

تحلیل اثرات خصوصی سازی از طریق اهداف، ویژگی های حاکمیت شرکتی و ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی

امید اکبری بیرگانی^۱(AM)، آمنه مالمیر^۲(Ph.D)*، حمیده عباسی^۳(Ph.D)

چکیده

زمینه و هدف: عملکرد خصوصی سازی بر اساس رقابت و نوآوری در نظام کنونی اقتصاد، یکی از محوری ترین عناصر توسعه اقتصاد کشور به شمار می رود. طی سالهای اخیر روند خصوصی سازی در ایران نشان داده است که سیستم سنتی و دولتی در اقتصاد به دلیل نقش سرمایه های دولتی در بازارهای نو ظهور دیگر کارساز نبوده و جای خود را به بازار رقابتی داده است هدف از این پژوهش بررسی تاثیر خصوصی سازی بر عملکرد سازمانی از طریق (اهداف، ویژگی های حاکمیت شرکتی و ساختار سازمانی) بوده است.

مواد و روش ها: این تحقیق از نظر هدف، پژوهشی کاربردی و در دسته تحقیق های علی قرار داد جامعه ی مورد پژوهش شامل کارشناسان شرکت ملی حفاری ایران بود در این تحقیق برای بررسی روابط بین اجزاء مدل از معادلات ساختاری استفاده شده است. از نرم افزار لیزرل برای تجزیه و تحلیل فرضیه ها استفاده شده است.

نتیجه گیری: با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها نتایج حاکی از آن بوده است که خصوصی سازی بر - (اهداف سازمانی، ویژگی های حاکمیت شرکتی، ساختار سازمانی و عملکرد شرکت) تاثیر دارد، اهداف سازمانی، ویژگی های حاکمیت شرکتی و ساختار سازمانی بر عملکرد شرکت تاثیر دارد و همچنین خصوصی سازی از طریق (اهداف سازمانی، ویژگی های حاکمیت شرکتی و ساختار سازمانی) بر عملکرد شرکت تاثیر دارد.

واژگان کلیدی: "خصوصی سازی"، "عملکرد سازمانی"، "اهداف، ویژگی های حاکمیت شرکتی و

ساختار سازمانی"

^۱ گروه مدیریت، واحد اراک، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران

^۲ استادیار گروه مدیریت، واحد فراهان، دانشگاه آزاد اسلامی، فراهان، ایران (نویسنده مسئول)

^۳ گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، مجتمع آموزش عالی طلوع مهر قم، قم، ایران

بیان مسئله

خصوصی سازی در معنای عام به مفهوم کاهش فعالیت های اقتصادی دولت یا محدود کردن مداخله دولت در امور اقتصادی است. بیس لی و لیتل چایلد^۴ معتقدند خصوصی سازی وسیله ای است برای بهبود عملکرد فعالیت های اقتصادی از طریق افزایش نیروهای بازار، در صورتی که حداقل ۵۰ درصد سهام آنها به بخش خصوصی واگذار گردد. ایده اصلی در تفکر خصوصی سازی این است که فضای رقابت و نظام حاکم بر بازار، بنگاه ها و واحدهای خصوصی سازی را مجبور می سازد تا عملکرد کارتری داشته باشد [14]. در کشور ایران سیاست خصوصی سازی در راستای برنامه تعدیل و اصلاحات اقتصادی مطرح شد و هدف آن این است که کارایی افزایش، تخصیص منابع بهتر و ابداع و کارآفرینی پویا نیز افزایش یابد [11]. در ساده ترین تعریف، عملکرد شغلی مبین سهم کارکنان در سازمانی است که در آن کار می کنند [26]. عوامل مختلفی بر عملکرد کارکنان تأثیرگذار است که یکی از عوامل سازمانی، ساختار می باشد. عملکرد خوب در سازمان مستلزم وجود ساختار خاصی در سازمان است. ساختار درونی سازمان می تواند مشوق و یا مانع عملکرد در سازمان باشد. مطالعاتی که در این رابطه صورت گرفته، نشان دهنده این است که وجود تمرکز در تصمیم گیری ها و رسمیت آنها در فرآیندها و روابط کاری، مانع خلق اندیشه های جدید می شوند؛ در حالی که توزیع قدرت و انعطاف پذیری ها موجب افزایش عملکرد بالا در سازمان شده که خلق اندیشه های جدید را در سازمان تسهیل می نماید [18]. دنیا به طور مداوم در حال تغییر و تحول است. اگر تغییر، تحول و نوآوری ضرورت نداشت، بشر هنوز در زندگی انسانهای اولیه و شاید هم در سطح زندگی جانوران باقی می ماند و هیچ تغییر و تحولی در دانش، نگرش و رفتار او حاصل نمی شد. اگر انسانها خاصیت تغییرپذیری و اصلاح نداشتند، در چارچوب تنگ فکری خود باقی می ماندند و راه پیشرفت آنان مسدود می شد [15]. از طرف دیگر، تغییر مهمترین عامل مؤثر در مدیریت موفق محسوب می شود. سازمان و افراد شاغل در سازمانها باید نگرش مثبتی نسبت به تغییر داشته باشند تا از آن طریق توان رقابتی خود را در بازارهای جهانی افزایش دهند [16]. در مجموع هدف از این تحقیق بررسی تغییراتی است که بر اثر خصوصی سازی بر شرکت های خصوصی وارد می شود. در این تحقیق تلاش خواهد شد تا سه مفهوم سازمانی و مدیریتی خصوصی سازی که عبارتند از اهداف، شیوه های حاکمیت شرکتی و ساختار سازمانی مورد بررسی دقیق قرار گیرد. در مجموع و با توجه به موارد فوق این تحقیق به دنبال پاسخ به این سوال می باشد که آیا فرآیند خصوصی سازی بر عملکرد سازمانی تأثیر گذار است؟

مقدمه

خصوصی سازی: با گذشت زمان، ضعف و نارسایی های شرکت های دولتی، وجود قوانین دست و پا گیر و ناکارآمدی مدیران و هزینه های اضافی کارکنان، مشخص شده است بنگاه های دولتی نه تنها سودآور نیستند،

