

شناسایی، ارزیابی و تحلیل عوامل موثر بر سیاستگذاری اقتصادی در ارزشیابی عملکرد دولت و سازمانهای دولتی در دوران تجربه کرونا

حمید اکاتی^{۱*}

دانیال مالکی^۲

سجاد قریب^۳

فاطمه ابراهیمی^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۰۸ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۱۲/۲۹

چکیده

در این مطالعه شناسایی، ارزیابی و تحلیل عوامل موثر بر سیاستگذاری اقتصادی در ارزشیابی عملکرد دولت و سازمانهای دولتی در دوران تجربه کرونا مورد تحلیل قرار گرفته است. روش تحقیق به صورت تحلیل عامل یا اکتشافی می باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان استانداری استان سیستان و بلوچستان می باشد که از بین آن ها تعداد ۱۰۹ نفر به عنوان نمونه براساس روش نمونه گیری ساده تصادفی انتخاب می شوند. روش تجزیه و تحلیل درصد واریانس تجمعی می باشد که در نرم افزار SPSS مورد اجرا قرار می گیرد. پرسشنامه نیز با اقتباس از مطالعه حسینی و همکاران (۱۳۹۸) تنظیم شده است. یافته های پژوهش نشان داد که بار عاملی همه معیارهای مورد بررسی در پژوهش در سطح بالاتر از ۰,۴ قرار دارد و بنابراین می توان بیان داشت که معیارهای مورد بررسی در مرحله شناسایی مورد تایید هستند و هیچ یک از آن ها نیاز به حذف ندارند. آماره کیسر مایر برای شاخص بارتلت برابر با ۰,۷۸ و در سطح کمتر از ۰,۰۵ معنی دار است این حالت به این معنی است که تعداد نمونه ها دارای کفایت می باشد. در مجموع ده عامل مورد شناسایی قرار گرفتند که در مجموع ۷۲,۶ درصد از کل متغیرهای تحت پوشش را در بر می گیرد. این ده عامل تعیین کننده عوامل موثر بر سیاستگذاری اقتصادی در ارزشیابی عملکرد دولت و سازمان های دولتی در دوران تجربه کرونا می باشد.

واژگان کلیدی

سیاستگذاری اقتصادی، عملکرد دولت، سازمان های دولتی، ارزشیابی عملکرد دولت

۱- گروه مدیریت، واحد زابل، دانشگاه آزاد اسلامی، زابل، ایران. (نویسنده مسئول: hamidOkati@yahoo.com)

۲- گروه مدیریت، واحد زابل، دانشگاه آزاد اسلامی، زابل، ایران.

۳- گروه مدیریت، واحد زابل، دانشگاه آزاد اسلامی، زابل، ایران.

۴- گروه مدیریت، واحد زابل، دانشگاه آزاد اسلامی، زابل، ایران.

مقدمه

ارزشیابی عملکرد دولت که همیشه به عنوان یک اقدام اساسی و استراتژیک در سازمانها حائز اهمیت بوده، طی سالهای اخیر در پی شیوع ویروس کرونا اهمیت بیشتری پیدا کرده و فشارهای ناشی از همه گیری ویروس کرونا تلاش سازمانها را برای ایجاد تحول دیجیتال سرعت بخشیده است (نمکی و همکاران، ۱۴۰۰). امروزه عملکرد سازمانی ناشی از شیوع ویروس کرونا، پیشرفت تکنولوژی، تغییر خواسته های مشتری، جهانی شدن و غیره، سازمان ها را به شدت تحت تاثیر قرار داده است. باتوجه به این موارد، شرکت ها رویکرد جدیدی به نام عملکرد را باید توسعه دهند. عملکرد یک صلاحیت مهم استراتژیک سازمانی است که شرکتها را برای تصرف فرصت های بازار قدرتمند می سازد؛ بنابراین ضروری است که بنگاه ها بطور مداوم منابع، زیرساخت ها و استراتژی های خود را تنظیم کنند تا در برابر تغییرات داخلی و خارجی سازگار باشند (مطلبی، ۱۳۹۹). شرایط اقتصادی به وجود آمده در ایران در دوره شیوع ویروس کرونا در دو اقدام مهم دولت موجب آرامش اقتصادی نسبی در جامعه شد ابتدا دولت با آزاد سازی سهام عدالت در این شرایط بحرانی چنین ثابت نمود که این سهام در واقع نوعی سرمایه گذاری برای روزهای بحرانی در کشور است؛ وجود این سرمایه ی تقریباً مناسب، باعث آرامش کاذب نسبی در جامعه شد. از سوی دیگر وام های بلند مدت با سود کم از طریق سامانه یارانه های ماهانه هم برای اقشار کم در آمد کمک دیگری بود تا ضعف ها و خلاهای اقتصادی این بحران جبران شود. از سوی دیگر شکل گیری زمینه تولید کالاهای بهداشتی در کشور موجب امنیت اقتصادی نسبی شد. در بسیاری از شهرها و شهرستانها مساجد مکان مناسبی برای تولید و عرضه محصولات بهداشتی بود. ویروس کرونا بسیاری از ظرفیت های پنهان نیروی انسانی در زمینه کالاهای پزشکی و سایر کالاها را مشخص و معین نمود. مبحث دیگر اینکه دولت با معرفی بورس و تبلیغ سامانه های بورسی در واقع سرمایه های را که وارد بازار سرمایه کرد تا هم بتواند مشکلات اقتصادی زمان تحریم و زمان کرونا را توأمان حل سازد و هم از نظر رفاهی جامعه را در حالت آرامش نگه دارد (حسینی، ۱۳۹۸). در دنیای بسیار رقابتی امروز معمولاً کارکنان سازمان موجب برتری رقابتی سازمان خود میشوند نه دستگاه ها یا رایانه های پیشرفته از آنجایی که نیروی انسانی ماهر و کارآمد ارزنده ترین سرمایه هر سازمان میباشد لذا عملکرد دولت و سازمان های دولتی خیلی مهم میباشد یکی از رویکردهای مختلف برای بالا بردن بهره وری سازمان، توجه به عملکرد شغلی دولت در سازمان ها است تا بتوان با روشهای علمی آن را بالا برد. سه الگوی اصلی مدیریت راهبردی منابع انسانی عبارتست از الگوی مدیریت تعهد بالا، عملکرد بالا و مشارکت بالا که در این تحقیق رویکرد عملکرد بالا را محقق در نظر گرفت است. رویکرد عملکرد بالا عبارتست از جذب نیرو با دقت بسیار، انتخاب رویه ها آموزش مفید و گسترده، فعالیتهای پرورش مدیران نظامهای انگیزشی پرداخت و فرایندهای مدیریت عملکرد. در مکاتب اولیه مدیریت، افراد با رفتارهایی ارزیابی میشود که در شرح شغل و شرایط احراز از شاغل انتظار میرود، ولی امروزه رفتارهای فراتر از آن مد نظر قرار میگیرد که با عنوان رفتارهای فرا نقش یا رفتار شهروندی سازمانی مد نظر قرار گرفته اند. بر خلاف گذشته که از کارکنان انتظار میرفت تا در حد نقشهای رسمی عمل کنند در قراردادهای روانشناختی جدید رفتارهای فراتر از انتظار است تحقیقات کنونی این رفتار را تحت عنوان رفتار شهروندی سازمانی مد نظر قرار داده و غفلت از آنها در ارزیابی عملکرد کارکنان نمی پذیرند و در آن به مشارکت بلند مدت فرد در موفقیت سازمان دولتی تاکید می ورزند. با توجه به مبانی رفتار شهروندی سازمانی که در نهایت منجر به عملکرد سازمان دولتی بهتر افراد در یک سازمان میشود و دسترسی به اهداف سازمانی میسرتر خواهد شد، باید تحقیقات تکمیلی بیشتری در سازمانها انجام شود تا این مبانی به

