

فصلنامه تعالی منابع انسانی

سال اول، شماره ۱، پاییز ۱۳۹۹

صفحات ۴۴-۴۸

نوع مقاله: پژوهشی

مدل پیش بینی تحول نظام اداری در حوزه منابع انسانی (مطالعه موردی: دستگاههای اجرایی شهر کرمان)

رضا فرهمند^۱، سنجر سلاجقه^۲، مسعود پورکیانی^۳، سعید صیادی^۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۹/۵

تاریخ بازنگری: ۱۳۹۹/۸/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۶/۱۰

چکیده

این تحقیق با هدف طراحی مدل پیش بینی تحول نظام اداری در حوزه منابع انسانی انجام شده است. تحقیق موجود از نظر هدف، کاربردی و توسعه ای و از نظر روش یک تحقیق آمیخته اکتشافی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان دستگاه های اجرایی شهر کرمان به تعداد ۲۳۲۷۰ نفر بوده که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای ۴۵۰ نفره عنوان نمونه انتخاب شده اند. برای جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه محقق ساخته عوامل بازدارنده اجرای تحول نظام اداری در حوزه منابع انسانی و تحول نظام اداری استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد، مدل مفهومی تحقیق از برازش قابل قبولی برخوردار است و عوامل بازدارنده تحول نظام اداری در حوزه منابع انسانی عبارتند از: عدم شایسته سالاری، آموزش ناکافی، نبود امور رفاهی، مناسب نبودن مزایای بازنشستگی، نامناسب بودن ارزشیابی، درجه بالایی از سیاسی شدن، سلطه بوروکراتیک، عدم توانایی نهادی، فنی و اداری، عدم توجه به اجرای همزمان منافع عمومی و حقوق اداری، ضعف فناوری های اطلاعات و ارتباطات، فراهم نبودن شرایط علی اثرگذار، عوامل فرهنگی، سیاسی، مدیریتی، قضایی، ارزشی و ساختاری، مبهم بودن اهداف و عدم حاکمیت تفکر بهبود مستمر، که این عوامل ۰/۳۵ از واریانس نظام تحول اداری در حوزه منابع انسانی را تبیین می کنند.

کلید واژه ها: مدل پیش بینی، عوامل بازدارنده، تحول نظام اداری، منابع انسانی

^۱ دانشجوی دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان - ایران

^۲ دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان - ایران. (نویسنده مسئول)، رایانامه: S.salajeghe@iauk.ac.ir

^۳ استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان - ایران

^۴ استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان - ایران

مقدمه

در عصر حاضر، مدیران بالای سازمان به این نتیجه رسیده اند که بدون وجود منابع انسانی خوب، امکان نیل به اهداف سازمانی مشکل می گردد (چاودهار^۱، ۲۰۱۴). ارزنده ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی آن بوده و یکی از مهمترین عوامل در ایجاد انگیزه در کارکنان، یادگیری، تغییر پذیری و تحول در حوزه منابع انسانی است (روماس^۲، ۲۰۲۰). نظام اداری کشورهای در حال توسعه در مقایسه با کشورهای سنتی، به معنی توسعه نیافته و کشورهای توسعه یافته در یک مرحله گذار قرار می گیرد که در واقع از لحاظ فرم شبیه کشورهای توسعه یافته و از نظر محتوا دارای کارایی لازم نیست (دانش فرد، ۱۳۹۰). در کشوری مانند ایران که هنوز دولت موتور محرکه اصلی توسعه محسوب می شود، کارآمدی یا ناکارآمدی سازمان اجرایی دولت و یا همان نظام اداری نقش بی بدیلی در موفقیت و یا شکست برنامه ها دارد (طهرانی و مالکی، ۱۳۹۵). نظام اداری موتور محرک سایر نظام ها محسوب می شود و جایگاه مذکور به این دلیل برای نظام اداری در نظر گرفته شده است که سایر نظام ها بدون برخورداری از نظام اداری کارآمد، قادر به اداره خویشتن نیستند (کوک و همکاران^۳، ۲۰۲۰). ریشه مشکلات جاری در تحول نظام اداری را همچنین می توان در فقدان شایسته سالاری، فساد اداری، عدم انطباق فرهنگ سازمانی با مبانی اعتقادی، فقدان رابطه منطقی میان سیاستهای کلان نظام با خط مشی های اجرایی، فقدان نگرش راهبردی و بلندمدت، عدم پاسخگویی در نظام مدیریتی جستجو نمود (میرسپاسی و اعتباریان، ۱۳۹۷). تحول نظام اداری در ایران در دهه های اخیر به صورت پراکنده اما با شتاب بیشتری نسبت به گذشته دنبال شده ولی هنوز نظام اداری ایران تا رسیدن به نتیجه مطلوب و هماهنگ شدن با تغییرات محیطی و جهانی راه زیادی را در پیش دارد. داشتن مدل منسجم تحول نظام اداری به عنوان یک ضرورت اجتناب ناپذیر برای نظام اداری می باشد (رفیق الرحمان، ۱۳۹۸). امروزه به لحاظ شرایط داخلی و موقعیت بین المللی کشورمان، ضرورت تحول در نظام اداری کشور بیش از هر زمان دیگری احساس می شود. از طرف دیگر تحقق چشم انداز بیست ساله و پیاده سازی سیاست های کلان نظام اداری ابلاغ شده از سوی مقام معظم رهبری، مستلزم یک نظام اداری مناسب و مطلوب است. خلا تحقیقاتی در زمینه توجه ویژه به منابع انسانی سازمان، به عنوان رکن اصلی در ایجاد و اجرای تحول نظام اداری، محسوس است. یکی از مهم ترین گام های تحول، تشخیص و شناخت مسائل و مشکلات حوزه منابع انسانی است. چون اگر مشکلات به درستی شناسایی نشوند، به احتمال قوی تحول و اثربخشی مطلوبی صورت نخواهد گرفت. با توجه به مطالب ذکر شده، این تحقیق سعی دارد به ارائه مدلی جهت پیش بینی تحول نظام اداری در حوزه منابع انسانی بپردازد. در بخش دوم، مبانی نظری پژوهش و تحقیقات مشابه مورد بحث قرار می گیرد. در بخش

¹Chaudhary²Ramos³Cooke, Dickmann & Parry

سوم، روش شناسی پژوهش ارائه نموده، بخش چهارم، نتایج بدست آمده را توصیف می کند و در بخش پنجم، به بحث در مورد نتایج بدست آمده پرداخته و بینش های بدست آمده از پژوهش را مرور می نماید.

مرور ادبیات پژوهش

تحول نظام اداری

تحول نظام اداری تلاشی برنامه ریزی شده، در سراسر سازمان است که توسط مدیریت عالی سازمان اداره شده و اثربخشی و سلامتی سازمان را از راه برنامه های تحول برنامه ریزی شده در فرایندهای سازمان، با استفاده از علوم رفتاری افزایش می دهد (الوانی، ۱۳۹۸). تحول یکی از پرچالش ترین بحث های مدیریت امروز می باشد. در سالهای اخیر، تحول معنی دیگری مترادف با عدم اطمینان و بی نظمی به خود گرفته و در نتیجه مدیریت تحول برای سازمانها به یک امر حیاتی تبدیل شده است (الوانی، ۱۳۹۸). حوزه تحول نظام اداری در راه تکامل خود به چارچوبی منسجم از نظریه ها و کاربردها رسیده است که می تواند بسیاری از مسایل مهم انسانی موجود در سازمان را حل نماید. تحول نظام اداری، از سیستمهای سازمانی و همچنین افرادی که درون سازمانها هستند و چگونگی کارکرد آنها بحث می کند. (قاسمی، ۱۳۹۷).

