

Performance Management Model of Policy Studies System in Iran's Geography (Case Study: Research Center of the Islamic Consultative Assembly)

Mehdi. Mahdavian Sadr¹, Karamollah. Daneshfard^{2*}, Hassan. Givarian³

¹ Doctoral Student of public management - comparative and development, Department of Management, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

² Professor, Department of Management, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

³ Associate Professor, Department of Management, Faculty of Management, West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

* Corresponding author email address: daneshfard@srbiau.ac.ir

Article Info

Article type:

Original Research

How to cite this article:

Mahdavian Sadr, M., Daneshfard, K., & Givarian, H. (2025). Performance Management Model of Policy Studies System in Iran's Geography (Case Study: Research Center of the Islamic Consultative Assembly). *Journal of Technology in Entrepreneurship and Strategic Management*, 4(1), 1-15.



© 2025 the authors. Published by KMAN Publication Inc. (KMANPUB), Ontario, Canada. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

ABSTRACT

The present article seeks to address the issue of performance management of the policy studies system. Using qualitative research methods, the performance model is designed based on themes and codes extracted from interviews with experts associated with the policy studies system. This article is a mixed-methods research study and is applied in nature from the perspective of its objective. The statistical population of the quantitative part of this research comprises 123 executive experts, and the structural-interpretive modeling method is used to design the model. The article's findings reveal that the themes of the performance management model include policies and guidelines, social responsibility, trust-building and transparency, management, training, human resources, and internal coherence. According to the structural-interpretive modeling calculations, "training" is identified as an independent exogenous variable that is unaffected by any other variable in the model. Policies and guidelines are endogenous variables, while "human resources" are dependent variables. Additionally, the variable of management serves as a mediating role.

Keywords: Performance, Policy Studies System, Research Center of the Islamic Consultative Assembly, Human Resources, Schematic Model.

Introduction

Effective performance management is essential for sustainable organizational development. Public and private institutions continuously seek advanced management models to optimize outcomes and achieve strategic goals. The Research Center of the Islamic Consultative Assembly is a critical policymaking research institution in Iran, aiming to support legislative processes. According to previous studies, public policy research is foundational for policymaking. Mahdavian Sadr et al. (2020) highlight the significance of leveraging research for informed decision-making (Mahdavian Sadr et al., 2018). Other studies, like Lotfi et al. (2020), reveal gaps in Iran's legal framework supporting non-governmental organizations compared to other countries (Lotfi et al., 2020). Rostamloo et al. (2018) categorize barriers to council policymaking into content, process, context, and individual factors. Additionally, Pourazat et al. (2011) explore globalization's effects on Iran's trade policy, emphasizing trust and participatory behavior as critical influences on policymakers (Rostamloo et al., 2018). Miri et al. (2018) propose an integrated governance model based on strategic sample analysis (Miri et al., 2018).

This article addresses the gap in performance management models specific to Iran's policy research system, particularly focusing on the Research Center of the Islamic Consultative Assembly. The study aims to design a comprehensive performance management model using structural-interpretive modeling and expert input. This research explores whether the identified themes effectively enhance the center's organizational performance and align with strategic objectives.

Methods and Materials

The research adopts a mixed-methods approach, integrating qualitative and quantitative analysis. The study's qualitative component involves thematic analysis of expert interviews. Twelve policy research experts participated in in-depth, semi-structured interviews until theoretical saturation was reached. Experts were selected based on criteria, including documented studies in the field, relevant research experience, or academic contributions to the topic. Interview data were coded using MAXQDA software, facilitating the identification of primary and secondary themes.

The quantitative aspect comprises data analysis from 123 executive experts at the Research Center. The structural-interpretive modeling (ISM) method is used to determine relationships among performance management variables. This method establishes a hierarchy of influence among identified themes, categorizing variables as exogenous, endogenous, or mediating. The model's validity is assessed using confirmatory factor analysis (CFA) with specific metrics, such as chi-square values, root mean square error of approximation (RMSEA), and goodness-of-fit indices.

Findings and Results

The study identifies key themes in the performance management model, including policies and guidelines, social responsibility, trust-building and transparency, management, training, human resources, and internal coherence. Statistical analysis reveals several critical insights. Training emerges as an exogenous variable, unaffected by other components, signifying its foundational role in the model. Policies and guidelines are classified as endogenous, while human resources are dependent variables influenced by other elements. Management serves a mediating role, linking multiple themes.

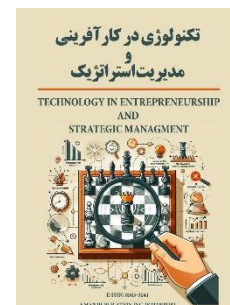
Demographic analysis of the 123 participants shows a balanced gender distribution, with 52.2% women and 47.8% men. Experience levels vary, with 38.2% of participants having less than 10 years, 28.7% with 10 to 20 years, and 33.1% having over 20 years of experience. This diversity ensures a comprehensive understanding of performance management challenges. The ISM method further categorizes themes into hierarchical levels: trust-building and transparency as a level-one dependent variable, human resources at level two, management at level three, social responsibility at level four, and internal coherence at level five. Training is identified as a standalone exogenous variable.

Confirmatory factor analysis confirms the model's robustness, with key indicators falling within acceptable ranges. The chi-square test yields a significant value of $p = 0.035$, indicating model fit. The goodness-of-fit index (GFI) stands at 0.872, and RMSEA at 0.034, both within acceptable limits. These results affirm the model's structural validity.

Conclusion

The findings highlight the complex interplay between different themes in performance management. Training, as an independent factor, underscores the importance of continuous skill development for effective policy research. Policies and guidelines are shown to be central yet dependent on other themes, reflecting the necessity of strategic alignment. Human resources emerge as a critical dependent component, influenced by both management and policy directives. The mediating role of management emphasizes the need for effective leadership in driving organizational performance.

The study contributes a comprehensive performance management model tailored to the unique context of Iran's policy research system. The model's applicability extends beyond the Research Center, offering insights for other governmental and non-governmental organizations aiming to enhance policy effectiveness. Future research could explore the model's adaptability in different cultural or organizational settings, providing a broader understanding of performance management in policy research contexts.



