

## کارایی کارکنان بخش دولتی در مقایسه با بخش غیردولتی: مطالعه موردی دانشگاه تهران\*

نویسندگان: دکتر حسن زارعی متین<sup>۱</sup>، حمید زارع<sup>۲\*</sup> و جعفر نوده‌فراهانی<sup>۳</sup>

۱. دانشیارپرديس قم دانشگاه تهران

۲. استادیار دانشگاه تهران

۳. کارشناس پرديس قم دانشگاه تهران

\*E-mail: hzarea@qc.ut.ac.ir

### چکیده

از مهم‌ترین رویکردهایی که در چند دهه اخیر بر فکر و ذهن مدیران دولتی ایران حاکم بوده است، خصوصی‌سازی و کاهش حجم دولت بوده است. تلاش‌هایی در این جهت صورت گرفته است ولی هنوز تا تحقق دولت کوچک و کارآمد راهی طولانی در پیش است. برای اینکه مسئولان دست‌اندرکار از نحوه تأثیرگذاری خصوصی‌سازی بر کارایی سازمان‌ها، آگاهی یابند لازم است پژوهش‌هایی کاربردی در این راستا انجام گردد و نوشتار حاضر به همین منظور تدوین گردیده است. در این تحقیق کارایی کارکنان بخش دولتی در مقایسه با بخش غیردولتی دانشگاه تهران مورد بررسی قرار گرفته است. بر اساس اطلاعات اولیه فرضیه‌هایی مبنی بر عدم تفاوت بین کارایی این دو گروه مطرح شد. پس از جمع‌آوری اطلاعات و آزمون فرضیات مشخص گردید که از جهت کارایی بین کارکنان دولتی و غیردولتی تفاوتی وجود ندارد و با توجه به این که واگذاری امور دولتی به بخش خصوصی، باعث کاهش هزینه‌ها می‌گردد، نتیجه گرفته شده که خصوصی‌سازی از این جهت به نفع جامعه است و باید اجرای این سیاست ادامه یابد.

**کلید واژه‌ها:** کارایی، عملکرد، نظام جبران خدمات، دولت، خصوصی‌سازی، کارکنان دولتی، کارکنان شرکتی

این مقاله برگرفته از طرح تحقیقی به شماره ۲۰۰۶/۹۷۷/۶ با عنوان بررسی و مقایسه میزان کارایی کارکنان بخش دولتی و غیردولتی دانشگاه تهران میباشد که با حمایت مالی معاونت پژوهشی پردیس قم دانشگاه تهران انجام شده است.

• دریافت مقاله: ۸۴/۷/۱

• پذیرش مقاله: ۸۶/۱۱/۳۰

Scientific-Research Journal  
Of Shahed University  
Sixteenth Year, No.38  
Dec.-Jan. 2009-2010

دوماهنامه علمی - پژوهشی  
دانشگاه شاهد

سال شانزدهم - دوره جدید

شماره ۳۸

دی ۱۳۸۸

### مقدمه

با پیدایش جوامع سیاسی و شکل‌گیری دولت‌ها، پدیده تمامیت‌خواهی و انحصار طلبی نیز در جوامع بشری نضج گرفت و تا همین اواخر دولت‌ها چنان فربه شده بودند که همه امور مربوط به جوامع انسانی را به طور انحصاری به عهده داشتند. اما به تدریج، دولت‌ها تمایلی به تصدی‌گری انحصاری نشان ندادند و به مرور زمان نقش خود را صرفاً در

اعمال نقش نظارتی و سیاست‌گذاری می‌دیدند و به همین جهت، زمینه را برای حضور بخش خصوصی فراهم می‌کردند. البته این تغییر رویکرد و تحول دیدگاه هم مبنای علمی فلسفی داشت و هم متکی بر شرایط خاصی بود که بر دولت‌ها تحمیل شده بود. به هر حال، یکی از معیارهای موثر در روی‌آوری دولت‌ها به بخش غیردولتی در ارائه خدمت به جامعه، موضوع کارایی و عدم کارایی بود. در دنیا کشورهای

### مبانی نظری تحقیق

#### الف) دولت و کارکردهای آن

در این که برای سازماندهی و نظم بخشی به جامعه بشری، وجود دولت و حکومت امری ضروری و الزامی است، هیچ شک و تردیدی نیست. آن چه محل اختلاف و گفتگو است، قلمرو وظایف دولت‌ها است. مثلاً در جوامع سوسیالیستی، دولت باید در تمام فعالیت‌هایی که به صورت اجتماعی اداره می‌شود دخالت نماید. در این نظریه، به عقیده مارکس، مالکیت خصوصی سرمایه، مذبوم و مظنون شناخته شده است [۳]. در حالی که آدام اسمیت از پیشکسوتان اقتصاد کلاسیک وظیفه دولت را در دفاع، تأمین عدالت و انجام بعضی از خدمات عمومی خلاصه می‌کند [۳].

درباره تعیین حدود قلمرو فعالیت دولت سه نظریه مطرح شده است:

الف) دولت به فعالیت‌هایی پردازد که بخش خصوصی از عهده آن برنمی‌آید. در اقتصاد آزاد که از مکانیزم بازار و انگیزه سودجویی بهره می‌برد، این فعالیت‌های خاص در بخش‌های زیر تعیین شده است:

۱. کالاهای عمومی مثل هزینه‌های دفاعی و حفظ امنیت، ایجاد موسسات تحقیقاتی و مطالعات علمی، احداث جاده و ساخت سدهای بزرگ و ایجاد پروژه‌های عظیم صنعتی که بخش خصوصی به دلیل زیاد بودن هزینه اجرایی و عدم سوددهی کافی، رغبتی به فعالیت در این بخش ندارد.

