



شناسایی و رتبه بندی مولفه های اصلاح نظام اداری از نظر مدیران ادارات دولتی زاهدان

شهرین دهمرده

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی

Sh.dahmarde2017@gmail.com

چکیده

نظام اداری ابزار کار و ماشین اجرایی مدیریت دولتی بوده و هر گونه ضعف در آن باعث آسیب دیدن کل کشور می شود. نظام اداری، دیدگاه ها و رویکردهای علمی مدیریت دولتی را در سطح عملیاتی محقق کرده و با استفاده از سازوکارهای فنی، تلاش می کند انتظارات جامعه و مردم را تأمین کند. از اینرو رفع اصلاحات آن ضروری می باشد. بر این اساس پژوهش حاضر با هدف شناسایی و رتبه بندی مولفه های اصلاح نظام اداری از نظر مدیران ادارات دولتی زاهدان انجام شده است. روش پژوهش توصیفی تحلیلی بوده و جامعه آماری تعداد ۱۰۸ نفر از مدیران ادارات دولتی زاهدان می باشند. یافته های حاصل از پژوهش نشان داد که مولفه های اصلاح نظام اداری به ترتیب اولویت عبارتند از: سازماندهی، پاسخگویی، حاکمیت قانون، بهبود مدیریت منابع انسانی، سلامت نظام اداری، اعتماد اجتماعی، برنامه ریزی، نظارت و ارزیابی

کلمات کلیدی: اطلاع نظام اداری، ضعف های نظام اداری، مدیریت دولتی

مقدمه

نظام اداری هر حکومتی مبین نگرش حاکمیت و دولت به نحوه اداره و مدیریت آن کشور محسوب می گردد. در این میان یکی از مهمترین ارکان تحول در نظام اداری، بازمهندسی ساختار نظام اداری است. تحول در نظام اداری که خود ابزار حکومت در اداره امور کشور به منظور تحقق اهداف و نظام های اصلی جامعه (نظام های سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی) می باشد، امری حیاتی است (حقیقی، ۱۳۸۴). بررسی وضعیت موجود نظام اداری ایران بیانگر مشکلاتی از قبیل فقدان روحیه نوآوری، عدم تفکیک حوزه ی حاکمیتی از حوزه های تصدی گری، فقدان نظام ارزیابی عملکرد جامع و نتیجه محور، بی عدالتی در نظام پرداخت، عدم استفاده جامع و فراگیر از فناوری اطلاعات، عدم توجه به حقوق مردم در مواجهه با نهادهای اداری، ابهام در نظام ارتقای مدیریت، فراگیر نبودن قوانین و... است به طور قطع و یقین تا زمانی که نظام اداری ایران در چنبره ی این مسائل و مشکلات گرفتار باشد، حرکت جدی به سمت دستیابی به اهداف توسعه صورت نخواهد گرفت (دانایی فرد، ۱۳۹۲؛ مرادی، ۱۳۹۴).

در دهه های اخیر تحقیقات و تحولات گسترده ای در حوزه های مدیریت دولتی انجام شده است. اندیشمندان و محققان مدیریت دولتی به دنبال یافتن شیوه ها و راه هایی برای افزایش بهره وری در اداره ی سازمان های دولتی بوده اند. ظهور نهضت هایی همچون مدیریت دولتی نوین و نظریه حکمرانی خوب در راستای اصلاح و بهبود نظام اداری بوده است. تلاش برای دست یابی به یک دولت کارآمد و کوچک و نظام اداری کارا و موثر نه تنها در کشورهای در حال توسعه بلکه در کشورهای صنعتی نیز از اولویت های اصلی حکومت شده است (لیبرتچ و پیتلیک، ۲۰۱۵).

نظام اداری کشورهای در حال توسعه کارآمد نیست و نارساییهایی دارد که در عمل فرایند توسعه را با چالش روبه رو کرده اند (الوانی و سلطانی عربشاهی، ۱۳۸۰). نظام اداری موجود در ایران نیز کارآمد نبوده و به نوعی مانع جدی برای توسعه محسوب می شود (فقیهی ودانایی فرد، ۱۳۸۵).

The banner features a person using a calculator and a computer keyboard on the left. In the center, the ISC logo is displayed with the phone number 0122-59404. To the right, the text 'نخستین کنفرانس ملی' (1st National Conference) is written above the logo of the Ministry of Higher Education and Scientific Research. The main title 'چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه' (Challenges and New Solutions in Management, Accounting, and Insurance Industry) is prominently displayed. Below the title, the date 'زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰' (Date: 1402/07/20) and the website 'MCII-conf.ir' are provided. On the far right, the national emblem of Iran and a circular logo with the text 'MCII CONF. IR' are visible.

