



Research Article



Vol. 15, No. 1, 2023, p. 191 - 220

**Analyzing the Individual, Institutional,
and Structural Triple Factors Affecting
the Performance of Iranian Parliamentarians**S. Moradi^{1*}

1-Assistant Professor, Department of Political Science, Payam-e-Noor University, Tehran, Iran

(*- Corresponding Author Email: salarmoradi@pnu.ac.ir)
<https://doi.org/10.22067/tmj.2023.82357.1430>

Received: 2023/05/10	How to cite this article: Moradi, S. (2023). Analyzing the Individual, Institutional, and Structural Triple Factors Affecting the Performance of Iranian Parliamentarians, <i>Transformation Management Journal</i> , 15(1): 191-220. (in Persian with English abstract). https://doi.org/10.22067/tmj.2023.82357.1430
Revised: 2023/08/02	
Accepted: 2023/08/09	
Available Online: 2023/08/09	

1-INTRODUCTION

The performance of human resources is a fundamental factor in an organization, and the increase in organizational performance can be under various factors. In this regard, extensive research has been conducted on human resource performance, and many variables have been identified with direct and indirect effects on the performance of employees and human resources. In recent years, the creation of efficient organizations in providing services and responding to citizens' demands has been the focus of public sector managers in most countries. Organizations must define their formal structure in such a way that they can be an efficient organization. The parliament and the legislature, as one of the most influential organizations or institutions with legal authority, are not exempt from this rule, and in this institution, paying attention to the performance of human

resources is an undeniable necessity. Also, many all-round developments of the countries depend on the institution of the parliament and the representatives' performance. Accordingly, as a symbol of the people's sovereignty in political systems based on representation, the parliament plays a vital role in determining public policies by holding the legislation, representation, and supervision tasks. The quantitative and qualitative level of the performance of the representatives and the institution of the Islamic Council, along with a set of soft and hard instruments and personal characteristics and capabilities of the representatives, is influenced and interacted with the environment and the overall structure of power and politics in the Islamic Republic. Based on this, this article aims to evaluate and analyze the individual, institutional, and structural variables affecting the performance of the members of the Islamic Council.

2-THEORETICAL FRAMEWORK

In general, the review of the conducted research shows the fact that all factors affecting the performance of human resources come from three areas: individual, institutional, and structural. In terms of individual factors, Brown (2014), Indahingwati et al. (2019), Mitchell et al. (2020), and Paais and Pattiruhu (2020) consider personal characteristics and capabilities, knowledge and literacy, and individual capacities to be involved in the performance of human resources. In terms of institutional factors, Spender and Kijne (2012), Meng and Berger (2019), and Thanh et al. (2020) have examined organizational structures and practices, regulations and guidelines, and satisfaction. In terms of structural factors, Chen et al. (2012), Limaj and Bernroider (2019), Meng and Berger (2019), and Harijanti et al. (2021) considered social, cultural, economic, and political conditions; and Cai et al. (2018) and Cetinkaya and Rashid (2018) the role of the effective media on human resource functions.

3-METHODOLOGY

In terms of method, the current research was a descriptive-correlation study carried out with a survey. The statistical population of the research

included the representatives of the Islamic Council in different periods, among which a sample size of 150 was selected based on Lin and Morgan's table. The data collection tool was a researcher-made questionnaire distributed among the sample members by purposeful sampling. Finally, 141 questionnaires were completed and subjected to the analysis. The data was analyzed using descriptive and inferential techniques in Spss and AMOS software. It is worth noting that the questionnaire's validity was ascertained by considering the experts' opinions, and its reliability was confirmed by Cronbach's alpha coefficients greater than 0.7.

4-RESULTS & DISCUSSION

To determine the intensity and direction of the influence of independent variables on the performance of representatives in the two dimensions of legislation and supervision, a structural equation model has been used, which defines how to measure a variable using two or more observed variables. Concerning the model fitness evaluation, the absolute, comparative, and parsimonious fit indices indicated that the model fit is acceptable. The results showed that the structural and institutional factors had positive and significant effects on the overall performance of the representatives, while the impact of individual factors was not confirmed. The insignificant effect of these factors may be due to the high power of structural and institutional factors in the country's political system. As a result, in many cases supporting a candidate, some parties create expectations for the representative of a constituency that directly affect their executive and supervisory performance. In general, these arguments are highly aligned with the results of the hypotheses testing.

5-CONCLUSIONS & SUGGESTIONS

The performance of the parliament representatives is generally assessed concerning two tasks: legislation and supervision. If these two particular tasks are done well, the overall dynamics of the system will follow. Efficient laws are the laws that representatives have taken care of drafting and approving. Specifically, the extent of citizens' adherence to the laws is

mainly the product of the legislators' correct view of the conditions of both society and citizens. In the regulatory dimension, the efficiency of other executive and regulatory institutions can be derived from the representatives' performance. In other words, no matter how successful the representatives are in their supervisory function, subordinate institutions can also perform their duties well within the framework of the law. In addition, nowadays, the problem of corruption and the lack of proper functioning of some institutions of society has led to the public distrust of many citizens towards the pillars of the system, which can be turned into a prominent opportunity if the parliament properly performs its monitoring duty. Therefore, the quality of its legislative and supervisory performance is very effective in the sustainable development of the country and society. Accordingly, performance measurement is a process that aims to determine the degree of adequacy and worthiness of representatives in terms of performing assigned duties and accepting responsibilities and can be affected by various factors. According to the analytical and descriptive results from examining the influence of independent variables on dependent variables, it can be said that individual, institutional, and structural factors more or less affect the behavior and performance of the Islamic Parliament representatives. On the one hand, the cultivation and optimal use of the media in terms of educating and informing citizens about the importance of the Islamic Council, and on the other hand, the local, regional, and national monitoring representatives' performance may have dramatic roles in improving their performance.

Keywords: Islamic Council, Representative, Performance, Supervision, Legislation.

تحلیل سه گانه عوامل فردی، نهادی و ساختاری مؤثر بر عملکرد نمایندگان مجلس شورای اسلامی

سالار مرادی*

استادیار گروه علوم سیاسی دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران.

