

Original Article (Quantified)

Designing the outsourcing model in government organizations of Markazi province

Mahnaz Moradi¹ , Morteza Ghasemi² , Maryam Majidi³ , Gholamreza Amjadi³ 

1- PhD student, Department of Management, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran.

2- Assistant Professor, Department of Management, Arak Branch, Islamic Azad University, Arak, Iran.

3- Assistant Professor, Department of Management, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran.

Receive:

12 February 2024

Revise:

03 June 2024

Accept:

05 September 2024

Keywords:

Outsourcing,
Social factor,
Managerial factor,
Economic factor,
Political factor

Abstract

The purpose of this research is to design the outsourcing model in the Markazi province government organizations. This research is applicable in terms of purpose, and descriptive in nature. The statistical population of the research includes general managers of Markazi Province, 152 of whom were selected using Morgan's table, and the sampling method in this research is random sampling. The data collection tool is a questionnaire. The validity of this questionnaire has been calculated as construct validity, and reliability of it with Cronbach's alpha coefficient. SPSS22 software was used for data analysis, and structural equation modeling method was used to examine the structural model. The results showed that in the design of the outsourcing model, 5 social, managerial, economic, and political factors were confirmed and identified. Also, the fit indices show the appropriate fit of the research conceptual model. Finally, the factors and components affecting the design of the outsourcing model in the government organizations of Markazi Province have been approved.

Please cite this article as (APA): Moradi, M., Ghasemi, M., Majidi, M. and Amjadi, G. (2025). Designing the outsourcing model in central government organizations. *Management and Educational Perspective*, 6(4), 92-113.

Publisher: Research Center of Resources Management Studies and knowledge-based Business

Corresponding Author: Morteza Ghasemi

<https://doi.org/10.22034/jmep.2024.454839.1359>



Email: ghasemimorteza32@yahoo.com

Creative Commons: CC BY 4.0





Extended abstract

Introduction

Today, organizations operate in an environment that is constantly changing. These changes have led to increasing competition, complexity, dynamism and environmental uncertainty. Today's problems of organizations cannot be solved with yesterday's solutions. Organizations can no longer ensure their long-term survival and success with structural changes such as changing methods, systems, technology, etc. In such a situation, the survival and successful life of organizations depends on the transformation of the infrastructure and the creation of conditions that can consider outsourcing as the only way to maintain the competitive position of the business. Many managers saw outsourcing as the only way to maintain a competitive business position in the early 20th century (Hasanpor et al, 2021). Outsourcing is the transfer of the management of a process or task from within the organization to external suppliers, or in other words, outsourcing means the presence of an external supplier that provides a service that is normally performed within the organization. Outsourcing is nothing less than restructuring the main capabilities and external relations of the organization (Firouzbakht & Faqihi, 2016). The issue of outsourcing is related to the supply of goods and services from external suppliers, which were previously produced inside the outsourcing organization. Outsourcing is related to the transfer of a complete functional department of the business or some activities of a functional department and keeping the rest of the activities of that department internally. Outsourcing can also include the transfer of employees and fixed assets (Ravaghi et al, 2018). By outsourcing activities for which they do not have the necessary resources or internal capabilities, organizations can achieve complementary capabilities of suppliers, while they are not able to gain advantages by doing them internally. Therefore, outsourcing not only allows companies to reduce costs, but also to improve their portfolio of capabilities and value creation potential, especially when companies use the capabilities provided by these markets to produce unique compounds (Samadzade et al, 2020). According to the above, the main question of the research is: What is the outsourcing model in the government organizations of Markazi Province?

Theoretical Framework

Outsourcing

Outsourcing can be defined as outside management from the inside, and the transfer of non-strategic processes to the outside of the organization and focusing on the basic processes within the organization, or outsourcing can be defined as the act of finding services from an external source (Gambal et al, 2022). Outsourcing is considered to be a fundamental feature of organizational restructuring, which has significantly changed the traditional boundaries of organizations. Outsourcing can be called one of the biggest structural changes in organizations and industry in the century. Outsourcing is contracting with outside the organization to perform activities which are mostly carried out within the organization (Feyzi, 2021).

Maleki & Bagherzadeh Fard (2022) investigated outsourcing and exploratory innovation on industrial marketing strategies and customer behavior. The results show that exploratory innovation has a positive and significant effect on customer behavior. Exploratory innovation has a positive and significant effect on industrial marketing strategies. Outsourcing has a positive and significant effect on customer behavior. Outsourcing has a positive and significant effect on industrial marketing strategies.

Chen & Shen (2021) examined the effects of offshore and land outsourcing on China's promotion in global value chains with evidence from its manufacturing and service sectors. Additional empirical results also show that the headquarters' economy and human capital

strengthens Offshoring outsourcing influence over China's GVC promotion. Finally, based on the empirical findings, they extracted some policy implications for the Chinese government.

Research methodology

This research is applicable in terms of purpose, and descriptive in nature. The statistical population of the research includes general managers of Markazi Province, 152 of whom were selected using Morgan's table, and the sampling method in this research is random sampling. The data collection tool is a questionnaire. The validity of this questionnaire has been calculated as construct validity, and reliability of it with Cronbach's alpha coefficient.

Research findings

SPSS22 software was used for data analysis, and structural equation modeling method was used to examine the structural model. The results showed that in the design of the outsourcing model, 5 social, managerial, economic, and political factors were confirmed and identified. Also, the fit indices show the appropriate fit of the research conceptual model. Finally, the factors and components affecting the design of the outsourcing model in the government organizations of Markazi Province have been approved.

Conclusion

The current research was conducted with the aim of designing an outsourcing model in the Markazi province government organizations. The findings are consistent with the results of Nikkiah (2022), Goodair & Reeves (2022), Gambal et al, (2022), Maleki & Bagherzadeh Fard (2022), Chen & Shen (2021), Samadzade et al, (2020), Bertaleroa et al, (2020), and Navidi et al, (2018). Samadzade et al, (2020) have stated in a research titled "identification and ranking of strategic policy components in information technology outsourcing" that according to the results, strategic policy has three components of analysis and formulation of the policy, the implementation of the strategic policy, and the evaluation of the strategic policy. Also, information technology outsourcing has seven components of information technology system performance, providing system support services, green information technology, application gap of information technology, strategic importance, features of the organization, and the project and the characteristics of the project suppliers.

According to the results of the research, the following suggestions are provided:

1. Creativity: Creativity is the introduction of new ideas or methods based on which something is made or done. Creating outsourcing and innovation requires creativity. Creativity is a very effective skill in a complex and rapidly changing world, with which more valuable alternatives can be found to solve conventional problems. The organization cannot force its employees to be creative, but in order to create a culture of creativity, an atmosphere of generosity, forgiveness, and security must be provided so that they can create the most productivity for the organization with minimal cost.
2. Collaboration: The level of active help of the people of a group to each other is called collaboration. The culture of cooperation leads to reducing fear and increasing efficiency and productivity in the organization. Cooperation between people makes them reach a common understanding of the internal and external environment of the organization.

علمی پژوهشی (کمی)

طراحی مدل برون‌سپاری در سازمانهای دولتی استان مرکزی

مهناز مرادی^۱ ID، مرتضی قاسمی^۲ ID، مریم مجیدی^۳ ID، غلام رضا امجدی^۳ ID

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران

۲- استادیار گروه مدیریت، واحد اراک، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران

۳- استادیار گروه مدیریت، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران

چکیده

هدف این تحقیق طراحی مدل برون‌سپاری در سازمانهای دولتی استان مرکزی می‌باشد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت پیمایشی-توصیفی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران کل در سطح استان مرکزی، که تعداد ۱۵۲ نفر از آنها با استفاده از جدول مورگان انتخاب شدند و روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت نمونه‌گیری تصادفی می‌باشد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد. روایی این پرسشنامه به صورت روایی سازه و پایایی با ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS22 و در بررسی مدل ساختاری از روش مدلیابی معادلات ساختاری استفاده گردید. نتایج نشان داد که در طراحی مدل برون‌سپاری ۵ عامل اجتماعی، مدیریتی، اقتصادی، سیاسی تأیید و شناسایی شد. همچنین شاخص‌های برازش نشان از برازش مناسب مدل مفهومی تحقیق می‌باشد. در نهایت عوامل و مؤلفه‌های مؤثر بر طراحی مدل برون‌سپاری در سازمانهای دولتی استان مرکزی مورد تأیید قرار گرفته است.

تاریخ دریافت: ۱۱ اردیبهشت ۱۴۰۳

تاریخ بازنگری: ۰۸ تیر ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۰۶ مرداد ۱۴۰۳

کلید واژه‌ها:

برون‌سپاری،
عامل اجتماعی،
عامل مدیریتی،
عامل اقتصادی،
عامل سیاسی

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): مرادی، مهناز، قاسمی، مرتضی، مجیدی، مریم و امجدی، غلام رضا. (۱۴۰۳). طراحی مدل برون‌سپاری در سازمانهای دولتی استان مرکزی. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. ۶(۴). ۹۲-۱۱۳.

