

Original Article**Modeling the performance evaluation of the governors of the Islamic Republic of Iran**

Masoome Momeni Mofrad ^{1*}, Reza Sepahvand ², Seyed Najmedin Mousavi ³, Hojjat Vahdati ⁴

1. PhD student in public administration, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Lorestan, Iran.

ma.momenimofrad@gmail.com

2. Professor of the Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Lorestan, Iran (*Corresponding Author).

sepahvand.re@lu.ac.ir.

3. Associate Professor, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Lorestan, Iran. mousavi56@yahoo.com

4. Associate Professor, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Lorestan, Iran. vahdati.h@lu.ac.ir

Received: Jul. 11, 2022; Revised: Sep. 09, 2022; Accepted: Oct. 20, 2022; Published: Mar. 20, 2024.

DOI: [10.48308/jpap.2023.103570](https://doi.org/10.48308/jpap.2023.103570)

Abstract

Purpose: All people deal with numerous governmental agencies daily, to the extent that these governmental agencies have become part of people's lives. This reality is more evident in Iran due to the high volume of government activities and the so-called "big government." Governorates, headed by the governor, are responsible for implementing and overseeing government activities in each province separately. Therefore, given the high volume of public interaction with government agencies in Iranian society, the optimal performance of governorates in general and the governors themselves as the helmsmen of this governmental institution has become very important. Accordingly, the main issue that will lead to this study is the lack of existing awareness regarding the performance evaluation of governors. It is unclear on what basis governors' performance is evaluated and on what basis the rankings and results presented by statistical centers are based. Therefore, this study is conducted in two steps. In the first step, the performance evaluation model for governors is designed and modeled by identifying the components and indicators involved in it; in the second step, the extracted research model is validated.

Design/ methodology/ approach: The present research is based on the interpretive-positivist paradigm and a mixed approach, both qualitatively and quantitatively. Also, the strategy of this research is inductive. The qualitative study population in this research consists of all university professors in the field of public administration and strategic management, governors of the Islamic Republic of Iran government, and senior managers of the Ministry of Interior. To design the model for this research, interviews continued based on the snowball sampling method until theoretical saturation; therefore, the number of participants in this study has been 18 people. In this section, the statistical population consisted of experts knowledgeable about the subject, such as governors of the Islamic Republic of Iran government, deputies, and senior managers of governorates of the Islamic Republic of Iran government. Sampling was done using a non-probabilistic convenience method, and finally, 48 people from the target statistical population were determined as the research sample. In order to model the identified dimensions of performance evaluation, the opinions of experts who have had an active executive role were used, as these individuals have been closely involved in management activities at the macro-governmental level and have practical familiarity with performance evaluation processes. Another

indicator in determining the sample size in this section was the accessibility to such experts, which ultimately led to 48 people being determined as the sample in this regard.

Research Findings: The analysis of data from the interviews ultimately led to the identification of 12 main categories as dimensions of governors' performance evaluation. In total, the dimensions of governors' performance evaluation were classified into five levels. Accordingly, geographical knowledge was considered the most influential factor, and stakeholder satisfaction, political participation, and productivity were considered the most affected factors. Given that significance levels less than 0.05 were obtained, consequently, non-parametric tests must be used. In this regard, structural equation modeling with a partial least squares approach is used. The average social capital shows that in the statistical population under study, this concept is not at a desirable level. Also, geographical knowledge and welfare development show above-average values, and the rest of the variables are at an average level.

Limitations & Consequences: Given the purpose of this study, access to experts who could help with the process of this study has been difficult.

Practical Consequences: The findings of this study provide the following suggestions for policymakers and country governorates to utilize:

- Periodic analysis of geographical areas of provinces using the SWOT matrix method to identify regional strengths and weaknesses as well as understand future opportunities and threats for targeting;
- Establishing a safety and health working group in governorates under the management of governors to identify health weaknesses at the provincial level and strive to solve these problems through planning and seeking advice from experts in this field at the provincial level;
- Government officials' efforts to use native governors in each province for better alignment with the region and better understanding of economic opportunities;

Innovation or value of the Article: The present study is the first study that presents a model for evaluating the performance of governors.

Paper Type: Original Paper

Keywords: Function; Performance Evaluation; Governors; Government of The Islamic Republic of Iran

مقاله پژوهشی

مدلسازی ارزیابی عملکرد استانداران دولت جمهوری اسلامی ایران

معصومه مومنی مفرد^۱، رضا سپهوند^۲، سید نجم الدین موسوی^۳، حجت وحدتی^۴

۱. دانشجوی دکترا مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، لرستان، ایران.

ma.momenimofrad@gmail.com

۲. استاد دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، لرستان، ایران (*نویسنده مسئول).

sepahvand.re@lu.ac.ir

۳. دانشیار دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، لرستان، ایران.

mousavi56@yahoo.com

۴. دانشیار دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، لرستان، ایران.

vahdati.h@lu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۲۰، تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۶/۱۸، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۲۸، تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۱/۰۱

DOI: [10.48308/jpap.2023.103570](https://doi.org/10.48308/jpap.2023.103570)

چکیده

هدف: همه مردم روزانه با ارگان‌ها و دستگاه‌های دولتی بی‌شماری سروکار دارند به نحوی که این دستگاه‌های دولتی به بخشی از زندگی مردم تبدیل شده‌اند. این واقعیت در ایران به علت حجم بالای فعالی‌های دولت و به اصطلاح بزرگ بودن دولت نمود بیشتری دارد. استانداری‌ها و در راس آن شخص استاندار مسئولیت اجرا و نظارت بر فعالیت دولتی در هر استان را به صورت مجزا بر عهده دارد. بنابراین با توجه به حجم بالای ارتباط مردم در جامعه ایران با دستگاه‌های دولتی، عملکرد مطلوب استانداری‌ها به صورت عام و خود استانداران به عنوان استانداران این نهاد دولتی بسیار مهم گردیده است. بر این اساس مسئله اصلی که منجر به انجام این مطالعه خواهد شد ضعف آگاهی موجود در ارتباط با ارزیابی عملکرد استانداران است. چرا که مشخص نیست عملکرد استانداران بر چه اساسی ارزیابی می‌گردد و رتبه‌بندی‌ها و نتایج ارائه شده توسط مراکز آماری بر چه پایه و اساسی صورت می‌گیرد. بر این اساس مطالعه حاضر در دو گام انجام می‌گیرد. در گام اول، الگوی ارزیابی عملکرد استانداران با شناسایی مولفه‌ها و شاخص‌های دخیل در آن طراحی و مدلسازی شده، سپس در گام دوم مدل استخراجی پژوهش مورد اعتبارسنجی قرار می‌گیرد.

طراحی / روش‌شناسی / رویکرد: پژوهش حاضر بر مبنای پارادایم تفسیری- اثبات‌گرایانه و رویکرد آمیخته به صورت کیفی و کمی می‌باشد. همچنین استراتژی این پژوهش، استقرایی است. جامعه کیفی مورد مطالعه در پژوهش حاضر را کلیه اساتید دانشگاهی در حوزه مدیریت دولتی و مدیریت استراتژیک و استانداران دولت جمهوری اسلامی ایران به همراه مدیران ارشد وزارت کشور تشکیل دادند. به منظور طراحی الگوی پژوهش حاضر در مجموع بر اساس روش نمونه‌گیری گلوله برفی تا سر حد اشباع نظری مصاحبه‌ها ادامه یافت، بنابراین تعداد مشارکت‌کنندگان در این مطالعه ۱۸ نفر بوده‌اند. در این بخش جامعه آماری را خبرگان آگاه به موضوع همچون استانداران دولت جمهوری اسلامی ایران، معاونین و مدیران ارشد استانداری‌های دولت ج.ا.ا تشکیل دادند. نمونه‌گیری با استفاده از روش غیراحتمالی در دسترس صورت گرفت که در نهایت تعداد ۴۸ نفر از جامعه آماری مورد نظر به عنوان نمونه پژوهش تعیین شدند. در راستای مدلسازی ابعاد شناسایی شده ارزیابی عملکرد، از نظرات خبرگان که نقش فعال اجرائی داشته‌اند استفاده شد، چرا که این افراد از نزدیک درگیر فعالیت‌های مربوط به مدیریت در سطح کلان دولتی بوده و با فرایندهای ارزیابی عملکرد به صورت عملی آشنایی داشته‌اند. شاخص دیگر در تعیین حجم نمونه در این بخش، میزان دسترسی به این قبیل خبرگان بوده که در نهایت تعداد ۴۸ نفر به عنوان نمونه در این خصوص تعیین شدند.

یافته‌های پژوهش: تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه در نهایت منجر به شناسایی ۱۲ مقوله اصلی به عنوان ابعاد ارزیابی عملکرد استانداران شد. در مجموع ابعاد ارزیابی عملکرد استانداران در ۵ سطح طبقه‌بندی گردیدند. بر این اساس دانش جغرافیایی به عنوان اثرگذارترین و رضایت‌ذی‌نفعان، مشارکت سیاسی و بهره‌وری به عنوان اثرپذیرترین عوامل لحاظ شدند. با توجه به اینکه سطوح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵.

منتشر شده توسط دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

حاصل گردیده، در نتیجه می‌بایست از آزمون‌های ناپارامتریک بهره برد. در این راستا از روش مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده می‌گردد. میانگین سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد در جامعه آماری مورد بررسی، این مفهوم از سطح مطلوبی برخوردار نیست. همچنین دانش جغرافیایی و توسعه رفاهی مقادیر متوسط به بالا را نشان داده و مابقی متغیرها در سطح متوسطی قرار دارند.

محدودیت‌ها و پیامدها: با توجه به هدف این مطالعه، دسترسی به خبرگانی که بتوانند به روند انجام این مطالعه کمک نمایند با دشواری همراه بوده است.

پیامدهای عملی: یافته‌های این مطالعه جهت بهره‌برداری سیاست‌گذاران و همچنین استانداری‌های کشور، پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه می‌دهد:

- تحلیل دوره‌ای مناطق جغرافیایی استان‌ها با روش ماتریس SWOT در جهت شناخت نقاط قوت و ضعف منطقه و همچنین درک فرصت‌ها و تهدیدهای آتی به منظور هدف‌گذاری
- تشکیل کارگروه ایمنی و سلامت در استانداری‌ها با مدیریت استانداران به منظور شناخت ضعف‌های بهداشتی سطح استان و تلاش در حل این مشکلات با برنامه‌ریزی و اخذ مشورت از خبرگان این حوزه در سطح استان
- تلاش دولت‌مردان در راستای بهره‌گیری از استانداران بومی در هر استان به جهت انطباق بیشتر با منطقه و شناخت مناسب‌تر فرصت‌های اقتصادی

ابتکار یا ارزش مقاله: پژوهش حاضر اولین مطالعه‌ای است که مدلی از ارزیابی عملکرد استانداران ارائه می‌نماید.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

کلمات کلیدی: عملکرد؛ ارزیابی عملکرد؛ استانداران؛ دولت جمهوری اسلامی ایران.