الگوی مدیریت عملکرد نظام مطالعات خطمشی در جغرافیای ایران (مورد مطالعه مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی)

مهدی مهدویان صدر^۱، کرم‌اله دانش‌فرد^۲، حسن گیوریان^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی - تطبیقی و توسعه، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران
۲. استاد، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۳. دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

*ایمیل نویسنده مسئول: daneshfard@srbiau.ac.ir

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله

پژوهشی اصیل

نحوه استناد به این مقاله:

مهدویان صدر، مهدی، دانش‌فرد، کرم‌اله. و گیوریان، حسن. (۱۴۰۴). الگوی مدیریت عملکرد نظام مطالعات خطمشی در جغرافیای ایران (مورد مطالعه مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی). *تکنولوژی در کار آفرینی و مدیریت استراتژیک* ۴(۱)، ۱۵-۱.



© ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

مقاله حاضر تلاش دارد به مسئله مدیریت عملکرد نظام مطالعات خطمشی بپردازد. الگوی عملکرد با روش مطالعات کیفی، از طریق تحلیل مضامین و کدهای استخراج شده از مصاحبه با خبرگان مرتبط با نظام مطالعات خطمشی، الگوی عملکرد مرکز پژوهش‌های مجلس طراحی می‌گردد. مقاله حاضر یک پژوهش ترکیبی (مختلط) می‌باشد و از جنبه هدف، کاربردی خواهد بود. جامعه آماری بخش کمی این تحقیق، ۱۲۳ نفر از خبرگان اجرایی می‌باشند و برای طراحی الگو از روش مدلسازی ساختاری-تفسیری استفاده شده است. نتایج مقاله نشان می‌دهند مضامین الگوی مدیریت عملکرد شامل سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها، مسئولیت اجتماعی، اعتمادسازی و شفافیت، مدیریت، آموزش، منابع انسانی و انسجام درونی بوده است. براساس محاسبات مدلسازی ساختاری-تفسیری مشخص شده است که «آموزش» متغیر مستقل برون‌زا است که هیچ متغیری در مدل بر آن تاثیر ندارد. متغیر سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها درون‌زا هستند و متغیر «منابع انسانی» متغیرهای وابسته می‌باشند. همچنین متغیر مدیریت نقش میانجی ایفا می‌کند.

کلیدواژگان: عملکرد، نظام مطالعات خطمشی، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، منابع انسانی، الگوی شماتیک.

مقدمه

هر سازمانی برای تعالی و توسعه پایدار به بهبود مدیریت عملکرد نیاز دارد و «سازمان‌های دولتی و مراکز خصوصی برای دستیابی به اهداف ترسیم شده سازمانی تلاش دارند از الگوهای موفق مدیریتی بهره بگیرند و از طریق مدل‌ها و رویه‌های مدیریت عملکرد نوین، مترصد ارتقاء خروجی‌ها و تحصیل برنامه‌های استراتژیک خویش هستند و به همین دلیل، مطالعات خط‌مشی در سازمان حائز اهمیت هستند و مراکز موثر دولتی و موسسات خصوصی مترصد تاسیس موسسات مطالعات خط‌مشی برای بهبود عملکرد خویش هستند. در این مسیر، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی به عنوان یکی از نهادهای پژوهشی موثر در جمهوری اسلامی ایران که از موسسات مطالعات خط‌مشی وابسته به نهاد تقنینی در کشور است، نیازمند توجه به مدیریت عملکرد برای ارتقاء سازمان در راستای ارائه خدماتی بهتر به نهادهای قانونی و تصمیم‌ساز مربوطه است» (Mahdavian Sadr et al., 2018). براساس مطالعات و پژوهش‌های داخلی پیرامون نظام مطالعات خط‌مشی در جمهوری اسلامی ایران، «خط‌مشی پژوهی یکی از مراحل بنیادین خط‌مشی‌گذاری عمومی است. کمبودهایی که در خط‌مشی‌گذاری تبلور پیدا می‌کند، حاصل بی‌توجهی به خط‌مشی پژوهی و یا به عبارت دیگر، استفاده از پژوهش‌های علمی در فرایند خط‌مشی‌گذاری است. خط‌مشی پژوهی موجب وضع خط‌مشی‌هایی می‌شود تا مشکلات اجتماعی حل گردد. در کشور ما یکی از نهادهایی که خط‌مشی پژوهی انجام می‌دهد، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی است» (Memarzadeh Tehran et al., 2011; Zand & Najafi, 2021). یکی از مراحل اصلی خط‌مشی‌گذاری، مرحله اجرای آن است. برقراری ارتباط منطقی و مناسب بین تدوین‌کنندگان و مجریان خط‌مشی، یکی از راه‌های توسعه کشورها محسوب می‌شود و باعث خواهد شد نظریات کارکنان در سطح سازمان‌ها و دیدگاه‌های مردم در سطح جامعه به نحوی در خط‌مشی‌گذاری‌ها و تدوین قوانین دخالت داده شود. توجه به اجرا در فرآیند خط‌مشی‌گذاری، تحقق هدف‌های نظام را تسریع می‌کند و منجر به تحقق بوروکراسی در جامعه می‌شود (Rezghi Rostami, 2000).

برای اهتمام به این مسئله، لازم است الگوی مدیریت عملکرد و رفتار برای نظام مطالعات خط‌مشی ترسیم و طراحی شود. پژوهش‌های متعددی به موضوع خط‌مشی‌گذاری عمومی و مشارکت شهروندان پرداخته‌اند. در یکی از این مطالعات، مدلی برای مشارکت شهروندان در مرحله شناسایی مسائل عمومی طراحی شده است که به اهمیت نقش فعال شهروندان اشاره دارد. در تحقیق دیگری، نقش سازمان‌های مردم‌نهاد در ایران و برخی کشورهای منتخب مقایسه شده است. این مطالعه نشان می‌دهد که کشورهای مورد بررسی، قوانین جامعی برای حمایت از فعالیت سازمان‌های مردم‌نهاد وضع کرده‌اند، در حالی که ایران فاقد چنین قوانین و ساختارهایی است (Abbasi & Daneshfard, 2021; Ahadzadeh et al., 2020; Lotfi et al., 2020). همچنین، پژوهشی دیگر به شناسایی عوامل بازدارنده در خط‌مشی‌گذاری شورایی پرداخته و این عوامل را در چهار دسته محتوایی، فرآیندی، زمینه‌ای و فردی دسته‌بندی کرده است (Rostamloo et al., 2018). در مطالعه‌ای درباره تأثیر جهانی شدن بر سیستم خط‌مشی‌گذاری تجاری ایران، مشخص شد که چالش‌ها و فرصت‌های اقتصادی، سیاسی و فرهنگی بر رفتار مشارکت‌جویانه و اعتماد خط‌مشی‌گذاران تأثیر دارند (Pour Ezzat et al., 2011). در نهایت، پژوهشی برای تبیین یکپارچگی در نظام خط‌مشی عمومی از نمونه‌برداری هدفمند استفاده کرده و به ارائه مدل یکپارچه حکمرانی پرداخته است (Miri et al., 2018).

