود و در مراکز تربیت معلم میزان رسمیت ۳۳/۸۱ و تمرکز ۳۳/۱۸ بود که این مقادیر بیشتر از مقادیر مشابه آن در دانشگاههای دولتی بود (شهبازی و همکاران، ۱۳۸۸).

تحقیقی تحت عنوان بررسی میزان تأثیر ساختار سازمانی (ابعاد ساختاری) بر توانمندسازی کارکنان: بررسی موردی: معاونت هزینه وزارت امور اقتصادی و دارایی توسط نفری و امید فرد در سال ۱۳۸۹ انجام گردید، یافته های پژوهش حاضر نشان می دهند که میانگین توانمندی روانشناختی (۳،۸۴)، بیانگر توانمندی نسبتاً بالا است. همچنین ضریب همبستگی نشان داد که بین ساختار سازمانی (ابعاد ساختاری) و توانمندسازی کارکنان در معاونت هزینه وزارت امور اقتصادی و دارایی، رابطه معنی داری وجود دارد (نفری و امیدفرد، ۱۳۸۹).

والاس و استورم<sup>۱</sup>، ساختار سازمانی را یکی از عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان معرفی کردند. به اعتقاد دو پژوهشگر مذکور، ساختار سازمانی ماتریسی با رخنه در سلسله مراتب اداری و تمرکز بر مشتری در راستای راهبرد سازمان، ساختارهایی توانمندکننده هستند (والاس و استورم، ۲۰۰۳).

به اعتقاد رابینز، کرینو و فرندال<sup>۲</sup>، گرچه در بسیاری از پژوهش ها، توانمندسازی کارکنان، محرکی غریزی یا واکنش فرد در برابر یک محرک غریزی تعریف شده است، ولی در واقع، توانمندسازی، پذیرش یک طرح خاص و پذیرش ساختاری جدید در سازمان است. به اعتقاد سه پژوهشگر مذکور، ساختار سازمانی تأثیر بسیار مهمی بر فرایند توانمندسازی کارکنان دارد و با تمرکز بر عوامل محیطی و عناصر فردی، میتوان به بهترین حالت فرایند توانمندسازی دست یافت. مهمترین گام در این فرایند، خلق محیط های داخلی کار با بافت سازمانی وسیع است تا فرصتی برای بکارگیری همه زمین هها و جنبه های توانمندسازی ایجاد شود و انگیزه های لازم برای پیشبرد آن حاصل گردد (رابینز، ۲۰۰۲).

### ۳- مدل و فرضیه های تحقیق

شکل شماره ۱ مدل مفهومی تحقیق حاضر را نشان می دهد که در آن "ساختار نظام اداری" به عنوان متغیر مستقل، "متناسب سازی اندازه سازمان های دولتی" به عنوان متغیر وابسته بکار رفته است. با توجه به مدل فوق، تحقیق حاضر قصد دارد به بررسی فرضیه های زیر در سازمان های دولتی منطقه آزاد ماکو بپردازد:

**فرضیه شماره ۱:** بین ساماندهی ساختار نظام اداری و متناسب سازی اندازه سازمان های دولتی منطقه آزاد ماکو چه رابطه ی معنی داری وجود دارد