⁴-Beesly & Little child

بلکه منابع را هدر می‌دهند [31]. با واگذاری شرکت‌های دولتی به بخش خصوصی، به دلیل رشد توانایی بخش خصوصی، به تدریج دولت‌ها در کشورهای در حال توسعه متوجه شده‌اند که بخش خصوصی توانایی تأمین سرمایه و منابع را داشته و کارایی بیشتری برای انجام فعالیت‌های اقتصادی دارد [30]. اگرچه امروزه خصوصی‌سازی در بیشتر کشورها جایگاه ویژه خود را یافته است، اما هنوز تعریف واحد و جامعی که مورد توافق همگان باشد در مورد آن وجود ندارد و صاحب‌نظران و نهادها و سازمان‌های مرتبط تعاریف متعددی برای آن ارائه کرده‌اند [۱۳]. خصوصی‌سازی مفهومی پیچیده و چندوجهی است که توافق جمعی در مورد آن وجود ندارد و هر یک از تعاریف، بر جنبه‌هایی از آن تأکید دارند. اما آنچه در کل از تعاریف قابل برداشت است این است که خصوصی‌سازی در واقع کاهش نقش دولت و گرایش و حرکت به سمت بازار و باز نمودن درهای مؤسسات دولتی به روی نیروهای بازار است [32]. اگرچه میزان باز شدن درها و گرایش به بازار تا حد زیادی به شرایط کلی اقتصاد کشور، سیاست‌های کلی دولت و میزان فراهم بودن شرایط آزادسازی بستگی دارد. نظریه جدید خصوصی‌سازی به عنوان سیاست اقتصادی، برای اولین بار توسط جمهوری فدرال آلمان در سال ۱۹۵۷ به کار گرفته شد. در آن زمان دولت بخش عمده سهام فولکس واگن را به سرمایه‌گذاران خصوصی فروخت. حرکت بزرگ بعدی خصوصی‌سازی در دهه ۱۹۸۰، یعنی خصوصی‌سازی تلکام توسط مارگارت تاچر و خصوصی کردن بانک‌های بزرگ کشور فرانسه توسط شیراک بود. سهم عمده دیگر در فرآیند خصوصی‌سازی جهان‌گستر، فروپاشی رژیم کمونیست در اروپای شرقی و اتحاد شوروی سابق بود [2].

به طور کلی خصوصی‌سازی در سراسر جهان، نخست در اقتصادهای صنعتی شده و سپس به آسیا، آمریکای لاتین، آفریقا و اروپای مرکزی و شرقی گسترش یافته است. این خصوصی‌سازی‌ها توسط دولت از نظام‌های سیاسی مختلف، با گرایش‌های سیاسی متفاوت و زمینه‌های نهادی، به عنوان راهکاری برای رسیدن به توسعه اقتصادی از منظر صاحب‌نظران کشورهای مختلف به تصویب رسید و اختیار شد. در طول دو دهه گذشته، بیش از ۱۰۰ کشور جهان برخی یا بسیاری از بنگاه‌های خود را خصوصی‌سازی کرده‌اند [17]. مساله خصوصی‌سازی از اهمیت ویژه‌ای برای کشورهای در حال توسعه که هنوز مشغول پیاده‌سازی برنامه‌های خصوصی‌سازی در مقیاس بزرگ در طول ده سال آینده هستند و در مناطق مختلف از جمله آمریکای لاتین، آفریقا، خاورمیانه و هم‌چنین در آسیای جنوب شرقی و باقی مانده اروپای شرقی هستند، برخوردار می‌باشد. از سویی دیگر، گروه هشت کشور مسلمان در حال توسعه موسوم به دی هشت متشکل از اندونزی، ایران، بنگلادش، پاکستان، ترکیه، مالزی، مصر و نیجریه است که در ژوئن ۱۹۹۷ در استانبول ترکیه رسمیت یافت. در اولین اعلامیه سران (بیانیه استانبول)، مهم‌ترین هدف این گروه کمک به توسعه اقتصادی-اجتماعی این کشورها عنوان شده است. در این اعلامیه همکاری در قالب دی هشت شامل تمامی زمینه‌ها از جمله هماهنگی و مشورت‌های سیاسی در عرصه بین‌المللی و نیز همکاری در زمینه‌های تجارت، صنعت، ارتباطات، مالیه، بانکداری و خصوصی‌سازی، توسعه روستایی، علوم و فناوری، توسعه منابع روستایی و فقرزدایی، کشاورزی، انرژی، محیط زیست، بهداشت، جهانگردی، فرهنگ و ورزش را شامل می‌شود [12].

اهداف خصوصی سازی: خصوصی سازی یکی از عناصر استاندارد برنامه های تعدیل ساختاری «صندوق بین المللی پول» است که تبدیل به یکی از استراتژی های اساسی کشورهای توسعه یافته برای دستیابی به کارآیی بالاتر و رشد اقتصادی بیشتر هم زمان با کاهش نیاز به وام گیری بخش دولتی شده است [10]. علاوه بر این خصوصی سازی پاسخی به مجموعه ای از مشکلات در رابطه با حساسی، مقررات، سیاست های اجتماعی، سیاست های سرمایه گذاری و کنترل های مالی است که ناشی از اصرار بر حاکم بودن سیستم های دولتی است. شاید اتلاف گسترده منابع و عدم کارآیی شرکت های دولتی دولتی برجسته ترین عامل در میان عوامل دیگر خصوصی سازی باشد [5]. کشورهای مختلف معمولاً چندین هدف کلی از اجرا و پیگیری برنامه های خصوصی سازی دارند. این اهداف عبارتند از:

۱. افزایش درآمدهای دولت
۲. ارتقای کارآیی اقتصادی
۳. کاهش مداخله دولت در اقتصاد
۴. گسترش مالکیت سهام (یا مالکیت شرکتی)
۵. افزایش رقابت [21].

