

توسعه فردی و تحول سازمانی

ارائه الگو و اعتبارسنجی ارزیابی خط‌مشی‌های جذب و استفاده از ظرفیت مردمی در نظام اداری ایران

عبدالرضا بشیری^۱، محسن محمدیان ساروی^{۱*}، میثم چگین^۲

شیوه استناددهی: بشیری، عبدالرضا، محمدیان ساروی،

محسن، چگین، میثم. (۱۴۰۴). ارائه الگو و اعتبارسنجی

ارزیابی خط‌مشی‌های جذب و استفاده از ظرفیت مردمی در

نظام اداری ایران. توسعه فردی و تحول سازمانی، ۳(۳)، ۲۰-۲۱.

۱.

۱. گروه مدیریت دولتی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. استادیار، گروه خط‌مشی و اداره امور عمومی، دانشکده مدیریت دولتی و علوم سازمانی، دانشکده‌های مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: Mo.Mohammadian@iau.ac.ir

چکیده

هدف از این پژوهش ارائه و اعتبارسنجی الگویی برای ارزیابی خط‌مشی‌های جذب و استفاده از ظرفیت مردمی در نظام اداری ایران است. پژوهش به صورت ترکیبی از نوع آمیخته اکتشافی انجام شد که شامل مرور سیستماتیک ادبیات و تحلیل مضمون در بخش کیفی و تحلیل توصیفی-همبستگی در بخش کمی بود. جامعه آماری بخش کیفی شامل مدیران و خبرگان سیاست‌گذاری از سه استان جنوب کشور بود. در بخش کمی، نمونه‌ای به حجم ۲۷۷ نفر از مدیران سازمان‌های دولتی به روش تصادفی خوشه‌ای مرحله‌ای انتخاب شد. ابزار گردآوری اطلاعات شامل مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و پرسشنامه محقق‌ساخته ۷۹ گویه‌ای بود. روایی ابزارها از طریق نظرات خبرگان، و پایایی آن‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تأیید شد. داده‌ها با نرم‌افزارهای MAXQDA و SmartPLS تحلیل شدند. نتایج نشان داد که مدل نهایی شامل هشت بعد اصلی است: شفافیت و اطلاع‌رسانی، عدالت و برابری، شناسایی و انتخاب مهارت‌ها، تحقیق و توسعه، مشارکت و شراکت، ارزیابی توجیه اقتصادی، ارزیابی تطبیق با قوانین، و فرهنگ نوآوری. هر یک از این ابعاد دارای مؤلفه‌ها و شاخص‌های معنادار بوده و تحلیل عاملی تأییدی و آزمون تی تک‌نمونه‌ای نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل و روایی درونی و بیرونی آن بود. شاخص GOF نیز با مقدار ۰.۶۵۲، نشان‌دهنده برازش بالای مدل طراحی‌شده است. این پژوهش الگوی جامعی برای سنجش و بهبود خط‌مشی‌های استفاده از ظرفیت مردمی در نظام اداری ایران ارائه می‌دهد که می‌تواند مبنایی کاربردی برای مدیران و سیاست‌گذاران باشد و زمینه‌ساز تقویت مشارکت و حکمرانی مطلوب گردد.

کلیدواژه‌ها: ارزیابی خط‌مشی، ظرفیت مردمی، نظام اداری، مدل‌سازی ساختاری، تحلیل مضمون.

تاریخ چاپ: ۱۰ مهر ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری: ۲ تیر ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۰ تیر ۱۴۰۴

تاریخ ارسال: ۵ اردیبهشت ۱۴۰۴

این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت
دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0)



صورت گرفته است.

Personal Development and Organizational Transformation

Developing and Validating a Model for Evaluating Policies on Attracting and Utilizing Public Capacity in the Iranian Administrative System

Abdolreza Bashiri¹, Mohsen Mohammadian Saravi^{1*}, Meysam Chegin²

1. Department of Public Administration, NT.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran

2. Assistant Professor, Department of Public Policy and Administration, School of Public Administration and Organizational Sciences, School of Management, University of Tehran, Tehran, Iran

*Corresponding Author's Email: Mo.Mohammadian@iau.ac.ir

How to cite: Bashiri, A., Mohammadian Saravi, M., & Chegin, M. (2025). Developing and Validating a Model for Evaluating Policies on Attracting and Utilizing Public Capacity in the Iranian Administrative System. *Personal Development and Organizational Transformation*, 3(3), 1-20.

Submit Date: 25 April 2025

Revise Date: 23 June 2025

Accept Date: 1 July 2025

Publish Date: 2 October 2025

Abstract

This study aimed to develop and validate a model for evaluating policies related to the attraction and utilization of public capacity in the Iranian administrative system. This applied research used a sequential exploratory mixed-methods approach. The qualitative phase included a systematic literature review and thematic content analysis, while the quantitative phase employed a descriptive-correlational design. Participants in the qualitative phase included policy-making experts, NGO managers, and senior administrators from southern provinces. The quantitative sample included 277 public sector managers selected through multi-stage cluster sampling. Data were collected using semi-structured interviews and a 79-item researcher-made questionnaire. Validity was assessed through expert review and content and construct validity indices, while reliability was evaluated using Cronbach's alpha and composite reliability. Data analysis was conducted using MAXQDA and SmartPLS software. Findings revealed a comprehensive model comprising eight main dimensions: transparency and information, justice and equality, skills identification and selection, research and development, participation and partnership, economic justification assessment, legal compliance assessment, and innovation culture. Each dimension was supported by relevant components and validated indicators. Confirmatory factor analysis and one-sample t-tests confirmed the model's internal and external validity. The goodness-of-fit index (GOF = 0.652) confirmed strong model fit. The R^2 values exceeded 0.67 and Q^2 values were in the acceptable predictive range, indicating high explanatory and predictive power. The proposed model provides a validated and context-specific framework for evaluating policy mechanisms to harness public capacity in the Iranian administrative system. It offers practical guidance for improving governance quality through inclusive participation and can serve as a strategic tool for public policy makers and administrators.

Keywords: Policy evaluation, public capacity, administrative system, structural modeling, thematic analysis



© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

مقدمه

تحول در الگوهای حکمرانی، دیگر تنها یک گزینه نیست بلکه ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای پاسخ‌گویی به نیازهای اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی ملت‌هاست. یکی از ارکان کلیدی در حکمرانی نوین، توجه به ظرفیت‌های مردمی و بهره‌گیری از آن‌ها در تدوین، اجرا و ارزیابی خط‌مشی‌های عمومی است. در این راستا، ارزیابی خط‌مشی‌های جذب و استفاده از ظرفیت مردمی در نظام اداری جمهوری اسلامی ایران می‌تواند نقشی بنیادین در تقویت مشارکت عمومی، بهبود عملکرد اداری و ارتقای اعتماد اجتماعی ایفا کند. درحالی‌که نظریه‌های سنتی خط‌مشی‌گذاری عمدتاً بر رویکردهای متمرکزگرا، بالا به پایین و نخبه‌گرایانه استوار بودند، رویکردهای جدید به ویژه در دهه‌های اخیر بر ضرورت مردمی‌سازی و مشارکت‌پذیری در فرآیند حکمرانی تأکید دارند (Howlett, 2009). در ایران، اگرچه گام‌هایی در راستای نهادینه‌سازی مشارکت مردمی در نظام اداری برداشته شده، اما همچنان چالش‌های ساختاری، فرهنگی و نهادی بسیاری پیش روی این مسیر وجود دارد (Askari Bagherabadi et al., 2024).

از منظر نظری، ارزیابی خط‌مشی‌های عمومی با رویکرد مشارکتی مستلزم ارتقای ظرفیت تحلیلی خط‌مشی، تقویت شفافیت، عدالت، کارایی و پاسخ‌گویی است (Palmi et al., 2021). برای تحقق چنین هدفی، درک عمیق‌تری از بسترهای اجتماعی، سازمانی و رفتاری لازم است تا ارزیابی‌ها فراتر از تحلیل‌های صرفاً صوری و تکنوکراتیک رفته و مبتنی بر واقعیت‌های عملیاتی نظام اداری طراحی شوند. مطالعات متعددی نشان داده‌اند که موفقیت یا شکست بسیاری از خط‌مشی‌های عمومی وابسته به نحوه ارزیابی و تطابق آن‌ها با نیازهای مردمی و بافت فرهنگی-سازمانی کشورهاست (Alice et al., 2021). همچنین در مدل‌های موفق بین‌المللی همچون استفاده از فناوری بلاک‌چین در حکمرانی هوشمند، تأکید شده است که مشارکت مردم تنها زمانی اثربخش خواهد بود که با شفافیت، قابلیت ردیابی، و امکان ارزیابی مداوم همراه باشد (Testi et al., 2025).

نظام اداری ایران طی دهه‌های اخیر با چالش‌های متعددی از جمله متمرکزگرایی، بی‌اعتمادی اجتماعی، ضعف پاسخ‌گویی و کم‌توجهی به خرد جمعی مواجه بوده است (Ezzati et al., 2024). از یک‌سو، بسیاری از سیاست‌ها و تصمیمات اجرایی بدون توجه به ظرفیت و دیدگاه‌های مردم تدوین می‌شوند و از سوی دیگر، زمینه‌های کافی برای بروز و ظهور مشارکت مردمی در ارزیابی خط‌مشی‌ها فراهم نشده است (Bigdeli et al., 2024). این در حالی است که تداوم این وضعیت، می‌تواند منجر به گسست اجتماعی، بی‌اعتمادی نهادی و کاهش اثربخشی سیاست‌ها گردد. در چنین فضایی، طراحی و اعتبارسنجی یک مدل جامع برای ارزیابی خط‌مشی‌های جذب و استفاده از ظرفیت‌های مردمی می‌تواند پاسخی علمی و کاربردی به این خلأ اساسی باشد.

