

Original Article (Quantified)

Designing a general employee management model with an emphasis on performance management

Maryam Nasiri¹ , Ameneh Firozabadi² , Sanjar Slajagheh³ , Mahdi Mohamad Bagheri⁴ 

1- PhD Student, Department of Public Administration-Organizational Behavior, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

2- Assistant Professor, Department of Social Sciences, Bardsir Branch, Islamic Azad University, Bardsir, Iran

3- Associate Professor, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

4- Assistant Professor, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

Receive:

05 May 2024

Revise:

27 July 2024

Accept:

02 October 2024

Keywords:

Performance Management, Management style, Cooperative learning, environmental Changes, Honesty

Abstract

The purpose of this research is to design a general management model of employees with an emphasis on performance management. The current research is applicable in terms of purpose, mixed in terms of implementation (qualitative-quantitative), and descriptive-survey in terms of nature. The participants in the qualitative part include 13 professors and experts in educational management and education managers, sampling by a targeted method, and the statistical population in the quantitative part includes 300 people from all the education and training staff of district one of Kerman, 187 of whom were selected through the Cochran formula by simple random sampling method. The research collection tool is a semi-structured interview and a researcher-made questionnaire. To analyze the data in the qualitative part, the data-based method was used; and in the quantitative part, SPSS and PLS software were used. The data were analyzed in the qualitative part by open, central, and selective coding; 111 open codes (concepts), 19 central codes (dimensions and components), and 6 selective codes (main categories) were counted. The findings of the qualitative section showed that the main and core categories in the form of six dimensions of causal conditions, central phenomenon, contextual conditions, intervening conditions, strategies, and consequences were upgraded to a higher abstract level and finally the research paradigm model was presented. In the quantitative section, the general management model was approved.

Please cite this article as (APA): Nasiri, M., Firozabadi, A., Slajagheh, S., & Mohamad Bagheri, M. (2024). Designing a general employee management model with an emphasis on performance management. *Management and Educational Perspective*, 6(3), 356-378.

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

Corresponding Author: Ameneh Firozabadi

<https://doi.org/10.22034/jmep.2024.477239.1416>



Email: firoozabadiar8@gmail.com

Creative Commons: CC BY 4.0





Extended abstract

Introduction

Today, due to the fierce competition in the economy and the development of people's and organizations' awareness of finance and investment, capital markets have received more attention. On the other hand, some people are looking for the satisfaction of investors, and for this reason, they try to provide high quality products and services with low costs to the market. Based on this, performance review with emphasis on acceptable and diverse financial indicators as well as their classification based on priority can be of particular benefit to investors (Zolfaghari, 2015). Performance management is one of the most important topics emphasized by shareholders, managers and creditors; considering the development of capital markets, investors always want to know the success rate of managers in using their capital. Accordingly, financial ratios are the most important indicators that inform them about the company's financial status (Lin et al, 2020). One of the indicators of today's success is the existence of an efficient performance management system that continuously provides performance feedback to different levels of company management (Almatrooshi et al, 2016). With increasing competition in the field of production and services, organizations need to identify effective factors to improve their performance management (Liu et al, 2018).

Performance management, in its new concept, is a cycle that helps managers, after setting goals and planning about the performance and behavior of employees under their supervision at the beginning of the evaluation period, to evaluate the amount and quality of program implementation and the achievement of goals at the end of evaluation period, and through rooting and analysis of satisfactory and unsatisfactory behaviors and performances and continuous application of this cycle, provide the basis for improving the performance and upgrading the behavior of employees (Abolalaei, 2010).

Therefore, this research seeks to investigate the issue: what model can be designed for the general management of employees with an emphasis on performance management?

Theoretical framework

Employee performance management

Performance management consists of two words: management and performance. Management has always been defined as doing work with others, promoting things through others, the process of planning, organizing, leading and controlling. Performance is also, in Mo'in Persian Glossory, synonymous with the result of work, amount of work, result or product. In the official definition of performance management, Daniels says: it is a practical data-oriented management system that consists of 3 main elements: measurement, feedback, and positive reinforcement. One of the common and constant demands of all managers is to improve the performance and continuous improvement of employees' behavior. When employees behave appropriately, and have desired and satisfactory performances: managers are also successful and run their organizations successfully. Performance management means measuring performance, but with the aim of simultaneously developing and improving employees and the organization in such a way that increasing the productivity of employees and work groups by acquiring skills and increasing their commitment and motivation leads to the development and growth of the organization (Khoshvaghti, 2016).

The management style of martyr Haj Qassem Soleimani

The first indicator of Haj Qassem Soleimani's management model is expertise. We have a duality called expertise and commitment. These are also complementary. There have been many debates. These are not opposites. It is even in quotes and hadiths. Expertise means professional knowledge and skill. Haj Qassem Soleimani was an expert in the field of military and security.

In addition to being a scientist and at the same time, he was a skilled person in the field of security and military. He was even a professional diplomat. This is an important indicator. All managers of the country should have this. The second indicator is commitment. In our Islamic Republic, our emphasis is on heart and practical faith in the holy ideals of the system, governorship, and commitment to sacred religious laws. All these were perfectly present in Haj Qasim Soleimani. He never fell short of these ideals. He was a soldier of Islam. This means the peak of commitment. The third indicator is that he was tireless and hardworking. This should be of concern to managers.

Farhadi et al, (2022) conducted a research under the title of the components of the management of the individual performance of the prevention police. Based on the research conducted for the management of individual performance, 6 components (self-evaluation, individual improvement, individual characteristics, individual spirituality, familiarity with expectations from employees, and professionalism), and 30 indicators were identified.

Ahmadnejad (2022) conducted a research under the title of explaining the leadership model of martyr Qassem Soleimani. The result of the research showed that the model obtained from the analysis of the data is based on the personality traits of Martyr Soleimani as follows: Personality traits: faith in God, ethics, sacrifice and self-sacrifice, self-mastery. Functional characteristics: sociability, political man, expertise and commitment to work; which summarizes the results obtained about the basic themes.

Research methodology

The current research is applicable in terms of purpose, mixed in terms of implementation (qualitative-quantitative), and descriptive-survey in terms of nature. The participants in the qualitative part include 13 professors and experts in educational management and education managers, sampling by a targeted method, and the statistical population in the quantitative part includes 300 people from all the education and training staff of district one of Kerman, 187 of whom were selected through the Cochran formula by simple random sampling method. The research collection tool is a semi-structured interview and a researcher-made questionnaire.

Research findings

To analyze the data in the qualitative part, the data-based method was used; and in the quantitative part, SPSS and PLS software were used. The data were analyzed in the qualitative part by open, central, and selective coding; 111 open codes (concepts), 19 central codes (dimensions and components), and 6 selective codes (main categories) were counted. The findings of the qualitative section showed that the main and core categories in the form of six dimensions of causal conditions, central phenomenon, contextual conditions, intervening conditions, strategies, and consequences were upgraded to a higher abstract level and finally the research paradigm model was presented. In the quantitative section, the general management model was approved.

Conclusion

The current research was conducted with the aim of designing a general management model of employees with an emphasis on performance management. The results of this research is aligned with the results of Farhadi et al, (2022), Ahmadnejad (2022), Karimi Giglo (2021), Fuladi (2021), Udhayan et al, (2021), Leviäkangas (2020), Liu et al, (2020), Mohammad Zaheri (2020), Yap et al, (2022), Alavian (2022), and Audenaert et al, (2021). Ghasemi (Ghasemi, 2022) confirmed the impact of performance management on job performance and job attachment at the individual level (Yap et al, 2022). The consequence of the existence of good performance management is loyalty and maximum use of employees' knowledge.



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

- Due to the importance of performance management leadership in the planning structure of the education system, it is suggested that a fixed performance evaluation center be established in the Ministry of Education in order to investigate this area.
- It is suggested that the objectives and the short and medium term programs of the education system be introduced through different platforms to the employees so that a common perspective is formed for the purpose of knowledge exchange among them.

طراحی مدل مدیریت عمومی کارکنان با تاکید بر مدیریت عملکرد

مریم نصیری^۱، آمنه فیروزآبادی^۲، سنجر سلاجقه^۳، مهدی محمدباقری^۴

- ۱- دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی-گرایش رفتار سازمانی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران
- ۲- استادیار گروه علوم اجتماعی، واحد بردسیر، دانشگاه آزاد اسلامی، بردسیر، ایران
- ۳- دانشیار گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران
- ۴- استادیار گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

چکیده

هدف این پژوهش طراحی مدل مدیریت عمومی کارکنان با تاکید بر مدیریت عملکرد می باشد. تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر اجرا آمیخته (کیفی-کمی) و از نظر ماهیت توصیفی-پیمایشی می باشد. مشارکت کنندگان در بخش کیفی شامل ۱۳ نفر از اساتید و خبرگان مدیریت آموزشی و مدیران آموزش و پرورش و نمونه گیری به روش هدفمند و جامعه آماری در بخش کمی شامل ۳۰۰ نفر از کلیه کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک کرمان که از طریق فرمول کوکران ۱۸۷ نفر و با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری پژوهش، مصاحبه نیمه ساختاریافته و پرسشنامه محقق ساخته می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها در بخش کیفی از روش داده بنیاد و در بخش کمی از نرم افزار SPSS و PLS استفاده شد. داده ها در بخش کیفی بوسیله کد گذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شدند، تعداد ۱۱۱ کد باز (مفاهیم)، ۱۹ کد محوری (ابعاد و مولفه ها) و ۶ کدانتخابی (مقوله های اصلی) احصاء شد. یافته های بخش کیفی نشان داد که مقوله های عمده و هسته ای در قالب ابعاد شش گانه شرایط علی، پدیده محوری، شرایط زمینه ای، شرایط مداخله گر، راهبردها و پیامدها به سطح انتزاعی بالاتر ارتقاء داده شد و در نهایت مدل پارادایمی پژوهش ارائه گردید. در بخش کمی نیز مدل مدیریت عمومی مورد تایید قرار گرفت.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۱۶

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۵/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۱۱

کلید واژه ها:

مدیریت عملکرد،
سبک مدیریتی،
یادگیری مشارکتی،
تغییرات محیطی،
درستکاری

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): نصیری، مریم، فیروزآبادی، آمنه، سلاجقه، سنجر، محمدباقری، مهدی. (۱۴۰۳). طراحی مدل مدیریت عمومی کارکنان با تاکید بر مدیریت عملکرد. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. ۳۶(۳). ۳۵۶-۳۷۸.