صورت یک فرهنگ نهاده گرده؛ به عبارت دیگر رفتار مدنی سازمانی رفتاری است که به قصد کمک به همکاران یا سازمان بوسیله فرد انجام می گیرد (تقوایی و زارع، ۱۴۰۰). در دنیای امروز، بهبود عملکرد سازمان های دولتی ایران از اهمیت بالایی برخوردار است. یکی از راه های کارآمد برای افزایش عملکرد این سازمان ها، اجرای مدیریت توانمندسازی کارکنان است. ابعاد مختلف مدیریت توانمندسازی از جمله آموزش و توسعه، ارتقاء شغلی و انگیزش کارکنان نیز مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرند (توکل و همکاران، ۱۴۰۲). در محیط های سازمانی، ارتباطات داخلی ابزاری اساسی برای بهبود عملکرد منابع انسانی و افزایش کارایی در سازمان های دولتی محسوب می شود. ارتباطات داخلی به عنوان عاملی کلیدی در تسهیل تبادل اطلاعات، تقویت همکاری و افزایش انگیزه کارکنان بهبود عملکرد منابع انسانی را تسهیل می کند (محمدیگی دهقی و همکاران، ۱۴۰۲). تاثیر توازن کار-زندگی بر عملکرد منابع انسانی نیز بسیار مهم است. کارکنانی که توانایی مدیریت توازن کار-زندگی را دارند، عملکرد بهتری در محیط کار ارائه می دهند. همچنین، ایجاد فرهنگ توازن کار-زندگی در سازمان های دولتی به تحقق اهداف سازمانی کمک می کند (عفیفی پور و همکاران، ۱۴۰۲). توسعه منابع انسانی به عنوان عاملی اساسی در بهبود عملکرد سازمان های دولتی ایران، اهمیت چشمگیری دارد. استفاده از فناوری های آموزشی مدرن و ترویج فرهنگ سازمانی انعطاف پذیر به عنوان رویکردهای نوین در این زمینه، بهبود قابل توجهی را در عملکرد سازمان های دولتی به همراه دارد (مشایخی فر و همکاران، ۱۴۰۱). ابزارهای و روش های مدیریتی زیادی (از جمله، مدیریت دانش، توسعه سازمانی، استفاده از فناوری اطلاعات، همکاری و هماهنگی، ارزیابی و بازخورد، آموزش و توسعه و انگیزش کارکنان و ...) برای بهبود عملکرد سازمانی های دولتی وجود دارد. توسعه سازمانی، از طریق بهبود فرآیندها و سیستم های سازمانی، از طریق بهبود ساختار، فرهنگ سازمانی، فرآیندهای عملیاتی و توانمندسازی کارکنان، توسعه سازمانی، شناسایی و رفع مشکلات، توسعه الگوهای موفق سازمانی و سنجش و ارزیابی دقیق از وضعیت، می تواند عملکرد سازمان های دولتی را بهبود بخشد (علی پور، ۱۴۰۲). در سال های اخیر به نقش ارزشیابی عملکرد توجه زیادی شده است. به عقیده صاحب نظران یک سیستم اثربخش ارزشیابی عملکرد می تواند انبوهی از مزیت ها را برای سازمان ها و کارکنان آن ها ارزانی دارد. ارزشیابی عملکرد کارکنان همچنین جهت بررسی رفتارها و قابلیت های آنان و رشد و شکوفایی آن ها برای رسیدن به اهداف سازمان می باشد (کاشفی و کبیری، ۱۴۰۲).