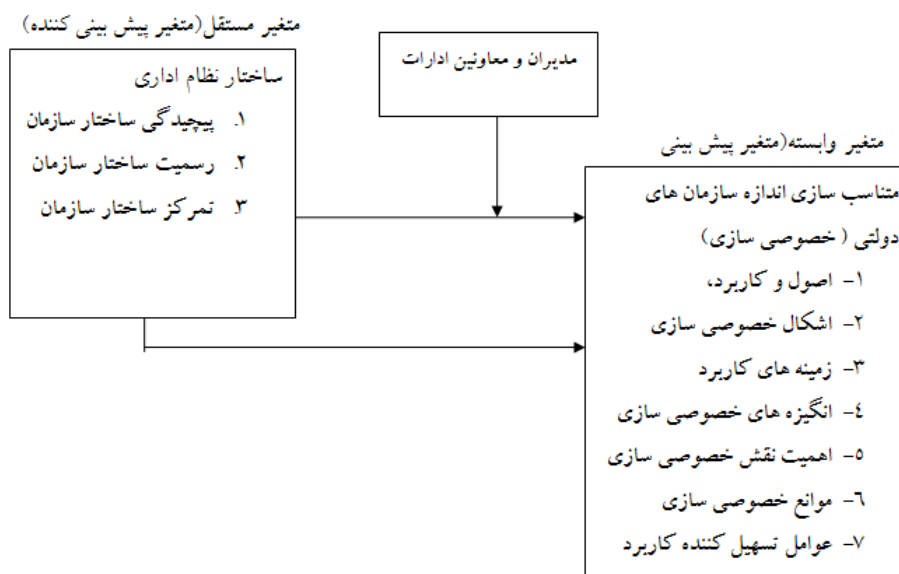
1-Wallace & Storm

2- Robbins, Crino & Fredendall

**فرضیه شماره ۲:** بین پیچیدگی ساختار نظام اداری و متناسب‌سازی اندازه سازمان‌های دولتی منطقه آزاد ماکو چه رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد.

**فرضیه شماره ۳:** رسمیت ساختار نظام اداری و متناسب‌سازی اندازه سازمان‌های دولتی منطقه آزاد ماکو چه رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد

**فرضیه شماره ۴:** تمرکز ساختار نظام اداری و متناسب‌سازی اندازه سازمان‌های دولتی منطقه آزاد ماکو چه رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد.



شکل شماره ۱. مدل تحقیق

#### ۴- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر روش و نوع، پیمایشی و کاربردی است. تحقیقات پیمایشی عبارت است از شناخت صفات، ویژگی‌ها، عقاید، نگرش‌ها، رفتارها و سایر مسائل افراد یک جامعه از طریق مراجعه به آنهاست. تحقیقات کاربردی با استفاده از زمینه و بستر شناختی و معلوماتی که از طریق تحقیقات بنیادی فراهم شده برای رفع نیازمندیهای بشرو بهبود و بهینه‌سازی ابزارها، روش‌ها، اشیاء و الگوها در جهت توسعه رفاه و آسایش و ارتقاء سطح زندگی انسان مورد استفاده قرار می‌گیرد (حافظ نیا، ۱۳۸۴).

#### ۴-۱- جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه و نمونه آماری تحقیق حاضر، کارکنان ادارات منطقه آزاد ماکو است که براساس آخرین آمار بدست آمده از ادارات ۵۳ نفر است که مدیران و معاونان ادارات از نظر جامعیت زمینه اطلاعاتی و تجربه کاری مطابق نیاز تحقیق هستند بعنوان نمونه آماری تحقیق در نظر گرفته شده‌اند.

#### ۴-۲- ابزار

روش گردآوری اطلاعات از طریق توزیع پرسشنامه است که از طریق مراجعه حضوری محقق به ادارات منطقه آزاد ماکو و توزیع پرسشنامه بین مدیران و معاونان و جمع‌آوری آنها در همان زمان صورت گرفت. در این تحقیق بمنظور جمع‌آوری اطلاعات از

جامعه آماری و به منظور آزمون فرضیه‌های تنظیم‌شده تحقیق حاضر از پرسش نامه‌های استاندارد خصوصی سازی و ساختار سازمانی رابینز که با توجه به متغیرهای تحقیق و عملیاتی نمودن آنها تنظیم‌شده، استفاده گردیده است. مقیاس مورد استفاده در پرسشنامه این طیف لیکرت می‌باشد. این طیف از پنج قسمت مساوی تشکیل شده است و محقق متناسب با موضوع تحقیق تعدادی گویه در اختیار پاسخگو قرار می‌دهد تا گرایش خود را درباره آن مشخص نماید (حافظ نیا، ۱۳۸۴). طیف به صورت پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالف شروع و به کاملاً موافق ختم می‌شود.

#### ۴-۳- روایی (سازه و محتوا)

در تحقیق حاضر، برای ارزیابی روایی پرسش‌نامه، از روایی محتوا استفاده شده است. به‌منظور ارزیابی محتوای پرسش‌نامه از نظرات ۸ خبره در این زمینه که همگی از اساتید دانشگاه‌های آزاد و پیام نور ماکو بودند بهره گرفته شد.

