

رتبه بندی عوامل موثر بر ارزیابی عملکرد مالی و عملیاتی برنامه‌ها با استفاده از تکنیک فرآیند تحلیل سلسله مراتبی

هلن عبیری

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران.
he.abiri@yahoo.com

یوسف قلی پور کنعانی

استادیار، گروه مهندسی صنایع، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران. نویسنده مسئول
gholipourkanani@yahoo.com

اسداله مهرآرا

استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران.
mehrara_a@yahoo.com

محمدرضا باقرزاده،

استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران.
dr.mr.bagherzadeh@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۱۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۲۰

چکیده

یکی از جنبه های مهم و تاثیر گذار بر ساختار جوامع در حال توسعه که همراه با سایر ابعاد جامعه از جمله سیاسی، اجتماعی و فرهنگی روند رشد و توسعه را تحت تاثیر قرار می دهد، منابع مالی و بودجه ای در اختیار دولت ها است. لذا مدیریت بهینه ی منابع مالی و بودجه ای از پیش فرض های اساسی در امر توسعه و ارتقاء عملکرد مالی و عملیاتی برنامه های پیش بینی شده به شمار می رود و میزان توفیق دولت ها در انجام این امر از طریق روشهای دقیق ارزیابی عملکرد مالی و عملیاتی میسر می گردد. در این تحقیق که قلمرو زمانی آن طی سال های ۱۳۹۸ تا ۱۳۹۹ می باشد، با عنوان "رتبه بندی عوامل مؤثر بر ارزیابی عملکرد مالی و عملیاتی برنامه ها با استفاده از تکنیک فرآیند سلسله مراتبی" به شناسایی و رتبه بندی این عوامل در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی پرداخته شده و نتایج آن در قالب عوامل هشتگانه مدل طراحی شده، ارائه گردیده است. جامعه آماری ۱۸۷ و حجم نمونه ۱۲۵ نفر می باشد. نتایج حاصله بیانگر این مطلب است که از بین عوامل هشتگانه مؤثر بر ارزیابی عملکرد مالی و عملیاتی برنامه ها، عامل تدوین خط مشی و برنامه با ۹ مؤلفه بالاترین و عامل فرآیند های داخلی با ۳ مؤلفه دارای پایینترین درجه ی اهمیت است.

واژه های کلیدی: منابع مالی، بودجه، اعتبارات، ارزیابی، عملکرد، رتبه.

۱- مقدمه

آنچه ضرورت، اهمیت و ایده اصلی انجام این پژوهش را سبب شده است، این مسئله است که چرا با وجود تلاش برای تأمین بودجه و منابع مالی اصولاً محدود وسیعی در اجرای صحیح برنامه‌ها و خط‌مشی‌های تعریف شده توسط قانون‌گذار، و به رغم آمار و ارقام استخراج شده مبنی بر افزایش کارایی و عملکرد مالی و عملیاتی خط‌مشی‌ها و برنامه‌های فرهنگی بر اساس شاخص‌های مربوطه اعم از تعداد عناوین کتب منتشره، تعداد تیراژ، تعداد برنامه‌ها، جشنواره‌ها و نمایشگاه‌ها، تعداد بازدیدکنندگان از نمایشگاه‌ها، میزان فضاهای فرهنگی، سرانه مطالعه و...، نه فقط شاهد کاهش میزان معضلات فرهنگی در کشور نبوده‌ایم، بلکه این معضلات از نظر تنوع و تعدد روز به روز در حال افزایش است و این مهمترین جنبه مجهول و خلا تحقیقاتی درباره موضوع پژوهش یعنی ارزیابی عملکرد مالی و عملیاتی خط‌مشی‌ها و برنامه‌های فرهنگی است. لذا سوال اصلی این پژوهش این است که عوامل تاثیر گذار بر ارزیابی عملکرد مالی و عملیاتی برنامه‌های فرهنگی کدامند و هر یک از چه رتبه و درجه اهمیتی برخوردارند. هدف اصلی در این پژوهش ارائه مدلی است به منظور شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر ارزیابی عملکرد مالی و عملیاتی برنامه‌های فرهنگی. در مدل ارائه شده، ارزیابی همه جانبه و با قابلیت بازخورد، پیش از عملکرد، ضمن عملکرد و پس از عملکرد مورد تاکید قرار گرفته است.

چارچوب نظری پژوهش

از آنجا که همواره محدودیت منابع مالی و تاکید بر ارزیابی و نحوه عملکرد این منابع مورد توجه بوده است، در این تحقیق به دنبال دستیابی به روشهایی هستیم که مشکلات ارزیابی عملکرد را حتی‌الامکان کاهش داده و بکارگیری آن منجر به حصول نتایج واقعی عملکرد مالی و عملیاتی بودجه‌های فرهنگی گردد. لذا به لحاظ ویژگی‌های اشاره شده در مدل کاپلان و نورتون با عنوان کارت امتیازی متوازن (BSC)، شامل چهار عامل اصلی (عامل مالی، عامل ذینفعان و شهروندان، عامل فرآیندهای داخلی سازمان، عامل رشد و یادگیری) که تناسب بیشتری با معیارهای عملکرد مالی و عملیاتی خط‌مشی‌های بودجه‌ای داشته و از طرفی طی سالهای اخیر، به عنوان مبنایی برای استقرار سیستم بودجه ریزی بر مبنای عملکرد در بعضی سازمانها و دستگاههای اجرایی کشور، مورد توجه قرار گرفته است، در این تحقیق نیز به عنوان چهارچوب نظری (مفهومی) مدل ارائه شده انتخاب گردیده ولی نتایج بیانگر آنست که عامل ارزیابی قبل از مرحله عملکرد مالی عملیاتی و نیز بعد از این مرحله مطابق مدل ارائه شده از ضروریات است.

پیشینه پژوهش

ارزیابی یک فعالیت طراحی شده در فرآیند خط‌مشی‌گذاری و یکی از مراحل آن است که به منظور قضاوت در مورد تاثیرات خط‌مشی‌ها یا برنامه‌های دولت صورت می‌پذیرد. ارزیابی ضرورتاً مساوی ارزیابی رسمی، ارزیابی توسط دستگاههای اجرایی قانونی که وظیفه آنها ارزیابی می‌باشد و یا پژوهش ارزیابی نیست. ارزیابی خط‌مشی با هدف تحقق مدیریت امور عمومی کارآ و با کیفیت و با تمرکز بر شهروندان انجام می‌پذیرد. رویکرد خط‌مشی‌گذاری عمومی نوین با تمرکز بر مدیریت امور عمومی عملکرد گرا از دیدگاه شهروندان و نهایتاً از طریق پاسخگویی به شهروندان تاکید می‌نماید. ارزیابی خط‌مشی ممکن است بر حسب ضرورت، کارآیی و استمرار خط‌مشی باشد و یا نتایج آن با نتایج ارزیابی‌های صورت گرفته مقایسه شود. این ارزیابی باید در صورت لزوم بتواند اثرات خط‌مشی را تحت مدیریت در آورده و به کنترل آن کمک نماید. ارزیابی می‌تواند پیوستگی و جامعیت خط‌مشی‌های دولت و همچنین بی‌طرفی، سخت‌گیری و دقت دیوانسالاران را در هنگام اجرای خط‌مشی مورد ملاحظه قرار دهد. (دانش فرد، ۱۳۹۳)

ارزیابی خط‌مشی عمومی به عنوان مرحله‌ای که طی آن اثر بخشی سیاستهای اتخاذ شده به آزمون نهاده می‌شود، از اهمیت فراوانی برخوردار است. گاهی تصور می‌شود که وقتی خط‌مشی به تصویب رسید، اجرا شده و نتایج مورد نظر حاصل می‌شود، در حالی که لزوماً چنین وضعیتی ایجاد نخواهد شد و خط‌مشی‌گذاران باید به ارزیابی نتایج خط‌مشی مورد نظر اقدام نمایند تا اطمینان پیدا کنند که خط‌مشی آنان در عمل نتیجه بخش بوده است. (الوانی، ۱۳۹۵)

ارزیابی خط‌مشی، مرحله بعد از اجرای خط‌مشی است، چنانچه مرحله ارزیابی خط‌مشی به درستی انجام گیرد به بهبود خط‌مشی عمومی به طور پویا کمک کرده و فرآیند خط‌مشی‌گذاری را دائماً اصلاح می‌کند. به طور کلی ارزیابی خط‌مشی‌های عمومی، مقایسه اهداف پیش‌بینی شده برای خط‌مشی و نتایج حاصل از آن است که به وسیله مراجع دولتی یا غیر دولتی صورت می‌گیرد. اولاً ارزیابی به عنوان یک فعالیت و وظیفه سازمانهای عمومی مطرح است. دوم اینکه به عنوان یک تلاش جدی برای قضاوت در مورد اعتبار و ماهیت برنامه‌ها و خط‌مشی‌های مشخص تلقی می‌شود (جوهری و جلیلی، ۱۴۰۰).