همه مردم روزانه با ارگان‌ها و دستگاه‌های دولتی بیشماری سروکار دارند به نحوی که این دستگاه‌های دولتی به بخشی از زندگی مردم تبدیل شده است (Niroomand & Rzayat, 2020). این واقعیت در ایران به علت حجم بالای فعالیت‌های دولت و به اصطلاح بزرگ‌بودن دولت نمود بیشتری دارد. (Jafari et al., 2020). استانداری‌ها و در راس آن شخص استاندار مسئولیت اجرا و نظارت بر فعالیت دولتی در هر استان را به صورت مجزاء بر عهده دارد. بنابراین با توجه به حجم بالای ارتباط مردم در جامعه ایران با دستگاه‌های دولتی، عملکرد مطلوب استانداری‌ها به صورت عام و خود استانداران به عنوان سکنداران این نهاد دولتی بسیار مهم گردیده است (Setiawati & Ariani, 2021). بررسی آمارها و اطلاعات موجود در این حوزه نشان می‌دهد که برآورد عملکرد شخصی خود استانداران با سطح توسعه‌یافتگی استان ارتباط تناتنگی دارد (Selvarajan et al., 2018). برای مثال در مطالعه‌ای عملکرد فرمانداران ایالت‌های آمریکا مورد بررسی قرار گرفته که نتایج حاصل شده نشان داده است هر ایالتی که عملکرد شخصی فرماندار در آن مطلوب بوده در نهایت سطح توسعه‌یافتگی اقتصادی آن ایالت نیز مطلوب‌تر از سایر ایالت‌ها بوده است. با توجه به موارد مذکور ارزیابی عملکرد استانداران به عنوان یک حلقه فراموش شده در مطالعات بهبود و ارتقای وضعیت اجرای سیاست‌های عمومی در سطح فرمولی دولت، ضرورت پیدا کرده است (Neustroev et al., 2020) و بر این اساس بهبود مستمر عملکرد، نیروی عظیم هم‌افزایی ایجاد می‌کند که این نیروها می‌تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی در سطوح مختلف شود. بر این اساس دولت‌ها تلاش جلو برنده‌ای را در این مورد اعمال می‌کنند. بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش‌های پیش رو و کسب اطلاع از میزان اجرای سیاست‌های تدوین شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد شد (Mirzayi Chalki, 2014). تمامی موارد مذکور بدون اندازه‌گیری و ارزیابی امکان‌پذیر نیست. به همین علت است که ارزیابی عملکرد از اهمیت والایی برخوردار بوده و انجام مطالعاتی در خصوص شفاف و آشکارسازی جنبه‌های مجهول آن بیش از پیش ضرورت می‌یابد.

با توجه به اهمیت والای ارزیابی عملکرد که می‌تواند زمینه تحقق اهداف را برآورده نماید، سازمان‌ها همواره در جهت اهداف از پیش تعیین شده در حرکت بوده و فعالیت‌های آن‌ها به منظور رسیدن به همان هدف‌ها است؛ لیکن سازمان‌ها نیز اهدافی دارند که برای تأمین آن‌ها تلاش می‌کنند. هرگاه نظام صحیح و مناسبی برای ارزیابی شایستگی و به صورت کلی عملکرد در سطوح مختلف به خصوص در سطح مدیران ارشد و راهبردی، طراحی و به درستی اجرا شود، نه تنها عامل مؤثری برای دستیابی به اهداف سازمان است؛ بلکه در تأمین اهداف و منافع واقعی کارکنان نیز نقشی به‌سزا خواهد داشت (Balabonienė & Vecerskiene, 2015).

موارد بیان شده نشان می‌دهد که نبود یک سیستم ارزیابی عملکرد به خصوص در خصوص ارزیابی عملکرد مدیران ارشد و راهبردی، یک مسئله جدی برای دولت‌مردان محسوب می‌شود. بررسی صورت گرفته در میان فرمانداران ایالت‌های آمریکا نشان داده که چالش‌های زیادی در سیستم ارزیابی عملکرد مدیران ارشد دولتی وجود دارد. این مطالعه بیان داشته که ضعف در سیستم ارزیابی عملکرد، سالانه هزینه‌ای بالغ بر ۳۸ میلیون دلار بر دولت وارد ساخته و به میزان تقریبی ۳۴ درصد منجر به افت شدید در تحقق اهداف تدوین شده توسط دولت‌ها شده است. بررسی‌های انجام گرفته و تحلیل آمارهای ارائه شده نشان می‌دهد که برقراری یک سیستم ارزیابی عملکرد می‌تواند به میزان ۳۰ درصد در توسعه بهره‌وری در سطوح کلان دولتی کمک نماید (Neustroev et al., 2020).

بررسی‌های صورت گرفته در مطالعات داخلی نشان داد که تاکنون مطالعات کلان و جامعی در خصوص مسائل مرتبط با استانداران به خصوص عملکرد آنان صورت نپذیرفته است. ضعف مطالعاتی موجود در این مورد نشان از عدم توجه کافی به این حوزه داشته است. بر این اساس مسئله اصلی که منجر به انجام این مطالعه شد ضعف آگاهی موجود در ارتباط با ارزیابی عملکرد استانداران است. چرا که مشخص نیست عملکرد استانداران بر چه اساسی ارزیابی می‌گردد و رتبه‌بندی‌ها و نتایج ارائه شده توسط مراکز آماری

بر چه پایه و اساسی صورت می‌گیرد. علت این ضعف در عدم توجه به این حوزه و نبود مطالعات عمیق در این خصوص خلاصه می‌شود. در این راستا انجام مطالعاتی که بتواند الگویی جامع و کامل را در ارتباط با ارزیابی عملکرد استانداران با تاکید بر شاخص‌ها و مولفه‌های کلیدی اثرگذار در کیفیت عملکرد آنان ارائه دهد، می‌تواند به کاهش این مسئله کمک‌های شایانی نماید. بدین منظور با توجه به اینکه تاکنون مطالعه‌ای در ارتباط با الگوی ارزیابی عملکرد استانداران انجام نگرفته، اختلاف نظرهای زیادی در ارتباط با شاخص‌های اثرگذار در ارزیابی عملکرد استانداران برقرار است. امید است انجام این مطالعه بتواند با ارائه یک الگوی جامع و کامل، اختلاف نظرهای موجود در این حوزه را کاهش دهد. همچنین دولت‌مردان و مقامات محوری دولت در راستای بهبود کیفیت و اثربخشی فعالیت‌های تحت نظر دولت در استان‌های مختلف نیازمند استاندارانی هستند که جهت پیشبرد اهداف و برنامه‌های مدون و مصوب دولت بتوانند سطح بالایی از عملکرد را از خود به نمایش بگذارند. دستیابی به این هدف در گرو ارزیابی مستمر و مطلوب و اثربخش عملکرد این استانداران خواهد بود و با توجه به اینکه یک الگوی مدون در ارتباط با ارزیابی عملکرد استانداران دولت ج.ا. وجود ندارد، انجام این مطالعه و نتایج آن خواهد توانست سیاست‌گذاران در بخش دولتی را در جهت تعیین راهبردهای خود یاری رساند. همچنین الگوی ارزیابی استانداران می‌تواند با هدف ثبات استانی از طریق ایجاد سطحی از حکمرانی محلی و منطقه‌ای برای کاربست ممکن‌ترین راهکارهای معطوف به حل مسائل و مشکلات، درک نقاط ضعف و محدودیت‌ها و عملکرد استانداران، علل بروز بسیاری از مشکلات انباشت‌شده از تصدی‌های قبلی را روشن سازد.

نوآوری عمده مطالعه حاضر در این است که بررسی‌های صورت‌گرفته نشان داد تاکنون مطالعه‌ای در خصوص ارزیابی عملکرد استانداران در داخل کشور صورت نگرفته است، به نحوی که این برای اولین بار است که در مطالعه‌ای عملکرد استانداران و ابعاد مجهول آن مورد بررسی قرار می‌گیرد.

بر این اساس مطالعه حاضر در دو گام انجام می‌گیرد. در گام اول، الگوی ارزیابی عملکرد استانداران با شناسایی مولفه‌ها و شاخص‌های دخیل در آن طراحی و مدل‌سازی شده، سپس در گام دوم مدل استخراجی پژوهش مورد اعتبارسنجی قرار می‌گیرد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

ارزیابی عملکرد

ارزیابی عملکرد فرایندی است که در آن مدیران رفتار کارکنان را مشاهده و بررسی می‌کنند تا بتوانند بازخوردهای لازم را درباره نقاط قوت و ضعف رفتارشان به آن‌ها ارائه کنند. ارزیابی عملکرد مسئولان در شهرهای مهم و حیاتی جهان که تحت عنوان شهرداران و فرمانداران انجام گرفته است، سابقه چندان زیادی ندارد (Soltani and Aliani, 2017). در کشورهای غربی همچون آمریکا و کانادا، عملکرد فرمانداران ایالت‌های آن‌ها بر اساس عملکرد دوره‌ای آنان به صورت سالیانه انجام می‌گیرد (Niroomand & Rzyat, 2020).

بر این اساس، بررسی‌های انجام گرفته نشان می‌دهد که فقدان برنامه‌ریزی و تهیه برنامه‌های پنج ساله توسعه در سطح محلی، عدم وجود رابطه منطقی بین سطوح ملی، منطقه‌ای و محلی برنامه‌ریزی، هژمونی تصمیم‌گیری بالا به پایین در این زمینه، حاکمیت برنامه‌ریزی بخشی در ساختار نظام برنامه‌ریزی محلی، عدم مشارکت مردمی و سازمان‌های غیردولتی در فرآیندهای تصمیم‌سازی و سیاست‌گذاری، و در نهایت نبود مدیریت یکپارچه در سیاست‌گذاری مهم‌ترین نارسایی‌هایی است که توسعه نامتوازن در کشور را تا به امروز رقم زده است. به نظر می‌رسد یکی از دلایل مهم ظهور چنین وضعیتی، حضور ناقص دولت در سطوح فروملی است (Ghorbani et al., 2019). این حضور ناقص ناظر به وضعیتی است که در آن دولت به جهت فیزیکی دارای نهاد است ولی به جهت کارکردی به نتایج ملموس و ارتقادهنده مورد انتظار نرسیده است. ارزیابی ناقص و نامطلوب و اکثراً سیاسی استانداران از علل عمده حضور ناقص و ناکارآمد دولت در کشور است (Soltani et al., 2018).

این مفهوم از منظر تاریخی نیز جای بحث و بررسی دارد. سیر تاریخی انتخاب و ارزشیابی عملکرد استانداران در کشور نشان می‌دهد بی‌آنکه به عواقب و تاثیرات یک عملکرد توجهی شود صرفاً به دلایل سیاسی و امنیتی، افراد ه بر مبنای عملکردی غیرواقعی به سمت‌هایی در سطح استانداری و فرمانداری منصوب می‌شوند (Sepahvand et al., 2020). دایره سیاسی مفهومی گسترده‌تر از مفهیمی چون کارآمدی، دارابودن نگاه سیاست‌گذارانه و راهبردی، آگاهی و داشتن رزومه مناسب برای مدیریت‌های اجرایی فرمولی است. این رویکردهای غیرمعقول در ارزشیابی عملکرد استانداران و فرمانداران باعث شده است تا قابلیت و کارآمدی دولت در سطوح محلی و بومی کاهش یابد؛ ظرفیت‌های منطقه‌ای کشور فرصت بروز نیابد، چالش‌ها و بحران‌های متعدد نوظهوری رخ نماید و در نهایت مصالح بلندمدت کشور فدای مصالح کوتاه‌مدت سیاسی شده است. اگرچه در طی سالیان اخیر شاهد حضور استاندارانی بوده‌ایم که کارنامه قابل قبولی از خود برجای گذاشته‌اند ولی این موضوع بیش از آنکه مرهون چارچوب‌های نهادی کارآمد باشد بیشتر معطوف به هوش و توانایی مدیریتی این افراد بوده است. بر این اساس ارزشیابی عملکرد استانداران به عنوان نماینده‌های دولتی در سطوح استانی به مسئله‌ای بی‌بدیل در سال‌های اخیر برای کشور تبدیل شده است، چرا که وجود یک الگو و سیستم ارزشیابی عملکرد که به دور از اهداف سیاسی باشد و بتواند به صورت منطقی و بر اساس داده‌های واقعی، ارزشیابی را صورت دهد، منجر به شکل‌گیری پیامدهای موثر و مطلوبی در سطح کلان کشور و خرد برای مردم و شهروندان می‌شود (Sepahvand et al., 2020).

ارزیابی عملکرد استانداران

ارزیابی عملکرد استانداران در دولت جمهوری اسلامی به مصوبه‌ی وظایف استانداران و فرمانداران که در ۲۸ مهرماه سال ۱۳۷۷ در هشتادمین شورای عالی اداری تصویب شد باز می‌گردد. بر اساس این مصوبه در کنار اقدامات و تصمیمات تأمینی و امنیتی، مهم‌ترین وظیفه استاندار به عنوان نماینده تام‌الاختیار دولت در استان، اجرای سیاست‌های عمومی در استان مربوطه است (Droudi, 2018). اجرای سیاست‌های عمومی ناظر به اجرای سیاست‌هایی است که به ارتقای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی استان یاری رسانده و شاخص‌های توسعه پایدار آن را بهبود بخشد. بر این اساس استاندار باید از عوامل شکل‌دهنده شاخص‌های توسعه‌ای یک استان دریافت صحیحی داشته باشد. ارکان توسعه در یک کشور به اجزا و عوامل موجب رشد در ابعاد بخشی و منطقه‌ای آن بستگی دارد:

- بُعد اقتصادی

مزیت‌های بخشی و زیربخشی فعالیت‌های اقتصادی است که می‌تواند در مقایسه با سایر عوامل موجب شدت یافتن نرخ رشد اقتصادی گردد.