<https://doi.org/10.22067/tmj.2023.82357.1430>

نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

کارآمدی و عملکرد مناسب در بخش‌های دولتی و خصوصی مهم‌ترین بعد ارزیابی سازمانی تلقی می‌شود، به‌ویژه در یک نهاد بزرگ و اساسی مانند مجلس شورای اسلامی که عملکرد و کنش‌های نمایندگان مجلس تحت تأثیر متغیرهای مختلفی قرار دارد. سطح کمی و کیفی عملکرد نمایندگان و نهاد مجلس شورای اسلامی همراه با مجموعه‌ای از ابزارهای نرم و سخت، در کنار ویژگی‌ها و توانمندی‌های شخصی نمایندگان و تحت تأثیر و تعامل با محیط و ساختار کلی قدرت و سیاست در جمهوری اسلامی، قرار دارد. بر همین اساس هدف این مقاله ارزیابی و تحلیل متغیرهای فردی، نهادی و ساختاری مؤثر بر عملکرد نمایندگان مجلس شورای اسلامی است. این پژوهش از لحاظ هدف، بنیادی - کاربردی و از لحاظ روش جزو پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی محسوب می‌شود و جامعه آماری پژوهش شامل نمایندگان مجلس شورای اسلامی در ادوار مختلف بوده که بر اساس جدول حجم نمونه لین و مورگان تعداد ۱۴۱ نفر از آن‌ها به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند و با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته و توزیع پرسشنامه‌ها به‌صورت هدفمند در بین نمایندگان، داده‌های موردنظر گردآوری شده و با استفاده از نرم‌افزارهای Spss و Amos Graphics تجزیه و تحلیل داده‌ها قرار گرفته است. یافته‌ها نشان داد متغیرهای ساختاری با ضریب (۰/۷۴) اثر مثبت و معناداری بر عملکرد کلی نمایندگان دارند و همچنین متغیرهای نهادی با ضریب (۰/۴۶) همزمان اثر مثبت و معناداری بر عملکرد کلی نمایندگان داشته‌اند. اما متغیرهای فردی با وجود شاخص‌سازی دقیق و معنادار نتوانسته‌اند اثر معناداری بر عملکرد کلی نمایندگان داشته باشند. به‌عنوان نتیجه نیز عملکرد نمایندگان در زمینه‌های فردی، ساختاری و نهادی متأثر است و در بسیاری از موارد برخی احزاب با حمایت از کاندیدای خاصی انتظاراتی را برای نماینده یک حوزه انتخابیه ایجاد می‌کند که مستقیماً بر عملکرد اجرایی و نظارتی آن‌ها تأثیر می‌گذارد.

کلیدواژه‌ها: مجلس شورای اسلامی، نمایندگان، عملکرد، نظارت، قانون‌گذاری.

salarmoradi@pnu.ac.ir

* نویسنده مسئول:

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۲۰

صفحات: ۱۹۱-۲۲۰

مقدمه و بیان مسئله

عملکرد منابع انسانی در سازمان مهم‌ترین متغیر در مطالعات سازمانی و نهادی است (Paais & Pattiruhu, 2020, p. 577). منابع انسانی باید به صورت حرفه‌ای مدیریت شوند تا تعادلی بین نیازهای کارکنان، خواسته‌ها و قابلیت‌های سازمان و اهمیت منابع انسانی با کیفیت برای پیشرفت سازمان ایجاد شود (Mappamiring et al., 2020, p. 238). این تعادل کلید اصلی سازمان برای توسعه مولد و دستیابی به اهداف شرکت است. بنابراین از کارکنان انتظار می‌رود که به صورت مولد و حرفه‌ای کار کنند. هرچند این درک وجود دارد که بقا و رشد یک سازمان توسط قدرت پول یا سرمایه تعیین می‌شود، اما موفقیت در سازمان با موفقیت در مدیریت منابع انسانی آن تعیین می‌شود (Firman et al., 2020, p. 48). همچنین عملکرد منابع انسانی یک عامل اساسی در یک سازمان است و افزایش عملکرد سازمانی می‌تواند تحت تأثیر رهبری و فرهنگ سازمانی باشد. رهبری خوب و فرهنگ سازمانی باعث ایجاد رضایت شغلی برای کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد کارکنان در سازمان می‌شود (Ridlwani et al., 2021, p. 73). در همین راستا پژوهش‌های گسترده‌ای در زمینه عملکرد منابع انسانی در سراسر جهان انجام شده است و متغیرهای زیادی در تأثیرگذاری مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد کارکنان و منابع انسانی شناسایی شده است. در میان تعداد زیادی از متغیرهای تأثیرگذار، اثر انگیزه فردی، رضایت شغلی، رهبری و فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان سازمان بسیار برجسته و معنادار است (Paais & Pattiruhu, 2020, p. 577). همچنین ایجاد سازمان‌های کارآمد در ارائه خدمات و پاسخگویی به مطالبات شهروندان طی چند سال اخیر در اغلب کشورهای جهان مورد توجه مدیران بخش عمومی قرار گرفته است. چراکه سازمان‌ها باید ساختار رسمی خود را به گونه‌ای تعریف کنند که بتوانند سازمانی کارآمد باشند (Viktor & Anton, 2022, p. 1). مجلس و قوه قانون‌گذاری نیز به عنوان یکی از مهم‌ترین سازمان‌ها یا نهادهای دارای صلاحیت قانونی از این قاعده مستثنی نیست و در این نهاد هم توجه به عملکرد منابع انسانی یک ضرورت انکارناپذیر است. مجلس یا پارلمان‌ها نهادهایی اغلب انتخابی هستند که به صورت جمعی عمل کرده و دست کم و نه ضرورتاً فقط از صلاحیت رسمی تصویب قوانین الزام‌آور برای اعضای یک جامعه سیاسی معین برخوردارند (Faqihi et al., 2014). از طرفی هم موضوع تنظیم رابطه میان فرمانروایان و شهروندان، یکی از مباحث بسیار قدیمی در حوزه علوم سیاسی و حقوق عمومی بوده و بحث مشارکت، نظارت و میزان دخالت مردم در تعیین سرنوشت خود به‌عنوانین مختلف مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. بر همین اساس یکی از راه‌های استفاده شهروندان از حقوق اساسی خود در حوزه مشارکت سیاسی، نظارت و حق تعیین سرنوشت، سیستم نمایندگی و نهاد مجلس است. این موضوع که نمایندگان مجلس تا چه اندازه

می‌توانند مطالبات و خواسته‌های مردم و موکلین را احصا، پیگیری نمایند و به نتیجه برسانند، تحت تأثیر ویژگی‌های شخصی، ساختار و قوانین داخلی مجلس، ساختار سیاسی، روابط قوای سه‌گانه، شرایط زمینه‌ای و محیطی مختلف، متفاوت است و بالطبع نتایج گوناگونی را به دنبال خواهد داشت. عملکرد انفرادی نمایندگان از یک سو و عملکرد نهاد مجلس به‌عنوان یکی از قوای اصلی حکومت، مورد ارزیابی و قضاوت شهروندان و نخبگان و نهادهای مدنی و من‌جمله رسانه‌های عمومی است. لیکن چارچوب و معیار مشخصی برای این ارزیابی شکل نگرفته است. نقش مجلس یا پارلمان در پایداری و ثبات نظام سیاسی و تضمین حقوق اساسی مردم در مقایسه با سایر قوای بی‌بدیل و شاید قیاس‌ناپذیر است (OrkikoShore & Miley, 2017, p. 204). از طرفی هم بسیاری از تحولات همه‌جانبه کشورها وابسته به نهاد مجلس و عملکرد نمایندگان است. بر همین اساس پارلمان به‌عنوان سمبل حاکمیت مردم در نظام‌های سیاسی مبتنی بر نمایندگی، نقش مهمی در تعیین سیاست‌های عمومی دارد و به‌صورت مشخص کار ویژه‌های قانون‌گذاری، نمایندگی و نظارت را عهده‌دار است (Dinparasti, 2016, p. 5). با توجه به نقش پارلمان‌ها در بسیاری از امور، عضویت در یک پارلمان یک نقش اساسی و مهم است، زیرا تصمیم‌گیری هر کدام از اعضای پارلمان تأثیر عمیقی بر زندگی مردم دارد (Haqshenas et al., 2017). تصمیم‌گیری، جوهره مدیریت و آینه تمام‌نمای توانایی‌ها و قابلیت‌های یک مدیر است. زیرا کیفیت طرح و برنامه‌ها، اثر بخش و کارآمدی راهبردها و کیفیت نتایجی که از آن‌ها به دست می‌آید همگی تابع کیفیت تصمیم‌هایی است که مدیر می‌گیرد (Heydari et al., 2019, p. 135).