از دیدگاه پولیت و بوکارت اصلاح اداری به معنی تغییر آگاهانه در ساختارها و فرآیندهای سازمانهای بخش عمومی با هدف هدایت آنها به عملکرد بهتر است (پولیت و بوکارت، ۲۰۱۱).

بهبود نظام اداری و حرکت به سمت عدم تمرکز از اقدامات حیاتی و ضروری برای همه کشورهای در حال توسعه است که باعث کاهش و مسئولیت قابل واگذاری دولت در اداره امور عمومی می شود (مشبکی اصفهانی و جمالی، ۱۳۸۹). یکی از مهمترین ارکان نظام اداری، ساختار اداری است. اصولاً ساختار عاملی است که شیوه تعیین هدف های بلندمدت و سیاست ها را تعیین می کند. ساختار، ضمن ایجاد تعادل میان نیاز به تخصص و نیاز به ادغام، به عنوان ابزاری که عدم تمرکز و یا تمرکز با نیازها و کنترل راهبردی را فراهم می نماید، محسوب می گردد (پیرس و رایبسنون، ۱۳۸۹).

با توجه به آنچه بیان شد می توان به جایگاه مهم نظام اداری در کشور پی برده و اهمیت بررسی ضعف ها و اصلاح آن روشن می شود. بر این اساس پژوهش حاضر به شناسایی و رتبه بندی مولفه های اصلاح نظام اداری از نظر مدیران ادارات دولتی زاهدان می پردازد و به این پرسش پاسخ می دهد که اولویت بندی مولفه های اصلاح نظام اداری از نظر مدیران ادارات دولتی چگونه است؟

شرایط علی ضعف های نظام اداری

شرایط علی، به عنوان چالش های ناشی از ضعف های نظام اداری در حوزه مدیریت منابع انسانی، شرایط زمینه ای، شرایط مداخله گر، راهبردهای اجرایی و پیامدهای اجرای فرآیند مقابله با ضعفهای نظام اداری جهت اصلاح نظام اداری با توجه به مدیریت منابع انسانی. مقوله ها در تدوین الگوی مناسب برای مقابله با ضعف های نظام اداری در شش دسته زیر بیان شده است:

مقوله های علی: این مقوله ها که حاصل شرایط علی یا شرایط مقدم است، به وقایع و عللی اشاره می کنند که به وقوع یا رشد و گسترش پدیده های میانجامد، مقوله های حوزه ساختاری و سازماندهی، حوزه بهره وری، حوزه سرمایه انسانی، حوزه مدیریتی، به عنوان شرایط علی تشخیص داده شدند (کوربین و استراوس، ۲۰۰۸).

مقوله های محوری: مقوله ای محوری است که به صورت دائم در داده ها ظاهر شود و همه مقوله های اصلی دیگر بتوانند به آن مرتبط شوند. نام مقوله محوری میتواند متناسب با موضوع پژوهش انتخاب شود. در این تحقیق، تدوین الگوی مقابله با ضعفهای نظام اداری به عنوان عامل اصلی مدیریت منابع انسانی، مقوله محوری است (کوربین و استراوس، ۲۰۰۸).

مقوله های راهبردی: این مقوله ها برای کنترل، اداره و برخورد با پدیده محوری، راهبردهایی را ارائه میدهند. در تحقیق حاضر، دو مقوله راهبردی آموزش منابع انسانی، ارزیابی آموزشی در جهت فرهنگسازی برای ایجاد تحول و اصلاح در ضعف های نظام اداری شناسایی شد (کوربین و استراوس، ۲۰۰۸).

مقوله های زمینه ای: این مقوله ها که به مقوله های محیطی هم معروف اند، نشان دهنده شرایط خاصی هستند که راهبرد را تحت تأثیر قرار میدهد. مقوله های زمینه ای در پژوهش حاضر عبارت اند از: جریانهای سیاسی، جریان های اجتماعی فرهنگی، جریانهای اقتصادی، جریانهای سازمانی اداری (کوربین و استراوس، ۲۰۰۸).