۲. تمایز سود و زیان فردی و اجتماعی؛ در برخی مواقع نفع فرد با نفع جامعه تمایز پیدا می‌کند مثلاً در خدمت معینی مثل آموزش و پرورش اگر سود کافی به دست نیاید، بخش خصوصی از فعالیت خود دست خواهد کشید در حالی که منافع اجتماعی ادامه آن‌ها را ایجاب می‌کند. پس جایی که منافع اجتماعی اقتضاء کند، دولت مکلف به تصدی‌گری است.

ب) دولت باید نقش فعالتری داشته باشد، طرفداران این نظریه معتقدند که فعالیت دولت نباید محدود به مواردی گردد که در بخش خصوصی انجام نمی‌شود. دولت علاوه بر آن باید به عنوان مشوق فکری و عامل نافذ و موثر در شکل مصرف بخش خصوصی به وسیله توزیع مجدد درآمد و ثروت و تأمین‌کننده ثبات و رشد اقتصادی عمل کند.

۳. دولت به عنوان یک‌تاز میدان، که همان نظریه سوسیالیستی است.

زیادی؛ با استفاده از سازمان‌های غیردولتی به نحو موثر و کارآمدتری به شهروندان خود ارائه خدمت نموده‌اند. این قضیه در کشور ما هم باید به خوبی آزمون شود تا ببینیم که آیا در ایران هم بخش غیردولتی می‌تواند کارآمدتر باشد؟ در نهایت، هدف این است که مراکز تصمیم‌گیری بتوانند بر اساس یافته‌های پژوهش، سیاستگذاری مناسبی را انجام دهند هر چند در بخش‌هایی از جامعه این آزمون صورت پذیرفته است اما با این حال در صورتی که این مساله در زمان‌ها، مکان‌ها و موقعیت‌های متفاوتی مورد سنجش قرار گیرد، اعتماد بیشتری را جلب خواهد کرد. به همین منظور ما در این پژوهش کارایی کارکنان بخش دولتی در دانشگاه تهران را با کارکنان بخش خصوصی (شرکتی) مورد مقایسه قرار داده‌ایم.

### تعریف مفاهیم

**کارایی (efficiency):** مقایسه نسبت ستاده به داده را کارایی گویند به عبارت دیگر، کارایی سازمان عبارت است از مقدار منابعی که برای تولید یک واحد محصول به مصرف رسیده است. اگر سازمانی بتواند (در مقایسه با سازمان دیگر) با صرف مقدار کمتری از منابع به هدف مشخصی برسد گفته می‌شود که کارایی بیشتری دارد [۱].

**عملکرد (performance):** نتیجه واقعی و قابل اندازه‌گیری تلاش است [۲].

**نظام جبران خدمات:** به هر نوع دریافت و ارزشی اطلاق می‌شود که کارفرما یا سازمان در قبال انجام کار افراد برای سازمان، به آنان پرداخت یا ایجاد می‌کند.

**خصوصی‌سازی:** واگذاری بخشی از فعالیت‌های مربوط به دولت به افراد و واحدهایی که به صورت خصوصی اداره می‌شوند.

**کارکنان دولتی:** به اشخاصی اطلاق می‌گردد که بر اساس قانون استخدام کشوری به خدمت دولت و در یکی از وزارت‌خانه‌ها، شرکت‌ها یا موسسات دولتی درآمده‌اند و هر گونه دریافتی آنها بر اساس مقررات کشوری بوده و مشمول نظام هماهنگ پرداخت هستند.

**کارکنان شرکتی:** افرادی هستند که در موسسات و شرکت‌های خصوصی انجام وظیفه می‌کنند و روابط بین کارگر و کارفرما به موجب قانون کار جمهوری اسلامی ایران تعریف می‌شود.

شخصی خویش واکنش نشان می‌دهند و در شرایط رقابت، برخورد منافع افراد با یکدیگر تعیین‌کننده وضعیت بازار است که هم تعادل بخش است و هم تأمین‌کننده منافع تولیدکننده و مصرف‌کننده می‌باشد. به همین جهت اسمیت معتقد بود که فعالیت‌های اقتصادی به بخش خصوصی واگذار گردد و دولت در آن دخالتی ننماید [۵].

خصوصی‌سازی در عمل ممکن است به صورت واگذاری کلیه فعالیت‌های مربوط به یک واحد دولتی به افراد و موسسات خصوصی، انجام شود و یا به صورت جزیی انجام گردد، یعنی برخی از بخش‌های مختلف یک وزارتخانه، سازمان یا اداره به بخش خصوصی واگذار شود.