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



<https://doi.org/10.22034/jmep.2024.477239.1416>

نویسنده مسئول: آمنه فیروزآبادی



Creative Commons: CC BY 4.0

ایمیل: firoozabadiar8@gmail.com

مقدمه

امروزه به دلیل رقابت شدید در اقتصاد و توسعه آگاهی های افراد و سازمان ها نسبت به امور مالی و سرمایه گذاری، بازارهای سرمایه تمرکز بیشتری را به خود اختصاص داده است. در مقابل برخی از در جستجوی جلب رضایت افراد سرمایه گذار می باشند و به همیت دلیل تلاش می کنند که محصول و خدمت با کیفیت بالا و هزینه های تمام شده پایینی به بازار ارائه کنند. بر این اساس بررسی عملکرد با تاکید بر شاخصه های مالی قابل قبول و متنوع و همچنین دسته بندی آنها بر اساس الویت می تواند برای سرمایه گذاران دارای مطلوبیت خاصی باشد (Zolfaghari, 2015). مدیریت عملکرد با توجه به توسعه بازارها سرمایه از جمله با اهمیت ترین مباحث مورد تاکید سهامداران، مدیران و اعتباردهندگان است، سرمایه گذاران نیز همیشه خواستار این مهم می باشند که از میزان موفقیت مدیران در استفاده از سرمایه آنها اطلاع داشته باشند. بر این اساس نسبت های مالی با اهمیت ترین شاخصی می باشد که آنها را نسبت به وضعیت مالی شرکت مطلع می کند (Lin et al, 2020). یکی از شاخص های موفقیت امروزی، وجود سیستم مدیریت عملکرد کارآمدی است که به صورت مستمر بازخورد عملکرد را به سطوح مختلف مدیریت شرکت ارائه کند (Almatrooshi et al, 2016). با افزایش رقابت در عرصه تولید و خدمات، سازمان ها نیازمند شناسایی عوامل موثر بر بهبود مدیریت عملکرد خود هستند (Liu et al, 2018).

مدیریت عملکرد، در مفهوم جدید خود چرخه ای است که به مدیران کمک می کند پس از هدف گذاری و برنامه ریزی در مورد عملکرد و رفتار کارکنان تحت سرپرستی خود در ابتدای دوره ارزیابی، به ارزیابی میزان و کیفیت اجرای برنامه ها و تحقق اهداف در پایان دوره ارزیابی پردازند و از طریق ریشه یابی و تحلیل رفتارها و عملکردهای رضایت بخش و غیر رضایت بخش و به کارگیری مستمر این چرخه، زمینه را برای بهبود عملکرد و ارتقاء رفتار کارکنان فراهم آورند (Abolalaei, 2010). به عبارت دیگر، مدیریت عملکرد یک فرآیند منظم و مبتنی بر اطلاعات است که کمک می کند تا مدیران بتوانند کارکنانشان را در مسیر تحقق اهداف و اجرای برنامه ها و ایفای موفق و مطلوب مأموریت ها و مسئولیت های محوله بخوبی مدیریت کنند. مدیریت عملکرد مستلزم آن است که رفتارها تحلیل شود، عملکردها سنجیده شود، به کارکنان بازخورد داده شود و کارکنان برای عملکردها و رفتارهای مطلوب تر تقویت و تشویق شوند. در حقیقت فرآیند مدیریت عملکرد یک چرخه مستمر است (Li et al, 2020). مدیریت عملکرد بخشی از مدیریت منابع انسانی است که وظیفه آن ایجاد ارتباط بین مدیریت و کارکنان بوده و در فرآیند ارزیابی عملکرد، ابتکارات و خلاقیت های افراد را نیز در نظر دارد. مدیریت عملکرد ضمن بهبود شایستگی فعلی افراد و کل سیستم، ایجاد ارتباط بین شایستگی فرد با کارکرد واقعی شان (هماهنگ سازی شایستگی بالقوه با عملکرد و توانایی بالفعل) به دنبال بهبود و توسعه شایستگی های جدید افراد برای هماهنگی با تکنولوژی های مدرن و دنیای متحول فرد است (Soltani, 2016).

امروزه مدیران با کسانی روبرو هستند که وظایف پیچیده ای را به عهده دارند و نگرش های مدیریت درباره اهمیت نیروهای سازمانی در محیط فعالیت دگرگون شده است. مدیری که در نقش رهبری سازمان می تواند سبک های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. از طرفی نگرش های افراد برای مدیریت سازمانی اهمیت زیادی دارد زیرا این نگرش ها هستند که رفتار سازمانی را تحت تأثیر قرار می دهند، به ویژه نگرش هایی که به عملکرد و تعهد حرفه ای سازمانی مربوط می شوند. در این رابطه یکی از وظایف مهم مدیران در سازمان ها، شناسایی استعدادها بالقوه کارکنان

و فراهم نمودن زمینه های رشد و شکوفایی آنان است که زمینه ارتقای بهره وری را فراهم می کند. یکی از عوامل مؤثر در افزایش عملکرد کارکنان و مدیریت عملکرد کارکنان، سبک مدیریتی مدیران سازمان است، الگوی مدیریتی مدیران در ایران اسلامی باید در کنار معنویت پیشرفت مادی، رشد علمی، توسعه عدالت، کم شدن فاصله های طبقاتی، برداشته شدن نمونه ها و قله های اشرافیگری را نیز به همراه داشته باشد. ویژگی جامعه اسلامی اینها است. آنوقت در یک چنین جامعه ای، مردم خوشبختند؛ احساس امنیت می کنند؛ احساس آرامش می کنند؛ به سمت اهداف عالی خود پیش می روند؛ خدا را عبادت هم می کنند؛ پیشرفت دنیوی هم نصیب آنها می شود. ملت ایران دنبال یک چنین جامعه ای است. همه این را می خواهند؛ شیعه و سنی ندارد؛ گرد و بلوچ و فارس و ترک ندارد. همه دنبال این هستند. خب، این می شود یک الگو؛ وقتی الگو شد؛ وقتی نمونه سازی شد، آن وقت ملت های دیگر مسلمان [هم] راه را پیدا می کنند (Statements of the Supreme Leader, 2016). بررسی پژوهش ها و مبانی نظری الگوی مدیریت مدیران بویژه در سازمان های دولتی و برای سطوح کلان تصمیم گیری، بیانگر ضرورت توجه حداکثری به تولید و توسعه دانش کاربردی در این زمینه است. بررسی و پژوهش به منظور تحقق الگوی مطلوب در نظام اسلامی ایران که بارها مبانی آن توسط مقام معظم رهبری تشریح شده است بویژه در شرایط دشوارترین تحریم ها و فشارهای بین المللی نیازمند توجه بیشتر از سوی پژوهشگران است. با توجه به اینکه شهید سلیمانی به عنوان یکی از مدیران عالی کشور توانست هم سیاست های کلان کشور و اسناد باستی را در حوزه وظایف خود بخوبی اجرایی کند و هم اثرگذار و محبوب در جامعه خود باشد، بررسی و تدقیق در سبک مدیریتی ایشان می تواند به غتای دانش موجود در زمینه مدیریت عملکرد کارکنان در این زمینه کمک کند. لذا این پژوهش به دنبال بررسی این موضوع است که چه مدلی جهت مدیریت عمومی کارکنان با تاکید بر مدیریت عملکرد می توان طراحی کرد؟

ادبیات نظری

مدیریت عملکرد کارکنان

مدیریت عملکرد از دو واژه مدیریت و عملکرد تشکیل شده است. مدیریت را همواره به انجام دادن کار با دیگران، پیش بردن امور از طریق سایرین، فرآیند برنامه ریزی، ساماندهی، رهبری و کنترل تعریف کرده اند. عملکرد نیز در فرهنگ فارسی معین مترادف با نتیجه کار، میزان کار، حاصل یا محصول آمده است. دانلیز در تعریف رسمی مدیریت عملکرد می گوید: یک سیستم مدیریتی داده گرای عملی است که از ۳ عنصر اصلی اندازه گیری، بازخورد و تقویت مثبت تشکیل شده است. یکی از خواسته های مشترک و همیشگی همه مدیران نیز، ارتقاء عملکرد و بهبود مستمر رفتار کارکنان است. وقتی کارکنان متناسب رفتار می کنند و عملکردهای مطلوب و رضایت بخش دارند مدیران هم موفق هستند و سازمان هایشان را با موفقیت اداره می کنند. مدیریت عملکرد به معنی اندازه گیری عملکرد است، اما با هدف توسعه و به سازی همزمان کارکنان و سازمان به صورتی که افزایش بهره وری کارکنان و گروه های کاری به وسیله کسب مهارت ها و افزایش تعهد و انگیزه ایشان منجر به توسعه و بالندگی سازمان شود (Khoshvaghti, 2016). در جهان بسیار پیچیده امروز که بارش سریع فن آوریهای جدید، سازمانها دائماً با محیطهای متغیر و چالشهای گوناگون درون و برون سازمانی روبرو هستند، ضرورت تغییر در ساختارهای سنتی به نحو گسترده ای احساس می شود. یکی از این ساختارهای سازمانی،

نظام امور اداری و بالاحص سیستمهای مدیریت و ارزیابی عملکرد می‌باشد. به همین دلیل در سالهای اخیر مدیریت عملکرد بعنوان یکی از راهبردهای توسعه و به روز آوری منابع انسانی و در نتیجه بهبود کیفیت و بهره وری نیروی کار به شمار می‌رود (Jang & Ahn, 2022).