مقوله های مداخله گر: این مقوله ها که به مقوله های واسطه ای یا میانجی نیز معروف اند، سلسله شرایط خاصی را نشان می دهند که راهبرد را تحت تأثیر قرار میدهد. در تحقیق حاضر مقوله های فرهنگ کاری کارکنان باند بازی و حزب گرایی رویکرد سنتی اداری عوامل مداخله گر شناسایی شدند (کوربین و استراوس، ۲۰۰۸).

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

مقوله های پیامدی: مقوله های پیامدی، نتیجه و حاصل راهبردها در مقابله با پدیده یا برای اداره و کنترل پدیده اند. در تحقیق حاضر، مقوله های پیامدی عبارت اند از: نظام اداری نظام مند و جامع، کارا، بهره ور و ارزش افزا، اثربخش، نتیجه گرا و کیفیت مدار، شایسته سالار و مبتنی بر دانش، آینده نگر و هدفمند، قانون مدار، نظام اداری آینده نگر، توسعه گر و هدایتگر و راهبردی (ابوالحسنی و همکاران، ۱۳۶).

اهداف اصلاح نظام اداری

دهر (۲۰۰۹) چهار هدف اصلی برای اصلاح و بهبود ظرفیت اداری قائل شده است عبارتند از:

- ۱) ایجاد مدیریت دولتی کارآمد و ساده.
- ۲) ایجاد نوعی مدیریت دولتی که اجازه خلاف کمتری به کارکنان می دهد.
- ۳) ایجاد مدیریت دولتی اطمینان بخش.
- ۴) ایجاد مدیریت دولتی با کارایی بالا در خدمت دهی (دهر، ۲۰۰۹).

مبانی نظری مولفه های اصلاح نظام اداری

چن و همکاران (۲۰۰۴) بیان می کنند که سرمایه انسانی به عنوان یکی از عناصر مهم دارایی های نامشهود و نیروی محرکه سرمایه فکری اشاره به عواملی نظیر دانش، مهارت، قابلیت و طرز تلقی کارکنان دارد که منتج به بهبود عملکرد و در نتیجه ایجاد سود برای سازمان می شود. داونپورت (۱۹۹۹) عنوان می کند افراد دارای توانایی های درونی، رفتارها و انرژی هایی هستند که مجموع این ویژگی ها سرمایه انسانی را که آنها با خود به محیط کار می آورند، تشکیل میدهد. آنها هستند که مالک این سرمایه هستند و تصمیم میگیرند چه زمانی، چگونه و کجا از آن استفاده کنند؛ ضمن اینکه این سرمایه بیش از هر عامل دیگری بر رشد و بقای سازمان تأثیرگذار است (بارون و آرمسترانگ، ۱۳۹۵).

بنتیس و همکارانش (۱۹۹۸) از جمله دانشمندی بودند که اصطلاح و نظریه سرمایه انسانی را به صورت تخصصی وارد حوزه ادبیات سازمان و مدیریت کردند. در ادبیات مدیریت، واژه سرمایه انسانی نیز به عاملی کلیدی در بهبود دارایی های سازمان و کارکنان به منظور افزایش بهره وری و حفظ مزیت رقابتی اشاره دارد. از نظر بنتیس و همکاران (۱۹۹۹) سرمایه انسانی بیانگر عوامل انسانی غیر ملموس در موفقیت سازمان میباشد، ترکیبی از هوش، مهارت ها و تخصص هایی که به سازمان شخصیت ویژه ای می بخشد. سازمان مالک این سرمایه انسانی نیست، اما از طریق روابط استخدامی از آنها محافظت می کند. افرادی که وارد سازمان می شوند، سرمایه انسانی را وارد سازمان میکنند و این سرمایه با آموزش و تجربه توسعه پیدا می کند.

محمدی، الوانی، معمارزاده و حمیدی (۱۳۹۵) «در پژوهشی با عنوان طراحی و تبیین نظام اداری در ایران» معتقدند که به منظور اثربخشی بیشتر نظام اداری ایران، باید به سازگاری میان ابعاد مدیریتی، سیاسی، قانونی و حرفه ای با ویژگی های فرهنگی که از عقلانیت بیشتری برخوردارند، توجه شود؛ این مهم در بلندمدت برای تسهیل فرایند توسعه کشور، گام مؤثری محسوب می شود. نتایج پژوهش آنان نشان داد بین وضع موجود و مطلوب ابعاد مدیریتی، حرفه ای و سیاسی، اختلاف معناداری وجود دارد و بین وضع موجود و مطلوب بعد قانونی اختلاف معناداری مشاهده نمیشود. همچنین پنج ویژگی فرهنگی شامل اقتدارگرایی، کم اعتمادی نسبت به یکدیگر، پارتی بازی و خویشاوندگرایی، ضعف در حاکمیت شایسته سالار و فرهنگ عمومی غیر عقلایی به عنوان اصلیترین موانع فرهنگی فراروی اثربخشی نظام اداری ایران شناسایی شدند.