ناشر: مرکز پژوهشی مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش محور

<https://doi.org/10.22034/jmep.2024.454839.1359>

نویسنده مسئول: مرتضی قاسمی



Creative Commons: CC BY 4.0

ایمیل: ghasemimorteza32@yahoo.com

مقدمه

امروزه سازمانها در محیطی فعالیت می کنند که دائماً در حال تغییر و تحول است. این تغییرات به افزایش روز افزون رقابتی، پیچیدگی، پویایی و عدم اطمینان محیطی منجر شده است. مسائل امروز سازمانها با راه حل های دیروز حل نشدنی است. سازمانها دیگر نمی توانند با تغییرات رو بنایی مثل تغییر روشها، سیستمها، تکنولوژی و ... بقا و موفقیت بلند مدت خود را تأمین نمایند. در چنین شرایطی بقا و حیات موفقیت آمیز سازمانها در گرو تحول زیر بنایی و به وجود آوردن شرایطی است که بتوان برون سپاری را به عنوان تنها راه حفظ موقعیت رقابتی کسب و کار دانست. مدیران زیادی برون سپاری را به عنوان تنها راه حفظ موقعیت رقابتی کسب و کار در اوایل قرن بیستم می دانستند (Hasaspor et al, 2021). بسیاری از سازمانها و حتی مؤسسات تحقیقاتی از فعالیتهای معمول داخلی به سوی برنامه های جدید توسعه و بکارگیری فناوری در قالب همکاری روی آورده اند ضرورت مشارکت و برون سپاری، سوالهایی است که اکثر شرکتها و سازمانها با آن مواجه هستند، چرا که سازمانها منابع محدودی دارند و نمی توانند بضاعت مالی داشتن تمام تکنولوژی ها را در درون خود داشته باشند، نتیجه این امر افزایش آگاهی نسبت به برون سپاری شده است (Rostami & Habibirad, 2021). برون سپاری در جهان به یک ابزار توسعه سازمانها بدل شده است و تمامی سازمانهایی که خواهان ارتقاء در حوزه کاری و توسعه عملیاتی فعالیتهای خود هستند، به برون سپاری توجه دارند. این پارادایم تمامی کشورهای جهان را در بر گرفته است به طوری که در کشورهای در حال توسعه نیز در پی استفاده از برون سپاری هستند. مطالعات نشان داده که سازمانها، برون سپاری را به عنوان یک ضرورت اجرایی در نظر می گیرند و بسیاری از خدمات را برای برون سپاری، برنامه ریزی می کنند. در ایران، واگذاری امور تصدی گری به بخش خصوصی در دهه گذشته در دستور کار مسئولین محترم کشور قرار گرفته است. به همین سبب، برون سپاری به عنوان یک استراتژی و یا در سطحی پایین تر، یک سیاست اجتناب ناپذیر برای ارتقاء کارایی فعالیتهای امری ضروری می باشد (Akrami & Karimi, 2006).

برون سپاری به عنوان انتقال مدیریت یک فرایند یا وظیفه از داخل سازمان به تأمین کنندگان خارجی می باشد یا به عبارت دیگر برون سپاری به معنای حضور یک تأمین کننده خارجی است که یک سرویس که به طور معمول در داخل سازمان انجام می شده را ارائه می دهد. برون سپاری چیزی کمتر از ساختار دهی مجدد قابلیت های اصلی و روابط خارجی سازمان نمی باشد (Firouzbakht & Faqih, 2016). موضوع برون سپاری مربوط به تأمین کالا و خدمات از تأمین کنندگان بیرونی می شود که قبلاً در داخل سازمان برون سپاری تولید می گردید. برون سپاری، مربوط به انتقال یک بخش کامل وظیفه ای کسب و کار و یا برخی از فعالیتهای یک بخش وظیفه ای و نگهداشتن مابقی فعالیتهای آن بخش در داخل خود. برون سپاری می تواند انتقال کارکنان و دارایی های ثابت را نیز در بر بگیرد (Ravaghi et al, 2018). سازمانها با برون سپاری فعالیتهایی که برای انجام آنها منابع ضروری یا توانمندی های داخلی ندارند می توانند به توانمندی های تکمیلی تأمین کنندگان دست پیدا کنند در حالی که با انجام داخلی آنها قادر به کسب مزیت نمی باشند. لذا برون سپاری نه تنها به شرکتها این امکان را فراهم می کند که هزینه ها را کاهش دهند بلکه سبب توانمندی ها و پتانسیل خلق ارزش خود را ارتقاء دهند، به ویژه وقتی که شرکتها با استفاده از توانمندی های تدارک شده توسط این بازارها اقدام به تولید ترکیبات منحصر به فردی می باشند (Samadzade et al, 2020). برون سپاری می تواند شامل انتقال فعالیت های پشتیبانی کننده کسب و کار همچون

نظافت یا نگهداری به تأمین کنندگان بیرونی شود تا موجب دستیابی به سطوح بالاتر عملکردی با هزینه کمتر و ایجاد مشکلات نسبتاً کمی برای سازمان می‌شود (Nazari et al, 2020).

تغییرات شتابان و پیچیدگی‌های روز افزون باعث ناکارآمدی سبکهای سنتی سازمان و حتی دولتها شده است. دولتها از دیر باز دارای وظایف و تکالیفی بوده‌اند و برای انجام این وظایف همواره از ابزارهایی بهره گرفته‌اند. تاکید عمده روشها و ابزارهای مورد استفاده کارایی و کارآمدی آنها در اداره امور بوده است. اما با تغییرات چشمگیری که در وظایف و نقشهای دولت پیش آمده به طور طبیعی باید تغییراتی در روشها و ابزارها نیز بایستی اتفاق بیفتد تا بتوان امور عمومی جامعه را هدایت کرد. تا دهه‌های اخیر تفکر رایج در این حوزه مدیریت دولتی کلاسیک و مدیریت دولتی سنتی بوده که مبتنی بر اندیشه‌های بوروکراتیک و عقلانیت و کارایی ماکس وبر و دیگر اندیشمندان این عرصه بوده است. اما از چند دهه پیش ایده‌های جدید در حوزه مدیریت دولتی مطرح شده و نقش دولتها در اداره امور عمومی مورد بازنگری واقع شد (Bagheri et al, 2016).

جهانی شدن، برون سپاری، فشار رقابتی و تجدید نیروی کار همه از واقعیت‌های کسب و کار قرن بیست و یکم هستند. برون سپاری واقعیت‌هایی هستند که کسب و کارها به وسیله آن، با نیروی کار کمتر هزینه‌ها را کاهش داده و به سود بیشتری دست می‌یابند. ما در جامعه اطلاعات زندگی می‌کنیم، جامعه‌ای که مردمان آن با همان سرعت به اطلاعات دسترسی دارند که رهبران آنها دارند. ما در عصر بازارهای تخصصی و تسهیم شده زندگی می‌کنیم، در این بازارها مشتریان به کالاها و خدمات بسیار مرغوب و وجود انواع گزینه عادت دارند. مقتضای این حال و هوا موسساتی است که فوق العاده انعطاف پذیر و سازگار باشند، کالاهای مرغوب تولید کنند و پاسخگوی مشتریان خود باشند. یکی از دغدغه‌های مرتبط با موضوع "طراحی مدل برون سپاری در سازمانهای دولتی استان مرکزی"، شناسایی عوامل و مؤلفه‌های مرتبط با برون سپاری در سازمانهای دولتی است، عوامل کلیدی که برای رسیدن به اهداف سازمانی بسیار مهم و حیاتی هستند و در صورت عدم شناسایی، جذب، انتخاب و توسعه صحیح آنها، سازمان در معرض خطر عدم رقابت پذیری و کاهش عملکرد قرار می‌گیرد. به علاوه، به دلیل تغییرات پویا در محیط کسب و کار و نیاز به ایجاد شایستگی‌های جدید، شناسایی و ایجاد قابلیت‌های کلیدی برای برآورده شدن نیازهای مشتری نیز از اهمیت بالایی برخوردار است. بنابراین، طراحی مدل برون سپاری در سازمانهای دولتی می‌تواند به سازمان کمک کند تا قابلیت‌های کلیدی را شناسایی و توسعه دهد و در طول زمان، برای تجدید ساختار سازمانهایشان استفاده کند. با توجه به مطالب فوق سؤال اصلی پژوهش این است که: مدل برون سپاری در سازمانهای دولتی استان مرکزی چگونه می‌باشد؟

ادبیات نظری

برون سپاری

از سال ۱۹۸۹ تعاریف بسیاری از برونسپاری در مطبوعات عمومی و نشریات علمی مورد استفاده قرار گرفت اما تا سال ۲۰۰۲ لغت نامه آکسفورد برون سپاری را تعریف نکرده‌اند. تعریف برون سپاری سال ۲۰۰۷ در سایت ویکیپدیا به این صورت است " برونسپاری مقطعه کاری فرعی یک فرآیند است، مثل طراحی تولید یا ساخت به شرکت سوم (Ravaghi et al, 2018). در سالهای اخیر، مدیران شاهد ظهور بیوقفه ابزارهای مدیریتی بوده‌اند. در دو دهه گذشته امواجی پدیداری از