برای سنجش موفقیت سازمان ها به نظام های ارزیابی عملکرد منابع انسانی رجوع می شود که بتوانند با ارائه راهکارهای مناسب و ایجاد هماهنگی لازم بین اهداف استراتژیک سازمان و اهداف کارکنان، بر بهره وری کل مجموعه بیافزاید و سازمان را در رسیدن به اهداف خود هر چه بیشتر یاری نموده و به پیش ببرند، با توجه به دیدگاه فوق نظامهای اداری سنتی که صرفاً به سنجش و ارزیابی عملکرد با دیدگاه تنبیهی می پردازند، عملاً از کارایی لازم جهت ایفای نقش در جهان امروزی برخوردار نیستند. نظامهای سنتی باعث ایجاد تعهد سازمانی لازم در کارکنان نمی‌شوند و از این لحاظ دارای نقصان می‌باشند چه این گونه نظامها با توجه به دیدگاه تنبیهی که نسبت به ارزیابی عملکرد کارکنان دارند، با اعمال کاهش منزلت کارکنان با تعلیقات انضباطی و پرداختی باعث عدم تعهد کارکنان می‌گردند (Hassanzadeh, 2018).

سبک مدیریتی شهید حاج قاسم سلیمانی

اولین شاخص الگوی مدیریتی حاج قاسم سلیمانی تخصص است. ما دوگانه‌ای داریم به نام تخصص و تعهد. اینها مکمل هم هستند. مناظرات فراوانی شده است. این ها در مقابل هم نیستند. حتی در احادیث و روایات هم هست. تخصص یعنی دانش و مهارت حرفه ای. حاج قاسم سلیمانی متخصص حوزه نظامی و امنیتی بود. علاوه بر این که یک فرد دانشمند بود و در عین حال، یک فرد ماهر در حوزه امنیتی و نظامی بود. ایشان حتی یک دیپلمات حرفه ای بود. این یک شاخص مهم است. همه مدیران کشور باید این را داشته باشند. دومین شاخص، همان تعهد است. در جمهوری اسلامی ما تأکیدمان روی ایمان قلبی و عملی به آرمان‌های مقدس نظام، ولایت‌پذیری و ولایت‌مداری و تعهد به شرایع مقدس دینی است. همه اینها به نحو احسن در حاج قاسم سلیمانی وجود داشتند. ایشان هرگز از این آرمان ها کوتاه نیامدند. ایشان سرباز اسلام بودند. این یعنی اوج تعهد. سومین شاخص، ایشان خستگی‌ناپذیری و پرتلاش بودند. این باید مورد توجه مدیران باشد. ما امروز به مدیران پرتلاش نیاز داریم. تأکید رهبر انقلاب بر جوان شدن بدنه مدیریتی کشور، دقیقاً انعکاس همین شاخصها است: جوان انقلابی متعهد و متخصص و عاشق کار و تلاش برای حل مشکلات کشور. چهارمین شاخص، تحول‌خواهی بود. حاج قاسم، تحول خواه بودند. ایشان هر کاری را برای رضایت خدا انجام می دادند. از این وجه واقعاً حاج قاسم یک الگوی بسیار ارزشمند است. حاج قاسم یک شخصی است که در مسیر حق حرکت می‌کرد و این وجه از شخصیت‌اش برای نسل امروز کاملاً قابل فهم و درک است. حاج قاسم غرق در خدا بود و کارهایش را خدایی انجام می‌داد. رهبر انقلاب بعد از حضور در منزل حاج قاسم در شب شهادت ایشان گفتند که "اخلاص حاج قاسم دل های مردم را همراه کرد"؛ و گرنه حاج قاسم اهل حضور در رسانه نبود، هر چند فهم خوبی از رسانه داشت. این اخلاص بود که ایشان را پیش مردم عزیز کرد. در قرآن کریم آمده است که "مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْعِزَّةَ فَلِلَّهِ الْعِزَّةُ جَمِيعًا ۗ اِلَيْهِ يَصْعَدُ الْكَلِمُ الطَّيِّبُ وَالْعَمَلُ الصَّالِحُ يَرْفَعُهُ وَالَّذِينَ يَمْكُرُونَ السَّيِّئَاتِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ وَمَكْرُ اُولٰٓئِكَ هُوَ يَبُورُ" واقعاً حاج قاسم عزت را از جانب پروردگار متعال دریافت کرده بود (Arabpor, 2021).

پیشینه پژوهش

(Farhadi et al, 2022) پژوهشی تحت عنوان مولفه های مدیریت عملکرد فردی پلیس پیشگیری فراجا صورت دادند. بر اساس پژوهش انجام شده برای مدیریت عملکرد فردی تحقیق ۶ مولفه (خودارزیابی، بهبود فردی، خصوصیات فردی، معنویت فردی، آشنایی به انتظارات از کارکنان و حرفه گرایی) و ۳۰ شاخص شناسایی گردیدند.

(Ahmadnejad, 2022) پژوهشی تحت عنوان تبیین مدل رهبری شهید قاسم سلیمانی صورت داد. تایج تحقیق نشان داد مدل بدست آمده که از تحلیل داده ها بصورت مضامین پایه بر اساس ویژگی های شخصیتی شهید سلیمانی بدین صورت می باشد: ویژگی های شخصیتی: ایمان به خدا، اخلاق، ایثار و از خود گذشتگی، تسلط بر خود. ویژگی های عملکردی: اجتماعی بودن، مرد سیاست، تخصص و تعهد به کار، که جمع بندی نتایج بدست آمده درباره مضامین پایه خلاصه شده است.

(Karimi Giglo, 2021) پژوهشی تحت عنوان ارزیابی عملکرد مدیریت منابع انسانی دانشگاه پیام نور در رابطه با تعهد کارکنان با لحاظ تاثیر شرایط بیماری کووید ۱۹ صورت داد. در این تحقیق یافته نشان می دهد که ارزیابی عملکرد مدیریت منابع انسانی تاثیر معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور دارد.

(Fuladi, 2021) پژوهشی تحت عنوان طراحی و تبیین مدل مدیریت عملکرد ویتیرینی صورت داد. در مرحله اول، نتایج تحلیل داده های حاصل از مصاحبه ها طی فرایند نظریه داده بنیاد (کدگذاری باز، محوری و انتخابی) منجر به تولید نظریه داده بنیاد در حوزه مدیریت عملکردی ویتیرینی گردید. سپس با استفاده از روش معادلات ساختاری نسبت به تایید مدل اقدام شده است. در پایان مشخص شد که ریشه و علل عملکرد ویتیرینی را باید جستجو کرد. برقراری استراتژی هایی جهت کنترل و مدیریت بر عملکرد ویتیرینی کارکنان نیز منجر به حذف و یا کاهش عملکرد ویتیرینی توسط کارکنان می شوند که در این تحقیق به شناسایی آنها پرداخته شد.

(Udhayanan et al, 2021) پژوهشی تحت عنوان پویایی شرکت و مدیریت عملکرد کارکنان در بازارهای دوگانه صورت دادند. آنها شبیه سازی هایی را برای یک مدل شرکت تحت دو فرضیه انجام دادند: زمانی که یک شرکت مشمول اصل پیتز است و زمانی که چنین نیست. متوجه شدند که تنظیم منحنی سرزندگی غیر استاندارد منجر به افزایش کارایی نسبت به استاندارد می شود. ما همچنین اثرات اصل پیتز را بر شرکت هایی که در فناوری های نوین رقابت می کنند، مطالعه کردند. متوجه شدند که زمانی که رهبر در معرض اصل پیتز باشد، این امکان وجود دارد که یک شرکت پیرو از یک شرکت رهبر در فناوری پیشی بگیرد.

(Leviäkangas, 2020) پژوهشی تحت عنوان پرداختن به پایداری یا پیروی از جو سیاسی لفاظی؟ آناتومی مدیریت عملکرد آژانس دولتی صورت داد. نتایج تحقیق موردی نشان می دهد که به جای پرداختن متعادل و جامع به ابعاد مختلف پایداری محیطی، مجموعه فعالیت های آژانس بر تغییرات آب و هوایی متمرکز شده است. اهداف پایداری گسترده تر به معیارهای اندازه گیری عمل یا عملکرد خلاصه نمی شود، اما بحث ها و فشارهای سیاسی موضعی دامنه را محدود کرده بود. تجزیه و تحلیل با پیشنهاداتی در مورد چگونگی بهبود سیستم های مدیریت عملکرد موجود در آینده به پایان می رسد.

(Liu et al, 2020) پژوهشی در زمینه مشتری مداری و تجارت الکترونیکی در عملکرد شرکت گزارش کردند که عملکرد و سودآوری آنها تحت تاثیر مدیریت مشتری مداری در پلتفرم های تجارت الکترونیک می باشد. (Mohammad Zaheri, 2020) پژوهشی تحت عنوان ارائه الگوی مدیریتی در تراز انقلاب برای مدیران عالی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر سبک مدیریتی شهید سپهبد قاسم سلیمانی صورت دادند، با استفاده از تحلیل مضمون مصاحبه ها، فیلمها و داده های متنی مرتبط با شهید سلیمانی، ۴۴ مضمون پایه، ۱۷ مضمون سازمان دهنده و شش مضمون فراگیر از طریق نرم افزار مکس کیو. دی. آ. (۲۰۱۸) مشخص شد مبانی اعتقادی به عنوان اثرگذارترین مضمون در سطح چهارم، زمینه های فردی در سطح سوم، مشی های سیاسی فرهنگی اقتصادی و سیاسی در سطح دوم، و زمینه های شغلی به عنوان اثرپذیرترین مضمون در الگوی پیشنهادی در سطح اول قرار گرفت. پیشنهاد می شود مدیران عالی از ویژگی هایی همچون روحیه انقلابی، وحدت آفرینی بین مسیولان و مسیولیت پذیری این شهید تاثیر بیشتری بپذیرند.