تجربه خصوصی سازی در ایران

پیشینه خصوصی سازی در ایران به قبل از انقلاب و سال ۱۳۵۴ بازمی گردد، اولین گام در برنامه ریزی اقتصادی در سال ۱۳۱۶، به منظور اصلاح و بهبود وضعیت اقتصادی کشور با تهیه برنامه های اقتصادی برداشته شد. این روند در دوران پهلوی دوم با اجرای برنامه های عمرانی ادامه یافت [1]. در برخی از این برنامه ها و هم زمان با اوج گیری نهضت های سوسیالیستی در دنیا، مفاهیم توزیع عادلانه درآمدها و ارزش های عدالت خواهانه و مشارکت جویانه مورد توجه قرار گرفت، اما از آن جا که سیاست گذاری در ایران تابع درآمدهای نفتی بود، الگوی توسعه وابسته به بدترین و ساده ترین شکل آن که صدور نفت، افزایش واردات و رواج مصرف گرایی بود، برای جامعه ایرانی به ار مغان آورده شد [3]. پس از پیروزی انقلاب اسلامی از سال ۱۳۵۷ تا سال ۱۳۶۸ قانون خاصی که فرآیند خصوصی سازی را متحول نماید، تصویب نگردید. اما پس از جنگ، برنامه اول توسعه با محوریت رشد اقتصادی هدف گذاری شد و برای دستیابی به آن، سیاست هایی چون آزادسازی اقتصاد و خصوصی سازی را در دستور کار خود قرار داد [23]. برنامه دوم توسعه (۷۸-۱۳۷۴) با همان نگرش، اصطلاحات اقتصادی را بدون توجه کافی به پیش نیازهای لازم برای گذار به سوی اقتصاد بازار در دستور کار خود قرار داد و سیاست های آزادسازی و خصوصی سازی را در بخش های پولی و نیز در بخش اقتصاد خارجی دنبال نمود. اما عدم تحقق سیاست های برنامه اول و فشارهای اقتصادی ناشی از افزایش قیمت ها، کاهش ذخایر ارزی و افزایش بدهی های خارجی موجب شد علی رغم اهداف سیاست های برنامه دوم، دولت در عمل

سیاست‌های تثبیت اقتصادی را به مرحله اجرا بگذارد [9]. برنامه سوم توسعه (۸۳-۱۳۷۹) آزادسازی اقتصادی را با گستردگی بیشتری دنبال می‌کرد و با سیاست تنش‌زدایی در روابط بین‌المللی و نگاه اجتماعی به مسایل اقتصادی در داخل به دنبال ایجاد ارتباط بین حوزه‌های سیاست داخلی، اصلاحات اقتصادی، سیاست‌های فرهنگی و سیاست خارجی بوده و به جای تمرکز بر منابع دولتی، به اصلاح سازوکارها، قوانین و مقررات حقوقی و اقتصادی توجه داشت و ایجاد یک سازمان مستقل و متولی برای واگذاری سهام شرکت‌های دولتی را پیش‌بینی نموده بود. سازمان خصوصی‌سازی در خردادماه سال ۱۳۸۰ تشکیل گردید و با محوریت متمرکز این سازمان دور جدیدی در برنامه خصوصی‌سازی ایران آغاز گردید [25]. اصول واگذاری در برنامه چهارم همان اصول واگذاری در برنامه سوم توسعه بوده است و در این خصوص می‌توان برنامه چهارم توسعه را ادامه برنامه سوم توسعه دانست. بنابراین در طول اجرای برنامه چهارم توسعه تغییر و تحولات بسیار مهم و اساسی در برنامه خصوصی‌سازی کشور ایجاد گردید. عمده این تغییرات ابلاغیه مقام معظم رهبری پیرامون سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی و تصویب و ابلاغ قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی می‌باشد. برنامه خصوصی‌سازی در برخی مواد و تبصره‌های برنامه پنجم توسعه نیز پیگیری می‌شود. در این راستا، سازمان خصوصی‌سازی به عنوان تنها نهاد مجری برنامه خصوصی‌سازی در کشور بر اساس وظایف محوله و در چارچوب قوانین و مقررات موجود اقدامات وسیع و گسترده‌ای را انجام داده است [26].

عملکرد سازمانی: همواره در بیشتر سازمان‌ها در سرتاسر دنیا، مدیران به دنبال ارتقاء و بهبود عملکرد سازمان‌های خویش می‌باشند [19]. به عبارت دیگر، امروزه اگر سازمان‌ها بخواهند جایگاه خود را حفظ کرده و به نحوی عمل کنند که باعث بقاء، توسعه و موفقیت‌شان شود، ضروری است که در عملکرد خود تجدید نظر کرده و تعهدات خود نسبت به ارباب‌رجوعان را به درستی ایفا کنند [16]. در این زمینه، وقوع رویدادهایی مانند گسترش رقابت، پیشرفت فناوری اطلاعات و تلاش همه‌جانبه سازمان‌ها و واحدهای اقتصادی برای کسب جایگاه بهتر، ضرورت توجه به بهبود مستمر عملکرد سازمانی را دو چندان نموده است [12].

عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی: دو جریان اصلی در سنجش عملکرد وجود دارد. دیدگاه اقتصادی که بر اهمیت عوامل خارجی بازار نظیر موضع رقابتی تأکید دارد، و دیدگاه سازمانی که بر دیدمان رفتاری و جامعه‌شناختی و سازگاری آنها با محیط استوار است [27]. آندرو^۵ (۱۹۷۱) ارتباط با ارزشیابی استراتژی هم عوامل اقتصادی و هم سازمانی را به عنوان عوامل مؤثر بر عملکرد مورد تأکید قرار می‌دهد [20]. توریک و مک‌گیون^۶ (۱۹۹۷) عوامل مؤثر بر عملکرد را به شرح زیر فهرست کرده‌اند:

۱- هم‌ترازی عناصر سازمانی با محیط سازمانی عاملی مؤثر در ارتقای عملکرد سازمانی است. زیرا نتایج تحقیقات (برنز و استاکر^۷، ۱۹۶۱) نشان می‌دهد که سطوح مختلف تغییرات محیطی، طراحی ساختارهای متفاوتی

⁵-Andrews

⁶-Tvorik & McGivern

⁷-Burns & Stalker

را می طلبد. همچنین هم ترازوی بین استراتژی و محیط نیز مورد تأکید است و به گفته فردریکسون (۱۹۸۶) یک مهارت کلیدی محسوب می شود [23].

۲- تیس^۸ (۱۹۸۴) استدلال می کند «یک سازمان نیازمند آن است که قابلیت های خود را با محیط متغیر خود سازگار و متناظر کند اگر در پی نیل به بهترین عملکرد است» [29].

۳- نتایج مطالعات گویای آن است که هفده تا بیست درصد از تغییرپذیری در عملکرد مالی ناشی از عامل عضویت در یک صنعت است [30].

۴- منابع سازمانی نادر، باارزش، و غیرقابل تقلید در کسب مزیت رقابتی سازمان نقش تعیین کننده ای دارند. بارنی (۱۹۹۱) این منابع را به سه گروه فیزیکی، انسانی، و سرمایه ای تقسیم کرده است [6].

