



ارزیابی وضعیت حکمرانی در سازمانهای دولتی (مورد مطالعه: استان کرمانشاه)

محسن یاراحمدی^۱

عضو هیات علمی دانشگاه رازی
m.yarahmadi@razi.ac.ir

محمدرسول الماسی فرد

عضو هیات علمی دانشگاه رازی
m.almasifard@razi.ac.ir

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی وضعیت سازمان های دولتی استان کرمانشاه از منظر شاخص های حکمرانی خوب است. این تحقیق بر حسب هدف کاربردی و بر اساس شیوه گردآوری داده ها توصیفی بوده و استراتژی آن پیمایش می باشد. جامعه آماری مدیران و کارشناسان ارشد ادارات کل استان می باشد. بدین ترتیب بمنظور ارزیابی وضعیت حکمرانی استان، تعداد ۱۲۰ پرسشنامه در سطح ادارات کل استان براساس روش نمونه گیری تصادفی میان مدیران و کارشناسان ارشد سازمانها توزیع شد که نهایتاً ۱۰۱ پرسشنامه جمع آوری گردید. از آمار توصیفی و استنباطی بمنظور تحلیل داده ها بهره گرفته شد. از آزمون تی تک نمونه ای، تحلیل واریانس یک راهه و آزمون فریدمن استفاده شد. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه ی محقق ساخته استفاده شد که دارای ۲۶ گویه است. برای سنجش روایی پرسشنامه از روایی صوری و برای بررسی پایایی پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. در این مطالعه نتیجه گرایی، اثربخشی وظایف و نقش ها، ارتقای ارزش ها، شفاف سازی، ظرفیت سازی، و پاسخگویی ابعاد حکمرانی را تشکیل می دهند. نتایج تحلیل داده ها نشان می دهد که بطور کلی حکمرانی در سازمان ها و ادارات دولتی استان از وضع مطلوب فاصله دارد.

واژگان کلیدی: حکمرانی خوب، نظام اداری، توسعه منطقه ای، پاسخگویی

^۱ نویسنده مسئول

Investigating the good governance in public organizations(case: Kermanshah province)

Mohsen Yar Ahmadi²

Assistant professor, Department of Management and Accounting, Razi University, Kermanshah, Iran.

Mohammad Rasool Almasifard

Assistant professor, Department of Management and Accounting, Razi University, Kermanshah, Iran.

Abstract

The purpose of this study is to investigate the good governance indicators in the public organizations of Kermanshah province. It has used a descriptive-applied methodology via survey research. The Statistical population includes the Kermanshah province administrations. For achieving to the research purpose, 120 questionnaires were distributed between the managers and the senior experts of organizations by random sampling, and finally, 101 questionnaires were collected. It has used *descriptive* and inferential Statistic method for data analysis. The One-sample T-test, ANOVA, and Friedman test was used for data analysis. A self-made questionnaire was used as data collection including 26 items. The questionnaire validity test was tested through face validity and its reliability through Cronbach's Alpha. Outcome-orientation, effectiveness of functions and roles, promoting values, transparency, capacity building, and accountability form the good governance dimensions. Research findings show that the governance in public organizations of Kermanshah is far from desired status. Finally, several suggestions have been presented based on the findings.

Key Words: good governance, administrative system, regional development, accountability.

² Corresponding author

مقدمه

توسعه و توسعه نیافتگی از مهمترین چالش‌ها و دغدغه‌های صاحب‌نظران علوم اجتماعی، نخبگان سیاسی و دولتهای تاریخ معاصر در کشورهای در حال توسعه محسوب می‌شود (جاسبی و نفری، ۱۳۸۸). طی سال‌های گذشته، توسعه پایدار، محور برنامه‌های توسعه نهادهای بین‌المللی بوده است. ضرورت حفظ محیط زیست، کاهش فقر، افزایش سواد و دانش و بهداشت از موضوعاتی نیست که بتوان با الگوهای توسعه عصر صنعتی به آنها دست یافت. از این رو باید در الگوهای یاد شده تجدیدنظر کرد و به طراحی الگویی پرداخت که به موجب آن بتوان ضمن تأمین بخش خصوصی به عنوان ضرورتی برای ادامه فعالیت، منافع عموم را نیز تأمین کرد (قلی‌پور، ۱۳۸۳). امروزه دولت‌ها در تمامی جوامع به نحوی در امور سازمان‌ها دخالت دارند و اعمال قدرت می‌کنند و سیاست‌های مستقیم و غیر مستقیم دولتی در امور سازمان‌ها نقش تعیین‌کننده‌ای داراست. در اندیشه مدیریت عمومی سازمان‌ها با تغییراتی مواجه شده‌اند. یکی از این تغییرات مهم، تغییر نقش سازمان‌ها و موسسات عمومی است. در گذشته سازمان به عنوان یک نهاد اقتصادی مطرح بود و تنها مأموریت اقتصادی آن مورد توجه واقع می‌شد. اما در شرایط فعلی، سازمان تنها به عنوان یک نهاد اقتصادی مطرح نیست، بلکه به عنوان یک نهاد اجتماعی - سیاسی نیز مطرح است و مأموریت سازمان نیز علاوه بر مأموریت اقتصادی، اجتماعی - سیاسی نیز هست. با توجه به تغییر نقش دولت، پارادایم جدیدی در ادبیات توسعه مطرح شده است با عنوان حکمرانی خوب که به موجب آن، دستیابی به توسعه پایدار در گرو همکاری همه بخش‌های جامعه خواهد بود و الگوی حکمرانی خوب کمک شایانی در تحقق این مهم خواهد کرد (میدری و خیرخواهان، ۱۳۸۳). به رغم تجربه‌های متفاوت، عامل تعیین‌کننده توسعه، کارآمد بودن دولت است. وجود دولت کارآمد برای فراهم آوردن کالاها و خدماتی که به بازار اجازه رشد و شکوفایی دهد و مردم را به سوی زندگی سالمتر و سعادت‌مندتر سوق دهد، بسیار حیاتی است. جهان، اندیشه و پارادایم "توسعه ملی مدار" را تجربه نموده است و درس‌های آموزنده‌ای از آن فرا گرفته است. لیکن، اکنون دولت‌ها در فرآیند توسعه اجتماعی و اقتصادی نه به عنوان فراهم‌کننده مستقیم رشد، که به عنوان یک شریک، عامل تسریع‌کننده و تسهیل‌کننده روند توسعه، تعریف می‌شوند (گزارش برنامه تحول در نظام اداری کشور، ۱۳۸۱). در واقع دولت به عنوان یک نهاد اجتماعی نهاد ساز، می‌باید با ایجاد نهادهای کارآمد، محیط مناسبی برای تنظیم روابط اقتصادی افراد جامعه به گونه‌ای کم‌هزینه، ساده و به دور از اتلاف وقت مهیا و از این رهگذر به عنوان دست‌یاری دهنده بازار موجبات رشد و توسعه اقتصادی را فراهم سازد (سامتی و همکاران، ۱۳۹۰). عمده‌ترین ویژگی‌های مدیریت دولتی نوین که به تبعیت از مدل‌های مدیریتی رایج در بخش خصوصی در مدیریت دولتی نوین مورد توجه صاحب‌نظران قرار گرفته‌اند عبارت‌اند از:

بازگرایی: اولویت دولت‌های جدید برای رویارویی با کمبودها و خلاءهای توسعه‌ای عبارت‌است از توجه به ترجیحات و نیازهای پایدار با هدف ایجاد رقابت و کاهش هزینه‌ها

برون‌سپاری: تشویق دولت به اعطای قدرت و واگذاری قدرت، انحصارزدایی و خصوصی‌سازی

نتیجه‌گرایی: تأکید بر نتایج ارزش‌آفرین و برداشتن محدودیت‌های قانونی و بوروکراسی زائد اداری به گونه‌ای که مدیر می‌تواند مافوق انتظارات، مقررات، و دستورالعمل‌ها ظاهر شود. به عقیده آون هیوز به طور خلاصه می‌توان تفاوت دو پارادایم گذشته را در تفاوت اداره امور با مدیریت دانست؛ اداره امور ضرورتاً به معنای پیروی از دستورات است اما مدیریت به دنبال دستیابی به نتیجه‌ها و در دست گرفتن کارهاست.

تمرکززدایی: دولت‌ها با اعطای قدرت قانونی به واحدهای منطقه‌ای، محلی، شوراها و مجامع مردمی دولتی، نیمه دولتی و غیردولتی روایی تصمیمات خود را افزایش دهند.

مشتری‌مداری: گسترش آزادی‌های فردی و آزادی عمل بیشتر به مشتریان، مدیران، و کارکنان در تأمین نظرات مشتری و توجه هرچه بیشتر به دانش مشتریان در ارائه بهتر خدمات.

رقابت‌گرایی: تأکید بر انضباط کار و پیروی از منطق هزینه در تصمیمات اداری و مدیریتی با تأکید بر مدل‌های عقلایی و حذف انحصارات و ایجاد قدرت برابر به بازیگران عرصه‌های مختلف

کیفیت‌گرایی: تأکید بر کارایی و بازده، کاهش تشریفات زائد اداری، شفاف‌سازی مقررات و تأکید بر شاخص‌های حرفه‌ای و تخصصی در کلیه اجزای سازمان.

مشارکت جویی: توجه به سازمان های غیردولتی، نهادهای مردمی و بخش خصوصی به منظور گسترش ساز و کارهای بازار در ارائه بهتر خدمات، بوروکراسی زدایی، نفی رسمیت گرایی و سلسله مراتب اداری به گونه ای که منجر به رقابت بیشتر و مشارکت درونی در مدیریت سازمان ها می شود.

حرفه گرایی: برخلاف رویکرد اداره امور دولتی، رویکرد حرفه گرایی بر شایستگی های مدیران در فضای رقابتی تأکید دارد و دست مدیران را در ایفای نقش خود، فراتر از مقررات و دستورالعمل های از پیش تعیین شده، باز می گذارد و از این رو بر ویژگی هایی چون کارآفرینی، خلاقیت، خودمدیریتی و آینده نگری رهبری سازمان ها در شرایط بحران برای مدیران تأکید دارد.

تأکید بر استانداردها و سنجش عملکرد: تأکید بر هدف گذاری و تعیین استاندارد های عملکردی متناسب با اهداف و استراتژی های کلان و تأکید بر فعالیت های ارزش آفرین به گونه ای که منابع سازمان ها، فعالیت ها و اهداف با استراتژی های سازمان به گونه ای تنظیم شود تا حسابداری مدیریت در سازمان ها را امکان پذیر سازد (جاسبی و نفری، ۱۳۸۸).

حکمرانی خوب در سال های پیش از جنگ جهانی دوم کمتر استفاده می شد اما در طول دهه ۱۹۸۰ با مفهومی جدید ظهور کرده است که به چیزی فراتر از حکومت (دولت) اشاره دارد. این اصطلاح در فرهنگ آکسفورد مترادف با واژه دولت (Government) استفاده شده است. اما در طول دهه ۱۹۸۰ اندیشمندان سیاسی این اصطلاح را برای متمایز کردن آن از دولت به کار گرفتند. در واقع حکمرانی خوب مفهوم بسیار گسترده ای را در بر می گیرد که محصول مشارکت سه نهاد دولت، جامعه مدنی و بخش خصوصی است. دولت محیط سیاسی و حقوقی بارور بوجود می آورد، بخش خصوصی اشتغال و درآمد پدیدار می آورد و جامعه مدنی تعامل سیاسی و اجتماعی گروه های فعال برای مشارکت در فعالیت های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی را تسهیل می کند (سامتی و همکاران، ۱۳۹۰). برنامه توسعه سازمان ملل^۳ در سال ۱۹۹۷ حکمرانی خوب را اعمال قدرت سیاسی، اقتصادی و اداری برای مدیریت امور عمومی یک کشور در همه سطوح تعریف می کند. حکمرانی مشتمل بر ساز و کارها، فرآیندها و نهادهایی است که از طریق آن شهروندان و تشکل ها منافع خود را ابراز نموده، حقوق قانونی خود را استفاده نموده، تعهدات و تکالیف خود را ایفا و اختلافات را با میانجی گری حل می نمایند. در تعریف دیگر از یونسکو در سال ۲۰۰۲ حکمرانی خوب به معنای ساز و کارها، فرآیندها و نهادهایی است که به واسطه آنها شهروندان، گروه ها و نهادهای مدنی، منافع مدنی خود را دنبال می کنند و حقوق قانونی خود را به اجرا درمی آورند و تعهداتشان را برآورده می سازند. همچنین حکمرانی خوب را فرآیند تصمیم گیری و اجرای تصمیم ها با تمرکز بر بازیگران رسمی و غیررسمی تعریف می کنند (برادران شرکاء و ملک الساداتی، ۱۳۸۶).