- درک ظرفیت‌های منطقه‌ای استانی

برنامه‌ریزی برای گسترش و تقویت مزیت‌های نسبی و رقابتی فعالیت‌های بخشی بر مبنای جاذبه استفاده از استعدادهای مکانی برای جذب بیشتر سرمایه‌گذاران اقتصادی و منابع که موجب تقویت تعادل و توازن بین مناطق و گسترش رقابت اقتصادی بین آن‌ها خواهد گردید.

- بُعد جغرافیایی

دارابودن سطحی از آگاهی و اشراف اطلاعاتی نسبت به مزیت‌های نسبی یک پهنه جغرافیایی از ملزومات یک استاندار است. مزیت یک کشور وابسته به استعدادهای و ظرفیت‌های سرزمینی است.

- بُعد اجتماعی - فرهنگی

فهم و شناسایی زمینه‌ها و بسترهای تضاد اجتماعی، هویتی و قومیتی، علل گسترش فقر و آسیب‌های اجتماعی، شناخت بسترهای مناسب برای رشد اجتماعی، راهکارهای گسترش آموزش و پرورش، ورزش همگانی، بهداشت عمومی، آموزش عالی و تحقیقات اهمیت دارد.

• بُعد سیاسی

شناسایی چالش‌های امنیتی، تضادهای قومی و هویتی، موانع فعالیت‌های اثربخش احزاب، گروه‌ها و فعالان سیاسی، روابط سیاسی فرامنطقه‌ای استانی و نیز آرایش نیروهای سیاسی نیز واجد توجه است (Droudi, 2018).

مدل‌های ارزیابی عملکرد

در خصوص ارزیابی عملکرد مدل‌ها و الگوهایی ارائه گردیده که هر یک از آن‌ها به ارزیابی عملکرد در سطح فردی و با نگاهی متفاوت پرداخته‌اند. برخی از مهم‌ترین مدل‌های ارزیابی عملکرد که متداول بوده به شرح جدول ۱ ارائه می‌شود.

جدول ۱. مدل‌های ارزیابی عملکرد

مدل	شرح
مدیریت بر مبنای هدف	مدیریت بر مبنای اهداف یکی از روش‌های ارزیابی است که در آن مدیران و کارمندان همراه با یکدیگر اهداف را شناسایی و برای آن برنامه‌ریزی کرده، آن را سازماندهی می‌کنند و به دیگران انتقال می‌دهند تا بتوانند بر یک دوره ارزیابی خاص تمرکز کنند. بعد از مشخص کردن اهدافی شفاف، مدیران و افراد زیردست در فواصل معین در مورد پیشرفت انجام‌شده بحث و گفت‌وگو می‌کنند تا بتوانند احتمال رسیدن به آن مجموعه اهداف را کنترل کرده و در مورد آن صحبت کنند.
بازخورد ۳۶۰ درجه	بازخورد ۳۶۰ درجه یک روش ارزیابی عملکرد چند بعدی است که کارمند را با استفاده از بازخوردهایی ارزیابی می‌کند که از طریق گزارش‌های مستقیم و دایره نفوذ کارمندان مثل مدیران، هم‌ردیفان و مشتریان جمع‌آوری می‌شود. این روش نه تنها نظرات شخصی را از ارزیابی‌های عملکرد حذف می‌کند بلکه صلاحیت هر فرد را به وضوح مشخص می‌کند.
روش کانون ارزیابی	مفهوم کانون ارزیابی که به آن مرکز ارزیابی هم می‌گویند، سالیان پیش در سال ۱۹۳۰ توسط ارتش آلمان معرفی شد ولی به منظور کاربردی بودن در شرایط امروزی تغییراتی در آن ایجاد کرده‌اند. روش کانون ارزیابی به کارمندان کمک می‌کند تا تصویر واضحی از شیوه‌ای که دیگران آن‌ها را مشاهده می‌کنند، به دست آورند و همچنین از تأثیری که این شرایط بر عملکرد آن‌ها دارد هم آگاه شوند.
ارزیابی روانشناختی	ارزیابی روانشناختی برای مشخص کردن توانایی پنهانی کارمندان بسیار مفید است. این روش به جای عملکرد گذشته کارمندان، بیشتر بر تحلیل عملکرد آینده آن‌ها تمرکز دارد. این ارزیابی‌ها برای تحلیل هفت جزء مهم عملکرد یک کارمند استفاده می‌شود. این اجزا شامل مهارت‌های درون فردی، توانایی‌های شناختی، ویژگی‌های عقلانی، مهارت‌های رهبری، ویژگی‌های شخصیتی، هوش عاطفی و دیگر مهارت‌های مرتبط می‌شود.

منبع: (Flach, 2019; Sanchez-Iborra et al, 2018).

پیشینه پژوهش

بررسی‌های صورت گرفته در مطالعات موجود نشان داد که مطالعه مشابه‌ای در خصوص بررسی و ارزیابی عملکرد استانداران صورت پذیرفته است، به نحوی که مطالعه‌ای که عیناً عملکرد استانداران را مورد ارزیابی قرار دهد یافت نشد. به همین علت در این بخش از مطالعه حاضر، برخی از مهم‌ترین و مرتبط‌ترین مطالعات صورت گرفته به شرح زیر ارائه می‌گردد.

نستروف^۱ و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای به طراحی الگوی ارزیابی عملکرد مدیران ارشد موسسات تحقیقاتی دولتی پرداختند. این مطالعه که با استفاده از روش کیفی و با بهره‌گیری از مصاحبه‌های عمیق با مدیران ارشد موسسات تحقیقاتی دولتی در اروپا انجام گرفت، نشان داد که ارزیابی عملکرد مدیران ارشد در جامعه مورد بررسی تا حد بسیار زیادی به تحقق اهداف مدون شده وابسته

^۱. Neustroev

است. این مطالعه با استفاده از داده‌های حاصل از مصاحبه با ۲۵ نفر از مشارکت‌کنندگان بیان نمود که شاخص‌های اقتصادی، شاخص‌های توسعه‌ای، شاخص‌های اجتماعی و همچنین شاخص‌های رضایتمندی مشتریان و ذی‌نفعان تاثیر بسیاری در شکل‌گیری یک سیستم ارزیابی عملکرد مدیران ایفا می‌نماید.

مارسیدین^۱ (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای به بررسی مدل ارزیابی عملکرد مدیران ارشد نظام آموزش و پرورش در اتحادیه اروپا پرداخت. این مطالعه که با استفاده از روش توصیفی بر پایه داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های توزیع‌شده در میان ۴۷ مدیر ارشد در نظام آموزش و پرورش انجام گرفت با بهره‌گیری از روش‌های کمی مورد آزمون واقع شد. این مطالعه نشان داد که بیش از ۴۰ درصد یک سیستم ارزیابی عملکرد مدیران ارشد در گرو میزان کارایی در تحقق اهداف مشخص شده می‌باشد. نتایج این مطالعه تحقق اهداف با هر هزینه‌ای را رد کرده و بیان نموده که در ارزیابی عملکرد مدیران ارشد به‌خصوص در بخش‌های دولتی می‌بایست به مفهوم کارایی توجه ویژه‌ای شود تا مانع از هدررفت منابع کمیاب بخش دولتی گردد.

جعفری و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای به طراحی شاخص‌های ارزیابی عملکرد مدیران سازمان بازرسی کل کشور با رویکرد مشاوره شغلی پرداختند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی (۱۷۰ نفر) شامل مدیران در سطوح مختلف (عالی، میانی و پایه) سازمان بازرسی کشور در مرکز (تهران) (۲۴۰ نفر) در سال ۱۳۹۷ استفاده شد. در گردآوری داده‌ها، در بخش کیفی از مصاحبه نیمه ساختار یافته با ۱۵ نفر از مطلعین کلیدی و گروه کانونی استفاده شده و از تحلیل مصاحبه‌ها شاخص‌های ارزیابی عملکرد مدیران در سه مؤلفه اصلی مهارت‌های فردی، تحلیلی و تخصصی مورد شناسایی قرار گرفت که الگوی تدوین شده دارای سه مؤلفه اصلی و ۱۷ زیرمؤلفه می‌باشد. نتایج حاصل از این پژوهش حاکی است که در ارزیابی عملکرد مدیران سازمان بازرسی کل کشور، مهارت تخصصی به‌عنوان اصلی‌ترین شاخص و مهارت‌های فردی و تحلیلی به‌عنوان پس‌شاخص‌های اصلی، برای ارزیابی مدیران کارایی و اثربخشی دارد.

کریمی و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای به بررسی الگوی ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها پرداختند. پژوهش با رویکرد آمیخته اکتشافی اجرا شد. مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی ۱۳ نفر از مدرسان و اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان و سایر دانشگاه‌های مرتبط با حوزه تربیت معلم بودند که با روش هدفمند انتخاب شدند. نمونه آماری در بخش کمی ۲۶۰ نفر از مدرسان تربیت معلم بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته، و در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته بود. تحلیل داده‌های بخش کیفی با روش تحلیل محتوا و در بخش کمی تحلیل عاملی تأییدی با نرم‌افزار Smart PLS برای اعتبارسنجی الگوی پژوهش انجام گرفت. با تحلیل محتوای مصاحبه‌ها، چهار مؤلفه دانش حرفه‌ای، مهارت حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی برای ارزیابی عملکرد استادان دانشگاه فرهنگیان شناسایی شد. همچنین، یافته‌های تحلیل عاملی تأییدی نشان داد همه گویه‌های دانش حرفه‌ای، مهارت حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیته، به‌جز گویه قدرت نقد و تحلیل در دانش حرفه‌ای و صراحت در گفتار و رفتار در ویژگی‌های شخصیته، واریانس نمرات مؤلفه‌های شناسایی شده را به‌خوبی تبیین می‌کنند. بنابراین، می‌توان گفت مؤلفه‌های چهارگانه شناسایی شده برای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان مناسب‌اند.

قربانی و کیانی (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای به ارائه الگوی ارزیابی عملکرد فرماندهان و مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (مورد مطالعه: ستاد فرماندهی انتظامی استان آذربایجان غربی) پرداختند. تحقیق حاضر ترکیبی و از نوع تحقیقات اکتشافی (آمیخته) می‌باشد. جامعه مورد مطالعه در بخش کیفی پژوهش که بر اساس نظریه داده‌بنیاد صورت گرفت، شامل ۹ نفر از خبرگان (معاونین و روسای ادارات فرماندهی انتظامی استان آذربایجان غربی) که بر اساس اصل اشباع نظری و در بخش کمی شامل ۴۹ نفر از کلیه

^۱ . Marsidin

فرماندهان و مدیران ارشد شاغل در ستاد فرماندهی انتظامی استان آذربایجان غربی بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تمام‌شمار به عضویت اعضای نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. برای محاسبه پایایی پرسشنامه بخش کیفی از روش پایایی بین دو کدگذار با نتیجه نهایی (۷۲٪) و برای محاسبه پایایی بخش کمی از ضریب آلفای کرونباخ با نتیجه نهایی (۰/۸۳) استفاده شده است. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد ترتیب اولویت ابعاد شناسایی شده در ارزیابی عملکرد مدیران و کارکنان فرماندهی انتظامی استان آذربایجان غربی با رویکرد بیانیه گام دوم انقلاب به صورت ۱- مدیریت جهادی، ۲- ترویج سبک زندگی ایرانی-اسلامی، ۳- جانشین‌پروری (جوانگرایی و توانمندسازی جوانان)، ۴- تکیه بر دین و اخلاق، ۵- توجه به علم و پژوهش، ۶- مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی و در نهایت ۷- فرهنگی تربیتی خواهد بود.

خلاصه مطالعات انجام گرفته در این حوزه به شرح جدول ۲ ارائه می‌گردد.