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

انجیرو و تورونجو^۱ (۲۰۲۴) اثبات کردند که سیاستگذاری اقتصادی در ارزشیابی عملکرد سازمان های دولتی تحت تاثیر عوامل نهادی و زیر ساختی قرار دارد. ساختار سازمان دولتی در نهایت تعیین می کند که عملکرد در چه سطحی و به چه صورتی باشد. ازهر^۲ و همکاران (۲۰۲۴) در نظریه خود اثبات کردند که سیاستگذاری اقتصادی در سازمان های دولتی تحت تاثیر استراتژی های سازمانی و همچنین میزان استخدام شایسته در سازمان قرار دارد. این دو مولفه تعیین می کند که یک سازمان دارای بالاترین سطح از عملکرد باشد. جمالالدین^۳ و همکاران (۲۰۲۳) در نظریه خود اثبات کردند که عملکرد سازمان های دولتی تحت تاثیر سبک رهبری قرار می گیرد. همچنین رضایت شغلی در کنار استخدام کارکنان از

1 Njiru & Thoronjo

2 Azhar

3 Jamaludin

مهمترین دلایل برای بهبود عملکرد در سازمان ها می باشد. یو^۴ (۲۰۲۳) اثبات کردند که عملکرد سازمان های دولتی تحت تاثیر خدمات انگیزشی و نوآوری قرار دارد. سازمان های دولتی معمولاً با استفاده از خدمات انگیزشی می تواند عملکرد سازمانی را ارتقا دهد. عملکرد سازمانی در سازمان های دولتی براساس بهبود خدمات انگیزشی و همچنین خدمات عمومی می تواند ارتقا یابد. ایدی^۵ و همکاران (۲۰۲۳) اثبات کردند که عملکرد سازمانی در سازمان های دولتی تحت تاثیر انگیزش و همچنین میزان کارایی کارکنان قرار دارد. سیاستگذاری های اقتصادی در این راستا باید برای بهبود نوع نگرش سازمان دولتی به عملکرد صورت گیرد.

گریدویچای و همکاران (۲۰۲۰) اثبات کردند که عملکرد فردی کارکنان و همچنین عملکرد سازمانی، نقشی اجتناب ناپذیر در ایجاد مزیت رقابتی خواهد داشت. علی الخصوص در شرایط فعلی که کسب و کارها با تغییرات مداوم و سریع و دارای قابلیت سازگاری با شرایط گوناگون و پیچیده شناخته می شوند. چن و همکاران (۲۰۲۰) اثبات کردند که خدمات به شکل صحیح کارمندان بانک ها باید با شیوه ها و قوانین مختلف آشنایی داشته باشند و در نتیجه به لحاظ فکری انرژی بیشتری مصرف می کنند. هر چه گستره خدماتی که کارمندان با آنها روبرو میشوند بیشتر باشد، انرژی بیشتری نیز برای یادگیری و البته ارائه آنها صرف میکنند. ثانیاً ارائه خدمات جدید بانکی محتوای کار را برای کارمندان بانک دچار تغییراتی کرده است. وو^۶ و همکاران (۲۰۲۱) اثبات کردند که سنجش و ارزشیابی عملکرد دولت به منزله خرده سیستم مدیریت دولتی به تجزیه و تحلیل رابطه عملکرد و ارزشهای عمومی و مؤلفه های مشابه و قابل اتکا و مقایسه وضع موجود با مؤلفه های نمونه میپردازد تا بتواند میزان موفقیت یا شکست دولت را در هر حوزه معین تعیین کند از این رو سنجش دقیق همه بخشها و استفاده بهینه از همه نتایج در هدایت تصمیم های کلیدی و کارای مدیریت دولتی مؤثر است. تاریگان و همکاران^۷ (۲۰۲۱) اثبات کردند که مفهوم عملکرد تابعی از عوامل مؤثر بر بهره وری فرد سازمان و دولت است و با نگرشی مسولیت محور به منزله پشیران دستاوردهای معطوف به سیر تسلسلی پیامدهای آینده مد نظر قرار میگیرد. با این تفاسیر ارزشیابی عملکرد باید با جامع نگری و در رویکردی سیستمی توانایی ارائه تصویری سالم و آرمانی درباره عمل و اقدام دولت و پیامدهای تسلسلی آن را داشته باشد. همچنین باید ساختاری منسجم و اخلاق محور داشته باشد و وجوه جامع سیستم و نحوه استقرار آن را مد نظر قرار دهد تا بازخور مناسب درباره نتایج و پیامدهای حاصله را منعکس کند. حسینی (۱۳۹۸) اثبات کردند که در دوره شیوع کرونا بازارهای مالی در جهان سقوط کرد؛ قیمت نفت به کمترین نرخ خود در هفده سال گذشته رسید و سرمایه گذاران نگران از این سیاهی بی انتها، شروع به فروش سهام های خود کردند. کشورهای ثروتمند جهان با تزریق پول، کاهش نرخ سود بانکی سیاست های کرونایی خود را پیش بردند. دولت آمریکا به عنوان بزرگترین اقتصاد جهان وعده داد هزار میلیارد دلار به اقتصاد کشورش تزریق کند. همچنین بانک مرکزی آمریکا در اقدامی ناگهانی نرخ سود بانکی را نیم درصد کاهش داد و در ادامه هم با کاهش مجدد آن این نرخ را به صفر رساند. وزیر دارایی بریتانیا برای حمایت از کسب و کارهای کوچک و بزرگ وام تصمین شده دولتی معادل ۴۰۰ میلیارد دلار معرفی کرد. در فرانسه دولت وعده تزریق ۵۰ میلیارد را داد. بانک مرکزی ژاپن نیز طرح وام بدون سود (صفر درصد) را یک سال تمدید کرد. دوره ی شیوع ویروس کرونا دردو مسئله خلاصه شد؛ ابتدا الزام احترام نوع بشر به