#### ۴-۴- پایایی

ابعاد پرسشنامه، طی یک مطالعه مقدماتی بدست آمد. سپس ساختار عاملی و پایانی تمام بخش‌های فرعی پرسشنامه، در تحلیل عاملی نمونه‌ای از ۶۵ اداره تأیید گردید. پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای روناخ ۰/۸۳ می‌باشد. پرسشنامه ساختار سازمانی از هفت قسمت تشکیل شده که شامل:

- ۱) **اصول و کاربرد:** شامل نمراتی است که کارکنان در پاسخ به سؤالات ۱ تا ۲ پرسشنامه خصوصی سازی کسب می‌کند که پایین‌ترین نمره صفر و بالاترین نمره چهار برای گویه‌های مثبت و معکوس آن برای گویه‌های منفی می‌باشد که در مجموع، کمترین نمره صفر و بیشترین نمره هشت برای این عامل می‌باشد.
- ۲) **اشکال خصوصی سازی:** شامل نمراتی است که کارکنان در پاسخ به سؤالات ۳ تا ۱۰ پرسشنامه خصوصی سازی کسب می‌کند که پایین‌ترین نمره صفر و بالاترین نمره چهار برای گویه‌های مثبت و معکوس آن برای گویه‌های منفی می‌باشد که در مجموع، کمترین نمره صفر و بیشترین نمره ۳۲ برای این عامل می‌باشد.
- ۳) **زمینه‌های کاربرد:** شامل نمراتی است که کارکنان در پاسخ به سؤالات ۱۱ تا ۱۷ پرسشنامه خصوصی سازی کسب می‌کند که پایین‌ترین نمره صفر و بالاترین نمره چهار برای گویه‌های مثبت و معکوس آن برای گویه‌های منفی می‌باشد که در مجموع، کمترین نمره صفر و بیشترین نمره ۲۸ برای این عامل می‌باشد.
- ۴) **انگیزه‌های خصوصی سازی:** شامل نمراتی است که کارکنان در پاسخ به سؤالات ۱۸ تا ۲۱ پرسشنامه خصوصی سازی کسب می‌کند که پایین‌ترین نمره صفر و بالاترین نمره چهار برای گویه‌های مثبت و معکوس آن برای گویه‌های منفی می‌باشد که در مجموع، کمترین نمره صفر و بیشترین نمره ۱۶ برای این عامل می‌باشد.
- ۵) **اهمیت نقش خصوصی سازی:** شامل نمراتی است که کارکنان در پاسخ به سؤالات ۲۲ تا ۳۱ پرسشنامه خصوصی سازی کسب می‌کند که پایین‌ترین نمره یک و بالاترین نمره پنج برای گویه‌های مثبت و معکوس آن برای گویه‌های منفی می‌باشد که در مجموع، کمترین نمره ده و بیشترین نمره ۴۰ برای این عامل می‌باشد.
- ۶) **موانع خصوصی سازی:** شامل نمراتی است که کارکنان در پاسخ به سؤالات ۳۲ تا ۳۶ پرسشنامه خصوصی سازی کسب می‌کند که پایین‌ترین نمره صفر و بالاترین نمره چهار برای گویه‌های مثبت و معکوس آن برای گویه‌های منفی می‌باشد که در مجموع، کمترین نمره صفر و بیشترین نمره ۲۰ برای این عامل می‌باشد.
- ۷) **عوامل تسهیل‌کننده کاربرد خصوصی سازی:** شامل نمراتی است که کارکنان در پاسخ به سؤالات ۳۷ تا ۴۱ پرسشنامه خصوصی سازی کسب می‌کند که پایین‌ترین نمره صفر و بالاترین نمره چهار برای گویه‌های مثبت و معکوس آن برای گویه‌های منفی می‌باشد که در مجموع، کمترین نمره صفر و بیشترین نمره ۲۰ برای این عامل می‌باشد.

**۵- یافته‌های تحقیق**

با توجه به اینکه مقیاس اندازه‌گیری پژوهش از نوع فاصله ای می باشد برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش از آمار توصیفی برای تعیین شاخصهای مرکزی و پراکندگی و نیز همبستگی و نمودارها استفاده شد و برای تجزیه و تحلیل سؤالات این پژوهش آمار استنباطی مورد آزمون قرار گرفته تا رد یا تایید شوند. به این صورت که برای آزمون فرضیه های تحقیق حاضر از آزمون همبستگی  $r$  پیرسون استفاده شد. که با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفت.

**۵-۱ تجزیه و تحلیل استنباطی داده های آماری (آزمون آماری فرضیه های تحقیق)**

۱- بین ساماندهی ساختار نظام اداری و متناسب سازی اندازه سازمان های دولتی منطقه آزاد ماکو رابطه ی معنی داری وجود دارد.

