یادگیری هوشمند و تحول مدیریت

بررسی عوامل مؤثر بر استراتژی‌های ارزیابی عملکرد در وزارت دادگستری با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری

مهدی علی مددی[1]
محمدحسن شکی[2*]
مرضیه نیازاذری[3]

تاریخ چاپ نهایی: ۱ شهریور ۱۴۰۶
تاریخ چاپ اولیه: ۱۲ آبان ۱۴۰۵
تاریخ پذیرش: ۱۵ مهر ۱۴۰۵
تاریخ بازنگری: ۷ مهر ۱۴۰۵
تاریخ ارسال: ۹ تیر ۱۴۰۵

شیوه استناددهی: علی مددی، مهدی.، شکی، محمدحسن.، و نیازاذری، مرضیه. (۱۴۰۶). بررسی عوامل مؤثر بر استراتژی‌های ارزیابی عملکرد در وزارت دادگستری با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری. *یادگیری هوشمند و تحول مدیریت*، ۵(۳)، ۲۶-۱.

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی عوامل مؤثر بر استراتژی‌های ارزیابی عملکرد در وزارت دادگستری و تبیین روابط ساختاری میان عوامل علی، شرایط مداخله‌گر، بسترها، مقوله محوری، راهبردها و پیامدهای ارزیابی عملکرد بود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، کمی، توصیفی-همبستگی و مقطعی بود. جامعه آماری شامل ۵۹۸ نفر از کارکنان وزارت دادگستری در تهران بود که براساس فرمول کوکران، ۲۳۴ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای ۴۴ گویه‌ای در شش سازه اصلی شامل عوامل علی، شرایط مداخله‌گر، بسترها، مقوله محوری، راهبردها و پیامدها بود که با طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری شد. روایی صوری و محتوایی ابزار با نظر متخصصان بررسی شد و میانگین نسبت روایی محتوا ۰.۷۹۶ به دست آمد. پایایی سازه‌ها نیز با آلفای کرونباخ تأیید شد. داده‌ها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار AMOS تحلیل شدند. تحلیل عاملی تأییدی نشان داد ۴۰ گویه دارای بار عاملی بالاتر از ۰.۵۰ بودند و چهار گویه از مدل حذف شدند. شاخص‌های برازش شامل GFI=۰.۹۱، NFI=۰.۸۸، RFI=۰.۹۲، IFI=۰.۹۱ و CFI=۰.۸۱ نشان‌دهنده برازش کلی قابل‌قبول مدل بودند. مقوله علی اثر مثبت و معناداری بر مقوله محوری داشت (β=۰.۶۸, p<۰.۰۰۱). شرایط مداخله‌گر نیز بر مقوله محوری اثر مثبت داشت (β=۰.۴۹, p=۰.۰۰۷). بسترها قوی‌ترین اثر را بر مقوله محوری نشان دادند (β=۰.۷۶, p<۰.۰۰۱). همچنین، مقوله محوری بر راهبردها اثر مثبت و معنادار داشت (β=۰.۷۱, p<۰.۰۰۱) و راهبردها نیز به‌طور مثبت پیامدها را پیش‌بینی کردند (β=۰.۶۶, p<۰.۰۰۱). یافته‌ها نشان داد که استراتژی‌های ارزیابی عملکرد در وزارت دادگستری در قالب یک سازوکار ساختاری و چندسطحی شکل می‌گیرند و تقویت بسترهای سازمانی و فناورانه، عوامل علی، فرآیندهای محوری و راهبردهای مناسب می‌تواند به بهبود پیامدهای سازمانی و اجتماعی منجر شود؛ بنابراین، طراحی نظام ارزیابی عملکرد باید مبتنی بر شفافیت، تخصص‌گرایی، فناوری، نظارت مؤثر و پیوند نتایج ارزیابی با تصمیم‌گیری‌های مدیریتی باشد.

واژگان کلیدی: ارزیابی عملکرد، استراتژی‌های ارزیابی عملکرد، وزارت دادگستری، مدل‌سازی معادلات ساختاری، عوامل سازمانی، راهبردها

مشخصات نویسندگان:

۱. گروه مدیریت دولتی، گرایش خط مشی‌گذاری و تصمیم‌گیری، واحد قائم‌شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم‌شهر، ایران
۲. گروه مدیریت، واحد قائم‌شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم‌شهر، ایران
۳. گروه مدیریت آموزشی، واحد قائم‌شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم‌شهر، ایران

پست الکترونیکی: Shakki3mail.iau.ac@iau.ac.ir

© ۱۴۰۶ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است.

انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است.

Intelligent Learning and Management Transformation



Investigating the Factors Affecting Performance Evaluation Strategies in the Ministry of Justice Using a Structural Equation Modeling Approach

Mehdi Ali Maddi[1]
Mohammad Hassan Shaki[2*]
Marzieh Niazazari[3]

Submit Date: 30 June 2026
Revise Date: 29 September 2026
Accept Date: 07 October 2026
Initial Publish: 03 November 2026
Final Publish: 23 August 2027

How to cite: Ali Maddi, M., Shaki, M. H., & Niazazari, M. (2027). Investigating the Factors Affecting Performance Evaluation Strategies in the Ministry of Justice Using a Structural Equation Modeling Approach. *Intelligent Learning and Management Transformation, 5*(3), 1-26.

Abstract

This study aimed to investigate the factors affecting performance evaluation strategies in the Ministry of Justice and to explain the structural relationships among causal conditions, intervening conditions, contextual factors, the central category, strategies, and performance-related consequences. This applied, quantitative, descriptive-correlational, and cross-sectional study was conducted among 598 employees of the Ministry of Justice in Tehran. Based on Cochran's formula, 234 participants were selected. Data were collected using a 44-item questionnaire covering six main constructs: causal conditions, intervening conditions, contextual factors, the central category, strategies, and consequences, scored on a five-point Likert scale. Face and content validity were assessed by experts, and the mean content validity ratio was 0.796. Reliability was confirmed using Cronbach's alpha coefficients. Data were analyzed using confirmatory factor analysis and structural equation modeling in AMOS. Confirmatory factor analysis showed that 40 items had factor loadings above 0.50, while four items were removed from the model. Model fit indices were GFI=0.91, NFI=0.88, RFI=0.92, IFI=0.91, and CFI=0.81, indicating an overall acceptable fit. Causal conditions had a positive and significant effect on the central category (β=0.68, $p<0.001$), and intervening conditions also had a significant positive effect (β=0.49, $p=0.007$). Contextual factors had the strongest effect on the central category (β=0.76, $p<0.001$). The central category significantly affected strategies (β=0.71, $p<0.001$), while strategies significantly predicted consequences (β=0.66, $p<0.001$). Performance evaluation strategies in the Ministry of Justice are shaped through a multilevel structural mechanism. Strengthening organizational and technological contexts, causal factors, central processes, and appropriate strategies can improve organizational and social outcomes. Therefore, performance evaluation systems should emphasize transparency, specialization, technology, effective supervision, and the integration of evaluation results into managerial decision-making.

Keywords: *Performance Evaluation, Performance Evaluation Strategies, Ministry of Justice, Structural Equation Modeling, Organizational Factors, Strategies*

Authors' Information:
Shakki3mail.iau.ac@iau.ac.ir

1. Department of Public Administration, Policy and Decision-Making Orientation, QaS.C., Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran
2. Department of Management, QaS.C., Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran
3. Department of Educational Management, QaS.C., Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran

© 2027 the authors. This is an open access article under the terms of the CC BY-NC 4.0 License.

مقدمه

ارزیابی عملکرد یکی از بنیادی‌ترین سازوکارهای مدیریت و حکمرانی سازمانی است که از طریق آن میزان دستیابی افراد، واحدها و کل سازمان به اهداف از پیش تعیین‌شده سنجیده می‌شود و زمینه برای اصلاح فرایندها، افزایش پاسخگویی، بهبود بهره‌وری و ارتقای کیفیت تصمیم‌گیری فراهم می‌گردد. در سازمان‌های امروزی، ارزیابی عملکرد دیگر صرفاً یک ابزار نظارتی برای سنجش میزان موفقیت کارکنان تلقی نمی‌شود، بلکه به بخشی از نظام راهبردی مدیریت تبدیل شده است که می‌تواند بر تخصیص منابع، توسعه سرمایه انسانی، نظام جبران خدمات، برنامه‌ریزی سازمانی، کنترل مدیریتی و حتی اعتبار بیرونی سازمان اثرگذار باشد. این اهمیت در سازمان‌های دولتی، به دلیل ماهیت عمومی مأموریت‌ها، وابستگی به منابع عمومی و ضرورت پاسخگویی به شهروندان، دوچندان است. نظام ارزیابی عملکرد در این سازمان‌ها باید بتواند علاوه بر سنجش کارایی و اثربخشی، میزان انطباق عملکرد با قوانین، مأموریت‌های حاکمیتی، عدالت اداری، شفافیت و پاسخگویی عمومی را نیز بازتاب دهد. از این منظر، طراحی یک نظام ارزیابی عملکرد کارآمد مستلزم شناسایی مجموعه‌ای از عوامل سازمانی، مدیریتی، انسانی، فناورانه و محیطی است که به‌صورت هم‌زمان و در تعامل با یکدیگر بر انتخاب و اجرای استراتژی‌های ارزیابی عملکرد تأثیر می‌گذارند (Sajjadi, 2024; Sotudeh et al., 2024).

در سال‌های اخیر، تحولات گسترده در محیط سازمانی، توسعه فناوری‌های اطلاعاتی، افزایش انتظارات ذی‌نفعان، گسترش الزامات شفافیت و توجه بیشتر به پاسخگویی سبب شده است نظام‌های سنتی ارزیابی عملکرد که عمدتاً بر معیارهای محدود مالی یا نتایج کوتاه‌مدت استوار بودند، پاسخگوی نیازهای سازمان‌های پیچیده نباشند. پژوهش‌های جدید نشان داده‌اند که ارزیابی عملکرد زمانی می‌تواند ارزش راهبردی ایجاد کند که معیارهای متنوع مالی و غیرمالی، فرایندهای داخلی، توسعه سرمایه انسانی، کیفیت خدمات، رضایت ذی‌نفعان، توان نوآوری و قابلیت‌های سازمانی را در یک ساختار منسجم تلفیق کند (Daneshvar et al., 2024; Nikbakht & Rahimipour, 2022). به همین دلیل، حرکت از ارزیابی مبتنی بر نتیجه صرف به سمت نظام‌های چندبعدی و راهبردمحور به یکی از گرایش‌های مهم در حوزه مدیریت عملکرد تبدیل شده است. استفاده از رویکردهایی مانند کارت امتیازی متوازن، شاخص‌های کلیدی عملکرد، مدل‌های ترکیبی تصمیم‌گیری و مدل‌های ساختاری، امکان تحلیل دقیق‌تر عملکرد و شناسایی روابط متقابل میان عوامل مختلف را فراهم کرده است (Gunduz et al., 2024; Namazi et al., 2023).

در سازمان‌های دولتی، یکی از چالش‌های اساسی آن است که عملکرد سازمانی فقط از طریق شاخص‌های کمی و خروجی‌های فوری قابل سنجش نیست؛ بلکه کیفیت تصمیم‌ها، رعایت عدالت، سلامت اداری، میزان پاسخگویی، رضایت مراجعان و اعتماد عمومی نیز بخشی از مفهوم عملکرد را تشکیل می‌دهد. ازاین‌رو، نظام ارزیابی عملکرد باید بتواند تصویری چندبعدی از فعالیت‌های سازمان ارائه دهد و میان کارایی، اثربخشی و کیفیت عملکرد توازن برقرار کند. بررسی نظام‌های ارزیابی عملکرد در سازمان‌های اجرایی ایران نشان می‌دهد که استفاده از معیارهای متناسب با مأموریت سازمان، پیوند ارزیابی با نظام بودجه و کنترل و بهره‌گیری از سازوکارهای نظارتی می‌تواند به بهبود کیفیت مدیریت عملکرد کمک کند (Namazi

(Sotudeh, 2025 ;et al., 2023). همچنین، پاسخگویی سازمانی زمانی تقویت می‌شود که نظام ارزیابی عملکرد نه‌تنها برای کنترل فعالیت‌ها، بلکه به‌عنوان ابزاری برای یادگیری سازمانی و اصلاح مستمر مورد استفاده قرار گیرد (Sotudeh, 2025).