4 Yu

5 Aidi

6 Vo

7 tarigan

طبیعت و دیگری سیاست خارجی کشورها که تا چه میزان می تواند در دوره بحران چتر حمایتی برای شهروندان شود، مسئله ای که در ایران به نظر رسید به دلیل مسئله ی تحریم ها شهروندان را در وضعیت سختی قرار داد. مجموعه رویدادهای عصر کرونا به گونه ای بود که این الزام را که بشر باید در رفتار خود با طبیعت تجدید نظر نماید بیش از هر زمان دیگری به چشم آورد. خوشحال کلویر و همکاران (۱۴۰۱) اثبات کردند که عناصر مدل عوامل تاثیر گذار بر عملکرد فردی در سازمان های دولتی و خصوصی از چهار عامل اصلی یعنی عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی به عنوان عوامل تاثیر گذار و عملکرد فردی به عنوان عامل تاثیر پذیر تشکیل شده است.

روش تحقیق

روش تحقیق در این مطالعه به صورت تحلیل عاملی اکتشافی می باشد. در این رویکرد از تحلیل بار عاملی و واریانس درصد تجمعی استفاده می شود و عامل های شناسایی شده براساس استنادات نظری تعیین می شوند. این تحقیق از نوع کاربردی خواهد بود. برای شناسایی عامل ها یک پرسشنامه مشخص در خصوص عملکرد دولت و سازمان های دولتی توزیع خواهد شد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان استانداری استان سیستان و بلوچستان می باشد که از بین آن ها تعداد ۱۰۹ نفر به عنوان نمونه براساس روش نمونه گیری ساده تصادفی انتخاب می شوند. روش تجزیه و تحلیل درصد واریانس تجمعی می باشد که در نرم افزار SPSS مورد اجرا قرار می گیرد. پرسشنامه نیز با اقتباس از مطالعه حسینی و همکاران (۱۳۹۸) تنظیم شده است.

یافته های پژوهش

در توصیف جمعیت شناختی مشخص شد که نزدیک ۶۰٫۳ درصد از افراد مورد مطالعه مرد بودند و نزدیک به ۷۲ درصد از آن ها دارای تحصیلات لیسانس و فوق لیسانس بودند. علاوه بر این ۸۰ درصد آنها سابقه کار بالاتر از ۱۰ سال داشتند و می توان گفت که ۷۸ درصد آن ها متاهل بودند. برای بخش یافته های پژوهش در گام اول تحلیل عاملی ارایه می شود.

توصیف آماری معیارهای مورد بررسی

معیارهای مورد بررسی	آماره میانگین	انحراف معیار	درصد تغییرات
توانایی	۳٫۸۶	۱٫۳۵	۰٫۳۵۰
استعداد	۳٫۸۱	۱٫۴۲	۰٫۳۷۲
علاقه	۳٫۷۱	۱٫۴۷	۰٫۳۹۶
ویژگی های روانشناختی	۳٫۷۴	۱٫۴۵	۰٫۳۸۷
مهارت تصمیم گیری	۳٫۶۷	۱٫۴۹	۰٫۴۰۶
باور دینی	۳٫۴۶	۱٫۶۳	۰٫۴۷۱
تجربه	۳٫۷۸	۱٫۳۸	۰٫۳۶۴
سابقه	۳٫۶۹	۱٫۵۳	۰٫۴۱۴
خلاقیت و نوآوری	۳٫۷۲	۱٫۴۵	۰٫۳۹۰
مدرک تحصیلی	۳٫۶۹	۱٫۴۶	۰٫۳۹۵
شفافیت مسئولیت	۳٫۷۳	۱٫۴۲	۰٫۳۸۰