۵- وفاداری سازمانی به چشم انداز بلندمدت یک عامل کلیدی توفیق در خلق اجماع داخلی و اشتیاق برای نوآوری و تغییر است. خلق چنین هدف سازمانی مستلزم رهبری اخلاقی قدرتمند است [7].

حاکمیت شرکتی

وجود نظام حاکمیت شرکتی مناسب می تواند شرکت ها را در جلب اعتماد سرمایه گذاران و تشویق آنها به سرمایه گذاری کمک کند و اجرای این اصول در سطح شرکت طبق پژوهش های تجربی انجام شده باعث بهبود عملکرد مالی و افزایش ارزش شرکت می شود [8]. کارمانو و وافیز^۹ (۲۰۰۵) با بررسی اثر تعدادی از معیارهای حاکمیت شرکتی مانند ویژگی های هیات مدیره و کمیته حسابرسی به این نتیجه رسیدند که حاکمیت شرکتی موثر باعث بهبود کیفیت افشا می شود. آنان در پژوهش خود معیار سود پیش بینی شده به وسیله مدیریت را به عنوان نماینده کیفیت افشا در نظر گرفته و نمونه ای از ۲۷۵ شرکت برتر مجله فورچن در آمریکا، بین سال های ۱۹۹۵ تا ۲۰۰۰ مورد بررسی قرار دادند. بیکز و براون^{۱۰} (۲۰۰۶) در استرالیا، رابطه بین شاخص حاکمیت شرکتی و معیارهای مختلف کیفیت افشا شامل دقت، یک سونگری و سطح ناسازگاری در تحلیل های پیش بینی سود را مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که افشا به وسیله شرکت هایی که حاکمیت شرکتی خوب دارند، آگاهی بخش تر است [4]. نتایج مطالعه چنگ و کورتنی^{۱۱} (۲۰۰۶) نشان داد که شرکت هایی که دارای حاکمیت بهتر هستند سطح افشاء اختیاری آنها نیز بیشتر خواهد بود. در پژوهش آنان معیار حاکمیت شرکتی میزان درصد مدیران غیرموظف در هیات مدیره در نظر گرفته شده بود. هم چنین، بیزلی^{۱۲} (۱۹۹۶) بیان می کند که وجود مدیران غیرموظف در هیات مدیره، نظارت و کنترل بر افشا مالی را بهبود می بخشد [19].

⁸- Teece

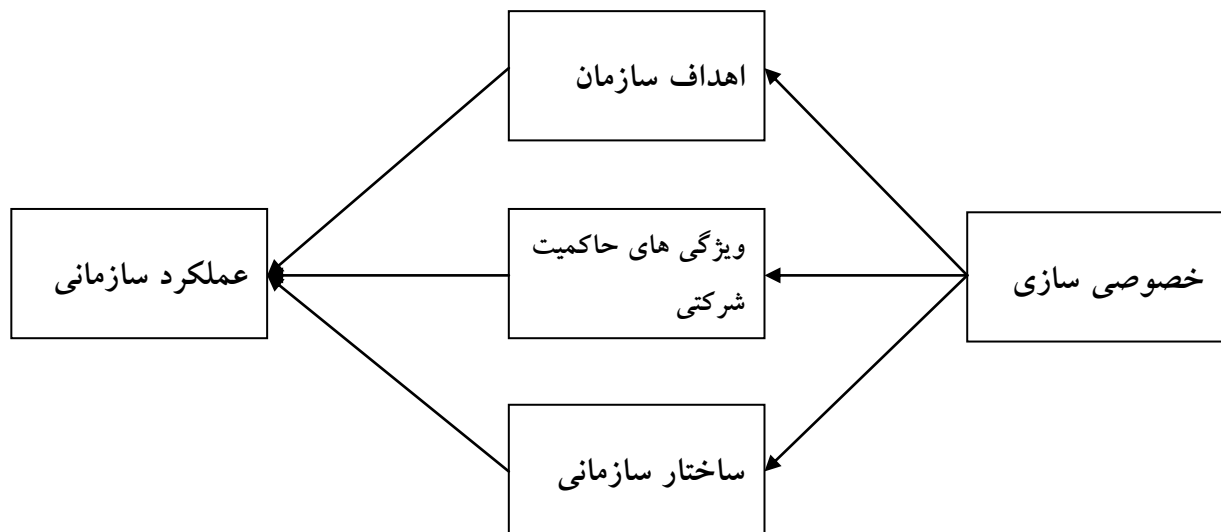
⁹-Karamanou & Vafeas

¹⁰-Beekes & Brown

¹¹-Cheng & Courtenay

¹²-Beasley

چارچوب نظری تحقیق: چارچوب نظری به مجموعه‌ای از گزاره‌ها اطلاق می‌شود که به لحاظ نظری قادر به تبیین یا طبقه‌بندی متغیر وابسته یا اصلی تحقیق هستند. این گزاره‌ها ممکن است از یک نظریه خاص گرفته شده باشند یا تلفیقی از نظریات مختلف باشند که همگرایی آنها به لحاظ نظری توسط محقق ثابت شده باشد. دهقان و همکاران (۱۳۹۰) پژوهشی را با عنوان اثر ساختار سازمانی بر عملکرد خارجی انجام دادند. نتایج نشان داد که ساختار سازمانی بر عملکرد خارجی شرکت‌های صادرکننده ایرانی تأثیر معناداری داشته و این اثر در شرکت‌هایی که از ساختار سازمانی بسیار مکانیک استفاده میکنند نسبت به شرکت‌هایی که از ساختارهای ارگانیک تر استفاده میکنند بیشتر است [16]. جرمن و همکارانش ۱۳ (۲۰۰۸) با مطالعه‌ی تأثیر ساختار بر عملکرد، با در نظر گرفتن نقش زنجیره‌ی تأمین، دریافتند که ساختارهای رسمی در محیط‌هایی با تغییرات کم، اثر مثبت بر عملکرد مالی و در محیط‌های پویا اثر منفی بر عملکرد دارد [17]. هائو و همکاران ۱۴ (۲۰۱۲) تحقیقی را در این زمینه انجام دادند. یافته‌های این تحقیق نشان داده است که ساختار سازمانی نقش پیچیده‌ای در عملکرد سازمانی و تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد همچنین ساختار سازمانی تأثیر غیر مستقیمی بر عملکرد دارد و ساختار سازمانی با نوآوری رابطه بالایی دارد همچنین نوآوری بطور غیر مستقیم عملکرد سازمانی را بهبود می‌بخشد و یادگیری سازمانی بر نوآوری تأثیر دارد [15]. یوندی ۱۵ در سال ۲۰۱۰ در تحقیقی با عنوان خصوصی‌سازی، تغییرات سازمانی و عملکرد به این موضوع پرداخته است. هدف از این تحقیق بررسی تغییراتی است که بر اثر خصوصی‌سازی بر شرکت‌های خصوصی وارد می‌شود. در این تحقیق تلاش خواهد شد تا سه مفهوم سازمانی و مدیریتی خصوصی‌سازی که عبارتند از اهداف، شیوه‌های حاکمیت شرکتی و ساختار سازمانی مورد بررسی دقیق قرار گیرد. نتایج این تحقیق نشان داده است که خصوصی‌سازی رابطه معناداری با اهداف سازمان، ویژگی‌های حاکمیت شرکتی و ساختار سازمانی دارد [18].