پژوهش‌های داخلی در سال‌های اخیر نشان داده‌اند که عدم تطابق خط‌مشی‌های جذب مشارکت مردمی با شرایط واقعی جامعه، عامل اصلی در شکست یا عدم اثربخشی بسیاری از طرح‌های مشارکتی بوده است. برای مثال، پژوهش (Rezayati Ajpish et al., 2021) نشان داد که خط‌مشی‌های اقتصادی در نظام بانکی ایران عمدتاً فاقد شاخص‌های شفافیت و عدالت در تخصیص منابع بوده‌اند که همین موضوع سبب کاهش اعتماد مردم به سیاست‌های کلان شده است. همچنین مطالعات (Ghorbanali et al., 2023) و (Ganjipour et al., 2021) بیانگر آن هستند که فقدان مدل‌های ارزیابی شفاف و مردم‌گرا یکی از دلایل عدم موفقیت سیاست‌های منابع انسانی و آموزشی در ایران بوده است. در کنار این تحلیل‌ها، بررسی (Eftekhār Afzali & Kalantari, 2024) نیز با رویکردی الهام‌گرفته از منظومه فکری اسلامی، به اهمیت سرمایه اجتماعی و تقویت حس تعلق شهروندان در فرآیندهای حکمرانی تأکید می‌نماید.

به‌رغم اهمیت نقش مردم در خط‌مشی‌گذاری، ساختارهای فعلی نظام اداری ایران، ظرفیت کافی برای نهاده‌سازی این مشارکت را ندارند. این مسئله به‌ویژه در مناطق جنوب کشور که متأثر از محرومیت‌ها و تفاوت‌های فرهنگی و اجتماعی هستند، از شدت بیشتری برخوردار است (Askari Bagherabadi et al., 2024). طراحی و پیاده‌سازی مدلی بومی که ابعاد مختلف عدالت، شفافیت، شایسته‌گزینی، تحقیق و توسعه، و نوآوری را در خود جای دهد، می‌تواند گامی اساسی در راستای پاسخ به این نیاز باشد. چنین مدلی باید بر پایه رویکردهای تلفیقی، شامل شواهد تجربی، تحلیل ساختاری و مشارکت نخبگان طراحی شود تا از اعتبار نظری و عملی لازم برخوردار گردد (Heidari, 2023). در این میان، تجربه سایر کشورها نیز می‌تواند راهگشای مسیر طراحی مدل ارزیابی در ایران باشد. برای نمونه، مطالعات تطبیقی انجام‌شده در کانادا نشان می‌دهند که ارزیابی ظرفیت سیاستی مستلزم توازن میان شواهد علمی، تخصص بوروکراتیک و خرد جمعی است (Baskoy et al., 2011). از طرف دیگر، تجربیات دیپلماسی اقتصادی ایران نیز گواه آن است که بدون ایجاد سازوکارهای مشارکت چندبخشی، امکان موفقیت در سطوح کلان و بین‌المللی نیز تضعیف می‌شود (Arezou Gholipour et al., 2021).

درنهایت، روشن است که برای ارتقای حکمرانی مطلوب و کارآمد در ایران، تمرکز بر ارزیابی خط‌مشی‌هایی که مردم را در مرکز تصمیم‌گیری قرار می‌دهند امری حیاتی است. این امر نه تنها باعث بهبود شفافیت و پاسخ‌گویی نهادهای دولتی خواهد شد، بلکه به بازسازی سرمایه اجتماعی و اعتماد عمومی نیز کمک خواهد کرد. هدف از پژوهش حاضر، ارائه مدلی معتبر و عملیاتی برای ارزیابی خط‌مشی‌های جذب و استفاده از ظرفیت مردمی در نظام اداری ایران است؛ مدلی که بتواند ابعاد مختلف عملکردی، ساختاری و ارزشی نظام اداری را در تعامل با مردم در یک چارچوب تحلیلی تلفیق کند (Bigdeli et al., 2024; Eftekhār Afzali & Kalantari, 2024). بر این اساس، تلاش شده تا با بهره‌گیری از تجارب ملی و بین‌المللی، استفاده از روش‌شناسی ترکیبی و تحلیل دیدگاه‌های خبرگان، الگویی کارآمد برای ارزیابی خط‌مشی‌های مشارکتی در سطح ملی طراحی و اعتبارسنجی شود.

روش‌شناسی

در این پژوهش نوع پژوهش بر اساس هدف، کاربردی؛ بر اساس نوع داده آمیخته متوالی، بر اساس نوع پارادایم، عمل‌گرا یا ترکیبی (تفسیری و اثبات‌گرایی)؛ بر اساس ماهیت (رویکرد و طراحی) ابتدا از نوع تحقیقات اکتشافی و سپس توصیفی-تحلیلی؛ بر اساس نوع استدلال (منطق اجرا) از نوع تحقیقات مختلط (استقرایی-قیاسی) است زیرا از هر دو نوع استدلال استقرایی (در بخش کیفی فراترکیب و دلفی) و استنتاجی یا قیاسی (در بخش کمی پیمایشی و همبستگی) است.

جامعه آماری مرحله اول بخش کیفی (فراترکیب) شامل کلیه مقالات و آثار علمی در پایگاه‌های داده داخلی و خارجی و همین‌طور اسناد و قوانین موجود در این حوزه است که در این مرحله، ۲۰ مقاله با توجه به فرایند انتخاب مقالات بر اساس دستورالعمل پریزما با روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند انتخاب شد. لازم به ذکر است معیارهای انتخاب مقالات در روش فراترکیب شامل به روز بودن و مرتبط با موضوع پژوهش، کیفیت و اعتبار علمی بالا و برگرفته از پایگاه‌های داده داخل و خارج معتبر، دارای روش‌شناسی مناسب و تنوع در دیدگاه‌ها و ...؛ علاوه بر این در مرحله دوم (تکنیک دلفی) شامل کلیه پژوهش را مدیران کل و معاونین و مدیران NGOها و خبرگان دانشگاهی در امر سیاست‌گذاری در استان‌های جنوبی کشور (خوزستان، بوشهر، هرمزگان) است با توجه به اینکه حداقل تعداد خبرگان در پانل دلفی معمولاً بین ۱۰ تا ۱۸ نفر در نظر گرفته می‌شود (لینستون و توروف^۱، ۲۰۱۱) در این پژوهش ۱۶ خبره که با روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند

^۱-Linstone&Turoff

انتخاب شدند. لازم به ذکر است، معیارهای انتخاب خبرگان عبارت‌اند از داشتن حداقل مدرک دکتری و سابقه تدریس در رشته‌های مرتبط با زمینه پژوهش، تخصص، مشارکت در پروژه‌های عملی و تجربه پژوهشی مرتبط، آگاهی از سیاست‌ها و رویه‌ها، چالش‌ها، موانع و توانایی ارائه نظرات تحلیلی، گستردگی دیدگاه‌ها، تعهد به مشارکت، داشتن سمت، مسئولیت، مشارکت در تصمیم‌گیری و تجربه عملی مرتبط با زمینه پژوهش و ..

در بخش کیفی، جامعه آماری شامل کلیه مدیران سازمان‌های دولتی و اداری استان‌های جنوبی کشور (خوزستان، بوشهر، هرمزگان) است. با توجه به اینکه نظریه‌پردازان برجسته و صاحب‌نظر از جمله کلاین (۲۰۱۵) در حوزه مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی، حداقل حجم نمونه ۲۰۰ نفر را به عنوان یک قاعده عمومی و مناسب برای مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی پیشنهاد می‌کنند، در این پژوهش با توجه به استفاده از آزمون تحلیل عاملی تأییدی و افزایش تعمیم‌پذیری، ۲۸۸ پاسخ‌دهنده با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد و پرسشنامه میان آن‌ها به صورت آنلاین و حضوری توزیع شد که ۱۱ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن کنار گذاشته شد و عملیات آماری بر روی ۲۷۷ پاسخ‌دهنده انجام شد.

ابزار گردآوری داده در مرحله اول بخش کیفی (فرا ترکیب)، مرور سیستماتیک ادبیات و منابع معتبر علمی است. این فرآیند شامل جستجوی دقیق و هدفمند در پایگاه‌های داده علمی، مقالات، کتب و پایان‌نامه‌های مرتبط با موضوع پژوهش بود. در بررسی روایی محتوایی مرحله فراترکیب مشخص شد، محتوا و مفاهیم مورد بررسی به طور کامل و جامع در ادبیات موجود پوشش داده شده‌اند. برای این منظور مقالات با دقت بالا انتخاب شدند و ابتدا غربالگری صورت گرفت. به منظور غربالگری از نمودار جریان (فرایند جستجو و انتخاب مقالات) برای شناسایی مقالات مناسب در حوزه مورد مطالعه استفاده شد. در این مرحله ابتدا محدودیت‌های اعمال شده به لحاظ قلمروهای زمانی (داخلی و خارجی)، مکانی (پایگاه‌های داده داخل و خارج)، ماهیت پژوهش (سنتز، مروری، کیفی و کمی) و موضوعی (کلمات کلیدی برای جستجو) آورده شد، سپس فرایند غربالگری درشت و ریز صورت گرفت. علاوه بر این نتایج روایی داخلی نشان داد، یافته‌های حاصل از فراترکیب تحت تأثیر عوامل خارجی قرار نگرفته و به درستی تبیین شده‌اند، همچنین از چک‌لیست ۲۷ موردی بر اساس مدل پریزما، تجزیه و تحلیل مستقل توسط پژوهشگر و یک متخصص آمار، ضریب توافق کاپای کوهن، استفاده از معیارهای استاندارد، تکرارپذیری (شفافیت در فرایند روش اجرا)، استفاده از نرم‌افزار MAXQDA به منظور ردیابی دقیق مراحل تحلیل و کدگذاری داده‌ها و در نهایت بررسی، بازخورد و اصلاح کدها توسط خبره مسلط به موضوع جهت شناسایی تناقضات انجام شد. به منظور پایایی در روش فراترکیب نیز از روش‌های ثبت دقیق فرایند پژوهش^۱، همسویی درون محقق^۲ و همسویی بین محقق^۳ استفاده شد. در نهایت می‌توان گفت، یافته‌ها بیانگر پایا و روا بودن داده‌های مرحله فراترکیب بود. علاوه بر آنچه گفته شد در مرحله دوم فاز کیفی (تکنیک دلفی) از کاربرگ دلفی استفاده شد. در این مرحله، از خبرگان خواسته شد که علاوه بر امتیازدهی، هرگونه نظر یا پیشنهادی که در مورد شاخص‌ها دارند را بیان کنند و در صورت وجود، شاخص‌های جدیدی را که به نظرشان مهم است، به انتهای جدول اضافه کنند. به منظور روایی کاربرگ دلفی ابتدا سؤالات به شکلی مناسب طراحی شدند که ساده، واضح و مرتبط باشند. برای این منظور از زبان ساده و مفهومی که به راحتی برای خبرگان قابل فهم باشد، برای طراحی گویه‌های پرسشنامه بسته پاسخ استفاده شد. سپس پیش از اجرای کاربرگ دلفی، از روایی محتوایی با استفاده از فرمول نسبت روایی محتوا^۴ استفاده شد که نتایج بیانگر روایی