هدف تحول نظام اداری

هدف از تحول نظام اداری، تقویت توانایی های نظام اداری در راستای ایفای کارآمد وظایف و نقش فعلی دولت است. (منوریان، ۱۳۹۴). موضوع ایجاد تحول در نظام اداری با پیشرفتهای فناوری و علمی در راستای تحقق نیازهای هر کشور متناسب است، اما در اصل می توان گفت که هدف تحول نظام اداری در تقویت توانمندیهای نظام اداری در راستای ارتقای اثربخشی وظایف دولت در اثر انطباق نقشها، توانمندیها و قابلیتهای نظام اداری-آن چه که برای بهبود اقتصاد ملی و رشد و توسعه کشور در زمینه های گوناگون، امری حیاتی محسوب می گردد. (اصغری یالقوزآغاجی و محسنی زنوزی، ۱۳۹۳). بطور کلی هدف تحول اداری عبارت است از تقویت توانمندی های نظام اداری در جهت ایفای کارآمد وظایف دولت یا به تعبیری دیگر هدف از تحول اداری، انطباق نقشها، توانمندیها و قابلیتهای نظام اداری است که نظام امری حیاتیست و برای توسعه ضروری می باشد. موضوع ایجاد تحول در نظام اداری متناسب با پیشرفتهای تکنولوژی در راستای تحقق خواسته های جامعه می باشد (حکیم زاده و همکاران، ۱۳۹۰).

تحول منابع انسانی

منظور از ایجاد دگرگونی افراد در محیط کار، اصلاح مهارتها، ادراکها، برداشت ها و رفتار مورد لزوم برای انجام وظایف کاری است. به منظور افزایش میزان تاثیر دگرگونیهای صورت گرفته در دیگر عناصر سازمانی، از قبیل: ساختار سازمانی و فناوری، دگرگونی در بخش نیروی انسانی لازم است (طاهری لاری، ۱۳۹۷). تحول در منابع انسانی به معنای تغییراتی است که در شیوه نگرش، مهارت، انتظارات، توانایی ها و رفتار کارکنان رخ می دهد. برخی از تغییرات دیگری که در این زمینه اتفاق می افتد شامل تحول ارتباطات،

شیوه حل مسئله و شیوه برنامه ریزی کارمندان می باشد. به طور کلی، مقصود از متحول ساختن کارکنان، ایجاد تحول در ارزش ها، نگرش ها و مهارت های کارکنان و اعضای سازمان است. در دنیایی که سازمان ها می توانند تکنولوژی جدید بخرند، انگیزش، مهارت و تعهد کارکنان می تواند مرز رقابت ها را تعیین کند. آموزش یکی از راه های شناخته شده و روش مهمی است که سازمان ها به وسیله آن موجب رشد و توسعه افراد می شوند. راه مهم دیگر، تحول نظام اداری است که به وسیله آن می توان نگرش ها، مهارت های روابط انسانی و حتی فرهنگ حاکم بر سازمان را متحول کرد و اصلاح نمود.

پیشینه پژوهش

کمیلی فرد (۱۳۹۶) در پژوهشی موانع عملیاتی شدن سیاست های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) را شناسایی کرد و دریافت که اولویت دارترین موانع شناسایی شده، نیروی انسانی ناکارآمد و بی توجهی نسبت به آموزش آنها، نبود تطابق، همراستایی و انسجام بین سیاست های کلی و سایر قوانین و سیاست های این حوزه، نبود نظام مطالبه گری مبتنی بر افکار و رفتار عمومی، فقدان شاحص ها و معیارهای مشخص برای نظارت و ارزشیابی، ناکارآمدی ساختارهای تشکیلاتی، نبود عزم تعهد سیاسی لازم از جانب مدیران عالی می باشند.

دولتپسند و الوانی (۱۳۹۲) در شناسایی عوامل بازدارنده تحول نظام اداری؛ مطرح می کنند که تحول نظام اداری، فرایندهای متعددی همچون مشارکت عمومی کارکنان، اصلاح ساختارهای اداری، تناسب وظایف و اختیارات، توانمندسازی کارکنان و مدیران را دنبال می کند.

شاهرخ شهرکی (۱۳۹۱) در بررسی موانع اجرای برنامه توانمندسازی منابع انسانی در راستای تحقق تحول نظام اداری، نشان داد که از بین ۷ عامل که به عنوان موانع توانمندسازی در نظر گرفته شده بودند، باور و اعتقاد مدیران نسبت به توانمندسازی، آگاهی مدیران از برنامه توانمندسازی، منابع و بودجه سازمان، ساختار سازمان، بهره مندی مدیران از اختیارات لازم در اجرای برنامه توانمندسازی، قوانین و مقررات حاکم بر سازمان با توانمندسازی رابطه مثبت و معنی داری دارد. میرمحمدی و حسن پور (۱۳۹۰) نشان دادند که مسائل و مشکلات نظام اداری را می توان در هفت بخش مدیریت منابع انسانی، ساختار، فرایندها، رویه ها، قوانین و مقررات، فرهنگ اداری خدمت رسانی، الگوها و شیوه های مدیریتی، نوآوری و بهبود مستمر، فناوری اطلاعات و ارزیابی و نظارت بررسی کرد که عمده ترین مشکلات مربوط به بخش مدیریت منابع انسانیست.

پاندی^۱ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان تحول اداری بنگلادش دریافت که چندین طرح اصلاحی توسط دولت های متوالی به منظور ساده سازی سیستم اداری به تصویب رسیده است، اما اکثر آنها اجرا نشده اند. با

^۱ Panday

مدل پیش بینی تحول نظام اداری در حوزه منابع انسانی

این حال سیستم اداری بنگلادش همچنان درجه بالایی از سیاسی شدن، سلطه بوروکراتیک، عدم توانایی نهادی، یک وضعیت سیاسی آشفته و زوال قانون و نظم را نشان می دهد.

هیزامو^۱ (۲۰۱۴) اجزای اصلی اصلاح اداره عمومی در کشور اوگاندا را شامل فرایندها و ابزار برای تحول نظام اداری، نیاز برای کسب کارآیی و اثربخشی عمومی، نیاز برای مدیریت اطلاعات و سیستم های کنترل، توسعه توان منابع انسانی بخش عمومی، مدیریت زمان و انضباط سازمانی، توسعه بخش دولتی می داند.

مادیندا^۲ (۲۰۱۴) در خصوص چالش های پیش روی تحول نظام اداری بخش عمومی کشور تانزانیا، بیان می دارد که نادیده گرفتن بسیاری از افراد در رابطه با حمایت از تغییر، عدم پذیرش روش های جدید انجام کار، هزینه دولت الکترونیکی از چالش های پیش رو می باشد.