در سال‌های اخیر، به منظور اصلاح ساختار اقتصادی کشور بحث خصوصی‌سازی با جدیت بیشتری مطرح گردیده و این موضوع در دستور کار سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور قرار گرفته است. اهدافی که خصوصی‌سازان بدنبال تحقق آن‌ها هستند عبارتند از:

۱. افزایش بهره‌وری و تولید ملی
  ۲. دستیابی دولت به منابع مالی بخش خصوصی
  ۳. تشویق رقابت، افزایش رفاه ملی و افزایش کارایی فعالیت‌های اقتصادی
  ۴. صرفه‌جویی در هزینه‌های دولت
  ۵. ایجاد رونق در بازار سرمایه و گسترش فرهنگ مشارکت در کشور
  ۶. جلوگیری از انحصارات آشکار و پنهان
  ۷. جمع‌آوری نقدینگی و ایجاد نظام متعادل توزیع درآمد بین اقشار مختلف مردم
  ۸. کاهش هزینه‌های بودجه‌ای دولت در رابطه با پرداخت سوبسیدها و انجام هزینه‌های سرمایه‌ای.
- برای تحقق خصوصی‌سازی روش‌هایی از سوی دست‌اندرکاران ارائه شده است که مدیران دولتی بتوانند در قالب آن‌ها سیاست خصوصی‌سازی را عملی کنند. روش‌هایی که سیاست‌گذاران حکومت برای کاهش تصدی‌گری دولت مطرح کرده‌اند بصورت خلاصه مورد اشاره قرار می‌گیرد:
۱. عرضه سهام واحدهای دولتی به عموم مردم
  ۲. عرضه سهام واحدهای دولتی به صورت خصوصی
  ۳. فروش دارایی‌های واحدهای دولتی به بخش خصوصی
  ۴. تجدید سازمان و تفکیک واحدهای دولتی به منظور خصوصی کردن آن.
  ۵. سرمایه‌گذاری جدید بخش خصوصی در واحدهای تولیدی
  ۶. فروش واحدها به مدیریت و کارکنان آن واحدها

دانشمندان معتقدند دولت و مدیران دولتی یک سری وظایف و نقش‌ها را به عهده دارند که به‌عنوان نقش‌های عمومی محسوب می‌گردند. این نقش‌ها را می‌توان به‌طور خلاصه در عناوین ذیل تبیین نمود:

۱. **تأمین زیر ساخت اقتصادی:** این نقش از طریق تعریف و محافظت از حق مالکیت، اجرای قراردادها، تأمین پول، وزن و سایر ابزار اندازه‌گیری استاندارد، ثبت شرکتها، ورشکستگی، حق امتیاز، حق تألیف، ایجاد نظام قانونی، نظم و تعرفه، تحقق می‌یابد.
۲. **تأمین کالاها و خدمات عمومی متنوع:** این نوع کالاها اقلامی چون دفاع ملی، جاده‌ها و پل‌ها، کمک به دریانوردی، کنترل سیل، سیستم فاضلاب، سیستم کنترل ترافیک و سایر زیرساخت‌ها را در برمی‌گیرد.
۳. **حل و فصل تعارض‌های گروهی:** این کار اقدامات لازم برای حمایت از گروه‌های نادار در برابر گروه‌های دارا را شامل می‌شود، دولت می‌خواهد از طریق قوانین کارگران خردسال، مقررات حداقل دستمزد یا برنامه‌های حقوق و دستمزد کارکنان، عدالت را جایگزین استثمار نماید.
۴. **حفظ رقابت:** در بخش خصوصی همیشه رقابت وجود ندارد و غالباً اقدام دولت لازم است تا اطمینان حاصل شود که موسسات رقابت می‌کنند.
۵. **حفاظت از منابع طبیعی:** برای جلوگیری از استفاده مسرفانه از منابع طبیعی، حفاظت در مقابل تخریب محیط، یا حفظ منافع نسل‌های آینده، نمی‌توان به نیروهای رقابتی اعتماد و اتکا کرد.
۶. **تأمین حداقل کالاها و خدمات برای افراد:** حتی افراطی‌ترین طرفداران تعقل‌گرایی اقتصادی موافقتند که یکی از نقش‌های منطقی دولت، فقر زدایی است.
۷. **تثبیت اقتصاد:** برای کنترل افت و خیز اقتصادی، دولت می‌تواند از طریق بودجه، سیاست‌های پولی، کنترل بر دستمزدها یا قیمت‌ها این شرایط را بهبود بخشد. این‌ها مجموعه وظایف نسبتاً استاندارد دولت است و در مورد بیشتر کشورها مصداق دارد [۴].

#### ب) خصوصی‌سازی

آدام اسمیت از نخستین کسانی بود که با مشاهده وضع اقتصادی انگلستان با انتشار کتاب «ثروت ملل» به ارائه نظریه‌ای پرداخت که بعدها مبنای نظری سیاست‌های اقتصادی نظام سرمایه‌داری گردید. به اعتقاد وی افراد در پی منافع

۷. واگذاری واحدهای دولتی در چارچوب قراردادهای مدیریت و اجاره توسط بخش خصوصی

۸. واگذاری وظایف و فعالیت‌های مشخص به بخش خصوصی از طریق مناقصه

در بسیاری از دستگاه‌های دولتی فعلاً از روش اخیر استفاده می‌شود که افراد با تشکیل شرکت، انجام این وظایف و فعالیت‌ها را متعهد می‌گردند و با بکارگیری نیروی انسانی و تجهیزات، تعهدات خود را جامه عمل می‌پوشانند. نیروهای انسانی این شرکت‌ها به‌عنوان کارگر یا کارمند شرکتی شناخته می‌شوند و بر اساس قانون کار، شرکت باید حقوق قانونی آنان را در ازاء کار انجام شده پرداخت نماید.