جدول ۲. خلاصه پیشینه پژوهش

پژوهشگر و سال	عنوان	یافته‌ها
نستروف ^۱ و همکاران (۲۰۲۰)	طراحی الگوی ارزیابی عملکرد مدیران ارشد موسسات تحقیقاتی دولتی	این مطالعه با استفاده از داده‌های حاصل از مصاحبه با ۲۵ نفر از مشارکت‌کنندگان بیان نمود که شاخص‌های اقتصادی، شاخص‌های توسعه‌ای، شاخص‌های اجتماعی و همچنین شاخص‌های رضایتمندی مشتریان و ذی‌نفعان تاثیر بسیاری در شکل‌گیری یک سیستم ارزیابی عملکرد مدیران ایفا می‌نماید.
مارسیدین ^۲ (۲۰۲۰)	مدل ارزیابی عملکرد مدیران ارشد نظام آموزش و پرورش در اتحادیه اروپا	نتایج این مطالعه تحقق اهداف با هر هزینه‌ای را رد کرده و بیان نموده که در ارزیابی عملکرد مدیران ارشد به‌خصوص در بخش‌های دولتی می‌بایست به مفهوم کارایی توجه ویژه‌ای شود تا مانع از هدررفت منابع کمیاب بخش دولتی گردد.
جعفری و همکاران (۲۰۲۰)	طراحی شاخص‌های ارزیابی عملکرد مدیران سازمان بازرسی کل کشور با رویکرد مشاوره شغلی	نتایج حاصل از این پژوهش حاکی است که در ارزیابی عملکرد مدیران سازمان بازرسی کل کشور، مهارت تخصصی به‌عنوان اصلی‌ترین شاخص و مهارت‌های فردی و تحلیلی به‌عنوان پس‌شاخص‌های اصلی، برای ارزیابی مدیران کارایی و اثربخشی دارد.
کریمی و همکاران (۱۳۹۹)	الگوی ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها	یافته‌های تحلیل عاملی تأییدی نشان داد همه گویه‌های دانش حرفه‌ای، مهارت حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی، به‌جز گویه قدرت نقد و تحلیل در دانش حرفه‌ای و صراحت در گفتار و رفتار در ویژگی‌های شخصیتی، واریانس نمرات مؤلفه‌های شناسایی‌شده را به‌خوبی تبیین می‌کنند. بنابراین، می‌توان گفت مؤلفه‌های چهارگانه شناسایی‌شده برای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان مناسب‌اند.
قربانی و کیانی (۱۳۹۸)	الگوی ارزیابی عملکرد فرماندهان و مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (مورد مطالعه: ستاد فرماندهی انتظامی استان آذربایجان غربی)	نتایج به‌دست‌آمده نشان داد ترتیب اولویت ابعاد شناسایی شده در ارزیابی عملکرد مدیران و کارکنان فرماندهی انتظامی استان آذربایجان غربی با رویکرد بیانیه گام دوم انقلاب به صورت ۱- مدیریت جهادی، ۲- ترویج سبک زندگی ایرانی-اسلامی، ۳- جانشین‌پروری (جوانگرایی و توانمندسازی جوانان)، ۴- تکیه بر دین و اخلاق، ۵- توجه به علم و پژوهش، ۶- مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی و در نهایت ۷- فرهنگی تربیتی خواهد بود.

بررسی مطالعات انجام‌گرفته نشان داد که تاکنون ارزیابی عملکرد استانداران مورد بررسی قرار نگرفته است. مطالعات موجود هر چند به بررسی ارزیابی عملکرد مدیران ارشد و فرماندهان پرداخته‌اند، اما استانداران به عنوان نمایندگان دولت در استان‌ها در انجام پژوهش‌های مختلف مورد غفلت واقع شده‌اند. مطالعات پیشین هر یک در روند انجام پژوهش خود به برخی از جنبه‌های ارزیابی عملکرد پرداخته‌اند، در حالی که ارزیابی عملکرد دارای جنبه‌های بیشماری است که شناسایی و تحلیل تمامی آن‌ها می‌تواند دیدی کلان و جامع در اختیار سیاست‌گذاران قرار دهد. به همین علت در این مطالعه تلاش شده است تا ارزیابی عملکرد استانداران در قالب الگویی جامع که بتواند تمامی جنبه‌های ارزیابی عملکرد را پوشش دهد، مورد بررسی قرار گرفته است.

۱. Neustroev

۲. Marsidin

روش‌شناسی

پژوهش حاضر بر مبنای پارادایم تفسیری- اثبات‌گرایانه و رویکرد آمیخته به صورت کیفی و کمی می‌باشد. همچنین استراتژی این پژوهش، استقرایی است. در این مطالعه ابتدا با بهره‌گیری از روش کیفی و به کمک ابزار مصاحبه و کدگذاری داده‌های حاصل از مصاحبه ابعاد ارزیابی عملکرد شناسایی شده و سپس با استفاده از روش‌های کمی، مدل‌سازی شده و مورد اعتبار و سنجش قرار می‌گیرد.

مدلسازی
ارزیابی عملکرد
استانداران ...

۱۲۰ | صفحه

جامعه کیفی مورد مطالعه در پژوهش حاضر را کلیه اساتید دانشگاهی در حوزه مدیریت دولتی و مدیریت استراتژیک و استانداران دولت جمهوری اسلامی ایران به همراه مدیران ارشد وزارت کشور تشکیل دادند. به منظور طراحی الگوی پژوهش حاضر در مجموع بر اساس روش نمونه‌گیری گلوله برفی تا سر حد اشباع نظری مصاحبه‌ها ادامه یافت، بنابراین تعداد مشارکت‌کنندگان در این مطالعه ۱۸ نفر بوده‌اند. جهت شناسایی ابعاد ارزیابی عملکرد آن‌هم در سطح استانداران نیاز به انجام مصاحبه با افراد خبره‌ای است که تخصص و تجربه لازم را در این خصوص داشته و توان ارائه نظرانی را داشته باشند که بتواند به غنای مطالعه کمک نماید. به همین دلیل و با توجه به حساسیت بالای این امر، تصمیم گرفته شد تا افرادی که برای مصاحبه انتخاب می‌شوند با نظرات افرادی باشد که در این حوزه از تخصص و توان علمی و فنی بالایی برخوردار بوده تا در نهایت بهترین و مناسب‌ترین افراد برای انجام فرایند مصاحبه تعیین شوند. به همین علت از روش نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شد. روند انجام مصاحبه‌ها تا جایی ادامه یافت که کدهای اولیه جدیدی تولید نشود. مصاحبه با خبرگان شانزدهم و هفدهم منجر به شناسایی کد جدیدی نشد که نشان از اشباع نظری مصاحبه داشته است. بنابراین جهت اطمینان از کفایت حجم نمونه، مصاحبه با نفر هجدهم به پایان رسید.

تحلیل مصاحبه‌ها با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی و به کمک نرم‌افزار اتلس تی ۸ انجام گرفت. روایی داده‌های حاصل از کدگذاری با استفاده از شاخص کیوسرت انجام شد. بدین منظور تمامی مقولات فرعی شناسایی شده در فایل اکسل فهرست گردید. سپس این فایل در اختیار ۸ نفر از خبرگان آگاه به موضوع که دارای سابقه چاپ مقالات و هدایت پایان‌نامه‌ای در این حوزه بوده‌اند قرار گرفت تا درصد توافق میان نظرات بررسی گردد. نتیجه بررسی خبرگان بر اساس ارتباط میان مولفه‌ها و مفهوم ارزیابی عملکرد استانداران نشان از میزان توافق ۷۶ درصدی داشته که بیشتر از معیار مطلوب آن یعنی ۶۵ درصد می‌باشد. پایایی داده‌های حاصل شده نیز با استفاده از روش کاپای کوهن مورد ارزیابی قرار گرفت. ضریب کاپای کوهن بین صفر تا یک متغیر است و به صورت درصد بیان می‌شود. حداقل مقدار ضریب کاپا ۰/۶ است و مقادیر بالاتر از ۰/۶ بر اساس نظرات دو ارزیابی، مطلوب است. مقدار کل شاخص کاپای کوهن برابر با ۰/۷۱ شد که نشان از مطلوبیت پایایی داده‌ها دارد. به منظور مدل‌سازی، سطح‌بندی و برقراری ارتباط مفهومی میان ابعاد ارزیابی عملکرد استانداران با استفاده از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری انجام گرفت. در این بخش جامعه آماری را خبرگان آگاه به موضوع همچون استانداران دولت جمهوری اسلامی ایران، معاونین و مدیران ارشد استانداری‌های دولت ج. ا. تشکیل دادند. نمونه‌گیری با استفاده از روش غیراحتمالی در دسترس صورت گرفت که در نهایت تعداد ۴۸ نفر از جامعه آماری مورد نظر به عنوان نمونه پژوهش تعیین شدند. در راستای مدل‌سازی ابعاد شناسایی شده ارزیابی عملکرد، بهره‌گیری از نظرات خبرگان که نقش فعال اجرائی داشته‌اند مورد استفاده قرار گرفت، چرا که این افراد از نزدیک درگیر فعالیت‌های مربوط به مدیریت در سطح کلان دولتی بوده و با فرایندهای ارزیابی عملکرد به صورت عملی آشنایی داشته‌اند. شاخص دیگر در تعیین حجم نمونه در این بخش، میزان دسترسی به این قبیل خبرگان بوده که در نهایت تعداد ۴۸ نفر به عنوان نمونه در این خصوص تعیین شدند.

داده‌های موردنیاز با استفاده از پرسشنامه‌های توزیع شده بر پایه مقایسات زوجی در میان خبرگان جمع‌آوری شد. برای تعیین روایی پرسشنامه از روش روایی محتوای نسبی به کمک نظرات ۱۰ نفر از متخصصان و خبرگان آگاه به موضوع پژوهش استفاده شد.

مقدار مطلوب شاخص با توجه به نظرخواهی از ۱۰ ارزیاب برابر با ۰/۶۲ است (Schneider et al, 2010). مقدار کل این شاخص برابر با ۰/۶۹ حاصل گردید. نتیجه به دست آمده به شرح جدول ۳ است.

جدول ۳. ضریب روایی محتوای نسبی

شماره	مقولات اصلی	ضریب روایی محتوای نسبی
X1	دانش جغرافیایی	۰/۶۷
X2	آگاهی فرهنگی	۰/۷۰
X3	بلوغ اجتماعی	۰/۷۱
X4	ادراک سیاسی	۰/۶۸
X5	رشد اقتصادی	۰/۶۶
X6	توسعه رفاهی	۰/۶۵
X7	رضایت ذی‌نفعان	۰/۶۹
X8	سطح امنیت	۰/۷۱
X9	سرمایه اجتماعی	۰/۷۲
X10	مشارکت سیاسی	۰/۶۳
X11	تعاملات	۰/۶۶
X12	بهره‌وری	۰/۶۴
	مقدار کل	۰/۶۹

جهت سنجش پایایی از روش آزمون - پس آزمون استفاده شده و پرسشنامه در بازه زمانی ۳ هفته بعد مجدداً برای اساتید دانشگاهی و تعدادی از خبرگان با تجربه در حوزه پژوهش ارسال گردید. همبستگی میان پاسخ‌ها در دو مرحله می‌بایست بالاتر از ۰/۷۰ حاصل شود تا پایایی پرسشنامه مورد تایید قرار گیرد. همبستگی مورد نظر به میزان ۷۶ درصد برآورد شد که نشان از تایید پایایی پرسشنامه دارد.

اعتبارسنجی الگوی استخراج شده با استفاده از روش مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار SMART-PLS انجام گرفت. جامعه آماری مطالعه در این بخش را مدیران ارشد استانداری‌های کشور تشکیل دادند که با استفاده از روش نمونه‌گیری احتمالی تصادفی ساده تعداد ۱۶۸ نفر به عنوان نمونه پژوهش تعیین شدند. جهت اعتبارسنجی مدل ساختاری شکل گرفته نیاز است تا نظرات تعدادی از افرادی که با موضوع آشنایی داشته و به صورت اجرائی فعالیت می‌نمایند، اخذ گردد. در این خصوص هر چه تعداد نظرات بیشتر باشد، اعتبارسنجی صورت گرفته از مدل استخراجی از اطمینان بیشتری نیز برخوردار خواهد بود، اما نیاز است تا افرادی که به صورت اجرائی درگیر این موضوع هستند در این راستا انتخاب شوند که در نهایت تعداد ۱۶۸ نفر به عنوان نمونه در این بخش تعیین شدند. داده‌های مورد نیاز از طریق پرسشنامه طراحی شده بر مبنای طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت جمع‌آوری گردید که روایی و پایایی آن به ترتیب با استفاده از نسبت روایی محتوایی به کمک نظرات ۱۰ نفر از خبرگان آگاه به موضوع و ضریب آلفای کرونباخ به شرح جدول ۴ مورد تایید واقع شد.