مدل مفهومی

متغیر پیش بین

عوامل بازدارنده

عدم شایسته سالاری
آموزش ناکافی
نبود امور رفاهی
مناسب نبودن مزایای بازنشستگی
نامناسب بودن ارزشیابی
درجه بالایی از سیاسی شدن
سلطه بوروکراتیک
عدم توانایی نهادی، فنی و اداری
عدم توجه به اجرای همزمان منافع عمومی و حقوق اداری
ضعف فناوری های اطلاعات و ارتباطات
فراهم نبودن شرایط علی اثرگذار
عوامل فرهنگی
عوامل سیاسی
عوامل مدیریتی
عوامل قضایی
عوامل ارزشی
میهم بودن اهداف
عدم حاکمیت تفکر بهبود مستمر
وجود روحیه مقررات ستیزی
نبود سیستم انگیزشی کارآمد
رابطه سالاری
رهبری ناکارآمد

متغیر ملاک

نظام تحول اداری در حوزه منابع انسانی

تحول ساختاری
تحول فناوری
تحول فرایندی
تحول رفتاری

^۱Hizaamu

^۲Madinda

تحقیق موجود از نظر هدف کاربردی و از نظر روش یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان دستگاه های اجرایی شهر کرمان به تعداد ۲۳۲۷۰ نفر می باشد. حجم نمونه آماری این تحقیق ۴۵۰ نفر در نظر گرفته شد که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم جامعه انتخاب شدند. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آماره های توصیفی همچون میانگین و انحراف معیار، فراوانی و اماره های استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چند گانه با نرم افزار spss25 استفاده شده است. با توجه به اینکه مقاله حاضر از یک پایانه نامه دکتری استخراج شده، ۲۲ عامل بازدارنده اجرای نظام تحول اداری با روش کیفی با رویکرد دلفی استخراج شد و براساس نتایج حاصل از قسمت کیفی مدل مفهومی استخراج و دو پرسشنامه جهت اجرای میدانی تحقیق به شرح زیر ساخته شد.

پرسشنامه عوامل بازدارنده اجرای تحول نظام اداری

همانطور که گفته شد در این تحقیق جهت سنجش عوامل بازدارنده اجرای نظام تحول اداری در حوزه منابع انسانیاز پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. برای ساخت این پرسشنامه ۲۲ عامل بازدارنده شناسایی شد که عبارتند از؛ عدم شایسته سالاری، آموزشناکافی، نبود امور رفاهی، مناسب نبودن مزایای بازنشستگی، نامناسب بودن ارزشیابی، درجه بالایی از سیاسی شدن، سلطه بوروکراتیک، عدم توانایی نهادی، فنی و اداری، عدم توجه به اجرای همزمان منافع عمومی و حقوق اداری، ضعف فناوری های اطلاعات و ارتباطات، شرایط علی اثرگذار بر دستور کار خط مشی های اصلاح نظام اداری، عوامل فرهنگی، عوامل سیاسی، عوامل مدیریتی، عوامل قضایی، عوامل ارزشی و ساختاری، مبهم بودن اهداف، عدم حاکمیت تفکر بهبود مستمر، وجود روحیه مقررات ستیزی، نبود سیستم انگیزشی کارآمد، رابطه سالاری و رهبری ناکارآمد که برای سنجش این عوامل پرسشنامه ای توسط محقق ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۱۴۵ گویه با طیف ۵ گزینه ایلیکرت است که برای ساخت آن با ۳۰ نفر از خبرگان دانشگاهی و متخصصان مدیریت منابع انسانی سازمانی، مصاحبه صورت گرفت و سپس گویه های مد نظر استخراج و نهایی شد. پرسشنامه مذکور این عوامل را در ۲۲ بعد می سنجد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ۰/۸۴. بدست آمد. روایی سازه ای این پرسشنامه با روش تحلیل عاملی تأییدی (CFI) مورد آزمون قرار گرفت و با توجه به آماره های به دست آمده در جدول ۱ نتایج الگوی تحلیل عاملی تأییدی، برازشی منطقی و قابل قبول به دست آمد. توجه به شاخصهای $X^2/Df=4/6$ ، $GFI=0/915$ ، $IFI=0/959$ ، $TLI=0/916$ ، $NFI=0/936$ ، $CFI=0/999$ و $RMSEA=$ نشانمی دهد که الگوی اندازه گیری متغیر مکنون عوامل مذکور از برازندگی و روایی سازه ای خوبی برخوردار است.

جدول ۱: بارهای عاملی پرسشنامه عوامل بازدارنده

معنی داری	بارهای عاملی	شاخص های اندازه گیری (متغیرهای مشاهده شده)	عامل های نهفته (متغیرهای مکنون)
۰/۰۰۱	۰/۴	عدم شایسته سالاری	عوامل بازدارنده
۰/۰۰۱	۰/۳۲	آموزش ناکافی	
۰/۰۰۱	۰/۳۹	نبود امور رفاهی	
۰/۰۰۱	۰/۳۲	مناسب نبودن مزایای بازنشستگی	
۰/۰۰۱	۰/۳۴	نامناسب بودن ارزشیابی	
۰/۰۰۱	۰/۳۶	درجه بالایی از سیاسی شدن	
۰/۰۰۱	۰/۴۹	سلطه بوروکراتیک	
۰/۰۰۱	۰/۵۶	عدم توانایی نهادی، فنی و اداری	
۰/۰۰۱	۰/۵۸	عدم توجه به اجرای همزمان منافع عمومی و حقوق اداری	
۰/۰۰۱	۰/۶۳	ضعف فناوری های اطلاعات و ارتباطات	
۰/۰۰۱	۰/۷۳	فراهم نبودن شرایط علی اثرگذار	
۰/۰۰۱	۰/۷	عوامل فرهنگی	
۰/۰۰۱	۰/۷۸	عوامل سیاسی	
۰/۰۰۱	۰/۷۴	عوامل مدیریتی	
۰/۰۰۱	۰/۷۱	عوامل قضایی	
۰/۰۰۱	۰/۷۳	عوامل ارزشی	
۰/۰۰۱	۰/۷۳	مبهم بودن اهداف	
۰/۰۰۱	۰/۵۴	عدم حاکمیت تفکر بهبود مستمر	
۰/۰۰۱	۰/۵۸	وجود روحیه مقررات ستیزی	
۰/۰۰۱	۰/۵	نبود سیستم انگیزشی کارآمد	
۰/۰۰۱	۰/۴	رابطه سالاری	
۰/۰۰۱	۰/۳۵	رهبری ناکارآمد	

پرسشنامه تحول نظام اداری

برای سنجش میزان تحول نظام اداری از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۴۴ گویه با طیف لیکرت بوده که تحول نظام اداری را در چهار بعد تحول ساختاری، فناوری، فرایندی و رفتاری می سنجد. جهت ساخت این پرسشنامه با ۳۰ نفر از خبرگان دانشگاهی و متخصصان سازمانی مصاحبه صورت گرفت و گویه های مد نظر استخراج شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ۰/۸۱ بدست آمد. روایی سازه ای این پرسشنامه با روش تحلیل عاملی تأییدی (CFI) مورد آزمون قرار گرفت و نتایج نشان داد، الگوی تحلیل عاملی تأییدی، از برازشی منطقی و قابل قبول برخوردار است. توجه به شاخصهای $RMSEA=0/086$ و $CFI=0/99$ ، $NFI=0/988$ ، $TLI=0/97$ ، $JFI=0/99$ ، $GFI=0/986$ و $2/Df=3/32$

می دهد که الگوی اندازه گیری متغیر مکنون تحول نظام اداری در ابعاد مختلف از برازندگی و روایی سازه ای خوبی برخوردار است.