استروکی (۲۰۰۱)، در مطالعه خود نه عامل اساسی برای موفقیت برنامه های اصلاح نظام اداری شناسایی نمود، این عوامل عبارت بودند از: خصوصیات خط مشی اجرا شده، در اختیار بودن منابع کافی، تعدد عوامل اجرایی، طرز تلقی کارکنان اجرایی، میزان مشارکت شهروندان و



ISC
۰۱۲۲-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir




ذینفعان، فرصت برای یادگیری در میان مجیان، تجارب گذشته و محیطی که برنامه‌ها در آن اجرا می‌شود. خلاصه‌ای از مولفه‌هایی که در الگوی اصلاح نظام اداری استفاده شده‌اند در جدول زیر نشان داده شده است.

فدایی و پورکیانی مولفه‌های اصلاح نظام اداری را موارد زیر معرفی می‌کنند: برنامه ریزی، سازمان دهی، نظارت و ارزیابی، فناوری مدیریتی، مدیریت منابع انسانی، پاسخگویی، سلامت نظام اداری، توسعه مشارکت عمومی، ایجاد اعتماد عمومی، حاکمیت قانون، رعایت حقوق سیاسی افراد، صیانت از حقوق مردم، اخلاق حرفه‌ای، توجه به مسئولیت اجتماعی، شهروندمداری (فدایی و کیانی، ۱۳۹۷).

یافته‌ها

برای شناسایی متغیرهای پژوهش از تحلیل عاملی استفاده می‌شود. درگام اول آزمون کفایت نمونه کیسر استفاده می‌شود که به صورت جدول زیر می‌باشد.

جدول ۱. آزمون کیسر بارتلت

| | |
|--------|-----------------|
| ۰,۵۱۶ | آزمون کیسر-مایر |
| ۳۲۵,۷۱ | آزمون بارتلت |
| ۱۰۷ | درجه آزادی |
| ۰,۰۰ | سطح معنی داری |

براساس جدول می‌توان بیان داشت که نمونه دارای سطح کفایت می‌باشد. به عبارتی نمونه تعداد کافی می‌باشد که در مطالعه به کار گرفته می‌شود.

جدول ۲. بار عاملی

| بار عاملی | متغیرهای پژوهش |
|-----------|---------------------------------|
| ۰.۷۷۴ | خصوصیات خط مشی اجرا شده |
| ۰.۷۱۴ | در اختیار بودن منابع کافی |
| ۰.۶۱۱ | تعدد عوامل اجرایی |
| ۰.۶۶۷ | طرز تلقی کارکنان اجرایی |
| ۰.۶۴۶ | میزان مشارکت شهروندان و ذینفعان |
| ۰.۶۸ | فرصت برای یادگیری در میان مجیان |
| ۰.۵۸ | تجارب گذشته و محیطی |
| ۰.۷۶۵ | سازگاری میان ابعاد مدیریتی |
| ۰.۵۰۲ | ابعاد سیاسی |
| ۰.۷۸۹ | قانونی بودن |
| ۰.۶۹۹ | حرفه‌ای بودن |
| ۰.۵۹۴ | ویژگی‌های فرهنگی |



۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir





| متغیرهای پژوهش | بار عاملی |
|-------------------------|-----------|
| عقلانیت بیشتری | ۰.۵۵۱ |
| تسهیل فرایند توسعه کشور | ۰.۶۹۵ |
| ترکیبی از هوش | ۰.۵۶۲ |
| مهارت ها | ۰.۶۷۸ |
| تخصص های سازمانی | ۰.۸۱۷ |
| ویژگی های سازمانی | ۰.۶۴۳ |
| سازمان مالک | ۰.۷۶۸ |
| سرمایه انسانی | ۰.۵۷ |
| روابط استخدامی | ۰.۵۹۱ |
| محافظت از سازمان | ۰.۶۱۲ |

براساس جدول می توان بیان داشت که متغیرهای پژوهش در سطح بالاتر از ۰,۴ در بار عاملی قرار دارد و این موضوع نشان می دهد که عامل های شناسایی شده در این مطالعه قابل تایید می باشند.