ابزارهایی مانند ایزو ۹۹۹۰، نظام‌های ارتقاء بهره‌وری، مدل‌های تعالی سازمانی، برنامه‌های تحول اداری، نظام‌های جبران خدمات، مهندسی مجدد فرآیندها، برون‌سپاری، برنامه ریزی استراتژیک و... وارد برنامه کاری سازمانها شده‌اند. امروزه سازمانها برون‌سپاری را به عنوان یک ضرورت اجرایی در نظر می‌گیرند و بسیاری از فعالیتهای خود را برای برون‌سپاری برنامه ریزی می‌کنند (Bagheri et al, 2016). برون سپاری را می‌توان مدیریت بیرون از درون تعریف کرد و انتقال فرآیندهای غیر راهبردی به بیرون از سازمان و تمرکز بر فرآیندهای اساسی درون سازمان دانست یا برون سپاری را می‌توان به صورت عمل یافتن خدمات از منبع خارجی تعریف کرد (Gambal et al, 2022). برون سپاری ویژگی اساسی تجدید ساختار سازمانی محسوب می‌شود که به طور چشمگیری مرزهای سنتی سازمانها را تغییر داده است برون سپاری را می‌توان از بزرگترین جابه‌جایی‌های ساختاری سازمان و صنعت در قرن نهم امید برون سپاری عقد قرارداد با خارج از سازمان در مورد انجام فعالیتهایی است که بیشتر درون سازمان اجرا می‌شوند (Feyzi, 2021). برون سپاری را می‌توان طراحی فعالیتهای به وسیله ارکان ثالث قرارداد بستن کارا و سیستماتیک با سازمانهای بیرونی برای خرید فعالیت و درجه پایینی از یکپارچه سازی عمودی در یک زنجیره تأمین تعریف نمود. برون سپاری یک مسیر بالقوه برای کاهش قیمتها و افزایش انعطاف پذیری است و به شرکت اجازه می‌دهد بهای ثابت را به هزینه‌های متغیر تبدیل کند و صرفه جویی در هزینه‌ها را افزایش دهد (Nikkhah, 2022). برون سپاری زمانی اتفاق می‌افتد که یک سازمان با سازمان دیگر به منظور ارائه خدمات قرارداد می‌بندد در این فرآیند کاری که به طور معمول در داخل سازمان انجام می‌شود به یک تأمین کننده خارجی منتقل می‌شود باید توجه شود که برون سپاری با مشارکت یا سرمایه گذاری مشترک که در آن منابع به صورت یک طرفه از ارائه دهنده به کاربر ارائه می‌شود متفاوت است (Ismailpour & Ghorbani, 2023).

پیشینه پژوهش

(Nikkhah, 2022) به بررسی نقش میانجی چابکی سازمان در رابطه بین برون سپاری و بهره‌وری سازمانی در شرکت گاز شهر رشت پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که نتایج تحقیق نشان داد که چابکی سازمان، رابطه بین برون‌سپاری و بهره‌وری سازمانی را در شرکت گاز شهر رشت میانجی‌گری می‌کند. شاخص برون‌سپاری با ضریب ۰/۵۶۸ و به‌بیان دیگر به اندازه ۵۶/۸ درصد بر بهره‌وری سازمانی در شرکت گاز شهر رشت با تأکید بر نقش میانجی چابکی سازمان تأثیر دارد.

(Goodair & Reeves, 2022) در تحقیقی با عنوان برون سپاری خدمات مراقبت‌های بهداشتی به بخش خصوصی و نرخ مرگ و میر قابل درمان در انگلستان، (مطالعه مشاهده‌ای خصوصی سازی NHS) بیان نموده‌اند که در پژوهش خود دریافتند که: پس زمینه اثرات برون سپاری خدمات بهداشتی به ارائه دهندگان انتفاعی مورد بحث است، برخی استدلال می‌کنند که معرفی چنین ارائه دهندگانی عملکرد را از طریق رقابت بیشتر بهبود می‌بخشد در حالی که دیگران نگران هستند که این امر منجر به کاهش هزینه‌ها و نتایج ضعیف‌تر برای بیماران شود. هدف آنها بررسی این بحث با ارزیابی تجربی تأثیر مخارج برون سپاری شده به ارائه دهندگان خصوصی، به دنبال قانون مراقبت‌های بهداشتی و اجتماعی ۲۰۱۲، بر میزان مرگ و میر قابل درمان و کیفیت خدمات مراقبت‌های بهداشتی در انگلستان بود. تفسیر خصوصی سازی NHS در انگلستان، از طریق برون سپاری خدمات به سازمان‌های انتفاعی، به طور مداوم در سال‌های ۲۰۱۳-۲۰۲۰ افزایش یافت.

برون سپاری بخش خصوصی با افزایش قابل توجهی نرخ مرگ و میر قابل درمان مطابقت دارد، که احتمالاً در نتیجه کاهش کیفیت خدمات مراقبت‌های بهداشتی است.

(Gambal et al, 2022) به بررسی نوآوری استراتژیک از طریق برون سپاری پرداختند. در پژوهش خود دریافتند که: رقابت در صنعت برون سپاری فناوری اطلاعات (ITO) و برون سپاری فرآیند کسب و کار (BPO) به طور فزاینده‌ای از انگیزه صرفه جویی در هزینه‌ها به سمت مزایای استراتژیک که ارائه دهندگان خدمات می‌توانند به مشتریان خود ارائه دهند، حرکت می‌کند. نوآوری یکی از مزایایی است که امروزه در تعاملات برون سپاری انتظار می‌رود. اهمیت روزافزون نوآوری نه تنها در ادبیات سیستم‌های اطلاعاتی (IS)، بلکه در سایر جریان‌های مدیریتی مانند نوآوری و استراتژی نیز مورد توجه و اذعان قرار گرفته است. با این حال، تا به امروز، این رشته‌های منفرد تحقیقات تا حد زیادی از یکدیگر جدا مانده‌اند. بررسی نظری ما با ادغام و تجزیه و تحلیل تحقیقات در مورد نوآوری استراتژیک در زمینه ITO و BPO به این شکاف می‌پردازد. مجموعه مقالات شامل ۹۵ مقاله منتشر شده بین سال‌های ۱۹۹۸ تا ۲۰۲۰ در رسانه‌های IS و زمینه‌های مدیریت مرتبط است. آنها یک چارچوب چهار مرحله‌ای ایجاد نمودند که بینش‌های قبلی در مورد (۱) سوابق تصمیم برای پیگیری نوآوری استراتژیک در تنظیمات برون سپاری را ادغام می‌کند. (۲) گزینه‌های ترتیبی که نوآوری استراتژیک را در روابط برون سپاری تسهیل می‌کند. (۳) تولید نوآوری‌های استراتژیک. و (۴) نتایج نوآوری استراتژیک، همانطور که در ادبیات ارزیابی شده است. آن‌ها متوجه شدند که چشم‌انداز تحقیقاتی تا به امروز منحرف است، با بسیاری از مطالعات که بر دو مرحله اول تمرکز دارند.

(Maleki & Bagherzadeh Fard, 2022) به بررسی برون سپاری و نوآوری اکتشافی بر استراتژیهای بازاریابی صنعتی و رفتار مشتریان پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که نوآوری اکتشافی بر رفتار مشتری تأثیر مثبت و معناداری دارد. نوآوری اکتشافی بر استراتژیهای بازاریابی صنعتی تأثیر مثبت و معناداری دارد. برون سپاری بر رفتار مشتری تأثیر مثبت و معناداری دارد. برون سپاری بر استراتژیهای بازاریابی صنعتی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

(Chen & Shen, 2021) به بررسی تأثیرات برون سپاری دریایی و خشکی بر ارتقای چین در زنجیره‌های ارزش جهانی شواهدی از بخش‌های تولیدی و خدماتی آن پرداختند. نتایج تجربی اضافی همچنین نشان می‌دهد که اقتصاد ستاد مرکزی و سرمایه انسانی تأثیرات برون سپاری فراساحلی را بر ارتقای GVC چین تقویت می‌کند. در نهایت، بر اساس یافته‌های تجربی، برخی از پیامدهای سیاستی برای دولت چین استخراج نمودند.

(Samadzade et al, 2020) در تحقیقی با عنوان شناسایی و رتبه بندی مؤلفه‌های خط مشی گذاری استراتژیک در برون سپاری فناوری اطلاعات بیان نموده‌اند که نتایج آن در این پژوهش نشان داده که خط مشی گذاری استراتژیک دارای سه مؤلفه تجزیه و تحلیل و تدوین خط مشی، اجرای خط مشی گذاری استراتژیک و ارزیابی خط مشی استراتژیک می‌باشد و همچنین برون سپاری فناوری اطلاعات نیز دارای هفت مؤلفه عملکرد سیستم فناوری اطلاعات، ارائه خدمات پشتیبانی سیستم، فناوری اطلاعات سبز، شکاف کاربردی فناوری اطلاعات، اهمیت استراتژیک، ویژگی‌های سازمان و پروژه و ویژگی‌های تأمین کنندگان پروژه می‌باشد.