نمودار ۱- مدل مفهومی تحقیق (یوندی، ۲۰۱۰، ۵۴۱)

¹³-German et al

¹⁴- Hao et al

¹⁵-Yonnedi

روش تحقیق: نوع پژوهش بر مبنای هدف در این پژوهش نوع تحقیق بر مبنای هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. نوع پژوهش از نظر ماهیت و روش: این تحقیق از لحاظ ماهیت و روش در دسته تحقیقات علی قرار می گیرد، زیرا محقق تلاش دارد تا در پژوهش خود به بررسی تاثیر خصوصی سازی بر عملکرد سازمانی از طریق (اهداف، ویژگی های حاکمیت شرکتی و ساختار سازمانی) بپردازد.

بررسی پایایی پرسشنامه: در این تحقیق به منظور سنجش و اندازه گیری پایایی با توجه به اینکه ضریب پایایی محاسبه شده برای سوالات هر متغیر بیشتر از ۰/۷ می باشد بنابراین پرسشنامه تحقیق از اعتبار کافی برخوردار است.

جدول ۱- بررسی پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ

(i) متغیرها	(ii) شماره سوالات	(iii) آلفای کرونباخ
(iv) خصوصی سازی	(v) سوالات ۱ الی ۵	(vi) ۰/۸۰۲
(vii) اهداف سازمانی	(viii) سوالات ۶ الی ۱۰	(ix) ۰/۸۲۶
(x) ویژگی های حاکمیت شرکتی	(xi) سوالات ۱۱ الی ۱۵	(xii) ۰/۷۶۶
(xiii) ساختار سازمانی	(xiv) سوالات ۱۶ الی ۲۰	(xv) ۰/۸۰۵
(xvi) عملکرد سازمان	(xvii) سوالات ۲۱ الی ۲۴	(xviii) ۰/۸۴۲

بررسی روایی پرسشنامه

به منظور بررسی روایی پرسشنامه تحقیق، از روش روایی محتوایی استفاده شده است. در این مسیر کیفیت و کمیت سوالات توسط خبرگان مورد بررسی قرار گرفته و پس از اعمال اصلاحات پرسشنامه نهایی تنظیم شده است. چون عدد بدست آمده از خبرگان از ۰/۷ بیشتر است پس پرسش نامه از روایی بالایی برخوردار است.

جامعه و نمونه آماری، نمونه آماری و روش نمونه برداری: جامعه آماری این تحقیق شامل کارشناسان شرکت ملی حفاری ایران ۸۰۰ نفر می باشد. جهت نمونه گیری در این تحقیق با توجه به اینکه از تکنیک معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده می شود، برای تعیین حجم نمونه از فرمول زیر استفاده شده است: $(5q \leq n \leq 15q)$ چون تعداد سوالات پرسشنامه ۲۱ سوال است، حداقل نمونه باید بین دو مقدار ۱۲۰ و ۳۶۰ نفر باشد. در این راستا ابتدا اقدام به توزیع پرسشنامه با استفاده از روش تصادفی در دسترس شده است که نهایتاً تعداد ۲۴۵ پرسشنامه کامل شده است.

آزمون فرضیه اول تا چهارم

ادعای محقق: خصوصی سازی بر (اهداف سازمانی، ویژگی های حاکمیت شرکتی، ساختار سازمانی و عملکرد شرکت) تاثیر دارد.

جدول ۲- نتایج مربوط به فرضیه اول تا چهارم

متغیر تاثیر گذار	متغیر تاثیر پذیر	آماره t	ضریب استاندارد	نتیجه
خصوصی سازی	اهداف سازمانی	۵,۵۰	۰,۵۲	تاثیر مثبت و معنی دار
	ویژگی های حاکمیت شرکتی	۴,۹۴	۰,۴۵	تاثیر مثبت و معنی دار
	ساختار سازمانی	۴,۵۹	۰,۴۰	تاثیر مثبت و معنی دار
	عملکرد شرکت	۲,۴۶	۰,۲۷	تاثیر مثبت و معنی دار

با توجه به اینکه آماره t برای متغیرهای (اهداف سازمانی، ویژگی های حاکمیت شرکتی، ساختار سازمانی و عملکرد شرکت) در بازه بی معنی (۱/۹۶، ۱/۹۶-) قرار ندارد بنابراین می توان نتیجه گرفته که خصوصی سازی تاثیر معناداری بر (اهداف سازمانی، ویژگی های حاکمیت شرکتی، ساختار سازمانی و عملکرد شرکت) دارد. از سوی دیگر مسیر مطرح شده برای این متغیرها به ترتیب برابر با (۰/۵۲، ۰/۴۵، ۰/۴۰، ۰/۲۷) می باشد. مشخص می شود که خصوصی سازی تاثیر مثبتی بر (اهداف سازمانی، ویژگی های

حاکمیت شرکتی، ساختار سازمانی و عملکرد شرکت) در شرکت ملی حفاری ایران دارد، از این رو این فرضیه‌ها پذیرفته شده است.

۱. آزمون فرضیه پنجم تا هفتم

ادعای محقق: (اهداف سازمانی، ویژگی‌های حاکمیت شرکتی و ساختار سازمانی) بر عملکرد شرکت تاثیر دارد.