روش پژوهش

در پژوهش حاضر بررسی سوالات تحقیق در دو بخش کیفی و کمی صورت می گیرد. روش تحقیق در بخش کیفی، بنیادی / اکتشافی و در بخش کمی، روش کاربردی می باشد. مشارکت کنندگان در بخش کیفی متخصصان، خبرگان و صاحب نظران مدیریت آموزشی و مدیران آموزش و پرورش می باشند که در حوزه مدیریت عملکرد کارکنان و شهید قاسم سلیمانی تخصص آکادمیک، مطالعه تجربی، چاپ کتاب و مقاله داشته اند بودند. برای انتخاب افراد نمونه از روش نمونه گیری هدفمند از نوع نظری استفاده شده است. معیار انتخاب این افراد مدرک تحصیلی مرتبط، چاپ مقاله و کتاب مرتبط بود. در این راستا با ۱۳ صاحب نظر مصاحبه به عمل آمد. برای برآورد حجم نمونه در بخش کیفی بر مبنای قانون اشباع نظری داده ها انجام شد. شایان ذکر است اشباع نظری مقوله ها در مصاحبه ۱۱ برای پژوهشگر به دست آمد؛ اما پژوهشگر پس از آن ۲ مصاحبه تکمیلی با مشارکت کنندگان نیز انجام داد، فرایند مصاحبه ضبط و یا یادداشت برداری شد و سپس بازنویسی شد، تمامی مشارکت کنندگان از قبل و به وسیله پست الکترونیک یا مراجعه حضوری در جریان هدف و سوالات مصاحبه قرار گرفته و پس از پیگیری تلفنی و اعلام موافقت افراد و تعیین زمان و مکان ملاقات، مصاحبه برگزار شد.

در بخش کیفی به منظور گردآوری داده های پژوهش از ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. به منظور تحلیل داده های به دست آمده از بخش اول پژوهش (داده های مربوط به مصاحبه با متخصصان) از طریق فرایند کد گذاری مبتنی بر طرح نظام دار داده بنیاد به منظور طراحی الگوی مدیریت عملکرد کارکنان با توجه به سبک مدیریتی شهید حاج قاسم سلیمانی استفاده شد. طی این فرایند تعداد ۱۰۱ کد باز (مفاهیم)، ۱۹ کد محوری (ابعاد و مولفه ها) و ۶ کد انتخابی (مقوله های اصلی) استخراج و ویژگی های آنها شناسایی شد. در پژوهش های کیفی، اعتباریابی داده های پژوهش وابسته به ماهیت پژوهش و روش به کار رفته است. از سه روش بازخورد مشارکت کننده، تکنیک زاویه بندی کریستینسن و ناظران بیرونی برای روایی داده های پژوهش استفاده شد. برای بررسی پایایی نیز از یادداشت برداری مفصل و دقیق سر صحنه، ضبط صوت با کیفیت برای ثبت دقیق یافته ها و آنالیز داده ها به کمک افراد ناشناس به طوری که دیدگاه های مجریان پژوهش اثری در تحلیل داده نداشته باشد، بهره گرفته شد.

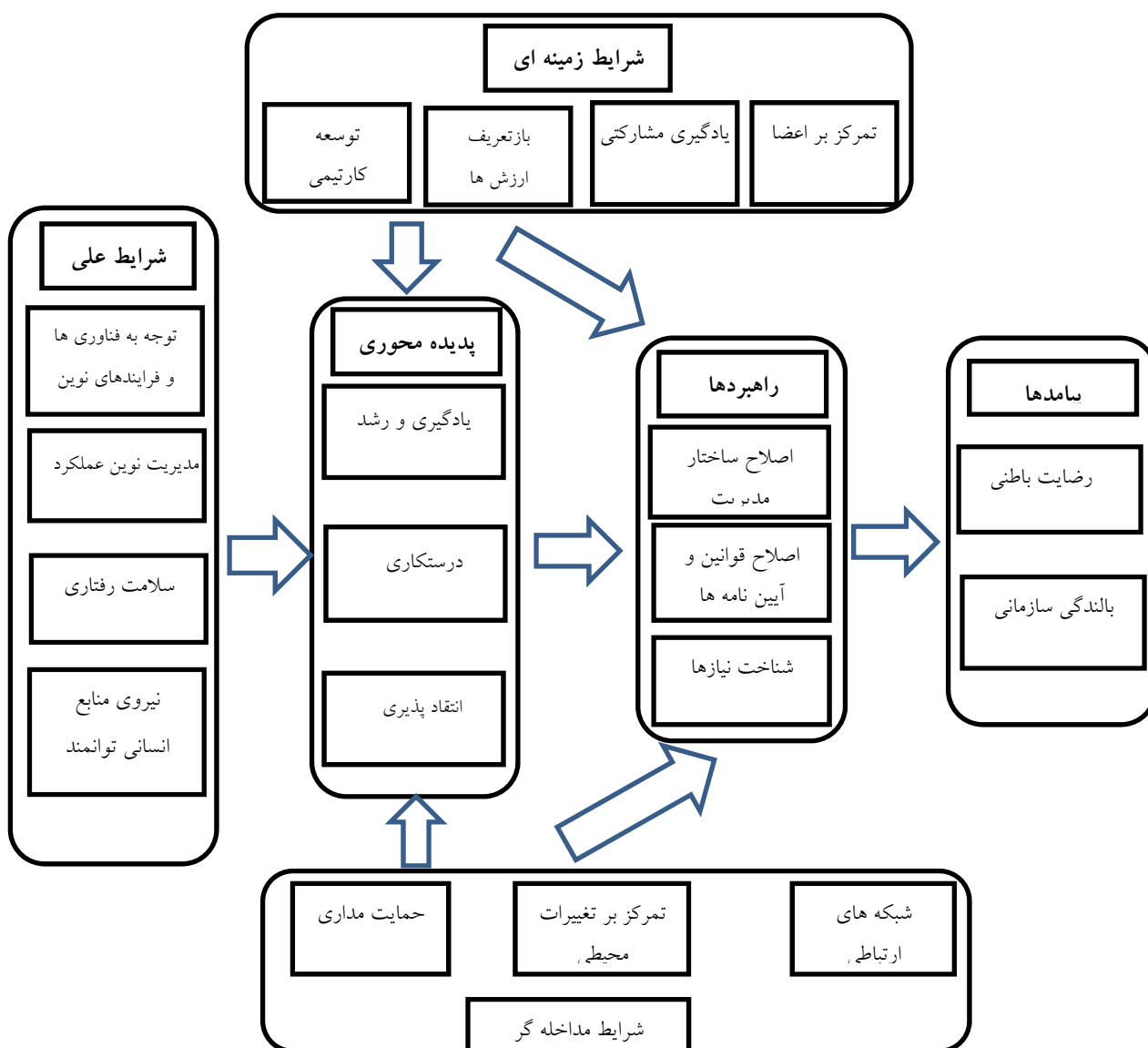
در مرحله کمی با توجه به هدف و ماهیت موضوع تحقیق مناسب‌ترین روش، روش توصیفی - پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش در مرحله کمی جامعه آماری بخش کمی این پژوهش، شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک کرمان به تعداد ۳۰۰ نفر بود. در این بخش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. به منظور برآورد حجم نمونه آماری از جدول مورگان استفاده شد، با مراجعه به جدول مذکور مشخص شد برای جامعه آماری ۳۰۰ نفر تعداد ۱۶۹ نفر کفایت می‌کند، در این راستا با توجه به احتمال برگشت تعدادی از پرسشنامه، ۲۲۰ پرسشنامه توزیع شد و در نهایت ۱۸۷ پرسشنامه کامل عودت داده شد و مورد تحلیل قرار گرفت.

روش جمع‌آوری اطلاعات در این بخش پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته مبتنی بر گویه‌های مستخرج از مرحله کیفی می‌باشد. پرسشنامه طراحی شده شامل ۱۰۱ سوال بسته پاسخ می‌باشد و گویه‌های آن بر پایه طیف ۵ درجه ای لیکرت (از خیلی زیاد تا خیلی کم) تنظیم شد. برای بررسی روایی صوری و محتوایی پرسشنامه پژوهش از نظر اساتید راهنما و متخصصان مدیریت بهره گرفته شد. شاخص نسبت روایی محتوایی (CVR) ۰/۹۱ و شاخص روایی محتوایی (CVI) ۰/۸۳ برای پرسشنامه پژوهش به دست آمد که نشانه دهنده روایی محتوایی قابل قبول برای پرسشنامه می‌باشد.

تجزیه و تحلیل نتایج در مرحله کمی با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS21 و SmartPLS در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح آمارتوصیفی از آماره‌هایی نظیر فراوانی، درصد، میانگین، انحراف استاندارد، ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. و در سطح استنباطی از تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم و مدل سازی ساختاری در نرم افزار PLS بهره گرفته شد. در برازش معادلات ساختاری، به منظور تأیید ساختار عاملی مدل از ضرایب معناداری، اندازه اثر و شاخص‌های کیفیتی پیش‌بینی مدل و نیکوی برازش استفاده شد. به منظور تأیید پایایی سؤالات و مؤلفه‌های مدل از آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و بارهای عاملی استفاده شد. به منظور تأیید روایی متغیرهای مدل از روایی همگرا و واگرا به روش فورنل و لارکر مورد استفاده قرار گرفت.