بررسی و رصد مقالات منتشر شده در ایران و سایر کشورها پیرامون نظام مطالعات خط‌مشی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی نشان می‌دهد تاکنون هیچ مقاله، پژوهش و کتابی در حوزه طراحی الگوی عملکرد نظام مطالعات خط‌مشی مجلس شورای اسلامی منتشر نشده است و در این حوزه خلاءهای فراوانی وجود دارد. با توجه به اهمیت نظام مطالعات خط‌مشی در ارتقاء عملکرد قوای حکومتی و توانمندسازی نهادهای راهبردی در عرصه تصمیم‌گیری کلان، طراحی الگوی عملکرد برای این نظام‌ها حائز اهمیت است و از آنجایی که مرکز پژوهش‌های

مجلس شورای اسلامی از زمان تاسیس تا حال، گزارش‌های مشورتی و پیشنهادات سیاستی متنوعی را در اختیار نهاد قانون‌گذاری نهاده است، لازم است تا الگوی عملکرد مناسب این سازمان طراحی گردد و به همین منظور سوالی که قرار است به آن پاسخ داده شود به این قرار است: الگوی عملکرد نظام مطالعات خطمشی با تاکید بر مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی بهتر است چگونه باشد؟ برای پاسخ به این سوال و طراحی الگوی عملکردی با مراجعه به دیدگاه نخبگان و روش تحلیل مضامین بهره گرفته می‌شود و بعد از استخراج مضامین و مقوله‌های عملکرد در نظام مطالعات خط مشی، الگوی شماتیک با استعانت از نرم افزار مکس کیودا ارائه می‌شود.

روش پژوهش

با توجه به هدف و ماهیت، این پژوهش از نظر روش یک پژوهش ترکیبی (مختلط) می‌باشد. جامعه آماری بخش کمی این تحقیق، ۱۲۳ نفر از خبرگان اجرایی می‌باشند. جامعه آماری این بخش را صاحب‌نظران عملکرد مرکز پژوهش‌های مجلس کشورهای منتخب بودند. در بخش کیفی، نمونه‌گیری به صورت نظری انجام شد و مصاحبه‌ها نیز تا اطمینان از اشباع نظری ادامه پیدا کرد. در این مطالعه با دوازده نفر از خبرگان اجرایی به حالت اشباع رسیدیم. برای انتخاب خبرگان معیارهایی در نظر گرفته شد و نفراتی برای مصاحبه انتخاب شدند که حداقل یکی از معیارهای زیر را داشته باشند: دارا بودن مطالعات مستند در زمینه موضوع مورد مطالعه، انجام حداقل یک پژوهش در زمینه‌های مرتبط با موضوع پژوهش، داشتن نظریه معتبر در زمینه موضوع مورد پژوهش، دارا بودن حداقل یک مقاله در زمینه موضوع پژوهش، انجام ترجمه یا تألیف کتاب در زمینه موضوع پژوهش، دارا بودن سابقه تدریس در زمینه‌های مرتبط با موضوع پژوهش، دارا بودن سابقه در مرکز پژوهش‌های مجلس. از آنجا که این تحقیق درصدد ارائه الگو می‌باشد، اکتشافی است. همچنین در بخش کیفی از تحلیل مضمون استفاده شد، به این علت که با تحلیل مضمون پژوهشگر به راحتی می‌تواند مباحث مطرح شده در متن مصاحبه‌های خبرگان را استخراج کند. در بخش کمی هم مدل استخراجی تعیین اعتبار شده و مولفه‌ها اولویت‌بندی شدند. هدف از این پژوهش، ارائه الگوی عملکرد با تاکید بر مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی است. بنابراین از نظر هدف، یک پژوهش کاربردی است، چرا که علاوه بر جنبه آگاهی‌بخشی و علمی، جنبه کاربردی نیز برای سازمان‌های مرتبط خواهد داشت. راهبرد مورد استفاده برای بخش کیفی تحلیل مضمون و طبقه‌بندی اطلاعات جمع‌آوری شده از خبرگان تحقیق می‌باشد.

یافته‌ها

در این پژوهش از کل ۱۲۳ نفر مورد مطالعه مردان با ۴۷.۸ درصد و زنان با ۵۲.۲ درصد نمونه را تشکیل داده‌اند. مطابق آمار فوق، از کل ۱۲۳ نفر مورد مطالعه افراد با سابقه کمتر از ۱۰ سال با ۳۸.۲ درصد، ۱۰ تا ۲۰ سال با ۲۸.۷ درصد و ۲۰ سال به بالا با ۳۳.۱ درصد نمونه را تشکیل داده‌اند. بر این اساس، افراد با سابقه کمتر از ۱۰ سال بیشترین حجم نمونه را به خود اختصاص داده‌اند. صاحب‌نظران و اساتید دانشگاه در مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، جامعه آماری این تحقیق را تشکیل دادند. در این بخش با ارائه جداول کدگذاری‌های انجام شده مصاحبه‌ها، به ارائه شاخص‌های حاصل از مصاحبه الگوی عملکرد با تاکید بر مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی می‌پردازیم.