جدول ۲: بارهای عاملی پرسشنامه تحول اداری

معنی داری	بارهای عاملی	شاخص های اندازه گیری (متغیرهای مشاهده شده)	عامل های نهفته (متغیرهای مکنون)
۰/۰۰۱	۰/۸۳	تحول ساختاری	تحول نظام اداری
۰/۰۰۱	۰/۸۵	تحول فنآوری	
۰/۰۰۱	۰/۸۶	تحول فرایندی	
۰/۰۰۱	۰/۸۵	تحول رفتاری	

یافته ها

توصیف ویژگی های عمومی پاسخگویان

جنسیت: از بین پاسخگویان مورد بررسی ۴۷/۸ درصد (۲۱۵ نفر) زن و ۵۲/۲ درصد (۲۳۵ نفر) مرد هستند. سن: ۸۲ نفر (۱۸/۲ درصد) از پاسخگویان ۳۰ سال و کمتر، ۱۴۸ نفر (۳۲/۹ درصد) بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۱۲۲ نفر (۲۷/۱ درصد) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۹۸ نفر (۲۱/۸ درصد) ۵۱ سال و بیشتر سن داشتند. میزان تحصیلات: ۶ نفر (۱/۳ درصد) فوق دیپلم، ۱۱۰ نفر (۲۴/۴ درصد) لیسانس، ۲۷۱ نفر (۶۰/۲ درصد) فوق لیسانس و ۶۳ نفر (۱۴ درصد) دکتری داشته اند. سابقه خدمت: از بین پاسخگویان ۸۴ نفر (۱۸/۷ درصد) کمتر از ۵ سال، ۱۰۶ نفر (۲۳/۶ درصد) بین ۶ تا ۱۰ سال، ۱۱۵ نفر (۲۵/۶ درصد) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۷۶ نفر (۱۶/۹ درصد) بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۶۹ نفر (۱۵/۳ درصد) ۲۱

آماره های توصیفی متغیرهای تحقیق

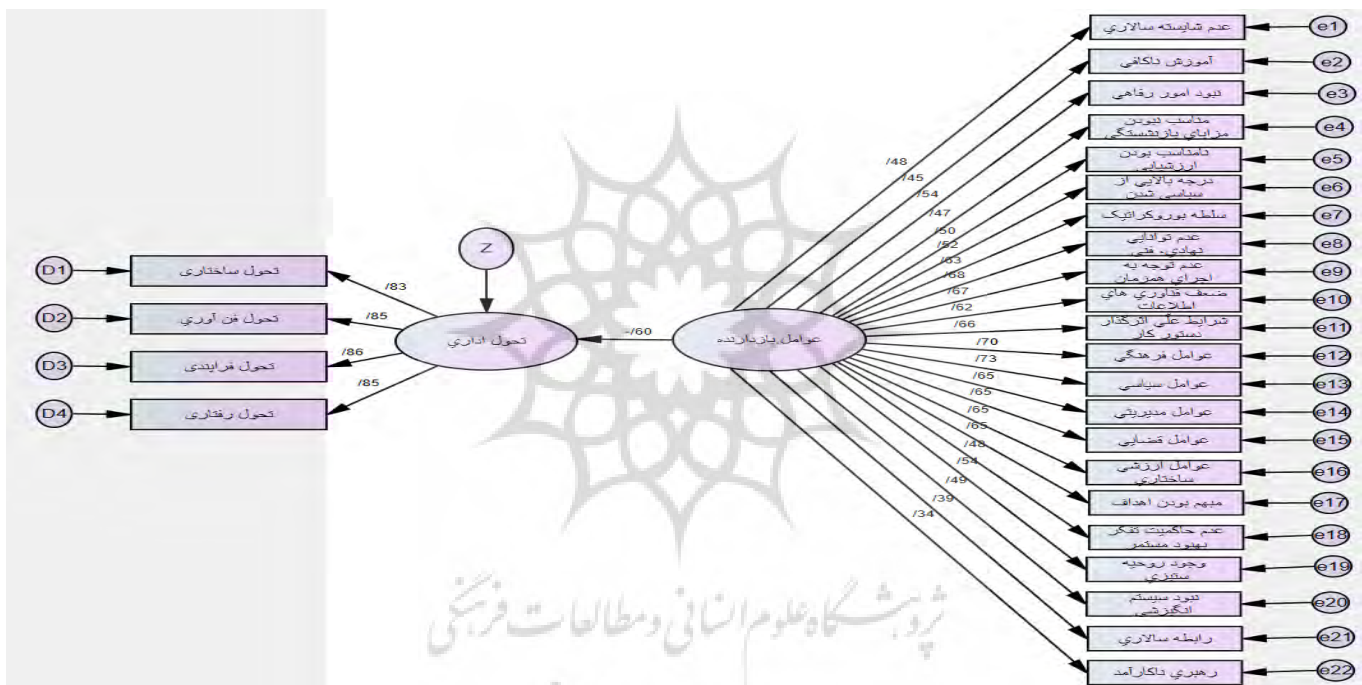
جدول ۳: آماره های توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر آماره	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمترین	بیشترین
عدم شایسته سالاری	۳/۱۴	۰/۸۳۹	-۰/۰۳۳	-۰/۴۸۶	۱	۵
آموزش ناکافی	۳/۲۸	۰/۹۹۹	-۰/۲۶۹	-۰/۸۲۲	۱	۵
نبود امور رفاهی	۳/۳۳	۰/۹۳۱	-۰/۱۹۷	-۰/۶۷۴	۱	۵
مناسب نبودن مزایای بازنشستگی	۳/۳۱	۱/۰۵	-۰/۱۹۰	-۱/۰۴	۱	۵
نامناسب بودن ارزشیابی	۳/۳۵	۱/۰۹	-۰/۲۲۲	-۱/۰۸	۱	۵
درجه بالایی از سیاسی شدن	۳/۴۴	۱/۰۳	-۰/۳۹۱	-۰/۸۴۲	۱	۵
سلطه بوروکراتیک	۳/۳۹	۰/۹۴۵	-۰/۲۹۴	-۰/۷۸۹	۱/۱	۵
عدم توانایی نهادی، فنی و اداری	۳/۳۷	۰/۹۲۳	-۰/۳۸۰	-۰/۵۱۹	۱/۱	۵
عدم توجه به اجرای همزمان منافع عمومی و حقوق اداری	۳/۲۷	۰/۸۹۹	-۰/۲۱۱	-۰/۵۳۰	۱/۱	۵
ضعف فناوری های اطلاعات و ارتباطات	۳/۲۵	۰/۸۳۵	-۰/۱۸۴	-۰/۳۸۶	۱/۱	۴/۹
فراهم نبودن شرایط علی اثرگذار	۳/۱۴	۰/۸۶۲	۰/۰۳	-۰/۵۰۶	۱	۵
عوامل فرهنگی	۳/۱۵	۱/۰۱	-۰/۱۲۴	-۰/۸۹۵	۱	۵
عوامل سیاسی	۳/۱۵	۰/۹۳۲	-۰/۰۷۵	-۰/۶۴۶	۱	۵
عوامل مدیریتی	۳/۱۰	۰/۸۹۵	-۰/۰۷۵	-۰/۷۲۶	۱	۵
عوامل قضایی	۳/۱۲	۰/۹۶۵	-۰/۰۴۵	-۰/۷۴۴	۱	۵
عوامل ارزشی	۳/۱۱	۰/۹۸۰	-۰/۰۹۴	-۰/۸۲۳	۱	۵
مبهم بودن اهداف	۳/۰۸	۰/۸۴۰	۰/۰۲۶	-۰/۳۶۳	۱	۵
عدم محاکمیت تفکر بهبود مستمر	۳/۱۴	۰/۹۳۹	۰/۱۱۰	-۰/۷۶۲	۱	۵
وجود روحیه مقررات ستیزی	۳/۱۱	۰/۸۷۸	۰/۰۴۶	-۰/۴۸۰	۱	۵
نبود سیستم انگیزشی کارآمد	۳/۱	۰/۸۴۷	۰/۱۴۹	-۰/۲۰۹	۱	۵
رابطه سالاری	۳/۱۲	۰/۹۶۳	۰/۱۶۰	-۰/۵۹۸	۱	۵
رهبری ناکارآمد	۳/۱۳	۰/۹۱۰	۰/۳۲۸	-۰/۷۲۶	۱/۲	۵
تحول نظام اداری	۲/۹۸	۰/۶۶۱	-۰/۱۰۹	۰/۰۴۹	۱/۳	۴/۵