یافته های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش بر اساس دستور العمل (Strauss and Corbin, 1990) انجام گرفت، این شیوه شامل سه مرحله اصلی کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی است، در نهایت نظریه (مدل کیفی) پژوهش بیان شده است. کدگذاری انتخابی مرحله سوم و اصلی نظریه پردازی داده بنیاد است که بر اساس نتایج کدگذاری باز و محوری به ارائه مدل پارادایمی می‌پردازد. در کدگذاری انتخابی مقوله‌های احصاء شده در مراحل قبلی به یکدیگر ربط داده شده و روابط بین آنها بررسی می‌شود، این امر همان فرایند کشف نظریه و ظهور نظریه است؛ یعنی یافتن سازه‌ها، مرتبط ساختن آن‌ها و بررسی ماهیت این رابطه، نمودار زیر این روابط را در قالب مدل پارادایمی نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل پارادایمی مدیریت عملکرد

اعتباریابی مدل اندازه گیری الگو

در روش مدل سازی معادلات ساختاری مطرح است ابتدا باید پایایی و روایی مقیاس های انتخابی برای اندازه گیری متغیرهای مکنون بررسی شود. طبق نتایج حاصل در جدول ۳ آلفای کرونباخ برای ارزیابی پایداری درونی اندازه گیری می شود که نشانگر میزان همبستگی بین سازه و شاخص های مربوط به آن است مقدار واریانس تبیین شده بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبولی است. همه متغیرها از ضریب قابل قبولی برخوردار می باشد. طبق نتایج پایایی همبستگی اسپیرمن برای ارزیابی پایداری درونی اندازه گیری می شود که نشانگر میزان همبستگی بین سازه و گویه مربوط به آن است که بالاتر از ۰/۷ پایایی قابل قبولی است. که همه متغیرها از ضریب قابل قبولی برخوردار می باشد. طبق نتایج حاصل ضریب پایایی ترکیبی توسط ورتس و همکاران معرفی شد مقدار پایایی ترکیبی یک سازه از یک نسبت حاصل می شود که در

صورت این کسر، واریانس بین یک سازه با شاخص‌هایش و در مخرج کسر، واریانس سازه با شاخص‌هایش به اضافه مقدار خطای اندازه‌گیری می‌آید. در نتیجه پایایی ترکیبی همه متغیرهای پنهان ضرایب قابل قبولی دارند.

جدول ۱. ضرایب پایایی سازه‌ها

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی (ابعاد)	پایایی آلفا کرونباخ	پایایی اسپیرمن	پایایی مرکب
شرایط علی	فناوری‌ها و فرایندهای نوین کاری	۹۲/۰	۹۲/۰	۹۴/۰
	مدیریت نوین عملکرد	۸۹/۰	۹۰/۰	۹۱/۰
	سلامت رفتاری	۸۷/۰	۸۸/۰	۹۱/۰
	نیروی منابع انسانی توانمند	۸۹/۰	۹۰/۰	۹۲/۰
	مجموع	۹۵/۰	۹۵/۰	۹۵/۰
پدیده محوری	یادگیری و رشد	۹۱/۰	۹۱/۰	۹۳/۰
	درستکاری	۸۵/۰	۸۶/۰	۸۸/۰
	انتقاد پذیری	۸۳/۰	۸۷/۰	۸۹/۰
	مجموع	۹۳/۰	۹۴/۰	۹۴/۰
شرایط زمینه‌ای	توسعه کار تیمی	۸۲/۰	۸۳/۰	۸۸/۰
	بازتعریف ارزش‌های	۸۴/۰	۸۴/۰	۸۹/۰
	یادگیری مشارکتی	۹۰/۰	۹۰/۰	۹۲/۰
	تمرکز بر اعضای سازمان	۶۷/۰	۷۱/۰	۸۱/۰
	مجموع	۹۱/۰	۹۲/۰	۹۲/۰
شرایط مداخله‌گر	حمایت مداری	۹۰/۰	۹۰/۰	۹۴/۰
	تغییرات محیطی	۹۰/۰	۹۱/۰	۹۳/۰
	شبکه‌های ارتباطی	۷۹/۰	۸۰/۰	۸۷/۰
	مجموع	۸۵/۰	۸۵/۰	۸۸/۰
راهبردها	اصلاح ساختار مدیریت	۹۳/۰	۹۳/۰	۹۵/۰
	اصلاح قوانین و آیین‌نامه‌ها	۹۳/۰	۹۴/۰	۹۵/۰
	شناخت نیازها	۸۸/۰	۸۸/۰	۹۱/۰
	مجموع	۹۵/۰	۹۵/۰	۹۶/۰
پیامدها	رضایت باطنی	۹۰/۰	۹۰/۰	۹۲/۰
	بالندگی سازمانی	۹۱/۰	۹۱/۰	۹۳/۰
	مجموع	۹۵/۰	۹۵/۰	۹۵/۰

بار عاملی استاندارد برای تک‌تک گویه‌ها هر عامل در جدول (۱) مشخص شده‌اند. شاخص ارزیابی میزان ارتباط هر سؤال به عامل زیربنایی آن، مقدار بالای ۰/۴ رابطه هر سؤال با عامل مرتبط دلالت دارد که این مقدار بار عاملی باعث معناداری هر سؤال می‌شود. بنابراین، همه گویه‌ها به‌طور معنادار به عامل زیربنایی خود مرتبط هستند و می‌توان گفت که مدل اندازه‌گیری طی ارزیابی شاخص‌های جزئی مطلوب است.

جدول ۲. مدل اندازه گیری و شاخص های ارزیابی گویه ها

مقوله های اصلی	مقوله های فرعی (ابعاد)	شماره گویه	بار عاملی	معناداری	سطح
شرایط عالی	فناوری ها و فرایندهای نوی کاری	۱Qa	۸۴/۰	۸۵/۳۴	۰۰/۰
		۲Qa	۷۹/۰	۸۷/۲۵	۰۰/۰
		۳Qa	۸۱/۰	۰۲/۲۷	۰۰/۰
		۴Qa	۸۶/۰	۶۲/۳۳	۰۰/۰
		۵Qa	۹۱/۰	۸۸/۵۶	۰۰/۰
		۶Qa	۸۷/۰	۸۱/۴۱	۰۰/۰
	مدیریت نوین عملکرد	۷Qa	۷۹/۰	۷۷/۲۵	۰۰/۰
		۸Qa	۷۴/۰	۰۰/۱۹	۰۰/۰
		۹Qa	۸۰/۰	۹۸/۲۸	۰۰/۰
		۱۰Qa	۷۵/۰	۵۰/۱۴	۰۰/۰
		۱۱Qa	۷۹/۰	۰۴/۲۲	۰۰/۰
		۱۲Qa	۶۸/۰	۱۷/۹	۰۰/۰
		۱۳Qa	۶۲/۰	۸۸/۱۳	۰۰/۰
		۱۴Qa	۷۱/۰	۵۷/۸	۰۰/۰
سلامت رفتاری	۱۵Qa	۷۱/۰	۵۱/۸	۰۰/۰	
	۱۶Qa	۷۲/۰	۰۵/۱۳	۰۰/۰	
	۱۷Qa	۸۸/۰	۴۳/۴۴	۰۰/۰	
	۱۸Qa	۹۱/۰	۷۰/۸۱	۰۰/۰	
	۱۹Qa	۸۲/۰	۹۴/۲۸	۰۰/۰	
	۲۰Qa	۷۲/۰	۹۹/۱۲	۰۰/۰	
نیروی منابع انسانی توانمند	۲۱Qa	۸۱/۰	۰۴/۲۳	۰۰/۰	
	۲۲Qa	۸۳/۰	۸۲/۲۸	۰۰/۰	
	۲۳Qa	۸۶/۰	۵۵/۲۶	۰۰/۰	
	۲۴Qa	۸۳/۰	۲۲/۲۷	۰۰/۰	
	۲۵Qa	۷۹/۰	۱۶/۲۲	۰۰/۰	
	۲۶Qa	۶۷/۰	۵۹/۱۲	۰۰/۰	
	۲۷Qa	۶۹/۰	۲۸/۱۳	۰۰/۰	
پدیده محوری	۱Qb	۷۹/۰	۹۷/۲۰	۰۰/۰	
	۲Qb	۸۶/۰	۱۲/۳۴	۰۰/۰	
	۳Qb	۸۵/۰	۸۶/۲۷	۰۰/۰	
	۴Qb	۸۷/۰	۱۱/۴۷	۰۰/۰	
	۵Qb	۸۲/۰	۸۲/۲۶	۰۰/۰	
	۶Qb	۸۴/۰	۴۳/۲۹	۰۰/۰	
	۷Qb	۶۱/۰	۸۰/۱۳	۰۰/۰	
	درستکاری				

۰۰/۰	۶۷/۷	۶۰/۰	۸Qb		
۰۰/۰	۱۱/۹	۶۴/۰	۹Qb		
۰۰/۰	۶۵/۲۰	۸۳/۰	۱۰Qb		
۰۰/۰	۵۹/۳۰	۸۴/۰	۱۱Qb		
۰۰/۰	۱۸/۱۸	۷۶/۰	۱۲Qb		
۰۰/۰	۵۹/۱۹	۷۶/۰	۱۳Qb		
۰۰/۰	۹۲/۶	۵۵/۰	۱۴Qb		
۰۰/۰	۸۸/۵۰	۹۱/۰	۱۵Qb	انتقاد پذیری	
۰۰/۰	۳۸/۴۰	۸۸/۰	۱۶Qb		
۰۰/۰	۳۱/۷۲	۹۰/۰	۱۷Qb		
۰۰/۰	۰۵/۵۷	۸۸/۰	۱Qc		
۰۰/۰	۱۲/۳۱	۸۲/۰	۲Qc	توسعه کار تیمی	
۰۰/۰	۶۵/۲۸	۸۰/۰	۳Qc		
۰۰/۰	۲۰/۱۵	۷۱/۰	۴Qc		
۰۰/۰	۵۰/۲۵	۸۱/۰	۵Qc	بازتعریف ارزش های	شرایط زمینه ای
۰۰/۰	۰۷/۲۶	۷۹/۰	۶Qc		
۰۰/۰	۱۰/۳۷	۸۹/۰	۷Qc		
۰۰/۰	۶۵/۲۲	۷۹/۰	۸Qc		
۰۰/۰	۴۸/۱۵	۷۰/۰	۹Qc	یادگیری مشارکتی	
۰۰/۰	۷۳/۳۱	۸۷/۰	۱۰Qc		
۰۰/۰	۲۴/۳۳	۸۴/۰	۱۱Qc		
۰۰/۰	۷۲/۵۸	۸۹/۰	۱۲Qc		
۰۰/۰	۲۷/۴۶	۸۹/۰	۱۳Qc		
۰۰/۰	۷۳/۲۵	۸۱/۰	۱۴Qc	تمرکز بر اعضای سازمان	
۰۰/۰	۱۵/۲۶	۸۶/۰	۱۵Qc		
۰۰/۰	۸۰/۷	۶۲/۰	۱۶Qc		
۰۰/۰	۰۱/۸۵	۹۳/۰	۱Qd	حمایت مداری	
۰۰/۰	۸۱/۷۰	۹۳/۰	۲Qd		
۰۰/۰	۴۳/۳۹	۸۷/۰	۳Qd		
۰۰/۰	۶۵/۸۸	۹۳/۰	۴Qd	تغییرات محیطی	شرایط مداخله گر
۰۰/۰	۳۵/۶۴	۹۲/۰	۵Qd		
۰۰/۰	۲۸/۴۳	۹۱/۰	۶Qd		
۰۰/۰	۸۷/۱۸	۷۵/۰	۷Qd		
۰۰/۰	۲۱/۲۱	۷۹/۰	۸Qd	شبکه های ارتباطی	
۰۰/۰	۲۲/۱۳	۶۹/۰	۹Qd		
۰۰/۰	۹۳/۳۳	۸۴/۰	۱۰Qd		