جدول ۳- نتایج مربوط به فرضیه پنجم تا هفتم

متغیر تاثیر گذار	متغیر تاثیر پذیر	آماره t	ضریب استاندارد	نتیجه
اهداف سازمانی	عملکرد شرکت	۳,۶۴	۰,۳۷	تاثیر مثبت و معنی دار
ویژگی‌های حاکمیت شرکتی		۲,۶۷	۰,۲۴	تاثیر مثبت و معنی دار
ساختار سازمانی		۴,۱۱	۰,۳۹	تاثیر مثبت و معنی دار

با توجه به اینکه آماره t برای متغیر عملکرد شرکت در بازه بی‌معنی (۱/۹۶، ۱/۹۶-) قرار ندارد بنابراین می‌توان نتیجه گرفته که (اهداف سازمانی، ویژگی‌های حاکمیت شرکتی و ساختار سازمانی) تاثیر معناداری بر عملکرد شرکت دارد. از سوی دیگر مسیر مطرح شده برای این متغیرها به ترتیب برابر با (۰/۳۷، ۰/۲۴ و ۰/۳۹) می‌باشد. مشخص می‌شود که (اهداف سازمانی، ویژگی‌های حاکمیت شرکتی و ساختار سازمانی) تاثیر مثبتی بر عملکرد شرکت ملی حفاری ایران دارد، از این رو این فرضیه‌ها پذیرفته شده است.

بررسی نقش میانجی (اهداف سازمانی، ویژگی‌های حاکمیت شرکتی و ساختار سازمانی)

در این بخش به بررسی نقش میانجی‌گری متغیرهای (اهداف سازمانی، ویژگی‌های حاکمیت شرکتی و ساختار سازمانی) در ارتباط بین متغیرهای خصوصی‌سازی و عملکرد شرکت پرداخته شده است. در این راستا از روش بارون و کنی برای بررسی روابط میانجی استفاده شده است. بر این اساس مدل در دو حالت مورد آزمون قرار خواهد گرفت. در حالت اول با حضور متغیرهای میانجی بوده که در بخش قبل این مدل مورد آزمون قرار گرفته است. در حالت دوم مدل بدون متغیرهای میانجی (اهداف سازمانی، ویژگی‌های حاکمیت شرکتی و ساختار سازمانی) مورد آزمون قرار گرفته که نتایج در ادامه ارائه شده است.

آزمون فرضیه هشتم تا یازدهم

ادعای محقق: خصوصی‌سازی از طریق (اهداف سازمانی، ویژگی‌های حاکمیت شرکتی و ساختار سازمانی) بر عملکرد شرکت تاثیر دارد.

جدول ۴- نتایج فرضیه هشتم تا یازدهم

نتیجه	آماره تی برای مسیرهای مدل				متغیر وابسته	متغیر میانجی	متغیر مستقل
	مسیر مستقیم با میانجی	مسیر میانجی به وابسته	مسیر مستقل به میانجی	مسیر مستقیم بدون میانجی			
میانجی جزئی	۲/۶	۳/۴	۵/۰	۵/۵	عملکرد شرکت	اهداف سازمانی	خصوصی‌سازی
میانجی جزئی		۲/۷	۴/۴			ویژگی‌های حاکمیت شرکتی	
میانجی جزئی		۴/۱	۴/۹			ساختار سازمانی	

همانطور که نتایج نشان می‌دهد برای بررسی نقش میانجی (اهداف سازمانی، ویژگی‌های حاکمیت شرکتی و ساختار سازمانی) بین متغیر خصوصی‌سازی و عملکرد شرکت هر چهار مسیر (مستقیم بدون میانجی، مستقل به میانجی، میانجی به وابسته و مسیر مستقیم با حضور میانجی) معنادار بوده بر این اساس مشخص می‌شود که هر سه متغیر (اهداف سازمانی، ویژگی‌های حاکمیت شرکتی و

ساختار سازمانی نقش میانجی جزئی دارند. بنابراین خصوصی سازی از طریق (اهداف سازمانی، ویژگی های حاکمیت شرکتی و ساختار سازمانی) بر عملکرد شرکت تاثیر داشته و این فرضیه ها پذیرفته می شود.

نتایج فرضیات پژوهشی

با توجه به تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از هر فرضیه، یافته ها و نتایج به دست آمده تحلیل و به تفکیک ارائه می شود.

فرضیه اول تا چهارم: خصوصی سازی بر اهداف سازمانی، ویژگی های حاکمیت شرکتی، ساختار سازمانی و عملکرد شرکت تاثیر دارد. با توجه به نتایج مشخص می شود که خصوصی سازی تاثیر مثبتی بر اهداف سازمانی، ویژگی های حاکمیت شرکتی، ساختار سازمانی و عملکرد شرکت در شرکت ملی حفاری ایران دارد، از این رو این فرضیه ها پذیرفته شده است. همانطوریکه از نتایج این فرضیه مشاهده می گردد هر چه سرمایه کشور از بخش دولتی به بخش خصوصی شیفیت پیدا کند علیرغم افزایش تولید ناخالص داخلی باعث افزایش اهداف سازمانی، حاکمیت شرکتی و ساختار سازمانی شده و در نتیجه باعث افزایش عملکرد شرکت خواهد شد. نتایج مهم دیگری که می توان برداشت کرد اینکه در بخش خصوصی استفاده بهینه از مصرف را به همراه داشته زیرا، با نگاه به سودآوری از هدر رفتن منابع جلوگیری می نماید و در نهایت اصلاح الگوی مصرف را به بهترین شیوه مورد نظر اعمال می شود و به اینصورت می توان با صرفه جویی در منابع، میزان سودآوری و عملکرد را افزایش داد. یوندی در سال ۲۰۱۰ در تحقیقی با عنوان خصوصی سازی، تغییرات سازمانی و عملکرد به این موضوع پرداخته است و به این نتیجه رسید که خصوصی سازی رابطه معناداری با اهداف سازمانی، ویژگی های حاکمیت شرکتی، ساختار سازمانی و عملکرد شرکت دارد. مطالعه محمد عمران در سال ۲۰۰۳ به این نتیجه رسید که شرکت هایی که خصوصی سازی شده اند نتایج عملکردی بهتری نسبت به شرکت هایی که خصوصی نشده اند دارند.