جدول ۱

کدگذاری اولیه

سند مربوطه	کدگذاری باز
مصاحبه ۳	تعیین درجه رقابت
مصاحبه ۵	چشم اندازهای آتی
مصاحبه ۶	تمرکز
مصاحبه ۷	بررسی رفتار
مصاحبه ۹	اتخاذ تصمیمات استراتژیک درست
مصاحبه ۲	ارتقاء استراتژی بین المللی
مصاحبه ۱	قابلیت های سیاسی
مصاحبه ۳	حفظ محیط زیست
مصاحبه ۴	در نظر گرفتن جامعه
مصاحبه ۶	فرهنگ سازی
مصاحبه ۱۰	جایگاه اجتماعی
مصاحبه ۹	خط مشی پایدار
مصاحبه ۱۱	حفظ صداقت
مصاحبه ۲	حمایت دولت
مصاحبه ۱۲	سیاست های تشویقی
مصاحبه ۶	شناخت موانع کاری
مصاحبه ۹	رفع ابهامات
مصاحبه ۱۲	پاسخگویی
مصاحبه ۷	نهادینه سازی عملکرد بالا
مصاحبه ۱۱	توسعه نیروی متخصص
مصاحبه ۶	خلاقیت
مصاحبه ۳	ابزار انگیزشی
مصاحبه ۱	برآوردن نیازها
مصاحبه ۱	بازخوردها
مصاحبه ۶	فرهنگ رهبری
مصاحبه ۱۱	احساس مسئولیت
مصاحبه ۱۲	توسعه آموزش
مصاحبه ۴	یادگیری
مصاحبه ۱۰	استفاده از الگوهای خارجی
مصاحبه ۹	تغییر باورهای سنتی
مصاحبه ۴	آموزش مدیران و کارکنان
مصاحبه ۶	رعایت اصول اخلاق
مصاحبه ۱۰	هدف گذاری و برنامه ریزی
مصاحبه ۹	نظارت مستمر
مصاحبه ۱۱	ارزیابی عملکرد
مصاحبه ۲	پاداش
مصاحبه ۱۲	آموزش و توسعه
مصاحبه ۶	انتخاب و استخدام کارکنان
مصاحبه ۹	مشارکت
مصاحبه ۱۲	درگیری کامل کارکنان
مصاحبه ۷	استقامت
مصاحبه ۱۱	فرهنگ ترکیبی
مصاحبه ۴	پیچیدگی
مصاحبه ۶	همسویی مهندسی

در جدول ۲ مضامین اصلی و اولیه پژوهش ارائه شده است.

جدول ۲

مضامین اصلی و اولیه پژوهش

مضامین اصلی	مضامین فرعی
سیاست‌ها و خطمشی‌ها	تعیین درجه رقابت
	چشم‌اندازهای آتی
	تمرکز
	بررسی رفتار
	اتخاذ تصمیمات استراتژیک درست
	ارتقاء استراتژی بین‌المللی
	قابلیت‌های سیاسی
	حفظ محیط زیست
	در نظر گرفتن جامعه
	فرهنگ‌سازی
مسئولیت اجتماعی	جایگاه اجتماعی
	خطمشی پایدار
	حفظ صداقت
	حمایت دولت
	سیاست‌های تشویقی
	شناخت موانع کاری
	رفع ابهامات
	پاسخگویی
	نهادینه سازی عملکرد بالا
	توسعه نیروی متخصص
مدیریت	خلاقیت
	ابزار انگیزشی
	برآوردن نیازها
	بازخوردها
	فرهنگ رهبری
	احساس مسئولیت
	توسعه آموزش
	یادگیری
	استفاده از الگوهای خارجی
	تغییر باورهای سنتی
آموزش	آموزش مدیران و کارکنان
	رعایت اصول اخلاقی
	هدف گذاری و برنامه ریزی
	نظارت مستمر
	ارزیابی عملکرد
	پاداش
	آموزش و توسعه
	انتخاب و استخدام کارکنان
	مشارکت
	درگیری کامل کارکنان
منابع انسانی	استقامت
	فرهنگ ترکیبی
	پیچیدگی
	همسویی مهندسی
انسجام درونی	

برای استخراج الگو، در اولین مرحله نیز با ارائه سوالات مصاحبه پژوهش و جداول مقوله‌های مصاحبه‌شونده‌ها، با رویکرد روش تحقیق کیفی تعداد زیادی شاخص از متون مذکور مربوطه استخراج گردید. در ادامه به بررسی، کدگذاری و تعیین شناسه‌های پژوهش حاضر می‌پردازیم. در این پژوهش برای مرحله تخلیص شاخص‌های پژوهش، از نرم افزار MAXQDA بهره برده شده و مضامین اولیه از متون مصاحبه‌های عمیق نیم‌ساخت یافته استخراج گردیدند. سپس مضامین اولیه در شبکه مضامین به هم ارتباط داده شده و مضامین اصلی و فرعی حاصل شدند. در جدول شماره ۵ مضامین اصلی و فرعی پژوهش ارائه شده است. مطابق با مندرجات **جدول ۲** سندهای حاوی موارد انتخابی فراخوان و عملیات کدگذاری اولیه روی آنها صورت گرفت. طی این عملیات، ۴۲ تم یا مضمون اصلی حاصل شد. ماتریس فراوانی شبکه مضامین پژوهش در ادامه نمایش داده شده است.