(Bertaleroa et al, 2020) در تحقیقی با عنوان تجزیه و تحلیل شرایط برون سپاری برای حمل و نقل کالا و تدارکات. در میان‌سازمان‌های تولیدی بیان نموده‌اند که در این پژوهش دریافتند که: نتایج یک کار تحقیقاتی انجام شده در بین

سازمان‌های تولیدی منطقه شهری تورین (ایتالیا) را گزارش می‌کند تا وضعیت و انگیزه برای برون‌سپاری خدمات حمل‌ونقل و لجستیک انتخاب موارد دیگر، و همچنین برای روشن کردن اینکه کدام اصطلاحات تجاری استفاده می‌شوند و چرا، زیرا انتخاب شرایط تجاری بر حمل و نقل و تدارکات تأثیر می‌گذارد. همچنین سایر نکات از جمله تجارت الکترونیک و تدارکات مورد بررسی قرار گرفت. از طرف انجمن سازمان‌های حمل‌ونقل و لجستیک متعلق به "یونیون صنعتی" تورینو انجام شد.

(Navidi et al, 2018) در تحقیقی با عنوان ارائه مدلی برای برون‌سپاری فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی سازمان‌های دولتی بیان نموده‌اند که نتایج در این پژوهش نشان می‌دهد عوامل سازمانی، مدیریتی، فنی و ساختاری و همچنین عوامل مرتبط با پیمانکار در فرآیند موفقیت برون‌سپاری فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی سازمان‌های دولتی نقش داشته و اثرگذار می‌باشند.

روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی به صورت توصیفی و همبستگی می‌باشد. در این تحقیق به منظور سنجش متغیرهای تحقیق از ابزار پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. روایی این پرسشنامه توسط روایی سازه و پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ارزیابی و تأیید شده است. مقدار ضریب آلفای کرونباخ در سطح ۰.۹۷ محاسبه شده است. در بررسی برازش مدل در ابتدا از مدلیابی معادلات ساختاری استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل مدیران کل در سطح استان مرکزی بوده‌اند. روش نمونه‌گیری در این تحقیق تصادفی است و تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران با توجه به اینکه تعداد افراد جامعه ۲۵۰ نفر بود و با در نظر گرفتن اطمینان ۰.۹۵، نسبت به موفقیت ۰.۵۰ و با خطای ۰.۰۵، برابر ۱۵۲ به دست آمد. بر اساس تعداد ۱۴۰ فقره پرسشنامه در نیمه اول سال ۱۴۰۲ توزیع گردید. ۱۳۰ فقره پس از تکمیل دریافت شده که از این تعداد ۱۲۲ فقره قابل بهره‌برداری (تجزیه و تحلیل) بود. تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS22 و PLS انجام شد.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش ابتدا مؤلفه‌های اولیه بر اساس ادبیات تحقیق و مرور مبانی نظری از بخش کیفی شناسایی و تأیید شدند که به صورت جدول (۱) می‌باشد:

| منبع | معیار | عامل | ردیف |
|--------------------------|--|--------------------|------|
| طالب و کرمی (۱۴۰۰) | تغییرهای در فناوری روز دنیا | عوامل برون‌سازمانی | 1 |
| | دستیابی به بازارهای جدید | | 2 |
| | رسیدن به رقبا | | 3 |
| | پاسخگویی به نیازهای در حال تغییر مشتری | | 4 |
| رمضانی و رستمی (۱۳۹۹) | کاهش هزینه‌های درون‌سازمانی | عوامل درون‌سازمانی | 5 |
| | بهبود عملکرد سازمانی | | ان |

| | | | |
|----------------------------|---|-----------------------|----|
| | افزایش انعطاف پذیری سازمان در مقابل تغییرهای محیطی | | 7 |
| | تمرکز بر فعالیتهای کلیدی | | 8 |
| | افزایش ظرفیت استفاده از منابع داخلی سازمان | | 9 |
| | کاهش هزینههای سربار | | 10 |
| | ارتقای کیفیت قابل عرضه به مشتری | | 11 |
| | فرهنگ سازی در امر ایجاد خلاقیت سازمانی | | 12 |
| نوروزی و پالشی (۱۴۰۰) | تعداد زیاد پیمانکار | فعالیت | 13 |
| | نبود دانش فنی | | 14 |
| | فعالیت‌های اصلی و پشتیبانی | | 15 |
| | استاندارد پذیری خدمت | | 16 |
| | مشکلات پرسنلی | | 17 |
| | افزایش هزینه‌های در طول اجرای قرار داد | | 18 |
| | دسترسی به اطلاعات راهبردی | | 19 |
| نصیری و دانش (۱۴۰۰) | ناملموسی | حوزه اجرایی فعالیتهای | 20 |
| | تفکیک ناپذیری | | 21 |
| | پیچیدگی | | 22 |
| | پر هزینه بودن | | 23 |
| | کم درآمد بودن | | 24 |
| | موقعیت رقابتی | | 25 |
| | اهمیت فعالیت | | 26 |
| میلکوا و همکاران (۲۰۲۰) | افزایش هزینه‌ها | خطر | 27 |
| | از دست دادن دانش و توانایی نوآوری | | 28 |
| | از دست دادن کنترل بر فرایند | | 29 |
| | خطرهای امنیتی | | 30 |
| | خطاهای انسانی | | 31 |
| | خطر شهرت و از دست دادن مشتریان | | 32 |
| | کیفیت ضعیف فرآیند برون سپاری | | 33 |
| ونگ و یانگ (۲۰۲۱) | کاهش هزینه‌ها | شرایط اقتصادی | 34 |
| | انعطاف مالی | | 35 |
| ونگ و یانگ (۲۰۲۱) | بهبود روابط بین بخش عملیاتی و حوزه کاری | مدیریت | 36 |
| | بر انگیزختن بخش برون سپاری برای بهبود عملکرد و بالا بردن روحیه کاری | | 37 |

| | | | |
|--------------------------------|---|-----------------|----|
| | افزایش توانایی مدیریتی و کنترل بخش برون سپارنده | | 38 |
| | حل مساله کمبود کارکنان | | 39 |
| | حفظ انعطاف پذیری برای بخش تعدیلی | | 40 |
| تی جادر و همکاران (۲۰۲۰) | بهبود توجه به فعالیتهای اصلی | منافع | 41 |
| | خلق ساختار هزینه‌ای متغیر | | 42 |
| | بهبود بهره وری | | 43 |
| | منافع حاصله از رقابت | | 44 |
| | دسترسی به استعدادهای بیرونی | | 45 |
| | بهبود کیفیت | | 46 |
| | حفظ سرمایه | | 47 |
| | تحریک نوآوری | | 48 |
| چن و وانگ (۲۰۲۰) | هزینه‌های نظارت | هزینه‌ها | 49 |
| | هزینه‌های تغییر مسیر | | 50 |
| | هزینه‌های توجه به ارزیابی | | 51 |
| | هزینه‌های حمل و نقل | | 52 |
| یوسفی نژاد و همکاران (۱۴۰۰) | ذخیره هزینه | انتظار | 53 |
| | تمرکز بر فعالیتهای اصلی | | 54 |
| | انعطاف پذیری | | 55 |
| کزازی و حداد زاده (۱۳۹۹) | صرفه جویی هزینه | ملاحظات اقتصادی | 56 |
| | کاهش خطر | | 57 |
| | امنیت اطلاعات | ملاحظات امنیتی | 58 |
| آکتاس و همکاران (۲۰۲۰) | هزینه | تأمین کننده | 59 |
| | بازار | | 60 |
| | سرعت | | 61 |
| | کیفیت خدمات | | 62 |
| | انعطاف پذیری | | 63 |
| | دامنه گسترده خدمات | | 64 |
| | وضعیت مالی | | 65 |
| | اندازه / گردش سالانه | | 66 |
| | شهرت و اعتبار | | 67 |
| | نزدیکی از نظر مکان جغرافیایی | | 68 |
| فرهنگ و فلسفه مدیریت | 69 | | |

| | | | |
|--------------------------|----------------------|-------------|----|
| | سطح فناوری | | 70 |
| کانگ و همکاران (۲۰۲۰) | عملکرد مالی | تأمین کننده | 71 |
| | بهره وری | | 72 |
| | جریان نقدی بهتر | | 73 |
| | عملکرد راهبردی | | 74 |
| | انعطاف پذیری | | 75 |
| | شایستگی | | 76 |
| | تمرکز بر فعالیت اصلی | | 77 |

در تحقیق حاضر روایی سازه با وسیله تحلیل عاملی تاییدی ارزیابی گردیده که با توجه به برازش مناسب مدل مسیری تحقیق این نوع روایی ابزار هم تاییدی می شود. در این بخش، نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی هر یک از متغیرهای پژوهش توسط نرم افزار Smart PLS 3 به صورت جداگانه برای هر متغیر آورده شده است.