ارزیابی یکی از مراحل مهم و اجزاء فرآیند خط‌مشی‌گذاری عمومی است که گاهی خیلی پنهان و بعضی مواقع در حاشیه قرار می‌گیرد. وقتی خط‌مشی‌گذاری به عنوان یک چرخه یا سلسله‌ای از فعالیت‌های پشت سرهم ملاحظه می‌شود، مرحله آخر این فرآیند، ارزیابی است. ارزیابی خط‌مشی، چه به عنوان

بودن، انسجام داشتن و خواهد شد. در ذیل خلاصه‌ای از تحقیقات انجام شده پیشین به اختصار در جدول ۱ ذکر می‌گردد. در بررسی تحقیقات انجام شده پیشین و مقایسه آن با پژوهش حاضر به یک ویژگی جدید که همان ارزیابی ۳۶۰ درجه‌ای در مراحل قبل از عملکرد و مصرف منابع مالی، ضمن اجرا و مصرف و نهایتاً پس از عملکرد و مصرف منابع مالی است، دست یافته و در مدل نهایی نیز نشان داده شده است.

یک علم دیده شود و یا هنر، در برگزیده تخمین، تطبیق و ارزشیابی یک خط مشی، محتوا، نحوه اجرا، میزان دستیابی به اهداف و نتایج آن است. ارزیابی خط مشی، شاخصها و معیارهای متعدد و مناسبی برای خط مشی گذاری بهتر ارائه می دهد. نظام بازخورد، توانایی یاد گیرنده بودن فرآیند خط مشی گذاری که در پیوند ناگسستنی با ارزیابی می باشد و در نتیجه زمینه های خط مشی گذاری بهتر را تقویت نموده و منجر به شکل گیری خط مشی های مناسب با ویژگی های همچون شفافیت، واقعی

جدول ۱ - خلاصه تحقیقات داخلی و خارجی پیشین

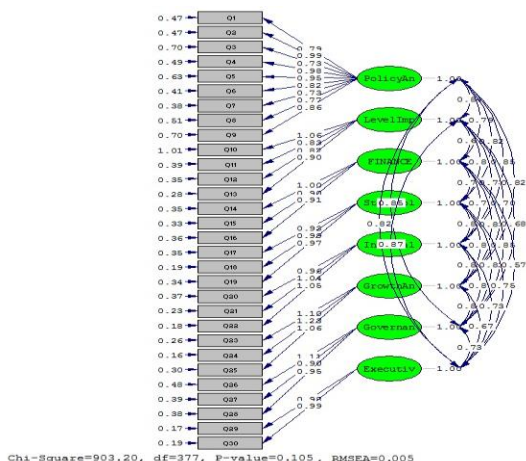
نام محقق/محققین	عنوان تحقیق	سال انتشار	نتایج یافته های تحقیق
اسکندری و همکاران	طراحی مدلی پویا برای ارزیابی عملکرد موسسات مالی با رویکرد کارت امتیازی متوازن	۱۳۹۳	شاخصهایی برای ارزیابی موسسات با توجه به مناظر چهارگانه کارت امتیازی تعریف گردیده و سپس به تشخیص روابط بین شاخصها و تعریف مدلی پویا برای اندازه گیری تغییرات این شاخص ها در طی زمان پرداخته شده است.
ولی پور و همکار	بررسی اثربخشی سیستم کنترل ها داخلی طراحی شده در شرکت نیرو ترانس	۱۳۹۴	با توجه به اینکه کنترل های داخلی مورد نظر به پنج جز شامل محیط کنترلی، برآورد احتمال خطر ریسک، فعالیت های کنترلی و اطلاعات و ارتباطات نظارت تقسیم شده است، فرضیه های تحقیق بر اساس این پنج جز طراحی شده و نتایج نشان دهنده آن است که سیستم کنترل داخلی طراحی شده بر تمام اجزای کنترل داخلی شرکت اثر بخش بوده است.
واعظی و همکار	الگوی برای ارزیابی خط مشی های عمومی در ایران	۱۳۹۶	ابعاد و مؤلفه های الگوی ارزیابی از دیدگاه خبرگان حوزه خط مشی گذاری عمومی، با بهره گیری از استراتژی تحلیل مضمون، استخراج شده و الگوی ترکیبی مناسب ارزیابی با توجه به سطوح محیطی، نهادی و سازمانی پیشنهاد شده.
رحیمیان و همکاران	تدوین و اعتباریابی ابزار ارزشیابی عملکرد رؤسای دانشگاههای افغانستان	۱۳۹۷	نتایج این بررسی نشان داد که ابزار ارزشیابی عملکرد تدوین شده متشکل از ۱۶ مؤلفه با ۵۶ نشانگر، بر اساس مطالعه شاخصهای برازش، از برازش بسیار مطلوبی برخوردار است.
احمدی طیفکانی	نقش سیستم ارزیابی عملکرد مالی بر رشد فروش بر اساس رویکرد ترکیبی (AHP - BSC)	۱۴۰۰	بر اساس یافته های تحقیق، سنجه های مالی، مشتری، فرایند های داخلی و رشد و یادگیری به ترتیب در راستای رشد فروش شرکت از نظر درجه اهمیت اولویت بندی شدند.
نجات بخش اصفهانی و همکار	طراحی مدل بومی برای کنترل استراتژیک دستگاههای فرهنگی کشور	۱۳۸۵	بر اساس یافته های اذعان داشتند هرچه قدر دستگاههای فرهنگی کشور برنامه های مدون بیشتری داشته باشد، ارزیابی عملکرد آنان راحت تر بدست می آید و در ارزیابی عملکرد دستگاههای فرهنگی کشور بیشتر به برنامه های اجرا شده توجه می شود.
قهفرخی و همکاران	شبیه سازی سازمان متکی بر کارت امتیازی متوازن برای بررسی سناریوهای مختلف	۱۳۸۵	کارت امتیازی متوازن بعنوان یک مجموعه جامع ارزیابی عملکرد، ساختاری برای ارزیابی استراتژی های سازمان و سیستم مدیریت فراهم می کند ولی قادر به تشخیص تاخیر ما بین عملیات و آثار آن بر روی عملکرد نمی باشد. که این وضعیت از طریق تلفیق BSC و سیستم دینامیکی بعنوان ابزاری جهت بررسی و تحلیل رفتار یک سیستم با توجه به روابط علی و معلولی قابل اجراست.
رایرت کاپلان	مبانی مفهومی کارت امتیازی متوازن	۲۰۰۹	شرط اساسی برای سنجش عملکرد شرکتهایی که دارائیهایی نا مشهود در آن نقش اصلی را در ایجاد ارزش شرکت دارند، اندازه گیری مقداری آن است. نظام و سیستم اندازه گیری به عنوان یک ابزار کلیدی مدیریت معرفی شد.
الکساندر ورونس بنتز و همکاران	ارزیابی چند بعدی عملکرد سازمانی	۲۰۱۲	نتایج یافته ها نشان داده که روش تعامل و تکرار به همراه یک رویکرد برای توافق ساخت در میان مدیرانی است که به ایجاد مقادیر اولویتی برای ابعاد عملکرد و شاخصهای مربوطه می پردازند.