حکمرانی خوب با رویکردها و اهداف گوناگون تعریف شده است. برخی از سازمانهای جهانی و پژوهش های علمی با هدف توسعه اقتصادی به حکمرانی نگرسته اند. برای مثال "بانک جهانی" (۱۹۹۲)، "اتحادیه اروپا" (۲۰۰۲) و "برنامه جامع کاهش فقر و استراتژی رشد در ویتنام" (۲۰۰۲)، بر جنبه های اقتصادی و مدیریتی حکمرانی از قبیل تخصیص کارآمد منابع، رفع فقر، رشد اقتصادی، ایجاد اداره امور دولتی کارا و اثربخش، ریشه کنی فساد تأکید نموده اند. برخی دیگر آن را با هدف توسعه سیاسی تعریف نموده اند. از نگاه آنها جنبه های متنوع دموکراسی مانند انتخابات، سیستم نمایندگی، کثرت گرایی، مشارکت شهروندان در تصمیم گیری، عدم تمرکز سیاسی، آزادی های مدنی، مشروعیت دولت، ارتقاء سطح جامعه مدنی از اهمیت ویژه ای برخوردار است. بطور مثال "موسسه توسعه بین الملل ایالات متحد آمریکا" (۱۹۹۸) و "دانشگاه تکنولوژی سیدنی" حکمرانی خوب را از دیدگاه سیاسی مورد بررسی قرار داده اند. از سویی دیگر، برنامه توسعه سازمان ملل متحد، (۱۹۹۷؛ ۲۰۰۲) حکمرانی خوب را با دو هدف توسعه اقتصادی و توسعه سیاسی تبیین کرده اند. این دسته از نهادها، حکمرانی خوب را در حضور ویژگی هایی نظیر شفافیت، حاکمیت قانون، مشروعیت، شایستگی، پاسخگویی، مسئولیت پذیری، اجماع، وجود دیدگاه استراتژیک در میان رهبران و مدیران می دانند. بانک جهانی، برنامه توسعه ملل متحد، موسسه توسعه بین الملل آمریکا و دیگر سازمان های مستقل در مدلی که بیانگر ویژگی های حکمرانی خوب است، آن را به دو بعد اقتصادی و سیاسی تقسیم نموده اند (جاسبی و نفری، ۱۳۸۸). دو شاخه کارایی سیاسی- اجتماعی و کارایی اقتصادی، به بحث درباره "اداره توسعه" می پردازد. در "الگوی حکمرانی خوب" این دو شاخه نمایانگر قابلیت سیستم در مقابله با مسائل و چالش های اساسی جامعه مانند رفاه، عدالت، امنیت و آزادی (بعد اثربخشی)

³ UNDP

است. منظور از قابلیت؛ تمهیدات، فرایندها، ساختارها و قوانینی است که دولتها جهت دستیابی به توسعه می‌اندیشند. به عبارت دیگر نظام سیاسی در شاخه کارایی اداری، توانمندیها و ظرفیتهای درونی خود را ارتقا می‌دهد و در شاخه کارایی اقتصادی و سیاسی - اجتماعی از ظرفیت بدست آمده در جهت ایجاد، ترویج و افزایش خیر عمومی می‌کوشد. آنچه که در کارایی اداری مورد نظر می‌باشد، تحول درونی سیستم بوروکراسی است و هدف، توانمندسازی آن در زمینه بکارگیری عقلایی منابع انسانی، مالی، در جهت پاسخگویی بهتر به مردم و بخش سیاسی است. اصولا در بحث کارایی اداری سخن بر سر این است که ساختار دولتی در ارتباط با چهار منبع اصلی که در اختیارش است، چگونه عمل می‌کند. بطور مثال درباره تامین نیروی انسانی متخصص از چه سیاستها و روشهایی بهره می‌گیرد؟ یا تخصیص بودجه بر چه منطق و روش علمی استوار است؟

بدیهی است پیش از مطرح کردن هرگونه تحلیل نظری پیرامون ارتباط میان حکمرانی خوب و عملکرد اقتصادی باید قادر به سنجش کیفیت حکمرانی بود. بنابراین مسئله اصلی دستیابی به شاخص‌ها و معیارهای کمی مناسب برای محاسبه کیفیت حکمرانی است به‌گونه‌ای که بتوان با استفاده از آن به بررسی نحوه اثرگذاری مؤلفه‌های حکمرانی بر عملکرد اقتصادی پرداخت. در پاسخ به این نیاز سازمان‌های متعدد بین‌المللی با برشمردن ویژگی‌های متنوع برای کیفیت حکمرانی به تهیه شاخص‌هایی اقدام نموده‌اند. بانک جهانی حکمرانی را به عنوان سنت و نهادهایی تعریف می‌کند که توسط آنها قدرت به منظور مصلحت عمومی در یک کشور اعمال می‌شود و مشتمل بر ۳ مؤلفه زیر است:

-فرآیندی که از طریق آن صاحبان قدرت، انتخاب، نظارت و تعویض می‌شوند که دو شاخص حق اظهارنظر و پاسخ‌گویی و همین‌طور ثبات سیاسی ذیل این مؤلفه قرار می‌گیرند.

-ظرفیت و توانایی دولت برای اداره کارآمد منابع و اجرای سیاست‌های درست مؤلفه دوم است که دو شاخص اثربخشی دولت و کیفیت قوانین و مقررات را در بر می‌گیرد.

-احترام شهروندان و دولت به نهادهایی که تعاملات اجتماعی و اقتصادی میان آنها را اداره می‌کنند نیز مؤلفه دیگری است که شاخص حاکمیت قانون و شاخص کنترل فساد را شامل می‌شود (برادران شرکاء و ملک الساداتی، ۱۳۸۶).

بانک جهانی حکمرانی خوب را بر اساس شش شاخص تعریف می‌کند که عبارتند از: الف) شاخص حق اظهارنظر و پاسخ‌گویی، ب) شاخص ثبات سیاسی، ج) شاخص کارایی و اثربخشی دولت، د) شاخص کیفیت قوانین و مقررات، ه) شاخص حاکمیت قانون، و) شاخص کنترل فساد (World Bank, 2000). کمیسیون مستقل حکمرانی خوب در خدمات دولتی^۴ با همکاری مشترک نهاد صاحب امتیاز مالیه و حسابداری دولتی^۵ و سازمان مدیریت دولتی^۶ در لندن در سال ۲۰۰۴، اصول و شاخصها و استانداردهای حکمرانی خوب را در سازمان‌های دولتی و خدماتی، طی بیانیه‌ای منتشر کردند که جهت سنجش حکمرانی خوب در سازمان‌ها از مدل مفهومی زیر (شکل ۱) استفاده می‌نماید:



شکل ۱: شاخص‌ها و استانداردهای حکمرانی خوب در سازمان‌های دولتی و خدماتی (OPM&CIPFA, 2004)