یکی از عوامل تعیین‌کننده در موفقیت نظام‌های ارزیابی عملکرد، کیفیت سرمایه انسانی و نحوه مدیریت قابلیت‌های کارکنان است. ارزیابی عملکرد هنگامی اثربخش خواهد بود که معیارهای آن با شایستگی‌ها، مسئولیت‌ها و وظایف واقعی کارکنان همخوانی داشته باشد و نتایج ارزیابی بتواند مبنایی برای توسعه حرفه‌ای، آموزش، ارتقا و اصلاح عملکرد قرار گیرد. رویکرد مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی نشان داده است که پیوند دادن ارزیابی عملکرد با توانمندی‌های فردی و سازمانی می‌تواند کارایی نظام ارزیابی و در نهایت عملکرد سازمان را ارتقا دهد (Rafique, 2024). در همین راستا، شناسایی پیشران‌های بهبود نظام ارزیابی عملکرد سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران نشان می‌دهد که عواملی مانند شایستگی‌های حرفه‌ای، نظام انگیزشی، عدالت ارزیابی، آموزش و توسعه کارکنان و حمایت مدیریتی از عوامل اساسی در کارآمدی نظام ارزیابی هستند (Salehi Sedghiani et al., 2025).

آموزش و توسعه منابع انسانی نیز یکی از مؤلفه‌هایی است که می‌تواند ارتباط مستقیمی با کیفیت عملکرد سازمان داشته باشد. آموزش کارکنان زمانی اثربخش است که متناسب با نیازهای واقعی سازمان طراحی شود و نتایج آن در رفتار و عملکرد شغلی افراد قابل مشاهده باشد. یافته‌ها در حوزه سازمانی نشان داده‌اند که آموزش هدفمند می‌تواند مهارت‌های کارکنان را بهبود بخشیده و در نهایت بر عملکرد سازمانی اثر مثبت بگذارد (Adula et al., 2023). در سازمان‌های تخصصی و حساس مانند وزارت دادگستری، اهمیت آموزش مستمر به دلیل تغییر قوانین، توسعه فناوری‌های قضایی، پیچیدگی پرونده‌ها و ضرورت رعایت استانداردهای حرفه‌ای بیشتر است. بنابراین، نظام ارزیابی عملکرد باید بتواند شکاف‌های مهارتی را شناسایی کرده و اطلاعات لازم برای طراحی برنامه‌های توسعه منابع انسانی را فراهم سازد.

در کنار ویژگی‌های فردی و منابع انسانی، سبک رهبری، تعهد سازمانی و ارتباطات داخلی نیز می‌توانند بر عملکرد کارکنان و اثربخشی نظام ارزیابی تأثیرگذار باشند. رهبری تحول‌آفرین از طریق ایجاد انگیزش، تقویت تعهد و تسهیل ارتباطات سازمانی می‌تواند زمینه بهبود عملکرد کارکنان را ایجاد کند. در این رابطه، شواهد نشان داده‌اند که ارتباطات سازمانی نقش مهمی در انتقال اثر رهبری و تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان ایفا می‌کند (Rachmat, 2023). بنابراین، ارزیابی عملکرد در سازمان‌های دولتی نمی‌تواند صرفاً به شاخص‌های فنی محدود شود، بلکه باید به نحوه تعامل مدیران با کارکنان، کیفیت ارتباطات، میزان مشارکت و سطح تعهد نیز توجه داشته باشد.

ساختارهای نظارتی و کنترلی نیز از دیگر ابعاد تعیین‌کننده در طراحی استراتژی‌های ارزیابی عملکرد محسوب می‌شوند. وجود نظام نظارتی منسجم موجب می‌شود عملکرد کارکنان و واحدهای سازمانی با استانداردهای مورد انتظار مقایسه و انحراف‌ها به‌موقع شناسایی شوند. بااین‌حال، نظارت زمانی اثربخش خواهد بود که مبتنی بر معیارهای روشن، قابل‌اندازه‌گیری و منطبق با اهداف سازمان باشد. پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه عملکرد

سازمانی نشان داده‌اند که نظام‌های نظارت و ارزیابی باید با مأموریت سازمان، الزامات محیطی و ویژگی‌های ساختاری هماهنگ شوند و نباید به‌صورت یک الگوی ثابت برای تمام سازمان‌ها به کار گرفته شوند (Sotudeh et al., 2024). همچنین، طراحی الگوهای ارزیابی عملکرد در واحدهای سازمانی با استفاده از روش‌های چندمعیاره نشان می‌دهد که در نظر گرفتن وزن و اهمیت نسبی شاخص‌ها می‌تواند به تصمیم‌گیری دقیق‌تر و منصفانه‌تر کمک کند (Daneshvar et al., 2024).

یکی دیگر از ابعاد مهم در نظام ارزیابی عملکرد، ارتباط آن با برنامه‌ریزی، بودجه‌ریزی و تخصیص منابع است. زمانی که شاخص‌های عملکرد با اهداف برنامه‌ای و بودجه‌ای مرتبط باشند، امکان کنترل اثربخش‌تر منابع و سنجش واقعی میزان تحقق اهداف فراهم می‌شود. مطالعات نشان داده‌اند که برنامه‌ریزی و ارزیابی بودجه می‌توانند بر عملکرد سازمانی اثرگذار باشند و کیفیت ارزیابی بودجه، نقش مهمی در اصلاح تصمیم‌های مالی و عملیاتی دارد (Ramadhan & Rosmawati, 2022). در سطح سازمان‌های دولتی ایران نیز استفاده از بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد و کنترل عملکرد با رویکرد کارت امتیازی متوازن، ظرفیت ایجاد پیوند میان منابع، فعالیت‌ها و نتایج را فراهم می‌کند (Namazi et al., 2023). این مسئله در وزارت دادگستری نیز اهمیت ویژه‌ای دارد؛ زیرا کیفیت تخصیص منابع، هزینه‌های دادرسی، توسعه سامانه‌های الکترونیک و بهره‌گیری از نیروی انسانی متخصص می‌تواند مستقیماً بر کیفیت خدمات و تحقق اهداف سازمانی تأثیر بگذارد.

از سوی دیگر، فناوری اطلاعات و هوشمندسازی سازمانی به یکی از مهم‌ترین پیشران‌های تحول در نظام‌های ارزیابی عملکرد تبدیل شده است. توسعه سامانه‌های اطلاعاتی، امکان گردآوری داده‌های دقیق‌تر، تحلیل سریع‌تر عملکرد و پایش مستمر شاخص‌ها را فراهم می‌سازد. هوش تجاری، داده‌کاوی و تحلیل داده‌های سازمانی می‌توانند توان سازمان برای ارزیابی عملکرد و دستیابی به مزیت رقابتی یا اثربخشی بیشتر را افزایش دهند (Wang et al., 2022). در سازمان‌های قضایی نیز گسترش خدمات الکترونیکی، سامانه‌های ثبت و پایش آراء، پایگاه‌های اطلاعاتی و سیستم‌های نظارت دیجیتال می‌تواند دقت، شفافیت و قابلیت پیگیری عملکرد را ارتقا دهد. در چنین شرایطی، استفاده از فناوری نه‌تنها ابزار عملیاتی، بلکه بخشی از زیرساخت استراتژیک ارزیابی عملکرد محسوب می‌شود.

در کنار فناوری، مدیریت دانش و نوآوری سازمانی نیز نقش مهمی در تقویت عملکرد سازمان‌ها ایفا می‌کنند. سازمانی که قادر به ایجاد، انتقال و بهره‌برداری از دانش باشد، می‌تواند تجربه‌های قبلی را به تصمیم‌های جدید تبدیل کرده و از تکرار خطاها جلوگیری کند. ارزیابی عملکرد شرکت‌های دانش‌بنیان نشان داده است که مدیریت دانش و نوآوری سازمانی می‌توانند در قالب یک ساختار منسجم بر عملکرد اثرگذار باشند (Azadi Ahmadabadi et al., 2024). همچنین، چارچوب‌های ارزیابی عملکرد مبتنی بر مدیریت دانش و چابکی سازمانی نشان می‌دهند که توانایی سازمان در سازگاری سریع با تغییرات و بهره‌گیری از دانش، از عوامل مهم در موفقیت اجرای مدیریت کیفیت جامع و بهبود عملکرد

است (Irannejad et al., 2023). برای وزارت دادگستری نیز بهره‌گیری از دانش تخصصی قضات، کارکنان و خبرگان و تبدیل آن به رویه‌های استاندارد و قابل انتقال می‌تواند کیفیت تصمیم‌گیری و ارزیابی را ارتقا دهد.

توجه به شاخص‌های متناسب با مأموریت نیز یکی از الزامات اساسی نظام‌های ارزیابی عملکرد است. سازمان‌های مختلف، بسته به اهداف و وظایف خود، به شاخص‌های متفاوتی نیاز دارند و استفاده از معیارهای عمومی نمی‌تواند تمام ابعاد عملکرد آنها را پوشش دهد. برای مثال، در سازمان بیمه سلامت ایران، تدوین شاخص‌های ارزیابی براساس اسناد بالادستی نشان داده است که معیارهای عملکرد باید با مأموریت‌های رسمی و الزامات سیاستی سازمان هماهنگ شوند (Mohammadi et al., 2024). همچنین، در سازمان‌های پژوهشی و مراکز تحقیقاتی، الگوهای ارزیابی عملکرد بر اساس ویژگی‌های خاص تولید دانش، بهره‌وری علمی، ارتباطات پژوهشی و اثربخشی سازمانی طراحی شده‌اند (Masouminiya et al., 2023). این یافته‌ها نشان می‌دهند که برای وزارت دادگستری نیز باید مجموعه‌ای از شاخص‌ها و عوامل متناسب با ماهیت حقوقی، اداری، نظارتی و خدماتی این سازمان مورد توجه قرار گیرد.

از منظر پایداری سازمانی نیز ارزیابی عملکرد باید فراتر از نتایج کوتاه‌مدت عمل کند و ظرفیت سازمان برای حفظ عملکرد مطلوب در بلندمدت را مورد توجه قرار دهد. شناسایی پیشران‌های بهینه‌سازی عملکرد پایدار در سازمان‌ها نشان داده است که عوامل مدیریتی، فناورانه، ساختاری و منابع انسانی در کنار یکدیگر می‌توانند بر پایداری عملکرد اثرگذار باشند (Rezaeimanesh et al., 2025). این نگاه با رویکردهای جدید ارزیابی عملکرد سازگار است که تأکید دارند سازمان باید علاوه بر سنجش نتایج جاری، میزان آمادگی خود برای مواجهه با تغییرات آینده را نیز بررسی کند. همچنین، سنجش تغییرات بهره‌وری در سازمان‌های برتر نشان می‌دهد که ارزیابی مستمر بهره‌وری می‌تواند اطلاعات مهمی درباره روند عملکرد و نقاط نیازمند اصلاح فراهم کند (Sayadmanesh & Sadeghi, 2024).

در نظام ارزیابی عملکرد، عوامل مالی نیز همچنان جایگاه مهمی دارند. منابع مالی، هزینه‌ها، ساختار بودجه و نحوه تخصیص آنها می‌توانند بر توان سازمان برای تحقق اهداف اثرگذار باشند. شناسایی عوامل مالی اثرگذار بر نظام ارزیابی عملکرد نشان داده است که توجه به شاخص‌های مالی در کنار سایر ابعاد عملکرد برای دستیابی به ارزیابی جامع ضروری است (Ahmadi & Tabari, 2023). در وزارت دادگستری نیز محدودیت منابع، هزینه‌های ارائه خدمات، سرمایه‌گذاری در فناوری و آموزش و نحوه تخصیص بودجه میان واحدها می‌تواند بر کیفیت و اثربخشی عملکرد اثر بگذارد؛ ازاین‌رو، ارزیابی عملکرد باید بتواند ارتباط میان منابع مصرف‌شده و نتایج حاصل را منعکس کند.

در همین چارچوب، استفاده از مدل‌های چندبعدی مانند کارت امتیازی متوازن به سازمان‌ها امکان می‌دهد عملکرد را از منظر مالی، مشتری، فرایندهای داخلی و یادگیری و رشد مورد بررسی قرار دهند. کاربرد کارت امتیازی متوازن در ارزیابی عملکرد سازمانی نشان داده است که تلفیق شاخص‌های مالی و غیرمالی می‌تواند تصویر جامع‌تری از وضعیت سازمان ایجاد کند (Nikbakht & Rahimipour, 2022). در سازمان‌های

دولتی، این مزیت اهمیت بیشتری دارد، زیرا موفقیت صرفاً بر اساس سود یا بازده مالی قابل تعریف نیست و شاخص‌هایی مانند رضایت شهروندان، کیفیت خدمت، عدالت، سرعت پاسخگویی و توسعه قابلیت‌های درونی نیز باید در ارزیابی لحاظ شوند.