شکل ۱

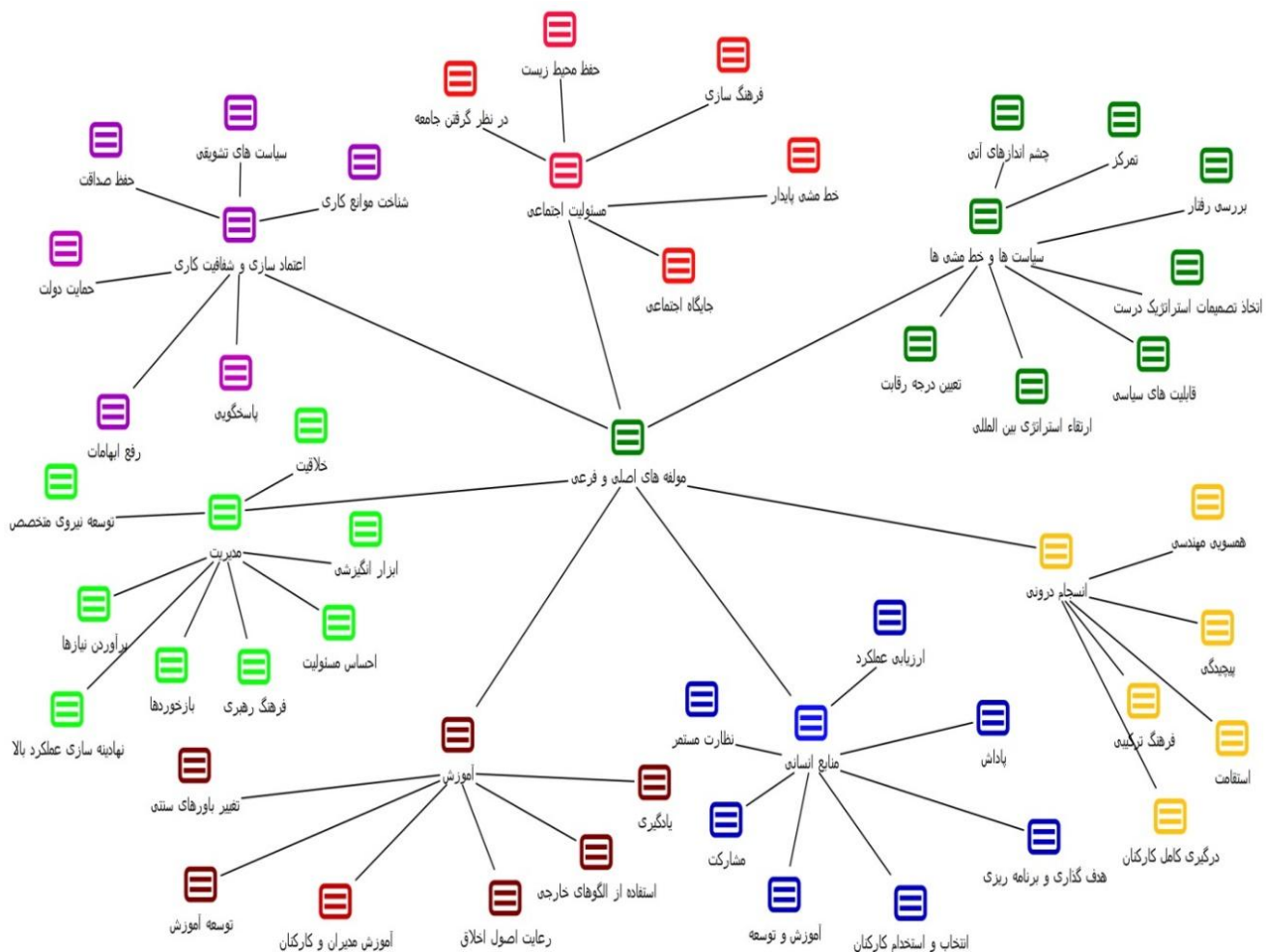
ماتریس فراوانی شبکه مضامین پژوهش

Code System			
اعتماد سازی و شفافیت کاری آموزش سیاست ها و خط مشی ها			
مؤلفه های اصلی و فرعی			
منابع انسانی	1		
مشارکت	1		
انتخاب و استخدام	1		
آموزش و توسعه	1		
پاداش	1		
ارزیابی عملکرد	1		
نظارت مستمر	1		
هدف گذاری و برنامه	1		
انستجاء درونی	1		
آموزش	1		
رعایت اصول اخلاق	1		
آموزش مدیران و کارکنان	1		
تغییر باورهای سنتی	1		
...استفاده از الگوهای خا	1		
یادگیری	1		
توسعه آموزش	1		
مدیریت		1	
احساس مسئولیت		1	
فرهنگ رهبری		1	
پارخوردها		1	
برآوردن نیازها		1	
ابزار انگیزشی		1	
خلاقیت		1	
توسعه نیروی متخصص		1	
نهادینه سازی عملکرد بالا		1	
اعتماد سازی و شفافیت		1	
پاسخگویی		1	
رفع ابهامات		1	
شناخت موانع کاری		1	
سیاست های تشویقی		1	
حمایت دولت		1	
حفظ صداقت		1	
مسئولیت اجتماعی	1		
خط مشی پایدار	1		
جایگاه اجتماعی	1		
فرهنگ سازی	1		
در نظر گرفتن جامعه	1		
حفظ محیط زیست	1		
سیاست ها و خط مشی ها	1		
توسعه جدوجهدات	1		

در تحلیل شبکه مضامین پژوهش چنین استنباط می‌شود که درخصوص منابع انسانی دارای بیشترین اهمیت از منظر خبرگان امر بوده و بعد از آن، سیاست‌ها و خط‌مشی قرار می‌گیرد. در ادامه شبکه مضامین اصلی و فرعی پژوهش، به عنوان خروجی نرم‌افزار MAXQDA ارائه شده است:

شکل ۲

الگوی شماتیک مضامین اصلی الگوی عملکرد مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی



برای طراحی الگوی عملکرد با تاکید بر مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی از روش مدلسازی ساختاری-تفسیری استفاده شده است.

نخستین گام در مدلسازی ساختاری-تفسیری محاسبه روابط درونی شاخص‌ها است. جهت انعکاس روابط درونی میان شاخص‌ها از دیدگاه خبرگان استفاده می‌شود. ماتریس بدست آمده در این گام نشان می‌دهد یک متغیر بر کدام متغیرها تاثیر دارد و از کدام متغیرها تاثیر می‌پذیرد.