^۴ The Independent Commission for Good Governance in Public Services

^۵ CIPFA

^۶ OPM

- ۱- نتیجه‌گرایی (روشن بودن اهداف و مقاصد سازمان برای جامعه و کاربران خدمات؛ ارائه خدمات با کیفیت؛ تدارک ساز و کارهای مناسب جهت دریافت بازخورد در مورد کیفیت خدمات ارائه شده و انجام اقدامات اصلاحی)
 - ۲- اثربخشی نقش‌ها و وظایف (وجود شرح شغل مناسب؛ تقسیم مسئولیت‌ها بین مدیران و کارکنان)
 - ۳- ارتقاء ارزش‌ها (تبیین ارزش‌ها و استانداردهای رفتاری برای اعضای سازمان؛ اهتمام به این ارزش‌ها در عمل)
 - ۴- شفاف‌سازی (شفاف‌سازی در مورد فرآیند اتخاذ تصمیمات در سازمان؛ استفاده از اطلاعات بروز و با کیفیت در تصمیم‌گیری)
 - ۵- ظرفیت‌سازی (کارآیی فرآیندهای استخدامی سازمان شناسایی و جذب افراد با توانمندی‌های مورد نیاز؛ میزان فراهم بودن زمینه برای مشارکت کارکنان در حل مسائل جاری سازمان؛ میزان فراهم بودن زمینه را برای توسعه مهارت‌ها و به روز کردن دانش اعضای سازمان)
 - ۶- پاسخگویی (میزان پاسخگویی سازمان در برابر ذینفعان بیرونی، میزان پاسخگویی در برابر کارکنان؛ میزان فراهم بودن فرصت برای طرح سؤال از سوی جامعه در مورد فعالیت‌های سازمان) (OPM&CIPFA, 2004).
- همانطور که در بالا ذکر شد، پس از فراز و نشیب‌های پیاپی در سیر تحول اندیشه توسعه، نظریه حکمرانی یعنی نحوه اداره کشور، شیوه تصمیم‌گیری و چگونگی تعامل بین دولت و مردم و در نهایت نظریه حکمرانی خوب بعنوان بنیان توسعه، پدیدار گشته است. همه دانشمندان با نظر آلموند و پاول در مورد نقش کلیدی بوروکراسی در فرایند توسعه سیاسی موافق هستند و با این ایده که سیستم سیاسی نمی‌تواند بدون داشتن نوعی بوروکراسی دولتی مدرن به سطح بالایی از قانونمندی داخلی، توزیع یا استخراج برسد، هماهنگ هستند. با عنایت به این موضوع که اداره ابزار و موتور محرکه توسعه است، کارآیی اداری به عنوان یک ویژگی ضروری در الگوی حکمرانی خوب در نظر گرفته می‌شود (جاسبی و نفری، ۱۳۸۸).
- در طی دهه‌های اخیر برنامه‌های گوناگونی جهت بهبود کارآیی نظام اداری کشور تدوین و ابلاغ شده است. از جمله‌ی آنها می‌توان به برنامه‌های هفتگانه تحول در نظام اداری (۱۳۸۱)، سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری (۱۳۸۹)، و نقشه راه اصلاح نظام اداری (۱۳۹۳) اشاره نمود. بررسی محتوای این برنامه‌ها نشان می‌دهد که در تدوین آنها از جدیدترین نظریه‌های علمی بهره گرفته شده است، اما این که تا چه میزان به اجرا درآمده اند چندان روشن نیست.
- در تحقیقی مشابه که با عنوان "حکمرانی خوب در شهرداری مشهد" انجام شده است، اصول حکمرانی خوب، با اقدامات انجام شده در شهرداری مشهد در راستای دستیابی به حاکمیت مطلوب تطبیق داده شده است. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که اقدامات صورت گرفته در ۸۳٫۳ درصد موارد با اصول حکمرانی خوب (شفاف‌سازی، پاسخگویی، اثربخشی نقش‌ها و وظایف، نتیجه‌گرایی و ظرفیت‌سازی) تطبیق داشته و فقط اصل ارتقاء ارزش‌ها در این اقدامات دیده نمی‌شود (حمزه‌ای، ۱۳۹۲).
- در این مقاله به این مسئله پرداخته خواهد شد که وضعیت سازمان‌های دولتی استان کرمانشاه از منظر شاخص‌های حکمرانی خوب به چه صورت است؟

فرضیه‌های تحقیق

در این تحقیق از مدلی که برای حکمرانی خوب توسط کمیسیون مستقل حکمرانی خوب در بخش خدمات عمومی در سال ۲۰۰۴ ارائه شده است بهره گرفته می‌شود. بر مبنای مدل مذکور، شش شاخص نتیجه‌گرایی، ارتقاء ارزش‌ها، شفاف‌سازی، اثربخشی نقش‌ها و وظایف، ظرفیت‌سازی، و پاسخگویی برای حکمرانی خوب در سازمان‌های دولتی و خدماتی ارائه شده است (OPM&CIPFA, 2004) که می‌توان از آن به عنوان ابزاری برای ارزیابی وضعیت حکمرانی خوب در سازمان‌های دولتی استان، شناسایی نقاط قوت و ضعف و نهایتاً ارائه راهکارهای برای توسعه آن بهره گرفت. بر مبنای مدل فوق فرضیه‌های تحقیق به شرح ذیل مطرح گردید.

فرضیه‌ی اصلی تحقیق: وضعیت شاخص‌های حکمرانی دستگاه‌های دولتی استان عادی می‌باشد.

فرضیه‌های فرعی تحقیق:

(۱) وضعیت نتیجه‌گرایی دستگاه‌های دولتی استان عادی می‌باشد.

- ۲) وضعیت اثربخشی وظایف و نقش‌های دستگاه‌های دولتی استان عادی می‌باشد.
- ۳) وضعیت ارتقای ارزش‌های دستگاه‌های دولتی استان عادی می‌باشد.
- ۴) وضعیت شفاف‌سازی دستگاه‌های دولتی استان عادی می‌باشد.
- ۵) وضعیت ظرفیت‌سازی دستگاه‌های دولتی استان عادی می‌باشد.
- ۶) وضعیت پاسخگویی دستگاه‌های دولتی استان عادی می‌باشد.

روش تحقیق

این تحقیق بر حسب هدف کاربردی و بر اساس شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی بوده و استراتژی آن پیمایش می‌باشد. جامعه آماری مدیران و کارشناسان ارشد ادارات کل استان می‌باشد. بدین ترتیب بمنظور ارزیابی وضعیت حکمرانی استان، تعداد ۱۲۰ پرسشنامه در سطح ادارات کل استان براساس روش نمونه‌گیری تصادفی میان مدیران و کارشناسان ارشد سازمانها توزیع شد که نهایتاً ۱۰۱ پرسشنامه جمع‌آوری گردید. از آمار توصیفی و استنباطی بمنظور تحلیل داده‌ها بهره‌گرفته شد. از آزمون تی تک نمونه‌ای، تحلیل واریانس یک راهه و آزمون فریدمن استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ی محقق ساخته استفاده شد که دارای ۲۶ گویه است. برای سنجش روایی پرسشنامه از روایی صوری بهره‌گرفته شد. به این صورت که پرسشنامه‌ها قبل از توزیع برای چند نفر صاحب‌نظر در حوزه مورد مطالعه ارسال و از آنها خواسته شد هر یک از سئوالات پرسشنامه را بر اساس معیارهایی از قبیل گویایی، کامل بودن، و ارتباط با موضوع مورد بررسی قرار دهند. برای بررسی پایایی پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که مقدار آلفا برای هر سازه بیشتر از مقدار ۰/۷ بوده است. لیکن تمام نشانگرهای انتخابی برای اندازه‌گیری سازه‌های مورد مطالعه از پایایی لازم برخوردار هستند و اعتبار ابزارها را می‌توان قابل قبول دانست. نتایج آزمون آلفای کرونباخ برای سازه‌های حکمرانی در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: نتایج آزمون آلفای کرونباخ