بین ساماندهی ساختار نظام اداری و متناسب سازی اندازه سازمان های دولتی منطقه آزاد ماکو چه رابطه ی معنی داری وجود دارد:  $H_1$

بین ساماندهی ساختار نظام اداری و متناسب سازی اندازه سازمان های دولتی منطقه آزاد ماکو چه رابطه ی معنی داری وجود ندارد:  $H_0$

**جدول شماره ۱، آزمون  $r$  پیرسون برای تعیین همبستگی بین ساماندهی ساختار نظام اداری و متناسب سازی اندازه سازمان های دولتی**

متغیر شاخص	ضریب همبستگی $r$	سطح معنی داری	تعداد
پیچیدگی ساختار نظام اداری و خصوصی سازی	۰/۶۴۸	۰/۰۰۰	۵۳
رسمیت ساختار نظام اداری و خصوصی سازی	-۰/۳۷۵	۰/۰۰۶	۵۳
تمرکز ساختار نظام اداری و خصوصی سازی	-۰/۶۸۷	۰/۰۰۰	۵۳

آنچه در جدول شماره ۱ ملاحظه می گردد، در سطح معنی داری دو دامنه ای، چون ضریب همبستگی آزمون  $r$  پیرسون محاسبه شده، برای خصوصی سازی و پیچیدگی، از ضریب همبستگی در جدول توزیع استاندارد پیرسون با درجه آزادی ۵۱ با خطای  $\alpha=۰/۰۵$  که برابر ۰/۲۷ می باشد بزرگتر است. با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت رابطه مثبت معنی دار و بریا عوامل رسمیت و تمرکز رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. پس فرض  $H_1$  تائید و فرض  $H_0$  رد می گردد، به عبارتی بین ساماندهی ساختار نظام اداری و متناسب سازی اندازه سازمان های دولتی منطقه آزاد ماکو رابطه معنی داری وجود دارد.

۲- بین پیچیدگی ساختار نظام اداری و متناسب سازی اندازه سازمان های دولتی در ادارات منطقه آزاد ماکو رابطه معنا داری وجود دارد:  $H_1$

بین پیچیدگی ساختار نظام اداری و متناسب سازی اندازه سازمان های دولتی در ادارات منطقه آزاد ماکو رابطه معنا داری وجود ندارد:  $H_0$

جدول شماره ۲، آزمون ۲ پیرسون برای تعیین همبستگی بین پیچیدگی ساختار نظام اداری و متناسب سازی اندازه سازمان های دولتی

تعداد	سطح معنی داری	ضریب همبستگی r	متغیر شاخص
۵۳	۰/۳۳۳	۰/۱۳۶	پیچیدگی ساختار نظام اداری و کاربرد خصوصی سازی
۵۳	۰/۰۰۰	۰/۵۶۱	پیچیدگی ساختار نظام اداری و اشکال خصوصی سازی
۵۳	۰/۰۰۰	۰/۷۱۹	پیچیدگی ساختار نظام اداری و زمینه های کاربرد خصوصی سازی
۵۳	۰/۰۰۰	۰/۵۱۷	پیچیدگی ساختار نظام اداری انگیزه های خصوصی سازی
۵۳	۰/۲۶۸	۰/۱۵۵	پیچیدگی ساختار نظام اداری و اهمیت نقش خصوصی سازی
۵۳	۰/۰۲۳	-۰/۳۱۱	پیچیدگی ساختار نظام اداری و موانع خصوصی سازی

آنچه در جدول شماره ۲ ملاحظه می گردد، در سطح معنی داری دو دامنه ای، چون ضریب همبستگی آزمون ۲ پیرسون محاسبه شده، برای عوامل اشکال، زمینه های کاربرد، انگیزه، و عوامل تسهیل کننده خصوصی سازی از ضریب همبستگی در جدول توزیع استاندارد پیرسون با درجه آزادی ۵۱ با خطای  $\alpha=0/05$  که برابر  $0/27$  می باشد بزرگتر است. با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت رابطه مثبت و برای عامل موانع خصوصی سازی رابطه منفی و معنی داری بین پیچیدگی ساختار نظام اداری و متناسب سازی اندازه سازمان های دولتی (خصوصی سازی) وجود دارد. پس فرض  $H1$  تائید و فرض  $H0$  رد می گردد، به عبارتی بین پیچیدگی ساختار نظام اداری و متناسب سازی اندازه سازمان های دولتی در ادارات منطقه آزاد ماکو رابطه معنا داری وجود دارد.