جدول ۴. روایی و پایایی پرسشنامه

متغیر	نسبت روایی محتوایی	ضریب آلفای کرونباخ
دانش جغرافیایی	۰/۶۹	۰/۹۴
آگاهی فرهنگی	۰/۷۱	۰/۸۴
بلوغ اجتماعی	۰/۶۸	۰/۸۳
ادراک سیاسی	۰/۷۴	۰/۸۸
رشد اقتصادی	۰/۷۳	۰/۷۹
توسعه رفاهی	۰/۷۰	۰/۸۰
رضایت ذی‌نفعان	۰/۶۵	۰/۸۲

سطح امنیت	.۶۷	.۷۵
سرمایه اجتماعی	.۶۶	.۹۱
مشارکت سیاسی	.۷۹	.۸۳
تعاملات	.۷۱	.۸۷
بهره‌وری	.۶۵	.۷۸
کل	۰/۷۱	۰/۸۱

مدلسازی

ارزیابی عملکرد

استانداران ...

بخش کیفی

۱۲۲ | صفحه

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

کدگذاری داده‌ها با روش تحلیل محتوای کیفی و طی ۶ مرحله اصلی تحلیل محتوای کیفی با بهره‌گیری از نرم‌افزار اتلس تی ۸ انجام گرفت.

همانگونه که در مقدمه بیان گردید، مسئله اصلی پژوهش ارزیابی عملکرد استانداران می‌باشد. بر این اساس این مطالعه در پی شناسایی ابعادی است که می‌تواند ارزیابی عملکرد استانداران را شکل دهد.

هدف اصلی از انجام این مطالعه مدلسازی ارزیابی عملکرد استانداران دولت جمهوری اسلامی ایران است. بر این اساس متناسب با هدف اصلی پژوهش، شناسایی ابعاد ارزیابی عملکرد و سطح‌بندی این ابعاد به عنوان اهداف فرعی این مطالعه لحاظ شده‌اند. بر این اساس سوالات اصلی این مطالعه به شرح زیر است.

ابعاد ارزیابی عملکرد استانداران کدامند؟

مقوله‌بندی و طبقه‌بندی این ابعاد به چه صورت است؟

سطح‌بندی و روابط مفهومی میان این ابعاد چگونه است؟

متغیرهای اصلی پژوهش ارزیابی عملکرد استانداران است.

واحد تحلیل در این مطالعه متونی است که در پی بررسی داده‌های مصاحبه حاصل می‌گردد.

کدگذاری داده‌ها با روش تحلیل محتوای کیفی و با بهره‌گیری از نرم‌افزار اتلس تی ۸ انجام گرفت.

مرحله ششم: تحلیل و استنباط گزارش نهایی

نتیجه حاصل از کدگذاری داده‌ها در قالب مقولات اصلی و فرعی به شرح جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. کدگذاری داده‌های مصاحبه

شماره	مقولات اصلی	مقولات فرعی	کدهای اولیه
X1	دانش جغرافیایی	ادراک ساختاری منطقه	موقعیت شناسی
			شناخت قلمرو مکانی
			درک ساختار جغرافیایی منطقه
		شناخت منطقه	اقلیم‌شناسی
			توسعه شناخت منطقه
			درک توانمندی‌های خاص منطقه
	درک زیست محیطی		اقدامات محافظتی از منطقه
			توان تحلیل قابلیت‌های منطقه
			توجه به محیط زیست منطقه

درک تضادهای اجتماعی	ادراک فرهنگی جامعه	آگاهی فرهنگی	X2
فقرزدایی			
شناخت آسیب‌های اجتماعی	شناخت اقوام		
هویت شناسی			
توان قومیت شناسی			
شناخت بسترهای رشد اجتماعی	شناخت زیرساخت‌های اجتماعی	بلوغ اجتماعی	X3
تحلیل راهکارهای گسترش آموزش و پرورش	درک امور رفاهی همگانی		
ورزش همگانی			
سطح بهداشت عمومی			
ترویج پژوهش	روحیه آموزشی و پژوهشی		
توجه به آموزش عالی			
شناخت چالش‌های امنیتی	ادراک تعارضات منطقه	ادراک سیاسی	X4
تضادهای قومی			
اختلافات مذهبی			
توجه به احزاب	جلب نظرات احزاب		
تعامل با فعالیت سیاسی	ارتباطات سیاسی		
روابط سیاسی فرمانطقه‌ای			
هماهنگی نیروهای تحت امر			
درک ظرفیت‌های اقتصادی منطقه	ادراک شاخص‌های اقتصادی	رشد اقتصادی	X5
برنامه‌ریزی برای توسعه			
اهداف اقتصادی			
تقویت مزیت رقابتی منطقه	شناخت مزیت‌های توسعه اقتصادی		
جذب سرمایه‌گذاران بومی و غیربومی			
توان رقابت اقتصادی	درک توسعه اقتصادی		
پیشرفت اقتصادی			
دسترسی شهروندان به امکانات رفاهی	توجه به امور رفاهی	توسعه رفاهی	X6
توسعه امکانات تفریحی			
توسعه سیستم‌های حمل و نقل عمومی	توسعه امکانات رفاهی		
فراهم‌سازی زیرساخت شهری			
رضایت دولت	سطح رضایت دولتمردان	رضایت ذی‌نفعان	X7
رضایت قوه قضائیه			
رضایت قوه مجریه			
رضایت شهروندان	شادکامی و رضایت منطقه‌ای		
آرامش و آسایش کارکنان زیردست			
امنیت شهری	امنیت منطقه	سطح امنیت	X8
آسایش شهروندان			
سطح جرم و جنایت شهری	میزان تخلفات		
حجم تخلفات اداری			
سطح اعتماد شهروندان	توجه به ایجاد حس اعتماد	سرمایه اجتماعی	X9
سطح اعتماد دولت			
اجرای تعهدات و وعده‌ها	هویت سازی مشترک		
ترویج هویت مشترک			
رهبری مدنی			
توسعه مشارکت مدنی	ترویج روحیه داوطلبانه		
روحیه داوطلبی و پیشگامی			
تعامل با رسانه‌ها	مشارکت رسانه‌ای	مشارکت سیاسی	X10
کیفیت تبلیغات اقدامات			
برگزاری انتخابات و همه‌پرسی‌های عمومی	مشارکت مردمی		
شرکت در انجمن‌ها			

X2	۱۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱*	۱*	۱	۱	۰
X3	۱۰	۱	۱*	۱*	۱*	۱*	۱	۱*	۱	۰	۱	۱
X4	۱۰	۰	۱	۱	۱*	۱*	۱	۱*	۱*	۱	۱	۱
X5	۸	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۱*	۱*	۰	۰
X6	۹	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۱*	۱	۱	۱*
X7	۴	۰	۰	۱	۰	۱*	۱	۱*	۰	۰	۰	۰
X8	۷	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۰	۱*	۱*	۰
X9	۱۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
X10	۶	۰	۰	۱	۰	۱	۱*	۱	۰	۱*	۱*	۰
X11	۱۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱*	۱*	۱	۱	۱*	۰
X12	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
وابستگی	۹	۶	۱۱	۶	۱۱	۱۱	۱۱	۸	۹	۱۰	۷	۱

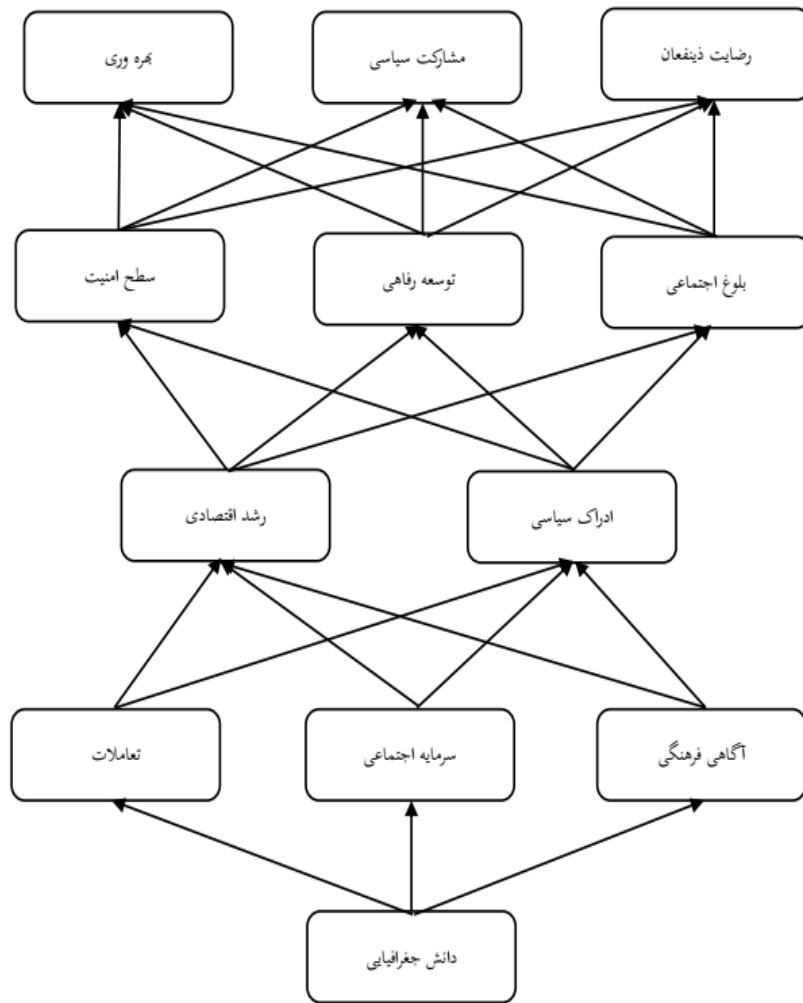
همانگونه که در جدول ۷ نمایان است، با بهره‌گیری روش سازگاری ابعاد، برخی از ابعاد به صورت غیرمستقیم و از طریق بعدی دیگر توانسته‌اند بر یکدیگر تاثیر بگذارند که این رابطه به صورت ۱* نشان داده شده است.

در گام چهارم، جهت تعیین روابط و سطح‌بندی ارزیابی عملکرد استانداران در مدل ساختاری تفسیری باید مجموعه خروجی‌ها (شامل خود معیار و معیارهایی که از آن تاثیر می‌پذیرد) و مجموعه ورودی‌ها (شامل خود معیار و معیارهایی که بر آن تاثیر می‌گذارند) برای هر بعد از ماتریس دریافتی استخراج شود. نتیجه سطح‌بندی هر یک از ابعاد ارزیابی عملکرد استانداران به شرح جدول ۸ است.

جدول ۸. سطح‌بندی ابعاد ارزیابی عملکرد استانداران

سطح	اشتراک	مجموعه خروجی	مجموعه ورودی
X1	۱	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲	۱
X2	۲،۳،۴،۶،۹،۱۱	۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲	۱،۲،۳،۴،۶،۹،۱۱
X3	۲،۳،۵،۶،۸،۹،۱۰،۱۱	۲،۳،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۸،۹،۱۰،۱۱
X4	۲،۴،۵،۶،۸،۹،۱۰،۱۱	۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱	۱،۲،۴،۵،۶،۸،۹،۱۰،۱۱
X5	۳،۴،۵،۶	۳،۴،۵،۶،۷،۸،۱۰،۱۲	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۹،۱۱
X6	۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۱۰	۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۱۰،۱۲	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱
X7	۶،۷،۸،۱۰	۶،۷،۸،۱۰	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱
X8	۳،۴،۶،۷،۸،۱۰	۳،۴،۶،۷،۸،۱۰،۱۲	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱
X9	۲،۳،۴،۹،۱۱	۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲	۱،۲،۳،۴،۹،۱۱
X10	۲،۳،۶،۷،۸،۱۰	۲،۳،۶،۷،۸،۱۰	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱
X11	۲،۳،۴،۹،۱۱	۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲	۱،۲،۳،۴،۹،۱۱
X12	۱۲	۱۲	۱،۲،۳،۵،۶،۸،۹،۱۱،۱۲

در گام آخر، پس از تعیین سطوح هر یک از ابعاد شناسایی‌شده، نیاز است تا مدل ساختاری این ابعاد متناسب با تعداد سطوح شکل گرفته و ارتباط میان ابعاد ترسیم گردد. مدل ساختاری ارزیابی عملکرد استانداران به شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱: مدل ساختاری تفسیری ارزیابی عملکرد استانداران

همانگونه که در شکل ۱ نمایان است، در مجموع ابعاد ارزیابی عملکرد استانداران در ۵ سطح طبقه‌بندی گردیدند. بر این اساس دانش جغرافیایی به عنوان اثرگذارترین و رضایت‌ذینفعان، مشارکت سیاسی و بهره‌وری به عنوان اثرپذیرترین عوامل لحاظ شدند. سایر ابعاد شناسایی شده نیز به عنوان عواملی واسطه یا میانجی‌گر در میان این دو دسته عوامل بیان شده قرار دارند.