معیارهای مورد بررسی	آماره میانگین	انحراف معیار	درصد تغییرات
انگیزه	۳,۸۴	۱,۴۰	۰,۳۶۵
شخصیت	۳,۷۵	۱,۴۲	۰,۳۷۹
عملکرد شغلی	۳,۹۴	۱,۳۴	۰,۳۳۹
کارایی مثبت	۳,۷۷	۱,۴۲	۰,۳۷۶
وضوح	۳,۷۱	۱,۴۳	۰,۳۸۶
مشوق	۳,۷۹	۱,۲۸	۰,۳۳۷
اعتبار	۳,۷۰	۱,۵۱	۰,۴۰۷
مسئولیت پذیری	۳,۷۷	۱,۴۵	۰,۳۸۵
ارتباطات موثر	۳,۷۲	۱,۴۱	۰,۳۸۱
تعهد به سازمان	۳,۷۸	۱,۳۸	۰,۳۶۶
روابط سازمانی	۳,۸۲	۱,۳۷	۰,۳۵۹
مشارکت با اعضا تیم	۳,۵۸	۱,۵۳	۰,۴۲۷
عملکرد شغلی	۳,۷۱	۱,۴۴	۰,۳۸۷
مسئولیت کار اجباری	۳,۷۳	۱,۴۴	۰,۳۸۷
قابلیت ها	۳,۷۲	۱,۴۸	۰,۳۹۸
دانش شغلی	۳,۷۹	۱,۴۱	۰,۳۷۲
کیفیت انجام کار	۳,۷۴	۱,۴۲	۰,۳۸۰
ایجاد منابع درآمد	۳,۷۶	۱,۴۱	۰,۳۷۴
اقدام برای هزینه سازمان	۳,۷۴	۱,۴۴	۰,۳۸۵
استفاده بهینه از امکانات	۳,۸۷	۱,۴۳	۰,۳۶۹
کدهای مشابه	۳,۶۰	۱,۵۶	۰,۴۳۳
خدمات با کیفیت	۳,۸۲	۱,۳۹	۰,۳۶۴
مسئولیت اجتماعی	۳,۶۸	۱,۴۴	۰,۳۹۱
مساله گشایی	۳,۷۳	۱,۴۵	۰,۳۸۹
جذب مشتری	۳,۶۸	۱,۵۰	۰,۴۰۷
تعامل با مشتری	۳,۷۴	۱,۴۴	۰,۳۸۵
کمک	۳,۶۶	۱,۴۴	۰,۳۹۲
ارزیابی	۳,۸۲	۱,۴۰	۰,۳۶۷
محیط	۳,۷۳	۱,۴۷	۰,۳۹۴
قانون گرایی	۳,۷۶	۱,۴۱	۰,۳۷۶

معیارهای مورد بررسی	آماره میانگین	انحراف معیار	درصد تغییرات
ارتباطات صادقانه	۳,۵۵	۱,۴۵	۰,۴۰۸
پیچیدگی فناوری	۳,۶۳	۱,۴۶	۰,۴۰۱
ادراکات نقش	۳,۶۱	۱,۵۰	۰,۴۱۴
قضاوت منابع	۳,۷۲	۱,۴۹	۰,۴۰۰
استفاده از مدیریت	۳,۶۲	۱,۵۰	۰,۴۱۴
اخلاقیات سازمانی	۳,۶۴	۱,۴۵	۰,۳۹۸
واقعیت سنجی	۳,۷۶	۱,۴۹	۰,۳۹۶

براساس جدول میانگین معیارهای مورد بررسی نزدیک به عدد ۳,۵ می باشد. همچنین خطای معیار نزدیک به عدد ۱,۴ می باشد و درصد تغییرات نزدیک به عدد ۰,۴ می باشد. درصد تغییرات در این سطح نشان می دهد میزان تغییرات میانگین نسبت به داده های پژوهش نزدیک به ۴۰ درصد می باشد.

بار عاملی معیارهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	بار عاملی	تایید/رد
۱	توانایی	۰.۷۸۵	تایید
۲	استعداد	۰.۶۲۳	تایید
۳	علاقه	۰.۶۸۱	تایید
۴	ویژگی های روانشناختی	۰.۷۱	تایید
۵	مهارت تصمیم گیری	۰.۷۱۶	تایید
۶	باور دینی	۰.۸۱۱	تایید
۷	تجربه	۰.۷۰۲	تایید
۸	سابقه	۰.۷۶۳	تایید
۹	خلاقیت و نوآوری	۰.۷۲۹	تایید
۱۰	مدرک تحصیلی	۰.۷۲	تایید
۱۱	شفافیت مسئولیت	۰.۷۳۵	تایید
۱۲	انگیزه	۰.۶۵۷	تایید
۱۳	شخصیت	۰.۷۳۴	تایید
۱۴	عملکرد شغلی	۰.۸۶	تایید
۱۵	کارایی مثبت	۰.۵۴۴	تایید
۱۶	وضوح	۰.۷۴۵	تایید
۱۷	مشوق	۰.۷۳۴	تایید
۱۸	اعتبار	۰.۷۴۵	تایید

ردیف	متغیرهای پژوهش	بار عاملی	تایید/رد
۱۹	مسئولیت پذیری	۰.۶۶۳	تایید
۲۰	ارتباطات موثر	۰.۷۲۱	تایید
۲۱	تعهد به سازمان	۰.۷۳۹	تایید
۲۲	روابط سازمانی	۰.۸۰۱	تایید
۲۳	مشارکت با اعضا تیم	۰.۶۵۶	تایید
۲۴	عملکرد شغلی	۰.۷۳۳	تایید
۲۵	مسئولیت کار اجباری	۰.۷۳۱	تایید
۲۶	قابلیت ها	۰.۶۵۱	تایید
۲۷	دانش شغلی	۰.۷۱۱	تایید
۲۸	کیفیت انجام کار	۰.۸۰۶	تایید
۲۹	ایجاد منابع درآمد	۰.۷۸۶	تایید
۳۰	اقدام برای هزینه سازمان	۰.۶۷۱	تایید
۳۱	استفاده بهینه از امکانات	۰.۷۴۱	تایید
۳۲	کدهای مشابه	۰.۶۹	تایید
۳۳	خدمات با کیفیت	۰.۶۸۹	تایید
۳۴	مسئولیت اجتماعی	۰.۷۰۵	تایید
۳۵	مساله گشایی	۰.۶۷۵	تایید
۳۶	جذب مشتری	۰.۷۵	تایید
۳۷	تعامل با مشتری	۰.۸۲۲	تایید
۳۸	کمک	۰.۶۵۲	تایید
۳۹	ارزیابی	۰.۷۰۲	تایید
۴۰	محیط	۰.۷۴۲	تایید
۴۱	قانون گرایی	۰.۶۳۳	تایید
۴۲	ارتباطات صادقانه	۰.۸۵	تایید
۴۳	پیچیدگی فناوری	۰.۷۳۲	تایید
۴۴	ادراکات نقش	۰.۷۶۹	تایید
۴۵	قضاوت منابع	۰.۷۷۴	تایید
۴۶	استفاده از مدیریت	۰.۷۸۷	تایید
۴۷	اخلاقیات سازمانی	۰.۷۶۲	تایید
۴۸	واقعیت سنجی	۰.۷۵۶	تایید