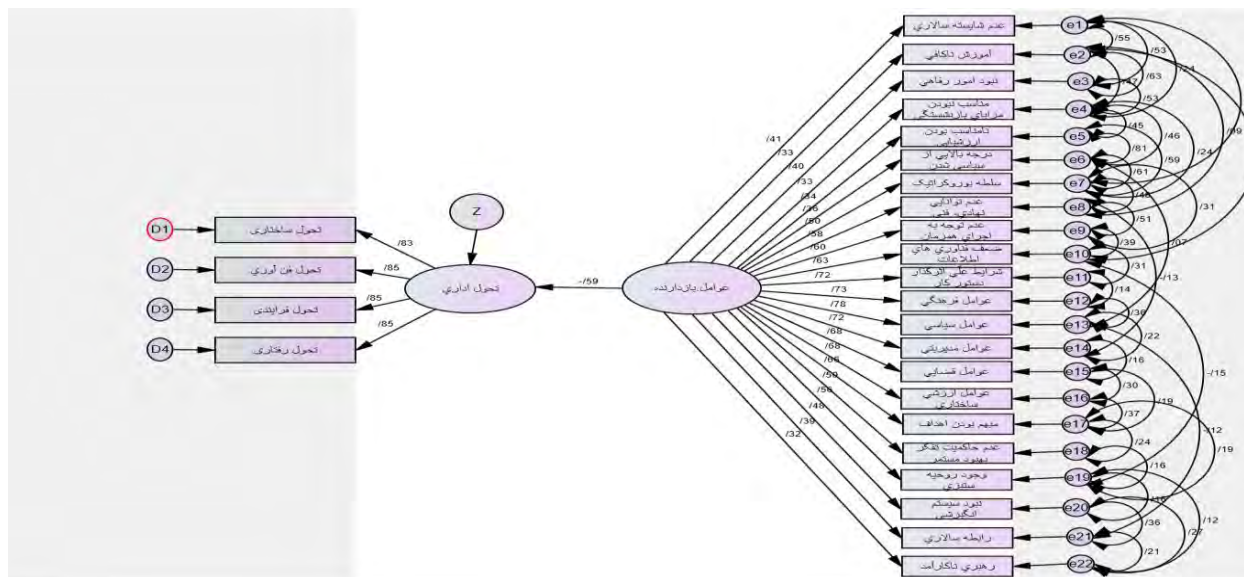
ارزیابی الگوی پیشنهادی با استفاده از مدل معادلات ساختاری

جهت ارزیابی الگوی پیشنهادی از روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازندگی الگو مورد بررسی قرار گرفت. برازش الگوی اولیه بر اساس شاخص های برازندگی مورد استفاده در این مطالعه در ردیف اول (مدل تدوین شده) جدول ۴ گزارش شده است. که نشان

می دهد. مقادیر بعضی از شاخصهای برازندگی الگوی اولیه حاکی از آن بود که الگوی پیشنهادی به اصلاحات و بهبود نیاز دارد. برای این منظور در مرحله بعد با توجه به شاخصهای اصلاحی (MI) در خروجی Amos22 مسیرهای کواریانس ابعاد متغیرهای تحقیق (شکل ۲) به مدل اضافه گردید. پس از اعمال این تغییرات تحلیل دیگری روی داده ها انجام شد که نتایج شاخصهای برازندگی آن در ردیف الگوی دوم جدول ۴ آورده شده است. همانگونه که مندرجات جدول ۴ نشان می دهد الگوی اول از برازش خوبی برخوردار نمی باشد در مراحل بعد با اضافه کردن مسیرهای شاخص های اصلاحی (MI) پیشنهادی، الگو بهبود یافته و شاخص های برازندگی الگوی نهایی مورد قبول می باشد.



شکل ۱- مدل تدوین شده تبیین عوامل بازدارنده اجرای تحول نظام اداری در حوزه منابع انسانی در پژوهش حاضر



شکل ۲- الگوی اصلاح شده تبیین عوامل بازدارنده اجرای تحول نظام داری در حوزه منابع انسانی در پژوهش حاضر

جدول ۴: شاخصهای برازندگی برای الگوهای تدوین شده و الگوی نهایی

شاخصهای برازندگی	X2	Df	X2/Df	NPAR	GFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
مدل تدوین شده	۳۶۱۳/۵۲	۲۹۸	۱۲/۱۳	۵۳	۰/۵۰۷	۰/۵۶۸	۰/۵۲۷	۰/۵۶۶	۰/۱۵۷
مدل اصلاحی (نهایی)	۸۵۱/۴۲	۲۲۵	۳/۳۴	۹۶	۰/۹۰۲	۰/۹۲۳	۰/۹۰۱	۰/۹۲۲	۰/۰۷۲
مدل استقلال	۷۹۶۹/۳۳	۳۲۵	۲۴/۵۲	۲۶	۰/۲۳۶	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۲۲۹

برای شاخص برازندگی X^2/Df مقادیر کوچکتر از ۵ مناسب و هرچقدر به صفر نزدیکتر باشد حاکی از برازش خوب الگو می باشد. برای شاخص GFI و $AGFI$ ، IFI ، CFI ، TLI مقدار نزدیک به ۰/۹۰ و بالاتر به عنوان برازش نیکویی قابل قبول تلقی می شود که نشان دهنده خوب بودن مدل می باشد. در ارتباط با شاخص $RMSEA$ مقادیر نزدیک به ۰/۰۵ یا کمتر نشان دهنده برازش خوب الگو و مقدار ۰/۰۸ یا کمتر بیانگر خطای منطقی تقریب است. مقدار بالاتر از ۰/۱۰ نشان از الزام رد کردن الگو می باشد (قاسمی، ۱۳۸۹). بنابراین با توجه به مقادیر شاخصهای برازش الگوی نهایی (الگوی تدوین شده) و مرز مقادیر قابل قبول که در بالا ذکر شد، می توان گفت که مدل ارائه شده در این تحقیق مورد قبول می باشد. ضرایب مسیر بین متغیرهای الگوی نهایی و سطح معنی داری آنها در جدول ۴ گزارش شده است. ضرایب رگرسیونی مدل نشان می دهد که متغیرهای ذکر شده بخوبی رابطه عوامل بازدارنده اجرای نظام تحول اداری در حوزه منابع انسانی تبیین می کند. با استفاده از شاخص های کلی برازش می توان به این پرسش پاسخ داد که صرف نظر از مقادیر خاص گزارش شده برای پارامترها، آیا به طور کلی، مدل تدوین شده، توسط داده های تجربی گردآوری شده حمایت می شود یا خیر؟ در صورتی که پاسخ مثبت باشد، مدل قابل قبول است. برای تفسیر مقادیر موجود در جدول فوق