نام محقق/محققین	عنوان تحقیق	سال انتشار	نتایج یافته های تحقیق
	یکپارچه سازی کارت امتیازی متوازن و فرآیند تحلیل سلسله مراتبی		
جوزپ بیزب و همکار	کاربرد سیستمهای سنجش عملکرد استراتژیک در تدوین استراتژی	۲۰۱۲	وجود رابطه مثبت بین سیستم سنجش عملکرد استراتژیک (SPMS) و عملکرد سازمانی، که حاصل فرآیندهای (باز) تدوین استراتژیهاست. که این رابطه واسطه گری به شکل منفی توسط میزان پویایی محیطی تعدیل می شود. عملکرد سازمانی تنها زمانی که پویایی محیطی در سطح پایینی قرار دارد، تعدیل می شود، نه زمانی که در سطح بالایی است.
لارا گروسیل و همکاران	یک چارچوب تصمیم گیری برای تثبیت یا تقویت سیستمهای سنجش کارآیی	۲۰۱۳	سیستمهای سنجش کارآیی توسعه یافته در سالهای اخیر اغلب شامل اطلاعاتی بیش از حد نیاز و غیر مرتبط می باشند. آنها سعی بر ارائه یک چارچوب تصمیم گیری نمودند که تثبیت و تقویت سیستم های فعلی سنجش کارآیی را پشتیبانی نماید.
رزا کینترو و همکار	ارزیابی عملکرد: ابزار رهبری یا مدیریتی	۲۰۱۶	دلایل عدم رضایت از فرآیند ارزیابی شامل فقدان حمایت رهبری در سازمان، عدم احساس مسئولیت و پاسخگویی در ارزیابی های به موقع سرپرستان، عدم آموزش لازم برای سرپرستان را مشخص نمود.
استفان لیتل جان و همکار	آنچه باید درباره تئوری عملکرد فرهنگی بدانید	۲۰۱۶	عملکرد فرهنگی به عنوان یک مفهوم ریشه ای یک رابطه متضادی را بین عمل و تئوری ایجاد می کند که در آن فرهنگ و عملکرد تلفیق شده و روابط اجتماعی روزانه خود را نشان می دهد.
موسامی مداک و همکاران	ارزیابی عملکرد تصمیم گیری برون سپاری با استفاده از رویکرد کارت امتیازی متوازن و فرآیند تحلیل سلسله مراتبی فازی	۲۰۱۷	توسعه چارچوب ارزیابی عملکرد بخشهای عملیاتی برون سپاری شده به عنوان یک ابزار تحلیلی در راهبرد سازمان که بعنوان یک دستور العمل منطقی برای مدیریت سازمان پیاده گردد.
انتونیو سیلوا و همکاران	بررسی نگرشها و روشهای ارزیابی عملکرد پروژه های سیستم اطلاعات و فناوری اطلاعات	۲۰۱۷	نتایج این بررسی نشان داد که در زمینه پروژه های مربوط به سیستم اطلاعاتی، فناوری تحقیقات زیادی با تمرکز بر ارزیابی عملکرد نیروی انسانی انجام نشده است. در این راستا اهمیت انجام ارزیابی های سیستماتیک و جمع آوری اطلاعات لازم مرتبط با نیازهای آموزشی، بهره وری و عملکرد فردی و گروهی مشخص گردید.
مریم السویدی و همکاران	ارزیابی عملکرد بر انگیزه کارکنان: یک تحلیل جامع	۲۰۲۰	هدف این تحقیق تعیین تأثیر عادلانه ارزیابی عملکرد بر انگیزه کارکنان در یک سازمان است. یافته های این مطالعه مروری بینشی از روند فعلی چگونگی تأثیر ارزیابی عملکرد بر انگیزه کارکنان ارائه می کند.
نیتیکا کوشیک و همکار	ارزیابی عملکرد در عصر هنجارهای جدید	۲۰۲۰	هدف این مقاله با توجه به شیوع بیماری کرونا و ویروس پیشنهاد رویکردی برای مدیریت ارزیابی عملکرد کارکنان دور کار است.

روش شناسی

پایایی از آلفای کرونباخ بهره گرفته شده. از نظرات خبرگان برای تهیه سوالات اولیه پژوهش به منظور ساخت ابزار و از روش پژوهش کمی برای گزارش توصیفی متغیرها و برازندگی شاخص های آماری مدل استفاده گردیده. با استفاده از ۵ مرحله ابتدایی رویکرد فراترکیب، مولفه ها و شاخصهای موجود در مبانی نظری استخراج و پس از ارزیابی آنها با استفاده از تکنیک مصاحبه و روش تحلیل محتوی، تجزیه و تحلیل کیفی و کدگذاری مولفه های و شاخصها یافته های استخراج شده، انجام شده و سوالات مربوطه به همراه مدل نهایی ارزیابی عملکرد ارائه گردید. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل ۱۸۷ نفر از مدیران،

این پژوهش بنیادی و با توجه به هدف آن نیازمند مطالعات اکتشافی به منظور شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر ارزیابی عملکرد فرهنگی در قالب یک مدل بوده، از نظر گرد آوری داده ها، پژوهش توصیفی است که در دو بخش طراحی مدل (پژوهش پیمایشی) و آزمون مدل در جامعه آماری (پژوهش همبستگی) اجرا شده. اطلاعات توصیفی از طریق پرسشنامه، مصاحبه و مشاهده جمع آوری گردید. این پژوهش اکتشافی است و برای بررسی اهداف از دو روش کیفی و کمی (CVR) و نیز برای



شکل ۱ - تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول پژوهش

همانطور که مشاهده شد مقدار P-value بزرگتر از ۰.۰۵ برای سطح معنی داری و مقدار کوچکتر از ۰.۰۸ برای جذر برآورد واریانس خطای تقریب می باشد که نشان دهنده برازش مدل با داده های گردآوری شده است.

رتبه بندی عوامل اصلی مدل پژوهش بر اساس مقایسات زوجی

همانطور که در نتایج تحلیل مشاهده شد عامل سطح تدوین خط مشی و برنامه مدل دارای بالاترین درجه اهمیت (۱۸/۱ درصد) و سپس عامل اجرایی ارزیابی در مدل (۱۵/۲ درصد) بترتیب رتبه اول و دوم را در بین کلیه عوامل دارا هستند. کمترین اهمیت رانیز در بین عوامل هشت گانه مدل عامل "فرآیندهای داخلی" (۸/۵ درصد) به خود اختصاص داد.

رتبه بندی مولفه‌های عامل تدوین خط مشی و برنامه

مولفه های نه گانه عامل تدوین خط مشی و برنامه ریزی با کد PP1 تا PP9 اولویت گذاری شده است. بالاترین رتبه را "ارزیابی سیاستهای تدوین شده از لحاظ تاثیر وتو و لابی در تدوین و تصویب آن" بدست آورد.

رتبه بندی مولفه‌های عامل اجرای خط مشی و برنامه

مولفه های چهار گانه عامل اجرای خط مشی با کد IOP1 تا IOP4 اولویت گذاری شده است. بالاترین رتبه را "ارزیابی نحوه مشارکت با بخش خصوصی و جامعه مدنی" بدست آورد.

رتبه بندی مولفه‌های عامل مالی

مولفه های سه گانه عامل مالی با کد F1 تا F3 اولویت گذاری شده است. بالاترین رتبه را "بهبود نتایج عملکرد بودجه های فرهنگی از طریق بررسی توجیه اقتصادی هزینه فعالیت‌های فرهنگی" بدست آورد.