¹- Audit Trail

²- Intrarater Reliability

³- Interrater Reliability

⁴- Content Validity Ratio - CVR

محتوا بود و به این معناست که محتوای کاربرگ به طور کامل و جامع مفاهیم موردنظر را پوشش می دهد. همچنین برای محاسبه پایایی کاربرگ دلفی از پایایی درونی^۱ و زمانی^۲ استفاده شد که در نهایت یافته های مرحله دلفی نیز بیانگر روا و پایا بودن کاربرگ دلفی بود. به منظور گردآوری داده ها در بخش کمی از پرسشنامه های محقق ساخته، برای سنجش اعتبار درونی (برگرفته از شاخص های شناسایی شده بخش کیفی) و بیرونی مدل (برگرفته از مدل نهایی) استفاده شد. مراحل ساخت پرسشنامه اعتبار درونی مدل بدین صورت بود که در ابتدا، برای شناسایی ابعاد ارزیابی خط مشی های جذب و استفاده از ظرفیت مردمی در نظام اداری ایران، به مرور سیستماتیک ادبیات این حوزه در پایگاه های داده داخل و خارج و بر مبنای پروتوکول پریزما به عنوان رویکردی استاندارد، پرداخته شد. آنگاه مقالات شناسایی شده با استفاده از معیارهای مشخصی غربالگری شدند و در نهایت ۲۰ مقاله باقی ماند که این مقاله با روش تحلیل مضمون مورد بررسی قرار گرفتند و ابعاد ارزیابی شناسایی شد. آنگاه این عوامل شناسایی شده به عنوان مبنای ایجاد سؤالات کاربرگ دلفی مورداستفاده قرار گرفتند و این شاخص ها، مؤلفه ها و ابعاد با اجماع نظر خبرگان در سه راند نهایی و بومی شد. این پرسشنامه شامل سؤالاتی بود که روایی آن با روایی محتوا و پایایی آن ابتدا در یک گروه آزمایشی ۳۰ نفره اجرا و سپس اصلاحات لازم صورت گرفت و آنگاه پرسشنامه نهایی در میان گروه هدف توزیع شد. پرسشنامه این بخش شامل ۵۱ گویه با طیف اندازه گیری لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم بود. به منظور سنجش روایی پرسشنامه حاضر از روایی محتوایی با کمک فرم های لاو شه نسبت روایی محتوا و شاخص روایی محتوای کمک ده نفر از خبرگان استفاده شد و در این راستا محتوای پرسشنامه از نظر سؤال های اضافی و یا اصلاح سؤال ها مورد بررسی قرار گرفت و اصلاحات لازم قبل از توزیع پرسشنامه انجام شد. علاوه بر این برای سنجش روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با کمک نرم افزار اسمارت پی ال اس ۳ استفاده شد که یافته ها در جدول زیر قابل ملاحظه است. همچنین در این پژوهش پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و اومگای مک دونالد^۳ محاسبه شد. مقادیر این دو ضریب برای همه متغیرهای پرسشنامه بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان دهنده پایا بودن ابزار اندازه گیری بود. اطلاعات کامل پرسشنامه، ضرایب روایی سازه و همچنین ضرایب پایایی پرسشنامه اصلی در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۱. اطلاعات پرسشنامه و محاسبه روایی و پایایی ابزار

مؤلفه	آلفای کرونباخ	CR	AVE	MSV	ASV	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱- شفافیت اطلاعات رسانی	۰/۷۱	۰/۸۰۱	۰/۵۴	۰/۴۰	۰/۲۱	۰/۷۳							
۲- عدالت و برابری	۰/۸۱	۰/۸۲۵	۰/۵۷	۰/۴۳	۰/۲۵	۰/۵۵	۰/۷۵						
۳- شناسایی و انتخاب مهارت ها	۰/۷۵	۰/۸۶۹	۰/۶۲	۰/۴۷	۰/۲۹	۰/۵۱	۰/۶۱	۰/۷۹					
۴- تحقیق و توسعه	۰/۸۲	۰/۸۷۱	۰/۵۵	۰/۴۱	۰/۲۲	۰/۵۴	۰/۵۸	۰/۶۴	۰/۷۴				
۵- مشارکت و شراکت	۰/۷۴	۰/۸۴۷	۰/۵۹	۰/۴۴	۰/۲۶	۰/۵۷	۰/۵۹	۰/۶۱	۰/۶۳	۰/۷۷			
۶- ارزیابی توجیه اقتصادی	۰/۷۲	۰/۸۲۳	۰/۶۴	۰/۴۹	۰/۳۱	۰/۵۳	۰/۵۶	۰/۵۸	۰/۵۷	۰/۶۳	۰/۸۰		
۷- ارزیابی تطبیق با قوانین و مقررات	۰/۷۷	۰/۸۸۲	۰/۶۳	۰/۴۲	۰/۲۴	۰/۴۹	۰/۵۷	۰/۴۸	۰/۵۵	۰/۵۹	۰/۶۶	۰/۷۹	
۸- فرهنگ نوآوری	۰/۷۹	۰/۸۶۱	۰/۵۹	۰/۴۶	۰/۳۹	۰/۶۱	۰/۵۳	۰/۵۱	۰/۴۹	۰/۵۲	۰/۵۵	۰/۶۹	۰/۷۶

^۱- Internal Reliability

^۲ - Test-Retest Reliability

^۳- McDonald's Omega

با توجه به جدول فوق می‌توان گفت: پایایی ابعاد مورد تأیید است زیرا آلفای کرون باخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰.۷ استو همچنین $AVE > 0.5$ است، روایی همگرا مورد تأیید است زیرا $CR > 0.7$ ؛ $CR > AVE$ ؛ $AVE > 0.5$ و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تأیید است زیرا $MSV < AVE$ و $ASV < AVE$.

علاوه بر پرسشنامه اعتبار درونی فوق‌الذکر، برای سنجش اعتبار مدل از پرسشنامه محقق ساخته اقتباس شده از شوقی و کریمی (۱۴۰۳) نیز استفاده شد که شامل دو قسمت اعتبار بیرونی (۲۴ گویه) و اعتبار درونی (۱۰ گویه) با ۳۴ گویه بود که با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد بود. این پرسشنامه به‌صورت آنلاین و حضوری توزیع شد و از پاسخ‌دهندگان خواسته شد تا نظرات خود را درباره هر گویه بیان کنند. برای اطمینان از دقت و صحت پاسخ‌ها، مستندات نظری و تجربی حمایت‌کننده از مدل به همراه مدل طراحی شده و همچنین توضیحات لازم درباره هدف تحقیق و نحوه تکمیل این پرسشنامه به خبرگان ارائه شد. لازم به ذکر است که برای محاسبه روایی این پرسشنامه از روایی محتوایی و همچنین برای سنجش پایایی از ضریب آلفای کرون باخ استفاده شده که یافته‌ها بیانگر روا و پایا بودن این پرسشنامه بود. اطلاعات کامل پرسشنامه در جدول زیر قابل ملاحظه است:

جدول ۲. اطلاعات توزیع گویه‌های پرسشنامه اعتبارسنجی مدل

پرسشنامه	بعد	مؤلفه	آلفای کرون باخ	تعداد گویه	دامنه نمره	تعداد گزینه‌ها	نمره گزینه‌ها
اعتبار	اعتبار	هدف	۰.۷۸	۴	۴-۲۰	طیف لیکرت	۵=خیلی زیاد؛ ۴=زیاد؛ ۳=متوسط؛ ۲=کم؛
مدل	بیرونی	طراحی پژوهش	روش	۴	۴-۲۰	پنج درجه‌ای	۱=خیلی کم
		کنترل مزاحم	متغیرهای	۸	۸-۴۰		
		تطبیق		۷	۷-۳۵		
	اعتبار	بازبینی منطقی	۰.۸۳	۳	۳-۱۵		
	درونی	بازخورد متخصصان		۴	۴-۲۰		
		تحلیل حساسیت		۳	۳-۱۵		

در فاز کیفی به‌منظور شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارزیابی خط‌مشی‌های جذب و استفاده از ظرفیت مردمی در نظام اداری ایران از روش تحلیل مضمون با نرم‌افزار MAXQDA نسخه Analytics Pro سال ۲۰۱۸ استفاده شد. بدین‌صورت که مضامین و الگوهای مشترک از متون مقالات انتخاب شده و همچنین سؤالات باز کاربرگ دلفی شناسایی و تجزیه و تحلیل شدند. سپس در مرحله دلفی و سؤالات بسته پاسخ از میانگین و انحراف معیار برای ارزیابی نتایج و تعیین میزان توافق بین خبرگان و همچنین ضریب توافق کندال^۱ برای ارزیابی نظرات و توافق خبرگان در مورد اولویت‌ها در خصوص پرسشنامه بسته پاسخ با نرم‌افزار IBM SPSS-16 نسخه Statistics استفاده شد.

در فاز کمی با توجه به هدف پژوهش از روش‌های آمار توصیفی (برای توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی شامل سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه کار از درصد فراوانی، جدول و نمودار و همچنین برای توصیف متغیرهای پژوهش از میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی) و استنباطی (از آزمون تحلیل عاملی تأییدی برای اعتبار درونی و تی تک نمونه‌ای برای اعتبار بیرونی) با نرم‌افزارهای IBM SPSS-23 نسخه Statistics سال ۲۰۱۵ و SmartPLS-V3 سال ۲۰۱۶ استفاده شد.

^۱- Kendall's W

یافته‌ها

در این بخش ابتدا در جدول زیر توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان و پاسخ‌دهندگان آورده شده است.