اعتبارسنجی الگوی پژوهش

پیش از بررسی اعتبار الگوی استخراجی پژوهش، پاسخگویان به پرسشنامه بر اساس شاخص‌های سن، جنسیت، سابقه کاری و تحصیلات به شرح جدول ۹ موردتحلیل قرار می‌گیرند.

جدول ۹. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

متغیر	طیف	تعداد
سن	کمتر از ۳۵ سال	۲۳
	بین ۳۵ تا ۴۵ سال	۷۲
	بیشتر از ۴۵ سال	۷۳
جنسیت	مرد	۱۱۲
	زن	۵۶
سابقه کاری	کمتر از ۱۰ سال	۱۶
	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۹۳

بیشتر از ۲۰ سال	۵۹
کارشناسی	۳۴
کارشناسی ارشد	۱۰۲
دکتر	۳۲

در این بخش وضعیت نرمال بودن متغیرهای مورد بررسی در این مطالعه به منظور تعیین آزمون صحیح جهت اعتبارسنجی الگوی پژوهش با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف به شرح جدول ۱۰ مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول ۱۰. آزمون نرمال بودن متغیرها

متغیر	مقادیر آماری	درجه آزادی	سطح معناداری
دانش جغرافیایی	.۲۳۱	۱۶۷	.۰۰۰
آگاهی فرهنگی	.۱۱۲	۱۶۷	.۰۰۰
بلوغ اجتماعی	.۲۶۵	۱۶۷	.۰۰۰
ادراک سیاسی	.۰۹۸	۱۶۷	.۰۰۰
رشد اقتصادی	.۴۸۷	۱۶۷	.۰۰۰
توسعه رفاهی	.۳۳۰	۱۶۷	.۰۰۰
رضایت ذی‌نفعان	.۶۹۸	۱۶۷	.۰۰۰
سطح امنیت	.۴۳۲	۱۶۷	.۰۰۰
سرمایه اجتماعی	.۵۱۲	۱۶۷	.۰۰۰
مشارکت سیاسی	.۲۳۰	۱۶۷	.۰۰۰
تعاملات	.۱۱۸	۱۶۷	.۰۰۰
بهره‌وری	.۱۰۷	۱۶۷	.۰۰۰

همانگونه که در جدول ۱۰ مشاهده می‌شود، با توجه به اینکه سطوح معنی‌داری کمتر از ۰.۰۵، حاصل گردیده، در نتیجه می‌بایست از آزمون‌های ناپارامتریک بهره برد. در این راستا از روش مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده می‌گردد.

به منظور تعیین کفایت نمونه‌گیری از آزمون بارتلت بهره برده شد. نتیجه حاصل شده به شرح جدول ۱۱ ارائه می‌شود.

جدول ۱۱. آزمون بارتلت

آماره بارتلت	.۸۹۹
ضریب خی دو	۶۲۳۱/۲۳
درجه آزادی	۱۶۷
سطح معنی‌داری	.۰۰۰

همانگونه که در جدول ۱۱ مشاهده می‌شود، با توجه به میزان آماره بارتلت، می‌توان گفت که حجم نمونه مناسب است. همچنین سطح معنی‌داری نشان می‌دهد که نتایج معنی‌دار است.

آماره‌های توصیفی متغیرهای مطالعه بر اساس شاخص مرکزی و پراکنندگی در جدول ۱۲ منعکس شده است.

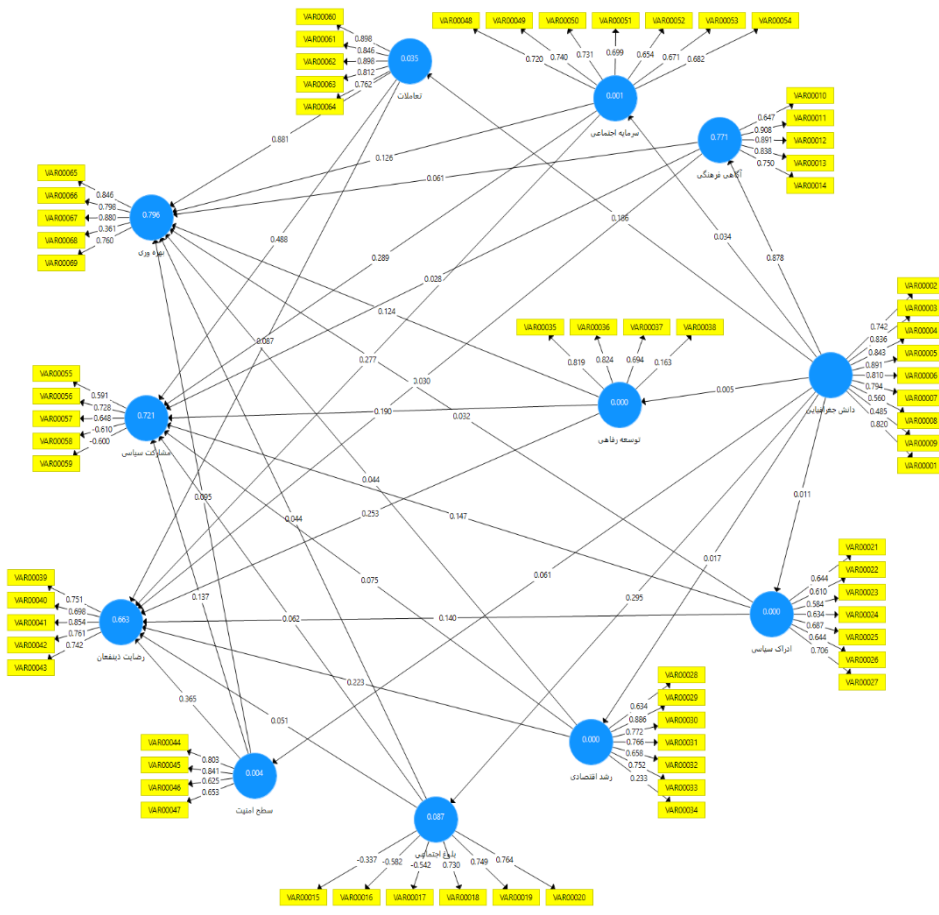
جدول ۱۲. آمار توصیفی

متغیر	تعداد داده	تعداد سوال	میانگین	انحراف معیار	ضریب آلفای کرونباخ
دانش جغرافیایی	۱۶۸	۹	۴/۰۱۲	.۷۹۸	.۷۹۸
آگاهی فرهنگی	۱۶۸	۵	۳/۹۶۸	۱/۱۰۱	.۸۰۲
بلوغ اجتماعی	۱۶۸	۶	۳/۵۴۲	.۹۶۵	.۹۲۳

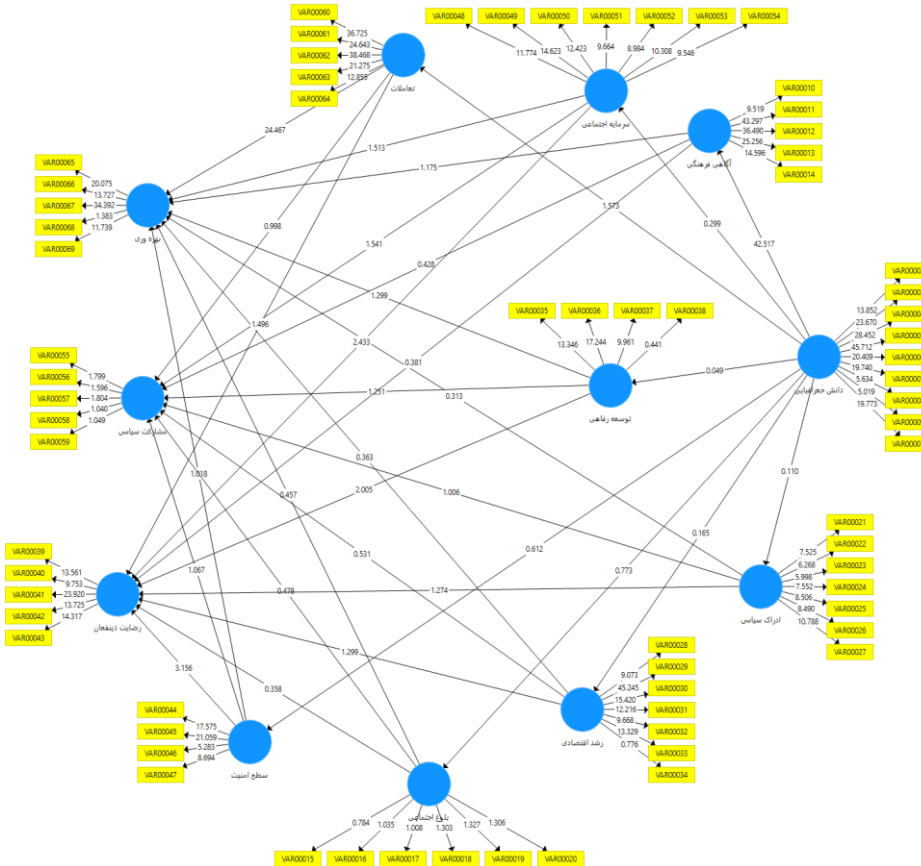
ادراک سیاسی	۱۶۸	۷	۳/۱۲۳	۰.۳۵۸	۰.۸۸۵
رشد اقتصادی	۱۶۸	۷	۳/۴۵۸	۰.۳۰۳	۰.۷۶۳
توسعه رفاهی	۱۶۸	۴	۴/۱۰۳	۰.۹۹۰	۰.۸۲۰
رضایت ذی نفعان	۱۶۸	۵	۳/۴۲۳	۰.۹۶۸	۰.۸۶۴
سطح امنیت	۱۶۸	۴	۳/۱۰۷	۱/۱۱۴	۰.۹۰۱
سرمایه اجتماعی	۱۶۸	۷	۲/۹۹۸	۰.۵۶۴	۰.۷۳۳
مشارکت سیاسی	۱۶۸	۵	۳/۳۱۵	۰.۳۷۷	۰.۷۹۳
تعاملات	۱۶۸	۵	۳/۰۹۶	۰.۳۶۹	۰.۸۶۵
بهره‌وری	۱۶۸	۵	۳/۷۵۶	۰.۸۲۱	۰.۸۱۱

همانگونه که در جدول ۱۲ مشاهده می‌شود، میانگین سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد در جامعه آماری مورد بررسی، این مفهوم از سطح مطلوبی برخوردار نیست. همچنین دانش جغرافیایی و توسعه رفاهی مقادیر متوسط به بالا را نشان داده و مابقی متغیرها در سطح متوسطی قرار دارند.

در گام بعد، برازش مدل پژوهش با استفاده از شاخص پایایی مرکب، روایی همگرا، روایی واگرا، استون گیسر، جاکوب کوهن و نیکوتی انجام گرفته است. مدل استاندارد مسیر پژوهش به شرح شکل ۲ ارائه می‌شود.



شکل ۲. مدل ضرایب معناداری



شکل ۳. مدل تخمین استاندارد

همانگونه که در شکل ۲ مشاهده می‌گردد، تمامی گویه‌ها دارای بار عاملی بیشتر از $\frac{1}{3}$ هستند. بنابراین می‌توان با مدل ارائه شده در شکل ۲، شاخص‌های برازش مدل را مورد بررسی قرار داد.