در ایران بحث پارلمان ارتباط ناگسستگی با انقلاب مشروطیت داشته و تأسیس نهاد مجلس شورا با انقلاب مشروطه همراه است. پس از انقلاب اسلامی، در اصل پنجاه‌هفت قانون اساسی، مجلس شورای اسلامی در کنار قوه مجریه و قضاییه به‌عنوان سه قوه برتر نظام مطرح شد. نمایندگان منتخب مردم که عناصر اصلی تشکیل‌دهنده قوه مقننه هستند، به‌عنوان بخشی از نخبگان سیاسی، اختیار دارند در عموم مسائل در حدود و مقرر قانون اساسی به وضع قانون بپردازند. بنابراین مجلس شورای اسلامی می‌تواند در همه امور عمومی اقتصادی، امنیتی، سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، اداری، حقوقی، بهداشتی، رفاهی و غیره تصمیم‌گیری نماید. لذا با توجه به تنوع وظایف و مسئولیت نمایندگان، باید افرادی به این نهاد راه یابند که از همه جهات توانایی و صلاحیت فائق آمدن به این وظایف خطیر را داشته باشند. در بحث اهمیت عملکرد نمایندگان مجلس رهبر کبیر انقلاب معتقدند اگر مجلس شورای اسلامی برطبق موازین شکل‌گیرد و نمایندگان آن افراد صالح و دلسوز مردم باشند، مجلس منشأ اصلاح همه امور جامعه خواهد بود (Jamalzadeh & Davoudi, 2018, p. 6).

از لحاظ مدیریت منابع انسانی عملکرد و کنش‌های نمایندگان مجلس به متغیرهای مختلف فردی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی بستگی دارد. برای بررسی عملکردها در عرصه سیاسی، رویکردهای مختلفی توسط اندیشمندان علوم سیاسی مطرح شده است. برخی با تأکید بر اولویت ساختارها مدعی هستند که تحول نظام‌های سیاسی و عملکرد آن تحت تأثیر ساختارهای سیاسی مستقر است (Zarei et al., 2019, p. 25). کارآمدی و اثربخشی نمایندگان با مؤلفه‌هایی همانند ویژگی عمومی ساختار سیاسی، ارتباط مستقیم خواهد داشت. شناخت میزان کارآمدی و اثربخشی نمایندگان مجلس بر اساس قابلیت‌های عمومی و گرایش سیاسی معطوف به شرایطی است که می‌تواند زمینه‌های مشارکت، همکاری و اثربخشی گروه‌های مختلف در فضای رقابت‌های ساختاری را به وجود آورد. از طرف دیگر تمام کسانی که بیرون از مجلس شورای اسلامی هستند می‌توانند موجبات بهبود عملکرد نمایندگان مجلس شورای اسلامی را فراهم آورند؛ چنانکه هرکدام از اعضای جامعه از وضعیت مسائل و مشکلات آگاهی یافته و به‌طور مداوم با مطالبات خود بازخورد لازم از روندهای قانونی را به نمایندگان مجلس اعلام کنند، نمایندگان مجلس نیز پیوسته مجبور خواهند بود در راستای بهبود اثرگذاری خود تلاش کرده و از کلیشه‌های متعارف و نادرست سیاسی خارج شوند (Fayazi & Haqshanas, 2017, p. 2).

عوامل فردی (استقلال، اعتمادبه‌نفس، هوش هیجانی، مسئولیت‌پذیری، انعطاف‌پذیری)، عوامل ارزشی مانند تقوای سیاسی و نمایندگی، شایستگی‌های اجتماعی (مشارکت مؤثر در عرصه‌های استانی و ملی، توانایی تیم‌سازی و انجام کار گروهی در عرصه استانی و ملی)، عوامل ادراکی؛ درک تغییر در عرصه استان، ملی و بین‌المللی، ازجمله عواملی هستند که بر عملکرد نمایندگان مجلس تأثیرگذار هستند. عوامل نهادی (ساختار و قوانین داخلی مجلس شورای اسلامی) در کنار عوامل ساختاری (ساختارهای کلان اداری و سیاسی در ایران و بحث تفکیک قوا و روابط قوای سه‌گانه) و جریان‌های حزبی موجود در روند سیاسی جامعه، حزب‌گرایی‌هایی که گاه عقاید یک نماینده را به شکل مطلق در بر می‌گیرد و فشارهای ناشی از این نوع جریان‌ها ازجمله عواملی هستند که بر روند بهبود کیفیت عملکرد نمایندگان می‌تواند تأثیرگذار باشد.

در راستای تأیید این مباحث رویکردهای مؤثر بر عملکرد منابع انسانی در سه دسته کلی توسط اندیشمندان زیادی بررسی شده‌اند. در حوزه عوامل فردی؛ براون (۲۰۱۴)، اینداهینگواتی و همکاران (۲۰۱۹)، میشل و همکاران (۲۰۲۰) و پاپیس و پاتریهه (۲۰۲۰) ویژگی و توانمندی شخصی، دانش و سواد و ظرفیت‌های فردی در عملکرد منابع انسانی دخیل می‌دانند. در حوزه عوامل نهادی؛ اسپندر و کیجن (۲۰۱۲)، منگ و برگر (۲۰۱۹) و تان و همکاران (۲۰۲۰) ساختارها و عملکردهای سازمانی، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها و

رضایتمندی را بررسی کرده‌اند. در حوزه ساختاری نیز چن و همکاران (۲۰۱۲)، لیماج و برنرودر (۲۰۱۹)، منگ و برگر (۲۰۱۹) و هاریجانتی و همکاران (۲۰۲۱) شرایط اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی و کایی و همکاران (۲۰۱۸) و چتینکایا و رشید (۲۰۱۸) نقش رسانه مؤثر بر عملکردهای منابع انسانی را بررسی و تحلیل کرده‌اند. بنابراین هدف این پژوهش، آن است که نقش این عوامل سه‌گانه فردی، نهادی و ساختاری را بر عملکرد نمایندگان مجلس بررسی و تحلیل کند و از همین رو، تحقیق پیش رو سعی دارد تا با رویکرد تحلیلی و با جمع‌آوری اطلاعات به شیوه کتابخانه‌ای، میدانی و با استفاده از آمار استنباطی به ارزیابی عوامل اثرگذار بر عملکرد نمایندگان مجلس شورای اسلامی بپردازد.