بررسی عملکرد سازمان‌ها در سطوح فراملی نیز نشان می‌دهد که ارزیابی عملکرد همواره باید در ارتباط با مأموریت و انتظارات نهادی تفسیر شود. برای مثال، ارزیابی عملکرد سازمان ملل متحد و سازمان امنیت و همکاری اروپا در ارتباط با مناقشه قره‌باغ بیانگر آن است که عملکرد نهادهای پیچیده را نمی‌توان فقط از طریق یک شاخص واحد قضاوت کرد، بلکه باید میزان تحقق مأموریت‌ها، محدودیت‌های نهادی و شرایط محیطی را هم‌زمان در نظر گرفت (Jafari, 2022). این ملاحظه درباره سازمان‌های قضایی نیز صادق است؛ زیرا عملکرد آنها حاصل برهم‌کنش میان قوانین، ساختارهای اداری، منابع، شرایط اجتماعی و انتظارات عمومی است.

در نهایت، طراحی استراتژی‌های ارزیابی عملکرد در سازمان‌های دولتی مستلزم نگرشی سیستمی است که در آن عوامل علی، شرایط زمینه‌ای، مداخلات محیطی، سازوکارهای محوری، راهبردهای اجرایی و پیامدها به‌صورت مرتبط با یکدیگر در نظر گرفته شوند. یافته‌های پژوهش‌های اخیر در حوزه ارزیابی عملکرد نشان می‌دهند که مدل‌های خطی و تک‌بعدی قادر به تبیین پیچیدگی روابط میان عوامل سازمانی نیستند و استفاده از رویکردهای ساختاری و چندمتغیره می‌تواند درک دقیق‌تری از سازوکار اثرگذاری متغیرها فراهم کند (Gunduz et al., 2024; Rezaeimanesh et al., 2025). همچنین، توسعه مدل‌های ارزیابی متناسب با زمینه سازمانی و توجه هم‌زمان به پاسخگویی، شفافیت، سرمایه انسانی، فناوری، دانش و بهره‌وری می‌تواند زمینه طراحی استراتژی‌های اثربخش‌تر را فراهم سازد (Salehi Sedghiani et al., 2025; Sotudeh, 2025). با وجود اهمیت این موضوع، بررسی یکپارچه عوامل اثرگذار بر استراتژی‌های ارزیابی عملکرد در وزارت دادگستری، به‌ویژه با استفاده از یک مدل ساختاری که بتواند روابط مستقیم میان سازه‌های اصلی را به‌طور هم‌زمان تبیین کند، همچنان نیازمند مطالعه تجربی است.

بنابراین، هدف پژوهش حاضر بررسی عوامل مؤثر بر استراتژی‌های ارزیابی عملکرد در وزارت دادگستری و تبیین روابط ساختاری میان عوامل علی، شرایط مداخله‌گر، بسترها، مقوله محوری، راهبردها و پیامدهای ارزیابی عملکرد با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری است.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل داده‌ها، پژوهشی کمی، توصیفی-همبستگی و مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. هدف اصلی پژوهش، بررسی عوامل مؤثر بر استراتژی‌های ارزیابی عملکرد در وزارت دادگستری و تبیین روابط ساختاری میان عوامل علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، استراتژی‌های ارزیابی عملکرد و پیامدهای حاصل از آن بود. از آنجا که در این پژوهش هیچ‌گونه دست‌کاری آزمایشی در متغیرها صورت نگرفت و متغیرهای مورد بررسی در شرایط طبیعی سازمان مورد سنجش قرار گرفتند، طرح پژوهش از نوع غیرآزمایشی و مقطعی بود. جامعه آماری پژوهش را تمامی کارکنان وزارت دادگستری در شهر تهران تشکیل دادند که تعداد آنان در زمان انجام

پژوهش ۵۹۸ نفر بود. حجم نمونه موردنیاز با استفاده از فرمول کوکران برای جامعه محدود و با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۵ درصد، خطای مجاز ۰.۰۵ و حداکثر پراکندگی صفت مورد بررسی تعیین شد که بر این اساس، حجم نمونه ۲۳۴ نفر به دست آمد. پس از تعیین حجم نمونه، پرسشنامه‌های پژوهش در میان کارکنان واجد شرایط توزیع شد و در نهایت داده‌های مربوط به ۲۳۴ پرسشنامه کامل و قابل استفاده وارد فرایند تحلیل آماری گردید. معیارهای ورود به پژوهش شامل اشتغال در وزارت دادگستری تهران در زمان گردآوری داده‌ها، برخورداری از سابقه کاری کافی برای آشنایی با نظام‌ها و رویه‌های ارزیابی عملکرد سازمان، تمایل به شرکت در پژوهش و تکمیل کامل پرسشنامه بود. پرسشنامه‌هایی که بخش قابل‌توجهی از گویه‌های آنها بدون پاسخ باقی مانده بود یا دارای الگوی پاسخ‌دهی نامعتبر و غیرقابل استفاده بودند، از تحلیل کنار گذاشته شدند. مشارکت افراد در پژوهش داوطلبانه بود و پیش از تکمیل پرسشنامه، هدف کلی پژوهش برای آنان توضیح داده شد. همچنین به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که اطلاعات آنها صرفاً برای اهداف علمی مورد استفاده قرار می‌گیرد، نتایج به‌صورت گروهی گزارش خواهد شد و هیچ‌گونه اطلاعات هویتی در گزارش نهایی پژوهش منتشر نمی‌شود. مشخصات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان نیز به‌منظور توصیف ویژگی‌های نمونه پژوهش گردآوری شد و متغیرهایی شامل جنسیت، سطح تحصیلات در طبقات کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری، سن در طبقات کمتر از ۲۵ سال، ۲۵ تا ۳۵ سال، ۳۵ تا ۴۵ سال و بیش از ۴۵ سال و سابقه کاری در طبقات کمتر از ۳ سال، ۳ تا ۶ سال، ۶ تا ۹ سال و بیش از ۹ سال را دربر می‌گرفت.

گردآوری اطلاعات موردنیاز پژوهش از طریق بررسی منابع علمی و استفاده از پرسشنامه انجام شد. منابع کتابخانه‌ای، مقالات علمی، کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها و منابع الکترونیکی معتبر برای تدوین مبانی نظری پژوهش و شناسایی مفاهیم مرتبط با ارزیابی عملکرد، عوامل سازمانی مؤثر بر آن و روابط احتمالی میان سازه‌های پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند. ابزار اصلی گردآوری داده‌های تجربی، پرسشنامه پژوهش بود که از دو بخش مشخصات جمعیت‌شناختی و گویه‌های اصلی تشکیل شد. بخش نخست پرسشنامه به گردآوری اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل جنسیت، تحصیلات، سن و سابقه کاری اختصاص داشت. بخش اصلی پرسشنامه مشتمل بر ۴۴ گویه بود که عوامل مرتبط با استراتژی‌های ارزیابی عملکرد را در قالب شش سازه اصلی شامل عوامل علی، مقوله محوری مرتبط با ارزیابی عملکرد، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها اندازه‌گیری می‌کرد. پاسخ به تمامی گویه‌های اصلی براساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از «خیلی کم» با امتیاز ۱ تا «خیلی زیاد» با امتیاز ۵ صورت گرفت؛ بنابراین، افزایش نمره در هر سازه نشان‌دهنده شدت بیشتر ادراک پاسخ‌دهنده از وجود یا تأثیر آن عامل در نظام ارزیابی عملکرد وزارت دادگستری بود. نمره هر سازه از طریق تجمیع یا محاسبه میانگین نمرات گویه‌های مرتبط با همان سازه تعیین شد و نمرات به‌دست‌آمده برای بررسی روابط بین سازه‌ها در مدل معادلات ساختاری مورد استفاده قرار گرفت.

برای بررسی اعتبار ابزار اندازه‌گیری، روایی صوری و روایی محتوایی پرسشنامه مورد ارزیابی قرار گرفت. در بررسی روایی صوری، وضوح عبارات، تناسب واژگان، قابل‌فهم بودن گویه‌ها، عدم ابهام و تناسب کلی سؤالات با محیط سازمانی مورد بررسی قرار گرفت و اصلاحات لازم در نگارش و

صورت‌بندی گویه‌ها انجام شد. به‌منظور بررسی روایی محتوایی نیز پرسشنامه در اختیار ۱۵ نفر از متخصصان و صاحب‌نظران مرتبط با حوزه مدیریت، ارزیابی عملکرد و موضوع پژوهش قرار گرفت. از آنان خواسته شد تناسب هر گویه با اهداف پژوهش، ارتباط سؤال با سازه موردنظر، کفایت پوشش ابعاد مفهومی، مناسب بودن نحوه نگارش و ضرورت وجود هر گویه در ابزار را ارزیابی کنند. برای ارزیابی کمی روایی محتوا، از نسبت روایی محتوا یا Content Validity Ratio (CVR) استفاده شد. در این روش متخصصان ضرورت هر یک از گویه‌ها را ارزیابی کردند و نسبت روایی محتوای هر گویه بر اساس تعداد متخصصانی که گویه را ضروری و مناسب تشخیص داده بودند، محاسبه شد. مقادیر CVR گویه‌های پرسشنامه بین ۰.۷۵ تا ۱.۰۰ قرار داشت و تمام ۴۴ گویه مقداری بالاتر از حد قابل‌قبول ۰.۴۵ کسب کردند؛ ازاین‌رو، هیچ‌یک از گویه‌ها به دلیل فقدان روایی محتوایی از پرسشنامه حذف نشد. میانگین CVR کل پرسشنامه نیز برابر با ۰.۷۹۶ به دست آمد که نشان‌دهنده کفایت مناسب محتوایی ابزار اندازه‌گیری بود. علاوه بر این، شاخص روایی محتوا یا Content Validity Index (CVI) با توجه به نظر متخصصان درباره میزان ارتباط، شفافیت و تناسب گویه‌ها بررسی شد و بازخوردهای متخصصان برای اصلاح نهایی صورت‌بندی گویه‌ها مورد استفاده قرار گرفت. بر این اساس، نتایج بررسی‌های تخصصی نشان داد که پرسشنامه از روایی صوری و محتوایی مطلوبی برای سنجش عوامل مؤثر بر استراتژی‌های ارزیابی عملکرد برخوردار است.

پایایی درونی سازه‌های پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد. ملاک اصلی برای پذیرش پایایی، ضریب آلفای کرونباخ حداقل ۰.۷۰ در نظر گرفته شد. نتایج نشان داد که ضریب آلفای کرونباخ برای شرایط مداخله‌گر برابر با ۰.۷۸۶، برای راهبردها برابر با ۰.۸۱۳، برای پیامدها برابر با ۰.۷۲۶، برای مقوله محوری برابر با ۰.۷۳۴، برای عوامل علی برابر با ۰.۸۲۶ و برای شرایط زمینه‌ای برابر با ۰.۷۱۱ بود. بنابراین، ضرایب پایایی تمامی سازه‌ها بالاتر از حداقل مقدار قابل‌قبول ۰.۷۰ قرار داشت و می‌توان نتیجه گرفت که گویه‌های مربوط به هر سازه از همسانی درونی مطلوبی برخوردار بودند. در ارزیابی مدل اندازه‌گیری نیز علاوه بر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی سازه‌ها، بارهای عاملی شاخص‌ها و میانگین واریانس استخراج‌شده مورد بررسی قرار گرفت تا کفایت ابزار اندازه‌گیری قبل از آزمون روابط ساختاری مدل به‌صورت جامع ارزیابی شود.

تجزیه‌وتحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی، ابتدا داده‌های گردآوری‌شده از نظر کامل بودن، وجود داده‌های مفقود، پاسخ‌های نامعتبر و مقادیر پرت بررسی شدند و سپس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه و توزیع متغیرهای اصلی پژوهش با استفاده از فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر توصیف گردید. در ادامه، روابط میان سازه‌های پژوهش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی یا Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) بررسی شد. انتخاب این روش با توجه به ماهیت چندمتغیره مدل، وجود چندین سازه پنهان دارای شاخص‌های متعدد، بررسی هم‌زمان مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری و هدف پژوهش در تبیین قدرت اثرگذاری عوامل مختلف بر استراتژی‌های ارزیابی عملکرد صورت گرفت. مدل‌سازی

معادلات ساختاری این امکان را فراهم کرد که روابط مستقیم میان عوامل علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، مقوله محوری، راهبردها و پیامدها به‌صورت هم‌زمان بررسی شود و سهم هر سازه در تبیین سازه‌های درون‌زای مدل مشخص گردد.