متغیر	آلفای کرونباخ
نتیجه‌گرایی	۰/۸۸
اثربخشی وظایف و نقش‌ها	۰/۸۲
ارتقای ارزش‌ها	۰/۸۶
شفاف‌سازی	۰/۹۰
ظرفیت‌سازی	۰/۸۵
پاسخگویی	۰/۸۹
وضعیت حکمرانی (کل)	۰/۹۷

یافته‌ها

تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها حاکی از آن است که به لحاظ جنسیت، ۲۷ نفر معادل ۲۷ درصد از پاسخگویان زن و ۷۴ نفر معادل ۷۳ درصد مرد بودند. به لحاظ مدرک تحصیلی، ۶ نفر معادل ۶ درصد از پاسخگویان دارای مدرک کاردانی و کمتر، ۳۸ نفر معادل ۳۸ درصد کارشناسی، ۵۱ نفر معادل ۵۰ درصد کارشناسی ارشد، و ۶ نفر معادل ۶ درصد دکتری بودند. به لحاظ جایگاه سازمانی، ۳۶ نفر افراد معادل ۳۶ درصد از پاسخگویان مدیر و ۶۵ نفر معادل ۶۴ درصد کارشناس بودند. به لحاظ سابقه خدمت، ۱۱ نفر معادل ۱۱ درصد از پاسخگویان زیر ۵ سال، ۲۱ نفر معادل ۲۱ درصد بین ۵-۹ سال، ۳۰ نفر معادل ۳۰ درصد بین ۱۰-۱۴ سال، ۱۹ نفر معادل ۱۹ درصد بین ۱۵-۱۹ سال و ۲۰ نفر معادل ۲۰ درصد بالای ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند. در بخش تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها نیز جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون پارامتری t تک‌نمونه‌ای استفاده گردید. پیش‌فرض استفاده از این آزمون، نرمال بودن توزیع داده‌ها می‌باشد که به منظور بررسی مفروضه فوق، از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ نشان داده شده است:

جدول ۲: نتایج آزمون‌های k-s مربوط به توزیع داده‌های تحقیق

متغیر	مقدار Z	سطح معناداری
نتیجه‌گرایی	۰/۱۱	۰/۱۳
اثربخشی وظایف و نقش‌ها	۰/۱۶	۰/۱۰
ارتقای ارزش‌ها	۰/۰۸	۰/۲۵
شفاف‌سازی	۰/۱۲	۰/۱۶
ظرفیت‌سازی	۰/۱۸	۰/۱۰
پاسخگویی	۰/۱۴	۰/۱۵
وضعیت حکمرانی (کل)	۰/۱۱	۰/۱۳

با توجه به جدول ۲ مشاهده می‌شود که سطح معناداری همه‌ی آزمون‌ها بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد و لذا فرض صفر آزمون‌ها رد نگردیده و هیچ‌یک از آزمون‌های K-S معنادار نمی‌باشد و بنابراین در تمامی آزمون‌ها، داده‌ها دارای توزیع طبیعی می‌باشند و بدین ترتیب شرط نرمال بودن توزیع داده‌ها برای استفاده از آزمون‌های آماری پارامتریک مورد تأیید قرار گرفت. نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق به شرح ذیل است:

فرضیه صفر: وضعیت شاخص‌های حکمرانی دستگاه‌های دولتی استان عادی می‌باشد.
فرضیه خلاف: وضعیت شاخص‌های حکمرانی دستگاه‌های دولتی استان عادی نمی‌باشد.
جدول ۳ بیانگر نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای جهت بررسی فرضیه فوق می‌باشد:

جدول ۳: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای جهت بررسی شاخص‌های حکمرانی

میانگین نمونه	مقدار مرجع	مقدار t	درجات آزادی	سطح معناداری
۲/۸۰	۳	۲/۵۵	۱۰۰	*۰/۱۲

با توجه به جدول ۳ مشاهده می‌شود که مقدار آماره t مربوط به متغیر شاخص‌های حکمرانی از t جدول بزرگتر و سطح معناداری از مقدار خطا (۰/۰۵) کوچکتر شده است و لذا فرض صفر (برابری میانگین جامعه مورد بررسی و مقدار مرجع) رد گردیده و فرض مخالف (متفاوت بودن میانگین‌ها) تأیید گردیده است. با توجه به پایین‌تر بودن میانگین جامعه مورد بررسی (۲/۸۰) از میانگین مرجع (۳) نتیجه گرفته می‌شود که شاخص‌های حکمرانی دستگاه‌های دولتی استان نامناسب و پایین‌تر از شرایط نرمال جامعه می‌باشد.

فرضیه ی فرعی اول:

فرضیه صفر: وضعیت نتیجه‌گرایی دستگاه‌های دولتی استان عادی می‌باشد.
فرضیه خلاف: وضعیت نتیجه‌گرایی دستگاه‌های دولتی استان عادی نمی‌باشد.
جدول ۴ بیانگر نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای جهت بررسی فرضیه فوق می‌باشد:

جدول ۴: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای جهت بررسی متغیر نتیجه‌گرایی

میانگین نمونه	مقدار مرجع	مقدار t	درجات آزادی	سطح معناداری
۲/۷۹	۳	۲/۳۹	۱۰۰	*۰/۰۱۹

با توجه به جدول ۴ مشاهده می‌شود که مقدار آماره t مربوط به متغیر نتیجه‌گرایی از t جدول بزرگتر و سطح معناداری از مقدار خطا (۰/۰۵) کوچکتر شده است و لذا فرض صفر (برابری میانگین جامعه مورد بررسی و مقدار مرجع) رد گردیده و فرض مخالف (متفاوت بودن میانگین‌ها) تأیید گردیده است. با توجه به پایین‌تر بودن میانگین جامعه مورد بررسی (۲/۷۹) از میانگین مرجع (۳) نتیجه گرفته می‌شود که وضعیت نتیجه‌گرایی دستگاه‌های دولتی استان نامناسب و پایین‌تر از شرایط نرمال جامعه می‌باشد. جهت بررسی ترتیب برتری گویه‌های نتیجه‌گرایی نیز از آزمون فریدمن استفاده شد که نتایج آن در جدول ۵ نشان داده شده است:

جدول ۵: آزمون فریدمن جهت بررسی رتبه‌های گویه‌های نتیجه‌گرایی

تعداد	مجذور کای	درجات آزادی	سطح معناداری
۱۰۱	۵۰/۸۸	۳	**۰/۰۰۰۱

با توجه به جدول ۵ مشاهده می‌شود که سطح معناداری آزمون فریدمن کمتر از ۰/۰۵ بوده و لذا فرض صفر رد می‌گردد و بنابراین بین میانگین رتبه‌ها اختلاف معنی‌داری وجود دارد. این به این معنی است که به لحاظ آماری مؤلفه‌های نتیجه‌گرایی در استان در مقایسه با یکدیگر در اولویت قرار دارند. جدول ۶ بیانگر میانگین رتبه‌های گویه‌های مورد بررسی می‌باشد که نشان‌دهنده این است که میانگین رتبه «تا چه اندازه در رابطه با آنچه که سازمان انجام می‌دهد توضیح روشن وجود دارد؟» بالاتر می‌باشد که بیانگر این است که این بعد قوی‌ترین بعد می‌باشد و گویه «تا چه اندازه سازمان شرایطی را فراهم آورده تا پیشنهادات کاربران به گوش مسئولین برسد؟» ضعیف‌ترین بعد پرسشنامه از نظر پاسخگویان است.