۳- بین رسمیت ساختار نظام اداری و متناسب سازی اندازه سازمان های دولتی در ادارات منطقه آزاد ماکو رابطه معنا داری وجود دارد

بین رسمیت ساختار نظام اداری و متناسب سازی اندازه سازمان های دولتی در ادارات منطقه آزاد ماکو رابطه معنا داری وجود دارد. :  $H1$

بین رسمیت ساختار نظام اداری و متناسب سازی اندازه سازمان های دولتی در ادارات منطقه آزاد ماکو رابطه معنا داری وجود ندارد:  $H0$

جدول شماره ۳، آزمون ۲ پیرسون برای تعیین همبستگی بین رسمیت ساختار نظام اداری و متناسب سازی اندازه سازمان های دولتی

تعداد	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	متغیر شاخص
۵۳	۰/۹۷۹	۰/۰۴	رسمیت ساختار نظام اداری و کاربرد خصوصی سازی
۵۳	۰/۰۵۱	-۰/۲۶۹	رسمیت ساختار نظام اداری و اشکال خصوصی سازی
۵۳	۰/۰۰۰	-۰/۴۹۴	رسمیت ساختار نظام اداری و زمینه های کاربرد خصوصی



سازی			
۵۳	۰/۰۵۸	-۰/۲۶۲	رسمیت ساختار نظام اداری انگیزه های خصوصی سازی
۵۳	۰/۱۶۱	۰/۱۹۵	رسمیت ساختار نظام اداری و اهمیت نقش خصوصی سازی
۵۳	۰/۰۰۲	-۰/۴۱۱	رسمیت ساختار نظام اداری و موانع خصوصی سازی

آنچه در جدول شماره ۳ ملاحظه می گردد، در سطح معنی داری دو دامنه ای، چون ضریب همبستگی آزمون I پیرسون محاسبه شده، برای عامل تسهیل کننده خصوصی سازی از ضریب همبستگی در جدول توزیع استاندارد پیرسون با درجه آزادی ۵۱ با خطای  $\alpha=0/05$  که برابر ۰/۲۷ می باشد بزرگتر است. با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت برای عوامل تسهیل کننده کاربرد خصوصی سازی رابطه مثبت و برای عوامل زمینه های کاربرد و موانع خصوصی سازی رابطه منفی و معنی داری بین رسمیت ساختار نظام اداری و متناسب سازی اندازه سازمان های دولتی (خصوصی سازی) وجود دارد. پس فرض H1 تأیید و فرض H0 رد می گردد، به عبارتی بین رسمیت ساختار نظام اداری و متناسب سازی اندازه سازمان های دولتی در ادارات منطقه آزاد ماکو رابطه معنا داری وجود دارد.

۴- بین تمرکز ساختار نظام اداری و متناسب سازی اندازه سازمان های دولتی منطقه آزاد ماکو چه رابطه ای معنی داری وجود دارد.

بین تمرکز ساختار نظام اداری و متناسب سازی اندازه سازمان های دولتی در ادارات منطقه آزاد ماکو رابطه معنا داری وجود دارد

H1 :

بین تمرکز ساختار نظام اداری و متناسب سازی اندازه سازمان های دولتی در ادارات منطقه آزاد ماکو رابطه معنا داری وجود ندارد: H0

جدول شماره ۴، آزمون I پیرسون برای تعیین همبستگی بین تمرکز ساختار نظام اداری و متناسب سازی اندازه سازمان های دولتی

تعداد	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	متغیر
			شاخص
۵۳	۰/۹۷۵	-۰/۰۰۴	تمرکز ساختار نظام اداری و اصول و کاربرد خصوصی سازی
۵۳	۰/۰۰۰	-۰/۶۶۲	تمرکز ساختار نظام اداری و اشکال خصوصی سازی
۵۳	۰/۰۰۰	-۰/۵۰۳	تمرکز ساختار نظام اداری و زمینه های کاربرد خصوصی سازی
۵۳	۰/۰۰۰	-۰/۵۶۲	تمرکز ساختار نظام اداری انگیزه های خصوصی سازی
۵۳	۰/۴۶۱	۰/۱۰۴	تمرکز ساختار نظام اداری و اهمیت نقش خصوصی سازی
۵۳	۰/۰۴۴	-۰/۲۷۸	تمرکز ساختار نظام اداری و موانع خصوصی سازی