ارزیابی مدل در دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری انجام شد. در مدل اندازه‌گیری، ابتدا بارهای عاملی گویه‌ها بررسی شدند تا میزان مشارکت هر شاخص در تبیین سازه مربوطه مشخص شود. بارهای عاملی بالاتر از ۰.۷۰ به‌عنوان وضعیت مطلوب در نظر گرفته شدند و در مواردی که مقدار بار عاملی در محدوده قابل‌قبول پایین‌تر از این مقدار قرار داشت، تصمیم‌گیری درباره حفظ یا حذف شاخص با توجه به پایایی ترکیبی، روایی همگرا و محتوای نظری گویه صورت گرفت. برای بررسی پایایی سازه‌ها، علاوه بر آلفای کرونباخ، ضریب پایایی ترکیبی یا Composite Reliability محاسبه شد و مقادیر بیشتر از ۰.۷۰ نشان‌دهنده پایایی مطلوب تلقی گردید. روایی همگرای سازه‌ها با استفاده از میانگین واریانس استخراج‌شده یا Average Variance Extracted ارزیابی شد و مقدار AVE برابر یا بیشتر از ۰.۵۰ به‌عنوان شواهد قابل‌قبول روایی همگرا در نظر گرفته شد. روایی واگرا نیز از طریق معیار نسبت همبستگی‌های هتروتریت–مونوتریت یا HTMT مورد بررسی قرار گرفت و مقادیر کمتر از ۰.۸۵ به‌عنوان نشان‌دهنده تمایز مناسب میان سازه‌های مفهومی تلقی شد.

پس از تأیید کفایت مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفت. پیش از بررسی ضرایب مسیر، مسئله هم‌خطی میان سازه‌های پیش‌بین با استفاده از عامل تورم واریانس یا VIF بررسی شد و مقادیر کمتر از ۵ به‌عنوان وضعیت قابل‌قبول در نظر گرفته شدند. سپس ضرایب مسیر استانداردشده میان سازه‌های مدل محاسبه شد و جهت و شدت اثر عوامل مختلف بر استراتژی‌های ارزیابی عملکرد و پیامدهای مرتبط با آن تعیین گردید. معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بازنمونه‌گیری بوت‌استرپ با ۵۰۰۰ بازنمونه بررسی شد و برای قضاوت درباره معناداری روابط از آماره t و سطح معناداری ۰.۰۵ استفاده گردید. مقادیر آماره t بیشتر از ۱.۹۶ در آزمون دوطرفه به‌عنوان نشان‌دهنده معناداری آماری رابطه در سطح اطمینان ۹۵ درصد در نظر گرفته شد. همچنین، ضریب تعیین یا R^2 برای سازه‌های درون‌زای مدل محاسبه شد تا میزان واریانس تبیین‌شده هر سازه توسط متغیرهای پیش‌بین مشخص شود. علاوه بر آن، شاخص اندازه اثر f^2 برای تعیین میزان مشارکت هر سازه بر تغییرات متغیر وابسته و شاخص Q^2 برای ارزیابی قدرت پیش‌بینی مدل بررسی شد؛ مقادیر مثبت Q^2 نشان‌دهنده برخورداری مدل از ارتباط و قدرت پیش‌بینی مناسب تلقی گردید. در نهایت، شاخص Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) نیز به‌عنوان یکی از معیارهای برازش کلی مدل بررسی شد و مقدار کمتر از ۰.۰۸ به‌عنوان نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل در نظر گرفته شد. برآیند این شاخص‌ها مبنای ارزیابی نهایی کیفیت مدل اندازه‌گیری، قدرت تبیین و پیش‌بینی مدل ساختاری و آزمون روابط میان عوامل مؤثر بر استراتژی‌های ارزیابی عملکرد در وزارت دادگستری قرار گرفت.

یافته‌ها

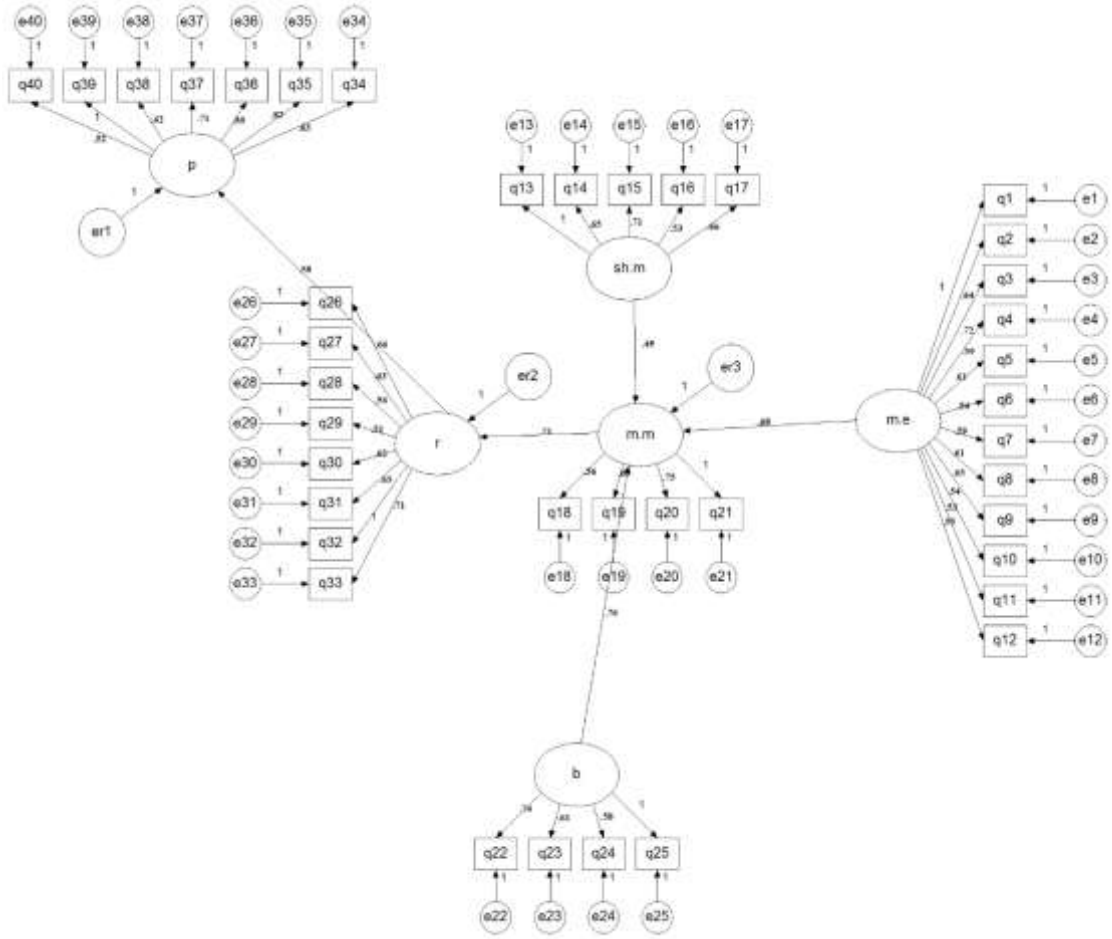
به‌منظور بررسی ساختار اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش و تعیین میزان انطباق گویه‌های مشاهده‌شده با سازه‌های نظری، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. تحلیل عاملی تأییدی برخلاف تحلیل عاملی اکتشافی، بر اساس ساختاری از پیش تعیین‌شده انجام می‌شود و هدف آن بررسی این موضوع است که آیا داده‌های تجربی گردآوری‌شده با ساختار مفهومی مورد انتظار پژوهش انطباق دارند یا خیر. در این روش، روابط بین متغیرهای مشاهده‌شده و سازه‌های پنهان براساس مدل نظری پژوهش مشخص می‌شود و سپس کفایت مدل اندازه‌گیری از طریق بارهای عاملی و شاخص‌های برازش مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. در پژوهش حاضر، مدل اندازه‌گیری شامل شش سازه اصلی شرایط مداخله‌گر، مقوله علی، مقوله محوری، راهبردها، پیامدها و بسترها بود و تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار **AMOS** انجام شد. در ارزیابی اولیه مدل، مقدار ۰.۵۰ به‌عنوان حداقل بار عاملی قابل‌قبول در نظر گرفته شد؛ بنابراین، گویه‌هایی که بار عاملی آنها کمتر از ۰.۵۰ بود، برای دستیابی به مدل اندازه‌گیری مناسب‌تر از مدل نهایی حذف شدند. نتایج مربوط به بارهای عاملی تمامی ۴۴ گویه اولیه در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. بارهای عاملی گویه‌های مؤلفه‌های پژوهش

مؤلفه	شاخص	گویه	بار عاملی
شرایط مداخله‌گر	فرآیندهای اجتماعی	کاهش اعتماد و امید اجتماعی	۰.۵۶
شرایط مداخله‌گر	فرآیندهای اجتماعی	افزایش جرم و آسیب‌های اجتماعی	۰.۵۳
شرایط مداخله‌گر	فرآیندهای اجتماعی	عدم نظرسنجی مردمی از رضایت در صدور احکام	۰.۶۴
شرایط مداخله‌گر	فرآیندهای داخلی	عدم اطلاع‌رسانی بهنگام از دادرسی‌ها به رسانه‌ها و مردم	۰.۶۶
شرایط مداخله‌گر	فرآیندهای داخلی	تسامح در رسیدگی به پرونده‌ها	۰.۶۹
مقوله علی	فرآیندهای نظارتی	دارای رویکرد تحقق عدالت اجتماعی	۰.۷۶
مقوله علی	فرآیندهای نظارتی	صاحب روحیه فسادستیزی	۰.۶۰
مقوله علی	فرآیندهای نظارتی	نظارت قانونی و برخورد با مقامات قضایی متخلف	۰.۵۹
مقوله علی	فرآیندهای برنامه‌ریزی و بهره‌وری	احیای مجدد دادسراها	۰.۴۴
مقوله علی	فرآیندهای برنامه‌ریزی و بهره‌وری	آینده‌نگری	۰.۵۶
مقوله علی	فرآیندهای برنامه‌ریزی و بهره‌وری	تسریع روند دادرسی‌ها	۰.۶۱
مقوله علی	منابع ارزشی و دینی	ارتقای معنویت و توجه به سیره پیشوایان مذهبی در باب قضاوت	۰.۵۲
مقوله علی	منابع ارزشی و دینی	دوری از تجملات دنیوی	۰.۳۷
مقوله علی	منابع ارزشی و دینی	التزام به باورهای دینی–الهی	۰.۶۳
مقوله علی	فرآیندهای داخلی و فناورانه	ایجاد سامانه برخط و خدمات قضایی الکترونیکی	۰.۶۹
مقوله علی	فرآیندهای داخلی و فناورانه	اشراف به قوانین، علوم و دستاوردهای به‌روز دنیا	۰.۷۱
مقوله علی	روابط انسانی	صاحب قدرت مدیریت و تدبر	۰.۵۶
مقوله علی	روابط انسانی	به‌کارگیری قضات متخصص	۰.۶۵
مقوله علی	روابط انسانی	به‌کارگیری مدیریت جوان‌گرا	۰.۶۶
مقوله محوری	—	ایجاد مجتمع‌های قضایی تخصصی	۰.۸۰
مقوله محوری	—	تدقیق در تعدد دادرسی‌های معطوف به احقاق حق و استانداردسازی آراء	۰.۷۱