۰۰/۰	۳۹/۲۷	۸۲/۰	۱۱Qd	اصلاح ساختار مدیریت	راهبردها
۰۰/۰	۹۰/۶۰	۹۰/۰	۱Qe		
۰۰/۰	۱۷/۸۹	۹۳/۰	۲Qe		
۰۰/۰	۳۶/۳۸	۸۶/۰	۳Qe		
۰۰/۰	۸۵/۴۶	۸۸/۰	۴Qe		
۰۰/۰	۶۰/۲۹	۸۴/۰	۵Qe		
۰۰/۰	۷۲/۲۰	۷۶/۰	۶Qe	اصلاح قوانین و آیین نامه ها	
۰۰/۰	۱۱/۹۷	۹۴/۰	۷Qe		
۰۰/۰	۱۵/۱۷۴	۹۶/۰	۸Qe		
۰۰/۰	۴۶/۷۴	۹۲/۰	۹Qe		
۰۰/۰	۸۷/۲۷	۸۵/۰	۱۰Qe		
۰۰/۰	۳۸/۱۷	۷۰/۰	۱۱Qe		
۰۰/۰	۵۷/۲۴	۸۴/۰	۱۲Qe	شناخت نیازها	
۰۰/۰	۴۵/۴۷	۹۰/۰	۱۳Qe		
۰۰/۰	۴۲/۵۶	۹۰/۰	۱۴Qe		
۰۰/۰	۵۶/۲۵	۷۸/۰	۱۵Qe		
۰۰/۰	۷۱/۴۷	۸۸/۰	۱Qf		رضایت باطنی
۰۰/۰	۱۵/۳۶	۸۶/۰	۲Qf		
۰۰/۰	۶۴/۲۵	۸۲/۰	۳Qf		
۰۰/۰	۳۶/۲۶	۸۳/۰	۴Qf		
۰۰/۰	۱۱/۲۰	۷۵/۰	۵Qf		
۰۰/۰	۸۳/۱۷	۷۶/۰	۶Qf		
۰۰/۰	۰۱/۱۸	۷۹/۰	۷Qf	بالتدگی سازمانی	پیامدها
۰۰/۰	۳۵/۲۲	۷۷/۰	۸Qf		
۰۰/۰	۹۶/۱۰	۶۰/۰	۹Qf		
۰۰/۰	۶۹/۳۰	۸۵/۰	۱۰Qf		
۰۰/۰	۲۰/۳۰	۸۴/۰	۱۱Qf		
۰۰/۰	۵۱/۲۱	۷۶/۰	۱۲Qf		
۰۰/۰	۱۶/۲۳	۸۳/۰	۱۳Qf		
۰۰/۰	۹۱/۲۲	۸۱/۰	۱۴Qf		

تحلیل ساختاری مدل

در این مرحله با استفاده از مدل ساختاری روابط بین سازه‌ها به لحاظ علی مورد بررسی قرار می‌گیرد. در واقع با در نظر گرفتن نتایج بررسی روابط بین سازه‌ها با استفاده از ضریب مربوطه می‌توان به بررسی معنی دار اثرات بین سازه‌های تحقیق پرداخت. نتایج نشان می‌دهد که مدل از اعتبار خوبی برخوردار است. پس از بررسی وضعیت و اعتبار الگو، در این بخش

با استفاده از مقایسه بارهای عاملی تک تک ابعاد هر یک از مقوله‌های اصلی الگو که از الگوی بیرونی در حالت تخمین ضرایب استاندارد قابل استخراج است ابعاد هر یک از مقوله‌ها مورد رتبه بندی قرار می‌گیرند. نتایج این رتبه بندی در جدول زیر نمایش داده شده است.

جدول ۳. رتبه بندی ابعاد (مقوله‌های فرعی) هر مقوله اصلی الگو

رتبه بندی	سطح معناداری	ضریب تعیین	ضریب معناداری	ضریب مسیر	مقوله‌های فرعی (ابعاد)	مقوله‌های اصلی
۳	۰۰/۰	۶۹/۰	۹۶/۳۳	۸۳/۰	فناوری‌ها و فرایندهای نوین کاری	شرایط علی ←
۲	۰۰/۰	۷۱/۰	۹۹/۲۰	۸۴/۰	مدیریت نوین عملکرد	
۱	۰۰/۰	۷۳/۰	۳۳/۲۷	۸۶/۰	سلامت رفتاری	
۱	۰۰/۰	۷۳/۰	۵۶/۳۰	۸۶/۰	نیروی منابع انسانی توانمند	
۱	۰۰/۰	۸۹/۰	۵۰/۱۰۸	۹۴/۰	یادگیری و رشد	پدیده محوری ←
۲	۰۰/۰	۷۶/۰	۸۸/۴۵	۸۷/۰	درستکاری	
۳	۰۰/۰	۷۴/۰	۱۱/۴۹	۸۶/۰	انتقاد پذیری	
۳	۰۰/۰	۶۲/۰	۵۶/۲۵	۷۹/۰	توسعه کار تیمی	شرایط زمینه‌ای ←
۲	۰۰/۰	۶۹/۰	۸۹/۳۷	۸۳/۰	بازتعریف ارزش‌های	
۱	۰۰/۰	۷۰/۰	۷۲/۲۶	۸۴/۰	یادگیری مشارکتی	
۴	۰۰/۰	۵۸/۰	۳۴/۲۶	۷۶/۰	تمرکز بر اعضای سازمان	
۱	۰۰/۰	۶۴/۰	۲۴/۲۱	۸۰/۰	حمایت‌مداری	شرایط مداخله‌گر ←
۳	۰۰/۰	۴۶/۰	۰۰/۱۱	۶۸/۰	تغییرات محیطی	
۲	۰۰/۰	۵۸/۰	۷۹/۱۴	۷۶/۰	شبکه‌های ارتباطی	
۱	۰۰/۰	۸۲/۰	۳۷/۶۵	۹۱/۰	اصلاح ساختار مدیریت	راهبردها ←
۲	۰۰/۰	۷۸/۰	۵۹/۳۷	۸۸/۰	اصلاح قوانین و آیین‌نامه‌ها	
۲	۰۰/۰	۷۷/۰	۱۸/۴۹	۸۸/۰	شناخت نیازها	
۲	۰۰/۰	۹۰/۰	۸۰/۱۲۷	۹۵/۰	رضایت باطنی	پیامدها ←
۱	۰۰/۰	۹۴/۰	۵۷/۱۹۰	۹۷/۰	بالندگی سازمانی	

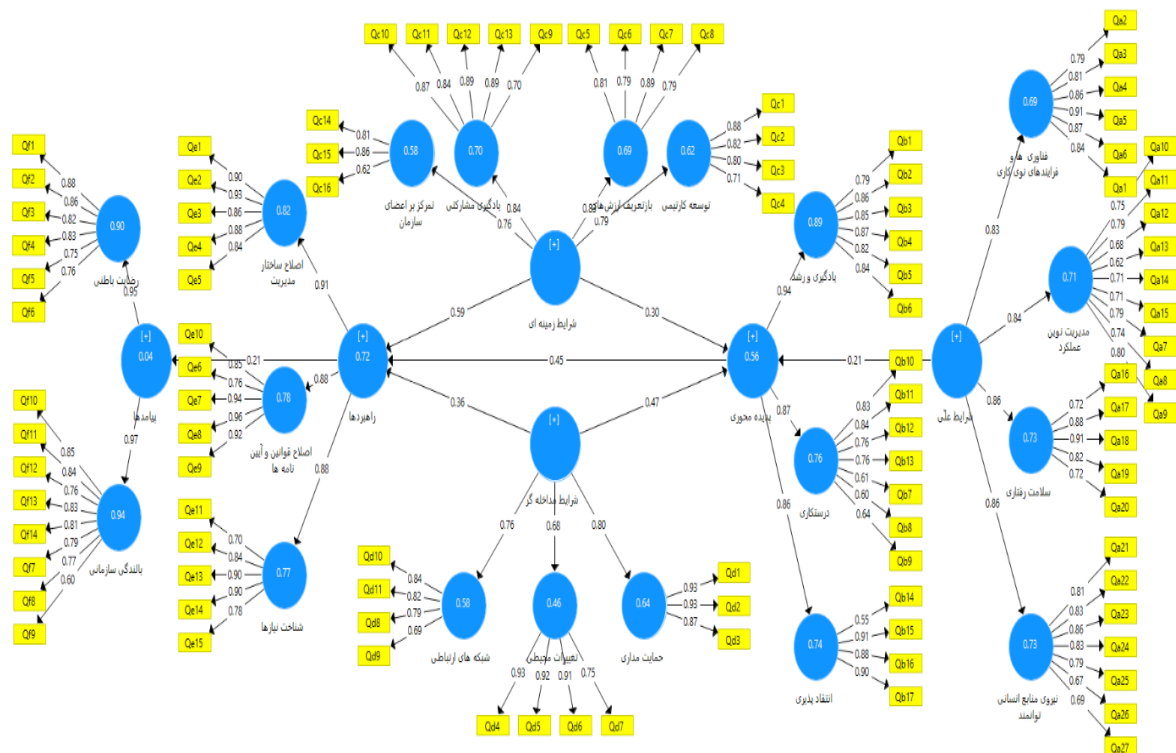
تحلیل ساختاری بررسی ساختار عاملی بین مقوله‌های اصلی بر مقوله‌های فرعی (ابعاد) پرداخته شد. نتایج نشان می‌دهند ساختار عاملی بین مقوله اصلی شرایط علی، با مقوله‌های فرعی (فناوری‌ها و فرایندهای نوین کاری، مدیریت نوین عملکرد، سلامت رفتاری، نیروی منابع انسانی توانمند) روابط علی معناداری وجود دارد. مقوله اصلی پدیده محوری با مقوله‌های فرعی (یادگیری و رشد، درستکاری، انتقاد پذیری) روابط علی معناداری وجود دارد. مقوله اصلی شرایط زمینه‌ای با مقوله‌های فرعی (توسعه کار تیمی، بازتعریف ارزش‌های، یادگیری مشارکتی، تمرکز بر اعضای سازمان) روابط علی معناداری وجود دارد. مقوله اصلی عوامل مداخله‌کننده با مقوله‌های فرعی (حمایت‌مداری، تغییرات محیطی، شبکه‌های ارتباطی) روابط علی معناداری وجود دارد. همچنین مقوله اصلی راهبردها با مقوله‌های فرعی (اصلاح ساختار مدیریت،