آنچه در جدول شماره ۴ ملاحظه می گردد، در سطح معنی داری دو دامنه ای، چون ضریب همبستگی آزمون I پیرسون محاسبه شده، برای عامل اشکال، کاربرد، انگیزه، موانع و تسهیل کننده کاربرد خصوصی سازی از ضریب همبستگی در جدول توزیع استاندارد پیرسون با درجه آزادی ۵۱ با خطای  $\alpha=0/05$  که برابر ۰/۲۷ می باشد، بزرگتر است. با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت رابطه منفی و معنی داری وجود دارد پس فرض H1 تأیید و فرض H0 رد می گردد، به عبارتی بین تمرکز ساختار نظام اداری و متناسب سازی اندازه سازمان های دولتی در ادارات منطقه آزاد ماکو رابطه معنی داری وجود دارد.

## ۶- بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از بررسی و آزمون فرضیه‌های تحقیق حاضر نشان می‌دهد: فرضیه شماره ۱: این فرضیه بوسیله ۶۵ سؤال که ترکیبی از ۲۴ سؤال مربوط به مؤلفه‌های ساختار نظام اداری (متغیر مستقل) و ۴۱ سؤال مربوط به متناسب‌سازی اندازه سازمان‌های دولتی (متغیر وابسته) اندازه‌گیری شده است با توجه به نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل ساختار نظام اداری (مؤلفه‌های سه‌گانه)، در مولفه پیچیدگی رابطه مثبت و معنی‌دار و در دو مولفه رسمیت و تمرکز ساختاری رابطه منفی را بر روند متناسب‌سازی اندازه سازمان‌های دولتی دارد. فرضیه شماره ۲: این فرضیه بوسیله ۷ سؤال پرسشنامه ساختار نظام اداری اندازه‌گیری شده است که با توجه به نتایج بدست آمده نشان می‌دهد تغییر در متغیر وابسته متناسب‌سازی اندازه سازمان‌های دولتی بغیر از عامل موانع خصوصی سازی، رابطه مثبت و معنی‌داری با این مؤلفه ساختار نظام اداری دارد. فرضیه شماره ۳: این فرضیه بوسیله ۷ سؤال پرسشنامه ساختار نظام اداری اندازه‌گیری شده است که با توجه به نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که با توجه به نتایج بدست آمده نشان می‌دهد تغییر در متغیر وابسته متناسب‌سازی اندازه سازمان‌های دولتی بغیر از عامل عوامل تسهیل‌کننده کاربرد خصوصی سازی، رابطه منفی و معنی‌داری با این مؤلفه ساختار نظام اداری دارد. فرضیه شماره ۴: این فرضیه بوسیله ۱۰ سؤال پرسشنامه ساختار نظام اداری اندازه‌گیری شده است که با توجه به نتایج بدست آمده نشان می‌دهد تغییر در متغیر وابسته متناسب‌سازی اندازه سازمان‌های دولتی رابطه منفی و معنی‌داری با این مؤلفه ساختار نظام اداری دارد. با توجه به اینکه در تحقیق حاضر مؤلفه‌های ساماندهی ساختار نظام اداری از سه منظر پیچیدگی، رسمیت و تمرکز ساختار در نظر گرفته شده است، پیشنهاد می‌گردد ساماندهی ساختار نظام اداری از دیدگاهها و مولفه‌های دیگر و همچنین از منظر صاحب نظران دیگر مورد توجه و تأثیر آن بر متناسب‌سازی اندازه سازمان‌های دولتی مورد بررسی قرار گیرد.