مقوله محوری	—	به‌کارگیری افراد متخصص و مدبر	۰.۶۳
مقوله محوری	—	توجه به علوم روز دنیا	۰.۵۸
مقوله محوری	—	به‌کارگیری منابع فقهی–حقوقی	۰.۴۸
راهبردها	راهبردهای سنجشی و نظارت‌محور	تعدیل قدرت قضات با جایگاهشان	۰.۵۱
راهبردها	راهبردهای سنجشی و نظارت‌محور	نظارت بر عملکرد قضات خصوصاً در آراء صادره	۰.۶۴
راهبردها	راهبردهای کاهش هزینه	برون‌سپاری امور	۰.۵۴
راهبردها	راهبردهای کاهش هزینه	استفاده بهینه از منابع	۰.۶۶
راهبردها	راهبردهای فناورانه و دانش‌بنیان	برگزاری کارگاه آموزشی برای قضات	۰.۵۵
راهبردها	راهبردهای فناورانه و دانش‌بنیان	به‌کارگیری افراد متخصص و متعهد	۰.۶۹
راهبردها	راهبردهای فناورانه و دانش‌بنیان	راه‌اندازی سیستم قضایی الکترونیک	۰.۷۵
راهبردها	راهبردهای فناورانه و دانش‌بنیان	به‌کارگیری علوم به‌روز دنیا	۰.۶۶
پیامدها	نتایج جامعه	افزایش اعتماد عمومی	۰.۵۸
پیامدها	نتایج جامعه	افزایش سرمایه اجتماعی	۰.۳۹
پیامدها	نتایج جامعه	توسعه همه‌جانبه کشور	۰.۶۹
پیامدها	نتایج جامعه	آرامش آحاد جامعه	۰.۷۸
پیامدها	نتایج جامعه	جلوگیری از مطلق‌گرایی در جامعه	۰.۶۶
پیامدها	نتایج جامعه	بازتاب عالی مردمی جهت برخورد با قضات متخلف	۰.۵۴
پیامدها	نتایج مشتریان	تحقق عدالت	۰.۶۳
پیامدها	نتایج مشتریان	شفافیت آراء	۰.۶۱
بسترها	—	پایش دارایی مقامات قضایی و ایجاد سامانه اطلاعاتی مرتبط	۰.۵۱
بسترها	—	ایجاد سامانه آنلاین جهت پایش آراء مقامات قضایی	۰.۶۶
بسترها	—	فسادستیزی و شفافیت در تمامی حوزه‌های قضایی	۰.۵۶
بسترها	—	به‌کارگیری و تعامل با نخبگان و قضات خبره	۰.۵۸

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بیشتر گویه‌های پژوهش از بار عاملی بالاتر از ۰.۵۰ برخوردار بودند و از این نظر توانستند سازه نظری مربوط به خود را به‌صورت قابل‌قبولی اندازه‌گیری کنند. بااین‌حال، چهار گویه شامل «احیای مجدد دادسراها» با بار عاملی ۰.۴۴، «دوری از تجملات دنیوی» با بار عاملی ۰.۳۷، «به‌کارگیری منابع فقهی–حقوقی» با بار عاملی ۰.۴۸ و «افزایش سرمایه اجتماعی» با بار عاملی ۰.۳۹، دارای بار عاملی کمتر از مقدار معیار ۰.۵۰ بودند و از فرایند تحلیل نهایی کنار گذاشته شدند. بنابراین، از مجموع ۴۴ گویه اولیه، ۴۰ گویه در مدل اندازه‌گیری نهایی باقی ماندند. در میان گویه‌های باقی‌مانده، بیشترین بار عاملی مربوط به گویه «ایجاد مجتمع‌های قضایی تخصصی» در مقوله محوری با مقدار ۰.۸۰ بود. پس از آن، گویه «آرامش آحاد جامعه» از سازه پیامدها با بار عاملی ۰.۷۸، گویه «دارای رویکرد تحقق عدالت اجتماعی» از مقوله علی با بار عاملی ۰.۷۶ و گویه «راه‌اندازی سیستم قضایی الکترونیک» از راهبردهای فناورانه و دانش‌بنیان با بار عاملی ۰.۷۵ قرار داشتند. این نتایج نشان داد که شاخص‌های باقی‌مانده از قدرت تبیین مناسبی برای سنجش سازه‌های مربوط به خود برخوردار بودند و می‌توان مدل اصلاح‌شده ۴۰ گویه‌ای را برای بررسی روابط ساختاری مورد استفاده قرار داد.



شکل ۱. مدل ساختاری عوامل مؤثر بر استراتژی‌های ارزیابی عملکرد در وزارت دادگستری

پس از حذف چهار گویه دارای بار عاملی کمتر از ۰.۵۰، برازش مدل اندازه‌گیری اصلاح‌شده مورد ارزیابی قرار گرفت. برای این منظور، شاخص‌های نیکویی برازش شامل **GFI** ، **NFI**، **RFI**، **IFI**و **CFI** بررسی شدند. مقدار شاخص **GFI** برابر با ۰.۹۱ به دست آمد که با توجه به قرار گرفتن آن بالاتر از حد معیار ۰.۹۰، نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل بود. مقدار **NFI** برابر با ۰.۸۸ بود که اگرچه اندکی کمتر از مقدار مطلوب ۰.۹۰ قرار داشت، با توجه به نزدیکی آن به مقدار معیار، در محدوده قابل‌قبول ارزیابی شد. شاخص **RFI** مقدار ۰.۹۲ را نشان داد و در نتیجه از حد مطلوب ۰.۹۰ بیشتر بود. مقدار **IFI** نیز برابر با ۰.۹۱ به دست آمد که بیانگر برازش مطلوب مدل بود. در نهایت، مقدار **CFI** برابر با ۰.۸۱ محاسبه شد که از حد ایده‌آل ۰.۹۰ پایین‌تر بود، اما با در نظر گرفتن سایر شاخص‌های برازش و ساختار کلی مدل، در ارزیابی نهایی قابل‌قبول در نظر گرفته شد. در مجموع، اگرچه تمامی شاخص‌های برازش به سطح ایده‌آل نرسیدند، غالب شاخص‌ها در محدوده مطلوب یا نزدیک به آن قرار داشتند و ازاین‌رو مدل اندازه‌گیری از برازش کلی قابل‌قبولی برخوردار بود و امکان بررسی روابط ساختاری میان سازه‌های پژوهش فراهم شد.

پس از تأیید کفایت کلی مدل اندازه‌گیری، روابط علی میان سازه‌های اصلی مدل با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری بررسی شد. برای قضاوت درباره معناداری روابط، علاوه بر ضریب رگرسیونی استانداردشده، خطای برآورد، آماره آزمون و مقدار معناداری مورد توجه قرار گرفت. در سطح خطای ۰.۰۵، رابطه زمانی معنادار در نظر گرفته شد که مقدار معناداری کمتر از ۰.۰۵ و مقدار آماره آزمون بزرگ‌تر از ۱.۹۶ باشد. نتایج روابط ساختاری در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. اثرگذاری میان مؤلفه‌های مدل ساختاری پژوهش

تأثیر میان مؤلفه‌ها	ضریب رگرسیونی	خطای برآورد	آماره آزمون	مقدار معناداری	نوع تأثیر
مقوله علی بر مقوله محوری	۰.۶۸	۰.۱۲۰	۵.۶۶	کمتر از ۰.۰۰۱	مثبت و معنادار
شرایط مداخله‌گر بر مقوله محوری	۰.۴۹	۰.۰۹۸	۵.۰۰	۰.۰۰۷	مثبت و معنادار
بسترها بر مقوله محوری	۰.۷۶	۰.۱۰۹	۶.۹۷	کمتر از ۰.۰۰۱	مثبت و معنادار
مقوله محوری بر راهبردها	۰.۷۱	۰.۱۱۳	۶.۲۸	کمتر از ۰.۰۰۱	مثبت و معنادار
راهبردها بر پیامدها	۰.۶۶	۰.۰۹۵	۶.۹۴	کمتر از ۰.۰۰۱	مثبت و معنادار

نتایج جدول ۲ نشان داد که تمامی روابط پیش‌بینی‌شده در مدل ساختاری از نظر آماری معنادار بودند، زیرا مقادیر آماره آزمون در تمامی مسیرها بیشتر از ۱.۹۶ و مقادیر معناداری کمتر از ۰.۰۵ به دست آمدند. مقوله علی اثر مثبت و معناداری بر مقوله محوری داشت و ضریب مسیر این رابطه برابر با ۰.۶۸ بود؛ بنابراین، افزایش و تقویت فرآیندهای نظارتی، برنامه‌ریزی و بهره‌وری، منابع ارزشی و دینی، فرآیندهای داخلی و فناورانه و روابط انسانی با تقویت مقوله محوری ارزیابی عملکرد همراه بود. مقدار آماره آزمون این رابطه برابر با ۵.۶۶ و سطح معناداری کمتر از ۰.۰۰۱ بود که معناداری آماری آن را تأیید کرد.

شرایط مداخله‌گر نیز با ضریب رگرسیونی ۰.۴۹ تأثیر مثبت و معناداری بر مقوله محوری داشت. خطای برآورد این مسیر ۰.۰۹۸، آماره آزمون ۵.۰۰ و مقدار معناداری ۰.۰۰۷ بود. بنابراین، فرآیندهای اجتماعی و فرآیندهای داخلی به‌عنوان شرایط مداخله‌گر قادر بودند تغییرات مقوله محوری مدل را به‌طور معناداری تبیین کنند. اگرچه ضریب این مسیر در مقایسه با دو مسیر دیگر منتهی به مقوله محوری کمتر بود، نتایج همچنان وجود یک اثر مثبت و معنادار را نشان داد.

بسترهای سازمانی و اجرایی با ضریب رگرسیونی ۰.۷۶ بیشترین اثر مستقیم را در میان متغیرهای پیش‌بین مقوله محوری داشتند. مقدار خطای برآورد این رابطه ۰.۱۰۹، آماره آزمون ۶.۹۷ و سطح معناداری کمتر از ۰.۰۰۱ به دست آمد. بدین ترتیب، عواملی مانند پایش دارایی مقامات قضایی، ایجاد سامانه‌های اطلاعاتی و آنلاین برای پایش آراء، فسادستیزی و شفافیت در حوزه‌های قضایی و تعامل با نخبگان و قضات خبره از مهم‌ترین بسترهای

تقویت‌کننده مقوله محوری در مدل پژوهش بودند. مقایسه ضرایب مسیر نشان داد که اثر بسترها بر مقوله محوری با ضریب ۰.۷۶ از اثر مقوله علی با ضریب ۰.۶۸ و شرایط مداخله‌گر با ضریب ۰.۴۹ بیشتر بود.

اثر مقوله محوری بر راهبردهای ارزیابی عملکرد نیز مثبت و معنادار به دست آمد. ضریب رگرسیونی این مسیر برابر با ۰.۷۱، خطای برآورد برابر با ۰.۱۱۳ و آماره آزمون برابر با ۶.۲۸ بود و سطح معناداری کمتر از ۰.۰۰۱ به دست آمد. این یافته نشان داد که تقویت مؤلفه‌هایی نظیر ایجاد مجتمع‌های قضایی تخصصی، استانداردسازی آراء، استفاده از افراد متخصص و مدبر و توجه به علوم روز، با تقویت راهبردهای سنجشی و نظارت‌محور، راهبردهای کاهش هزینه و راهبردهای فناورانه و دانش‌بنیان همراه بود. ضریب ۰.۷۱ همچنین بیانگر شدت نسبتاً بالای رابطه میان مقوله محوری و استراتژی‌های ارزیابی عملکرد بود.

در نهایت، راهبردهای ارزیابی عملکرد با ضریب رگرسیونی ۰.۶۶ تأثیر مثبت و معناداری بر پیامدهای مدل داشتند. مقدار خطای برآورد این مسیر برابر با ۰.۰۹۵، آماره آزمون برابر با ۶.۹۴ و سطح معناداری کمتر از ۰.۰۰۱ بود. این نتیجه نشان داد که تقویت راهبردهایی همچون نظارت بر عملکرد قضات، تعدیل قدرت متناسب با جایگاه سازمانی، برون‌سپاری مناسب امور، استفاده بهینه از منابع، آموزش قضات، استفاده از افراد متخصص و متعهد، توسعه سیستم قضایی الکترونیک و بهره‌گیری از دانش روز با بهبود پیامدهایی نظیر افزایش اعتماد عمومی، توسعه همه‌جانبه، آرامش جامعه، تحقق عدالت و شفافیت آراء همراه است.