### کارایی و عوامل موثر بر آن

در آغاز این نوشتار مفهوم کارایی به روشنی تعریف گردید. آن چه در این گفتار مهم است و باید به آن پرداخته شود، عواملی است که کارایی سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. البته قبل از هر چیز باید به این نکته توجه کرد که نگرش‌ها و رویکردهایی که نسبت به سازمان وجود دارد متفاوت هستند. به‌طور کلی می‌توان آن‌ها را در دو دسته طبقه‌بندی نمود:

۱. رویکرد ماشینی به سازمان
۲. رویکرد انسانی به سازمان

۱. در نگرش ماشینی، فرض بر این است که انسان رفتار عقلایی - اقتصادی است و به همین جهت عوامل موثر بر کارایی او را می‌توان به صورت زیر برشمرد:

- تقسیم کار مبتنی بر تخصصی بودن وظیفه‌ها
- استاندارد بودن کارها
- هماهنگی موثر میان تمامی وظیفه‌ها
- انتخاب کارکنان به روش علمی
- تخصص‌گرایی و مهارت کارکنان
- تأکید بر پاداش مادی
- تبعیت از مدل بوروکراتیک

۲. در رویکرد انسانی به سازمان، فرض بر این است که انسان‌ها از نظر فردی، عواطف، احساسات و انگیزه‌های غیر مادی متفاوت هستند. پس نمی‌توان همه را با ابزار مادی تحت تأثیر قرار داد. بر اساس رویکرد انسانی عوامل موثر بر بهبود کارایی به شرح زیر است:

- توجه به جنبه‌های روانی کار و کارکنان
- دادن اختیار و آزادی عمل به کارکنان
- تعاملات گروهی
- روابط غیر رسمی

### شاخص‌های کارایی

این شاخص‌ها عبارتند از:

۱. رعایت مقررات و انضباط اداری
۲. رعایت نظم
۳. سرعت و دقت در انجام کار
۴. داشتن مهارت
۵. میزان ابتکار و خلاقیت
۶. تلاش در جهت حل مشکلات واحد مربوط
۷. صرفه‌جویی و بجا استفاده کردن از منابع
۸. احترام به همکاران و ارباب رجوع
۹. تشخیص و انتقال مشکل به سرپرست.

### پیشینه تحقیق

درباره مقایسه کارایی بخش دولتی با بخش خصوصی تحقیقات متعددی انجام پذیرفته است که می‌توان به تعدادی از آنها اشاره نمود:

۱. بررسی خصوصی‌سازی در بخش حمل و نقل کارکنان شهرداری تهران و اثرات آن بر کارایی، که توسط رحیم‌زاده [۶] ارائه نموده است. بر اساس یافته‌های این تحقیق، خصوصی‌سازی باعث افزایش کارایی نشده است، همچنین هزینه‌ها کاهش نیافته و رضایت کارکنان افزایش پیدا نکرده است و تغییری در میزان غیبت و تأخیر کارکنان به‌وجود نیامده است [۶].
۲. بررسی اثرات خصوصی‌سازی در سازمان بنادر و کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران، که توسط شاه‌بندرزاده [۷] ارائه کرده است. پژوهشگر در این پژوهش به این نتیجه رسیده شده که خصوصی‌سازی منجر به افزایش کارایی نمی‌گردد [۷].
۳. بررسی برخی عوامل موثر بر کارایی کارمندان در ادارات دولتی، که توسط شیخ‌الاسلامی [۸] ارائه شده است. بر اساس یافته‌های این تحقیق، عواملی که بر کارایی تأثیر دارند عبارتند از: آموزش، انتصاب و ارتقاء، ارزشیابی و انگیزه‌های شغلی. محقق مدعی شده است که در صورت برخورداری کارکنان از رفاه نسبی، تمایل به کم‌کاری و غیبت، کاهش می‌یابد [۸].
۴. بررسی اثرات خصوصی‌سازی بر کارایی واحدها در دانشگاه تهران، که به‌وسیله احمدی مهربانی، تهیه شده است. محقق از این کار تحقیقی نتیجه می‌گیرد که اولاً کارکنان بر خلاف مدیران دید مناسب و مثبتی نسبت به خصوصی‌سازی ندارند. ثانیاً هزینه خصوصی‌سازی با

## روش تحقیق

با توجه به این که این تحقیق کاربردی است، به روش توصیفی - پیمایشی انجام گرفته است که در آن ویژگی‌های جامعه به‌طور کامل بررسی و توصیف می‌شود و محقق صرفاً به بررسی تغییری که به‌طور طبیعی رخ داده است می‌پردازد بدون اینکه در آن مداخله‌ای ایجاد کند.

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه دانشکده‌های دانشگاه تهران و مجتمع‌های آموزشی وابسته می‌شود. در سطح دانشکده‌ها نیز واحدهایی که در آنها کارمند دولتی و شرکتی به‌طور همزمان مشغول به کار بوده‌اند از طریق نظرخواهی از سرپرستان واحدهای مربوطه مورد بررسی قرار گرفته‌اند. قابل ذکر است که در برخی از دانشکده‌ها، دو یا چند واحد کاری، زیر نظر یک فرد اداره می‌شود. با این توضیح تعداد کل سرپرستان (جامعه آماری) در حدود ۱۸۶ نفر می‌باشد.

برای انتخاب حجم نمونه مناسب از فرمول ذیل استفاده شد.

$$n = \frac{NZ^2 P(1-P)}{\varepsilon(N-1) + Z^2 P(1-P)}$$

n = تعداد نمونه

$\alpha$  = سطح خطا

$1 - \alpha$  = سطح اطمینان

P = مقدار انحراف معیار در برآورد ۵٪

حجم نمونه به‌دست آمده با توجه به فرمول فوق  $n = 125$  به‌دست آمده است.