جدول ۶: میانگین رتبه‌های گویه‌های نتیجه‌گرایی

میانگین رتبه	گویه‌ها
۳/۱۰	تا چه اندازه در رابطه با آنچه که سازمان انجام می‌دهد توضیح روشن وجود دارد؟
۲/۴۹	تا چه اندازه سازمان از ساز و کارهای مناسب جهت سنجش کیفیت خدمات به کاربران، بهره می‌گیرد؟
۲/۱۵	تا چه اندازه سازمان شرایطی را فراهم آورده تا پیشنهادات کاربران به گوش مسئولین برسد؟
۲/۲۶	تا چه اندازه سازمان از اطلاعات به دست آمده در فرایندهای تصمیم‌گیری استفاده می‌کند؟

فرضیه ی فرعی دوم:

فرضیه صفر: وضعیت اثربخشی وظایف و نقش‌های دستگاه‌های دولتی استان عادی می‌باشد.

فرضیه خلاف: وضعیت اثربخشی وظایف و نقش‌های دستگاه‌های دولتی استان عادی نمی‌باشد.

جدول ۷ بیانگر نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای جهت بررسی فرضیه فوق می‌باشد:

جدول ۷: نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای جهت بررسی متغیر اثربخشی وظایف و نقش‌ها

میانگین نمونه	مقدار مرجع	مقدار t	درجات آزادی	سطح معناداری
۲/۸۰	۳	۲/۴۵	۱۰۰	*۰/۰۱۶

با توجه به جدول ۷ مشاهده می‌شود که مقدار آماره t مربوط به متغیر اثربخشی وظایف و نقش‌ها از t جدول بزرگتر و سطح معناداری از مقدار خطا (۰/۰۵) کوچکتر شده است و لذا فرض صفر (برابری میانگین جامعه مورد بررسی و مقدار مرجع) رد گردیده و فرض مخالف (متفاوت بودن میانگین‌ها) تأیید گردیده است. با توجه به پایین‌تر بودن میانگین جامعه مورد بررسی (۲/۸۰) از میانگین مرجع (۳) نتیجه گرفته می‌شود که وضعیت اثربخشی وظایف و نقش‌های دستگاه‌های دولتی استان نامناسب و پایین‌تر از شرایط نرمال جامعه می‌باشد. جهت بررسی ترتیب برتری گویه‌های اثربخشی وظایف و نقش‌ها نیز از آزمون فریدمن استفاده شد که نتایج آن در جدول ۸ نشان داده شده است:

جدول ۸: آزمون فریدمن جهت بررسی رتبه‌های گویه‌های اثربخشی وظایف و نقش‌ها

تعداد	مجذور کای	درجات آزادی	سطح معناداری
۱۰۱	۱۵/۰۸	۳	**۰/۰۰۲

با توجه به جدول ۸ مشاهده می‌شود که سطح معناداری آزمون فریدمن کمتر از ۰/۰۵ بوده و لذا فرض صفر رد می‌گردد و بنابراین بین میانگین رتبه‌ها اختلاف معنی‌داری وجود دارد. این به این معنی است که به لحاظ آماری مؤلفه‌های اثربخشی وظایف و نقش‌ها در استان در مقایسه با یکدیگر در اولویت قرار دارند. جدول ۹ بیانگر میانگین رتبه‌های گویه‌های مورد بررسی می‌باشد که نشان‌دهنده این است که میانگین رتبه «تا چه اندازه برای کارکنان شرح شغلی تدوین شده که به آنها کمک می‌کند تا بدانند چه چیزی از آن‌ها انتظار می‌رود؟» بالاتر می‌باشد که بیانگر این است که این بعد قوی‌ترین بعد می‌باشد و گویه «تا چه اندازه تقسیم کار مناسب بین افراد سازمان صورت گرفته و مسئولیت‌های افراد مشخص شده است؟» ضعیف‌ترین بعد پرسشنامه از نظر پاسخگویان است.

جدول ۹: میانگین رتبه‌های گویه‌های اثربخشی وظایف و نقش‌ها

میانگین رتبه	گویه‌ها
۲/۲۳	تا چه اندازه تقسیم کار مناسب بین افراد سازمان صورت گرفته و مسئولیت‌های افراد مشخص شده است؟
۲/۶۷	تا چه اندازه وظایفی که برای سازمان مشخص شده، از طرف کارکنان درک شده و به آن عمل می‌شود
۲/۳۹	تا چه اندازه مدیران این اطمینان را ایجاد نموده‌اند که سازمان به اطلاعات در مورد نظرات مردم دسترسی داشته است؟
۲/۷۲	تا چه اندازه برای کارکنان شرح شغلی تدوین شده که به آنها کمک می‌کند تا بدانند چه چیزی از آن‌ها انتظار می‌رود؟

فرضیه ی فرعی سوم:

فرضیه صفر: وضعیت ارتقای ارزش های دستگاه‌های دولتی استان عادی می‌باشد.

فرضیه خلاف: وضعیت ارتقای ارزش های دستگاه‌های دولتی استان عادی نمی‌باشد.

جدول ۱۰ بیانگر نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای جهت بررسی فرضیه فوق می‌باشد:

جدول ۱۰: نتایج آزمون t تک نمونه ای جهت بررسی متغیر ارتقای ارزش ها

میانگین نمونه	مقدار مرجع	مقدار t	درجات آزادی	سطح معناداری
۲/۸۸	۳	۱/۴۵	۱۰۰	۰/۱۵

با توجه به جدول ۱۰ مشاهده می‌شود که مقدار آماره t مربوط به متغیر ارتقای ارزش ها از t جدول کوچکتر و سطح معناداری از مقدار خطا (۵٪) بزرگتر شده است و لذا فرض صفر (برابری میانگین جامعه مورد بررسی و مقدار مرجع) رد نگردیده و فرض مخالف (متفاوت بودن میانگین‌ها) رد گردیده است و نتیجه گرفته می‌شود که ارتقای ارزش های دستگاه‌های دولتی استان دارای شرایط عادی می‌باشد. جهت بررسی ترتیب برتری گویه‌های ارتقای ارزش ها نیز از آزمون فریدمن استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱۱ نشان داده شده است:

جدول ۱۱: آزمون فریدمن جهت بررسی رتبه های گویه های ارتقای ارزش ها

تعداد	مجذور کای	درجات آزادی	سطح معناداری
۱۰۱	۳/۷۰	۳	۰/۲۹

با توجه به جدول ۱۱ مشاهده می‌شود که سطح معناداری آزمون فریدمن بزرگتر از ۰/۰۵ بوده و لذا فرض صفر تأیید می‌گردد و بنابراین بین میانگین رتبه‌ها اختلاف معنی‌داری وجود ندارد. این به این معنی است که به لحاظ آماری مؤلفه‌های ارتقای ارزش ها در استان در مقایسه با یکدیگر در اولویت قرار ندارند. جدول ۱۲ بیانگر میانگین رتبه‌های گویه‌های مورد بررسی می‌باشد:

جدول ۱۲: میانگین رتبه های گویه های ارتقای ارزش ها

میانگین رتبه	گویه‌ها
۲/۴۹	تا چه اندازه ارزش هایی که انتظار می رود کارکنان در رفتار و عمل شان نشان دهند برای آنها تبیین شده است؟
۲/۴۶	تا چه اندازه کارکنان از این ارزش‌ها در عمل پیروی می‌کنند؟
۲/۴۱	تا چه اندازه مدیران سازمان استانداردهای رفتاری را در اعمال خود به کار می‌برند؟
۲/۶۵	تا چه اندازه تلاش در جهت ارائه خدمات مناسب به کاربران در سرلوحه اقدامات سازمان بوده است؟

فرضیه ی فرعی چهارم:

فرضیه صفر: وضعیت شفاف‌سازی دستگاه‌های دولتی استان عادی می‌باشد.

فرضیه خلاف: وضعیت شفاف‌سازی دستگاه‌های دولتی استان عادی نمی‌باشد.

جدول ۱۳ بیانگر نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای جهت بررسی فرضیه فوق می‌باشد:

جدول ۱۳: نتایج آزمون t تک نمونه ای جهت بررسی متغیر شفاف سازی

میانگین نمونه	مقدار مرجع	مقدار t	درجات آزادی	سطح معناداری
۲/۸۳	۳	۱/۸۰	۱۰۰	۰/۰۷

با توجه به جدول ۱۳ مشاهده می‌شود که مقدار آماره t مربوط به متغیر شفاف‌سازی از t جدول کوچکتر و سطح معناداری از مقدار خطا (۵٪) بزرگتر شده است و لذا فرض صفر (برابری میانگین جامعه مورد بررسی و مقدار مرجع) رد نگردیده و فرض مخالف (متفاوت بودن میانگین‌ها) رد گردیده است و نتیجه گرفته می‌شود که شفاف‌سازی دستگاه‌های دولتی استان دارای شرایط عادی می‌باشد. جهت بررسی ترتیب برتری گویه‌های شفاف‌سازی نیز از آزمون فریدمن استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱۴ نشان داده شده است:

جدول ۱۴: آزمون فریدمن جهت بررسی رتبه های گویه های شفاف سازی

تعداد	مجذور کای	درجات آزادی	سطح معناداری
۱۰۱	۱۰/۱۷	۴	*۰/۰۴

با توجه به جدول ۱۴ مشاهده می‌شود که سطح معناداری آزمون فریدمن کمتر از ۰/۰۵ بوده و لذا فرض صفر رد می‌گردد و بنابراین بین میانگین رتبه‌ها اختلاف معنی‌داری وجود دارد. این به این معنی است که به لحاظ آماری مؤلفه‌های شفاف‌سازی در استان در مقایسه با یکدیگر در اولویت قرار دارند. جدول ۱۵ بیانگر میانگین رتبه‌های گویه‌های مورد بررسی می‌باشد که نشان‌دهنده این است که میانگین رتبه «تا چه اندازه مشخص است که چه کسی و در برابر چه تصمیماتی در سازمان پاسخگوست؟» بالاتر می‌باشد که بیانگر این است که این بعد قوی‌ترین بعد می‌باشد و گویه «تا چه اندازه تصمیمات اتخاذ شده بر مبنای اطلاعات به روز و مشاوره خوب بوده است؟» ضعیف‌ترین بعد پرسشنامه از نظر پاسخگویان است.

جدول ۱۵: میانگین رتبه‌های گویه‌های شفاف‌سازی

رتبه میانگین	گویه‌ها
۳/۲۹	تا چه اندازه مشخص است که چه کسی و در برابر چه تصمیماتی در سازمان پاسخگوست؟
۳/۰۸	تا چه اندازه تصمیمات گرفته شده در سازمان، در قالب عباراتی شفاف و روشن ارائه شده است؟
۲/۹۴	تا چه اندازه در مورد دلایل أخذ این تصمیمات شفاف‌سازی شده است؟
۲/۸۱	تا چه اندازه تصمیمات اتخاذ شده بر مبنای اطلاعات به روز و مشاوره خوب بوده است؟
۲/۸۸	تا چه اندازه سازمان گزارش روشن سالانه‌ای از اثربخشی سیستم مدیریت منتشر می‌کند؟

فرضیه ی فرعی پنجم:

فرضیه صفر: وضعیت ظرفیت‌سازی دستگاه‌های دولتی استان عادی می‌باشد.

فرضیه خلاف: وضعیت ظرفیت‌سازی دستگاه‌های دولتی استان عادی نمی‌باشد.

جدول ۱۶ بیانگر نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای جهت بررسی فرضیه فوق می‌باشد:

جدول ۱۶: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای جهت بررسی متغیر ظرفیت‌سازی

میانگین نمونه	مقدار مرجع	مقدار t	درجات آزادی	سطح معناداری
۲/۶۳	۳	۴/۴۷	۱۰۰	**/۰۰۰۱

با توجه به جدول ۱۶ مشاهده می‌شود که مقدار آماره t مربوط به متغیر ظرفیت‌سازی از t جدول بزرگتر و سطح معناداری از مقدار خطا (۰/۰۵) کوچکتر شده است و لذا فرض صفر (برابری میانگین جامعه مورد بررسی و مقدار مرجع) رد گردیده و فرض مخالف (متفاوت بودن میانگین‌ها) تأیید گردیده است. با توجه به پایین‌تر بودن میانگین جامعه مورد بررسی (۲/۶۳) از میانگین مرجع (۳) نتیجه گرفته می‌شود که ظرفیت‌سازی دستگاه‌های دولتی استان نامناسب و پایین‌تر از شرایط نرمال جامعه می‌باشد. جهت بررسی ترتیب برتری گویه‌های ظرفیت‌سازی نیز از آزمون فریدمن استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱۷ نشان داده شده است:

جدول ۱۷: آزمون فریدمن جهت بررسی رتبه‌های گویه‌های ظرفیت‌سازی

تعداد	مجذور کای	درجات آزادی	سطح معناداری
۱۰۱	۹/۱۱	۳	*۰/۰۲۸

با توجه به جدول ۱۷ مشاهده می‌شود که سطح معناداری آزمون فریدمن کمتر از ۰/۰۵ بوده و لذا فرض صفر رد می‌گردد و بنابراین بین میانگین رتبه‌ها اختلاف معنی‌داری وجود دارد. این به این معنی است که به لحاظ آماری مؤلفه‌های ظرفیت‌سازی در استان در مقایسه با یکدیگر در اولویت قرار دارند. جدول ۱۸ بیانگر میانگین رتبه‌های گویه‌های مورد بررسی می‌باشد که نشان‌دهنده این است که میانگین رتبه «تا چه اندازه کارکنان و مدیران سازمان در توسعه مهارت‌ها و به روز کردن دانش خود توفیق دارند؟» بالاتر می‌باشد که بیانگر این است که این بعد قوی‌ترین بعد می‌باشد و گویه «تا چه اندازه فرایندهای استخدامی سازمان، توانسته افراد با مهارت‌های لازم را شناسایی و به افراد مورد نظر از متن جامعه دسترسی پیدا کند؟» ضعیف‌ترین بعد پرسشنامه از نظر پاسخگویان است.