تحلیل عاملی تاییدی عامل ((سیاسی))

در جدول (۲)، شاخصهای کیفیت مدل در روش حداقل مربعات جزئی ارائه شده است که نشان داد مدل از کیفیت مناسبی برخوردار است چرا که ساخت روایی مشترک متقاطع متغیرهای تحقیق مثبت بوده، میزان پایایی مرکب آنها بیشتر از مقدار ۰/۷ است و میانگین واریانس های استخراج شده آنها بیشتر از مقدار ۰/۵ می باشد.

جدول ۲. شاخص های کیفیت مدل و سطح پذیرش آنها در روش حداقل مربعات جزئی

| ردیف | متغیر | ساخت روایی مشترک متقاطع | پایایی مرکب | میانگین واریانس های استخراج شده |
|------|--------------------------------|-------------------------|-------------|---------------------------------|
| | | سطح پذیرش ≥ 0 | $> 0/7$ | $> 0/5$ |
| ۱ | سیاست ها و دستور العملهای دولت | ۰/۲۳۳ | ۰/۷۶۳ | ۰/۷۰۵ |
| ۲ | ثبات سیاسی | ۰/۰۰۷ | ۰/۷۱۱ | ۰/۵۸۸ |
| ۳ | قانون کار | ۰/۱۱۷ | ۰/۷۳۱ | ۰/۵۶۷ |
| ۴ | قوانین حمایت از داراییهای فکری | ۰/۱۰۹ | ۰/۷۰۹ | ۰/۵۴۴ |
| ۵ | اعمال نفوذ گروههای فشار | ۰/۱۲۱ | ۰/۷۸۱ | ۰/۶۰۱ |

تحلیل عاملی تأییدی عامل ((اقتصادی))

در جدول (۳)، شاخص‌های کیفیت مدل در روش حداقل مربعات جزئی ارائه شده است. همانطور که ملاحظه می‌شود مدل از کیفیت مناسبی برخوردار است چرا که ساخت روایی مشترک متقاطع متغیرهای تحقیق مثبت بوده، میزان پایایی مرکب آنها بیشتر از مقدار ۰/۷ است و میانگین واریانس‌های استخراج شده آنها بیشتر از مقدار ۰/۵ می‌باشد.

جدول ۳. شاخص‌های کیفیت مدل و سطح پذیرش آنها در روش حداقل مربعات جزئی

| ردیف | متغیر | ساخت روایی مشترک متقاطع | پایایی مرکب | میانگین واریانس‌های استخراج شده |
|------|---|-------------------------|-------------|---------------------------------|
| | | سطح پذیرش ≥ 0 | $> 0/7$ | $> 0/5$ |
| ۱ | مرحله کسب و کار در محیط فعالیت سازمان | ۰/۱۰۹ | ۰/۸۰۵ | ۰/۷۴۶ |
| ۲ | مدل سیستم اقتصادی در محیط فعالیت سازمان " دولتی - خصوصی " | ۰/۰۹۸ | ۰/۸۱۱ | ۰/۶۰۵ |
| ۳ | وجود پیمانکاران شایسته برای اجرای فعالیت برون سپاری | ۰/۰۸۳ | ۰/۷۹۳ | ۰/۵۸۱ |

تحلیل عاملی تأییدی عامل ((مدیریتی))

در جدول (۴)، شاخص‌های کیفیت مدل در روش حداقل مربعات جزئی ارائه شده است. همانطور که ملاحظه می‌شود مدل از کیفیت مناسبی برخوردار است چرا که ساخت روایی مشترک متقاطع متغیرهای تحقیق مثبت بوده، میزان پایایی مرکب آنها بیشتر از مقدار ۰/۷ است و میانگین واریانس‌های استخراج شده آنها بیشتر از مقدار ۰/۵ می‌باشد.

جدول ۴. شاخص‌های کیفیت مدل و سطح پذیرش آنها در روش حداقل مربعات جزئی

| ردیف | متغیر | ساخت روایی مشترک متقاطع | پایایی مرکب | میانگین واریانس‌های استخراج شده |
|------|--|-------------------------|-------------|---------------------------------|
| | | سطح پذیرش ≥ 0 | $> 0/7$ | $> 0/5$ |
| ۱ | تمرکز بر فعالیتهای کلیدی سازمان | ۰/۰۸۱ | ۰/۸۱۲ | ۰/۶۹۹ |
| ۲ | افزایش ظرفیت استفاده از منابع داخلی سازمان | ۰/۱۱۳ | ۰/۷۸۳ | ۰/۷۱۳ |
| ۳ | افزایش مشارکت کارکنان | ۰/۱۵۲ | ۰/۷۷۱ | ۰/۶۳۳ |
| ۴ | اندازه سازمان | ۰/۱۷۳ | ۰/۸۰۹ | ۰/۵۸۱ |
| ۵ | فقدان نیروی متخصص در سازمان | ۰/۰۸۶ | ۰/۸۲۹ | ۰/۶۶۲ |

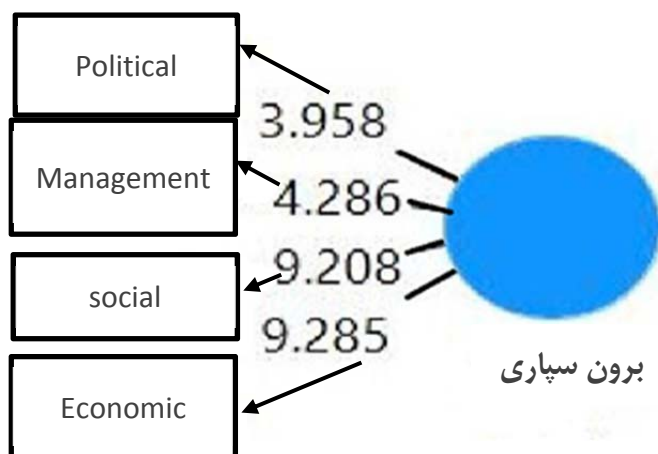
تحلیل عاملی تأییدی عامل ((اجتماعی))

در جدول (۵)، شاخص‌های کیفیت مدل در روش حداقل مربعات جزئی ارائه شده است. همانطور که ملاحظه می‌شود مدل از کیفیت مناسبی برخوردار است چرا که ساخت روایی مشترک متقاطع متغیرهای تحقیق مثبت بوده، میزان پایایی مرکب آنها بیشتر از مقدار ۰/۷ است و میانگین واریانس‌های استخراج شده آنها بیشتر از مقدار ۰/۵ می‌باشد.

جدول ۵. شاخص‌های کیفیت مدل و سطح پذیرش آنها در روش حداقل مربعات جزئی

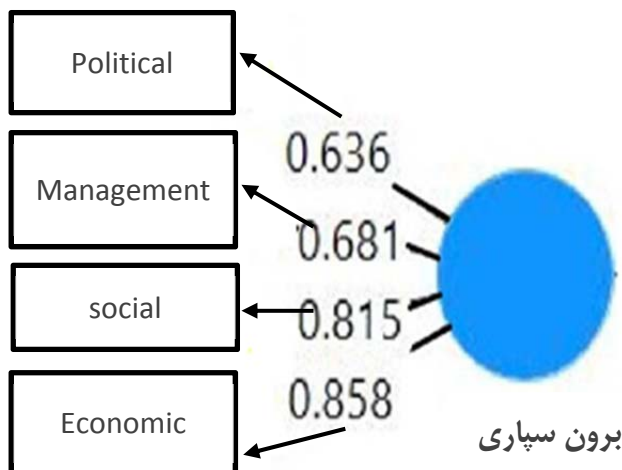
| ردیف | متغیر | ساخت روایی مشترک متقاطع | پایایی مرکب | میانگین واریانس‌های استخراج شده |
|------|--|-------------------------|-------------|---------------------------------|
| | | سطح پذیرش ≥ 0 | $> 0/7$ | $> 0/5$ |
| ۱ | نرخ رشد جمعیت | ۰/۱۴۲ | ۰/۷۲۶ | ۰/۷۱۹ |
| ۲ | دیدگاه‌ها و قضاوتها در خصوص فعالیتهای برون سپاری | ۰/۱۰۹ | ۰/۷۵۵ | ۰/۷۶۳ |
| ۳ | ارزش آفرینی در جامعه | ۰/۱۳۷ | ۰/۸۱۲ | ۰/۵۹۴ |
| ۴ | وضعیت امنیت اجتماعی | ۰/۰۹۴ | ۰/۸۶۳ | ۰/۶۲۸ |

تحلیل عاملی تأییدی عوامل ((برون سپاری))



شکل ۱. مدل اندازه گیری متغیر برون سپاری در حالت معناداری

در حالت معنی داری باید ارزش t بیشتر از مقدار ۱/۹۶ باشد تا رابطه بین هر سؤال و متغیر مورد نظر معنی دار باشد. در محاسبه انجام شده، ارزش t برای همه سؤالات بیشتر از مقدار ۱/۹۶ شده است، لذا رابطه بین سؤالات و متغیر مورد نظر معنا دار بوده و بنابراین این سؤالات تبیین کننده مناسبی برای موضوع برون سپاری هستند.