معاونان و کارشناسان حوزه های بودجه، مالی و فرهنگی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی است. در مورد تأیید مدل پیشنهادی، از پرسشنامه استفاده شده و در اختیار ۱۵۰ نفر از جامعه آماری که تعریف ارزیابی عملکرد فرهنگی در آن حوزه امکان پذیر است، قرار گرفت. در تعیین حجم نمونه نیز از فرمول کوکران استفاده شده که با احتساب ۲۰٪ پیش بینی عدم برگشت پرسشنامه های توزیع شده ۱۵۰ پرسشنامه توزیع شد و نهایتاً ۱۲۸ پرسشنامه دریافت و نتایج آن مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در تجزیه و تحلیل کمی داده های پژوهش، به ترتیب به شرح مدل یابی معادله ساختاری، مدل ساختاری، تحلیل عاملی تاییدی، شاخصهای برازش مدل و نهایتاً آزمون رتبه بندی مولفه ها و اجزا مدل نهایی پژوهش پرداخته شد.

یافته‌ها

جهت سنجش و تعیین بار عاملی مدل پیشنهادی ابتدا از آزمون KMO جهت کفایت نمونه استفاده گردید. با توجه به نتایج در خصوص مقادیر KMO که از ۰/۶ بیشتر است و سطح معنی داری آزمون بارتلت نیز از ۰/۰۵ کوچکتر است؛ می توان گفت که انجام تحلیل عاملی بر روی داده های پژوهش قابل انجام است.

جدول ۲. نتایج آزمون کفایت نمونه گیری

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.946
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3.904E3
	df	435
	Sig.	.000

یافته ها نشان داد که مقدار شاخص KMO متغیرهای پژوهش برابر ۰/۹۴۶ است، سطح معناداری این آزمون نیز برابر با ۰/۰۰۰ است، بنابراین مقدار سطح معناداری از مقدار استاندارد ۰/۰۵ در سطح اطمینان ۹۵ درصد کمتر است، بنابراین داده‌های پژوهش به منظور انجام تحلیل عاملی تاییدی مناسب است. بنابراین می توان از تحلیل عاملی تاییدی برای اندازه گیری متغیرها و روابط پژوهش استفاده نمود. نتایج تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول پژوهش در شکل ۱ نشان داده شده است.

و فرهنگ سازمان در ایجاد زمینه های رشد و یادگیری سازمانی " بدست آورد.

رتبه بندی مولفه های عامل اجرایی ارزیابی

مولفه های دو گانه عامل اجرایی ارزیابی با کد EE2 و EE1 اولویت گذاری شده است. بالاترین رتبه را " مشارکت بخش خصوصی و جامعه مدنی در ارزیابی عملکرد و استفاده از نظرات این دو بخش در بهبود روشهای ارزیابی " بدست آورد.

رتبه بندی مولفه های عامل ذینفعان و شهروندان

مولفه های سه گانه عامل ذینفعان و شهروندان با کد SC1 تا SC3 اولویت گذاری شده است. بالاترین رتبه را " ارزیابی میزان پاسخگویی به مسئولیتهای اجتماعی و فرهنگی " بدست آورد.

رتبه بندی مولفه های عامل فرآیندهای داخلی

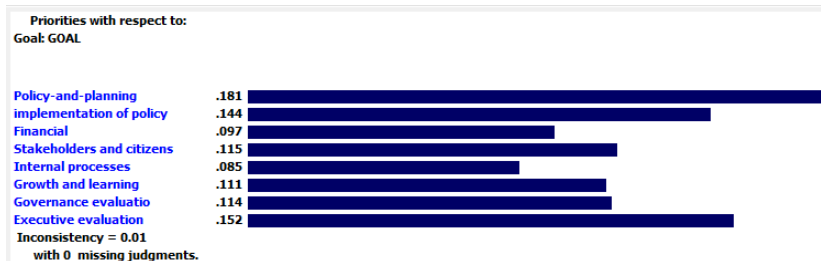
مولفه های سه گانه عامل فرآیندهای داخلی با کد IP1 تا IP3 اولویت گذاری شده است. بالاترین رتبه را " بررسی زیرساختهای فرهنگی سازمان " بدست آورد.

رتبه بندی مولفه های عامل رشد و یادگیری

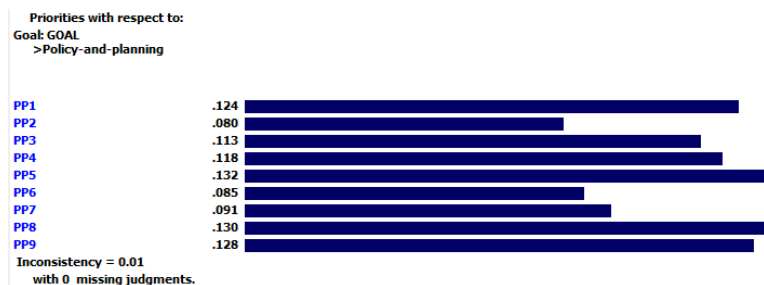
مولفه های سه گانه عامل رشد و یادگیری با کد GL1 تا GL3 اولویت گذاری شده است. بالاترین رتبه را " بررسی میزان بلوغ

جدول ۳ - مقایسه زوجی عوامل اصلی مدل

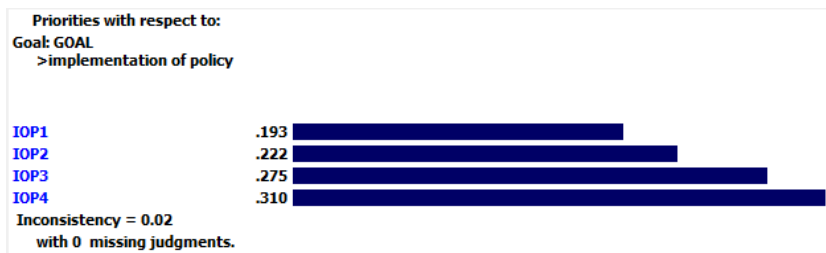
	Policy-and-planning	Implementation of policy	Financial	Stakeholders and citizens	Internal processes	Growth and learning	Governance evaluation	Executive evaluation
Policy-and-planning		2.0	2.0	1.34	2.0	1.43	1.34	1.11
Implementation of policy			1.43	1.34	2.0	1.43	1.25	1.11
Financial				1.5	1.34	1.0	1.25	1.5
Stakeholders and citizens					1.34	1.5	1.25	1.5
Internal processes						1.2	1.25	1.5
Growth and learning							1.25	1.5
Governance evaluation								1.5
Executive evaluation	Incon: 0.01							



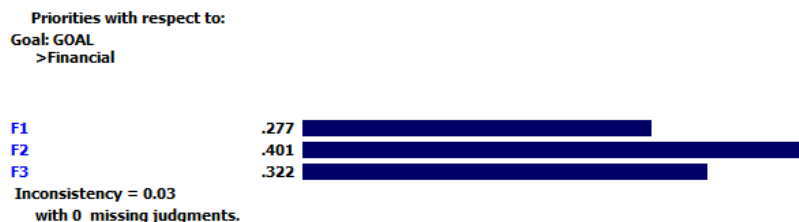
شکل ۲ - رتبه بندی عوامل اصلی هشتگانه مدل



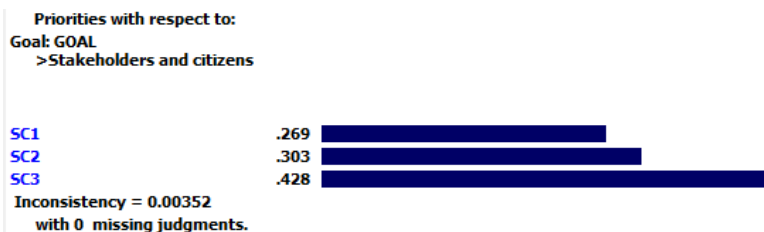
شکل ۳ - رتبه بندی مؤلفه های عامل تدوین خط مشی و برنامه



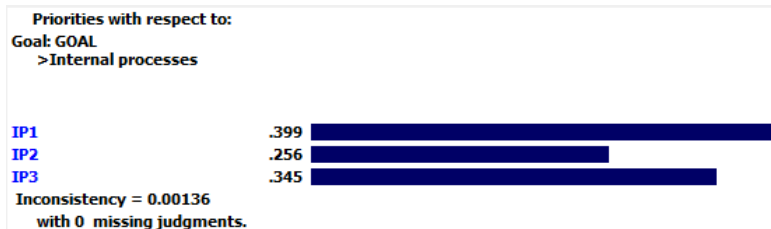
شکل ۴ - رتبه بندی مؤلفه های عامل اجرا خط مشی و برنامه