ادبیات مفهومی و نظری

عملکرد و کارویژه‌های مجلس

مجلس به‌عنوان سمبل حاکمیت و اراده معطوف به مشارکت سیاسی مردم در نظام‌های سیاسی مبتنی بر نمایندگی، نقش مهمی در تعیین سیاست‌های عمومی دارد و از نظر هیوود به‌صورت مشخص کارویژه‌های سه‌گانه زیر را عهده‌دار است: قانون‌گذاری، نمایندگی و نظارت (Haywood, 2011). بر اساس اصل ۹۳ قانون اساسی، قوه مقننه جمهوری اسلامی ایران از دو رکن متمایز تشکیل شده است؛ مجلس شورای اسلامی و شورای نگهبان، بنابراین مجلس شورای اسلامی بدون وجود شورای نگهبان اعتبار قانونی ندارد، مگر در حدود وظایف قانونی. با توجه به ساختار سیاسی جمهوری اسلامی و موضوع تفکیک قوا، وظیفه اصلی مجلس شورای اسلامی قانون‌گذاری در نظر گرفته شده است، لیکن در کنار قانون‌گذاری، وظیفه اصلی نظارت بر عملکرد قوه مجریه (سیاسی و مالی) بر عهده مجلس است. بنابراین می‌توان وظیفه قانون‌گذاری و نظارت را از جمله مهم‌ترین وظایف مجلس و نمایندگان مجلس در نظر گرفت.

۱- قانون‌گذاری

بر اساس اصل ۷۱ قانون اساسی، صلاحیت تصویب قوانین عادی را به‌موجب قانون اساسی بر عهده‌دارد. مجلس شورای اسلامی در عموم مسائل در حدود مقرر در قانون اساسی می‌تواند قانون وضع کند. آنچه از این اصل به ذهن متبادر می‌گردد آن است که اصل بر صلاحیت مجلس شورای اسلامی در تصویب قوانین است مگر اینکه در قانون این صلاحیت به نهاد دیگری واگذار گردیده باشد. البته باید بدانیم که مجلس شورای اسلامی با همکاری قوه مجریه اقدام به قانون‌گذاری می‌نماید بدین‌صورت که اکثراً قوه مجریه لوایح را تقدیم مجلس نموده و پس از اینکه مجلس آن را بررسی نمود، مورد تصویب قرار می‌دهد. در اینجا باید بدانیم که گرچه لوایح توسط دولت به مجلس تقدیم می‌گردد اما سرنوشت نهایی قوانین همواره

چه به صورت طرح چه به صورت لایحه در دست مجلس است.

۲- نظارت

علاوه بر وظیفه قانون‌گذاری، مجلس شورای اسلامی صلاحیت نظارتی بر قوه مجریه را نیز بر عهده دارد. این اقتدار مجلس بر قوه مجریه نشان دهنده تمایل قانون اساسی به نظام پارلمانی است. از جمله صلاحیت‌های نظارتی مجلس نظارت بر تشکیل دولت از طریق تسلیم برنامه دولت به مجلس به عنوان ملاکی برای تأیید یا رد وزرا است. دادن رأی اعتماد به وزرا و هیات وزیران نیز دیگر صلاحیت نظارتی مجلس است. نظارت بر تغییر وزرا، رسیدگی به شکایات مردم از طرز کار قوای سه گانه از طریق کمیسیون اصل نود، صلاحیت کسب اطلاع و تحقیق و تفحص از طریق تذکر و سؤال از وزرا و رئیس‌جمهور، نظارت بر معاهدات و قراردادهای بین‌المللی، نظارت بر تغییرات خطوط مرزی، نظارت بر برقراری حالت فوق‌العاده، نظارت بر صلح و دعاوی دولت، نظارت بر قرض و استقراض و کمک بلاعوض دولت، نظارت بر استخدام کارشناسان خارجی، نظارت بر فروش بنا و اموال دولتی، نظارت بر دادن امتیاز تشکیل شرکت‌ها به خارجی‌ان، نظارت بر تدوین و تصویب بودجه، نظارت بر اجرای بودجه، مسئولیت سیاسی اعضای قوه مجریه، استیضاح وزیران و استیضاح رئیس‌جمهور از جمله صلاحیت‌های مجلس در نظارت بر قوه مجریه است.

لازم به ذکر است علاوه بر دو وظیفه اصلی مذکور، مجلس شورای اسلامی دارای اختیارات و وظایف سنگین و گسترده‌ای است. اصول متعدد قانون اساسی در فصل ششم، مربوط به همین موضوع است. مهم‌ترین وظایف و اختیارات مجلس به شرح زیر است: وضع آیین‌نامه داخلی مجلس که شیوه کار مجلس را مشخص کند و نقش اساسی در همه کارهای نمایندگان دارد. (اصل ۶۵)، حق تصویب رجوع به همه‌پرسی در مسائل بسیار مهم اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی. (اصل ۵۹)، وضع هر نوع مالیات و نیز تعیین موارد معافیت و بخشودگی و تخفیف مالیاتی. (اصل ۵۱)، تصویب بودجه سالانه کشور که به صورت لایحه، از جانب دولت تهیه می‌گردد (اصل ۵۲). با توجه به جایگاه مهم و اساسی نمایندگان در تبیین سیاست‌های نظام و به تبع آن بر زندگی اقشار جامعه، از آنان انتظار می‌رود که در انجام وظایف محوله، بیش از هر چیز به مصالح جامعه بیندیشند. در جامعه ایران، پس از برگزاری انتخابات، از میان آرای مردمی، نمایندگان انتخاب می‌شوند و به کرسی‌های مجلس راه پیدا می‌کنند.

نظریات مرتبط با تأثیر عوامل مؤثر در تحلیل عملکرد نمایندگان

در پژوهش‌های متعددی رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی با نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارند و افزایش عملکرد کارکنان مستقیماً از این موارد ناشی می‌شود و فرهنگ سازمانی می‌تواند عملکرد کارکنان را از طریق حمایت و تعهد سازمانی بهبود بخشد (Ahmed & Wiadi, 2022, p. 1). به‌طور کلی نقش مدیریت و رهبری و فرهنگ سازمانی را می‌توان با میانجیگری انگیزه کاری با عملکرد کارکنان و منابع انسانی مرتبط دانست. مؤلفه مدیریتی در این زمینه برای این است که بتواند نقش یک رهبر را تشویق کند تا بتواند عملکرد کارکنان خود را در سازمان بهبود بخشد و فرهنگ‌های مختلف درون سازمان را می‌توان با پیروی از فرهنگ یکسان کرد که می‌تواند تغییرات مثبتی را ایجاد کند (Widayanto & Nugroho, 2022, p. 218). به‌طور همزمان سه متغیر انگیزش، مدیریت و فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر مستقیمی دارند. این سه مؤلفه ضمن بالا بردن رضایت شغلی کارکنان باعث مثبت شده عملکرد آن‌ها خواهد بود (Harijanti et al., 2021, p. 655; Sumantri et al., 2022, p. 238). به‌طور کلی بررسی پژوهش‌های انجام شده گویای این واقعیت است که همه عوامل مؤثر بر عملکرد منابع انسانی از سه حوزه فردی، نهادی و ساختاری ناشی می‌شود.