بررسی همسانی یا اعتبار درونی مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی با استفاده از شاخص AVE در خروجی الگوریتم نرم‌افزار اسمارت - پی. ال. اس^۱ حاصل می‌شود. مقادیر بالای $\frac{1}{5}$ نشان‌دهنده اعتبار درونی مناسب مدل اندازه‌گیری انعکاسی است. بررسی سازگاری درونی مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی با استفاده از خروجی پایایی مرکب الگوریتم نرم‌افزار مورد نظر حاصل می‌شود. مقادیر بالای $\frac{1}{7}$ برای هر یک از متغیرهای پنهان نشان‌دهنده سازگاری درونی مدل‌های اندازه‌گیری است. شاخص استون‌گیسر که با نماد Q^2 نشان داده می‌شود، قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص کرده که در صورت مثبت بودن مقدار آن، نشان از برازش مطلوب مدل دارد. شاخص جاکوب نیز که با F2 نشان داده می‌شود، برای یک متغیر مستقل، میزان تغییرات در برآورد متغیر وابسته را زمانی که اثر آن متغیر حذف شود را نشان می‌دهد. نتایج حاصل شده از بررسی برازش مدل پژوهش به شرح جدول ۱۳ است.

جدول ۱۳. برازش مدل

متغیر	AVE	CR	VIF	F ²	Q ²
دانش جغرافیایی	۰/۶۳۳	۰/۸۹۱	۱/۲۳	۰/۲۲۱	-
آگاهی فرهنگی	۰/۶۰۱	۰/۷۸۷	۱/۷۵	-	۰/۱۱۴
بلوغ اجتماعی	۰/۵۸۷	۰/۸۹۱	۰/۹۸۵	-	۰/۳۲۱
ادراک سیاسی	۰/۶۲۱	۰/۸۶۰	۰/۸۲۰	-	۰/۲۵۸
رشد اقتصادی	۰/۶۹۹	۰/۷۹۹	۲/۳۲۵	-	۰/۱۷۸

¹ SMART-PLS

توسعه رفاهی	۰/۷۰۱	۰/۷۳۸	۴/۴۲۰	-	۰/۴۰۲
رضایت ذی نفعان	۰/۷۲۳	۰/۸۳۷	۲/۳۵۶	-	۰/۱۹۹
سطح امنیت	۰/۶۸۷	۰/۷۶۵	۰/۸۷۸	-	۰/۲۰۲
سرمایه اجتماعی	۰/۵۹۸	۰/۸۴۷	۱/۱۸۷	-	۰/۳۳۳
مشارکت سیاسی	۰/۵۴۷	۰/۹۰۱	۳/۵۳۳	-	۰/۱۳۰
تعاملات	۰/۶۴۲	۰/۸۳۵	۰/۹۹۸	-	۰/۲۳۷
بهره‌وری	۰/۷۳۵	۰/۷۷۳	۰/۷۲۰	-	۰/۲۲۵

مدلسازی
ارزیابی عملکرد
استانداران ...

۱۳۰ | صفحه

همانگونه که در جدول ۱۳ مشاهده می‌شود، با توجه به اینکه مقدار روایی همگرا بیشتر از ۰/۵، مقدار پایایی مرکب بیشتر از ۰/۷، مقدار شاخص استون گیسر مثبت و شاخص جاکوب کوهن برای هر یک از متغیرهای مستقل بیشتر از ۰/۳۵ حاصل شده، می‌توان نتیجه گرفت که مدل پژوهش در سطح مطلوبی از برازش قرار دارد.

جهت سنجش برازش کلی مدل با استفاده از شاخص اشتراکی و ضریب تعیین، شاخص نیکوئی برازش (GOF^1) از طریق فرمول زیر محاسبه مورد محاسبه قرار گرفته است. دامنه این شاخص بین صفر و یک است و سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب مقادیر ضعیف، متوسط و قوی را نشان می‌دهد. شاخص (GOF) نشان‌دهنده این است که تا چه حد متغیرهای مشاهده‌پذیر ماتریس کوواریانس در مدل خاص به خوبی پیاده شده‌اند. مقدار GOF برابر بود با ۰/۱۷۲ که نشان از برازش بالا دارد که در جدول ۱۴ مشاهده می‌گردد.

جدول ۱۴. شاخص نیکوئی برازش

متغیر	ضریب تعیین	شاخص اشتراکی	نیکوئی برازش
رضایت ذی نفعان	۰/۶۶۳	۰/۲۰۹	۰/۱۷۲
مشارکت سیاسی	۰/۷۲۱	۰/۲۱۶	
بهره‌وری	۰/۷۹۶	۰/۲۸۵	

$$GOF = \sqrt{\text{Communality}} \times \bar{R}^2 = 0.172$$

نتیجه‌گیری

هدف از انجام این مطالعه طراحی و تبیین الگوی ارزیابی عملکرد استانداران دولت جمهوری اسلامی ایران بوده است. این مطالعه جهت تحقق این هدف در دو سطح انجام گرفت. یافته‌های سطح اول این مطالعه با روش کیفی منجر به شناسایی ۱۲ مقوله اصلی شامل دانش جغرافیایی، آگاهی فرهنگی، بلوغ اجتماعی، ادراک سیاسی، رشد اقتصادی، توسعه رفاهی، رضایت ذی نفعان، سطح امنیت، سرمایه اجتماعی، مشارکت سیاسی، تعاملات و بهره‌وری به عنوان ابعاد ارزیابی عملکرد استانداران شد. در سطح دوم، مدلسازی این ابعاد با روش ساختاری تفسیری انجام گرفت. نتایج در این بخش، ابعاد ارزیابی عملکرد استانداران را در ۵ سطح طبقه‌بندی نمود که در آن دانش جغرافیایی به عنوان اثرگذارترین و رضایت ذی نفعان، مشارکت سیاسی و بهره‌وری به عنوان اثرپذیرترین ابعاد در نظر گرفته شدند.

مدلسازی ابعاد ارزیابی عملکرد، دانش جغرافیایی را به عنوان سطح پنجم (اثرگذارترین بعد) لحاظ نمود. عملکرد مطلوب یک مدیر در سطح استان در گرو شناخت دقیق قلمرو مکانی است که در آن فعالیت می‌نماید. استانداران می‌بایست تحلیل دقیقی از موقعیت و مکان مورد فعالیت خود انجام داده و نتایج این تحلیل‌های خود را در اقدامات و هدف‌گذاری لحاظ نمایند. عملکرد مطلوب

استانداران در گرو تحقق اهداف خواهد بود و تحقق این اهداف مشخص شده نیز در گرو شناخت موقعیت و تحلیل دقیق نقاط قوت و ضعف منطقه و همچنین فرصت‌ها و تهدیدهای پیش رو در آن منطقه خواهد بود. به همین علت دانش جغرافیایی در منطقه مورد فعالیت می‌تواند زمینه‌ساز شکل‌گیری بسیاری از موفقیت‌های آتی باشد. دانش جغرافیایی و منافع حاصل از آن در سطح چهارم منجر به ایجاد آگاهی فرهنگی می‌گردد. درک درست موقعیت جغرافیایی از حیث پراکندگی قومی و مذهبی و درک صحیح اعتقادات و آداب و رسوم آنان می‌تواند منجر به شکل‌گیری ادراک مطلوبی در خصوص ارزش‌ها و هنجارهای غالب و غیرغالب منطقه شود. در نتیجه آگاهی فرهنگی مناسبی توسط استانداران به عنوان ساکنان استان‌ها شکل می‌گیرد. علاوه بر این دانش جغرافیایی با فراهم‌سازی ارتباط و تعامل میان مسئولین و استانداران با شهروندان و ذی‌نفعان استان‌ها می‌تواند حلقه تعاملی مناسبی را بوجود آورد و در نتیجه اعتماد و اطمینان میان مدیران استان‌ها و مردم ارتقاء می‌یابد که در نتیجه سرمایه اجتماعی مطلوبی در میان مردم و استانداران ایجاد می‌گردد. تعامل مناسب میان مردم و مسئولین و ایجاد اعتماد میان آنان، بسیاری از تعاملات را تسهیل بخشیده و زمینه مطلوبی را برای همکاری‌های آتی برقرار می‌سازد. در این وضعیت مردم به راحتی می‌توانند نظرات و دیدگاه‌های خود را با استانداران در میان گذاشته و حقوق خود را از استانداران مطالبه نمایند. در نتیجه با توسعه سرمایه اجتماعی علاوه بر توسعه روابط و تعاملات میان مردم و مسئولین بر میزان تحقق اهداف نیز افزوده شده و عملکرد استانداران را در وضعیت مطلوب‌تری قرار می‌دهد. توسعه سرمایه اجتماعی و تعاملات ناشی از شکل‌گیری حلقه‌های ارتباطی میان مردم و مسئولین در استان‌ها در سطح سوم ادراک سیاسی مطلوبی را ایجاد می‌نماید.

زمانی که استانداران از درک فرهنگی و منطقه‌ای مناسبی برخوردار باشند و همچنین ارتباط و تعامل مناسبی با شهروندان برقرار نمایند از واقعیت اطلاعات بیشتری به‌دست خواهند آورد. در نهایت این تعاملات و ارتباطات درک مناسبی از وضعیت سیاسی منطقه برای استانداران ایجاد می‌نماید. بر این اساس اختلافات فرهنگی و چالش‌امنیتی منطقه با قابلیت اطمینان بیشتری شناسایی شده و تحلیل می‌شوند که در بهبود سطح رفاه منطقه نیز بی‌تاثیر نیست. هر چه میزان درک سیاسی در استانداران ارتقاء یابد و چالش‌ها و اختلافات منطقه از حیث سیاسی و قومی و قبیله‌ای را بهتر درک نماید، برنامه‌ریزی مطلوب‌تری در راستای توسعه وضعیت اقتصادی منطقه انجام می‌گیرد. رشد اقتصادی بدون شک در گرو شناخت دقیق منطقه خواهد بود که این امر خود در گرو تحلیل دقیق فرصت‌ها و تهدیدهای موجود بر پایه تعامل با مردم خواهد بود. به همین علت است که توسعه درک سیاسی ناشی از تعاملات مستمر میان مردم و مسئولین می‌تواند رشد اقتصادی مطلوبی را در منطقه ایجاد نماید. رشد اقتصادی و درک سیاسی خود در سطح دوم منجر به توسعه رفاهی، امنیت و بلوغ اجتماعی می‌شود. رشد اقتصادی با فراهم‌سازی امکان سرمایه‌گذاری و جذب سرمایه‌گذاران بومی و غیربومی منجر به توسعه سطح رفاه مردم در استان می‌شود. وضعیت مطلوب اقتصادی در سطح استان باعث می‌شود تا میزان امکانات رفاهی و تفریحی در سطح استان افزایش یافته و مردم دسترسی بیشتر و راحت‌تری به این امکانات داشته باشند. در نتیجه توسعه سطح رفاهی در منطقه می‌تواند منجر به بهبود عملکرد استانداران شود، چرا که سطح رفاه مردم رضایت بیشتری را از سوی مردم به همراه خواهد داشت. علاوه بر این توسعه درک سیاسی توسط استانداران باعث می‌گردد تا چالش‌ها و مشکلات امنیتی منطقه بهتر درک شود و در نهایت سرمایه‌گذاری مناسبی در جهت توسعه سطح امنیت منطقه صورت پذیرد. در این راستا با افزایش تدابیر امنیتی، استانداران نقش تعیین‌کننده‌تری در سطح رفاه مردم ایفا می‌کنند. همچنین توسعه سطح ادراک سیاسی به همراه رشد اقتصادی باعث می‌شود تا مشکلات عمومی در سطح استان بهتر درک شود. در نتیجه بسترهای رشد و توسعه اجتماعی بهتر کشف گردیده و راهکارهای مطلوب توسعه منطقه از طریق نهادهای آموزشی و پرورشی به صورت مطلوب‌تری اجرایی می‌گردد. علاوه بر این سرمایه‌گذاری مطلوب‌تری در خصوص بهداشت و درمان عمومی انجام می‌شود، چرا که این عوامل زمینه‌ساز توسعه منطقه‌ای محسوب می‌شوند. رشد رفاه شهروندان در کنار بلوغ اجتماعی و سطح امنیت باعث می‌شود تا بهره‌وری ارتقاء یابد. توسعه و رشد سطح رفاهی در کنار توسعه بسترهای اجتماعی می‌تواند اهداف مدون استانداران را با درصد اطمینان بالاتری محقق سازد.