در مجموع، یافته‌های مدل معادلات ساختاری نشان داد که ساختار نظری ارائه‌شده برای تبیین عوامل مؤثر بر استراتژی‌های ارزیابی عملکرد در وزارت دادگستری از حمایت تجربی مناسبی برخوردار است. در بخش ورودی مدل، مقوله علی، شرایط مداخله‌گر و بسترها هر سه به‌صورت مثبت و معنادار مقوله محوری را تحت تأثیر قرار دادند و بسترها با ضریب ۰.۷۶ قوی‌ترین اثر مستقیم را بر این سازه نشان دادند. در ادامه زنجیره ساختاری، مقوله محوری با ضریب ۰.۷۱ راهبردهای ارزیابی عملکرد را تبیین کرد و راهبردها نیز با ضریب ۰.۶۶ موجب بهبود پیامدهای مورد انتظار شدند. بنابراین، نتایج از یک سازوکار زنجیره‌ای حمایت کرد که در آن فراهم بودن بسترهای مناسب و تقویت عوامل علی و شرایط مؤثر، ابتدا موجب تقویت عناصر محوری نظام ارزیابی عملکرد شده، سپس انتخاب و اجرای راهبردهای مناسب را تسهیل کرده و در نهایت به پیامدهای مطلوب سازمانی و اجتماعی منتهی می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی عوامل مؤثر بر استراتژی‌های ارزیابی عملکرد در وزارت دادگستری با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که از مجموع ۴۴ گویه اولیه، ۴۰ گویه دارای بار عاملی بالاتر از ۰.۵۰ بودند و چهار گویه شامل «احیای

مجدد دادسراها»، «دوری از تجملات دنیوی»، «به‌کارگیری منابع فقهی–حقوقی» و «افزایش سرمایه اجتماعی» به دلیل برخورداری از بار عاملی کمتر از حد معیار از مدل نهایی حذف شدند. همچنین، شاخص‌های برازش مدل نشان دادند که مدل اندازه‌گیری از برازش کلی قابل‌قبولی برخوردار است. در مدل ساختاری نیز همه روابط اصلی معنادار بودند؛ به‌گونه‌ای که مقوله علی با ضریب ۰.۶۸، شرایط مداخله‌گر با ضریب ۰.۴۹ و بسترها با ضریب ۰.۷۶ بر مقوله محوری اثر مثبت و معنادار داشتند. همچنین، مقوله محوری با ضریب ۰.۷۱ بر راهبردهای ارزیابی عملکرد اثر گذاشت و راهبردها نیز با ضریب ۰.۶۶ پیامدهای مدل را به‌طور مثبت و معنادار تبیین کردند. این الگوی روابط نشان می‌دهد که استراتژی‌های ارزیابی عملکرد در وزارت دادگستری نتیجه یک عامل منفرد نیستند، بلکه در بستری از عوامل سازمانی، نظارتی، فناورانه، انسانی و محیطی شکل می‌گیرند و از طریق سازوکارهای محوری به راهبردها و سپس پیامدهای سازمانی و اجتماعی منتهی می‌شوند.

نخستین یافته مهم پژوهش نشان داد که مقوله علی اثر مثبت و معناداری بر مقوله محوری دارد. در مدل حاضر، مقوله علی شامل فرآیندهای نظارتی، فرآیندهای برنامه‌ریزی و بهره‌وری، منابع ارزشی و دینی، فرآیندهای داخلی و فناورانه و روابط انسانی بود. این نتیجه نشان می‌دهد که هرچه سازوکارهای نظارتی، آینده‌نگری، تسریع فرایندها، استفاده از فناوری، به‌کارگیری نیروهای متخصص و مدیریت مؤثر در وزارت دادگستری تقویت شود، بستر لازم برای شکل‌گیری مؤلفه‌های محوری ارزیابی عملکرد نیز فراهم‌تر خواهد شد. این یافته با نتایج مطالعاتی همسو است که نشان داده‌اند نظام‌های ارزیابی عملکرد زمانی اثربخش‌تر هستند که از مجموعه‌ای منسجم از عوامل ساختاری، مدیریتی و انسانی پشتیبانی شوند (Sajjadi, 2024; Sotudeh et al., 2024). همچنین، یافته‌های مربوط به مدل‌های ارزیابی عملکرد واحدهای سازمانی نشان داده‌اند که اثربخشی ارزیابی نیازمند توجه هم‌زمان به چند دسته معیار و تعامل میان آنهاست (Daneshvar et al., 2024). بنابراین، اثر معنادار مقوله علی را می‌توان ناشی از این واقعیت دانست که کیفیت ارزیابی عملکرد مستقیماً به ظرفیت‌های زیربنایی سازمان در حوزه نظارت، برنامه‌ریزی، فناوری و مدیریت منابع انسانی وابسته است.

در میان ابعاد مقوله علی، توجه به فرآیندهای نظارتی و فسادستیزی اهمیت ویژه‌ای دارد. در یک سازمان قضایی، ارزیابی عملکرد بدون وجود معیارهای روشن برای نظارت بر رفتار و تصمیمات حرفه‌ای نمی‌تواند به نتایج معتبر منجر شود. مطالعات مرتبط با پاسخگویی سازمانی نیز نشان داده‌اند که ارزیابی عملکرد زمانی به بهبود واقعی منجر می‌شود که با نظام پاسخگویی، شفافیت و کنترل سازمانی پیوند داشته باشد (Sotudeh, 2025). همچنین، شواهد مربوط به نظام‌های ارزیابی در دستگاه‌های اجرایی نشان داده‌اند که استفاده از معیارهای روشن و سازوکارهای کنترل عملکرد می‌تواند هماهنگی بیشتری میان اهداف سازمان و رفتار واحدهای اجرایی ایجاد کند (Namazi et al., 2023). ازاین‌رو، می‌توان گفت در وزارت دادگستری، تقویت فرآیندهای نظارتی نه‌تنها جنبه کنترلی دارد، بلکه می‌تواند به‌عنوان یک سازوکار راهبردی برای استانداردسازی عملکرد، کاهش خطا و افزایش اعتماد به نظام ارزیابی عمل کند.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که شرایط مداخله‌گر با ضریب ۰.۴۹ تأثیر مثبت و معناداری بر مقوله محوری دارد. این شرایط در پژوهش حاضر شامل فرآیندهای اجتماعی و داخلی بود و متغیرهایی مانند کاهش اعتماد و امید اجتماعی، افزایش جرم و آسیب‌های اجتماعی، میزان اطلاع‌رسانی، نحوه رسیدگی به پرونده‌ها و دریافت بازخوردهای اجتماعی را دربر می‌گرفت. این نتیجه نشان می‌دهد که نظام ارزیابی عملکرد در وزارت دادگستری نمی‌تواند جدا از محیط اجتماعی و ادراک عمومی از عملکرد سازمان تحلیل شود. به بیان دیگر، تغییر در انتظارات جامعه، سطح اعتماد عمومی، شدت مسائل اجتماعی و کیفیت ارتباط سازمان با مردم می‌تواند بر نحوه تعریف و اجرای مؤلفه‌های محوری ارزیابی عملکرد اثرگذار باشد. این برداشت با مطالعاتی همسو است که نشان داده‌اند عملکرد سازمانی تحت تأثیر ارتباطات، تعهد سازمانی و نحوه تعامل با ذی‌نفعان قرار دارد (Rachmat, 2023). همچنین، در ارزیابی عملکرد سازمان‌های عمومی، توجه به مأموریت‌ها و انتظارات نهادی و محیطی از شروط اصلی ارزیابی معتبر دانسته شده است (Jafari, 2022).

تأثیر شرایط مداخله‌گر را می‌توان از منظر پویایی محیط سازمانی نیز تبیین کرد. سازمان‌های قضایی در محیطی فعالیت می‌کنند که تغییرات اجتماعی، افزایش انتظارات شهروندان، توسعه رسانه‌ها و گسترش دسترسی عمومی به اطلاعات، فشار بیشتری برای شفافیت و پاسخگویی ایجاد کرده است. در چنین شرایطی، نظام ارزیابی عملکرد باید توانایی پاسخگویی به محیط متغیر را داشته باشد. پژوهش‌های مرتبط با عملکرد پایدار نیز نشان داده‌اند که سازمان‌ها برای حفظ عملکرد مطلوب باید به پیشران‌های محیطی، تغییرات آینده و قابلیت سازگاری توجه داشته باشند (Rezaeimanesh et al., 2025). همچنین، بررسی تغییرات بهره‌وری سازمانی نشان می‌دهد که ارزیابی عملکرد باید پویا و مستمر باشد و صرفاً بر شاخص‌های ایستا متکی نباشد (Sayadmanesh & Sadeghi, 2024). بر این اساس، معناداری اثر شرایط مداخله‌گر در پژوهش حاضر بیانگر ضرورت طراحی نظامی منعطف برای ارزیابی عملکرد در وزارت دادگستری است.

مهم‌ترین یافته مدل ساختاری از نظر شدت اثر، مربوط به تأثیر بسترها بر مقوله محوری بود که با ضریب ۰.۷۶ بیشترین اثر مستقیم را در میان متغیرهای پیش‌بین نشان داد. بسترهای مورد بررسی شامل پایش دارایی مقامات قضایی، ایجاد سامانه‌های اطلاعاتی و آنلاین برای پایش آراء، فسادستیزی و شفافیت و تعامل با نخبگان و قضات خبره بود. این نتیجه نشان می‌دهد که حتی در صورت وجود فرآیندهای مناسب مدیریتی و نظارتی، بدون فراهم بودن بسترهای سازمانی و فناورانه مناسب، امکان شکل‌گیری یک نظام اثربخش ارزیابی عملکرد محدود خواهد بود. این یافته با نتایج مطالعاتی همسو است که بر نقش فناوری اطلاعات و هوش تجاری در ارتقای توان ارزیابی عملکرد تأکید کرده‌اند (Wang et al., 2022). فناوری اطلاعات با فراهم کردن داده‌های دقیق، امکان پایش مستمر، کاهش وابستگی به قضاوت‌های ذهنی و افزایش شفافیت می‌تواند زیرساخت اصلی یک نظام ارزیابی عملکرد مدرن باشد.

نقش بسترهای فناورانه در نتایج این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های مبتنی بر شاخص‌های کلیدی عملکرد و مدل‌سازی ساختاری نیز همخوانی دارد. استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری در ارزیابی عملکرد نشان داده است که زیرساخت‌های داده‌ای و شاخص‌های مناسب می‌توانند روابط بین عوامل اثرگذار بر عملکرد را بهتر آشکار کنند (Gunduz et al., 2024). همچنین، پژوهش‌های مرتبط با مدیریت دانش و نوآوری نشان داده‌اند که استفاده از سامانه‌های دانش‌محور، انتقال اطلاعات و نوآوری سازمانی می‌تواند کیفیت عملکرد را ارتقا دهد (Azadi Ahmadabadi et al., 2024). یافته‌های مربوط به مدیریت دانش و چابکی سازمانی نیز نشان می‌دهند که سازمان‌هایی که توانایی بیشتری در بهره‌گیری از دانش و واکنش سریع به تغییرات دارند، عملکرد موفق‌تری خواهند داشت (Irannejad et al., 2023). بنابراین، اثر قوی بسترها در پژوهش حاضر را می‌توان ناشی از نقش زیرساختی آنها در فراهم‌سازی شفافیت، دسترسی به اطلاعات و تسهیل تصمیم‌گیری دانست.

یافته مهم دیگر پژوهش نشان داد که مقوله محوری با ضریب ۰.۷۱ تأثیر مثبت و معناداری بر راهبردهای ارزیابی عملکرد دارد. مقوله محوری در مدل حاضر شامل ایجاد مجتمع‌های قضایی تخصصی، استانداردسازی آراء، استفاده از افراد متخصص و توجه به دانش و علوم روز بود. این نتیجه نشان می‌دهد که زمانی که عناصر اصلی و محوری نظام قضایی بر تخصص‌گرایی، استانداردسازی و دانش‌محوری استوار باشند، امکان تدوین و اجرای راهبردهای مناسب ارزیابی عملکرد افزایش می‌یابد. این یافته با مطالعات مربوط به مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی همسو است که تأکید دارند پیوند میان قابلیت‌های حرفه‌ای و نظام ارزیابی می‌تواند کیفیت عملکرد سازمانی را افزایش دهد (Rafique, 2024). همچنین، شناسایی پیشران‌های بهبود نظام ارزیابی سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی نشان داده است که شایستگی حرفه‌ای، آموزش، عدالت و حمایت مدیریتی از عناصر اصلی کارآمدی نظام ارزیابی هستند (Salehi Sedghiani et al., 2025).

تأکید بر تخصص و آموزش در یافته‌های این پژوهش با نتایج مربوط به نقش آموزش در عملکرد سازمانی نیز هم‌راستا است. آموزش مناسب می‌تواند دانش و مهارت‌های موردنیاز کارکنان را تقویت کرده و زمینه بهبود عملکرد را فراهم سازد (Adula et al., 2023). در وزارت دادگستری، این موضوع به دلیل تخصصی بودن وظایف اهمیت بیشتری دارد؛ زیرا کیفیت تصمیمات و عملکرد کارکنان به سطح دانش حقوقی، مهارت حرفه‌ای و توانایی استفاده از ابزارهای جدید وابسته است. علاوه بر این، شاخص‌های ارزیابی عملکرد باید متناسب با مأموریت هر سازمان تعریف شوند. پژوهش‌های انجام‌شده در سازمان‌های مختلف نشان داده‌اند که طراحی شاخص‌های اختصاصی و متناسب با اسناد بالادستی و مأموریت سازمان می‌تواند دقت ارزیابی را افزایش دهد (Masouminiya et al., 2023; Mohammadi et al., 2024). بنابراین، اثر معنادار مقوله محوری بر راهبردها را می‌توان نشانه‌ای از ضرورت همسویی استراتژی‌های ارزیابی با ویژگی‌های تخصصی وزارت دادگستری دانست.