جدول ۳

ماتریس خودتعاملی ساختاری SSIM

Main	C.۱	C.۲	C.۳	C.۴	C.۵	C.۶	C.۷
C.۱	A						
C.۲		V					
C.۳			O				
C.۴				V			
C.۵					O		
C.۶						A	
C.۷							V

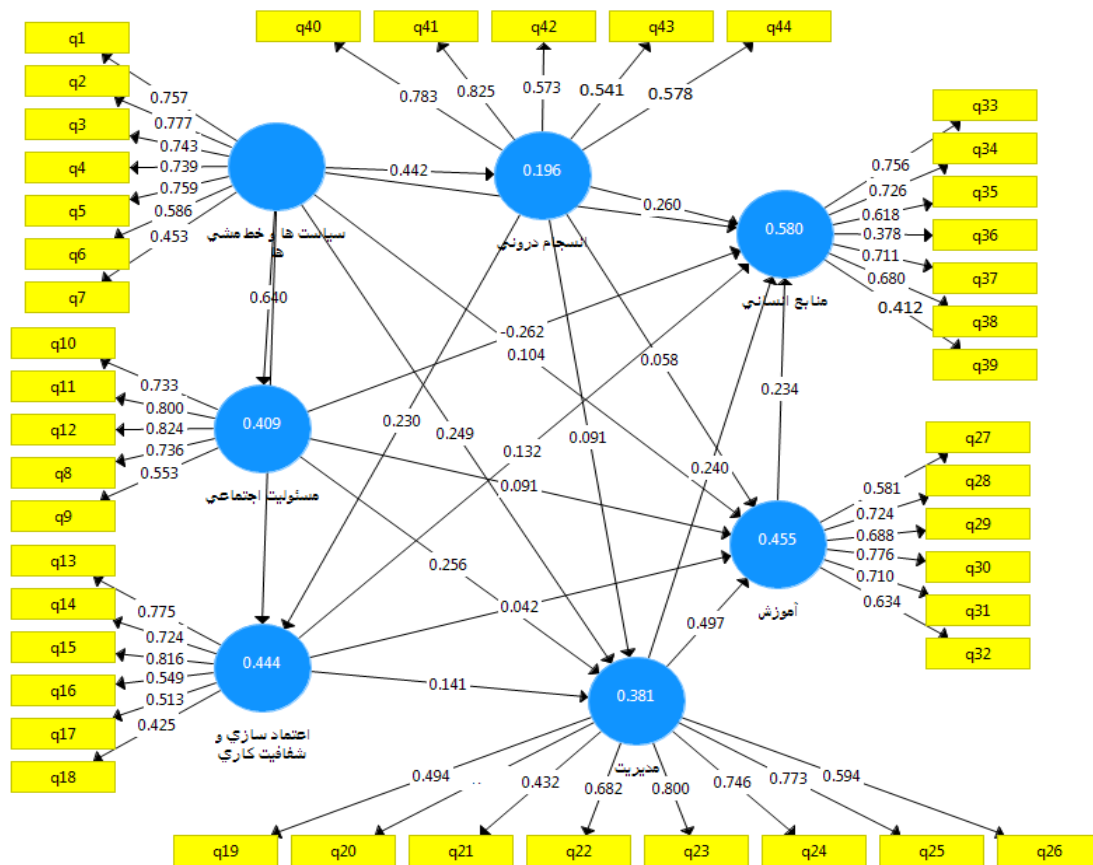
برای متغیر G_i مجموعه دستیابی (خروجی یا اثرگذاری‌ها) شامل متغیرهایی است که از طریق متغیر G_i می‌توان به آن‌ها رسید. مجموعه پیش‌نیاز (ورودی یا اثرپذیری‌ها) شامل متغیرهایی است که از طریق آن‌ها می‌توان به متغیر G_i رسید. پس از تعیین مجموعه دستیابی و مجموعه پیش‌نیاز، اشتراک دو مجموعه حساب می‌شود. اولین متغیری که اشتراک دو مجموعه برابر با مجموعه قابل دستیابی (خروجی‌ها) باشد، سطح اول خواهد بود. بنابراین عناصر سطح اول بیشترین تاثیرپذیری را در مدل خواهند داشت. پس از تعیین سطح، معیاری که سطح آن معلوم شده از تمامی مجموعه حذف کرده و مجدداً مجموعه ورودی‌ها و خروجی‌ها را تشکیل داده و سطح متغیر بعدی به دست می‌آید. بنابراین متغیر «اعتماد سازی و شفافیت کاری» متغیر سطح اول یا وابسته است. پس از شناسایی متغیر(های) سطح اول این متغیر(ها) حذف می‌شوند و مجموعه ورودی‌ها و خروجی‌ها بدون درنظر گرفتن متغیرهای سطح اول محاسبه می‌شود. مجموعه مشترک شناسایی و متغیرهایی که اشتراک آن‌ها برابر مجموعه ورودی‌ها باشد به عنوان متغیرهای سطح دوم انتخاب می‌شوند. با توجه به خروجی محاسبات ISM متغیر «منابع انسانی» سطح دوم است. برای تعیین عناصر سطح سوم، متغیرهای سطح دوم حذف می‌شوند و یکبار دیگر مجموعه ورودی‌ها و خروجی‌ها بدون درنظر گرفتن متغیرهای سطح دوم محاسبه می‌شود. براساس نتایج مجموعه مشترک شناسایی و متغیرهایی که اشتراک آن‌ها برابر مجموعه ورودی‌ها باشد به عنوان متغیرهای سطح سوم انتخاب می‌شوند. با توجه به خروجی محاسبات ISM «مدیریت» سطح سوم هستند. متغیر «مسئولیت اجتماعی» در سطح چهارم قرار دارد و متغیر «انسجام درونی» سطح پنجم است.

براساس محاسبات مدلسازی ساختاری-تفسیری مشخص شده است که «آموزش» متغیر مستقل برونزا است که هیچ متغیری در مدل بر آن تاثیر ندارد. متغیر سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها درون‌زا هستند و متغیر «منابع انسانی» متغیرهای وابسته می‌باشند. همچنین متغیر «مدیریت» نقش میانجی ایفا می‌کند.

با توجه به اعداد به دست آمده نشان از بالا میزان برازش سوالات هر متغیر (برازش مناسب سوالات برای شاخص‌ها) می‌باشد.

شکل ۳

نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای گویه‌های پرسشنامه



جدول ۴

شاخص‌های برازش مدل نظری تحقیق

نتیجه	مقدار بدست آمده در مدل	مقدار ایده ال	مقدار قابل قبول	
-	۱۳۵	-	-	درجه آزادی (df)
قابل قبول	۰/۰۳۵	$۰.۵ < p \leq ۱.۰۰$	$۰.۱ < p \leq ۰.۵$	معناداری χ^2
قابل قبول	۲/۸۰	$۰ \leq \chi^2/df \leq ۲$	$۲ < \chi^2/df \leq ۳$	کای اسکور بهینه شده (χ^2/df)
قابل قبول	۰/۸۷۲	$۰.۹۵ \leq GFI \leq ۱.۰۰$	$۰.۸۰ \leq GFI < ۰.۹۵$	نیکویی برازش (GFI)
قابل قبول	۰/۰۴۱	$۰ \leq RMR \leq ۰.۵$	$۰ < RMR \leq ۱.۰$	ریشه میانگین مربعات باقی مانده (RMR)
قابل قبول	۰/۸۹۰	$۰.۹۷ \leq CFI \leq ۱.۰۰$	$۰.۹۰ \leq CFI < ۰.۹۷$	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
قابل قبول	۰/۰۳۴	$۰ \leq RMSEA \leq ۰.۵$	$۰.۵ < RMSEA \leq ۰.۸$	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)
ایده آل	۰/۸۸۷	$۰.۶۰ \leq PGFI \leq ۱.۰۰$	$۰.۵۰ \leq PGFI < ۰.۶۰$	شاخص نیکویی برازش ایجازی (PGFI)
ایده آل	۰/۷۱۹	$۰.۶۰ \leq PNFI \leq ۱.۰۰$	$۰.۵۰ \leq PNFI < ۰.۶۰$	شاخص برازش ایجازی هنجار شده (PNFI)