علاوه بر این برنامه‌ریزی مناسبی در خصوص کاهش هزینه‌ها صورت می‌پذیرد که این امر کارایی بالاتری را به همراه خواهد داشت. علاوه بر این توسعه سطح رفاهی و ارتقاء زیرساخت‌های آموزشی و بهداشتی در سطح منطقه می‌تواند رضایت ذی‌نفعان سطح استان شامل مردم و ذی‌نفعان سازمانی را به همراه داشته باشد. علاوه بر این رضایت دولت‌مردان نیز در این زمینه ارتقاء می‌یابد، چرا که توسعه شاخص‌های منطقه‌ای علاوه بر رضایت مردم، رضایت دولت‌مردان را نیز به همراه دارد. توسعه سطح رضایت ذی‌نفعان به‌خصوص مردم، مشارکت سیاسی بالاتری را به همراه دارد. این امر باعث می‌گردد تا همه‌پرسی‌ها با مشارکت بالاتری انجام گیرد. همچنین تعامل با رسانه‌ها و اصحاب رسانه توسط استانداران به نحو مطلوبی صورت می‌پذیرد. در نتیجه می‌توان بیان داشت که دانش جغرافیایی از طریق برخی عوامل واسطه‌ای منجر به رضایت ذی‌نفعان، مشارکت سیاسی و همچنین بهره‌وری مدلسازی ارزیابی عملکرد استانداران ...

۱۳۲ | صفحه می‌گردد.

همچنین نتایج اعتبارسنجی الگوی استخراج‌شده این مطالعه نشان داد که سه متغیر این مطالعه شامل بهره‌وری، رضایت ذی‌نفعان و مشارکت سیاسی اثرپذیری بالایی از متغیرهای اثرگذار این مطالعه دارند. دانش جغرافیایی استانداران می‌تواند تاثیر معناداری بر شاخص‌های واسطه‌گر ارزیابی عملکرد استانداران بر جای گذارد که در نهایت سه شاخص بهره‌وری، رضایت ذی‌نفعان و مشارکت سیاسی را به طرز مثبتی تقویت نماید. یافته‌های این مطالعه نشان داد که تعاملات توان اثرگذاری بیشتری را در شکل‌گیری بهره‌وری دارد. توسعه بهره‌وری بدون حمایت ذی‌نفعان ممکن نخواهد بود. به همین علت زمانی که از شهروندان و نخبگان در سطح هر منطقه‌ای در خصوص برنامه‌ها و طرح‌های استانداران نظرخواهی صورت گیرد، تحقق اهداف با صرف کمترین هزینه ممکن خواهد بود، چرا که آن‌ها ذی‌نفع اصلی تغییرات محسوب شده و با توجه به ارتباط نزدیک با برنامه‌ها و اثرات برنامه‌ها، با کیفیت بالاتری خواهند توانست نظراتی را ارائه نمایند که به واقعیت نزدیک‌تر باشد. به همین علت حفظ و توسعه ارتباط نزدیک با ذی‌نفعان خواهد توانست بهره‌وری مطلوب‌تری را رقم بزند. علاوه بر توسعه سطح امنیت تاثیر بالاتری را بر رضایت ذی‌نفعان به همراه داشته است. یافته‌های این مطالعه با نتایج حاصل از مطالعات انجام گرفته توسط مارسیدین^۱ (۲۰۲۰)، جعفری و همکاران (۲۰۲۰) و کریمی و همکاران (۱۳۹۹) مطابقت دارد. یافته‌های این مطالعه نشان داد، حفظ و توسعه سطح امنیت، سطح اطمینان خاطر بالایی را برای ذی‌نفعان به همراه خواهد آورد. ذی‌نفعان با توسعه سطح امنیت با اطمینان بالاتری خواهند توانست تفکرات خود و برنامه‌ها و اهداف خود را در سطح منطقه عملیاتی نموده و با آرامش بیشتری به توسعه اهداف شخصی و غیرشخصی خود برسند. به همین علت مشارکت بالاتری را از خود به نمایش خواهند گذاشت و در نتیجه رضایت بالاتری را ادراک می‌نمایند. این نتیجه با یافته‌های حاصل از مطالعات صورت گرفته توسط نستروف^۲ و همکاران (۲۰۲۰) و قربانی و کیانی (۱۳۹۸) مطابقت دارد.

یافته‌های این مطالعه جهت بهره‌برداری سیاست‌گذاران و همچنین استانداری‌های کشور، پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه می‌دهد:

- تحلیل دوره‌ای مناطق جغرافیایی استان‌ها با روش ماتریس SWOT در جهت شناخت نقاط قوت و ضعف منطقه و همچنین درک فرصت‌ها و تهدیدهای آتی به منظور هدف‌گذاری
- تشکیل کارگروه ایمنی و سلامت در استانداری‌ها با مدیریت استانداران به منظور شناخت ضعف‌های بهداشتی سطح استان و تلاش در حل این مشکلات با برنامه‌ریزی و اخذ مشورت از خبرگان این حوزه در سطح استان
- تلاش دولت‌مردان در راستای بهره‌گیری از استانداران بومی در هر استان به جهت انطباق بیشتر با منطقه و شناخت مناسب‌تر فرصت‌های اقتصادی

^۱ . Marsidin

^۲ . Neustroev

- شناخت دقیق بافت منطقه و برنامه‌ریزی در جهت توسعه فضاهای رفاهی و تفریحی برای شهروندان با بهره‌برداری از موقعیت‌سنجی‌های جغرافیایی
- شناخت ارزش‌ها و هنجارهای غالب مناطق مختلف کشور و تلاش در راستای ایجاد هماهنگی و همکاری میان این ارزش‌ها با برقراری انجمن‌ها و کمیته‌های فرهنگی و سیاسی در سطح استان به نحوی که دیدگاه‌ها و نظرات همه طیف‌ها و گروه‌ها به درستی شنیده شود.
- تلاش دولت‌مردان در راستای بهره‌گیری از استانداران بومی در هر استان به جهت انطباق بیشتر با منطقه و شناخت مناسب‌تر فرصت‌های اقتصادی
- تاکید و توجه به دانش نظری استانداران در راستای آشنایی آنان با شاخص‌های اجرایی استان‌ها شامل شاخص‌های اقتصادی، فرهنگی، سیاسی و ...
- طراحی سیستم‌های ارزیابی عملکرد توسط دولت به نحوی که استانداران را به نحوی ارزیابی و پایش نماید که میزان شناخت آنان با منطقه جغرافیایی محل فعالیت و ظرفیت‌های منطقه‌ای به درستی آشکار گردد.
- توجه ویژه به سطح رضایت شهروندان به عنوان ذی‌نفعان اصلی مناطق مختلف جغرافیایی به نحوی که ضریب اهمیت این شاخص در اولویت بالاتری در ارتباط با ارزیابی عملکرد استانداران قرار گیرد.
- برقراری انجمن‌ها و کارگروه‌های تخصصی در جهت حل مسائل استان‌ها با مشارکت مستقیم مردم از طریق تعیین نماینده قانونی در استای بهبود سطح اعتماد و اطمینان مابین مردم و مسئولین و توسعه سرمایه اجتماعی
- برنامه‌ریزی مناسب در جهت برقراری ارتباط مناسب استانداران با کارکنان، مدیران سطح استان و همچنین دولت به عنوان متولی امور در سطح استان که این امر از طریق برگزاری جلسات هم‌اندیشی ماهیانه می‌تواند محقق گردد.

مطالعه حاضر به منظور انجام مطالعات آتی پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه می‌نماید:

- شناسایی و اولویت‌بندی عوامل اثرگذار در ارزیابی عملکرد استانداران
- اعتبارسنجی الگوی ارزیابی عملکرد استانداران با روش مدلسازی معادلات ساختاری
- بررسی اثرگذاری دانش جغرافیایی بر عملکرد استانداران

این مطالعه همانند هر پژوهش دیگری محدودیت‌هایی را به همراه داشته است. محدودیت اول این مطالعه وجود شکاف نظری عمیق در خصوص ادبیات پژوهش بوده است به نحوی که مطالعه مشابهی یافت نشد و این امر بر دشواری انجام این مطالعه افزود. همچنین دسترسی به جامعه آماری مورد بررسی کمی دشوار بوده و هماهنگی جهت برگزاری جلسات مصاحبه با سختی صورت پذیرفت.

فهرست منابع

1. Balaboniene I. & G. Vecerskiene (2015) "The Aspects of Performance Measurement in Public Sector Organization". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 213(20), 314 – 320.
2. Droodi, Masoud (2017). *Compilation of evaluation indicators of governors and governors of the country*. Presidential Strategic Research Center (in Persian).

3. Flach, P. (2019). Performance evaluation in machine learning: the good, the bad, the ugly, and the way forward. *In Proceedings of the AAAI Conference on Artificial Intelligence* (Vol. 33, No. 01, pp. 9808-9814).
4. Ghorbani, Ebrahim, Kayani, Javad. (2018). Presenting the performance evaluation model of commanders and managers based on the statement of the second step of the revolution (case study: Police Headquarters of West Azarbaijan Province). *Scientific Journal of Police Science Research*, Amin University of Police Science, 21(2), 247-280 (in Persian).
5. JAFARI, T., shafiabadi, A., farahbakhsh, K., abbaspour, A., younesi, J. (2020). Designing performance evaluation indicators for managers of Iran State Inspectorate Organization with job counseling approach. *Career and Organizational Counseling*, 12(43), 9-32. doi: 10.29252/jcoc.12.2.9.
6. Karimi, Ruhvani, Noh Ebrahim, Abdur Rahim, Hasanpour, Akbar, Musapour, Nematullah. (2019). Designing a performance evaluation model for faculty members of Farhangian University. *Educational and school studies*, 9(3), 253-284 (in Persian).
7. Marsidin, S. (2020, December). The Practicality of Principal's Performance Appraisal Model. *In 2nd International Conference Innovation in Education (ICoIE 2020)* (pp. 305-309). Atlantis Press.
8. Mayring, P. (2000). "Qualitative Content Analysis", *Forum: Qualitative Social Research*, Vol.1(no.2).
9. Mirzai Chalaki, Sajjad (2013), performance evaluation using non-parametric techniques, master's thesis, *business management*, Islamic Azad University (in Persian).
10. Neustroev, S., Gordashnikova, O., & Zibrov, V. (2020). Designing a Regional Performance Appraisal Model for Administrators of Educational Institutions. *Quality-Access to Success*, 21(179).
11. Niroomand, H., & Rzayat, G. H. (2020). Employee performance appraisal pattern of military organizations. *Strategic Defense Studies*, 18(82), 289-312.
12. Sanchez-Iborra, R., Sanchez-Gomez, J., Ballesta-Viñas, J., Cano, M. D., & Skarmeta, A. F. (2018). Performance evaluation of LoRa considering scenario conditions. *Sensors*, 18(3), 772.
13. Selvarajan, T. T., Singh, B., & Solansky, S. (2018). Performance appraisal fairness, leader member exchange and motivation to improve performance: A study of US and Mexican employees. *Journal of Business Research*, 85, 142-154.
14. Sepahvand, F., Mohammadipour, F., Parvizy, S., Zagheri Tafreshi, M., Skerrett, V., & Atashzadeh-Shoorideh, F. (2020). Improving nurses' organizational commitment by participating in their performance appraisal process. *Journal of nursing management*, 28(3), 595-605.
15. Setiawati, T., & Ariani, I. D. (2020). Influence of performance appraisal fairness and job satisfaction through commitment on job performance. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(3), 133-151.
16. Soltani, Mohammad Reza, Aliani, Musa. (2016). Comparative and analytical comparison of performance evaluation system and competency evaluation system in the organization. *Human resource management research*, 9(1), 157-182 (in Persian).
17. Soltani, Mohammad Reza, Talai, Mohammad Hossein, Saberi Moghadam, Ahmed. (2017). Investigating and analyzing the status of the performance evaluation system. *Human Resource Management Research*, 10(2), 23-48 (in Persian).