شکل ۲. مدل اندازه گیری متغیر برون سپاری در حالت تخمین استاندارد

همانطور که در شکل (۲) قابل مشاهده است، در حالت تخمین استاندارد بارهای عاملی نشان داده می شود، هر چه بار عاملی بزرگتر و به عدد یک نزدیکتر باشد، یعنی متغیر مشاهده شده (سؤال) بهتر می تواند متغیر مکنون یا پنهان را تبیین نماید. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می شود بار عاملی بین ۰/۳ و ۰/۶ قابل قبول و اگر بیشتر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است. همانطور که محاسبه شده، بار عاملی همه سؤالات بیشتر از مقدار ۰/۳ است، بنابراین این سؤالات تبیین کننده مناسبی برای موضوع برون سپاری هستند. در جدول (۶)، شاخص های کیفیت مدل در روش حداقل مربعات جزئی ارائه شده است.

همانطور که ملاحظه می شود مدل از کیفیت مناسبی برخوردار است چرا که ساخت روایی مشترک متقاطع متغیرهای تحقیق مثبت بوده، میزان پایایی مرکب آنها بیشتر از مقدار ۰/۷ است و میانگین واریانس های استخراج شده آنها بیشتر از مقدار ۰/۵ می باشد.

جدول ۶. شاخص های کیفیت مدل و سطح پذیرش آنها در روش حداقل مربعات جزئی

| میانگین واریانس های استخراج شده | پایایی مرکب | ساخت روایی مشترک متقاطع | متغیر | ردیف |
|---------------------------------|-------------|-------------------------|------------|------|
| > ۰/۵ | > ۰/۷ | سطح پذیرش ≥ 0 | | |
| ۰/۷۴۱ | ۰/۸۰۳ | ۰/۱۷۹ | برون سپاری | ۱ |

در پایان خلاصه نتیجه آزمون متغیرهای اصلی تحقیق در قالب جدول (۷) و جدول (۸) ارائه گردید:

جدول ۷. خلاصه نتایج بررسی متغیرهای اصلی ۱ تا ۴ تحقیق

| نتیجه | بار عاملی | متغیرهای اصلی ۱ تا ۴ تحقیق |
|-------|-----------|---|
| پذیرش | 0.636 | عامل سیاسی بر برون سپاری در سازمانهای دولتی تأثیر دارد. |
| پذیرش | 0.0858 | عامل اقتصادی بر برون سپاری در سازمانهای دولتی تأثیر دارد. |
| پذیرش | 0.681 | عامل مدیریتی بر برون سپاری در سازمانهای دولتی تأثیر دارد. |
| پذیرش | 0.0815 | عامل اجتماعی بر برون سپاری در سازمانهای دولتی تأثیر دارد. |

جدول ۸. خلاصه نتایج بررسی متغیرهای فرعی ۵ تا ۲۱ تحقیق

| نتیجه | sig | آماره t | میانگین | متغیرهای فرعی ۵ تا ۲۱ تحقیق |
|-----------|-------|---------|---------|---|
| پذیرش | 0.000 | 17.268 | 3.8497 | عامل سیاسی (سیاست‌ها و دستورالعملهای دولت) در سازمانهای دولتی استان مرکزی در وضعیت مطلوب می‌باشد. |
| پذیرش | 0.000 | 19.333 | 3.8552 | عامل سیاسی (قوانین حمایت از داراییهای فکری) در سازمانهای دولتی استان مرکزی در وضعیت مطلوب می‌باشد. |
| پذیرش | 0.000 | 19.147 | 4.0066 | عامل سیاسی (اعمال نفوذ گروههای فشار) در سازمانهای دولتی استان مرکزی در وضعیت مطلوب می‌باشد. |
| پذیرش | 0.000 | 29.007 | 3.8525 | عامل سیاسی (قانون کار) در سازمانهای دولتی استان مرکزی در وضعیت مطلوب می‌باشد. |
| پذیرش | 0.000 | 28.800 | 3.8154 | عامل سیاسی (ثبات سیاسی) در سازمانهای دولتی استان مرکزی در وضعیت مطلوب می‌باشد. |
| پذیرش | 0.000 | 7.636 | 3.3361 | عامل اقتصادی (مرحله کسب و کار در محیط فعالیت سازمان) در سازمانهای دولتی استان مرکزی در وضعیت مطلوب می‌باشد. |
| پذیرش | 0.000 | 8.033 | 3.4112 | عامل اقتصادی (مدل سیستم اقتصادی در محیط فعالیت سازمان " دولتی - خصوصی ") در سازمانهای دولتی استان مرکزی در وضعیت مطلوب می‌باشد. |
| عدم پذیرش | 0.000 | -4.947 | 2.6459 | عامل اقتصادی (وجود پیمانکاران شایسته برای اجرای فعالیت برون سپاری) در سازمانهای دولتی استان مرکزی در وضعیت مطلوب می‌باشد. |
| پذیرش | 0.000 | 6.040 | 3.4775 | عامل مدیریتی (تمرکز بر فعالیتهای کلیدی سازمان) در سازمانهای دولتی استان مرکزی در وضعیت مطلوب می‌باشد. |
| پذیرش | 0.000 | 9.386 | 3.4180 | عامل مدیریتی (افزایش ظرفیت استفاده از منابع داخلی سازمان) در سازمانهای دولتی استان مرکزی در وضعیت مطلوب می‌باشد. |
| پذیرش | 0.000 | 11.556 | 3.9262 | عامل مدیریتی (افزایش مشارکت کارکنان) در سازمانهای دولتی استان مرکزی در وضعیت مطلوب می‌باشد. |

| | | | | |
|-----------|-------|--------|--------|---|
| عدم پذیرش | 0.000 | -7.031 | 2.5519 | عامل مدیریتی (اندازه سازمان) در سازمانهای دولتی استان مرکزی در وضعیت مطلوب می باشد. |
| پذیرش | 0.000 | 6.852 | 3.3151 | عامل مدیریتی (فقدان نیروی متخصص در سازمان) در سازمانهای دولتی استان مرکزی در وضعیت مطلوب می باشد |
| عدم پذیرش | 0.000 | -6.345 | 2.5180 | عامل اجتماعی (نرخ رشد جمعیت) در سازمانهای دولتی استان مرکزی در وضعیت مطلوب می باشد. |
| عدم پذیرش | 0.000 | -7.711 | 2.4057 | عامل اجتماعی (دیدگاه و قضاوتها در خصوص فعالیتهای برون سپاری) در سازمانهای دولتی استان مرکزی در وضعیت مطلوب می باشد. |
| عدم پذیرش | 0.000 | -6.950 | 2.5102 | عامل اجتماعی (ارزش آفرینی در جامعه) در سازمانهای دولتی استان مرکزی در وضعیت مطلوب می باشد. |
| عدم پذیرش | 0.000 | -5.924 | 2.6107 | عامل اجتماعی (وضعیت امنیت اجتماعی) در سازمانهای دولتی استان مرکزی در وضعیت مطلوب می باشد. |

بر اساس نتایج موجود در جداول فوق و نتایج بررسی متغیرهای اصلی تحقیق می توان گفت:

در میان عوامل مؤثر بر برون سپاری در سازمانهای دولتی (اثر مستقیم هر عامل) از حیث میزان اثر به ترتیب عوامل اقتصادی، اجتماعی، مدیریتی، سیاسی در پاسخها حائز اولویت شده اند.