بار عاملی همه معیارهای مورد بررسی در پژوهش در سطح بالاتر از ۰,۴ قرار دارد و بنابراین می توان بیان داشت که معیارهای مورد بررسی در مرحله شناسایی مورد تایید هستند و هیچ یک از آن ها نیاز به حذف ندارند. برای تعیین تعداد عامل ها درصد واریانس تجمعی ارایه می شود که در جدول بعد ارایه گردیده است.

شاخص کفایت نمونه

آماره کیسر-میر	۰.۷۸
آماره خی-دو	۴۹۳۵.۱۴
درجه آزادی	۱۱۲۸
سطح معنی داری	۰

براساس جدول می توان بیان داشت که آماره کیسر میر برای شاخص بارتلت برابر با ۰,۷۸ و در سطح کمتر از ۰,۰۵ معنی دار است این حالت به این معنی است که تعداد نمونه ها دارای کفایت می باشد.

واریانس تجمعی برای تعیین تعداد عامل ها

عامل ها	مقادیر کل	درصد واریانس	درصد تجمعی	کل	درصد واریانس	درصد تجمعی
۱	۲۲.۵۵۶	۴۶.۹۹۲	۴۶.۹۹۲	۲۲.۵۵۶	۴۶.۹۹۲	۴۶.۹۹۲
۲	۱.۸۱۵	۳.۷۸۱	۵۰.۷۷۳	۱.۸۱۵	۳.۷۸۱	۵۰.۷۷۳
۳	۱.۷۰۸	۳.۵۵۸	۵۴.۳۳۱	۱.۷۰۸	۳.۵۵۸	۵۴.۳۳۱
۴	۱.۴۹۶	۳.۱۱۷	۵۷.۴۴۸	۱.۴۹۶	۳.۱۱۷	۵۷.۴۴۸
۵	۱.۴۲۳	۲.۹۶۵	۶۰.۴۱۳	۱.۴۲۳	۲.۹۶۵	۶۰.۴۱۳
۶	۱.۲۶۶	۲.۶۳۷	۶۳.۰۵	۱.۲۶۶	۲.۶۳۷	۶۳.۰۵
۷	۱.۲۲۱	۲.۵۴۳	۶۵.۵۹۳	۱.۲۲۱	۲.۵۴۳	۶۵.۵۹۳
۸	۱.۱۶۸	۲.۴۳۴	۶۸.۰۲۶	۱.۱۶۸	۲.۴۳۴	۶۸.۰۲۶
۹	۱.۱۴۱	۲.۳۷۶	۷۰.۴۰۲	۱.۱۴۱	۲.۳۷۶	۷۰.۴۰۲
۱۰	۱.۰۹۹	۲.۲۹۱	۷۲.۶۹۳	۱.۰۹۹	۲.۲۹۱	۷۲.۶۹۳
۱۱	۰.۹۹۶	۲.۰۷۶	۷۴.۷۶۹			
۱۲	۰.۹۳۲	۱.۹۴۱	۷۶.۷۱			
۱۳	۰.۸۹۵	۱.۸۶۴	۷۸.۵۷۴			
۱۴	۰.۸۱۴	۱.۶۹۷	۸۰.۲۷۱			
۱۵	۰.۷۹۶	۱.۶۵۹	۸۱.۹۳			
۱۶	۰.۷۴۸	۱.۵۵۸	۸۳.۴۸۹			
۱۷	۰.۶۴۵	۱.۳۴۳	۸۴.۸۳۱			
۱۸	۰.۶۱۲	۱.۲۷۵	۸۶.۱۰۷			
۱۹	۰.۵۹	۱.۲۲۹	۸۷.۳۳۵			
۲۰	۰.۵۵۲	۱.۱۵۱	۸۸.۴۸۶			
۲۱	۰.۵۱۲	۱.۰۶۷	۸۹.۵۵۳			