## ابزار جمع‌آوری داده‌ها

برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه و پرسشنامه استفاده شده است، داده‌های اصلی تحقیق از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده است و از مصاحبه (با استادان مدیریت و کارکنان) برای تدوین پرسشنامه و تعیین شاخص‌هایی که برای سنجش مدعا مناسب باشد استفاده شده است.

پرسشنامه دارای دو بخش است:

الف) اطلاعات مربوط به پاسخگو که شامل سابقه کاری، میزان تحصیلات و واحدکاری می‌باشد.

ب) سؤالاتی که در برگیرنده شاخص‌های تحقیق است. پرسشنامه دارای ۲۲ سؤال است که ۱۸ سؤال اول مربوط به شاخص‌های کارایی و ۴ سؤال بعدی مربوط به عواملی است که به نظر می‌رسد در افزایش یا کاهش کارایی نقش بسزایی داشته باشد. سؤالات بر اساس طیف پنج درجه‌ای

توجه به تبعات آن بالا است. ثالثاً گروه‌های ذی نفع به عنوان مانع بر سر راه خصوصی‌سازی قرار می‌گیرند [۹].  
۵. بررسی عوامل موثر بر کارایی کارکنان صنایع نساجی استان قم که از سوی خالدی ارائه گردید. محقق بر این باور است که بین جنسیت و کارایی رابطه‌ای وجود ندارد اما تخصص بر کارایی تأثیر دارد. همچنین عواملی مانند غنی‌سازی شغل، سبک مدیریت، نحوه استخدام و روش‌های پاداش‌دهی بر میزان کارایی تأثیر دارند [۱۰].  
با توجه به تمهیدات یاد شده، پرسش‌هایی که ما را برانگیخت تا به انجام این کار تحقیقی مبادرت ورزیم عبارت بودند از:

۱. آیا بین کارایی کارکنان دولتی و شرکتی در دانشگاه تهران تفاوت وجود دارد؟
  ۲. کارایی کدام یک از دو گروه مورد نظر بیشتر است؟
- برای انجام این تحقیق فرضیه‌هایی طراحی کرده‌ایم تا با بررسی و آزمون آنها بتوانیم جهت بهبود امور سازمان‌های دولتی پیشنهادات لازم را ارائه دهیم.
- فرضیه مهم این تحقیق عبارتست از: بین کارکنان دولتی و شرکتی از جهت میزان کارایی تفاوت وجود ندارد.
- فرضیات فرعی که ارائه شده است عبارتند از:
۱. بین کارکنان دولتی و شرکتی در زمینه رعایت مقررات و انضباط اداری تفاوتی وجود ندارد.
  ۲. بین کارکنان دولتی و شرکتی در زمینه رعایت نظم تفاوتی وجود ندارد.
  ۳. بین کارکنان دولتی و شرکتی در زمینه سرعت و دقت در انجام کار تفاوتی وجود ندارد.
  ۴. بین کارکنان دولتی و شرکتی در زمینه داشتن مهارت تفاوتی وجود ندارد.
  ۵. بین کارکنان دولتی و شرکتی در زمینه ابتکار و خلاقیت تفاوتی وجود ندارد.
  ۶. بین کارکنان دولتی و شرکتی در زمینه صرفه جویی در منابع تفاوتی وجود ندارد.
  ۷. بین کارکنان دولتی و شرکتی در زمینه احترام به ارباب رجوع تفاوتی وجود ندارد.
  ۸. بین کارکنان دولتی و شرکتی در زمینه رضایت از حقوق و مزایا تفاوتی وجود ندارد.
  ۹. کارکنان دولتی از کارکنان شرکتی در حل مشکلات ارباب رجوع و واحد کاری کوشاتر می‌باشند.
  ۱۰. کارکنان دولتی در زمینه تشخیص و انتقال مشکل به سرپرست از کارکنان شرکتی فعالتر می‌باشند.

$$H_0: \mu_1 - \mu_2 = 0$$

$$H_1: \mu_1 - \mu_2 \neq 0$$

بین کارایی کارکنان دولتی و شرکتی در زمینه متغیر مربوطه تفاوتی وجود ندارد.

بین کارایی کارکنان دولتی و شرکتی در زمینه متغیر مربوطه تفاوتی وجود دارد.

در اینجا هم سطح خطا ۵٪ در نظر گرفته شده است.

### یافته‌های تحقیق

#### الف) یافته‌های مربوط به کارایی کارکنان دولتی

ملاک تأیید فرضیات، بالاتر بودن عدد به دست آمده از میانگین است ( $\mu \geq 3$ ). همان‌طور که ملاحظه می‌شود تمام فرضیات (به جز فرضیه شماره ۸ که مربوط به رضایت از حقوق و مزایا است) که در بردارنده شاخص‌های کارایی هستند، تأیید شده‌اند. به بیان دیگر به نظر سرپرستان، میزان کارایی کارکنان دولتی بالاتر از میانگین بوده است (جدول ۱).

البته همه فرضیات، با یک شدت تأیید نشده‌اند. شاخص‌هایی مانند: صرفه‌جویی در منابع و به خصوص میزان ابتکار و خلاقیت، خیلی نزدیک به میانگین هستند که نشان می‌دهد این دو شاخص با اختلاف کمی از عدد میانگین، تأیید شده‌اند. رد فرضیه شماره ۸ بیان می‌دارد که کارکنان دولتی از دریافتی‌های خود راضی نیستند.