نتیجه دیگر پژوهش نشان داد که راهبردهای ارزیابی عملکرد با ضریب ۰.۶۶ تأثیر مثبت و معناداری بر پیامدهای مدل دارند. راهبردهای پژوهش شامل راهبردهای سنجشی و نظارت‌محور، کاهش هزینه و راهبردهای فناورانه و دانش‌بنیان بود. این یافته نشان می‌دهد که اجرای راهبردهای مناسب

می‌تواند پیامدهایی مانند افزایش اعتماد عمومی، تحقق عدالت، شفافیت آراء، آرامش اجتماعی و توسعه سازمانی را تقویت کند. این نتیجه با یافته‌های مربوط به استفاده از کارت امتیازی متوازن و نظام‌های چندبعدی ارزیابی عملکرد همسو است، زیرا این رویکردها نشان داده‌اند که ترکیب معیارهای مالی، فرایندی، یادگیری و ذی‌نفعان می‌تواند به بهبود نتایج سازمانی منجر شود (Nikbakht & Rahimipour, 2022). همچنین، مطالعات مربوط به برنامه‌ریزی و ارزیابی بودجه نشان داده‌اند که ارزیابی صحیح می‌تواند تخصیص منابع و عملکرد سازمانی را بهبود بخشد (Ramadhan & Rosmawati, 2022).

از سوی دیگر، وجود اثر معنادار راهبردها بر پیامدها نشان می‌دهد که ارزیابی عملکرد زمانی ارزش واقعی ایجاد می‌کند که نتایج آن در تصمیم‌گیری سازمانی و اصلاح فرایندها به کار گرفته شود. صرف اندازه‌گیری عملکرد بدون استفاده از نتایج در سیاست‌گذاری، تخصیص منابع، آموزش و اصلاح فرآیندها نمی‌تواند پیامدهای مطلوبی ایجاد کند. یافته‌های مربوط به عوامل مالی مؤثر بر نظام ارزیابی نیز نشان داده‌اند که سازوکارهای مالی و مدیریتی باید در کنار سایر ابعاد عملکرد مورد توجه قرار گیرند (Ahmadi & Tabari, 2023). همچنین، استفاده از رویکردهای چندمعیاره و ترکیبی برای ارزیابی واحدهای سازمانی نشان داده است که تصمیم‌گیری مبتنی بر مجموعه‌ای از معیارهای منسجم می‌تواند کیفیت ارزیابی و تصمیم‌های بعدی را ارتقا دهد (Daneshvar et al., 2024).

در مجموع، نتایج پژوهش نشان داد که استراتژی‌های ارزیابی عملکرد در وزارت دادگستری در قالب یک زنجیره ساختاری شکل می‌گیرند. عوامل علی، شرایط مداخله‌گر و بسترها ابتدا بر مقوله محوری اثر می‌گذارند؛ سپس مقوله محوری موجب شکل‌گیری راهبردهای مناسب می‌شود و در نهایت این راهبردها پیامدهای سازمانی و اجتماعی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. این یافته از دیدگاه سیستمی در ارزیابی عملکرد حمایت می‌کند و نشان می‌دهد که بهبود عملکرد سازمانی نیازمند مداخله همزمان در چند سطح است. مطالعات اخیر نیز بر ضرورت استفاده از مدل‌های جامع و چندبعدی برای ارزیابی عملکرد تأکید کرده‌اند (Sajjadi, 2024; Sotudeh, 2025). ازاین‌رو، نتایج حاضر نشان می‌دهد که بهبود ارزیابی عملکرد در وزارت دادگستری باید بر تقویت زیرساخت‌های شفافیت و فناوری، توسعه تخصص، بهبود نظارت، استفاده از دانش، بهینه‌سازی منابع و ایجاد ارتباط روشن میان معیارهای ارزیابی و پیامدهای مورد انتظار متمرکز باشد.

پژوهش حاضر با برخی محدودیت‌ها همراه بود که در تفسیر نتایج باید مورد توجه قرار گیرند. نخست، داده‌ها تنها از کارکنان وزارت دادگستری در تهران گردآوری شد و بنابراین تعمیم نتایج به سایر واحدهای استانی یا سازمان‌های قضایی با ساختار متفاوت باید با احتیاط صورت گیرد. دوم، داده‌های پژوهش مبتنی بر پرسشنامه خودگزارشی بودند و در نتیجه احتمال تأثیر سوگیری پاسخ‌دهی، ملاحظات سازمانی یا تمایل پاسخ‌دهندگان به ارائه پاسخ‌های مطلوب اجتماعی وجود دارد. سوم، پژوهش به‌صورت مقطعی انجام شد و روابط مشاهده‌شده میان متغیرها نشان‌دهنده ارتباط ساختاری در زمان اجرای مطالعه هستند و امکان بررسی تغییرات این روابط در طول زمان وجود نداشت. همچنین، اگرچه مدل نهایی از برازش قابل‌قبولی

برخوردار بود، برخی شاخص‌های برازش به سطح ایده‌آل نرسیدند و چهار گویه نیز به دلیل پایین بودن بار عاملی حذف شدند؛ بنابراین، ساختار اندازه‌گیری مدل می‌تواند در مطالعات بعدی با نمونه‌های بزرگ‌تر و متنوع‌تر مجدداً آزمون شود.

پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده مدل ارائه‌شده را در سایر استان‌ها، واحدهای وابسته به دستگاه قضایی و سازمان‌های دولتی مشابه آزمون کنند تا قابلیت تعمیم و پایداری ساختار مدل بررسی شود. انجام مطالعات طولی می‌تواند به بررسی تغییرات روابط میان عوامل علی، بسترها، راهبردها و پیامدها در طول زمان کمک کند و امکان تحلیل دقیق‌تر جهت روابط را فراهم سازد. همچنین، می‌توان متغیرهایی مانند عدالت سازمانی، فرهنگ ارزیابی، اعتماد سازمانی، پذیرش فناوری، کیفیت رهبری، رضایت شغلی و آمادگی تحول دیجیتال را به مدل افزود و نقش میانجی یا تعدیل‌گر آنها را بررسی کرد. استفاده از نمونه‌های بزرگ‌تر، مقایسه گروه‌های مختلف کارکنان، تحلیل چندگروهی و آزمون مدل‌های رقیب نیز می‌تواند به افزایش دقت نظری و تجربی مدل کمک کند. افزون بر این، پیشنهاد می‌شود گویه‌های حذف‌شده بازطراحی شوند و با استفاده از تحلیل‌های روان‌سنجی دقیق‌تر، ساختار ابزار اندازه‌گیری مورد بازبینی قرار گیرد.

در سطح کاربردی، پیشنهاد می‌شود وزارت دادگستری نظام ارزیابی عملکرد را به یک سامانه یکپارچه، داده‌محور و مستمر تبدیل کند که در آن معیارهای عملکرد کارکنان و واحدها به‌طور شفاف تعریف شده و با اهداف سازمانی مرتبط باشند. توسعه سامانه‌های الکترونیکی برای ثبت، پایش و تحلیل عملکرد، استانداردسازی شاخص‌های ارزیابی، تقویت شفافیت و کنترل، آموزش مستمر ارزیابان و کارکنان و استفاده از ارزیابی‌های مبتنی بر شایستگی می‌تواند کیفیت نظام ارزیابی را افزایش دهد. همچنین، ضروری است نتایج ارزیابی صرفاً برای کنترل اداری مورد استفاده قرار نگیرند و در تصمیم‌گیری‌های مربوط به آموزش، ارتقا، تخصیص منابع، اصلاح فرایندها و طراحی برنامه‌های توسعه سازمانی به کار گرفته شوند. ایجاد سازوکارهای دریافت بازخورد از کارکنان و مراجعان، بهبود اطلاع‌رسانی، بهره‌گیری از نخبگان و متخصصان و پایش مستمر شاخص‌های اعتماد عمومی و کیفیت خدمات نیز می‌تواند موجب پیوند بهتر میان نظام ارزیابی عملکرد و پیامدهای مورد انتظار وزارت دادگستری شود.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافعی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

Extended Abstract

Introduction

Performance evaluation is a fundamental component of contemporary organizational management because it provides a systematic mechanism for determining the extent to which employees, organizational units, and institutions achieve predefined objectives. In public-sector organizations, performance evaluation has a broader function than merely measuring individual productivity. It contributes to organizational accountability, transparency, resource allocation, managerial control, human resource development, service quality, and the alignment of operational activities with institutional missions. Government organizations operate under conditions in which public resources, legal obligations, stakeholder expectations, and social accountability are interconnected; consequently, their performance evaluation systems must be capable of capturing not only efficiency and effectiveness but also fairness, transparency, responsiveness, and institutional legitimacy (Sajjadi, 2024; Sotudeh et al., 2024).

Contemporary approaches to performance evaluation have increasingly moved beyond conventional systems based on isolated financial or quantitative indicators toward multidimensional and strategically oriented models. This development reflects the recognition that organizational performance is produced through complex interactions among human resources, internal processes, managerial capabilities, technological infrastructure, knowledge, financial resources, and environmental conditions. Models such as the balanced scorecard and multidimensional decision-making frameworks provide broader mechanisms for evaluating organizational outcomes by simultaneously considering financial and nonfinancial indicators (Daneshvar et al., 2024; Nikbakht & Rahimipour, 2022). Structural equation modeling has likewise provided an appropriate analytical framework for investigating interrelationships among latent organizational constructs and determining the relative contribution of multiple antecedents to performance-related outcomes (Gunduz et al., 2024).

In government institutions, an effective performance evaluation system should also be integrated with accountability and control mechanisms. Evaluation becomes strategically valuable when its results are used to identify deviations, improve processes, allocate resources, develop employees, and enhance organizational responsiveness rather than being limited to administrative reporting. Research in Iranian public organizations has emphasized the importance of linking performance measurement to accountability, supervision, organizational objectives, and institutional control (Namazi et al., 2023; Sotudeh, 2025). Furthermore, the effectiveness of performance evaluation depends substantially on human capital. Competency-based human resource management, employee development, professional qualifications, training, and fair evaluation criteria

can improve both the quality of performance assessment and subsequent organizational outcomes (Rafique, 2024; Salehi Sedghiani et al., 2025). Training is particularly important because it strengthens employees' knowledge and skills and may ultimately contribute to organizational performance improvement (Adula et al., 2023).

Organizational leadership and communication are additional determinants of employee and organizational performance. Leadership practices can influence commitment, motivation, information exchange, and employees' willingness to pursue organizational objectives. Evidence suggests that transformational leadership and organizational commitment can contribute to employee performance through effective organizational communication (Rachmat, 2023). At the same time, performance evaluation systems operate within broader financial and planning structures. Budget planning, budget evaluation, performance-based budgeting, and control mechanisms can shape the capacity of organizations to convert resources into desired outcomes (Namazi et al., 2023; Ramadhan & Rosmawati, 2022). Financial considerations therefore remain important components of comprehensive performance evaluation systems (Ahmadi & Tabari, 2023).

The increasing digitalization of organizations has added another important dimension to performance evaluation. Information technologies, business intelligence, electronic monitoring, and data-mining capabilities allow organizations to collect more accurate information, continuously monitor performance indicators, and support evidence-based managerial decisions (Wang et al., 2022). Knowledge management, innovation, and organizational agility also contribute to improved organizational performance by strengthening the organization's ability to learn, adapt, and respond to environmental change (Azadi Ahmadabadi et al., 2024; Irannejad et al., 2023). Moreover, performance indicators should be aligned with each organization's specific mission and institutional requirements. Studies in healthcare and research organizations demonstrate that performance evaluation frameworks become more meaningful when their indicators reflect sector-specific responsibilities, strategic documents, and organizational functions (Masouminiya et al., 2023; Mohammadi et al., 2024).