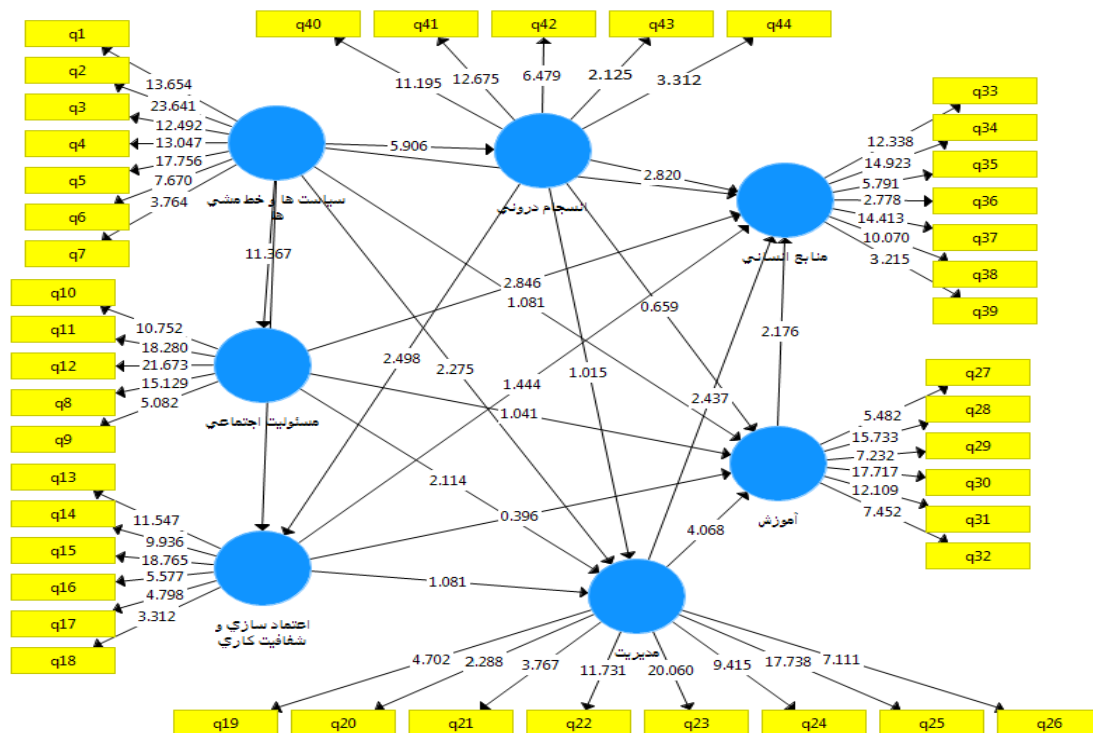
شاخص کای اسکور یکی از شاخص‌های مطلق است، هر چه مقدار کای اسکور مدل کوچک‌تر باشد مدل تدوین شده توسط پژوهشگر

رضایت‌بخش‌تر و بهتر است. چنانچه سطح معناداری برای χ^2 بزرگ‌تر از ۰/۰۵ باشد، مقدار کای اسکور برای مدل ایده آل و چنانچه بین ۰/۰۱

تا ۰/۰۵ باشد قابل قبول است. با توجه به این که سطح معناداری برای مدل مذکور بین ۰/۰۱ تا ۰/۰۵ است. می توان نتیجه گرفت که مقدار کای اسکوئر برای مدل قابل قبول است. در مدل مربوط به این مقاله، همان طور که در شکل زیر نمایش داده شده است، ۱۱ مدل اندازه گیری مربوط به ۷ متغیر تحقیق وجود دارد.

شکل ۴

برازش مدل اصلی



بحث و نتیجه گیری

نتایج مقاله نشان داد که مولفه ها (مضامین) اصلی الگوی مدیریت عملکرد با تاکید بر مرکز پژوهش های مجلس شامل سیاست ها و خط مشی ها، مسئولیت اجتماعی، اعتماد سازی و شفافیت، آموزش، منابع انسانی و انسجام درونی بوده است. در ارزیابی عملکرد اجرایی برنامه ها مورد پایش قرار گرفته و در صورت لزوم اصلاحات لازم به عمل می آید. مدیریت عملکرد فرآیندی دائم و پویا است که معطوف به مقطع و مرحله خاصی نمی باشد و مدیران با اتکاء به آن می توانند به طور موثری اهداف سازمان را محقق سازند و در تحقق این اهداف نباید شایستگی ها و صلاحیت های حرفه ای را از یاد ببرند. آن چه در مدیریت عملکرد بخش دولتی تأثیر قابل ملاحظه ای دارد موضوع مأموریت ها، رسالت ها، قوانین، بسترهای سیاسی و اجتماعی است. تمایل به تمرکز بالا و تصمیم گیری در سطوح ارشد بر مبنای قوانین و مقررات در سیستم های مدیریت عملکرد در بخش دولتی یکی از گزاره های مؤثر بر نظام مدیریت عملکرد در بخش دولتی است. علاوه بر آن مؤلفه های منبعث از قوانین، مقررات و ساختارهای بالادستی از قبیل هدف گذاری مبهم و نامشخص در سطح استراتژیک و عملیاتی در بخش دولتی؛ وجود ساختارهای سازمانی گوناگون، متفاوت و مبهم که دارای خط فرمان مشخص و معینی نیستند و اجرای سیستم مدیریت عملکرد با رویه ها و آیین نامه های اجرایی و نه با رویکردهای عملیاتی در کنار استفاده از سبک های رهبری به منظور انگیزش افراد به منظور خدمت بیشتر که