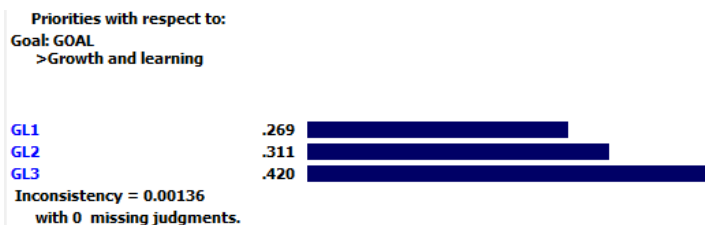
شکل ۵ - رتبه بندی مؤلفه های عامل مالی



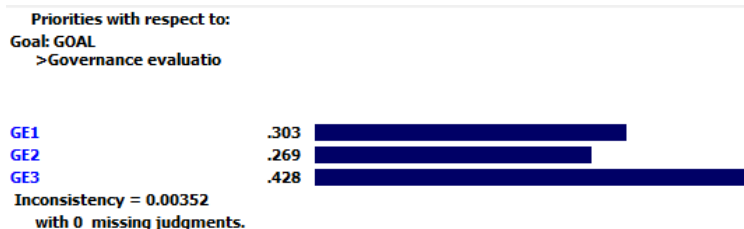
شکل ۶ - رتبه بندی مؤلفه های عامل ذینفعان و شهروندان



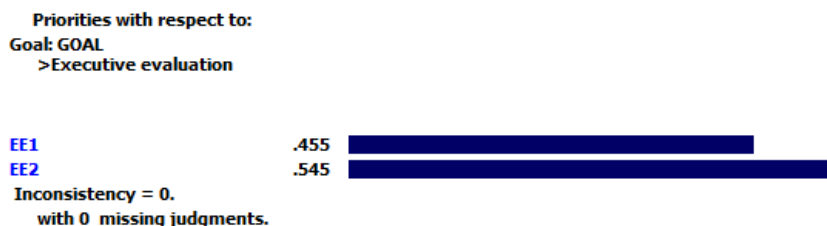
شکل ۷ - رتبه بندی مؤلفه های عامل فرآیند های داخلی



شکل ۸ - رتبه بندی مؤلفه های عامل رشد و یادگیری



شکل ۹ - رتبه بندی مؤلفه های عامل حاکمیتی ارزیابی



شکل ۱۰ - رتبه بندی مؤلفه های عامل اجرایی ارزیابی

ارزیابی سیاستهای فرهنگی با توجه به ایدئولوژی و تغییرات فرهنگ حاکم بر جامعه (رتبه ۴)، شفافیت های قانونی (رتبه ۹)، ارزیابی سیاستهای فرهنگی تدوین شده با توجه به تاثیر نگاههای قومی، قبیله ای، حزبی و ایدئولوژیکی خاص (رتبه ۶)، ارزیابی سیاستهای فرهنگی با توجه ارزشهای جامعه (رتبه ۵)، ارزیابی سیاست های تدوین شده از لحاظ تاثیر وتو و لابی در تدوین و تصویب آن (رتبه ۱)، ارزیابی دوره ای ماموریتها و تکالیف ابلاغ شده (رتبه ۸)، ارزیابی سیاستها مبتنی بر ایجاد و توسعه زیر ساختهای فرهنگی (رتبه ۷)، ارزیابی دوره ای وظایف ابلاغی به بخش خصوصی و عمومی (رتبه ۲) و ارزیابی سیاستهای توزیع منابع (رتبه ۳)

- عامل اجرای خط مشی و برنامه شامل ۴ مؤلفه: ارزیابی نحوه انتصاب مدیران (رتبه ۴)، ارزیابی نحوه تفویض منابع مالی به بخش خصوصی و جامعه مدنی (رتبه ۳)، ارزیابی میزان حمایت و تقویت بخش خصوصی و جامعه مدنی متخصص در انجام تصدی گری های فرهنگی (رتبه ۲) و ارزیابی نحوه مشارکت مشارکت با بخش خصوصی و جامعه مدنی (رتبه ۱)

- عامل مالی (از ابعاد چهارگانه عملکرد فرهنگی) شامل ۳ مؤلفه:

ارزیابی نتایج عملکرد بودجه های فرهنگی از طریق بررسی و محاسبه بهای تمام شده فعالیتها

- با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی، ۳۰ شاخص در قالب ۸ عامل اصلی در مدل شناسایی شد. ۲ عامل تدوین و اجرای خط مشی و برنامه مربوط به مرحله پیش از عملکرد فرهنگی است. ۴ عامل مالی، ذینفعان و شهروندان، فرایند های داخلی سازمان و رشد و یادگیری مربوط به مرحله عملکرد فرهنگی و دو عامل نهایی در سطوح حاکمیتی و اجرایی ارزیابی مربوط به مرحله بعد از عملکرد فرهنگی می باشد.
- عوامل هشتگانه بر اساس فرایند تحلیل سلسله مراتبی رتبه بندی شده که به ترتیب اهمیت عبارت است از عامل تدوین خط مشی و برنامه ۱۸.۱ درصد، عامل اجرایی ارزیابی ۱۵.۲ درصد، عامل اجرای خط مشی و برنامه ۱۴.۴ درصد، عامل ذینفعان و شهروندان ۱۱.۵ درصد، عامل حاکمیتی ارزیابی ۱۱.۴ درصد، عامل رشد و یادگیری ۱۱.۱ درصد، عامل مالی ۹.۷ درصد و نهایتا عامل فرایند های داخلی سازمان ۸.۵ درصد. به بیانی دیگر با اهمیت ترین عامل از عوامل مؤثر بر ارزیابی عملکرد فرهنگی، تدوین خط مشی و برنامه بوده و کم اهمیت ترین عامل تأثیر گذار، عامل فرایند های داخلی سازمان بوده است.
- رتبه بندی مؤلفه های هر یک از عوامل هشتگانه بر اساس مقایسات زوجی عبارت است از:

- عامل تدوین خط و مشی برنامه شامل ۹ مؤلفه:

طریق نظارت دولت بر نحوه اجرای خط مشی ها و برنامه های فرهنگی (رتبه ۳) و بهبود ارزیابی عملکرد فرهنگی از طریق ایجاد امکان بازخورد فعالیتهای فرهنگی برای دستگاه مجری (رتبه ۱)

- عامل اجرایی ارزیابی شامل ۲ مؤلفه:

بهبود ارزیابی عملکرد فرهنگی از طریق واسپاری جنبه های فنی و تخصصی ارزیابی عملکرد فرهنگی به بخش خصوصی و جامعه مدنی (رتبه ۲) و بهبود ارزیابی عملکرد فرهنگی از طریق مشارکت بخش خصوصی و جامعه مدنی در ارزیابی عملکرد و استفاده از نظرات این بخش در بهبود روشهای ارزیابی (رتبه ۱)

تحلیل حساسیت مولفه‌های مدل در هر عامل اصلی (نمای عملکرد)

در شکل زیر در هر عامل اصلی مدل پیشنهادی نحوه الویت گذاری مولفه ها نشان داده شده و در مجموع در حالت سرجمع نیز رتبه گذاری صورت گرفته است.

تحلیل حساسیت مولفه‌های مدل در هر عامل اصلی (نمای داینامیک)

در این نما از تحلیل انجام شده در نرم افزار اکسپرت چویس میزان تغییر در زیرشاخصها را در صورت تغییر در شاخص اصلی مشاهده خواهیم کرد و حساسیت تغییرات زیر شاخص ها نسبت به شاخص اصلی را می توانیم مشاهده کنیم. با تحلیل حساسیت انجام شده برای عامل اصلی "تدوین خط مشی و برنامه ریزی" که ۱۸.۱ درصد از وزن را در بین عوامل اصلی به خود اختصاص داده است می توان گفت هم با افزایش اهمیت این عامل و هم با کاهش آن در رتبه بندی شاخص های آن تغییری ایجاد نمی‌شود.