جدول ۳. آمار جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان

متغیر	طبقه	فراوانی	متغیر	طبقه	فراوانی
تحصیلات	دکتری تخصصی	۱۰	سن	پایین‌تر از ۴۵ سال	۳
	فوق‌لیسانس	۶		۴۵ تا ۵۰ سال	۷
				۵۰ تا ۵۵ سال	۴
جنسیت	زن	۵	سابقه کار	بالای ۵۵ سال	۲
	مرد	۱۱		۱۰ تا ۱۵ سال	۴
				۱۵ تا ۲۰ سال	۹
				بالای ۲۰	۳

در جدول فوق ویژگی‌های جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان و پاسخ‌دهندگان در مورد دامنه سنی، سابقه کار، جنسیت و ماهیت شغلی قابل مشاهده است.

در ادامه به ارائه الگو و اعتبارسنجی ارزیابی خط‌مشی‌های جذب و استفاده از ظرفیت مردمی در نظام اداری ایران با توجه به یافته‌های بخش کیفی و کمی پرداخته می‌شود.

مرحله اول فاز کیفی: فراترکیب

در مرحله اول فاز کیفی، با تکیه بر بررسی‌های حاصل از روش فراترکیب، به شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل ارزیابی خط‌مشی‌های جذب و استفاده از ظرفیت مردمی در نظام اداری ایران پرداخته شده است. در این مرحله با استفاده از روش فراترکیب با مرور نظام‌مند و با رهیافت مدل پریزما و با استفاده از روش فراترکیب، ابعاد ارزیابی خط‌مشی‌های جذب و استفاده از ظرفیت مردمی در نظام اداری ایران شناسایی می‌شود. برای این منظور مراحل زیر طی شده است:

۱. گام‌های انجام سنتز پژوهی جهت شناسایی مؤلفه‌های ارزیابی خط‌مشی‌های جذب و استفاده از ظرفیت مردمی در نظام اداری ایران که شامل مراحل و زیر مراحل زیر است:

مرحله اول: تعیین جغرافیای پژوهش، تعیین پژوهش‌هایی که قرار است از یافته‌های آن‌ها استفاده شود و شامل موارد زیر است:

الف) تعیین پارامترهای جست‌وجو مانند تاریخ انتشار و نوع پژوهش

ب) تعیین معیارهای انتخاب اسناد گردآوری‌شده از مرحله قبل

ج) تعیین راهبرد جست‌وجوی اسناد و پایگاه‌ها

مرحله دوم: نقد نظام‌مند اسناد منتخب شامل موارد زیر:

الف) غربالگری درشت

ب) غربالگری ریز

ج) واکاوی

مرحله سوم سنتز: خلق چیزی جدید از عناصر جدا از هم که در این مرحله دو نوع سنتز به ترتیب انجام می‌شود:

۱. سنتز تجمیعی: درواقع در مقابل سنتز پژوهی ترکیبی است (گاف ۳۰ و همکاران، ۲۰۱۲). سنتز تجمیعی همانند تغییر فیزیکی و سنتز ترکیبی همانند تغییر شیمیایی در یک واکنش است. در اولی یافته‌های پژوهش‌های انتخاب‌شده با هم جمع می‌شوند، مانند آنچه بیشتر در فرا تحلیل پژوهش‌های کمی شاهد آن هستیم.

۲. سنتز ترکیبی: یافته‌های دیگران خود مبدل به داده‌ای می‌شوند که با داده‌ای دیگر ترکیب و سپس با هویتی جدید بازآفرینی می‌شوند.

۳. نمودار جریان (فرایند جستجوی مقالات) ارزیابی خط‌مشی‌های جذب و استفاده از ظرفیت مردمی در نظام اداری ایران: در این مرحله ابتدا محدودیت‌های اعمال‌شده به لحاظ قلمروهای زمانی (داخلی و خارجی)، مکانی (پایگاه‌های داده داخل و خارج)، ماهیت پژوهش (سنتز، مروری، کیفی و کمی) و موضوعی (کلمات کلیدی برای جستجو) آورده شد و سپس فرایند غربالگری درشت و ریز انجام شد. بر اساس نمودار جریان مدل پریزما و پس از غربالگری‌های صورت گرفته در نهایت ۲۰ مقاله انتخاب شد که کیفیت آن‌ها بررسی و مورد واکاوی قرار گرفت.

۴. چک‌لیست ۲۷ موردی جهت بررسی کیفیت مقالات شناسایی‌شده در مورد ابعاد خط‌مشی‌های جذب و استفاده از ظرفیت مردمی در نظام اداری ایران: نتایج جستجوی کلیه مجلات مرتبط با حوزه ارزیابی خط‌مشی‌های جذب و استفاده از ظرفیت مردمی در نظام اداری ایران نشان می‌دهد که در فاصله سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۳ در داخل و ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۴ در خارج از کشور تنها ۳۰ مقاله با رویکرد فراترکیب و بدون فراترکیب با کلمات کلیدی ارزیابی، ظرفیت مردمی، خط‌مشی‌های جذب، در این حوزه به چاپ رسیده است. میزان انطباق کلی کیفیت مقالات موردبررسی با معیارهای گزارش چک‌لیست ۶۴٪ برآورد شد. بیشترین کمبودهای کیفیت در گزارش بخش روش مقالات به میزان ۵۴٪ تخمین زده شد. مشخص‌ترین نقصان گزارش‌های مطالعات مرور نظام‌مند موردبررسی مربوط به خطاهای موجود در مطالعات اولیه و خطاهای حاصل از ترکیب نتایج این مطالعات و عدم اشاره به سوگیری‌ها بوده است. بیشتر مقالات یافت شده مربوط به سال‌های ۱۳۹۶ تا ۱۳۹۹ (۶۸.۲٪) و همین‌طور ۲۰۱۷ تا ۲۰۲۰ (۶۴.۷٪) بوده است که در مقالات پژوهشگران مدیریت سازمانی ۴۲.۵٪ و حقوق ۳۳.۱٪ وجود داشته است. از این تعداد مقاله ۳۳.۳٪ مربوط به مقالات داخلی و ۶۶.۶٪ مربوط به مقالات خارجی بود.

نتایج چک‌لیست ۲۷ موردی کیفیت مقالات منتخب نشان داد، تمام مقالات یا از کیفیت مناسب برخوردارند و یا از کیفیت بالا چرا که درصد کیفیت برای هر آیتم یا بالاتر از ۷۵٪ است و یا بین ۵۰٪ تا ۷۵٪ و اگر درصد کیفیت کسب‌شده کمتر از ۵۰٪ بود می‌توان گفت، کیفیت آیتم موردنظر پایین است. در ادامه نیز نتایج ضریب کاپا برای توافق در خصوص مقالات توسط دو ارزیاب آورده شده است. کاپای کوهن قرارداد بین دو ارزیاب که هرکدام N مورد را در C طبقه متقابلاً انحصاری مرتب کرده‌اند را اندازه‌گیری می‌کند. معادله برای K عبارت است از:

$$K = \frac{pr(a) - pr(e)}{1 - pr(e)} = \frac{(0.56 - 0.332)}{1 - 0.6} = 0.57$$

لذا با توجه به مقدار ضریب کاپای (۰.۵۷) به‌دست‌آمده، می‌توان نتیجه گرفت که نتیجه بررسی دو ارزیاب مناسب است.

۵. واکاوی و سنتز (تجمیعی و ترکیبی): درنهایت سنتز به‌منظور شناسایی ابعاد ارزیابی خط‌مشی‌های جذب و استفاده از ظرفیت مردمی در نظام اداری ایران و بر مبنای بررسی‌های صورت گرفته، شاخص‌های مستخرج از فراترکیب به دست آمد و سپس ابر کلمات مفاهیم استخراج‌شده رسم شد.

مرحله دوم فاز کیفی: تکنیک دلفی

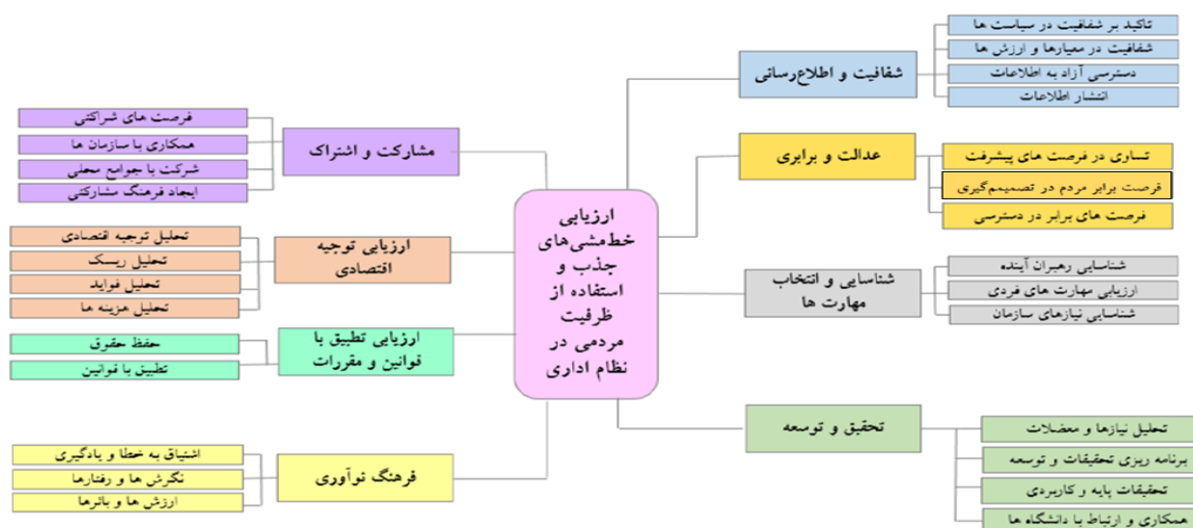
در این مرحله برای غربالگری و همچنین نظرسنجی از خبرگان، شاخص‌های احصا شده از مرحله فراترکیب در قالب کاربرگ دلفی، به خبرگان ارائه شد. در این راستا از آن‌ها خواسته شد تا به هریک از شاخص‌ها امتیاز ۱ تا ۵ اختصاص دهند. شاخص‌هایی که میانگین امتیاز آن‌ها کمتر از ۴ بود از دور دلفی حذف شدند. در راند اول دلفی، ۵ شاخص امتیاز زیر ۴ کسب کردند و از دور دلفی حذف شدند. دلفی در راند دوم بدون ۴ شاخص حذف‌شده، ادامه پیدا کرد و ۶ شاخص با نظر خبرگان اصلاح شد و اما هیچ شاخصی از دور دلفی حذف نشد و خبرگان ترکیب مؤلفه‌ها و ابعاد را تأیید کردند. برای اطمینان از نهایی شدن مدل، فرایند دلفی در راند سوم ادامه داشت. در راند سوم دلفی نیز تمامی شاخص‌ها امتیاز بالای ۴ کسب کردند. در ادامه جهت اطمینان از پاسخ‌ها از ضریب توافق کندال استفاده شد تا سطح اجماع بین اعضای دلفی را نشان دهد. یافته‌ها بیانگر اجماع قوی خبرگان در راند دوم و سوم در خصوص شاخص‌ها دارد و در نتیجه فرایند دلفی در دور سوم متوقف شد. یافته‌های راند سوم تکنیک دلفی در جدول زیر قابل ملاحظه است:

جدول ۴. راند سوم دلفی برای ارائه الگو و اعتبارسنجی ارزیابی خط‌مشی‌های جذب و استفاده از ظرفیت مردمی در نظام اداری ایران

مضامین فراگیر (بعد)	مضامین سازمان دهنده (مؤلفه)	مضامین پایه (شاخص)
شفافیت و اطلاع‌رسانی	انتشار اطلاعات	انتشار آگهی‌ها و اطلاعات مربوط به شغل‌های موجود در نظام اداری انتشار معیارها و مراحل فرآیند جذب ظرفیت‌های مردمی انتشار اطلاعات درباره مزایا و فرصت‌های شغلی موجود در سازمان‌های اداری ایجاد پایگاه‌های اطلاع‌رسانی آنلاین که امکان جستجوی آگهی‌ها و فرصت‌های شغلی را فراهم کند ایجاد سامانه‌های الکترونیکی برای ارسال و دریافت اطلاعات مربوط به فرآیند جذب و استفاده از ظرفیت‌های مردمی ایجاد مراکز اطلاع‌رسانی در سازمان‌های اداری برای ارائه اطلاعات به مردم و پاسخگویی به سؤالات آن‌ها
شفافیت در معیارها و روش‌ها		انتشار معیارهای استفاده‌شده در انتخاب افراد در فرآیند جذب فراهم کردن اطلاعات در مورد مراحل مختلف فرآیند انتخاب و ارزیابی کارمندان شفافیت در اعمال مصاحبه و ارزیابی‌ها و توضیح معیارهای ارزیابی به افراد متقاضی تدوین و انتشار سیاست‌ها و استراتژی‌های جذب و استفاده از ظرفیت مردمی در نظام اداری انتشار گزارش‌ها و ارزیابی‌های عملکرد در اجرای خط‌مشی‌های جذب و استفاده از ظرفیت مردمی
تأکید بر شفافیت در سیاست‌ها		انتشار اطلاعات وضعیت عمومی فرآیند جذب و استفاده از ظرفیت‌های مردمی در سازمان‌های اداری ایجاد فرصت‌های برابر برای دسترسی به اطلاعات و آگهی‌های شغلی بهبود دسترسی به فرصت‌های آموزش و رشد حرفه‌ای برای همه افراد تسهیل دسترسی همه افراد به پلتفرم‌ها و سامانه‌های آنلاین جهت اطلاع‌رسانی و ارتباط با سازمان‌های اداری توزیع منابع مالی و فنی به‌صورت عادلانه بین سازمان‌های اداری برای استفاده از ظرفیت مردمی ایجاد فرصت‌های برابر در دسترسی به تجهیزات و امکانات لازم برای انجام وظایف ایجاد فرصت‌های برابر برای شرکت افراد با تنوع فرهنگی، قومی، اجتماعی و جنسیتی در فرآیندهای تصمیم‌گیری تضمین حقوق مشارکت مردم در تصمیم‌گیری و اعمال مکانیزم‌هایی برای اطمینان از رعایت حقوق مشارکت همگانی
عدالت و برابری	فرصت‌های برابر در دسترسی به منابع	ایجاد فرصت‌های برابر برای شرکت مردم در فرآیندهای تصمیم‌گیری

اطمینان از اینکه فرآیندهای تصمیم‌گیری به‌صورت شفاف و قابل‌فهم برای همه افراد ارائه می‌شود		تساوی در فرصت‌های پیشرفت	
ایجاد فرصت‌های برابر برای رشد و پیشرفت در سازمان‌های اداری بر اساس عملکرد و استعداد فردی			
توسعه برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی جهت افزایش توانمندی‌ها و مهارت‌های افراد همه گروه‌ها			
ارائه فرصت‌های برابر برای شرکت در پروژه‌ها و فعالیت‌های استراتژیک در سازمان‌های اداری			
تحلیل و بررسی نیازهای مهارتی فعلی و آینده سازمان		شناسایی نیازهای سازمان	شناسایی و انتخاب مهارت‌ها
شناسایی مهارت‌های کلیدی و اساسی برای انجام وظایف سازمان			
تعیین الویت بندی مهارت‌ها بر اساس اهمیت و ضرورت در سازمان			
ارزیابی دقیق مهارت‌ها و توانایی‌های فردی		ارزیابی مهارت‌های فردی	
ارزیابی تجربه کاری و عملکرد قبلی فرد در زمینه موردنظر			
ارزیابی قابلیت یادگیری، تطبیق و توسعه مهارت‌های جدید در فرد			
شناسایی و انتخاب افراد با پتانسیل رهبری در سازمان		شناسایی رهبران آینده	
ارائه برنامه‌ها و فرصت‌های رهبری برای افرادی که پتانسیل رهبری دارند			
ارزیابی و پیگیری پیشرفت رهبران آینده و ارائه بازخورد سازنده برای توسعه آن‌ها			
تحلیل نیازهای عمومی جامعه و سازمان‌های اداری		تحلیل نیازها و معضلات	تحقیق و توسعه
شناسایی معضلات و چالش‌های موجود در نظام اداری			
بررسی میزان توجه و تمرکز بر تحقیق و توسعه در سازمان‌های اداری			
تعیین اهداف و اولویت‌های تحقیقاتی و توسعه در سازمان‌های اداری		برنامه‌ریزی تحقیقات و توسعه	
تخصیص منابع (مالی، انسانی، فنی) برای تحقیقات و توسعه			
برنامه‌ریزی زمان‌بندی و مراحل اجرای پروژه‌های تحقیقاتی و توسعه			
انجام تحقیقات پایه در زمینه‌های مرتبط با نظام اداری		تحقیقات پایه و کاربردی	
انجام تحقیقات کاربردی برای حل معضلات و چالش‌های موجود در سازمان‌های اداری			
بررسی اثربخشی و امکان‌سنجی نتایج تحقیقات در عملکرد سازمان‌های اداری		همکاری و ارتباط با دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی	
ایجاد همکاری‌های استراتژیک با دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی			
تسهیل تبادل دانش و اطلاعات بین سازمان‌های اداری و دانشگاه‌ها			
ارائه حمایت و تسهیلات برای تحقیقات دانشگاهی در حوزه‌های مرتبط با نظام اداری		ایجاد فرهنگ مشارکتی	مشارکت و شراکت
ایجاد آگاهی و فرهنگ مشارکت در سازمان‌های اداری			
ارتقا و ترویج ارزش‌ها و اصول مشارکت در نظام اداری			
ایجاد فرصت‌ها برای مشارکت فعال کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و ارزیابی خط‌مشی‌ها		شراکت با جوامع محلی و مردم	
تعیین مکانیسم‌های شراکت و همکاری با جوامع محلی در اجرای خط‌مشی‌ها			
برقراری ارتباط مستقیم با جوامع محلی و شناسایی نیازها و اولویت‌های آن‌ها		همکاری با سازمان‌ها و نهادهای دیگر	
تشکیل جلسات و همایش‌های مشارکتی با مردم و نهادهای مردم‌نهاد			
برقراری ارتباط و همکاری با سازمان‌های دیگر در سطح داخلی و خارجی			
تشکیل کمیته‌ها و گروه‌های مشترک برای تبادل تجربیات و ارتقاء همکاری		فرصت‌های شراکتی در فرایند ارزیابی	
توسعه روابط مشارکتی با نهادهای دیگر، مانند دانشگاه‌ها و سازمان‌های مردم‌نهاد			
ایجاد فرصت‌های شرکت کارکنان در ارزیابی خط‌مشی‌ها و برنامه‌ها			
تشکیل گروه‌های کاری یا کمیته‌های ارزیابی با مشارکت نمایندگان کارکنان			
بررسی نظرات و پیشنهادات کارکنان و مردم در فرایند ارزیابی و بهبود خط‌مشی‌ها		تحلیل هزینه‌ها	ارزیابی توجیه اقتصادی
هزینه‌های مستقیم مرتبط با جذب و استفاده از ظرفیت مردمی مانند هزینه‌های آموزش و آماده‌سازی نیروهای موردنیاز			
هزینه‌های غیرمستقیمی که به دلیل جذب و استفاده از ظرفیت مردمی به وجود می‌آید، مانند هزینه‌های نظارت و ارزیابی			