۱- عوامل فردی

در مدیریت منابع انسانی ویژگی‌های فردی و شخصی افراد، بر عملکردهای سازمانی مؤثر هستند. به‌طور کلی عملکرد سازمانی به عملکرد فردی بستگی دارد یا به‌عبارت‌دیگر، عملکرد منابع انسانی و تولید آن به عملکرد سازمانی کمک خواهد کرد (Akob et al., 2020, p. 251). همچنین موفقیت و عملکرد یک فرد در یک زمینه کاری با توجه به سطح شایستگی و حرفه‌ای بودن آن منطقه تعیین می‌شود، اما اگر موفقیت عملکرد بدون حضور یا عدم توجه و شناخت ویژگی و توانمندی شخصی باشد، پایدار نخواهد بود (Chen et al., 2012, p. 2089). بر پایه نظریه‌های سازمانی کلاسیک، جنبه‌های روانی و اجتماعی کارکنان به‌عنوان بخشی از عملکرد گروه‌های کاری مورد تأکید بوده و آنچه در نظریات سازمانی نئوکلاسیک نیز برجسته می‌شود، تأکید بر ویژگی و توانمندی‌های شخصی کارکنان به‌عنوان یک مؤلفه مؤثر بر عملکرد کلی کارکنان است (Spender & Keygen, 2012, p. 76).

عملکرد منابع انسانی در یک سازمان چیز ساده‌ای نیست که بتوان آن را به‌طور مداوم حفظ کرد. مدیریت خوب پایه و اساس موفقیت یک سازمان است و برخی از عوامل دستیابی به موفقیت عملکرد منابع انسانی؛ شامل کارایی و اثربخشی نیروی انسانی، کار تیمی قوی، تمرکز بر اهداف شرکت و کیفیت دانش منابع انسانی است (Harijanti et al., 2021, p. 656). همچنین انگیزه به‌عنوان مهم‌ترین عامل فرد برای کارکنان

بسیار مهم است و انگیزه قدرتی است که به شخص اجازه می‌دهد در جهت یک هدف خاص عمل کند و مستقیم عملکرد فرد را متحول کند (Indahingwati et al., 2019, p. 26). کارکنان با انگیزه بیشتر به سمت خودمختاری و آزادی گرایش دارند و در مقایسه با کارکنان با انگیزه کمتر، دارای عملکرد بالاتری هستند، که باعث می‌شود فرصت‌های توسعه به نفع آن‌ها باشد. همچنین انگیزه کارکنان را می‌توان به صورت درونی و بیرونی طبقه بندی شده که هر دو نوع آن بر عملکرد کارکنان تأثیر مستقیمی داشته‌اند (Michel et al., 2020, p. 235). به طور کلی انگیزش یک فرآیند روان‌شناختی است که اهداف و جهت‌گیری را برای رفتار و عملکرد کارکنان یا به‌عنوان یک محرک درونی برای برآوردن رضایت کارکنان و یا نیروهای بیرونی مرتبط با رفتار سازمانی فراهم می‌کند (Brown, 2014, p. 149). به طور کلی کارکنان، ذینفعان کلیدی در شکل‌گیری و توسعه سرمایه انسانی و اجتماعی سازمان هستند و منبع کلیدی دانش و پشتیبانی برای توسعه و اجرای سیستم منابع انسانی پایدار هستند. همچنین کارکنان یکی از مهم‌ترین ذینفعان در یک سازمان هستند و سازمان در کل یکی از ذینفعان سیستم منابع انسانی است (Davidescu et al., 2020, p. 2). توجه به ویژگی‌های شخصی، تجارب، نوع نگاه و رویکردهای شخصی و فردی نمایندگان مجلس در حوزه قانون‌گذاری و نظارت حائز اهمیت است و می‌تواند جهت‌گیری عملکردی نهاد قانون‌گذاری را دچار تغییر نماید (Dinparasti et al., 2016, p. 15). علاوه بر این، اراده‌گرایی رویکردی است که برخلاف ساختارگرایی اصالت را به کارگزاران و اراده انسان می‌دهد و عامل تعیین‌کننده در تصمیمات سیاسی را انگیزه‌ها و اراده‌های بازیگران می‌داند، این رویکرد در واقع مبتنی بر فردگرایی روش‌شناختی است و معتقد است در تبیین‌های سیاسی اجتماعی باید محور تحلیل انگیزه‌ها و نیت فردی باشد. اراده‌گرایان بر نقش کارگزاران سیاسی در تحولات نظام‌های سیاسی تأکید دارند و معتقد هستند که عوامل ارادی که شامل اراده و خواست کارگزاران دولتی و مبتنی بر معنی ذهنی و نیت‌گفتمان‌های سیاسی خاص آن‌ها است نقش مهمی در تحولات سیاسی ایفا می‌کند (Weber, 2014, p. 84). با توجه به اینکه موجودیت مجلس شورای اسلامی مبتنی بر نمایندگان و کارایی آنان متکی به مشارکت اعضای مجلس در وظیفه نمایندگی است عواملی مانند سن، تحصیلات، مهارت، تجربه، تخصص، جنسیت و غیره در میزان تأثیرگذاری نمایندگان بر سیاست‌گذاری‌ها مؤثر است (Sinai & Zamani, 2013, p. 26). همچنین دستیابی به اهداف یک سازمان وابسته به میزان کارآمدی و بهره‌وری افراد آن است، زیرا پویایی و توانمندی منابع انسانی در پیشبرد اهداف سازمانی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است (Danai Fard, 2012, p. 14). در برخی از منابع نیز بر دانش و تحصیلات نمایندگان و رعایت تناسب تحصیلات و تخصص نمایندگان با نیازهای تخصصی کمیسیون‌های مجلس تأکید شده است (Ajili, 2005, p. 312). بر اساس

این ادبیات نظری فرضیه اول با این عنوان که عوامل فردی بر عملکرد نمایندگان مجلس شورای اسلامی در حوزه قانون‌گذاری و نظارت مؤثر هستند، مطرح می‌شود.