#### ب) یافته‌های مربوط به کارایی کارکنان شرکتی

همان‌طور که ملاحظه می‌شود تمام فرضیات (به جز فرضیه شماره ۸ که مربوط به رضایت از حقوق و مزایا است) که در برگیرنده شاخص‌های کارایی هستند، تأیید شده‌اند. البته تأیید هر کدام از این فرضیات با شدت و ضعف همراه است، به طوری

لیکرت و به صورت زوجی مطرح شده‌اند. یعنی سرپرست دو گروه از کارکنان تحت نظر خود را بر اساس سؤالات پرسشنامه مقایسه کرده و امتیاز مورد نظر خود را برای هر گروه در دو طیف جداگانه منظور می‌نماید.

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تلخیص و طبقه‌بندی اطلاعات جمع‌آوری شده از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، فراوانی و ...) استفاده گردیده و از آمار استنباطی جهت تعمیم یافته‌های به دست آمده از نمونه به جامعه آماری استفاده می‌شود. به علت نوع پرسشنامه که در مورد دو گروه کارکنان شرکتی و دولتی از سرپرست نظرخواهی شده است، ابتدا هر کدام به طور جداگانه به وسیله آزمون دو جمله‌ای (Binomial) آزمون شده است و سپس برای تجزیه و تحلیل همزمان داده‌ها از آزمون نمونه‌های جفت شده (Paired - samples) استفاده شده است.

همان‌طور که گفته شد برای بررسی میزان کارایی کارکنان دولتی و شرکتی بر اساس نظرات سرپرست مستقیم از آزمون دو جمله‌ای (Binomial) استفاده می‌شود. در این قسمت عدد (۳) به عنوان معیار و ملاک مطرح شده است که میانگین‌های کوچکتر و مساوی (۳) نشان‌دهنده وضعیت نامطلوب کارمند در متغیر سؤال شده می‌باشد و میانگین بزرگتر از (۳) نشان‌دهنده وضعیت مطلوب کارمند در متغیر سؤال شده می‌باشد. آزمون فرض به صورت زیر می‌باشد.

$$H_0: \mu \leq 3$$

$$H_1: \mu \geq 3$$

سطح اطمینان ۹۵٪ و سطح خطا ۵٪ در نظر گرفته شده است. آزمون فرض برای مقایسه داده‌ها به صورت زیر است:

### جدول ۱. نتایج فرضیه‌های مربوط به کارکنان دولتی

ردیف	فرضیات	نتایج فرضیات
۱	کارکنان دولتی در رعایت مقررات و انضباط اداری بالاتر از میانگین می‌باشند.	تأیید $H_1$
۲	کارکنان دولتی در رعایت نظم بالاتر از میانگین می‌باشند.	تأیید $H_1$
۳	کارکنان دولتی در سرعت و دقت در انجام کار بالاتر از میانگین می‌باشند.	تأیید $H_1$
۴	کارکنان دولتی در داشتن مهارت در انجام کار بالاتر از میانگین می‌باشند.	تأیید $H_1$
۵	کارکنان دولتی در میزان ابتکار و خلاقیت بالاتر از میانگین می‌باشند.	تأیید $H_1$
۶	کارکنان دولتی در صرفه‌جویی و بجا استفاده کردن از منابع بالاتر از میانگین می‌باشند.	تأیید $H_1$
۷	کارکنان دولتی در احترام به ارباب رجوع و همکاران بالاتر از میانگین می‌باشند.	تأیید $H_1$
۸	کارکنان دولتی در رضایت از حقوق و مزایای خود بالاتر از میانگین می‌باشند.	رد $H_1$
۹	کارکنان دولتی در خصوص حل مشکلات ارباب رجوع و واحد کاری بالاتر از میانگین می‌باشند.	تأیید $H_1$
۱۰	کارکنان دولتی در زمینه تشخیص و انتقال مشکل به سرپرست بالاتر از میانگین می‌باشند.	تأیید $H_1$

جدول ۲. نتایج فرضیه‌های مربوط به کارکنان بخش شرکتی

ردیف	فرضیات	نتایج فرضیات
۱	کارکنان شرکتی در رعایت مقررات و انضباط اداری بالاتر از میانگین می‌باشند.	تأیید $H_1$
۲	کارکنان شرکتی در رعایت نظم بالاتر از میانگین می‌باشند.	تأیید $H_1$
۳	کارکنان شرکتی در سرعت و دقت در انجام کار بالاتر از میانگین می‌باشند.	تأیید $H_1$
۴	کارکنان شرکتی در داشتن مهارت در انجام کار بالاتر از میانگین می‌باشند.	تأیید $H_1$
۵	کارکنان شرکتی در میزان ابتکار و خلاقیت بالاتر از میانگین می‌باشند.	تأیید $H_1$
۶	کارکنان شرکتی در صرفه‌جویی و بجا استفاده کردن از منابع بالاتر از میانگین می‌باشند.	تأیید $H_1$
۷	کارکنان شرکتی در احترام به ارباب رجوع و همکاران بالاتر از میانگین می‌باشند.	تأیید $H_1$
۸	کارکنان شرکتی در رضایت از حقوق و مزایای خود بالاتر از میانگین می‌باشند.	رد $H_1$
۹	کارکنان شرکتی در خصوص حل مشکلات ارباب رجوع و واحد کاری بالاتر از میانگین می‌باشند.	تأیید $H_1$
۱۰	کارکنان شرکتی در زمینه تشخیص و انتقال مشکل به سرپرست بالاتر از میانگین می‌باشند.	تأیید $H_1$