فوائد مالی و اقتصادی حاصل از جذب و استفاده از ظرفیت مردمی ، مانند افزایش تولید و درآمد ملی	تحلیل فواید
فواید اجتماعی و فرهنگی که به دلیل جذب و استفاده از ظرفیت مردمی به وجود می‌آید، مانند افزایش اشتغال و توسعه مهارت‌ها ریسک‌های مرتبط با سرمایه‌گذاری و هزینه‌های مالی ، مانند نوسانات قیمت و نوسانات نرخ ارز	تحلیل ریسک و عدم قطعیت
ریسک‌های عملیاتی یا ریسک‌های مرتبط با عملکرد و اجرای خط‌مشی‌ها ، مانند عدم توانایی در جذب و استفاده صحیح از ظرفیت مردمی ارزیابی تأثیر خط‌مشی‌های جذب و استفاده از ظرفیت مردمی بر توسعه اجتماعی و بهبود شرایط زندگی مردم	تحلیل توجیه اجتماعی
ارزیابی تأثیر خط‌مشی‌ها بر توازن اجتماعی و کاهش نابرابری‌ها بررسی تطابق خط‌مشی‌ها با قوانین و مقررات مرتبط، مانند قوانین کار و قوانین حقوقی بررسی تطابق خط‌مشی‌ها با دستورالعمل‌ها و نرم‌افزارهای اجرایی مرتبط، مانند دستورالعمل‌های مربوط به جذب نیروی کار بررسی تطابق خط‌مشی‌ها با استانداردهای ملی و بین‌المللی مرتبط، مانند استانداردهای کیفیت و ایمنی	ارزیابی تطبیق با قوانین و مقررات تطبیق با قوانین و مقررات
بررسی تضمین و حفظ حقوق کارگران در فرآیند جذب و استفاده از ظرفیت مردمی، مانند حقوق حقوقی، حقوق اجتماعی و حقوق بهداشت و ایمنی بررسی اقدامات و سیاست‌ها برای حمایت از افراد مستعد جذب و استفاده از ظرفیت مردمی، مانند برنامه‌های خانواده و کودکان بررسی تضمین حقوق اقتصادی مرتبط با جذب و استفاده از ظرفیت مردمی، مانند حمایت از کسب‌وکارهای محلی و رشد اقتصادی منطقه‌ای	حفظ حقوق و تضمین حمایت
تکریم و تشویق به خلاقیت و نوآوری توجه به ارزش‌های شفافیت و شفافیت در فرآیندهای نوآوری ارزش‌گذاری بر توانمندی‌ها و ایده‌های جدید	ارزش‌ها و باورها فرهنگ نوآوری
پذیرش خطا به عنوان یک فرصت برای یادگیری و بهبود تشویق به همکاری، تعامل و اشتراک دانش پشتیبانی از پذیرش تغییرات و انعطاف‌پذیری	نگرش‌ها و رفتارها
ایجاد فضایی با امنیت برای آزمون و خطا تشویق به یادگیری از تجربیات گذشته و به اشتراک‌گذاری دانش تشویق به ارزیابی مستمر و بهبود فرآیندهای نوآوری	اشتیاق به خطا و یادگیری



شکل ۱. مدل برگرفته از روش فراترکیب و تکنیک دلفی ارزیابی خط‌مشی‌های جذب و استفاده از ظرفیت مردمی در نظام اداری ایران

در ادامه به اعتبارسنجی مدل فوق در دو بخش درونی و بیرونی پرداخته می‌شود. اعتبار مدل به‌عنوان یک بخش کلیدی در پژوهش نه‌تنها بیانگر دقت و صحت نتایج مدل طراحی‌شده است، بلکه بیانگر قابلیت کاربرد آن در محیط‌های واقعی نیز است. بنابراین در راستای طراحی مدل ارزیابی خط‌مشی‌های جذب و استفاده از ظرفیت مردمی در نظام اداری ایران، اعتبار این مدل موردسنجش قرار گرفت. برای این منظور، ابتدا پرسشنامه ۳۴ گویه‌ای با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد در میان ۳۰ خبره در حوزه پژوهش و در زمینه‌های خط‌مشی‌های جذب و ظرفیت مردمی در نظام اداری ایران مرتبط با موضوع توزیع شد. این پرسشنامه به سنجش اعتبار بیرونی مدل طراحی‌شده با مؤلفه‌های هدف، طراحی روش پژوهش، کنترل متغیرهای مزاحم و تطبیق و اعتبار درونی مدل طراحی‌شده با مؤلفه‌های بازبینی منطقی، بازخورد متخصصان و تحلیل حساسیت می‌پردازد که در این پژوهش برای بررسی اعتبار هر یک از مؤلفه‌ها، از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج این آزمون به‌طور کلی نشان‌دهنده اعتبار بالای مؤلفه‌های مختلف مدل ارزیابی خط‌مشی‌های جذب و استفاده از ظرفیت مردمی در نظام اداری ایران از منظر اعتبار درونی و بیرونی است. در جدول زیر، نتایج آماری حاصل از آزمون تی تک نمونه‌ای به تفصیل آورده شده است.

جدول ۵. یافته‌های حاصل از آزمون تی تک نمونه‌ای به‌منظور سنجش اعتبار ارزیابی مدل ارزیابی اجرای خط‌مشی شفافیت در وزارت صنعت،

معادن و تجارت

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	t محاسبه‌شده	سطح معناداری	اختلاف میانگین	حد پایین	حد بالا
اعتبار بیرونی	۴.۲۰	۰.۶۵	۹.۰۰	۰.۰۰۰	۱.۲۰	۳.۹۰	۴.۵۰
هدف	۴.۲۰	۰.۷۰	۸.۹۰	۰.۰۰۰	۱.۲۰	۳.۹۰	۴.۵۰
طراحی روش پژوهش	۴.۲۵	۰.۷۰	۹.۱۰	۰.۰۰۰	۱.۲۵	۳.۹۰	۴.۶۰
کنترل متغیرهای مزاحم	۴.۱۰	۰.۷۵	۸.۳۰	۰.۰۰۰	۱.۱۰	۳.۸۰	۴.۴۰
تطبیق	۴.۰۵	۰.۸۰	۷.۵۰	۰.۰۰۰	۱.۰۵	۳.۷۰	۴.۴۰
اعتبار درونی	۴.۳۵	۰.۶۰	۹.۲۰	۰.۰۰۰	۱.۳۵	۴.۰۰	۴.۷۰
بازبینی منطقی	۴.۱۵	۰.۷۵	۸.۰۰	۰.۰۰۰	۱.۱۵	۳.۸۰	۴.۵۰
بازخورد متخصصان	۴.۳۰	۰.۶۰	۹.۵۰	۰.۰۰۰	۱.۳۰	۴.۰۰	۴.۶۰
تحلیل حساسیت	۴.۴۰	۰.۵۵	۹.۸۰	۰.۰۰۰	۱.۴۰	۴.۱۰	۴.۷۰

با توجه به جدول فوق می‌توان گفت، سطح معناداری برای اعتبار بیرونی و درونی مدل و تمامی مؤلفه‌های هر یک از اعتبارهای بیرونی و درونی کمتر از ۰.۰۰۱ و همچنین میانگین‌های محاسبه‌شده در دامنه ۴.۰۵ تا ۴.۴۰ است که به‌وضوح نشان‌دهنده معناداری آماری یافته‌ها با ۹۹ درصد اطمینان می‌باشد. این به این معناست که یافته‌های به‌دست‌آمده به‌طور تصادفی به‌دست نیامده و اعتبار بالایی مدل را تأیید می‌کند. بنابراین می‌توان استنباط کرد، مدل طراحی‌شده، دارای اعتبار قابل‌توجهی است و می‌تواند به‌عنوان یک مدل مفید جهت ارتقای شفافیت در سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد.

علاوه بر موارد فوق‌الذکر، بر اساس نظر خبرگان میزان اعتبار درونی مدل طراحی‌شده با میانگین ۴.۳۵ و t محاسبه‌شده ۹.۲۰، بیشتر از اعتبار بیرونی است. همچنین در میان مؤلفه‌های اعتبار بیرونی طراحی روش پژوهش با میانگین ۴.۲۵ و t محاسبه‌شده ۹.۱۰، بیشترین میزان اعتبار را به خود اختصاص داده است و از طرف دیگر در میان مؤلفه‌های اعتبار درونی مؤلفه تحلیل حساسیت با میانگین ۴.۴۰ و t محاسبه‌شده ۹.۸، بیشترین میزان اعتبار را به خود اختصاص داده است.

در مرحله بعد، سنجش اعتبار درونی مدل با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و ضریب تعیین و اعتبار بیرونی مدل از طریق شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری و شاخص Q^2 صورت گرفت.

▪ تحلیل عاملی تأییدی (مدل اندازه‌گیری) هر یک از سه بعد: در این مرحله جهت تأیید برازش مدل از تحلیل عاملی تأییدی مبتنی بر حداقل مربعات جزئی بهره گرفته شد. بر اساس یافته‌ها، معناداری تمامی مؤلفه‌ها و شاخص‌ها بیشتر از ۱.۹۶ است، بر همین اساس می‌توان گفت مدل حاضر معنادار بوده و از اعتبار لازم برخوردار است.

▪ شاخص ضریب تعیین (R^2) متغیرهای وابسته برای سنجش اعتبار درونی مدل ارزیابی خط‌مشی‌های جذب و استفاده از ظرفیت مردمی در نظام اداری ایران: ضریب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زا (وابسته) است و تأثیر یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته را نشان می‌دهد که سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شوند. مقدار R^2 برای هر سه بعد بیش از ۰/۶۷ به دست آمد.

▪ شاخص ارتباط پیش‌بین Q^2 برای سنجش اعتبار بیرونی مدل ارزیابی خط‌مشی‌های جذب و استفاده از ظرفیت مردمی در نظام اداری ایران: این معیار، قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته را نشان می‌دهد. ملاک تفسیر Q^2 ، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی می‌باشد. اگر این شاخص مثبت باشد مطلوب است. مقدار Q^2 برای ابعاد سازه اصلی ۰/۳۱۲، ۰/۲۳۸، ۰/۲۹۵ است که مثبت و در سطح مطلوب است. بر همین اساس می‌توان گفت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد هر سه بعد مطلوب هستند.