۲- عوامل نهادی

عوامل نهادی در قالب رهبری سازمان، سیستم‌های مشارکتی، شفافیت و نظارت در محیط کاری، آیین‌نامه‌ها و رضایت شغلی می‌توانند بر عملکرد کلی سازمان تأثیرگذار باشد. برخی عوامل نهادی در قالب رهبری سازمان بر فعالیت‌های سازمانی تأثیر حیاتی دارد. مدیریت سازمان برای بهبود رقابت‌پذیری سازمان به‌طور مداوم مورد نیاز است و مدیریت فرآیندی است که طی آن فرد می‌تواند از طریق فعالیت‌های مستمر به رهبری تبدیل شود تا بر پیروان برای دستیابی به اهداف سازمان و عملکرد منابع انسانی تأثیر بگذارد (Tan et al., 2020, p. 225). سایر عوامل نهادی مانند مشارکت دادن کارکنان در روند تصمیم‌گیری بر عملکرد کلی افراد در سازمان تأثیر دارد. آنچه در تئوری سازمانی نئوکلاسیک برجسته می‌شود، تأکید بر نقطه مشارکت هر یک از اعضای داخلی سازمان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی به‌منظور افزایش عملکرد همه کارکنان در سازمان است. علاوه بر این، نظریه‌سازمانی سپس به سمت یک نظریه‌سازمانی مدرن‌تر توسعه می‌یابد که بیان می‌کند که همه عناصر در سازمان به یکدیگر وابسته و یکپارچه هستند. تأکید بر روش‌های بسته کلاسیک و نئوکلاسیک به مفهوم رویکرد نظارتی اخیر تغییر می‌کند که در نظر دارد دستیابی به اهداف سازمانی مستلزم آن است که سیستم‌های مشارکتی باید برای ایجاد یک محیط کاری پایدار و شفاف باز باشند (Spender & Keygen, 2012, p. 72).

در خصوص عوامل مؤثر بر کیفیت عملکرد نمایندگان مجلس شورای اسلامی یکی از مهم‌ترین عوامل نهادی آیین‌نامه داخلی است. این آیین‌نامه‌های داخلی شامل مواردی مهمی از جمله؛ آموزش، تجهیزات و تکنولوژی پیشرفته در دسترس نمایندگان، کاهش قوانین و مقررات سخت، دیوانسالاری سنگین و امنیتی، اعلام وضعیت عملکردی نمایندگان در جرایم، مکانیسم انتقال تجارب نمایندگان اسبق، تشکیل کارگروه‌های مشورتی متخصص، سیستم اطلاع‌رسانی پیشرفته و سریع، تخصصی‌تر شدن وظایف نمایندگان، تسهیلات برای اعضا، نظارت مجلس بر نمایندگان، تندرستی، تغذیه سالم و تفریحات نمایندگان است (Sinai & Zamani, 2013, p. 26). از دیگر عوامل نهادی تأثیرگذار ابزارهای نظارتی مانند؛ تذکر و استیضاح در مجلس است. تذکر با عنایت به اینکه تذکر یکی از ابزارهای نظارتی مجلس است، ولی از چالش‌های آن می‌توان به این نکته اشاره کرد که قانون مهلتی برای پاسخ به تذکر در نظر نگرفته است عدم ذکر مهلت قانونی می‌تواند نشانگر عدم ضمانت اجرای سیاسی قوی برای نمایندگانی

باشد که می‌خواهند از ابزار تذکر استفاده کنند (Farkish, 2009, p. 25). ابزار نظارتی استیضاح نیز بر عملکرد نمایندگان تأثیر دارد. در رابطه با چالش‌های مرتبط با استیضاح می‌توان مواردی را در نظر گرفت و با به حد نصاب رسیدن امضا برای درخواست استیضاح باعث می‌شود که نقش سو استفاده‌های شخصی و گروهی کم‌رنگ‌تر شود. از دیگر مؤلفه‌های نهادی مؤثر بر عملکرد کارکنان در یک سازمان رضایت شغلی است. پژوهش‌های گسترده‌ای نقش رضایت شغلی را در افزایش یا کاهش عملکرد کلی کارکنان مورد مطالعه قرار داده‌اند و نتایج گویای این واقعیت بوده که بین میزان رضایت شغلی با عملکرد کارکنان همبستگی قوی وجود دارد. در پژوهش‌های دیگری رضایت شغلی با واسطه شدن بین سبک مدیریت و اعتماد بر عملکرد کلی کارکنان مؤثر بوده است (Meng & Berger, 2019, p. 64). در مورد عملکرد نمایندگان رضایت شغلی آن‌ها بر میزان عملکرد تأثیر دارد. بر اساس این ادبیات نظری فرضیه دوم با این عنوان که عوامل نهادی بر عملکرد نمایندگان مجلس شورای اسلامی در حوزه قانون‌گذاری و نظارت مؤثر هستند، مطرح می‌شود.

۳- عوامل ساختاری

محیط سازمان و جو سازمانی که موارد مختلفی از شرایط اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی را در بر می‌گیرد بر عملکرد منابع انسانی تأثیر مستقیمی دارد. در این حالت، کارکنان باید انگیزه خود را با ایجاد جو سازمانی از طریق شکل‌گیری فرهنگ کار یا فرهنگ سازمانی هدایت کنند، به طوری که کارکنان برای دستیابی به سطح بالایی از عملکرد، تشویق به تلاش بیشتر شوند (Chen et al., 2012, p. 2088). همچنین ساختار یک سازمان به منظور بهبود عملکرد کارکنان باید دارای فرهنگ سازمانی تعریف شده‌ای باشد. فرهنگ سازمانی عادی است که در سازمان اعمال می‌شود و هر سازمانی الگوها و آداب و رسوم متفاوتی دارد. فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از مفروضات و باورهای اساسی است که توسط کارکنان سازمان نگهداری می‌شود، که ضمن افزایش عملکرد نیروی انسانی؛ برای غلبه بر مشکلات انطباق خارجی و یکپارچگی داخلی توسعه یافته و منتقل می‌شود (Limaj & Bernroder, 2019, p. 138). تأثیر عوامل سازمانی و ساختاری مانند فرهنگ سازمانی و عملکرد مدیریت و سبک مدیریتی، ضمن تأثیر بر رضایت شغلی کارکنان به طور مستقیمی عملکرد منابع انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و با تمرکز بر نقش میانجی رضایت شغلی عملکرد کلی با روند افزایشی همراه خواهد بود. فرهنگ سازمانی، در اصل، ارزش خوبی برای پیشرفت عملکرد یک سازمان دارد، چراکه فرهنگ سازمانی چیزی است که در سازمان‌ها ضروری است. بنابراین فرهنگ شامل کارهایی است که به عنوان یک دستورالعمل برای انجام فعالیت‌های سازمانی و