Performance evaluation should additionally account for long-term sustainability and changing environmental conditions. Sustainable performance depends on combinations of managerial, technological, structural, and human drivers, while continuous productivity evaluation helps organizations identify changing patterns of effectiveness over time (Rezaeimanesh et al., 2025; Sayadmanesh & Sadeghi, 2024). The importance of context is also evident when evaluating complex national or international institutions, where performance cannot be adequately assessed using a single criterion and must instead be interpreted in relation to institutional missions, constraints, and environmental conditions (Jafari, 2022). Accordingly, a systemic model is especially relevant to the Ministry of Justice, where organizational performance is closely associated with professional competence, judicial and administrative supervision, technological infrastructure, transparency, public trust, and the quality of service delivery. Therefore, the present study aimed to investigate the factors affecting performance evaluation strategies in the Ministry of Justice and to examine the structural

relationships among causal conditions, intervening conditions, contextual factors, the central category, performance evaluation strategies, and their consequences using structural equation modeling.

Methods and Materials

The present study was an applied, quantitative, descriptive-correlational investigation conducted using a cross-sectional design and structural equation modeling. The statistical population consisted of 598 employees of the Ministry of Justice in Tehran. Based on Cochran's formula for a finite population, a sample size of 234 participants was determined. Data from 234 complete and usable questionnaires were ultimately included in the statistical analysis. Eligibility required current employment in the Ministry of Justice, sufficient occupational experience to be familiar with organizational performance evaluation practices, willingness to participate, and complete questionnaire responses.

The data collection instrument consisted of two sections. The first section recorded demographic characteristics, including gender, educational level, age, and work experience. The main section contained 44 items measuring six major constructs: causal conditions, intervening conditions, contextual factors, the central category, strategies, and consequences. Responses were scored on a five-point Likert scale ranging from 1 for "very low" to 5 for "very high."

Face and content validity were evaluated by experts. Fifteen specialists reviewed the relevance, clarity, appropriateness, and necessity of the questionnaire items. The content validity ratio values of individual items ranged from 0.75 to 1.00, and the mean CVR for the entire questionnaire was 0.796. Internal consistency was assessed using Cronbach's alpha. Alpha coefficients were 0.786 for intervening conditions, 0.813 for strategies, 0.726 for consequences, 0.734 for the central category, 0.826 for causal conditions, and 0.711 for contextual factors, indicating acceptable reliability for all constructs.

Data analysis included descriptive statistics, confirmatory factor analysis, assessment of model fit, and structural equation modeling using AMOS. A standardized factor loading of 0.50 was considered the minimum acceptable threshold for retaining indicators in the measurement model. Structural relationships were evaluated using regression coefficients, estimation errors, test statistics, and significance levels. Relationships were considered statistically significant when the test statistic exceeded 1.96 and the corresponding significance level was below 0.05.

Findings

Confirmatory factor analysis showed that 40 of the initial 44 questionnaire items had factor loadings greater than 0.50. Four items were excluded because their loadings fell below the predetermined threshold. These were "revival of prosecutor's offices" with a loading of 0.44, "avoidance of worldly luxuries" with a loading of 0.37, "use of jurisprudential-legal resources" with a loading of 0.48, and "increase in social capital" with a loading of 0.39. Consequently, the final measurement model contained 40 observed indicators.

Among the retained indicators, the highest factor loading was observed for "establishment of specialized judicial complexes" at 0.80. This was followed by "peace and tranquility of members of society" at 0.78,

"having an orientation toward realization of social justice" at 0.76, and "establishment of an electronic judicial system" at 0.75. These results indicated satisfactory relationships between most observed indicators and their respective latent constructs.

The goodness-of-fit index (GFI) was 0.91, indicating satisfactory fit. The normed fit index (NFI) was 0.88, which was slightly below the conventional 0.90 threshold but remained close to the acceptable range. The relative fit index (RFI) was 0.92 and the incremental fit index (IFI) was 0.91, both supporting model fit. The comparative fit index (CFI) was 0.81. Although not all fit indices reached ideal thresholds, the overall pattern of indices indicated that the measurement model had an acceptable level of fit and could therefore be used for structural analysis.

The structural model revealed statistically significant positive relationships among all hypothesized constructs. Causal conditions had a positive and significant effect on the central category, with a regression coefficient of 0.68, an estimation error of 0.120, a test statistic of 5.66, and a significance level below 0.001. Intervening conditions also significantly predicted the central category, with a coefficient of 0.49, an estimation error of 0.098, a test statistic of 5.00, and a significance level of 0.007.

Contextual factors had the strongest direct effect on the central category, with a coefficient of 0.76, an estimation error of 0.109, a test statistic of 6.97, and a significance level below 0.001. The central category had a positive and significant effect on performance evaluation strategies, with a coefficient of 0.71, an estimation error of 0.113, and a test statistic of 6.28 at a significance level below 0.001. Finally, strategies had a positive and significant effect on consequences, with a coefficient of 0.66, an estimation error of 0.095, a test statistic of 6.94, and a significance level below 0.001.

Discussion and Conclusion

The findings demonstrate that performance evaluation strategies in the Ministry of Justice are shaped through a multilevel and interconnected structural mechanism rather than by a single organizational factor. Causal conditions, intervening conditions, and contextual factors all contributed significantly to the central category, which in turn influenced performance evaluation strategies. These strategies subsequently produced significant positive effects on organizational and social consequences.

The strongest path in the model was the effect of contextual factors on the central category. This suggests that the effectiveness of performance evaluation depends substantially on the organizational infrastructure within which evaluation practices are implemented. Mechanisms such as monitoring judicial officials' assets, developing electronic systems for monitoring decisions, strengthening transparency and anti-corruption practices, and facilitating interaction with experienced judges and experts appear to provide the foundation for an effective evaluation system. Without such infrastructure, even well-designed formal evaluation procedures may have limited practical effectiveness.

The significant effect of causal conditions further indicates that supervisory mechanisms, planning and productivity processes, technological capabilities, professional expertise, and human relations collectively

shape the core performance evaluation environment. This finding highlights the importance of viewing performance evaluation as an integrated managerial system rather than an isolated personnel procedure. Similarly, the significant effect of intervening conditions emphasizes that internal organizational processes and broader social circumstances can alter the effectiveness of performance evaluation practices.

The strong positive effect of the central category on strategies indicates that specialization, standardization of judicial decisions, use of competent personnel, and attention to contemporary knowledge are essential for translating organizational capacities into practical performance evaluation strategies. Furthermore, the positive effect of strategies on consequences confirms that monitoring-oriented, cost-management, technological, and knowledge-based strategies can contribute to desirable outcomes such as greater public trust, transparency, realization of justice, improved social tranquility, and broader organizational development.

Overall, the structural model provides empirical support for a systemic approach to performance evaluation in the Ministry of Justice. Improving performance evaluation requires simultaneous attention to institutional context, supervision, technology, professional competence, organizational processes, and strategic implementation. The findings suggest that a data-driven, transparent, competency-oriented, and technologically supported evaluation system can strengthen the connection between organizational performance management and desirable judicial and social outcomes. Accordingly, performance evaluation should be treated not merely as an administrative control mechanism but as a strategic governance instrument capable of supporting accountability, organizational learning, resource optimization, professional development, transparency, and improved public service delivery.

References

Adula, M., Kant, S., & Birbirsa, Z. A. (2023). Effects of Training on Organizational Performance in the Ethiopian Textile Industry: Interview based Investigation using MAXQDA. *iRASD Journal of Management*, *5*(1), 08 - 19. https://doi.org/10.52131/jom.2023.0501.0103

Ahmadi, H., & Tabari, M. (2023). Identifying Financial Factors Influencing the Performance Evaluation System of the Social Security Organization Using Textual Content Analysis. *Journal of Financial and Investment Advances*(12).

Azadi Ahmadabadi, G., Behifar, M., & Amiri, M. (2024). Performance Evaluation of Knowledge-Based Companies Based on the Three-Branch Model of Knowledge Management and Organizational Innovation. *Information Management Sciences and Techniques*, online.

Daneshvar, M., Karimi Jafari, F., & Moradi Golriz, Z. (2024). Presenting a Performance Evaluation Model for Organizational Units Using a Combined DEMATEL-ELECTRE-Intuitionistic Fuzzy Approach. *Decision Making and Operations Research*, *9*(3), 584-606.

Gunduz, M., Naji Khalid, K., & Maki, O. (2024). Evaluating the Performance of Campus Facility Management through Structural Equation Modeling Based on Key Performance Indicators. *Journal of Management in Engineering*, *40*(1), 04023056. https://doi.org/10.1061/JMENEA.MEENG-5641

Irannejad, N., Shirouyehzad, H., & Shahin, A. (2023). Providing a Framework for Performance Evaluation of Organizations in Successfully Implementing TQM, Based on Knowledge Management Approach and Organizational Agility. *Complexity*, *2023*, 1857596:1857591-1857596:1857524. https://doi.org/10.1155/2023/1857596

Jafari, S. (2022). *Evaluation of the performance of the United Nations and the Organization for Security and Co-operation in Europe regarding the Nagorno-Karabakh conflict*.

Masouminiya, J., Masoudi Nodoushan, E., & Golzari, Z. (2023). Developing a Performance Evaluation Model for Research Organizations, Research Institutes, and Research Centers of the Ministry of Science, Research, and Technology. *Quarterly Journal of Leadership and Educational Management*, *17*(2). https://journals.iau.ir/article_704786.html

Mohammadi, E., Bakhtiyari, A., Nasehi, M. M., Effatpanah, M., Rezaei, M., Shah Ali, Z. T. A., & Olyaeemanesh, A. (2024). Performance Evaluation Indicators of the Health Insurance Organization of Iran Based on Higher Documents. *Iranian Health Insurance*, *7*(1), 22-41. http://journal.ihio.gov.ir/article-1-303-en.html

Namazi, M., Nazemi, A., Namazi, N. R., & Moazzeni, E. (2023). Investigating Performance-based Budgeting and Performance Control in Iran's Executive Apparatus Using Balanced Scorecard Technique. *Empirical Studies in Financial Accounting*, *20*(77), 37-72. https://doi.org/10.22054/qjma.2023.69417.2400

Nikbakht, M. R., & Rahimipour, A. (2022). Organizational performance evaluation using the sustainable balanced scorecard model (Case study: Bank Sarmayeh). *Accounting and Management Auditing Knowledge*, *11*(41), 63-79. https://www.jmaak.ir/article_19152_8d42f01f968ca40050a5b20fc100cd8a.pdf

Rachmat, A. (2023). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Employee Performance Through Communication at the Directorate General of Budget, Directorate General of Budget. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, *4*(3), 942-952. https://doi.org/10.54660/.ijmrge.2023.4.3.942-952

Rafique, T. (2024). Enhancing Organizational Performance Through Competency-Based Human Resource Management: A Novel Approach to Performance Evaluation. *Educational Administration: Theory and Practice*, *30*(8), 284-290. https://doi.org/10.53555/kuey.v30i8.7250

Ramadhan, M. I., & Rosmawati, W. (2022). The Effect of Budget Planning and Budget Evaluation on Organizational Performance. *Journal of Research in Construction, Communication, and Commercial*, *1*(1), 36-44.

Rezaeimanesh, B., Hamzavi, H., & Hosseini, S. M. (2025). Identification and Prioritization of Drivers of Sustainable Performance Optimization in Oil, Gas, and Petrochemical Organizations Using a Futures Studies Approach. *New Research in Performance Evaluation*, *4*(1), 11-26.

Sajjadi, M. (2024). Evaluation of Employee Performance Measurement Systems in Government Organizations. *Quarterly Journal of Performance Management*, *12*(4), 55-76.

Salehi Sedghiani, J., Hamzavi, H., & Asadi, F. (2025). Identifying and Ranking the Drivers of Improving the Human Capital Performance Evaluation System in Iranian Government Organizations. *New Research in Performance Evaluation*, *4*(2), 156-176.

Sayadmanesh, S., & Sadeghi, Z. (2024). Evaluating Productivity Changes in Excellent Organizations Using the Malmquist Index. *New Research in Performance Evaluation*, *3*(4), 295-309.

Sotudeh, R. (2025). Explaining the Model of Performance Evaluation and Accountability of Iran's Audit Organization from the Experts' Point of View. *Audit Knowledge*, *25*(98), 348-375. http://danesh.dmk.ir/article-1-3159-fa.html

Sotudeh, R., Hirad, A., & Sarhadi, E. (2024). Explaining the pattern of monitoring and evaluating the organizational performance of commercial companies in the country. *Modern Research in Performance Evaluation*, *3*(1), 11-22. https://doi.org/10.22105/mrpe.2024.447861.1092

Wang, J., Omar, A. H., Alotaibi, F. M., Daradkeh, Y. I., & Althubiti, S. A. (2022). Business Intelligence Ability to Enhance Organizational Performance and Performance Evaluation Capabilities by Improving Data Mining Systems for Competitive Advantage. *Information Processing &Management*, *59*(6), 103-175. https://doi.org/10.1016/j.ipm.2022.103075