جدول ۱۸: میانگین رتبه‌های گویه‌های ظرفیت‌سازی

رتبه میانگین	گویه‌ها
۲/۲۵	تا چه اندازه فرایندهای استخدامی سازمان، توانسته افراد با مهارت‌های لازم را شناسایی کند؟
۲/۵۳	تا چه اندازه سازمان افراد را به مشارکت در مسایل جاری سازمان تشویق می‌کند؟
۲/۵۶	تا چه اندازه سازمان زمینه را برای توسعه مهارت‌ها و به روز کردن دانش اعضایش فراهم نموده است؟

جدول ۱۹ بیانگر نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای جهت بررسی فرضیه فوق می‌باشد:

 conf.epsbrd.uok@gmail.com

شهرداری مشهد در ۸۳٫۳ درصد موارد با اصول حکمرانی خوب (شفاف سازی، پاسخگویی، اثربخشی نقش ها و وظایف، نتیجه گرایی و ظرفیت سازی) تطبیق داشته و فقط اصل ارتقاء ارزش ها در این اقدامات دیده نمی شود، در حالیکه نتایج تحقیق حاضر حاکی از آن است که فعالیت های سازمانهای دولتی استان با اصول حکمرانی خوب مطابقت ندارد.

بطور کلی یافته های این تحقیق حاکی از آن است که حکمرانی در سازمان ها و ادارات دولتی استان از وضع مطلوب فاصله دارد. عدم توجه کافی به اهداف و نتایج سازمان از آسیب های بعد نتیجه گرایی بحساب می آید. مشخص نبودن مسئولیت ها، تقسیم کار نامناسب، و روشن نبودن انتظارات شغلی از کارکنان از آسیب های بعد اثربخشی وظایف و نقش ها بحساب می آید. عدم آشنایی مدیران و کارکنان با ارزش ها و استانداردهای رفتاری و در نتیجه عدم بکارگیری آنها در عمل از جمله آسیب های بعد ارتقای ارزش ها است. عدم شفاف سازی در مورد دلایل تصمیمات گرفته شده در سازمان، بروز نبودن اطلاعاتی که بر مبنای آنها تصمیمات اخذ می شوند و عدم انتشار گزارش های سالانه در ارتباط با اثربخشی سیستم مدیریت سازمان ها از آسیب های بعد شفاف سازی بحساب می آید. ناکارآمدی فرآیندهای استخدامی در شناسایی افراد دارای توانایی های لازم، عدم ترغیب کارکنان به مشارکت در حل مسائل جاری از سوی سازمان، فراهم نبودن زمینه برای توسعه ی مهارت ها و بروز رسانی دانش اعضا در سازمان از جمله آسیب های بعد ظرفیت سازی است. و نهایتاً، فراهم نبودن فرصت برای طرح سؤال از سوی مردم در مورد برنامه های سازمان و ابهام در مورد این موضوع که چه کسی و در قبال چه چیزی در سازمان پاسخگو است از آسیب های بعد پاسخگویی است هرچند این بعد بالاتر از متوسط ارزیابی شده است.

بر مبنای نتایج تحقیق به سازمان های مورد مطالعه پیشنهادات می شود که:

- ۱) استقرار سیستمی جهت ارزیابی کیفیت خدمات سازمانها توسط نهادهای غیردولتی
- ۲) تدوین و ابلاغ شرح شغل های روشن و ارزیابی عملکرد افراد بر مبنای آنها
- ۳) تدوین بیانیه ی ارزش ها و استانداردهای رفتاری سازمان و توجیه مدیران و کارکنان سازمان ها
- ۴) شفاف سازی و اطلاع رسانی به جامعه در مورد نحوه اخذ تصمیمات و نتایج اجرای آنها
- ۵) کارآمد ساختن نظام های جذب، آموزش و نگه داری کارکنان با بهره گیری از ابزاری های نوین ارتباطی

منابع

- برادران شرکاء، حمیدرضا، سعید، ملک الساداتی (۱۳۸۶). حکمرانی خوب کلید توسعه آسیای جنوب شرقی. مجمع تشخیص مصلحت نظام؛ مرکز تحقیقات استراتژیک.
- برنامه های هفتگانه تحول در نظام اداری، ۱۳۸۱.
- جاسبی، جواد؛ ندا، نفی (۱۳۸۸). طراحی الگوی حکمرانی خوب بر پایه نظریه سیستم های باز. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال ۴، شماره ۱۶، زمستان، صص ۸۵-۱۱۷.
- حمزه ئی، مجید (۱۳۹۲). حکمرانی خوب در شهرداری مشهد، پنجمین کنفرانس برنامه ریزی و مدیریت - شهری، مشهد.
- سامتی، مرتضی؛ همایون، رنجبر؛ فضیلت، محسنی (۱۳۹۰). تحلیل تأثیر شاخص های حکمرانی خوب بر شاخص های توسعه انسانی؛ مطالعه موردی: کشورهای جنوب شرقی آسیا (ASEAN). فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهش های رشد و توسعه اقتصادی، سال اول، شماره چهارم، پاییز.
- سیاستهای کلی نظام اداری ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری، ۱۳۸۹.
- قلی پور، رحمت الله (۱۳۸۳). تحلیل و امکان سنجی الگوی حکمرانی خوب در ایران با تأکید بر نقش دولت. فصلنامه دانش مدیریت، دوره ۱۷، شماره ۵، زمستان.
- نقشه راه اصلاح نظام اداری، ۱۳۹۳.
- PM (Office for Public Management Ltd) and CIPFA (The Chartered Institute of Public Finance and Accountancy(2004), Good Governance Standard for Public Services, Printed by Hackney Press Ltd.
- World Bank(2000), World Development Report, New York:Oxford University Press.
- World Bank(1992), World Development Report, New York:Oxford University Press.



دانشگاه پلی تکنیک سلیمانیه

اولین همایش بین المللی
برنامه ریزی اقتصادی، توسعه پایدار و متوازن منطقه‌ای
رویکردها و کاربردها (۱۳ و ۱۴ اردیبهشت ماه ۱۳۹۶)



دانشگاه کردستان