تحلیل حساسیت مولفه‌های مدل در هر عامل اصلی (نمای گرادینانت)

در این نما از تحلیل انجام شده در نرم افزار اکسپرت چویس میزان تغییر در زیرشاخصها را با توجه به تغییرات در عامل اصلی می توان دید، و اینکه متناسب با تغییر در شاخص اصلی روند تغییرات زیر شاخص ها چگونه است.

فرهنگی (رتبه ۳)، ارزیابی نتایج عملکرد بودجه های فرهنگی از طریق بررسی توجیه اقتصادی هزینه فعالیتهای فرهنگی (رتبه ۱) و ارزیابی نتایج عملکرد بودجه های فرهنگی از طریق استقرار نظام بودجه ریزی عملیاتی به منظور شناسایی و حذف فعالیتهای زائد (رتبه ۲)

- عامل ذینفعان و شهروندان (از ابعاد چهارگانه عملکرد فرهنگی) شامل ۳ مؤلفه:

ارزیابی نحوه ارائه خدمات فرهنگی و اندازه گیری میزان رضایتمندی شهروندان و ذینفعان و استفاده کنندگان از خدمات فرهنگی (رتبه ۳)، ارزیابی نحوه قضاوت شهروندان و ذینفعان از اثربخشی خدمات فرهنگی (رتبه ۲) و ارزیابی میزان پاسخگویی به مسئولیتهای اجتماعی و فرهنگی (رتبه ۱)

- عامل فرایند های داخلی سازمان (از ابعاد چهارگانه عملکرد فرهنگی) شامل ۳ مؤلفه:

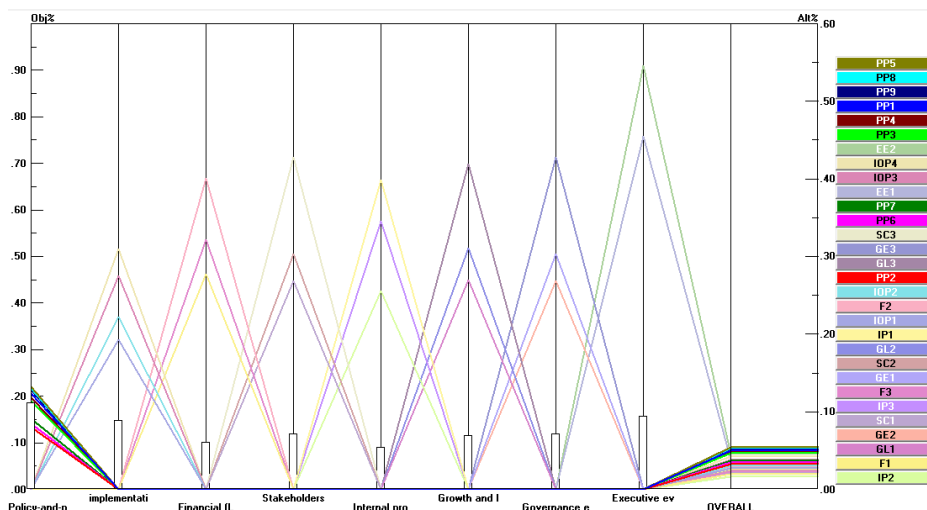
بررسی زیرساختهای فرهنگی سازمان (رتبه ۱)، بررسی فرآیندهای فنی، تکنولوژیکی و اطلاعاتی سازمان (رتبه ۳) و بررسی و بازبینی و اصلاح فرآیندهای موجود (رتبه ۲)

- عامل رشد و یادگیری (از ابعاد چهارگانه عملکرد فرهنگی) شامل ۳ مؤلفه:

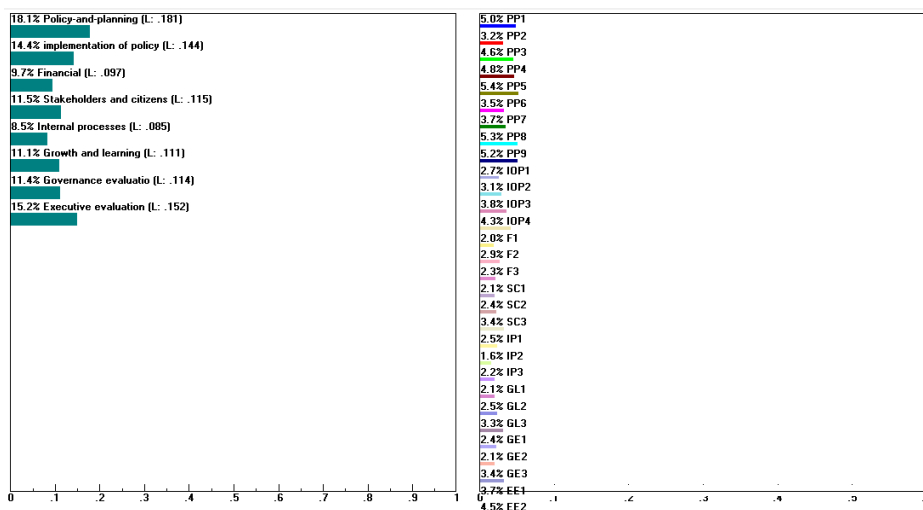
بررسی میزان توانمندی کارکنان در ایجاد و حفظ ارزشهای فرهنگی (رتبه ۳)، بررسی امکان ایجاد زمینه های رشد یادگیری سازمانی از طریق ایجاد بالندگی در کارکنان بعنوان عضوی از سازمان متولی فرهنگ (رتبه ۲) و بررسی میزان بلوغ و فرهنگ سازمان در ایجاد زمینه های رشد و یادگیری سازمانی (رتبه ۱)

- عامل حاکمیتی/ارزیابی شامل ۳ مؤلفه:

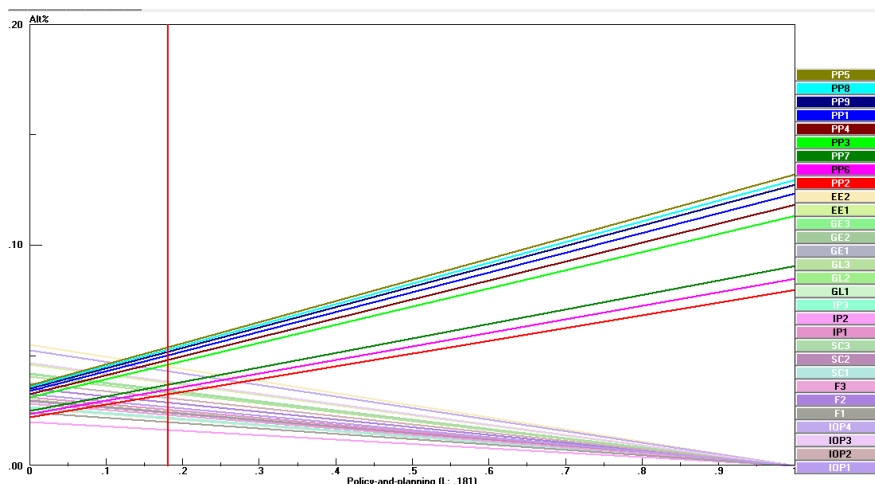
بهبود ارزیابی عملکرد فرهنگی از طریق نظارت دولت بر نحوه عملکرد مدیران دستگاه و تفهیم لزوم پاسخگویی مستمر آنان نسبت به تصمیمات اتخاذ شده شان (رتبه ۲)، بهبود ارزیابی عملکرد فرهنگی از