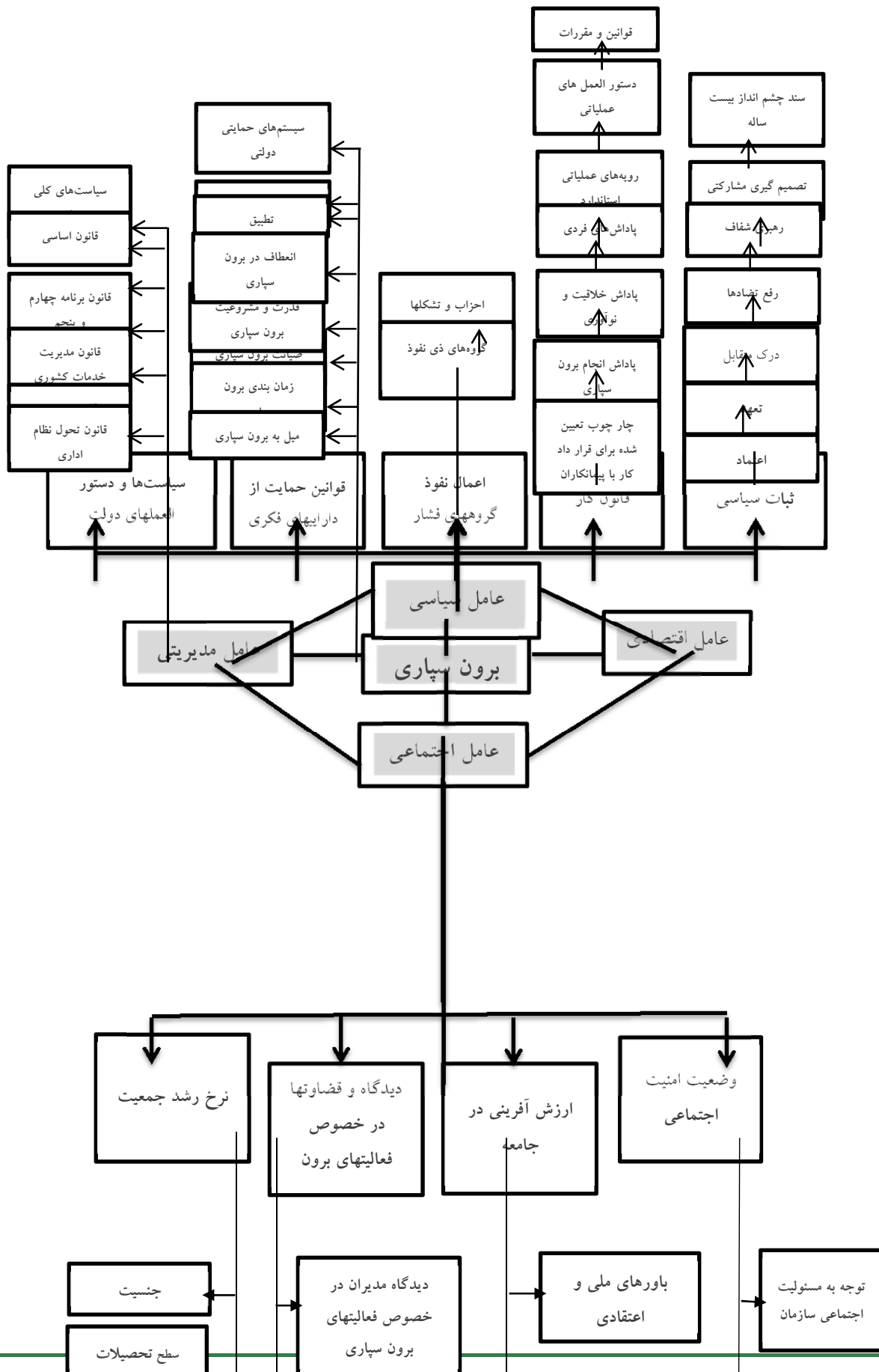
در میان عوامل سیاسی، اعمال نفوذ گروههای فشار، قوانین حمایت از داراییهای فکری، قانون کار، سیاستها و دستور العملهای دولت، ثبات سیاسی به ترتیب حائز اولویت شده اند.

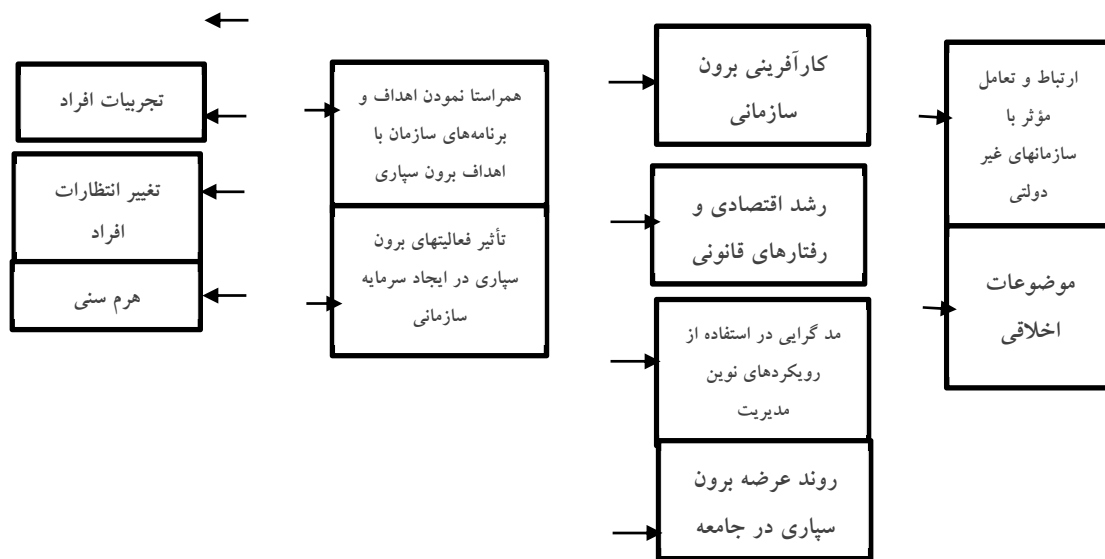
در میان عوامل اقتصادی، به ترتیب مدل سیستم اقتصادی در محیط فعالیت سازمان "دولتی، خصوصی"، مرحله کسب و کار در محیط فعالیت سازمان و وجود پیمانکاران شایسته برای اجرای فعالیت برون سپاری حائز اولویت شده اند.

در میان عوامل مدیریتی، به ترتیب افزایش مشارکت کارکنان، تمرکز بر فعالیتهای کلیدی سازمان، افزایش ظرفیت استفاده از منابع داخلی سازمان، فقدان نیروی متخصص در سازمان و اندازه سازمان حائز اولویت شده اند.

در میان عوامل اجتماعی، به ترتیب نرخ رشد جمعیت، ارزش آفرینی در جامعه، دیدگاه و قضاوتها در خصوص فعالیتهای برون سپاری و وضعیت امنیت اجتماعی حائز اولویت شده اند.

به این ترتیب مدل برون سپاری در سازمانهای دولتی استان مرکزی به شرح شکل (۳) ارائه گردید:





شکل ۳. مدل برون‌سپاری در سازمانهای دولتی استان مرکزی

بحث و نتیجه گیری

اهداف و سیاستهای کلان پیشرفت یک کشور برای تحقق، نیازمند وجود یک نظام اداری هوشمند، کارآمد، تحول آفرین و در عین حال چالاک و روان هستند تا این نظام اداری به عنوان زمینه ساز و ابزار اجرایی این اهداف و سیاستها نقش آفرینی کند. بر این اساس، الزام اصل سوم قانون اساسی در زمینه‌ی وظایف دولت و تاکید این اصل بر " ایجاد نظام اداری صحیح و حذف تشکیلات غیر ضروری " و سند چشم انداز توسعه، موجب شده کاستن از بدنه دولت و واگذاری فعالیتهای تصدی گری به بخش خصوصی به عنوان یکی از مهمترین وظایف مجموعه‌ی حاکمیتی، مورد توجه قرار گیرد. علاوه بر این برنامه‌های دوم، سوم و چهارم و پنجم توسعه، همچنین برنامه‌ی تحول اداری و قانون مدیریت خدمات کشوری نیز بر اهمیت خصوصی سازی و واگذاری فعالیتها به بخش خصوصی تاکید و راهبردهایی را به همین منظور تدوین نموده است. با این حال بررسی نحوه‌ی اجرای قانون برنامه‌ی چهارم و پنجم توسعه در موضوع اصلاح نظام اداری نشان می‌دهد که به جهت عدم تحقق و اجرای احکام این قوانین، همچنان مشکلات دیرپای نظام اداری به قوت خود باقیمانده است. مساله ای اصلی در خصوص سیاستهای اصل ۴۴ این است که اگر همچنان سازمانها و نهادهای اجرایی مخاطب این سیاستها، استفاده از روشهای مبتنی بر آزمون و خطا و نگاه تک بعدی به مساله ی برون سپاری فعالیتها را ادامه دهند، همچنان در اجرا و عملیاتی نمودن این سیاستها و دستیابی به اهدافی که توسط مقامات عالی رتبه‌ی نظام برای آنها تعیین شده با مشکل مواجه خواهند بود.

نتایج نشان داد که در طراحی مدل برون سپاری ۴ عامل اجتماعی، مدیریتی، اقتصادی، سیاسی تأیید و شناسایی شد. همچنین شاخص‌های برازش نشان از برازش مناسب مدل مفهومی تحقیق می‌باشد. در نهایت عوامل و مؤلفه‌های مؤثر بر طراحی مدل برون سپاری در سازمانهای دولتی استان مرکزی مورد تأیید قرار گرفته است. یافته‌های حاصل همسو با نتایج پژوهش‌های (Nikkhah, 2022) (Goodair & Reeves, 2022) (Gambal et al, 2022) (Maleki & Bagherzadeh) (Fard, 2022) (Chen & Shen, 2021) (Samadzade et al, 2020) (Bertaleroa et al, 2020) (Navidi et al, 2018)

می‌باشد. (Samadzade et al, 2020) در تحقیقی با عنوان شناسایی و رتبه بندی مؤلفه‌های خط مشی گذاری استراتژیک در برون سپاری فناوری اطلاعات بیان نموده‌اند که نتایج آن در این پژوهش نشان داده که خط مشی گذاری استراتژیک دارای سه مؤلفه تجزیه و تحلیل و تدوین خط مشی، اجرای خط مشی گذاری استراتژیک و ارزیابی خط مشی استراتژیک می‌باشد و همچنین برون سپاری فناوری اطلاعات نیز دارای هفت مؤلفه عملکرد سیستم فناوری اطلاعات، ارائه خدمات پشتیبانی سیستم، فناوری اطلاعات سبز، شکاف کاربردی فناوری اطلاعات، اهمیت استراتژیک، ویژگی‌های سازمان و پروژه و ویژگی‌های تأمین کنندگان پروژه می‌باشد. (Navidi et al, 2018) در تحقیقی با عنوان ارائه مدلی برای برون سپاری فعالیتهای آموزشی و پژوهشی سازمانهای دولتی بیان نموده‌اند که نتایج در این پژوهش نشان می‌دهد عوامل سازمانی، مدیریتی، فنی و ساختاری و همچنین عوامل مرتبط با پیمانکار در فرآیند موفقیت برون سپاری فعالیتهای آموزشی و پژوهشی سازمانهای دولتی نقش داشته و اثر گذار می‌باشند.