اصلاح قوانین و آیین نامه ها، شناخت نیازها) روابط علی معناداری وجود دارد. و در آخر مقوله اصلی پیامدها با مقوله های فرعی (رضایت باطنی، بالندگی سازمانی) روابط علی معناداری وجود دارد.

جدول ۴. ضرایب مسیر و آماره معناداری t

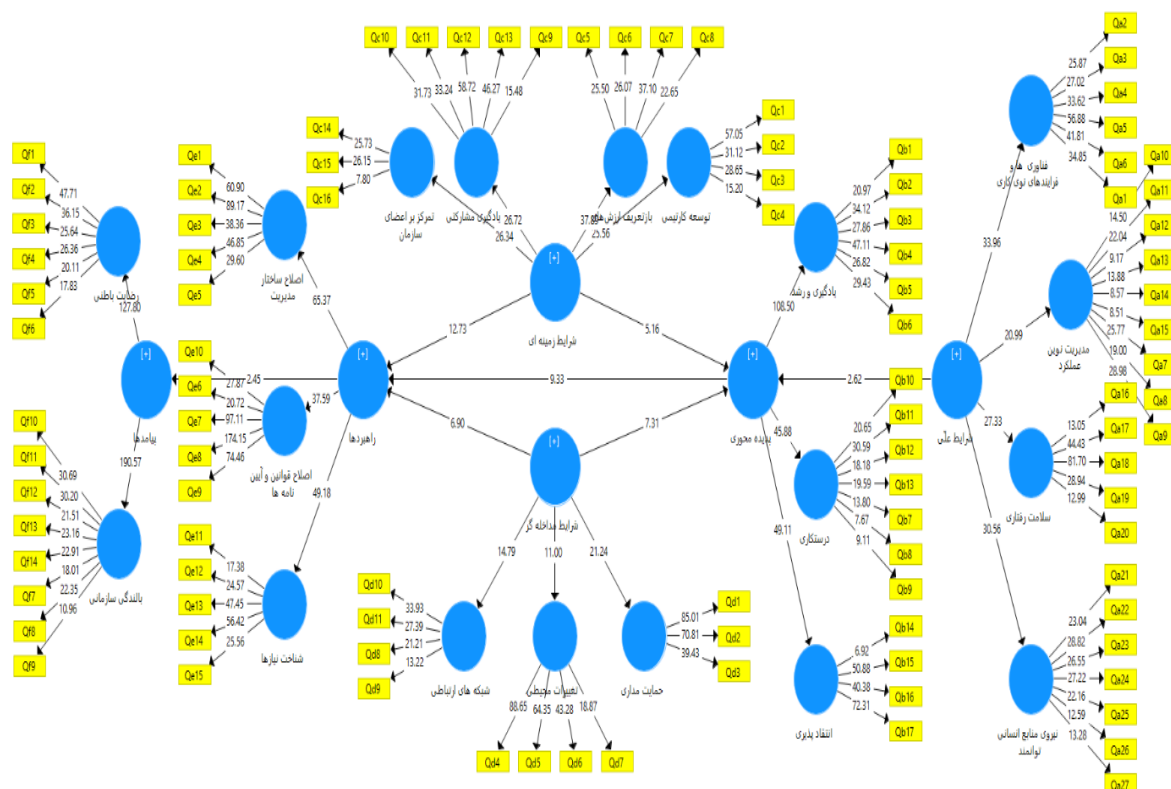
فواصل اطمینان بوت استراپ	سطح معناداری	اندازه اثر	ضریب تعیین	ضریب معناداری	ضریب مسیر	فرضیه ها	
							%۹۷۵
۳۵/۰	۰۶/۰	۰۱/۰	۱۰/۰	۵۶/۰	۶۲/۲	۲۱/۰	شرایط علی ← پدیده محوری
۴۲/۰	۲۱/۰	۰۰/۰	۱۴/۰		۱۶/۵	۳۰/۰	شرایط زمینه ای ← پدیده محوری
۵۸/۰	۳۳/۰	۰۰/۰	۳۳/۰		۳۱/۷	۴۷/۰	شرایط مداخله گر ← پدیده محوری
۶۸/۰	۵۰/۰	۰۰/۰	۸۳/۰	۷۲/۰	۷۳/۱۲	۵۹/۰	شرایط زمینه ای ← راهبردها
۴۵/۰	۲۵/۰	۰۰/۰	۳۲/۰		۹۰/۶	۳۶/۰	شرایط مداخله گر ← راهبردها
۵۲/۰	۳۸/۰	۰۰/۰	۴۲/۰		۳۵/۹	۴۵/۰	پدیده محوری ← راهبردها
۳۶/۰	۰۴/۰	۰۱/۰	-	۰۴/۰	۴۵/۲	۲۱/۰	راهبردها ← پیامدها

تحلیل ساختاری اثر شرایط علی و شرایط زمینه ای، مداخله کننده بر پدیده محوری پرداخته شد. همانطور که در جدول بالا مشخص است، شرایط علی بر پدیده محوری ($\beta=0/21$ ، $t=2/62$ ، $p<0/01$)، شرایط زمینه ای بر پدیده محوری ($\beta=0/30$ ، $t=5/16$ ، $p<0/00$)، شرایط مداخله گر بر پدیده محوری ($\beta=0/47$ ، $t=7/31$ ، $p<0/00$) اثر مثبت و معنی داری وجود دارد بدین معنی است به ترتیب با افزایش شرایط علی و شرایط زمینه ای، مداخله کننده منجر به افزایش پدیده محوری می گردد.



شکل ۲. ضریب مسیر و ضریب تعیین مدل

همچنین تحلیل ساختاری اثرات شرایط زمینه‌ای، مداخله‌کننده و پدیده محوری بر راهبردها پرداخته شد. همانطور که در جدول بالا مشخص است، شرایط زمینه‌ای بر راهبردها ($\beta=0/59$ ، $t=12/73$ ، $p<0/000$) اثر مثبت و معنی‌داری وجود دارد، و پدیده محوری بر راهبردها ($\beta=0/36$ ، $t=6/90$ ، $p<0/00$) اثر مثبت و معنی‌داری وجود دارد و شرایط مداخله‌گر بر راهبردها ($\beta=0/45$ ، $t=9/35$ ، $p<0/00$) اثر مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بدین معنی است به ترتیب با افزایش عوامل زمینه‌ای، مداخله‌کننده و پدیده محوری منجر به افزایش راهبردها می‌گردد. همچنین تحلیل ساختاری اثر راهبردها بر پیامدها پرداخته شد. همانطور که در جدول بالا مشخص است، راهبردها بر پیامدها ($\beta=0/21$ ، $t=2/45$ ، $p<0/00$) اثر مثبت و معنی‌داری وجود دارد بدین معنی است به ترتیب با افزایش راهبردها منجر به افزایش پیامدها می‌گردد.



شکل ۳. ضریب معناداری مدل

بحث و نتیجه گیری

مکتب، مجموعه جهان بینی و باور انسان است که به تفسیر انسان و جهان می پردازد؛ هنجارهای انسانی را مشخص و معین می سازد؛ نیاز انسان را به جهانی بینی برطرف، و در نهایت نظام ارزشی برای زیستن و چگونه زیستن ارائه می کند. مکتب شهید قاسم سلیمانی به عنوان مکتبی جهان شمول و اخروی و الگوسازی آن برای الگو قرار گرفتن از سوی مسئولان و مدیران از ضرورت های اساسی جامعه امروزی ماست. سبک مدیریتی شهید سلیمانی دارای سطوح مختلفی است که از شخصیت رفتاری ایشان نشأت می گیرد، در سطح فردی ویژگی های شخصیتی شجاعت، جسارت، ولایتمداری، سخت کوشی، اعتدال، مردمی بودن، توجه به اصل کمال طلبی، تواضع، مجاهدت، ولایت افزایی، توجه به مسائل کلان و جزئی، بصیرت، آینده نگری، انعطاف پذیری، جانشین پرور در عملکرد ایشان قابل مشاهده می باشد، نیاز هست که کارکنان در انجام وظایف خود از این صفات ارزنده بهره مند شوند. در ویژگی اخلاقی ایشان می توان به اخلاص، صداقت، توجه به حدود شرعی، سادگی و صفا، خوشحویی، تمرکز بر اهداف، رویکرد افق مند تاکید کرد، ویژگی های ارتباطی نیز می تواند برای مدیریت عملکرد الگویی خوبی باشد، ایشان یک دیپلمات برجسته، بیان تأثیرگذار، فرا جناحی بودن بودند. داده ها در بخش کیفی بوسیله کد گذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شدند، تعداد ۱۱۱ کد باز (مفاهیم)، ۱۹ کد محوری (ابعاد و مولفه ها) و ۶ کد انتخابی (مقوله های اصلی) احصاء شد. بر اساس نظرات مشارکت کنندگان پیامدهای مدیریت عملکرد مطلوب بر اساس سبک مدیریتی شهید سلیمانی در دو مقوله رضایت باطنی و بالندگی سازمانی طبقه بندی می شود.