جدول ۳. شناسایی عامل ها

| عامل | مقدار کل | درصد واریانس | درصد تجمعی | مقدار کل | درصد واریانس | درصد تجمعی |
|------|----------|--------------|------------|----------|--------------|------------|
| ۱ | ۳.۶۰۵ | ۱۷.۱۶ | ۱۷.۱۶ | ۳.۶۰۵ | ۱۷.۱۶ | ۱۷.۱۶ |
| ۲ | ۱.۹۵۵ | ۹.۳۰۸ | ۲۶.۴۷ | ۱.۹۵۵ | ۹.۳۰۸ | ۲۶.۴۷ |
| ۳ | ۱.۶۷۶ | ۷.۹۸۳ | ۳۴.۴۵ | ۱.۶۷۶ | ۷.۹۸۳ | ۳۴.۴۵ |
| ۴ | ۱.۵۶۴ | ۷.۴۵ | ۴۱.۹۰ | ۱.۵۶۴ | ۷.۴۵ | ۴۱.۹۰ |
| ۵ | ۱.۳۹ | ۶.۶۱۹ | ۴۸.۵۲ | ۱.۳۹ | ۶.۶۱۹ | ۴۸.۵۲ |
| ۶ | ۱.۳۶ | ۶.۴۷۷ | ۵۵.۰۰ | ۱.۳۶ | ۶.۴۷۷ | ۵۵.۰۰ |
| ۷ | ۱.۲۲۶ | ۵.۸۳۹ | ۶۰.۸۴ | ۱.۲۲۶ | ۵.۸۳۹ | ۶۰.۸۴ |



۰۱۲۲-۰۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir





| درصد تجمعی | درصد واریانس | مقدار کل | درصد تجمعی | درصد واریانس | مقدار کل | عامل |
|---------------|-----------------|-------------|---------------|-----------------|-------------|------|
| ۳ | | | ۳ | | | |
| ۶۶.۱۸ | ۵.۳۳۸ | ۱.۱۲۱ | ۶۶.۱۸ | ۵.۳۳۸ | ۱.۱۲۱ | ۸ |
| ۱ | | | ۱ | | | |
| | | | ۷۰.۹۳ | ۴.۷۵۳ | ۰.۹۹۸ | ۹ |
| | | | ۴ | | | |
| | | | ۷۵.۰۱ | ۴.۰۷۶ | ۰.۸۵۶ | ۱۰ |
| | | | ۷۸.۹۰ | ۳.۸۹۵ | ۰.۸۱۸ | ۱۱ |
| | | | ۶ | | | |
| | | | ۸۲.۱۰ | ۳.۲ | ۰.۶۷۲ | ۱۲ |
| | | | ۵ | | | |
| | | | ۸۵.۰۳ | ۲.۹۲۶ | ۰.۶۱۵ | ۱۳ |
| | | | ۱ | | | |
| | | | ۸۷.۸۰ | ۲.۷۷۸ | ۰.۵۸۳ | ۱۴ |
| | | | ۹ | | | |
| | | | ۹۰.۱۶ | ۲.۳۵۹ | ۰.۴۹۵ | ۱۵ |
| | | | ۹ | | | |
| | | | ۹۲.۴۸ | ۲.۳۱۹ | ۰.۴۸۷ | ۱۶ |
| | | | ۸ | | | |
| | | | ۹۴.۶۷ | ۲.۱۸۴ | ۰.۴۵۹ | ۱۷ |
| | | | ۱ | | | |
| | | | ۹۶.۴۱ | ۱.۷۴۲ | ۰.۳۶۶ | ۱۸ |
| | | | ۳ | | | |
| | | | ۹۷.۹۶ | ۱.۵۴۷ | ۰.۳۲۵ | ۱۹ |
| | | | ۹۹.۲۸ | ۱.۳۱۹ | ۰.۲۷۷ | ۲۰ |
| | | | ۱۰۰ | ۰.۷۲ | ۰.۱۵۱ | ۲۱ |

براساس تحلیل عاملی می توان ۸ عامل شناسایی شود که در مجموع ۶۶,۱ درصد از کل متغیرهای موجود را تحت پوشش قرار می دهد. برای رتبه بندی از آزمون فریدمن استفاده می شود.