فرضیه پنجم تا هفتم: اهداف سازمانی، ویژگی های حاکمیت شرکتی و ساختار سازمانی بر عملکرد شرکت تاثیر دارد. با توجه به نتایج مشخص می شود که اهداف سازمانی، ویژگی های حاکمیت شرکتی و ساختار سازمانی تاثیر مثبتی بر عملکرد شرکت ملی حفاری ایران دارد، از این رو این فرضیه ها پذیرفته شده است. در خصوص این فرضیات می توان نتیجه گرفت زمانی که شرکتی دارای اهداف و برنامه های مشخص و رسمی بر رسیدن به عملکرد مناسب باشد به اینصورت مدیران و کارکنان می توانند با برنامه ریزی استراتژیک از طریق مشارکت و همکاری با یکدیگر شاخص های کلیدی سازمان را مشخص نمایند تا با ارائه وظایف و نقش های مشخص و واضح به کارکنان بتوانند عملکرد شرکت را از نظر شاخص های رشد و سودآوری افزایش دهند. یوندی در سال ۲۰۱۰ به این نتیجه رسید که اهداف سازمانی، ویژگی های حاکمیت شرکتی، ساختار سازمانی رابطه معناداری با عملکرد شرکت دارد.

فرضیه هشتم تا یازدهم: خصوصی سازی از طریق اهداف سازمانی، ویژگی های حاکمیت شرکتی و ساختار سازمانی بر عملکرد شرکت تاثیر دارد. با توجه به نتایج مشخص می شود که هر سه متغیر اهداف سازمانی، ویژگی های حاکمیت شرکتی و ساختار سازمانی نقش میانجی جزئی دارند. بنابراین خصوصی سازی از طریق اهداف سازمانی، ویژگی های حاکمیت شرکتی و ساختار سازمانی بر عملکرد شرکت تاثیر داشته و این فرضیه ها پذیرفته می شود. یوندی در سال ۲۰۱۰ نشان داد که خصوصی سازی از طریق اهداف سازمانی، ویژگی های حاکمیت شرکتی و ساختار سازمانی با عملکرد شرکت رابطه دارد.

پیشنهادات کاربردی

پیشنهاد در راستای تأیید تاثیر خصوصی سازی:

توصیه می‌شود که تعداد جلسات برگزار شده بین مدیران را افزایش دهند به اینصورت که اگر قبلاً ماهی یکبار در خصوص مسائل و مشکلات و یا اتخاذ اهداف و برنامه‌های شرکت جلسه برگزار می‌کردند حال این جلسات را به صورت هفته‌ای برگزار نموده و یا اینکه به محض اینکه موردی در شرکت پیش آمد کرد به سرعت ترتیب جلسه داده و با همفکری نسبت به رفع آن اقدام کنند. توصیه می‌شود جهت حفظ کارکنان از اقداماتی نظیر ارائه خدمات آموزشی موثر به کارکنان و مشارکت دادن آنها در سیاست‌ها و خط مشی‌های تصمیم‌گیری و مدیریت، شناخت ارزش‌ها و نگرش‌های کارکنان و توجه به آنها، از بین بردن ساختارهای سنتی سلسله‌مراتبی برای تسهیل ارتباطات میان مدیران و کارکنان و همچنین کارکنان با یکدیگر و ایجاد ساختارهای تیمی برای اشتراک دانش و مشارکت آنها و... صورت پذیرد.

References

1. Ahmadvand, Mohammad Rahim, (2013), "Analysis of Privatization Performance in Iran". Quarterly Journal of Financial and Economic Policies, First Year, No. 2.
2. Arinehmehr, Shahram; Yahyaabadi, Abolfazl; Hertamani, Amir, (2012), "Study of the Impact of Privatization as a Strategy for Economic Development, on Economic Growth in G8 Member States: The Generalized Torque Method (GMM)", the Second National Conference on Economic Development Strategies Regional Planning », University of Humanities, Islamic Azad University of Sanandaj.
3. Arai, Vahid, Ghasemi, Abolfazl. (2021). Investigating the Factors Affecting Accountability in Urban Management Based on Good Governance Model (Case Study: Tehran Region 6 Municipality). General Management in Management, 11 (3 consecutive 39 Fall 2021), 1-17.
4. Azar, Adel; Lashgari, Zahra; Amrayi, Hafez, (2011), "Performance, Challenges and Strategies for Privatization in Iran", Quarterly Journal of Economic Sciences, Fifth Year, No. 16, pp. 9-25.
5. Balasooriya Asoka , Alam Quamrul , Coghill Ken. (2008). "*Market-based reforms and privatization in Sri Lanka*". International Journal of Public Sector Management Vol.21.No.1,pp.58-73.
6. Bennett ,John , Estrin ,Saul , Maw ,James. (2007). "*The choice of privatization method in a transition economy when insiders control a firm*". European Journal of Political Economy ,Vol.23,pp.806-819.
7. Bennis, W. Nanus, B. (1985). "*Leaders, Harper & Row, New York, NY*".
8. Black, B, et al.(2006), "*corporate governance indices and firm's market value: time series evidence from Russia*", emerging markets review 7, PP.361-379.
9. Boubakri, N, Cosset,J.C,Guedhami,O.(2005). "*Post Privatization Corporate Governance: the Role of Ownership Structure and Investor Protection*". Journal of Financial Economics, pp. 369-399.
10. Burns, T. and Stalker, G. (1961). "*The Management of Innovation, Tavistock*", Grygorenko ,Galyan, Lutz ,Stefan.(2007). "*firm performance and privatization in Ukraine*". Journal of Economic Change , Vol.40,pp.253-266.
11. Hosseini, Seyed Farhad, Batmani, Mohammad Amin, Vakili, Yousef, Naghechi, Mahtab. (2020). Explain the role of the dimensions of using social networks on employee performance with emphasis on the mediating role of social capital. Sustainable Human Resource Management, 2 (3), 26-7. doi: 10.22080 / shrm.2020.2978
12. Faizi, Tahereh; Latifi, Somayeh; Masoumi, Morteza, (2012), "Study of the relationship between privatization and psychological empowerment of employees". Quarterly Journal of Management of Government Organizations, First Year, No. 2, pp. 106-89.
13. Ghorbanizadeh, the face of God; Habibi Badrabadi, Hossein; Ebrahimzadeh, Hossein, (2012), "The moderating role of the learning process in the relationship between intellectual capital and organizational performance", Public Management Research, Fifth Year, No. 16.
14. Khodadadnejad, Ali, Gholami, Abdul Khaliq. (2020). Identifying, explaining and measuring the causes of the formation of political behaviors with an organizational and environmental approach in the employees of government organizations. General Management in Management, 11 (2 (consecutive 38 summer 2020)), 98-114.
15. Mahdavi, Ghulam Hussein; Hosseini, Mojtaba; Reisi, Zohreh, (2013), "The Impact of Corporate Governance Characteristics on the Quality of Profits Predicted by the Management of Companies Listed on the Stock Exchange", Management Accounting Quarterly, Year 6, No. 16.
16. Majidi, Abdullah; Mohammadi Moghadam, Yousef; Ghasemi, Fatemeh, (2011), "The effect of organizational structure on improving the performance of the Vice Chancellor for Education, University of Law Enforcement Sciences". Quarterly Journal of Human Resource Management Development Support, Year 6, No. 21, pp. 220-201.
17. Miller ,Robert ,M,(2002). "*The Impact of Privatization on Stock Market Development*", UniversityOf Illinois at Urbana-Champaign.