افزایش عملکرد کارکنان مورد استفاده قرار می‌گیرد (Meng & Berger, 2019, p. 66; Harijanti et al., 2021, p. 655). در نظریه‌های سازمانی مدرن‌تر همه عناصر در سازمان به یکدیگر وابسته و یکپارچه هستند که در این راستا رویکردهای نظارتی دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل‌تر کرده و ایجاد یک محیط کاری پایدار و شفاف از الزامات اولیه موفقیت عملکردهای منابع انسانی در سازمان است (Paice & Patrick, 2020, p. 581). همان‌طور که اشاره شد، در بعد ساختاری نیز سبک مدیریت اولین عاملی است که تصور می‌شود بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. مدیریت یک شخص با اقتدار در نزد کارکنان، از طریق قدرت رهبری در تصمیم‌گیری، مشارکت دادن زیردستان در فرآیند تصمیم‌گیری، نگرش مسئولیت‌رهبی نسبت به همه کارکنان نشان داده می‌شود و مدیریت می‌تواند به‌عنوان الگویی برای زیردستان است تا عملکرد کارکنان افزایش یابد (Mappamiring et al., 2015, p. 140). البته باید یادآور شد که در ارتباط با عملکرد نمایندگان ساختار قدرت در جمهوری اسلامی ایران مهم‌ترین بعد ساختاری تأثیرگذاری بر عملکرد مجلس شورای اسلامی است. در میان این شاخص‌ها تأکید بر تمرکزگرایی و وجود مراکز قدرتمند تصمیم‌گیری مانند؛ رهبری، شورای نگهبان قانون اساسی و مجمع تشخیص مصلحت نظام به‌عنوان مشخصه سلسله‌مراتب قدرت در ایران که بر عملکرد مجلس اثرگذار است (Sinai & Zamani, 2013, p. 26). علاوه بر این رسانه‌ها نیز در حال ایجاد یک تغییر شدید در سازمان‌ها هستند و عملکرد کارکنان را در سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای تحت تأثیر قرار داده‌اند (Kai et al., 2018, p. 52; Chetinkaya & Rashid, 2018, p. 94). اضافه بر این رسانه‌ها نیز می‌توانند بر عملکرد نمایندگان تأثیرگذار باشند. امروزه رسانه‌ها یکی از ابزارهای مهم قدرت به‌ویژه سیاست به‌شمار می‌روند و در میان رسانه‌های گوناگون، رادیو و تلویزیون به دلیل گستردگی مخاطب و فراگیری انتشار جایگاه مهم‌تری دارند (Ehsanian Arabi, 2014, p. 9). در ایران نیز با توجه به انحصار رسانه در دست دولت تأثیرگذاری آن بر عملکرد مجلس به‌شدت بالاست. بر اساس این ادبیات نظری فرضیه سوم با این عنوان که عوامل ساختاری بر عملکرد نمایندگان مجلس شورای اسلامی در حوزه قانون‌گذاری و نظارت مؤثر هستند، مطرح می‌شود.

روش تحقیق

بر مبنای هدف اصلی پژوهش که مطالعه تحلیل فردی، نهادی و ساختاری بر عملکرد نمایندگان مجلس شورای اسلامی است، روش این پژوهش از جمله پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی محسوب می‌شود که با تکنیک پیمایش انجام شده است. از آنجایی که در پیمایش، بدست آوردن اطلاعات سازمان یافته درباره دیدگاه‌ها، باورها، نظرات، رفتارها، انگیزه‌ها یا مشخصات گروهی از اعضای یک جامعه به روش علمی محقق می‌شود؛ بنابراین سنجش عملکرد نمایندگان با این شیوه علمی‌تر خواهد بود. جامعه آماری

پژوهش شامل نمایندگان مجلس شورای اسلامی در ادوار مختلف بوده که بر اساس جدول حجم نمونه لین و مورگان تعداد ۱۵۰ نفر از آن‌ها به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند و با توجه به نحوه تکمیل پرسشنامه‌ها، تعداد ۱۴۱ پرسشنامه کامل تکمیل شده مبنای تحلیل داده‌ها قرار گرفته است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته و شیوه توزیع پرسشنامه‌ها به صورت هدفمند در بین نمایندگان بوده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی بوده که با استفاده از نرم‌افزارهای Amos و Spss و Graphics آزمون‌های آماری تحلیل شده‌اند. همچنین روایی سوری توسط اساتید و پایایی پرسشنامه با استفاده ضریب آلفای کرونباخ انجام شده است.

یافته‌ها

فرضیه اول؛ عوامل فردی بر عملکرد نمایندگان مجلس شورای اسلامی در حوزه قانون‌گذاری و نظارت مؤثر هستند.

جدول (۱): آزمون همبستگی و تحلیل رگرسیون اثر عوامل فردی شامل (عملکرد و توانمندی‌های شخصی، تحصیل و کیفیت دانش، تجارب فردی، شایستگی و حرفه‌ای) بر عملکرد نمایندگان

نام متغیر	R	R ²	B	Beta	T	F	Sig
عوامل فردی	۰/۲۹۹	۰/۱۰۹	۱/۸۸۱	۰/۲۹۹	۳/۶۹۸	۱۳/۳۷۶	۰/۰۰۴

بر اساس نتایج حاصله، همبستگی ($R=0/299$) مثبتی بین عوامل فردی شامل (عملکرد و توانمندی‌های شخصی، تحصیل و کیفیت دانش، تجارب فردی، شایستگی و حرفه‌ای) و عملکرد نمایندگان وجود دارد و بر همین اساس مقدار $R^2=0/109$ نشان می‌دهد که متغیرهای عوامل فردی شامل (عملکرد و توانمندی‌های شخصی، تحصیل و کیفیت دانش، تجارب فردی، شایستگی و حرفه‌ای) توانسته است ۱۱ درصد از واریانس متغیر وابسته (عملکرد نمایندگان) را تبیین نمایند. ضریب $B=1/881$ نشان می‌دهد که به ازای هر واحد افزایش در متغیر مستقل (عوامل فردی)، $1/881$ واحد به متغیر وابسته (عملکرد نمایندگان)، افزوده می‌شود. با توجه به مقادیر $T=3/698$ ، $F=13/376$ و $Sig=0/004$ ، رابطه مشاهده شده بین دو متغیر در سطح ۹۵ درصد معنی‌دار است، لذا فرضیه فوق تأیید می‌شود.

فرضیه دوم؛ عوامل نهادی بر عملکرد نمایندگان مجلس شورای اسلامی در حوزه قانون‌گذاری و نظارت مؤثر هستند.