باید گفت: وجود کای اسکوتر غیر معنادار (CMIN) برابر با ۸۵۱/۴۲ و سطح معناداری ($P=0/001$) نتیجه ای مطلوب را به نمایش می گذارد، اما در این میان نقش درجه آزادی (Df) نیز از اهمیت برخوردار است. تعداد پارامترهای آزاد برای مدل تدوین شده (NPAR) که مقدار آن ۹۶ است، نشان می دهد که پژوهشگر در تدوین مدل به راحتی به هزینه کردن درجات آزادی نپرداخته و این وضعیت قابل قبول است. در مورد شاخصهای نسبی نیز باید گفت در این جدول مقدار کای اسکوتر نسبی (CMIN/ DF) ۳/۳۴ است که از وضعیتی قابل قبول برای مدل حکایت دارد. همچنین مقدار ۰/۰۷۲ شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده (RMSEA) برای مدل عاملی تدوین شده حاکی از قابل قبول بودن مدل است. در جدول فوق شاخص برازش توکر- لوئیس (TLI) برابر با ۰/۹۰۱ و شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۲۲ است و از آنجایی که مقادیر آنها بالاتر ۰/۹۰ است، لذا براساس این شاخص ها، مدل تدوین شده قابل قبول تلقی می گردد. در جدول فوق مقدار شاخص نیکویی برازش (GFI)، برابر با ۰/۹۰۲ و مقدار شاخص برازش افزایشی (IFI) برابر با ۰/۹۲۳ می باشد که هر دو مقادیری قابل قبول را نشان می دهند. مقادیر شاخص های کلی برازش که در جدول فوق آمده، نشان می دهد مدل اندازه گیری این پژوهش کاملاً از وضعیت قابل قبولی برخوردار است.

جدول ۵: الگوی ساختاری مسیروها و ضرایب استاندارد آنها در الگوی نهایی

P	CR	خطای استاندارد	مقادیر غیر استاندارد β	R2	β	مسیر
۰/۰۰۱	-	-	۱	۰/۱۷	۰/۴۱	عوامل بازدارنده ← عدم شایسته سالاری
۰/۰۰۱	۷/۵۲۸	۰/۱۳۱	۰/۹۸۷	۰/۱۱	۰/۳۳	عوامل بازدارنده ← آموزش ناکافی
۰/۰۰۱	۷/۰۰۶	۰/۱۵۹	۱/۱۱۵	۰/۱۶	۰/۴	عوامل بازدارنده ← نبود امور رفاهی
۰/۰۰۱	۵/۶۴	۰/۱۷۲	۰/۹۶۷	۰/۱۱	۰/۳۳	عوامل بازدارنده ← مناسب نبودن مزایای بازنشستگی
۰/۰۰۱	۵/۷۷	۰/۱۸۹	۱/۰۸۸	۰/۱۱	۰/۳۴	عوامل بازدارنده ← نامناسب بودن ارزشیابی
۰/۰۰۱	۶/۰۴۱	۰/۱۸۱	۱/۰۹۳	۰/۱۳	۰/۳۶	عوامل بازدارنده ← درجه بالایی از سیاسی شدن
۰/۰۰۱	۷/۱۵	۰/۱۸۷	۱/۳۳۹	۰/۲۵	۰/۵	عوامل بازدارنده ← سلطه بوروکراتیک
۰/۰۰۱	۷/۶۳۴	۰/۲۰۱	۱/۵۳۶	۰/۳۴	۰/۵۸	عوامل بازدارنده ← عدم توانایی نهادی، فنی و اداری
۰/۰۰۱	۷/۷۱	۰/۲۰۹	۱/۶۰۹	۰/۳۶	۰/۶۰	عوامل بازدارنده ← عدم توجه به اجرای همزمان منافع عمومی و حقوق اداری
۰/۰۰۱	۷/۹۴۳	۰/۲۰۲	۱/۶۰۸	۰/۴۰	۰/۶۳	عوامل بازدارنده ← ضعف فناوری های اطلاعات و ارتباطات
۰/۰۰۱	۸/۳۵۲	۰/۲۳	۱/۹۱۹	۰/۵۲	۰/۷۲	عوامل بازدارنده ← فراهم نبودن شرایط علی اثرگذار
۰/۰۰۱	۸/۲۴۵	۰/۲۶۲	۲/۱۶۳	۰/۵۳	۰/۷۳	عوامل بازدارنده ← عوامل فرهنگی
۰/۰۰۱	۸/۵۰۳	۰/۲۵۹	۲/۲۰۴	۰/۶۱	۰/۷۸	عوامل بازدارنده ← عوامل سیاسی
۰/۰۰۱	۸/۴۸۳	۰/۲۴	۲/۰۱۴	۰/۵۲	۰/۷۲	عوامل بازدارنده ← عوامل مدیریتی
۰/۰۰۱	۸/۲۷۲	۰/۲۵۲	۲/۰۸۳	۰/۴۶	۰/۶۸	عوامل بازدارنده ← عوامل قضایی
۰/۰۰۱	۸/۳۱۷	۰/۲۵۹	۲/۱۵۱	۰/۴۶	۰/۶۸	عوامل بازدارنده ← عوامل ارزشی و ساختاری

مدل پیش بینی تحول نظام اداری در حوزه منابع انسانی

۰/۰۰۱	۸/۳۲۸	۰/۲۲۲	۱/۸۵۱	۰/۴۳	۰/۶۶	عوامل بازدارنده ← مبهم بودن اهداف
۰/۰۰۱	۷/۳۹۹	۰/۲۰۷	۱/۵۳	۰/۱۵	۰/۵۹	عوامل بازدارنده ← عدم حاکمیت تفکر بهبود مستمر
۰/۰۰۱	۷/۶۲۳	۰/۲۰۱	۱/۵۲۹	۰/۳۱	۰/۵۶	عوامل بازدارنده ← وجود روحیه مقررات ستیزی
۰/۰۰۱	۷/۱۶۵	۰/۱۸	۱/۲۹	۰/۲۳	۰/۴۸	عوامل بازدارنده ← نبود سیستم انگیزشی کارآمد
۰/۰۰۱	۶/۲۹۷	۰/۱۸۵	۱/۱۶۳	۰/۱۵	۰/۳۹	عوامل بازدارنده ← رابطه سالاری
۰/۰۰۱	۵/۷۵۳	۰/۱۶۶	۰/۹۵۵	۰/۱۰	۰/۳۲	عوامل بازدارنده ← رهبری نارکارآمد
۰/۰۰۱	-۷/۱۷	۰/۱۴۴	-۱/۰۳۳	۰/۳۵	-۰/۵۹	عوامل بازدارنده ← تحول اداری
۰/۰۰۱	-	-	۱	۰/۶۹	۰/۸۳	تحول اداری ← تحول ساختاری
۰/۰۰۱	۲۱/۳۲	۰/۰۵	۱/۰۶	۰/۷۲	۰/۸۵	تحول اداری ← تحول فن آوری
۰/۰۰۱	۲۱/۴۶	۰/۰۴۸	۱/۰۳۲	۰/۷۲	۰/۸۵	تحول اداری ← تحول فرایندی
۰/۰۰۱	۲۱/۳۵	۰/۰۴۹	۱/۰۳۸	۰/۷۲	۰/۸۵	تحول اداری ← تحول رفتاری

نتایج نشان می دهد که ضریب رگرسیون تاثیر پذیری عوامل بازدارنده از عدم شایسته سالاری، آموزش ناکافی، نبود امور رفاهی، مناسب نبودن مزایای بازنشستگی، نامناسب بودن ارزشیابی، درجه بالایی از سیاسی شدن، سلطه بوروکراتیک، عدم توانایی نهادی، فنی و اداری، عدم توجه به اجرای همزمان منافع عمومی و حقوق اداری، ضعف فناوری های اطلاعات و ارتباطات، فراهم نبودن شرایط علی اثرگذار، عوامل فرهنگی، سیاسی، مدیریتی، قضایی، ارزشی و ساختاری، مبهم بودن اهداف و عدم حاکمیت تفکر بهبود مستمر به ترتیب برابر با ۰/۴۱، ۰/۳۳، ۰/۴۰، ۰/۳۳، ۰/۳۴، ۰/۳۶، ۰/۵۰، ۰/۵۸، ۰/۶۰، ۰/۶۳، ۰/۷۲، ۰/۷۳، ۰/۷۸، ۰/۷۲، ۰/۶۸، ۰/۶۸، ۰/۶۶، ۰/۵۹، ۰/۵۶، ۰/۴۸، ۰/۳۹ و ۰/۳۲ است و چون سطح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۵ ($\alpha=0/05$) است، می توان گفت که این عوامل یاد شده، متغیرهای آشکار بیرونی تشکیل دهنده متغیر مکنون بیرونی عوامل بازدارنده هستند.