18. Mohammadi Moghadam, Yousef, Sheikh al-Islami, Nader, Salehi Sadghiani, Jamshid, Ghamkhar, Afsaneh. (2020). Presenting a Model of the Impact of Organizational Architecture on De-Bureaucratization Case Study: Qom Municipality. *Journal of Human Resource Management and Support Development*, 2020 (56), 102-126.
19. Nikmanesh, Shamsuddin, Reza Zadeh, Akbar, Aqeli, Meysam. (2021). The relationship between organizational forecasting and organizational performance with the mediating role of dual power and the moderating role of environmental dynamics. *Journal of Resource Management in Law Enforcement*, 2021 (4), 219-254.
20. Omidfar, Hussein, Barzegar, Ghodrattullah. (2021). The effect of companies' knowledge-based strategies on value creation and sustainability. *Strategic Budget and Finance Research*, 1 (2), 108-131.
21. Rozaei, Mansour, Goodarzi, Abbas. (2021). The effect of implementing a balanced scorecard on improving the performance of Ghavamin Bank. *Journal of Human Resource Management and Support Development*, 2021 (55), 156-173.
22. Salehi Kordabadi, Sajjad, Zad Doosti, Farzaneh. (2020). The role of emotional commitment and perceived cost in the relationship between reward, knowledge sharing and team performance in the Guilan Tax Affairs Organization. *Sustainable Human Resource Management*, 2 (3), 88-65. doi: 10.22080 / shrm.2020.2984
23. Setayesh, Sami, Nargesian, Abbas, Shah Hosseini, Mohammad Ali, Manzoor, Davood. (2020). Provide a framework for explaining the dimensions and components of human resource development in project-based organizations (Case study; Ministry of Energy). *Human Resource Management Research*, 12 (2), 63-100.
24. Shariati, Massoud, Ghorbanizadeh, Vajhollah, Rezaei Manesh, Behrooz, Khosropanah Dezfuli, Abdolhossein. (2021). Moral governance in the public sector from the perspective of Nahj al-Balaghah. *Journal of Resource Management in Law Enforcement*, 2021 (4), 85-118.
25. Shoorvarzi, Mohammad Reza; Mohammadi, Hajar, (2012), "Comparison of companies' performance before and after privatization". *Accounting and Auditing Studies*, Issue 1, pp. 16-1.
26. Sobhani Matin, Ali, Ganjali, Asadaleh, Latifi, Meysam. (2021). Designing the success history of institutional managers (Case study: Imam of the mosque). *Human Resource Management Research*, 12 (3), 105-151.
27. Soheili, Hamid, Taherpour Kalantari, Habibollah, Fandiz, Hossein. (2020). Identifying individual factors affecting the empowerment of health insurance employees (Case study: Health Insurance Organization). *Human Resource Management Research*, 12 (2), 189-215.
28. Tabatabai Yazdi, Roya; Mafi, Farzaneh, (2008), "Methods of implementing the general policies of Article 44 of the Constitution", *Strategy*, No. 46.
29. Teymouri, Ibrahim; Ali Akbari, Mohammad Hassan, (2009), "Measuring Business Performance". Publication: Iran University of Science and Technology, first edition.
30. Zaraatkar, Somayeh, Kas Aghaei, Neda. (2020). The effect of organizational capability on performance with the mediating role of competitive advantage in Iranshahr Insurance Company, Tehran. *Quarterly Journal of Human Resource Management and Support Development*, 2020 (56), 127-154.
31. Zarei, Zahra, Pourshafei, Hadi, Asgari, Ali. (2021). The mediating role of innovative organizational climate in the relationship between knowledge leadership and job performance. *Journal of Human Resource Management and Support Development*, 2021 (58), 1-27.
32. Zaraatkar, Somayeh, Kas Aghaei, Neda. (2020). The effect of organizational capability on performance with the mediating role of competitive advantage in Iranshahr Insurance Company, Tehran. *Quarterly Journal of Human Resource Management and Support Development*, 2020 (56), 127-154.

Analyzing the effects of privatization through objectives, corporate governance characteristics, and organizational structure on organizational performance

Omid Akbari Birgani(AM)¹⁶, Ameneh Malmir(Ph.d)¹⁷, Hamideh Abbasi(Ph.d)¹⁸

Abstract:

Background and objective: The privatization performance on the basis of competition and innovation in the current economic system is one of the central elements in the country's economic development. During the recent years, the privatization process in Iran has shown that the traditional and governmental system in the economy due to the role of public funds in emerging markets is not effective and is replaced with competitive market. This study aimed to assess the effect of privatization on organizational performance through (objectives, corporate governance features and organizational structure).

Materials and methods: This research in terms of the objective is practical and is in causal researches category; the studying community includes the experts of National Iranian Drilling Company which to assess the current status, In this study to evaluate the correlations between the model components the structural equation modeling is used.

Conclusion: According to data analysis the results suggested that privatization has an impact on (organizational objectives, corporate governance features, organizational structure and company's performance); organizational objectives, corporate governance features, and organizational structure have impact on the company's performance; and privatization through (organizational objectives, corporate governance features and organizational structure) has also impact on company's performance.

Key word: " Privatization " , " Organizational Performance " , "Objectives, Corporate Governance Characteristics and Organizational Structure"

¹⁶ . Department of Management, Arak Branch, Islamic Azad University, Arak, Iran.

¹⁷ . Corresponding author: Assistant Professor, Department of Management, Farahan Branch, Islamic Azad University, Farahan, Iran.

¹⁸ . Department of Management, Faculty of Management, Tolo Mehr Higher Education Complex, Qom, Iran.