شکل ۱۱ - تغییرات اهمیت هر مؤلفه در هر عامل اصلی مدل



شکل ۱۲ - نمای داینامیک از تحلیل حساسیت مؤلفه های مدل در هر عامل اصلی

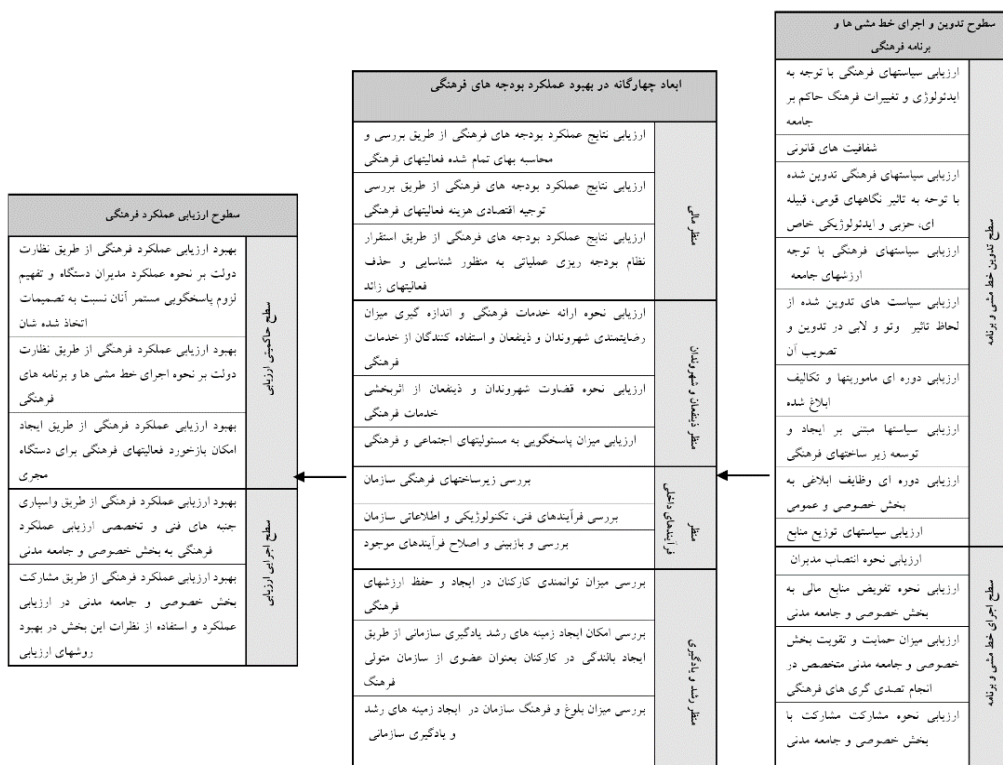


شکل ۱۳ - نمای گرادینت از تحلیل حساسیت مؤلفه های مدل در هر عامل اصلی

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از بررسی بیانگر این مطلب است که تدوین خط مشی‌ها و برنامه‌ها به نحو مطلوب و کارآمد از الزامات و پیش نیازهای اساسی عملکرد مالی و عملیاتی و به تبع آن ارزیابی عملکرد این برنامه‌ها است. هرگاه این خط مشی‌ها و برنامه‌ها متأثر از نگاه‌های قومی و قبیله‌ای، ایدئولوژیکی خاص، همراه با وتو و لابی‌گری تدوین و تصویب شوند، مسلماً نه در مرحله اجرا و نه در مرحله ارزیابی، نتایج مطلوبی به همراه نخواهند داشت. همچنین خط مشی‌ها، سیاست‌ها و برنامه‌های فرهنگی تدوین شده بایستی مورد بازخورد و ارزیابی مستمر قرار گیرند و سطوح تدوین و اجرای خط مشی‌ها و برنامه‌های فرهنگی خود را ملزم به پاسخگویی در خصوص خط مشی‌ها، سیاست‌ها، تصمیمات و برنامه‌های تصویب و تدوین شده بدانند تا از هدر رفت منابع مالی و بودجه‌ای اجتناب شده و همچنین این پاسخگویی نه تنها در سطح قانون‌گذاری، بلکه در قبال بخش عمومی، بخش خصوصی و جامعه مدنی ضروری است. واسپاری جنبه‌های فنی و تخصصی این فرآیند به بخش خصوصی و جامعه مدنی می‌تواند به نحو مؤثرتری عمل نماید و بخش عمده‌ای از مشکلات را از طریق مشارکت بخش خصوصی و جامعه مدنی ضمن مرتفع نماید. امروزه عملکرد مالی و عملیاتی کارا و اثربخش یک

سازمان، تنها با آمار و ارقام بالای سودآوری قابل توجیه نبوده و جامعه از سازمان‌ها انجام مسئولیت‌های اجتماعی در راستای ارزش‌ها، منافع و منابع مالی عمومی را نیز مطالبه می‌نماید. همچنین همسو نبودن ایدئولوژی و فرهنگ حاکم بر جامعه به طور جدی دستگاه‌های متولی فرهنگ را در مرحله اجرای خط مشی‌ها و برنامه‌های فرهنگی دچار چالش نموده و تضاد بین ایدئولوژی با فرهنگ عامه، سبب عدم تحقق برنامه‌های فرهنگی و به تبع ارزیابی عملکرد فرهنگی اثر بخش می‌گردد. سیاست‌گذاری فعالیت‌های فرهنگی در مرحله تدوین خط مشی‌ها و برنامه‌های فرهنگی، نحوه اجرای این فعالیت‌ها و برنامه‌ها را تحت تأثیر گروه‌های خاص ذینفع قرار می‌دهد. در این تحقیق با توجه به اهمیت مصرف منابع مالی و اعتباری، مدل کاپلان و نورتون (کارت امتیازی متوازن - BSC) به عنوان چهارچوب نظری انتخاب شده و سپس نظر به ضرورت انجام ارزیابی عملکرد مالی و عملیاتی برنامه‌ها مطابق شکل ۱۴ توسعه یافته است. در این مدل، ارزیابی به مفهوم جامع، قبل از عملکرد و مصرف منابع مالی در سطوح تدوین و اجرای خط مشی‌های فرهنگی، ضمن عملکرد و مصرف منابع مالی در سطوح چهارگانه عملکرد بودجه‌های فرهنگی و پس از عملکرد و مصرف منابع مالی در سطوح حاکمیتی و اجرایی ارزیابی، مطابق عوامل هشتگانه مشخص گردیده است.