تجزیه و تحلیل های کمی نشان داد که شرایط علی بر پدیده محوری ($\beta=0/21$ ، $t=2/62$ ، $p<0/01$)، شرایط زمینه ای بر پدیده محوری ($\beta=0/30$ ، $t=5/16$ ، $p<0/00$)، شرایط مداخله گر بر پدیده محوری ($\beta=0/47$ ، $t=7/31$ ، $p<0/00$) اثر مثبت و معنی داری وجود دارد بدین معنی است به ترتیب با افزایش شرایط علی و شرایط زمینه ای، مداخله کننده منجر به افزایش پدیده محوری می گردد. همچنین شرایط زمینه ای بر راهبردها ($\beta=0/59$ ، $t=12/73$ ، $p<0/000$) اثر مثبت و معنی داری وجود دارد، و پدیده محوری بر راهبردها ($\beta=0/36$ ، $t=6/90$ ، $p<0/00$) اثر مثبت و معنی داری وجود دارد و شرایط مداخله گر بر راهبردها ($\beta=0/45$ ، $t=9/35$ ، $p<0/00$) اثر مثبت و معنی داری وجود دارد. بدین معنی است به ترتیب با افزایش عوامل زمینه ای، مداخله کننده و پدیده محوری منجر به افزایش راهبردها می گردد. همچنین راهبردها بر پیامدها ($\beta=0/21$ ، $t=2/45$ ، $p<0/00$) اثر مثبت و معنی داری وجود دارد بدین معنی است به ترتیب با افزایش راهبردها منجر به افزایش پیامدها می گردد.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش (Farhadi et al, 2022) (Ahmadnejad, 2022) (Karimi Giglo, 2021) (Fuladi, 2021) (Yap et al, 2022) (Udhayanan et al, 2021) (Leviäkangas, 2020) (Liu et al, 2020) (Mohammad Zaheri, 2020) (Yap et al, 2022) (et al, 2022) (Alavian, 2022) (Audenaert et al, 2021) همسو می باشد. قاسمی (Ghasemi, 2022) تاثیر مدیریت عملکرد را بر عملکرد شغلی و دلبستگی شغلی در سطح فردی تایید کرد، (Yap et al, 2022) پیامد وجود مدیریت عملکرد مطلوب وفاداری و استفاده حداکثری از دانش کارکنان است، (Audenaert et al, 2021) تاثیر مدیریت عملکرد بر کیفیت زندگی کاری کارکنان را مورد تایید قرار داد. این نتایج می تواند همسو با یافته های پژوهش حاضر باشد. باید بیان کرد مدیریت عملکرد مطلوب در سطح خرد برای سازمان وفاداری و تعهد کارکنان، رضایت از خدمات، تصویر ذهنی و تجربه مثبت، اشتراک دانش را همراه خواهد داشت و در سطح کلان پویایی در فعالیتهای سازمانی، برقراری تعامل با بخش های مختلف جامعه، توسعه خدمات، انتقال تکنولوژی، پاسخگویی به نیازهای جامعه، تضمین کیفیت، توسعه رقابت سالم بین کارکنان، بهره وری را رقم می زند.

باتوجه به نتایج پژوهش پیشنهادات زیر ارائه گردید:

- به دلیل اهمیت موضوعی رهبری مدیریت عملکرد در ساختار برنامه ریزی نظام آموزش و پرورش پیشنهاد می شود که مرکز ثابت ارزیابی عملکرد در وزارت آموزش و پرورش ایجاد شود تا بتواند به بررسی این حوزه بپردازد.
- پیشنهاد می شود که اهداف و برنامه کوتاه و میان مدت نظام آموزش و پرورش از طریق بسترهای مختلف برای کارکنان معرفی شوند تا چشم انداز مشترک به منظور تبادل دانش در میان آنها شکل بگیرد.
- فرهنگ کار تیمی و توسعه آن یکی از پیش نیازهای توسعه مدیریت عملکرد می باشد، بر این اساس توسعه فعالیت های گروهی و تیمی در برنامه های کاری کارکنان مد نظر قرار گیرد.
- ارزش های جدید با رویکرد اعتماد و مدیریت عملکرد بر اساس شاخص های مدیریت شهید سلیمانی به محیط های کاری از طریق کتابچه ها، تابلوهای تبلیغاتی، پوسترها، بنرها و... در معرض دید عموم قرار گیرد.

- دولت و سازمان‌های مرتبط با نظام آموزش و پرورش، حمایت گسترده مالی و معنوی از ایده‌های و عملکرد نظام آموزش و پرورش صورت گیرد.
- ایجاد یک کار گروه تخصصی به منظور طراحی سامانه ملی مدیریت عملکرد مورد توجه قرار گیرد.
- با طراحی و ایجاد یک پایگاه اطلاعاتی برای کارکنان زمینه اطلاع رسانی از مکتب و سیره مدیریتی شهید سلیمانی فراهم شود.
- از مدیران با روحیه جهادی و تحول‌گرا در پست‌های مدیریتی استفاده شود.

Reference

- Abolalaei, B. (2010), performance management, a guide for managers to evaluate and improve employee performance, Industrial Management Organization Publications .(Persian).
- Ahmadnejad, E. (2022), explanation of the leadership model of martyr Qassem Soleimani, master's thesis in organizational behavior management, Tolo Mehr Institute of Higher Education .(Persian).
- Alavian, M. (2020). Designing Jihadi performance management model based on the biography of martyr Qassem Soleimani, master's thesis in organizational behavior and human resource management, Imam Sadiq University, peace be upon him .(Persian).
- Almatrooshi, B., & Kumar Singh, A., & Farouk, S. (2016) Determinants of organizational performance: a proposed framework, International Journal of Productivity and Performance Management, 65 (6):844-859. DOI:10.1108/IJPPM-02-2016-0038
- Audenaert, M., & Decramer, A., & George, B.(2021). How to foster employee quality of life: The role of employee performance management and authentic leadership, Evaluation and Program Planning, 85: 101-110. DOI:10.1016/j.evalprogplan.2021.101909
- Farhadi, M., & Bakhtiari, L., & Niknam, A., & Radan, A. (2022). Individual Performance Management Components of I.R.I. Police Prevention. Police Knowledge Journal, 24(4), 199-224. doi: 10.22034/pok.2023.1269213.1660 .(Persian).
- Fuladi, H. (2021), design and explanation of showcase performance management model, master's thesis in organizational behavior, graduate education center. . (Persian).
- Ghasemi, Z. (2022). Investigating the impact of employee performance management on job performance: with the mediating role of employee attachment, master's thesis on human resource development, Shahid Beheshti University. (Persian).
- Hassanzadeh, H. (2018), investigating the impact of information technology competencies on performance according to the role of organizational agility and innovation capacity (case study: Yazd Peshgaman Company), Master's thesis on information resources management, Yazd University of Science and Art. . (Persian).
- Jang, S.W., & Ahn, W.C. (2021). Financial analysis effect on management performance in the Korean logistics industry, The Asian Journal of Shipping and Logistics, 37(3): 245-252. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2021.06.003>
- Karimi Giglo, M. (2021), evaluation of Payam Noor University's human resources management performance in relation to employee commitment in terms of the impact of the Covid-19 disease conditions (study of all employees of Payam Noor University in Ardabil province), master's thesis on human resources development, Islamic Azad University Meshkinshahr unit. (Persian).
- Leviäkangas, P. (2020). Addressing sustainability or following political climate Rhetoric? Anatomy of government Agency's performance management, Case Studies on Transport Policy, 9(1): 191-199. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021041510486>
- Li, L., & Lin, J., & Turel, O., & Liu, P., & Luo, X.(2020). The impact of e-commerce capabilities on agricultural firms'performance gains: the mediating role of organizational agility, industrial Management & Data Systems, 120(7): 1265-1286. DOI:10.1108/IMDS-08-2019-0421
- Lin, C., & Chang, C. (2020). The effect of technological diversification on organizational performance: An empirical study of S&P 500 manufacturing firms, Technological Forecasting and Social Change, 90: 575-586. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2014.02.014>

- Liu, S., & Chan, F.T., & Niu, B. (2018). Understanding the effect of cloud computing on organizational agility: An empirical examination, *International Journal of Information Management*, 43: 98-111. DOI: 10.1016/j.ijinfomgt.2018.07.010.
- Mohammad Zaheri, M. (2019), presentation of a management model at the level of the revolution for top managers of the Islamic Republic of Iran based on the management style of martyred Lieutenant General Qassem Soleimani, *Islamic Management*, 28(1): 21-46. (Persian).
- Udhayanan, P., Mishra, S.S., & Rao, S.(2021). Firm dynamics and employee performance management in duopoly markets, *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*, 583: 488-495. DOI: 10.1016/j.physa.2021.126298.
- Soltani, I. (2016), The role of performance management audit in achieving areas of improvement, *Management*, 113: 1-10. <https://civilica.com/doc/577173>. (Persian).
- Yap, K. B., & Wong, D. H., & Loh, C., & Bak, R. (2022). Offline and online banking –where to draw the line when building trust in e-banking? *International Journal of Bank Marketing*, 28(1), 27-46. DOI:10.1108/02652321011013571
- Zulfiqari, Nasreen (2015), Investigating the impact of financial factors on the profit performance of small and medium-sized venture capital in Iran Stock Exchange, Master's Thesis in Accounting Management, Islamic Azad University, Rasht Branch. (Persian).