توسط شهروندان به عنوان نتایج بخش عمومی ارزش‌گذاری می‌شود؛ ازجمله این مؤلفه‌ها است. سیاست‌گذاری‌ها موضوعی بسیار گسترده و پیچیده است که از یک سلسله تصمیمات مرتبط به هم مشتمل بر مداخله بازیگران بسیار متعدد تشکیل می‌شود. خطمشی را به‌طور کلی می‌توان به عنوان اقدام یا عمل پیشنهادی فرد، یک گروه، یک نهاد و یا یک دولت به منظور تشخیص هدف یا رسالت خاص در یک محیط مشخص تعریف نمود. وجود خطمشی مقدم بر هر اقدامی در سازمان است و در انواع سازمان خصوصی یا عمومی وجود دارد و پیش‌نیاز اقدام تمامی مدیران است. موفقیت خطمشی‌های عمومی و برنامه‌های دولت در خلاء و بدون توجه به جنبه‌های اجرایی آن امکان‌پذیر نخواهد بود. ناتوانی دولت‌ها در اجرای برنامه‌ها و خطمشی‌ها به خاطر این است که نه همه جنبه‌های واقعیت بلکه بخشی از واقعیت در نظر گرفته می‌شود. در برخی موارد مشکلات اجرا به این دلیل ممکن است ایجاد شود که خطمشی‌ها بر پایه آگاهی‌های ناقص و ناکافی از مسائل قرار داشته و اهداف بر مبنای غیرعلمی بنیان نهاده می‌شوند. اما در بسیاری از مواقع ممکن است خطمشی‌ها درست وضع شوند ولی اجرا غلط و نادرست باشد. براساس محاسبات مدل‌سازی ساختاری-تفسیری مشخص شده است که «آموزش» متغیر مستقل برون‌زا است که هیچ متغیری در مدل بر آن تأثیر ندارد. متغیر سیاست‌ها و خطمشی‌ها درون‌زا هستند و متغیر «منابع انسانی» متغیرهای وابسته می‌باشند. همچنین متغیر مدیریت نقش میانجی ایفا می‌کند. مدیریت عملکرد در مفهوم جدید خود چرخه‌ای است که به مدیران و سرپرستان کمک می‌کند تا پس از هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی در مورد رفتار و عملکرد کارکنان به ارزیابی میزان و کیفیت اجرای برنامه‌ها و تحقق اهداف در پایان دوره بپردازند و از طریق ریشه‌یابی و تحلیل رفتارها و عملکرد رضایت‌بخش و مطلوب تا نامطلوب و با کمک به کارگیری این چرخه زمینه‌ای برای بهبود عملکرد و ارتقا رفتار کارکنان فراهم نمایند. یافته‌ها نشان داد که وضعیت مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی از نظر مولفه‌های سیاست‌ها و خطمشی‌ها، مسئولیت اجتماعی، اعتمادسازی و شفافیت، مدیریت، آموزش، منابع انسانی و انسجام درونی مطلوب می‌باشد. هدف از استراتژی مدیریت عملکرد، فراهم آوردن ابزار و راه‌هایی است که از طریق آن نتیجه بهتری از سازمان، گروه‌ها و افراد حاصل شود و این مهم از طریق درک و مدیریت عملکرد در داخل و در راستای چارچوبی توافق شده از اهداف، استانداردها و نیازهای شایستگی برنامه‌ریزی شده میسر و ممکن می‌گردد. مدیریت عملکرد به توسعه‌ی فرآیندهایی برای جلب موفقیت کارکنان و مدیران سازمان در خصوص کارهای لازم‌الاجرا می‌پردازد و نگرشی به مدیریت و پرورش کارکنان ایجاد می‌کند که احتمال موفقیت سازمان را در کوتاه‌مدت و بلند مدت افزایش می‌دهد.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

موازن اخلاقی

در پژوهش حاضر تمامی موازن اخلاقی رعایت گردیده است.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

References

- Abbasi, H., & Daneshfard, K. (2021). Citizen Participation Model in the First Stage of Public Policy-Making (Identifying Public Issues). *Interdisciplinary Studies of Strategic Knowledge Quarterly*(42), 247-270. https://smsnds.sndu.ac.ir/article_1463.html?lang=en
- Ahadzadeh, A., Sayyadshirkoosh, S., & Jamshidi Ivanki, M. (2020). Factors Affecting the Effectiveness of Public Policy Implementation. *Energy Policy and Planning Research Quarterly*, 6(21), 167-205. https://jppolicy.ut.ac.ir/article_81989.html?lang=en
- Lotfi, H., Daneshfard, K., & Mousakhani, M. (2020). Comparative Study of the Role of Non-Governmental Organizations in the Public Policy-Making Process of Iran and Selected Countries. *Strategic Studies of Public Policy Quarterly*(36), 164-183. https://sspp.iranjournals.ir/article_243112.html?lang=en
- Mahdavian Sadr, M., Daneshfard, K., & Givarian, H. (2018). Presenting a Conceptual Model for Performance Management of Policy Research Institutes (Case Study: Research Center of the Islamic Consultative Assembly). *Islamic-Iranian Progress Model Quarterly*, 9(20). https://www.ipoba.ir/article_143011.html?lang=en
- Memarzadeh Tehran, G., Mirsapasi, N., & Jalili, S. (2011). Providing a Model for Evaluating the Effectiveness of Implementing Public Policies of the Islamic Republic of Iran in the Health and Treatment Sector. *Public Policy-Making in Management Quarterly*, 2(4), 19-31. https://www.ipoba.ir/article_143011.html?lang=en
- Miri, S. M., Khosropanah, A., Hamidzadeh, A., Akhavan Alavi, S. H., & Rahmati, M. H. (2018). In Pursuit of Integration in the Public Policy-Making System: The Unified Governance and Public Policy Model. *Strategy Quarterly*(86), 159-192. <https://www.sid.ir/paper/89093/en>
- Pour Ezzat, A. A., Gholipour, A., Bagheri, M. a.-H., & Nadaf, M. (2011). Examining the Impact of Globalization on the Trade Policy-Making System of the Islamic Republic of Iran. *Business Management Quarterly*, 3(10), 35-54. <http://ensani.ir/fa/article/7823/%D8%A8%D8%B1%D8%B1%D8%B3%DB%8C-%D8%AA%D8%A7%D8%AB%DB%8C%D8%B1-%D8%AC%D9%87%D8%A7%D9%86%DB%8C-%D8%B4%D8%AF%D9%86-%D8%AA%D8%AC%D8%A7%D8%B1%D8%AA-%D8%A8%D8%B1-%D8%A7%D9%86%D8%AF%D8%A7%D8%B2%D9%87-%D8%AF%D9%88%D9%84%D8%AA-%D8%AF%D8%B1-%D8%A7%DB%8C%D8%B1%D8%A7%D9%86>
- Rezghi Rostami, A. (2000). Implementation, the Missing Link in the Public Policy Process. *Management and Development Process Quarterly*, 14(50), 51-62. https://www.researchgate.net/publication/229799610_The_Implementation_of_Public_Policy_Still_the_Missing_Link
- Rostamloo, R., Nargesian, A., & Manourian, A. (2018). Identifying Inhibiting Factors of Council-Based Policy-Making in Iran; Case Study: Supreme Administrative Council. *Public Policy Quarterly*, 4(4), 75-90. https://jppolicy.ut.ac.ir/article_69718.html?lang=en
- Zand, A., & Najafi, A. (2021). Identifying Components of Auditor Behavior Based on Social Capital Using a Combined Delphi, Fuzzy, and ISM Method. *Audit and Management Accounting Knowledge Quarterly*, 10(38), 145-158. https://www.jmaak.ir/article_17260.html?lang=en