شکل ۱۴ - مدل نهایی ارزیابی عملکرد مالی و عملیاتی برنامه‌ها هشتگانه

فهرست منابع

- * واعظی، رضا و محمدی، محسن. (۱۳۹۶). الگوی برای ارزیابی خط مشی های عمومی در ایران. مجله چشم انداز مدیریت دولتی
- * ولی پور، هاشم و لطفعلیان، مهدی. (۱۳۹۴). بررسی اثربخشی سیستم کنترل های داخلی طراحی شده در شرکت نیرو ترانس. فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۴ شماره ۱۶
- * Ahmadi Tayfkani, Fereshteh. (1400). The role of financial performance appraisal system on sales growth based on the combined approach (AHP-BSC). Journal of New Research in Entrepreneurship Management and Business Development, No. 2
- * Ali Beigi, Amir Hossein and Barani, Shahrzad and Kazmi Dehkordi, Mehdi. (2019). Designing and compiling a comprehensive model for evaluating the quality of teachers' teaching. Journal of Research in Curriculum Planning
- * Alsuwaidi, Maryam , Alshurideh, Muhammad, Al Kurdi, Barween, A. Salloum, Said. (2020). Performance Appraisal on Employees' Motivation. Springer Link
- * Alwani, Mehdi (2016). Decision making and setting government policy. Tehran: Samt Publishing
- * Bisbe, Josep & Malagueno, Ricardo. (2012). Using Strategic Performance Measurement Systems for Strategy Formulation: Does it Work in Dynamic Environments? Elsevier
- * Cintron, Rosa & Flaniken Forrest. (2016). Performance Appraisal: A Supervision or Leadership Tool?. International Journal of Business and Social Science
- * Eskandari, Leila and Azar, Adel Mali with approach and Asadi Zahraei, Ehsan. (2014). Designing a dynamic model to evaluate the performance of balanced scorecard institutions. The first national electronic conference on new achievements in management and accounting sciences.
- * Givarian, Hassan and Rabiee Mondajin, Mohammad Reza. (2015). Advanced government policy-making process. Tehran: Mehraban Publishing.
- * Gholipour, Rahmatullah (2016). Organizational decision making and public policy. Tehran: Samat Publishing
- Grosswiele, Laura & Roglinger, Maximilian & Friedl, Bettina. (2013). A Decision Framework for The Consolidation of Performance Measurement System. Elsevier
- * Javaheri, Fatemeh, Jalali, Sidiasar. (2021). Cultural policy mismatches in Iran Proposing a study model. Journal of Cultural Studies - Communication, 22 (53)
- * Kaplan, Robert S & Norton, David. (1992) Conceptional Foundation of the Balanced Scorecard, Harvard Business School, USA
- * Karak, Sanjay & Sen, Krishnendu . (2019). Performance Appraisal of Employees: a literature review. Gurunathan
- * Kaushik, Nitika & Arora, Poonam. Performance Appraisal in the Era of New Normal. (2020). Journal of Technology Management for Growing Economies
- * احمدی طیفکائی، فرشته. (۱۴۰۰). نقش سیستم ارزیابی عملکرد مالی بر رشد فروش بر اساس رویکرد ترکیبی (AHP-BSC). مجله پژوهش های نوین در مدیریت کارآفرینی و توسعه کسب و کار، شماره ۲
- * اسکندری، لیلیا و آذر، عادل مالی با رویکرد و اسدی زهرائی، احسان. (۱۳۹۳). طراحی مدل پویا برای ارزیابی عملکرد مؤسسات کارت امتیازی متوازن. اولین همایش ملی الکترونیکی دستاورد های نوین در علوم مدیریت و حسابداری
- * الوانی، مهدی. (۱۳۹۵). تصمیم گیری و تعیین خط مشی دولتی. تهران: نشر سمت
- * پورحیدر، رحیمه و حسینی، محمد و مرتضی نژاد، نیلوفر. (۱۳۹۸). روابط ساختاری اعتماد سازمانی، اخلاق حرفه ای و ساختار سازمانی با اثر بخشی مدرسه با نقش میانجی ارزشیابی عملکرد معلمان. مجله آموزش و ارزشیابی
- * جواهری، فاطمه، جلالی، سیدپاسر. (۱۴۰۰). ناسازدهای سیاستگذاری فرهنگی در ایران، پیشنهاد یک مدل مطالعاتی. فصلنامه مطالعات فرهنگ - ارتباطات، ۲۲(۵۳)
- * رحیمیان، حمید و عباسپور، عباس و غیائی ندوشن، سعید و اکبری، محمدنقی. (۱۳۹۷). تدوین و اعتباریابی ابزار ارزشیابی عملکرد رؤسای دانشگاه های افغانستان. مجله مطالعات اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی
- * رضوان قهفرخی، تقی و راستی برزکی، مرتضی و ارباب شیرانی، بهروز. (۱۳۸۵). شبیه سازی سازمان متکی بر کارت امتیازی متوازن برای بررسی سناریو های مختلف. چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت
- * علی بیگی، امیرحسین و بارانی، شهرزاد و کزمی دهکردی، مهدی. (۱۳۹۸). طراحی و تدوین الگوی جامع ارزشیابی کیفیت تدریس اساتید. مجله پژوهش در برنامه ریزی درسی قلی پور، رحمت الله. (۱۳۹۵). تصمیم گیری سازمانی و خط مشی گذاری عمومی. تهران: نشر سمت
- * گیوریان، حسن و ربیعی مندجین، محمدرضا. (۱۳۹۴). فرآیند خط مشی گذاری دولتی پیشرفته. تهران: نشر مهربان
- * منوریان، عباس. (۱۳۹۶). اجرا و ارزیابی خط مشی عمومی. تهران: نشر مهربان
- * نجاتبخش اصفهانی، علی و تولایی، روح الله. (۱۳۸۵). طراحی مدل بومی برای کنترل استراتژیک دستگاه های فرهنگی کشور. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)

- * Littlejohn, Stephen W & Floss, Karen A. (2016). What You Need to Know About: Cultural Performance Theory. BINUS University Faculty of Economics & Communication
- * Modak, Mousumi & Pathak, Khanindra & Ghosh, Kunal Kanti. (2017). Performance Evaluation of outsourcing decision using a BSC and Fuzzy AHP approach. Elsevier
- * Monavarian, Abbas (2017). Implement and evaluate public policy. Tehran: Mehraban Publishing
- * Nagel, K., Wolf, D. E., Wagner, P., & Simon, P. (1998). Two-lane traffic rules for cellular automata: A systematic approach. *Physical Review E*, 58(2), 1425.
- * Nejatbakhsh Esfahani, Ali and Tolaei, Ruhollah (2006). Designing a native model for strategic control of the country's cultural institutions. *Quarterly Journal of Human Resource Management Research*, Imam Hossein University
- * Pourheidar, Rahimeh and Hassani, Mohammad and Morteza Nejad, Niloufar. (2019). Structural relationships of organizational trust, professional ethics and organizational structure with school effectiveness with the mediating role of teacher performance evaluation. *Journal of Education and Evaluation*
- * Rahimian, Hamid and Abbaspour, Abbas and Ghiasi Nodooshan, Saeed and Akbari, Mohammad Naghi. (2018). Develop and validate performance appraisal tools for Afghan university presidents. *Journal of Educational Measurement and Evaluation Studies*
- * Silva, Antonio Jose Ramos & Vara Jao, Joao & Periera, Jose Luis & Pinto, Carlos Sousa. (2017). *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*
- * Vaezi, Reza and Mohammadi, Mohsen. (2017). A model for evaluating public policies in Iran. *Journal of Public Management Perspectives*
- * Valipour, Hashem and Lotfalian, Mehdi. (1394). Evaluation of the effectiveness of the internal control system designed in Niroo Trans Company. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, Volume 4 Number 16
- * Veronese Bentes, Alexandre & Carnerio, Jorge & Ferriera da Silva, Jorge & kimura, Herbert. (2012). *Multidimensional Assessment of Organizational PerformanceL Integrating BSC and AHP*. Elsevier
- * Williams, Ian. (2018). What is Cultural Performance and Why is it Important?. *Exit Left Performance Academy*



Accounting Knowledge & Management Auditing

Vol. 11/ No. 42/ Summer 2022

Ranking of Factors Affecting the Evaluation of Financial and Operational Performance of Programs Using Hierarchical Analysis Process Technique

Helen Abiri

PhD student, Department of Public Administration, Faculty of Management, Islamic Azad University, Ghaemshahr, Iran.

Yousef Gholipour Kanani

Assistant Professor, Department of Industrial Engineering, Faculty of Management, Islamic Azad University, Ghaemshahr, Iran.

Corresponding Author

gholipourkanani@yahoo.com

Asadollah Mehrara

Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management, Islamic Azad University, Ghaemshahr, Iran.

Mohammadreza Bagherzadeh

Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management, Islamic Azad University, Ghaemshahr, Iran.

Abstract

One of the most important and influential aspects of the structure of developing societies, which together with other dimensions of society, including political, social and cultural, affects the process of growth and development, is the financial resources and budgets available to governments. Is. Therefore, optimal management of financial and budgetary resources is one of the basic presuppositions in the development and promotion of financial and operational performance of the envisaged programs, and the degree of success of governments in doing so through accurate evaluation methods. Financial and operational performance is possible. In this study, which covers the period from 1398 to 1399, entitled "Ranking of factors affecting the evaluation of financial and operational performance of programs using the hierarchical process technique" to identify and rank these factors in the Ministry Islamic culture and guidance is discussed and its results are presented in the form of eight factors of the designed model. The statistical population is 187 and the sample size is 125 people. The results indicate that among the eight factors affecting the evaluation of financial and operational performance of programs, the policy formulation and program factor with 9 components is the highest and the internal processes factor with 3 components is the lowest.

Keywords: financial resources, budget, credits, evaluation, performance, rank