بر اساس نتایج مدل ضریب رگرسیون تاثیر پذیری تحول نظام اداری از ساختاری، فن آوری، فرایندی و رفتاری به ترتیب برابر با ۰/۸۳، ۰/۸۵، ۰/۸۵ و ۰/۸۵ است و چون سطح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۵ ($\alpha=0/05$) است. در نتیجه می توان گفت که تحول ساختاری، فن آوری، فرایندی و رفتاری متغیرهای آشکار بیرونی تشکیل دهنده متغیر مکنون درونی تحول نظام اداری هستند. نتایج بدست آمده از آزمون مدل نشان می دهد که ضریب رگرسیون بین عوامل بازدارنده با اجرای تحول نظام اداری برابر با ۰/۵۹- است و چون P -مقدار کوچکتر از سطح معنی داری $\alpha=0/05$ است، لذا در این سطح فرض H_0 رد می شود و نتیجه این که، بین عوامل بازدارنده با اجرای تحول نظام اداری رابطه منفی و معنی داری وجود دارد و به ازای یک واحد افزایش در عوامل بازدارنده، تحول نظام اداری معادل ۰/۵۹ واحد انحراف معیار کاهش پیدا خواهد کرد. و بر اساس ضریب تعیین بدست آمده می توان گفت ۰/۳۵ از واریانس تحول نظام اداری در حوزه منابع انسانی توسط عوامل بازدارنده ذکر شده تبیین می شوند.

نتیجه گیری

طبق نتایج بدست آمده عوامل بازدارنده تحول نظام اداری در حوزه منابع انسانی شامل: عدم شایسته سالاری، آموزش ناکافی، نبود امور رفاهی، مناسب نبودن مزایای بازنشستگی، نامناسب بودن ارزشیابی، درجه بالایی از سیاسی شدن، سلطه بوروکراتیک، عدم توانایی نهادی، فنی و اداری، عدم توجه به اجرای همزمان منافع عمومی و حقوق اداری، ضعف فناوری های اطلاعات و ارتباطات، شرایط علی اثرگذار بر دستور کار خط مشی های اصلاح نظام اداری، عوامل فرهنگی، عوامل سیاسی، عوامل مدیریتی، عوامل قضایی، عوامل ارزشی و ساختاری، مبهم بودن اهداف، عدم حاکمیت تفکر بهبود مستمر، وجود روحیه مقررات ستیزی، نبود سیستم انگیزشی کارآمد، رابطه سالاری و رهبری ناکارآمدی باشند. این نتایج با یافته هایمیر محمدی و حسن پور (۱۳۹۰)، کیم (۲۰۲۰)، محمدی، الوانی، معمارزاده و حمیدی (۱۳۹۵)، پاندی (۲۰۱۹)، محمدپور (۱۳۹۳)، کواک، تمازویک، لبنواریس-تونیکی (۲۰۱۶)، بیگاتان، گربروه-دگ (۲۰۱۷)، صفدریان و پور کیانی (۱۳۹۶)، ابوالحسنی رنجبر، دانشفرد و فقیهی (۱۳۹۶)، معمارزاده تهرانی و نجفی (۱۳۹۶) و نجفی رستاقی و محمد اقدسی (۱۳۹۶) مطابقت دارد. بنابراین وقتی که در سازمان اراده لازم را برای بهره گیری از شایستگان وجود نداشته باشد، سازمان به دنبال جذب افراد با صلاحیت و با استعداد نباشد، مدیران روابط خویشاوندی، قومی و یا ملاحظه سیاسی را در جذب افراد در نظر بگیرند؛ آموزش های ضمن خدمت در این سازمان مفید نباشد، کارکنان تمایل زیادی به شرکت در آموزش های ضمن خدمت نداشته باشند؛ حقوقی که به کارکنان و بازنشستگان می دهند جواب گوی زندگی آنها نباشد، به نیازهای بازنشستگان بی توجهی شود؛ ارزیابی کارکنان منطبق با معیارهای استاندارد نبوده و ارتقاء کارکنان بصورت سلیقه ای انجام شود؛ تغییرات سازمانی و ارتقاء کارکنان بیشتر بر اساس نگرش های سیاسی صورت بگیرد؛ بیشتر کارها بایک هدف اما با عناوین مختلف انجام شده و باعث طولانی و پیچیده شدن کارها شود، موازی کاری بخش های مختلف سازمان خسته کننده باشد. دانش مدیران نسبت به مفاهیم و اصول پایه مدیریتی ضعیف و توانایی استدلال و حل مسئله مدیران پایین باشد، منافع سازمانی به منافع عمومی ترجیح داده شود، میزان تجهیزات سخت افزاری پردازش و بازیابی اطلاعات در سازمان کافی نباشد؛ نرم افزارهای مورد نیاز در سازمان به روز نباشد؛ پهنای باند شبکه های اینترنت کافی نباشد؛ شرایط اصلاح نظام اداری برای سازمان محیا نباشد، سیاست های اصلاح نظام اداری مشخص نباشد؛ زمینه پذیرش اصلاح نظام اداری در بین شهروندان محیا نباشد، روحیه خطر پذیری در بین مدیران برای اصلاح نظام اداری پایین باشد؛ انتقادات سیاسی مانع از تمایل مدیران به اصلاح نظام اداری شود، قوانین ناکافی مانع از اصلاح نظام اداری بشود؛ مدیران توانایی برنامه ریزی های علمی و استراتژیک را نداشته باشند، مهارت های حرفه ای و انسانی مدیران پایین باشد؛ حمایت های حقوقی از اقدامات مدیران در سازمان های دولتی پایین باشد، وجود خلاء های قانونی باعث ایراد قوه قضاییه به برخی از فرایندهای اصلاح نظام اداری بشود؛ اهداف اصلاح نظام اداری برای کارکنان مبهم باشد، اهداف اصلاح نظام اداری برای شهروندان تبیین نشود؛ مدیران سازمان های دولتی بصورت مستمر اصلاح نظام اداری را پیگیری نکنند، نقشه راه

اصلاح نظام اداری برای سازمانها ابلاغ نشده باشد؛ بخش نامه های متعدد اصلاح نظام اداری باعث پیچیدگی آن شده باشد، مدیران بالادستی عزمی برای کاهش مقررات و بروکراسی نظام اداری نداشته باشند؛ مشوق های مناسبی برای ایجاد انگیزه در کارکنان برای اصلاح نظام اداری در نظر گرفته نشود، مدیران ارشد برای اصلاح نظام اداری ملاحظه کاری کنند و تعامل سازنده بین کارکنان و رهبران سازمان برای اصلاح نظام اداری وجود نداشته باشد، در آنصورت نمی توان انتظار تحول در نظام اداری بخصوص در بخش نیروی انسانی داشت.