جدول ۴. عامل های شناسایی شده



۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir





| منابع | مولفه |
|---|---------------------------|
| ستیز (۱۹۸۰)؛ فرازمند (۲۰۰۲)؛ اندرو و همکاران (۲۱۰۳) دانایی فرد و همکاران، ۱۳۲ | برنامه ریزی |
| فقیقی (۱۹۸۹)، اولسن، (۲۰۰۵)، مرادی (۱۳۹۴) نجف بیگی (۱۳۸۸) | سازماندهی |
| رانسنبلوم (۱۹۸۹) رانسنبلوم و رنه، (۲۰۱۰) آغاز (۱۳۸۸)، محمدی و همکاران (۱۳۹۵) | نظارت و ارزیابی |
| پولیت و همکاران، (۲۰۱۱) دانایی فرد (۱۳۹۲) | بهبود مدیریت منابع انسانی |
| ریوز و باستیدا (۲۰۱۴)، خیرگو و همکاران (۱۳۹۲) | پاسخگویی |
| ریگز (۱۹۸۰)، لیتریچ و پیتلیک (۲۰۱۵) خیرگو و همکاران (۱۳۹۲)، مرادی (۱۳۹۴)، محمدی و همکاران (۱۳۹۵) | سلامت نظام اداری |
| مرادی (۱۳۹۴)، استروکی (۲۰۰۱) محمدی و همکاران (۱۳۹۵) | اعتماد اجتماعی |
| | حاکمیت قانون |

جدول ۵. رتبه بندی عامل های شناسایی شده

| میانگین رتبه | متغیرهای پژوهش |
|--------------|---------------------------|
| ۴.۷۶ | سازماندهی |
| ۴.۷۵ | پاسخگویی |
| ۴.۴۹ | حاکمیت قانون |
| ۴.۴۴ | بهبود مدیریت منابع انسانی |
| ۴.۴۱ | سلامت نظام اداری |
| ۴.۴۱ | اعتماد اجتماعی |
| ۴.۴ | برنامه ریزی |
| ۴.۳۳ | نظارت و ارزیابی |

براساس جدول می توان بیان داشت که بالاترین رتبه برابر با سازماندهی می باشد و میانگین رتبه برابر با ۴,۷۶ می باشد و همچنین دومین اولویت مرتبط با پاسخگویی می باشد و میانگین رتبه آن برابر با ۴,۷ می باشد. همچنین اولویت سوم مرتبط با حاکمیت قانون برابر با ۴,۴ می باشد و اولویت چهارم مرتبط با بهبود مدیریت منابع انسانی می باشد و میانگین رتبه آن برابر با ۴,۴ می باشد.

The banner features a central image of a person's hands using a calculator and a pen on a desk. To the right, there are logos for ISC (Iranian Society of Consulting Engineers and Architects) and the Ministry of Higher Education, Scientific Research and Technological Innovation. The title is in Persian: 'چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه'. Below the title, it says 'زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰' and 'MCII-conf.ir'. There are also decorative arrows and a circular logo at the bottom right.

نتیجه گیری

ادارات دولتی به عنوان سازمان‌های مسئول برنامه‌ریزی و اجرای سیاست‌های دولت در جامعه، نقش بسیار مهمی در توسعه و پیشرفت کشورها دارند. به منظور بهبود عملکرد و اثربخشی این ادارات، اصلاح نظام اداری امری بحرانی است. در این راستا، شناسایی و رتبه بندی مولفه های اصلاح نظام اداری از نظر مدیران ادارات دولتی می‌تواند بهترین راهکار برای بهبود اداره کشور باشد. اصلاح نظام اداری به معنای بهبود روش‌ها، فرایندها و ساختارها در ادارات دولتی است. برای شناسایی مولفه های اصلاح نظام اداری، می‌توان از روش های مختلفی استفاده کرد. یکی از روش های معمول در شناسایی این مولفه ها، مصاحبه با مدیران ادارات دولتی است. مدیران ادارات دولتی به عنوان افرادی که در تصمیم‌گیری ها و اجراها دخیل هستند، دیدگاه و تجربیات بیشتری درباره نیازهای اصلاح نظام اداری دارند. بنابراین، شناسایی مولفه های اصلاح نظام اداری از نظر مدیران ادارات دولتی می‌تواند به دلیل بالقوه بودن آنها در عملکرد اداری، از اهمیت بسیاری برخوردار باشد. پس از شناسایی مولفه های اصلاح نظام اداری، می‌توان آنها را بر اساس اهمیت و اولویت های مدیران ادارات دولتی رتبه بندی کرد. برای این منظور، می‌توان از روش های مختلفی مانند نظرسنجی یا گروه‌بندی استفاده کرد. در نهایت، با ترکیب نتایج این رتبه بندی ها، می‌توان به مولفه های اصلاح نظام اداری با بیشترین اولویت دست یافت. شناسایی و رتبه بندی مولفه های اصلاح نظام اداری از نظر مدیران ادارات دولتی می‌تواند بستری مناسب برای بهبود عملکرد و اثربخشی این ادارات فراهم کند. با توجه به اهمیت ادارات دولتی در توسعه کشورها، اصلاح نظام اداری باید به عنوان یکی از اولین اولویت های دولت در نظر گرفته شود. یافته های حاصل از این مطالعه با نتایج مطالعات دانایی فرد (۱۳۹۲) و لیبتریچ و پیتلیک (۲۰۱۵) همخوانی داشت. همچنین یافته های حاصل از این مطالعات با نتایج مطالعات محمدی و همکاران (۱۳۹۵) و اولسن (۲۰۰۵) همخوانی داشت.