▪ شاخص GOF: شاخص که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 به‌صورت زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2} = \sqrt{0.561 \times 0.76} = .652$$

متخصصان مدل‌یابی ساختاری به روش PLS شاخص GOF کمتر از ۰/۱ را کوچک، بین ۰/۱ تا ۰/۲۵ را متوسط و بیش از ۰/۳۶ را بزرگ قلمداد می‌کنند. با در نظر گرفتن این معیارها شاخص برازش مدل نمونه مورد بررسی ۰/۶۵۲ به دست آمد که جز اندازه‌های بزرگ است. با

توجه به این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده در نمونه موردبررسی برازش مناسبی دارد. همچنین با توجه به اینکه بارهای عاملی تمامی متغیرهای آشکار مدل بیشتر از ۰.۵ و معناداری بیشتر از ۲.۵۸ است، می‌توان گفت سازه حاضر از روایی مطلوبی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که الگوی طراحی شده برای ارزیابی خط‌مشی‌های جذب و استفاده از ظرفیت مردمی در نظام اداری ایران از اعتبار بالایی برخوردار است و می‌تواند به‌عنوان یک چارچوب تحلیلی جامع مورد استفاده قرار گیرد. براساس تحلیل‌های کیفی و کمی، هشت بعد اصلی شامل شفافیت و اطلاع‌رسانی، عدالت و برابری، شناسایی و انتخاب مهارت‌ها، تحقیق و توسعه، مشارکت و شراکت، ارزیابی توجیه اقتصادی، ارزیابی تطبیق با قوانین و مقررات، و فرهنگ نوآوری استخراج شد. در آزمون تی تک نمونه‌ای، تمامی مؤلفه‌ها دارای میانگین بالاتر از حد متوسط و از نظر آماری معنادار بودند که حاکی از پذیرش این ابعاد از سوی خبرگان و متخصصان می‌باشد.

نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های (Bigdeli et al., 2024) هم‌راستا است که در تحلیل مفهومی ارزیابی خط‌مشی‌های منابع انسانی به الگوهای جامع و چندبعدی اشاره کرده و بر ضرورت لحاظ نمودن مؤلفه‌هایی مانند شفافیت، مشارکت‌پذیری و تحلیل ریسک در طراحی خط‌مشی‌ها تأکید کرده‌اند. همچنین، در پژوهش (Askari Bagherabadi et al., 2024) مشخص شده که یکی از دلایل ناکارآمدی ساختار اداری در ایران، ناتوانی در اولویت‌بندی مسائل بغرنج و عدم وجود نظام ارزیابی دقیق و واقع‌نگرانه است. این موضوع در پژوهش حاضر نیز نمود دارد، چرا که ابعاد شناسایی شده مستقیماً ناظر بر خلأهای موجود در نظام سیاست‌گذاری عمومی کشور هستند.

در بخش شفافیت و اطلاع‌رسانی، نتایج نشان دادند که دسترسی آزاد به اطلاعات، انتشار معیارها و روش‌های جذب، و شفاف‌سازی سیاست‌ها از مهم‌ترین مؤلفه‌های ارزیابی هستند. این یافته‌ها با نظریه مدل‌های رفتاری در پیاده‌سازی خط‌مشی که توسط (Alice et al., 2021) مطرح شده، هم‌خوانی دارد. در این نظریه تأکید شده که عوامل شناختی و سوگیری‌های ادراکی در میان کارکنان خط مقدم، به‌شدت تحت تأثیر میزان شفافیت اطلاعاتی است. از این رو، نظام اداری ایران برای بهبود عملکرد، ناگزیر از نهادینه‌سازی سازوکارهای شفاف‌سازی است.

بعد عدالت و برابری نیز یکی از ابعاد کلیدی ارزیابی بود که با تأکید بر فرصت‌های برابر در تصمیم‌گیری، دسترسی به منابع، و پیشرفت حرفه‌ای شکل گرفت. این نتایج با مطالعات (Eftekhār Afzali & Kalantari, 2024) قابل تطبیق است که با تحلیل مضمون مشارکت اجتماعی از منظر سرمایه اجتماعی دینی، نشان داده‌اند که مشارکت تنها در بستر عدالت و احساس برابری مشروعیت می‌یابد. به‌علاوه، (Ganjipour et al., 2021) نیز در ارزیابی خط‌مشی‌های آموزشی بر نقش عدالت در حکمرانی شبکه‌ای تأکید کرده‌اند.

در بعد شناسایی و انتخاب مهارت‌ها، یافته‌ها بر اهمیت تحلیل نیازهای سازمانی، ارزیابی فردی و شناسایی رهبران آینده دلالت داشتند. در پژوهش (Ghorbanali et al., 2023) نیز تأکید شده که جذب و نگهداشت کارکنان دانشی در صنایع حساس مانند هوانوردی ایران تنها با طراحی مدل‌های سیاستی بر پایه ارزیابی مهارت‌ها امکان‌پذیر است. این هم‌راستایی نشان می‌دهد که سیاست‌گذاری مبتنی بر شایسته‌سالاری نیازمند چارچوب‌های سنجش‌پذیر و اعتبارسنجی شده است.

از سوی دیگر، بعد تحقیق و توسعه که شامل تحلیل نیازها، تخصیص منابع، و همکاری با دانشگاه‌ها بود، با مدل‌های بین‌المللی مانند پیشنهاد (Palmi et al., 2021) هماهنگ است که بر تعادل میان بهره‌برداری از دانش موجود و جستجوی نوآوری‌های جدید در مدیریت دولتی

تأکید دارند. همچنین یافته‌های این بخش با مطالعه (Heidari, 2023) در طراحی مدل ظرفیت‌سازی اجرای سیاست‌ها در سازمان حمل و نقل جاده‌ای تطابق دارد که نشان داد بدون سیستم R&D مؤثر، اجرای سیاست‌ها ناکارآمد خواهد بود.

در بعد مشارکت و شراکت، نقش تعامل با جوامع محلی، همکاری بین‌نهادی، و شراکت در ارزیابی خط‌مشی‌ها برجسته شد. این یافته‌ها همسو با مطالعه (Testi et al., 2025) است که نشان داد استفاده از فناوری‌های نو مانند بلاک‌چین برای مشارکت شهروندان در حکمرانی هوشمند، اثربخشی فرآیندها را به‌شدت افزایش می‌دهد. همچنین، (Rezayati Ajpish et al., 2021) بر اهمیت مشارکت فعال در ارزیابی سیاست‌های اقتصادی بانک ملی ایران تأکید کرده است که تأییدی بر ضرورت رویکرد مشارکتی در خط‌مشی‌گذاری است.

در بخش ارزیابی توجیه اقتصادی و تطبیق با قوانین، تحلیل‌ها نشان داد که تحلیل هزینه-فایده، ریسک و تأثیرات اجتماعی و قانونی از مؤلفه‌های کلیدی هستند. این موضوع در مطالعات (Arezou Gholipour et al., 2021) نیز مطرح شده که نشان می‌دهد دیپلماسی اقتصادی ایران در شرایط ژئوپلیتیکی جدید نیازمند ارزیابی‌های چندبعدی و تطبیق‌پذیر با ساختارهای حقوقی و اقتصادی داخلی و بین‌المللی است.

در نهایت، بعد فرهنگ نوآوری با تمرکز بر ارزش‌ها، نگرش‌ها، و اشتیاق به یادگیری از خطا مورد شناسایی قرار گرفت. پژوهش (Baskoy et al., 2011) نیز تأکید می‌کند که ظرفیت سیاست‌گذاری در نظام‌های اداری پیشرفته تنها زمانی پویایی دارد که فرهنگ نوآوری در سطح فردی و سازمانی نهادینه شود. به‌ویژه در ایران، که ساختارهای سنتی مقاومت بالایی در برابر تغییر دارند، توجه به فرهنگ‌سازی نوآورانه ضرورتی حیاتی است.

این پژوهش همانند سایر مطالعات میدانی و ترکیبی، با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. نخست اینکه، دسترسی به برخی از خبرگان سیاست‌گذاری و مدیران اجرایی در مناطق جنوبی کشور با دشواری‌هایی همراه بود که ممکن است بر تنوع دیدگاه‌ها اثر گذاشته باشد. دوم، به‌رغم بهره‌گیری از رویکردهای علمی و ابزارهای معتبر، سنجش نگرش‌ها و ارزیابی کیفی، به‌طور طبیعی با سوگیری‌های ذهنی همراه است. سوم، نتایج به‌دست‌آمده، گرچه تعمیم‌پذیر در سطح ملی هستند، اما ممکن است در سایر حوزه‌های سیاست‌گذاری با بافت‌های فرهنگی متفاوت، نیازمند بازنگری باشد.

برای توسعه بیشتر این حوزه، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی به ارزیابی تطبیقی مدل ارائه‌شده در سایر حوزه‌های اجرایی مانند بهداشت، آموزش یا سیاست‌های شهری بپردازند تا قابلیت تعمیم مدل در سطوح مختلف حکمرانی مورد سنجش قرار گیرد. همچنین استفاده از روش‌های تحلیل شبکه‌ای و مدلسازی پویای سیستم‌ها می‌تواند به تقویت بعد اجرایی مدل کمک کند. علاوه بر این، ترکیب تحلیل داده‌های بزرگ و یادگیری ماشین برای شناسایی الگوهای رفتاری شهروندان در مواجهه با خط‌مشی‌ها می‌تواند افق‌های نوینی در ارزیابی مشارکت عمومی ایجاد کند.

برای نهادینه‌سازی مدل ارائه‌شده در ساختار اداری ایران، لازم است چارچوب‌های قانونی و دستورالعمل‌های اجرایی متناسب با ابعاد شناسایی‌شده تدوین گردد. در این مسیر، آموزش مدیران و کارشناسان دولتی در زمینه ارزیابی مشارکتی خط‌مشی‌ها ضروری است. همچنین پیشنهاد می‌شود بسترهای فناورانه و سامانه‌های الکترونیکی برای شفاف‌سازی اطلاعات و تسهیل تعامل دوسویه میان مردم و نهادهای اداری ایجاد یا تقویت شوند. در نهایت، لازم است ارزیابی‌های ادواری و مبتنی بر شواهد در مورد اثربخشی سیاست‌های جذب و استفاده از ظرفیت مردمی در دستور کار نهادهای ناظر قرار گیرد.

تشکر و قدردانی

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

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

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

Extended Abstract

Introduction

In the contemporary landscape of governance, the capacity to effectively evaluate public policies is increasingly regarded as a cornerstone for democratic legitimacy and institutional efficiency. Particularly in developing administrative systems such as Iran's, enhancing the mechanisms for public participation has become a strategic imperative. The engagement of citizens in the evaluation of policies not only strengthens institutional transparency and trust but also ensures that policymaking is rooted in societal needs and lived realities (Howlett, 2009). However, despite repeated calls for inclusive governance, Iran's administrative system continues to face profound challenges in utilizing public capacity in a structured and measurable way (Askari Bagherabadi et al., 2024). These challenges include centralized decision-making, bureaucratic rigidity, and a lack of institutionalized pathways for civic involvement (Ezzati et al., 2024).