جدول ۳. فرضیه‌های مربوط به مقایسه بین کارکنان دولتی و شرکتی و نتایج آن‌ها

الف	فرضیات	نتایج فرضیات	میانگین کارکنان شرکتی	میانگین کارکنان دولتی	شرکتی - دولتی
۱	بین کارکنان دولتی و شرکتی در زمینه رعایت مقررات و انضباط اداری تفاوتی وجود ندارد.	رد $H_1$	۳/۸۳	۳/۷۴	$Y_1 - Z_1$
۲	بین کارکنان دولتی و شرکتی در زمینه رعایت نظم تفاوتی وجود ندارد.	رد $H_1$	۳/۸۰	۳/۸۶	$Y_2 - Z_2$
۳	بین کارکنان دولتی و شرکتی در زمینه سرعت و دقت در انجام کار تفاوتی وجود ندارد.	رد $H_1$	۳/۷۲	۳/۷۰	$Y_3 - Z_3$
۴	بین کارکنان دولتی و شرکتی در زمینه داشتن مهارت تفاوتی وجود ندارد.	رد $H_1$	۳/۴۸	۳/۶۱	$Y_4 - Z_4$
۵	بین کارکنان دولتی و شرکتی در زمینه ابتکار و خلاقیت تفاوتی وجود ندارد.	رد $H_1$	۳/۲۵	۳/۲۷	$Y_5 - Z_5$
۶	بین کارکنان دولتی و شرکتی در زمینه صرفه‌جویی در منابع تفاوتی وجود ندارد.	رد $H_1$	۳/۴۲	۳/۴۵	$Y_6 - Z_6$
۷	بین کارکنان دولتی و شرکتی در زمینه احترام به ارباب‌رجوع و همکاران تفاوتی وجود ندارد.	رد $H_1$	۴	۴/۱۰	$Y_7 - Z_7$
۸	بین کارکنان دولتی و شرکتی در زمینه رضایت از حقوق و مزایا تفاوتی وجود ندارد.	رد $H_1$	۲/۰۸	۲/۱۳	$Y_8 - Z_8$
۹	بین کارکنان دولتی و شرکتی در حل مشکلات ارباب‌رجوع و واحد کاری تفاوتی وجود ندارد.	تأیید $H_1$	۳/۵۵	۳/۷۷	$Y_9 - Z_9$
۱۰	بین کارکنان دولتی و شرکتی در زمینه تشخیص و انتقال مشکل به سرپرست تفاوتی وجود ندارد.	تأیید $H_1$	۳/۴۴	۳/۷۸	$Y_{10} - Z_{10}$

تنها در (۲) شاخص بین دو گروه تفاوت وجود دارد و در (۸) شاخص (فرضیه) دیگر، بین کارکنان دولتی و شرکتی تفاوت معنی‌داری دیده نشده است.

بنابراین، به سؤال تحقیق می‌توان چنین جواب داد که بین کارایی کارکنان دولتی و شرکتی در دانشگاه تهران تفاوتی وجود ندارد.

چنان که از مقایسه فرضیه‌ها متوجه گردیدیم، کارکنان دولتی در حل مشکلات ارباب رجوع و واحد مربوط وضعیت بهتری نسبت به کارکنان شرکتی دارند. این می‌تواند دو دلیل داشته باشد:

۱. تعهد سازمانی کمتر در نزد کارکنان شرکتی
۲. سابقه کار کمتر و در نتیجه عدم آشنایی کافی با مسائل و مشکلات ارباب رجوع و واحد مربوط.

که شاخص‌هایی مانند صرفه‌جویی در منابع، تشخیص و انتقال مشکل به سرپرست و به خصوص میزان ابتکار و خلاقیت با اختلاف کمی نسبت به میانگین تأیید شده‌اند (جدول ۲).

با مقایسه فرضیه شماره ۸ در دو گروه از کارکنان، ملاحظه می‌شود این فرضیه در نزد کارکنان شرکتی با شدت بیشتری رد شده است، یعنی کارکنان شرکتی از حقوق و مزایای خود رضایت کمتری دارند.

### ج) یافته‌های مربوط به مقایسه کارایی کارکنان دولتی و شرکتی

سؤال اصلی تحقیق این بود که آیا بین کارایی کارکنان دولتی و شرکتی در دانشگاه تهران تفاوتی وجود دارد یا خیر؟ با توجه به جدول ۳ می‌توان گفت از (۱۰) شاخصی (فرضیه) که برای سنجش کارایی دو گروه در نظر گرفته شده است،

مقاومت آنان در مقابل واگذاری فعالیت‌های دولتی به بخش‌های غیردولتی و تغییر نگرش منفی آنان نسبت به کارکنان شرکتی (این پیشنهاد به منظور فراهم نمودن زمینه و بستر لازم برای خصوصی‌سازی ارائه می‌گردد).

۲. مدت قراردادی که شرکت‌های خصوصی با کارکنان شرکتی منعقد می‌کنند، دارای مدت زمان طولانی‌تری باشد تا از این طریق احساس امنیت شغلی بیشتری داشته باشند. این احساس مثبت می‌تواند در ایجاد انگیزه و تعهد کاری آنان تأثیر داشته باشد (این پیشنهاد به این دلیل مطرح شده است که یکی از نگرانی‌های کارکنان شرکتی که در حین مصاحبه‌ها به آن اشاره می‌کنند نداشتن امنیت شغلی است).