مولفه های اصلاح نظام اداری از نظر مدیران ادارات دولتی شناسایی و رتبه بندی شدند. نتایج نشان داد که مولفه هایی مانند سازماندهی، پاسخگویی، حاکمیت قانون و بهبود مدیریت منابع انسانی سلامت نظام اداری بیشترین اولویت را برای مدیران دارند. همچنین، مولفه هایی مانند فرهنگ سازمانی، شیوه های ارزیابی عملکرد و استفاده از فناوری اطلاعات نیز در رتبه بندی بالا قرار گرفتند. این تحقیق نشان داد که مدیران ادارات دولتی به مولفه های اصلاح نظام اداری توجه ویژه ای دارند و اهمیت آنها را در پیشبرد اهداف سازمانی خود می‌دانند. براساس یافته های این تحقیق، توصیه می‌شود که سیاستگذاران و مدیران به این مولفه ها توجه ویژه ای داشته باشند و تلاش کنند برای بهبود آنها اقدامات مناسبی را انجام دهند. همچنین، پژوهش های بیشتری نیز در این زمینه پیشنهاد می‌شود تا بتوان از طریق آنها نظام اداری را بهبود داد.

منابع

- ابوالحسنی رنجبر، احمد، دانش فرد، کرم اله، و فقیهی، ابوالحسن. (۱۳۹۶). ارائه ی الگوی دستور کار خط مشی های اصلاح نظام اداری در ایران. مدیریت دولتی، ۹(۴)، ۶۱۵-۶۴۰. [SID. https://sid.ir/paper/139903/fa](https://sid.ir/paper/139903/fa)
- الوانی، م؛ سلطانی عربشاهی، س. ۱۳۸۰. مدیریت تطبیقی. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- بارون، آنجلا و آرمسترانگ، مایکل . ۱۳۹۵ . مدیریت سرمایه انسانی ایجاد ارزش افزوده از طریق افراد، ترجمه: یوسف رضانی و زاهد صفری، مشهد، مؤسسه آموزش عالی عطار.
- پیرس، جان ای و ریچاردی، رابینسون. ۱۳۸۹. مدیریت راهبردی (برنامه ریزی، اجرا و کنترل). مترجم: سیدمحمد حسینی. تهران : انتشارات سمت.
- حقیقی ، محمد علی . ۱۳۸۴. نظام اداری تطبیقی پیشرفته ، انتشارات ترمه.