International experience further substantiates the importance of comprehensive policy evaluation models. For instance, the deployment of smart technologies and citizen-centric approaches has demonstrated tangible improvements in public engagement and governance effectiveness in countries adopting such frameworks (Testi et al., 2025). These innovations are particularly significant in post-bureaucratic environments where responsiveness and agility are required to maintain policy legitimacy. Within Iran, however, the absence of an integrated model for evaluating policies related to public capacity remains a critical gap in administrative development.

Scholars have long emphasized that evaluating public policy is not merely a technical endeavor but also a deeply normative and political process. According to (Alice et al., 2021), frontline implementers often make heuristic judgments that deviate from central policy intentions when there is a lack of clarity and transparency. Consequently, any robust policy evaluation framework must incorporate behavioral, organizational, and participatory dimensions. The Iranian administrative system, in its current state, lacks a unified and validated tool that captures the multidimensional aspects of policy performance and public involvement.

Research by (Bigdeli et al., 2024) underscores the necessity of human resource retention strategies that integrate evaluation feedback loops, while (Ganjipour et al., 2021) suggests the applicability of network governance approaches in the educational sector, thereby advocating for evaluation mechanisms that extend beyond top-down hierarchies. Similarly, (Rezayati Ajpish et al., 2021) argues that poor policy implementation in the banking sector arises largely from the absence of structured evaluation criteria. As (Palmi et al., 2021) notes, striking a balance between policy exploration and exploitation in public management necessitates sophisticated models that are empirically grounded and contextually relevant.

Within this theoretical and empirical background, the present study aims to design and validate a comprehensive model for evaluating the policies of attracting and utilizing public capacity in Iran's administrative system. By leveraging a mixed-methods approach and integrating insights from policy practitioners, scholars, and empirical data, this research seeks to provide a practical framework that aligns with the complex realities of Iran's administrative challenges.

Methods and Materials

The study adopted a sequential exploratory mixed-methods design. In the qualitative phase, a systematic literature review and thematic content analysis were employed to extract dimensions and indicators related to policy evaluation. This phase involved 20 scholarly documents selected through the PRISMA protocol, alongside 16 semi-structured interviews with senior policy officials, NGO managers, and academic experts from three southern provinces of Iran (Khuzestan, Bushehr, and Hormozgan). The Delphi technique was used to refine and validate the emerging dimensions.

In the quantitative phase, a survey was administered to 277 managers in governmental and administrative institutions in the same regions. A 79-item researcher-developed questionnaire was constructed based on the qualitative findings. Validity was assessed using content and construct validity (convergent and discriminant), and reliability was tested through Cronbach's alpha and composite reliability. Data analysis was conducted using MAXQDA for the qualitative phase and SmartPLS and SPSS for the quantitative phase.

Findings

The analysis yielded a validated model consisting of eight key dimensions for evaluating public capacity-related policies: (1) Transparency and Information Dissemination, (2) Justice and Equality, (3) Skills Identification and Selection, (4) Research and Development, (5) Participation and Partnership, (6) Economic Justification Evaluation, (7) Legal Compliance Assessment, and (8) Innovation Culture. Each dimension was decomposed into multiple components and indicators.

Confirmatory factor analysis showed strong internal validity, with all factor loadings exceeding 0.5 and t-values greater than 2.58. The Goodness-of-Fit index (GOF) reached 0.652, indicating excellent model fit. R^2 values for dependent constructs were above 0.67, and predictive relevance (Q^2) values were positive and within an acceptable range, confirming both internal and external validity.

Descriptive statistics demonstrated that respondents rated all dimensions above the mid-point, suggesting consensus regarding their relevance and applicability. Among all dimensions, the "Transparency and Information Dissemination" and "Innovation Culture" dimensions scored the highest in terms of perceived importance. Additionally, t-tests performed on expert evaluations confirmed that all items and constructs in the model were statistically significant at the 0.01 level.

Discussion and Conclusion

The findings of this study confirm the need for an integrated and validated model for evaluating policies concerning the attraction and use of public capacity within the Iranian administrative framework. The eight-dimensional model developed through this research offers a holistic and empirically grounded structure that captures the multifaceted nature of public engagement, policy performance, and institutional effectiveness. The alignment of these dimensions with prior national and international studies demonstrates the model's conceptual robustness and practical relevance. One of the critical insights derived from the research is the prominence of transparency as a foundational element of effective policy evaluation. In a context characterized by bureaucratic opacity and low civic trust, ensuring public access to policy-related information emerges as both a technical and moral necessity. Moreover, the incorporation of justice and equity not only enhances procedural legitimacy but also serves as a catalyst for inclusive decision-making and civic participation.

The inclusion of skills-based evaluation metrics and future leadership identification bridges the often-neglected gap between policy design and human capital strategy. Research and development, as identified in the model, reinforce the imperative for evidence-based policymaking and institutional learning. Furthermore, the participation and partnership dimension underscores the transition from hierarchical to networked governance, resonating with the global shift toward multi-actor policy ecosystems.

The model's validation metrics, including high GOF, R^2 , and Q^2 values, establish its reliability and utility across different administrative contexts. Importantly, the innovation culture dimension suggests that policy evaluation is not solely about measuring outcomes but also about fostering a dynamic and responsive organizational ethos that embraces feedback, experimentation, and adaptive learning.

In sum, the model presented here not only addresses a critical void in Iran's administrative architecture but also serves as a blueprint for enhancing governance quality. It is recommended that policymakers, administrative leaders, and public management scholars adopt and adapt this model to institutionalize systematic evaluation practices. Through its implementation, Iranian public institutions can take a decisive step toward participatory governance, improved accountability, and citizen-centric policymaking.

References

- Alice, M. e. T., Boswell, C., Campos, P. A., Reich, M. R., Capano, G., Criado, J. I., Ruvalcaba-Gómez, E. A., Valenzuela-Mendoza, R., Kataria, I., Fagan, L., Lehmruch, G., Menezes, V. G. d., Glauco, V. P., Marcos, P. P. d. S., & Rejane, M. d. C. F. (2021). A behavioural model of heuristics and biases in frontline policy implementation. *Policy & Politics*, 49(1), 49-67. <https://doi.org/10.1332/030557320X15967973532891>
- Arezou Gholipour, N., Keyhan, B., & Behzad, S. (2021). Challenges and opportunities of economic diplomacy of the Islamic Republic of Iran in the new geopolitical conditions. *Quarterly of Geography (Regional Planning)*, 11(2), 383-405. <https://www.magiran.com/paper/2310171>
- Askari Bagherabadi, M., Khanmohammadi, H., & Hosseinpour, D. (2024). Identifying and Prioritizing Wicked Problems in Iran's Administrative System. *Public Service Management Studies*, 2(3), 1-44. https://spsa.atu.ac.ir/article_17131.html?lang=en
- Baskoy, T., Evans, B., & Shields, J. (2011). Assessing Policy Capacity in Canada's Public Services: Perspectives of Deputy and Assistant Deputy Ministers. *Canadian Public Administration*, 54. <https://doi.org/10.1111/j.1754-7121.2011.00171.x>
- Bigdeli, M., Vaddadi, A., & Ghorbanizadeh, V. (2024). Conceptual Analysis of Human Resource Retention Policy Evaluation Using Rogers' Evolutionary Approach. *Defense Human Capital Management*, 4(1), 23-70. https://jdhcm.iamu.ac.ir/article_715274.html?lang=en
- Eftekhār Afzali, S. H., & Kalantari, E. (2024). Analyzing Social Capital from a Religious Perspective: A Thematic Analysis of Social Participation in the Ideological Framework of the Supreme Leader (May His Shadow Endure). *Interdisciplinary Studies of Islamic Revolution and Civilization*, 2(7), 11-37. https://cir.ihu.ac.ir/article_209282.html?lang=en
- Ezzati, R., Keshishian Siraki, G., & Abtahi, M. (2024). The Relationship Between Cyberspace and Good Governance in Global Politics (Case Study: The Islamic Republic of Iran and the People's Republic of China). *Global Politics*. <https://stb.iau.ir/faculty/g-keshishyan/fa/articlesInPublications/5135>
- Ganjipour, S. R., Hadi Peykani, M., Etebarian, A., & Gholizadeh, A. (2021). Proposing a Model for Evaluating Educational Policies with a Network Governance Approach in Iran. *A New Approach in Educational Management*, 12(5), 17-29. https://jedu.marvdasht.iau.ir/article_5024.html?lang=en
- Ghorbanali, H., Mousakhani, M., & Daneshfard, K. (2023). Presenting an Evidence-Based Policy Model for Attracting and Retaining Knowledge Workers in Iran's Aviation Industry. *Geography Quarterly (Regional Planning)*, 13(51), 97-111. https://www.jgeoqeshm.ir/article_184724.html
- Heidari, R. (2023). Designing a Model for Enhancing the Capacity of Implementing Policies in the Road Maintenance and Transportation Organization. *Journal of Public Administration*, 31(116), 200-179.
- Howlett, M. (2009). Policy Analytical Capacity and Evidence-based Policy-making: Lessons from Canada. *Canadian Public Administration*, 52(2), 153-175. https://doi.org/10.1111/j.1754-7121.2009.00070_1.x

- Palmi, P., Corallo, A., Prete, M. I., & Harris, P. (2021). Balancing exploration and exploitation in public management: Proposal for an organizational model. *Journal of Public Affairs*, 21(3), e2245. <https://doi.org/10.1002/pa.2245>
- Rezayati Ajpish, M., Salajegheh, S., & Jalali Kamali, M. (2021). Investigating Factors Related to the Implementation of Economic Policies in the National Bank of Iran for Production Boom and Financial System Performance Improvement. *Investment Knowledge*, 10(39), 395-418. http://www.jik-ifea.ir/article_17941.html?lang=en
- Testi, N., Marconi, R., & Pasher, E. (2025). Exploring the Potential of Blockchain Technology for Citizen Engagement in Smart Governance. *Open Research Europe*, 3(183), 183. <https://doi.org/10.12688/openreseurope.16153.4>