۳. با طراحی سیستم ارزیابی عملکرد مناسب، فعالیت‌های کارکنان شرکتی مورد سنجش و ارزیابی قرار گیرد.

۴. به منظور افزایش کارایی کارکنان شرکتی، مدیریت آن واحدها نیز به خود کارکنان شرکتی واگذار گردد.

#### منابع

۱. دفت، ریچارد ال (۱۳۷۴)، تئوری سازمان و طراحی ساختار، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران، شرکت چاپ و نشر بازرگانی، ص ۹۰.
۲. سعادت، اسفندیار (۱۳۷۵)، مدیریت منابع انسانی، تهران، انتشارات سمت، ص ۲۶۱.
۳. مهندس، ابوطالب و مهدی تقوی (۱۳۸۰)، مالیه عمومی، تهران، انتشارات فروردین، ص ۲۹.
۴. هیوز، آون (۱۳۸۰)، مدیریت دولتی نوین، ترجمه سیدمهدی الوانی و سهراب خلیلی‌شورینی و غلامرضا معمارزاده، تهران، مروارید، ص ۱۲۷-۱۲۴.
۵. رزاقی، ابراهیم (۱۳۷۶)، نقدی بر خصوصی‌سازی ایران، تهران، موسسه خدمات فرهنگی رسا، ص ۱۱.
۶. رحیم‌زاده، امید علی (۱۳۷۴)، بررسی خصوصی‌سازی در بخش حمل و نقل کارکنان شهرداری تهران و اثرات آن بر کارایی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
۷. شاه بندرزاده، حمید (۱۳۷۲)، بررسی اثرات خصوصی‌سازی در سازمان بنادر و کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.
۸. شیخ‌الاسلامی، ناصر (۱۳۷۷)، بررسی برخی عوامل موثر بر کارایی کارمندان در ادارات دولتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۹. احمدی مهربانی، محمدرضا (۱۳۷۹)، بررسی اثرات خصوصی‌سازی بر کارایی واحدها در دانشگاه تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۱۰. خالدی، ظاهر (۱۳۸۱)، بررسی عوامل موثر بر کارایی کارکنان صنایع نساجی استان قم، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مجتمع آموزش عالی قم.
۱۱. زارعی متین، حسن (۱۳۸۰)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، موسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.
۱۲. میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۵)، مدیریت منابع انسانی و روابط کار، تهران.

در خصوص تشخیص و انتقال مشکل به سرپرست نیز برتری با کارکنان دولتی است، این امر می‌تواند به چند دلیل باشد:

۱. وجود عوامل انگیزشی در نزد کارکنان دولتی مانند پاداش‌هایی که ممکن است برای این کار، در نظر گرفته شود.

۲. به نظر می‌رسد ارتباط کارکنان دولتی با سرپرستان بهتر است و در نتیجه راحت‌تر می‌توانند مسائل را با آنان در میان بگذارند. اما کارکنان شرکتی در ابتدای کار قادر به تشخیص مشکلات نیستند.

اما این که در بقیه شاخص‌ها بین کارکنان دولتی و شرکتی تفاوتی وجود ندارد شاید به این خاطر باشد که محیط دانشگاهی از محیط‌های دیگر متفاوت است، چون قشر فرهیخته جامعه در دانشگاه‌ها حضور دارند (به عنوان استاد، کارمند یا دانشجو) سطح آمادگی کارکنان دانشگاه (تحصیلات، تعهد، توانمندی و...) با توجه به تأثیر و تأثر و تعاملی که با استاد و دانشجو دارند، نسبت به دیگران بالاتر است. بنابراین کارکنان دانشگاهی چه عنوان دولتی داشته باشند و چه عنوان شرکتی، از کارایی بالایی برخوردار دارند.

#### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در پژوهشی که حاصل آن تدوین این مقاله بود، ضمن بررسی وضعیت کارایی در میان دو گروه از کارکنان، این نتیجه به دست آمد که از حیث برخورداری از شاخص‌های کارایی، تفاوتی بین کارکنان دولتی و شرکتی وجود ندارد. بنابراین خصوصی‌سازی و واگذاری فعالیت‌های دولتی به بخش‌های غیردولتی با توجه به اینکه باعث کاهش هزینه‌های دولتی می‌شود (بر اساس اسناد و مدارک دولتی) و دارای فواید و مزیت‌های دیگری نیز هست که جای طرح آن در این نوشتار نیست، توصیه می‌گردد. یافته‌های این تحقیق در مقایسه با تحقیقات پیشین حاکی از این است که تفاوت معناداری بین کارکنان بخش دولتی و کارکنان بخش غیردولتی وجود ندارد. در تحقیقات پیشین که در سازمان‌های دیگری انجام یافته بود، یافته‌ها حاکی از عدم تأثیر خصوصی‌سازی بر افزایش کارایی کارکنان بود اما در این نوشتار تفاوتی میان عملکرد و کارایی کارکنان پیش و پس از خصوصی‌سازی مشاهده نشد، بنابر این پیشنهادهایی که بر اساس این طرح پژوهشی می‌توان ارائه کرد به شرح ذیل است:

۱. اطلاع‌رسانی و آگاه‌سازی کارکنان دولتی در زمینه پذیرش خصوصی‌سازی و تلاش در جهت غلبه بر