عامل ها	مقادیر کل	درصد واریانس	درصد تجمعی	کل	درصد واریانس	درصد تجمعی
۲۲	۰.۴۸۷	۱.۰۱۴	۹۰.۵۶۷			
۲۳	۰.۴۴۷	۰.۹۳۱	۹۱.۴۹۸			
۲۴	۰.۳۹۹	۰.۸۳۲	۹۲.۳۳			
۲۵	۰.۳۹۲	۰.۸۱۶	۹۳.۱۴۶			
۲۶	۰.۳۶۵	۰.۷۶	۹۳.۹۰۶			
۲۷	۰.۳۳۴	۰.۶۹۶	۹۴.۶۰۱			
۲۸	۰.۲۹۵	۰.۶۱۶	۹۵.۲۱۷			
۲۹	۰.۲۶۸	۰.۵۵۹	۹۵.۷۷۶			
۳۰	۰.۲۲۹	۰.۴۷۸	۹۶.۲۵۴			
۳۱	۰.۲۲۴	۰.۴۶۶	۹۶.۷۲			
۳۲	۰.۲۱۹	۰.۴۵۶	۹۷.۱۷۵			
۳۳	۰.۱۹۳	۰.۴۰۳	۹۷.۵۷۸			
۳۴	۰.۱۷۷	۰.۳۶۹	۹۷.۹۴۷			
۳۵	۰.۱۵۶	۰.۳۲۴	۹۸.۲۷۱			
۳۶	۰.۱۳۵	۰.۲۸۱	۹۸.۵۵۱			
۳۷	۰.۱۱۴	۰.۲۳۷	۹۸.۷۸۹			
۳۸	۰.۱	۰.۲۰۸	۹۸.۹۹۷			
۳۹	۰.۰۹۱	۰.۱۹۱	۹۹.۱۸۷			
۴۰	۰.۰۷۷	۰.۱۶	۹۹.۳۴۷			
۴۱	۰.۰۶۸	۰.۱۴۲	۹۹.۴۸۹			
۴۲	۰.۰۵۹	۰.۱۲۴	۹۹.۶۱۳			
۴۳	۰.۰۵۵	۰.۱۱۴	۹۹.۷۲۷			
۴۴	۰.۰۴۱	۰.۰۸۵	۹۹.۸۱۲			
۴۵	۰.۰۳	۰.۰۶۳	۹۹.۸۷۵			
۴۶	۰.۰۲۷	۰.۰۵۶	۹۹.۹۳۱			
۴۷	۰.۰۲۴	۰.۰۵	۹۹.۹۸			
۴۸	۰.۰۰۹	۰.۰۲	۱۰۰			

براساس عوامل مورد بررسی در مجموع ده عامل مورد شناسایی قرار گرفتند که در مجموع ۷۲,۶ درصد از کل متغیرهای تحت پوشش را در بر می گیرد. این ده عامل تعیین کننده عوامل موثر بر سیاستگذاری اقتصادی در ارزشیابی عملکرد دولت و سازمان های دولتی در دوران تجربه کرونا می باشد. ده عامل شناسایی شده براساس استنادات نظری در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول استنادات نظری برای متغیرهای پژوهش

ردیف	عامل های شناسایی شده	استنادات نظری
۱	عوامل فردی	انجیرو و تورونجو (۲۰۲۴) ازهر و همکاران (۲۰۲۴)
۲	سازمانی	جمالدین و همکاران (۲۰۲۳) یو (۲۰۲۳)
۳	فراسازمانی	ایدی و همکاران (۲۰۲۳) گریدویچای و همکاران (۲۰۲۰)
۴	اخلاقی	چن و همکاران (۲۰۲۰) تاریگان و همکاران (۲۰۲۱)
۵	فناورانه	تاریگان و همکاران (۲۰۲۱) حسینی (۱۳۹۸)
۶	خلاقیت	گریدویچای و همکاران (۲۰۲۰) خوشحال کلویر و همکاران (۱۴۰۱)
۷	سیاست های برون زا	ازهر و همکاران (۲۰۲۴) ایدی و همکاران (۲۰۲۳)
۸	سیاست های درون زا	ایدی و همکاران (۲۰۲۳) چن و همکاران (۲۰۲۰)
۹	ارتباطات	انجیرو و تورونجو (۲۰۲۴) حسینی (۱۳۹۸)
۱۰	ادراکات	حسینی (۱۳۹۸) خوشحال کلویر و همکاران (۱۴۰۱)

براساس یافته های جدول می توان بیان داشت که مولفه های عملکرد سازمان های دولتی براساس استنادات نظری قابل تعیین است که در جدول بالا ارایه شده است. این مولفه ها را می توان بر ارزشیابی عملکرد دولت در سازمان های دولتی تاثیرگذار دانست.

نتیجه گیری

این مطالعه به شناسایی، ارزیابی و تحلیل عوامل موثر بر سیاستگذاری اقتصادی در ارزشیابی عملکرد دولت و سازمانهای دولتی در دوران تجربه کرونا پرداخت. برای این منظور از ابزار پرسشنامه استفاده کرد. در گام اولیه بار عاملی و سپس درصد تجمعی واریانس تعریف شد. به عنوان نتیجه گیری می توان بیان داشت که ده عامل مورد شناسایی قرار گرفتند. این عوامل عبارتند از عوامل فردی، سازمانی، فراسازمانی، اخلاقی، فناورانه، خلاقیت، سیاست های برون زا، سیاست های درون زا، ارتباطات و ادراکات. یافته های مطالعه نشان دادند که این عوامل در مجموع بر روی سیاستگذاری اقتصادی در ارزشیابی عملکرد دولت تاثیرگذار می باشد. در مجموع این ده عامل بیش از ۷۰ درصد از عوامل تحت پوشش را توجیح می کند که سطح بالایی می باشد. همچنین شاخص کفایت نمونه نیز در سطح کمتر از ۰,۰۵ معنی دار است که نشان می دهد تعداد نمونه های انتخابی مناسب می باشد. تحلیل بار عاملی نشان می دهد که همه معیارهای مورد بررسی مقداری بالاتر از ۰,۴ دارند و می توان به نتایج ناشی از آن ها اعتماد کرد. با توجه به نتایج در دوران کرونا می توان پیشنهاد کرد که برای ابتکارات بیشتر دورکای نیز مدنظر سازمان های دولتی قرار گیرد و سامانه های طراحی شد در دوران کرونا برای حفظ خلایف و ارتباطات کارکنان با سازمان مورد تایید و استفاده قرار گیرد.