- خیرگو، منصور دانایی، فرد حسن؛ آذر، عادل. (۱۳۹۲). چگونگی انتقال خط مشی های تحول در نظام اداری به ایران پژوهشی اکتشافی مبتنی بر روش شناسی ترکیبی فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت نظامی (۴۹)، ۴۳۷۸)
- دانایی فرد، ح. ۱۳۹۲. چالشهای مدیریت دولتی در ایران. تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها.
- دانایی فرد، حسن؛ حسینی، یعقوب؛ فانی علی اصغر (۱۳۹۲) ظرفیت خط مشی گذاری عمومی کلید توسعه یافتگی ملی. تهران: انتشارات صفار.
- فدایی، جواد، پورکیانی، مسعود ۱۳۹۷. طراحی الگوی تدوین خط مشی اصلاح و بهبود نظام اداری. فصلنامه خط مشی گذاری در مدیریت سال نهم. شماره ۳۱.
- فقیهی، ا؛ دانایی فرد، ح. ۱۳۸۵. بوروکراسی و توسعه در ایران، تهران: نشر رسا.
- محمدی حامد، الوانی، سیدمهدی، معمارزاده طهران، غلامرضا، حمیدی، ناصر، ۱۳۹۵. طراحی و تبیین الگوی اثربخش نظام اداری ایران. نشریه: مدیریت دولتی، دوره ۸، شماره ۴. صفحات ۵۹۱-۶۱۶.
- محمدی، حمید؛ الوانی، سید مهدی؛ معمارزاده طهران، غلامرضا حمیدی، ناصر (۱۳۹۵) طراحی و تبیین الگوی اثر بخش نظام اداری ایران فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت دولتی دوره ۸ شماره ۴
- مرادی، م. ۱۳۹۴. ارائه یک مدل سازمان حکمت محور در ادارات دولتی. فصلنامه مدیریت دولتی.
- مرادی، محمد (۱۳۹۴). ارائه یک مدل سازمان حکمت محور در ادارات دولتی فصلنامه مدیریت دولتی ۷، ۱۸۵-۲۰۹، ۱)
- مشیکی، اصغر، کردجمالی، حسن. ۱۳۸۹. بهبود نظام اداری؛ تدبیر ۱۳۸۹ شماره ۲۱۶.
- نجف بیگی رضا (۱۳۸۸) مدیریت تغییر نگاهی به نظام اداری ایران تهران انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات
- Andrews, r., Downe, J & Guarneros-Meza, V (2013). Public Sector Reform in the UK, Country Report as Part of the COCOPS Research Project
- Bontis, N. (1998), "Intellectual capital: an exploratory study that develops measure and models", Management Decision, Vol. 36 No. 2, pp. 63-76.
- Chen, J., Zhu, Z. and Yuan Xie, H. (2004), "Measuring intellectual capital: a new model and empirical study", Journal of Intellectual Capital, Vol. 5 No. 1, pp. 195-212.
- Corbin, J. & Strauss, A. (2008). Basics of Qualitative Research (3rd ed.): Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory. California, USA.
- Dreher, A., Lamla, M.J., Lein, S.M., Somogyi, F (2009). The impact of political leaders' profession and education on reforms. J. Comp. Econ. 37(1), 169-193.
- Faghihi, A (1986). Bureaucracy and Politics Under the Shah: A Study of the Bureaucracy in the Context of Iran's Politics 1940-1978, Phd. Dissertation, Graduate School of Public Affairs, State University of New York at Albany
- Farazmand, A. (2002). Administrative Reform in Developing Nations, Prager Publishers.
- Frederickson, G (1991). Toward a Theory of the Public for Public Administration. Administration and Society, 22 (4), 12-20
- Leibrecht, M., Pitlik, H (2015). Social trust, institutional and political constraints on the executive and deregulation of markets. Eur. J. Polit. Econ. 39(1), 249-268.



- Leibrecht, M., Pitlik, H (2015). Social trust, institutional and political constraints on the executive and deregulation of markets.
- Olsen, J.P (2005). Maybe It Is Time to rediscover bureaucracy. Journal of Public Administration Research and Theory, 16 (1), 1-24
- Pollitt, C. & Bouckart, G (2011). Public Administration Reform: A Comparative Analysis, Public Management Review, 9(4), 529-543
- Pollitt, C., Bouckaert, G (2011). Public Management Reform: A Comparative Analysis. third ed. Oxford University Press, Oxford/UK.
- Riggs, R. (1980). The Ecology and Context of Public Administration: A Comparative Perspective. Public Administration Review, 40 (2), 107-115
- Rios, A-M. & Bastida, F (2014). Budget Transparency and Legislative Budgetary Oversight: An International Approach, The American Review of Public Administration, Published online before print, December 29
- Rosenbloom, D (1989). Public Administration: Understanding Management Politics and Law in the public sector, Random House
- Rosenbloom, D. & Rene, H. (2010). Foundations of Public Administration: Administrative Law. Public Administration Review (PAR), 1-5
- Seitz, J.L (1980). The Failure of U.S. Technical Assistance in Public Administration: The Iranian Case, In Comparative Public Administration: Essential Readings, JAI Press
- Strokey, F (2001). Public administration: A comparative perspective. Marcel Dekker, Inc, New York, Basel.
- Strokey, F (2001). Public administration: A comparative perspective. Marcel Dekker, Inc, New York, Basel.