باتوجه به نتایج پژوهش پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

۱-خلاقیت: خلاقیت معرفی ایده یا شیوه‌های نوین است که چیزی بر اساس آن ساخته یا انجام می‌شود. ایجاد برون سپاری و نوآوری نیازمند خلاقیت است. خلاقیت، مهارتی بسیار مؤثر در دنیای پیچیده و با تغییرات سریع است که با آن جایگزین‌های با ارزش تری برای حل مسائل مرسوم می‌توان یافت. سازمان نمی‌تواند کارکنان خود را وادار به خلاق بودن کند بلکه برای ایجاد فرهنگ خلاقیت باید جو سخاوت و بخشش و امنیت فراهم شود تا با حداقل هزینه بیشترین بهره‌وری را برای سازمان ایجاد کنند.

۲- تشریک مساعی: به میزان کمک فعالانه افراد یک گروه به یکدیگر، تشریک مساعی میگویند. فرهنگ همکاری با کاهش ترس و افزایش کارایی و بهره‌وری در سازمان منجر می‌گردد. همکاری میان افراد باعث می‌شود تا آنها به فهم مشترکی از محیط داخلی و خارجی سازمان برسند.

۳- اعتماد: اعتماد، در واقع حفظ ایمان متقابل به یکدیگر بر اساس نیت و رفتار است. اعتماد، تبادل مؤثر و اساسی در برون سپاری است. هنگامی که روابط بر اساس اعتماد بالا شکل گیرد، تمایل افراد به مشارکت بیشتر می‌شود.

۴- کارگروهی: گروه‌های کاری از اصولی‌ترین ابزار پیشرفت مستمر سازمان هستند. ساختار سازمانی بر اساس گروه‌های کاری با وظایف خاص، نمودار سازمانی پویای می‌سازد.

۵- تمرکز گرایی: باعث می‌شود سازمانها روی عوامل کلیدی سازمان متمرکز شده که به خاطر آنها مأموریت یافته‌اند، کارهایی را انجام می‌دهند که دقیقاً به اهداف سازمانی آنها مربوط است. کارهایی را که به خوبی می‌شناسند و به ریزه کاریهای آن آشنايند و به نسبت ارزش و اعتباری که دارند به انجام دهندگان آنها دستمزد و کارانه پرداخت می‌کنند، بقیه کارهای خدماتی اینگونه سازمانها به نهادهای بیرونی واگذار می‌شود.

۶- رسمیت گرایی: مدیریت روابط کاری و تصمیمات بر اساس قوانین رسمی، رویه‌های استاندارد و سیاستهای سازمانی است. رویه‌های رسمی و روشهای سازمانی غیر منعطف، مانع انجام برون سپاری در سازمان هستند. به نظر می‌رسد هنگامی که قوانین رسمی غیر قابل انعطاف بر سازمان حاکم است تعداد ایده‌های جدید محدود می‌شوند.

۷- رهبری مشارکتی: داشتن نقش نظارتی کمتر و ایفای نقش تنظیم کننده مسیر و ارزشهای ارتباطی بیشتر و تشویق کارکنان به پذیرش راهکارهای جدید، به انجام برون سپاری کمک می کند.

Reference

- Akrami, H., & Karimi, B. (2006). outsourcing; Examining selected studies in different fields and presenting the theoretical framework and systematic method and a case study, the second logistics and supply chain conference, Tehran, <https://civilica.com/doc/8948>. (In Persian).
- Bagheri, M., & Ebrahimi, A., & Kayani, M. (2016). Presenting a developed model for decision-making to outsource activities in organizations based on existing models, International Conference of Management Elites, Tehran, <https://civilica.com/doc/528775>. (In Persian).
- Bertaleroa, G., & Rosaa, A., & Chiara, B-D. (2020). Analysis of outsourcing conditions for freight transport and logistics. among manufacturing companies: insights from a review of data and a field investigation, *Transportation Research Procedia* 45, 459-466.
- Chen, Q., & Shen, Y. (2021). he Impacts of Offshore and Onshore Outsourcing on China's Upgrading in Global Value Chains: Evidence from Its Manufacturing and Service Sectors. *Structural Change and Economic Dynamics* 59(1). DOI:10.1016/j.strueco.2021.08.014
- Feizi P. (2021) Investigating the relationship of outsourcing on organizational effectiveness in the gas company of West Azarbaijan province. The 6th International Oil, Gas, Petrochemical and HSE Conference. <https://civilica.com/doc/1450843>. (In Persian).
- Firouzbakht, M., & Faqih, M. (2016), factors influencing the outsourcing of information and communication technology services (case study: Karaj municipality), public policy in management (Government Management Mission), Volume 7, Number 24; From page 77 to page 91. <https://civilica.com/doc/1794454>. (In Persian).
- HASSANPOOR, A., & Jafarina, S., Vakili, Y., & Joshaghani, H. (2021). A MODEL FOR OUTSOURCING HUMAN RESOURCE PRACTICES (CASE STUDY: NATIONAL IRANIAN OIL COMPANY). *STRATEGIC STUDIES IN PETROLEUM AND ENERGY INDUSTRY (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE OIL INDUSTRY)*, 13(50), 109-128. SID. <https://sid.ir/paper/1043290/en>. (In Persian).
- Gambal, M., & Asatiani, A., & Kotlarsky, J. (2022) Strategic innovation through outsourcing – A theoretical review. *Journal of Strategic Information Systems*, 31(2).
- Goodair, B., & Reeves, A. (2022). Outsourcing health-care services to the private sector and treatable mortality rates in England, 2013-20: an observational study of NHS privatization, *Lancet Public Health*; 7: e638-46.
- Ismailpour H., & Ghorbani A. (2023). The impact of outsourcing training programs on the ability of employees (case study: Social Security Organization). *Scientific Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 7(24), 984-995. Retrieved from <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/1925>. (In Persian).
- NAVIDI, A., & TAGHIPOUR ZAHIR, A., & AHMADI, S. A. A. (2018). PRESENTING A MODEL TO PREDICT THE EDUCATIONAL AND RESEARCH ACTIVITIES OUTSOURCING MODEL IN ORGANIZATIONS GOVERNMENTAL. *JOURNAL OF MANAGEMENT FUTURES RESEARCH(JOURNAL OF MANAGEMENT RESEARCH)*, 29(113), 71-85. SID. <https://sid.ir/paper/204211/en>. (In Persian).
- Nazari, H., & Vedadi, A., & RabieiMandjin, M. (2020). IDENTIFICATION OF EFFECTIVE INSTRUMENTS IN FORMULATING POLICY OF OUTSOURCING UNIVERSITY HOSPITALS IN IRAN (EXPLORATORY MIXED METHODS STUDY). *Studies in Medical Sciences* 2020; 31 (6):433-444 URL: <http://umj.umsu.ac.ir/article-1-4952-fa.html>. (In Persian).
- Nikkhah, Y. (2022). The mediating role of organizational agility in the relationship between outsourcing and organizational productivity in gas company. *Journal of value creating in Business Management*, 2(2), 16-33. doi: 10.22034/jbme.2022.335002.1017. (In Persian).



- Ravaghi, H., & Salari Hamzekhani, M., & Arin Khasal, A. (2018). Designing a tool to evaluate the outsourcing process of laboratories of non-teaching hospitals, *Health and Development Quarterly*, Year 7, No. 4, pp. 353-367. doi: 10.22034/7.4.353. (In Persian).
- Rostami, M., & Habibi Rad, A. (2021). The importance and role of outsourcing in the industry with an emphasis on its decision-making patterns, the second international conference on management and industry, <https://civilica.com/doc/1400603>. (In Persian).
- Samadzadeh, M., & Givarian, H., & Rabieemandajin, M. R., & Hashemzadeh Khorasani, G. (2020). Providing a Strategic plicy model for IT outsourcing. *Public Administration Perspective*, 11(4), 159-178. doi: 10.48308/jpap.2020.100634. (In Persian).