پیشنهاد های کاربردی

۱. افراد شایسته و با استعداد، شناسایی و جذب سازمان شوند و ارتقاء کارکنان و انتصاب مدیران در سازمان بر اساس لیاقت و توانمندی افراد باشد.
۲. تغییرات و تصمیمات سازمانی تحت تاثیر تحولات سیاسی قرار نگیرد و گرایش های سیاسی در مدیریت سازمان نفوذ نکند.
۳. خدمات رفاهی، حقوق و پاداش کارکنان رضایت بخش و مشوق باشد و کارکنان در جهت اصلاح نظام اداری تشویق و تقویت شوند.

منابع

- ابوالحسنی رنجبر احمد، دانش فرد کرم اله، فقیهی ابوالحسن. ۱۳۹۶. ارائه الگوی دستور کار خط مشی های اصلاح نظام اداری در ایران. *نشریه مدیریت دولتی*، (۴): ۶۱۵-۶۴۰.
- اصغری یالقوزآعاجی، رعنا، محسنی زنوزی، سید جمال الدین. ۱۳۹۳. نقش دولت در تحول نظام اداری کشور. *مجله اقتصادی-ماهنامه بررسی مسایل و سیاستهای اقتصادی*. ۱۴(۵): ۵۴-۴۱
- دولت پسند، مهناز. الوانی، سید مهدی. ۱۳۹۲. شناسایی عوامل بازدارنده تحول نظام اداری در ایران و ارائه راه کارهای لازم براساس مدل لوین. کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، تهران، مرکز همایش های پژوهشگاه نیرو: ۲۵-۱.
- رفیق الرحمان، ابوطیب. (۱۳۹۸). بهبود عملکرد دولت از طریق اصلاح دستگاه اداری. ترجمه محمد صفار. تهران: سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
- شاهرخ شهرکی، زهرا. (۱۳۹۱). بررسی موانع اجرای برنامه توانمندسازی منابع انسانی در راستای تحقق تحول اداری در سازمان های دولتی استان چهارمحال و بختیاری، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور.

صنعدریان، علی. پورکیانی، مسعود. (۲۰۱۷). تبیین روابط بین توانمندی و چابکی سازمانی و ارائه یک الگو در راستای سیاست های کلی نظام اداری. *پژوهش های مدیریت منابع انسانی*، ۹(۳)، ۱۴۷-۱۷۸.

طاهری لاری، مسعود، ۱۳۹۷، مدیریت تغییر و تحول سازمانی، انتشارات درخشش.

قاسمی، بهروز، ۱۳۹۷، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، چاپ نهم.

کمیلی فرد، مجتبی. ۱۳۹۶. شناسایی و اولویت بندی موانع عملیاتی شدن سیاست های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری، پایان نامه کارشناسی ارشد معرف اسلامی و مدیریت، دانشگاه امام صادق(ع).

محمدپور ش. ۱۳۹۳. موانع استراتژیک اجرای ۱۰ برنامه تحول نظام اداری کشور در راستای قانون مدیریت خدمات کشوری (مورد مطالعه: شرکت سهامی مخابرات استان فارس). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور دماوند.

محمدی، حامد. الوانی، سید مهدی. معمارزاده، غلامرضا. حمیدی، ناصر. ۱۳۹۵. طراحی و تبیین الگوی اثربخش نظام اداری در ایران. *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۸(۴): ۵۹۱-۶۱۶.

منوریان، عباس. ۱۳۹۴. مدل اجرای خط مشی های اصلاح اداری با رویکرد یادگیری. *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۴(۷): ۸۶۴-۸۳۹.

میرمحمدی، سید محمد. حسنیور، اکبر. ۱۳۹۰. نظام اداری ایران: تحلیلی بر مشکلات و چالش ها، *فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی*، ۱(۸): ۲۲-۹.

میرسپاسی، ناصر و اعتباریان، اکبر. (۱۳۹۷). اصلاح و تحول در نظام اداری ایران بر اساس الگوی توازن قدرت. تهران: انتشارات میر

نیکولاس، هنری. (۱۳۸۶). اداره امور عمومی و مسائل حکومتی. ترجمه عباس منوریان و ناصر عسگری. تهران: سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.

Bhuiyan, S. H. (2010). E-government in Kazakhstan: Challenges and its role to development. *Public Organization Review*, 10(1), 31-47.

Biyaoutane, M., Gerber, P., & Hodge, G. (2017). The evolution of administrative systems in Kuwait, Saudi Arabia, and Qatar: The challenge of implementing market based reforms. *Digest of Middle East Studies*, 26(1), 97-126.

Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2014). Organizational climate, climate strength and work engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 133, 291-303.

Graham, J. R., & Leary, M. T. (2018). The evolution of corporate cash. *The Review of Financial Studies*, 31(11), 4288-4344.

Hizaamu, R. (2014). Analysis of public administration system reform process in Uganda: to what extent did it attain its objectives. *International Journal of Public Administration and Management Research*, 2(3).

Kim, P. S. (2000). Administrative reform in the Korean central government: A case study of the Dae Jung Kim administration. *Public Performance & Management Review*, 145-160.

Kovač, P., Tomažević, N., Leben, A., & Aristovnik, A. (2016). Reforming public administration in Slovenia: between theory and practice of good governance and good administration. *International journal of public policy*, 12(3-6), 130-148.

Panday, P. K. (2019). The Administrative System in Bangladesh: Reform Initiatives with Failed Outcomes. In *Civil Service Management and Administrative Systems in South Asia* (pp. 215-239). Palgrave Macmillan, Cham.

Ramos, C. G. (2020). Change without transformation: Social policy reforms in the Philippines under Duterte. *Development and change*, 51(2), 485-505.

Predictive model of administrative system transformation in the field of human resources

(Case study: Kerman executive bodies)

Reza Farahmand¹, Sanjar Selajgeh², Masoud Pourkiani³, Saeed Sayadi⁴

Abstract

The aim of this study was to design a model for predicting the evolution of the administrative system in the field of human resources. The existing research is applied and developmental in terms of purpose and a mixed exploratory research in terms of method. The statistical population of the study included all employees of the executive bodies of Kerman in the number of 23,270 people who were selected as a sample using stratified random sampling method of 450 people. To collect data, two researcher-made questionnaires were used to prevent the implementation of administrative system transformation in the field of human resources and administrative system transformation. The results showed that the conceptual model of the research has an acceptable fit and the factors hindering the evolution of the administrative system in the field of human resources are: Inadequacy, inadequate education, lack of welfare, inadequate retirement benefits, inadequate evaluation, high degree of politicization, bureaucratic domination, institutional, technical and administrative incompetence, Lack of attention to the simultaneous implementation of public interests and administrative rights, weakness of information and communication technologies, lack of effective causal conditions, cultural, political, managerial, judicial, value and structural factors, ambiguity of goals and lack of dominance of continuous improvement thinking, These factors explain 0.35 of the variance of the administrative transformation system in the field of human resources.

Keywords: Predictive model, deterrents, administrative system transformation, human resources

¹ PhD student of Islamic Azad University, Kerman Branch - Iran

² Assistant Professor, Department of Public Administration, Islamic Azad University, Kerman Branch - Iran. (Responsible author), Email: S.salajeghe@iauk.ac.ir

³ Assistant Professor, Department of Public Management, Islamic Azad University, Kerman Branch - Iran

⁴ Assistant Professor, Department of Public Management, Islamic Azad University, Kerman Branch - Iran