منابع

تقوایی، رضا؛ زارع، اولیاء (۱۴۰۰). تاثیر مدیریت منابع انسانی عملکرد بالا بر مسئولیت اجتماعی با نقش میانجیگری رفتار شهروندی سازمانی سازمانهای دولتی همدان، تعالی منابع انسانی، شماره ۳، ص ۶۳-۸۱.

توکلی، حدیثه و اسماعیلی، محمد علی و مهدوی، محمد و بداخانیان، مریم، ۱۴۰۲، اثربخشی مدیریت توانمندسازی کارکنان در بهبود عملکرد سازمان های دولتی ایران، پنجمین همایش بین المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد در توسعه پایدار، مشهد

حسینی، میر ابراهیم (۱۳۹۸). شناسایی، ارزیابی و تحلیل عوامل موثر بر سیاستگذاری اقتصادی در ارزشیابی عملکرد دولت و سازمانهای دولتی در دوران تجربه کرونا در سه سطح بومی، ملی و فراملی، مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق، مجموعه مقالات ششمین کنفرانس بین المللی و ملی مطالعات مدیریت.

خوشحال کلور، علی؛ رستمی، علیرضا؛ حقیقی، مسعود (۱۴۰۱). شناسایی عوامل موثر بر عملکرد فردی در سازمانهای دولتی و خصوصی به شیوه تحلیل محتوای کیفی در جامعه ایران (مورد مطالعه: بانک های دولتی و خصوصی)، جامعه شناسی سیاسی ایران، شماره ۱۹.

عفیفی پور، ابوذر و هرنندی امین، حسین و محمد بیگی دهقی، احسان و بیگی هرچگانی، فرزانه (۱۴۰۲). نقش توازن کار-زندگی شغلی در حفظ و افزایش عملکرد منابع انسانی در سازمان های دولتی، پنجمین کنفرانس بین المللی ایده های نوین در مدیریت، اقتصاد، حسابداری و بانکداری

علی پور، لزیم (۱۴۰۲). واکاوی و بررسی ارتباط بین توسعه سازمانی و بهبود عملکرد سازمان های دولتی (مطالعه مروری)، یازدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری و توسعه اقتصادی.

کاشفی، مهدی و کبیری، محمدرضا (۱۴۰۲). مدل یابی عوامل موثر بر ارزیابی عملکرد کارکنان در سازمان های دولتی، نهمین کنفرانس بین المللی چشم اندازهای نوین در مدیریت، حسابداری و کارآفرینی، تهران.

کیانی، پاکنوش؛ پورعزت، علی اصغر؛ دانش فرد، کرم الله؛ معمارزاده طهران، غلامرضا (۱۴۰۱). شناسایی ابعاد و مؤلفه های کاربست الگوی ارزشیابی عملکرد دولت در حوزه سلامت، مطالعات مدیریت دولتی ایران، شماره ۱۵، ص ۵۸-۳۱.

محمد بیگی دهقی، احسان و عفیفی پور، ابوذر و بیگی هرچگانی، فرزانه و هرنندی امین، حسین (۱۴۰۲). راهکارهای بهبود ارتباطات داخلی در سازمان های دولتی برای بهبود عملکرد منابع انسانی، پنجمین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری.

مشایخی فر، احسان و حسن زاده آدرگانی، اصغر و بقائی، غلام رضا و تائی، محمد رضا (۱۴۰۱). تحلیل نقش توسعه منابع انسانی در بهبود عملکرد سازمان های دولتی ایران، سیزدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت، امور مالی، تجارت، بانک، اقتصاد و حسابداری،

مطلبی، سیما (۱۳۹۹). تاثیر چابکی سازمانی بر عملکرد سازمان ها در شرایط شیوع کرونا، بیست و هفتمین همایش ملی بیمه و توسعه، تهران.

نمکی، زهره و داودی، سید محمد رضا و آقاسی، سعید (۱۴۰۰). ارائه و تبیین مدل عملکرد سازمانی مبتنی بر وضعیت دیجیتال سازمان در دوران کرونا با رویکرد داده بنیاد در وزارت صمت.

Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G. and Liang, X. (2020). The impact of organizational support on employee performance. Employee Relations, Vol. 42, No. 1, 166-179

- Gridwichai, P., Kulwanich, A., Piromkam, B., Kwanmuangvanich, P., (2020). Role of personality traits on employees job performance in pharmaceutical industry in Thailand. *Sys. Rev. Pharm.* 11 (3), 185–194.
- Njiru, M., & Thoronjo, E. (2024). Analysis of Monitoring and Evaluation Practices on Performance of Non-Governmental Organizations' Project in Kiambu County, Kenya. *Journal of Business Management and Economic Development*, 2(01), 1-12.
- Azhar, A., Rehman, N., Majeed, N., & Bano, S. (2024). Employer branding: A strategy to enhance organizational performance. *International Journal of Hospitality Management*, 116, 103618.
- Jamaludin, M., & Subiyanto, D. (2023). The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1711-1731.
- Yu, J. (2023). Agency autonomy, public service motivation, and organizational performance. *Public Management Review*, 25(3), 522-548.
- Aidi, I. S., Ali, Z. N., & Flayyih, H. H. (2023). Is It Possible To Adopt A Budget Of Performance In The Iraqi Government Companies?. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(5), 63.