## منابع

۱. افجه، سید علی اکبر، قاسملو، حجت، بررسی تأثیرات رفتاری خصوصیسازی در حوزه منابع انسانی با استفاده از مدل سندرم بازماندگی بروکنر، مجله پژوهش‌های مدیریت شماره ۸۹، تابستان ۹۰.
۲. پورصفوی، محمود، عطوفی نیا، مرتضی، تقوی مهران، "منطقی نمودن اندازه دولت (گزارش)"، انتشارات سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، تهران، چاپ اول، ۱۳۸۲، ۶۰.
۳. حافظ نیا، محمدرضا، ۱۳۸۱، مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، چاپ هفتم، انتشارات سمت، ۵۱-۶۲.
۴. حسینی، سید محمود جمالی، علی ابراهیمی، عباس، حسینی، فرشید، صفری، حسین، بررسی و تحلیل نتایج خصوصی سازی در شرکت‌های واگذار شده بانک صنعت و معدن با رویکرد سنجش عملکرد، فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی، شماره ۴۸، پاییز ۱۳۸۷، ۲۳۱-۲۶۷.
۵. دانایی فرد، حسن، عباسی، طیب، اصلاحات اداری در ایران: تحلیلی بر کوچک سازی دولت، دوماهنامه علمی-پژوهشی دانشور رفتار، دانشگاه شاهد، سال پانزدهم، شماره ۲۹، ۱۳۸۷.
۶. رایبیز، استیفن، ۱۳۸۳، تئوری سازمان ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فر، تهران، انتشارات اشراقی.
۷. زیبایی، منصور، مظاهری، زهرا، اندازه‌ی دولت و رشد اقتصادی در ایران با تأکید بر رشد بخش کشاورزی رهیافت رگرسیون آستانه‌ای، مجله اقتصاد و توسعه کشاورزی (علوم و صنایع کشاورزی)، جلد ۲۳، شماره ۱، ۱۳۸۸.
۸. شهبازی، زهرا، رجائی پور، سعید، طاهر پور، فاطمه، ۱۳۸۸، بررسی ساختار سازمانی مراکز تربیت معلم و دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان، چشم انداز مدیریت، شماره ۳۰، بهار ۱۳۸۸، ۱۶۱-۱۸۰.

۹. طاهرپور، فاطمه، رجایی پور، سعید، شهبازی، زهرا، بررسی ساختار سازمانی مراکز تربیت معلم و دانشگاه های دولتی استان اصفهان، چشم انداز مدیریت، شماره ۳۰، ۱۳۸۸، ۱۸۰-۱۶۱.
۱۰. کریمی پتانلار، سعید، خصوصی سازی، اندازه‌ی دولت و اشتغال در جمهوری اسلامی ایران، پژوهشنامه ی علوم انسانی و اجتماعی، سال چهارم، شماره سیزدهم، سال ۸۳، ۱۰۵-۱۲۹.
۱۱. کابلی زاده، احمد، ۱۳۸۴، خصوصی سازی مردمی، کارایی همراه با عدالت». انتشارات مرکز پژوهشهای مجلس.
۱۲. گودرزوند چگینی، مهرداد، میرزاد زارع، مهدی، اثرات واگذاری (خصوصی سازی) بر کارایی (شرکت سهامی مخابرات استان گیلان)، بررسی های بازرگانی، شماره ۴۰، ۱۳۸۹، ۹۸-۸۶.
۱۳. معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی، مصوبات برنامه منطقی نمودن اندازه دولت از ۷ برنامه تحول در نظام اداری (ویراست دوم)، انتشارات سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، تهران، چاپ دوم، ۱۳۸۳.
۱۴. مؤذن جمشیدی، سیده هما، مقیمی، مریم، اکبری، نعمت اله، تحلیل تاثیر اندازه دولت بر توسعه ی انسانی در کشورهای OIC، (رهیافت رگرسیون وزنی جغرافیایی (GWR))، مطالعات و پژوهشهای شهری و منطقه ای، سال دوم، شماره هشتم، ۱۳۹۰.
۱۵. نفری، ندا، امیدفرد، غلامرضا، بررسی میزان تأثیر ساختار سازمانی (ابعاد ساختاری) بر توانمندسازی کارکنان: بررسی موردی: معاونت هزینه وزارت امور اقتصادی و دارایی، نشریه فرایند مدیریت و توسعه، شماره ۷۳، بهار و تابستان ۱۳۸۹
۱۶. هیوز، آون، ۱۳۸۱، مدیریت دولتی نوین (نگرش راهبردی)، ترجمه سید مهدی الوانی، غلامرضا معمارزاده طهران و سهراب خلیلی شورینی، انتشارات مروارید، تهران، چاپ اول
17. Wallace, M. & Storm, J, (2003). Organizational Change in a Regional Local council , Australian Journal of Business & Social inquiry, Vol.1.No.2.pp.51-60.