جدول (۲): آزمون همبستگی و تحلیل رگرسیون اثر عوامل نهادی (رهبری سازمان و رضایت شغلی، سیستم‌های مشارکتی، آیین‌نامه‌ها، شفافیت و نظارت محیط کار) بر عملکرد نمایندگان

نام متغیر	R	R ²	B	Beta	T	F	Sig
عوامل نهادی	۰/۳۹۳	۰/۱۵۴	۰/۲۸۹	۰/۳۹۳	۵/۰۳۸	۲۵/۳۷۹	۰/۰۰۰

بر اساس نتایج حاصله، همبستگی ($R=0/393$) مثبتی بین عوامل نهادی (رهبری سازمان و رضایت شغلی، سیستم‌های مشارکتی، آیین‌نامه‌ها، شفافیت و نظارت محیط کار) و عملکرد نمایندگان وجود دارد و بر همین اساس مقدار $R^2=0/154$ نشان می‌دهد که متغیرهای عوامل نهادی شامل (رهبری سازمان و رضایت شغلی، سیستم‌های مشارکتی، آیین‌نامه‌ها، شفافیت و نظارت محیط کار) توانسته است ۱۵ درصد از واریانس متغیر وابسته (عملکرد نمایندگان) را تبیین نماید. ضریب $B=0/289$ ، نشان می‌دهد که به ازای هر واحد افزایش در متغیر مستقل (عوامل نهادی)، $0/298$ واحد به متغیر وابسته (عملکرد نمایندگان)، افزوده می‌شود. با توجه به مقادیر $T=5/038$ ، $F=25/379$ و $Sig=0/000$ ، رابطه مشاهده شده بین دو متغیر در سطح ۹۹ درصد معنی‌دار است، لذا فرضیه فوق تأیید می‌شود.

فرضیه سوم؛ عوامل ساختاری بر عملکرد نمایندگان مجلس شورای اسلامی در حوزه قانون‌گذاری و نظارت مؤثر هستند.

جدول (۳): آزمون همبستگی و تحلیل رگرسیون اثر عوامل ساختاری (شرایط اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی، فرهنگ سازمانی و عملکرد مدیریت، ساختار قدرت، رسانه‌ها) بر عملکرد نمایندگان

نام متغیر	R	R ²	B	Beta	T	F	Sig
عوامل ساختاری	۰/۵۱۹	۰/۲۶۹	۰/۸۰۴	۰/۵۱۹	۷/۱۵۹	۵۱/۲۵۱	۰/۰۰۰

بر اساس نتایج حاصله، همبستگی ($R=0/519$) مثبتی بین عوامل ساختاری شامل (شرایط اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی، فرهنگ سازمانی و عملکرد مدیریت، ساختار قدرت، رسانه‌ها) و عملکرد نمایندگان وجود دارد و بر همین اساس مقدار $R^2=0/269$ نشان می‌دهد که متغیرهای عوامل ساختاری (شرایط اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی، فرهنگ سازمانی و عملکرد مدیریت، ساختار قدرت، رسانه‌ها) توانسته است ۲۷ درصد از واریانس متغیر وابسته (عملکرد نمایندگان) را تبیین نماید. ضریب $B=0/804$ ، نشان می‌دهد که به ازای هر واحد افزایش در متغیر مستقل (عوامل ساختاری)، $0/804$ واحد به متغیر وابسته (عملکرد نمایندگان)، افزوده می‌شود. با توجه به مقادیر $T=7/159$ ، $F=51/251$ و $Sig=0/000$ ، رابطه

مشاهده شده بین دو متغیر در سطح ۹۹ درصد معنی دار است، لذا فرضیه فوق تأیید می شود.

- مدل سازی معادله ساختاری

به منظور تعیین شدت و جهت تأثیر متغیرهای مستقل بر عملکرد نمایندگان در دو بعد قانون گذاری و نظارت از یک مدل معادله ساختاری بهره گرفته شده است که نحوه سنجش یک متغیر را با استفاده از دو یا تعداد بیشتری متغیر مشاهده شده تعریف می کند. یک مدل معادله ساختاری از دو مدل اندازه گیری و مدل مسیر ساخته شده است. مدل اندازه گیری جزئی از مدل ساختاری است که نحوه سنجش یک متغیر پنهان با تعدادی متغیر آشکار مشخص می کند و همچنین در مدل اندازه گیری مشخص می شود که تعداد متغیرهای مشاهده شده برای یک متغیر پنهان تا چه حد تحت تأثیر متغیر پنهان مورد نظر و تا چه حد تحت تأثیر متغیر خطا هستند. در مجموع هر چه واریانس مشترک یک متغیر پنهان با یک متغیر مشاهده شده بیشتر باشد، وزن آن متغیر مشاهده شده در تعریف متغیر پنهان بیشتر خواهد شد و در کل به منظور آزمون مدل که به نوعی آزمون مجدد فرضیات است، نتایج تفسیر می شود.

بررسی شاخص های برازش مدل

یافتن یک مدل نظری که به لحاظ آماری معنادار و همچنین دارای معنا و مفهوم نظری و کاربردی باشد، هدف اولیه به کارگیری مدل سازی معادله ساختاری است. در روش مدل سازی برای ارزشیابی برازندگی مدل، معیارهای زیادی وجود دارد. در جدول زیر این معیارها به همراه میزان مورد قبول و مقدار به دست آمده برای مدل پژوهش ارائه شده است. این شاخص ها بیان شده برازندگی مدل طراحی شده را نشان می دهند که نشان دهنده برازندگی و تناسب خوب مدل است. به عبارتی مدل نظری تحقیق تأیید می شود. از آنجایی که این مدل توسط شاخص های برازندگی تأیید شد، بنابراین می توان از آن برای آزمون فرضیه ها استفاده کرد.

جدول (۴): شاخص های برازندگی مدل نهایی

تفسیر شاخص	برازش قابل قبول	مقدار به دست آمده	نماد	شاخص برازش	
با توجه به اینکه مقدار محاسبه شده بیشتر از ۰.۷ است، برازش مدل مورد تأیید است.	بزرگ تراز ۰.۷	۰.۸۷۳	GFI	شاخص نیکویی برازش	شاخص های برازش مطلق
با توجه به اینکه مقدار محاسبه شده بیشتر از ۰.۷ است، برازش مدل مورد	بزرگ تراز ۰.۷	۰.۷۸۲	AGFI	شاخص نیکویی برازش تعدیل	

تأیید است.				شده	
با توجه به اینکه مقدار محاسبه شده بیشتر از ۰.۷ است، برازش مدل مورد تأیید است.	بزرگ تراز ۰.۷	۰.۷۰۸	TLI	شاخص برازش هنجار نشده	شاخص‌های برازش تطبیقی
با توجه به اینکه مقدار محاسبه شده بیشتر از ۰.۷ است، برازش مدل مورد تأیید است.	بزرگ تراز ۰.۷	۰.۷۹۲	CFI	شاخص برازش تطبیقی	
با توجه به اینکه مقدار محاسبه شده بیشتر از ۰.۷ است، برازش مدل مورد تأیید است.	بزرگ تراز ۰.۷	۰.۸۰۰	IFI	شاخص برازش افزایش	
با توجه به اینکه مقدار محاسبه شده بیشتر از ۰.۵ است، برازش مدل مورد تأیید است.	بزرگ تراز ۰.۵	۰.۵۲۰	PNFI	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	شاخص‌های برازش مقتصد
با توجه به اینکه مقدار محاسبه شده کمتر از ۰.۱ است، برازش مدل مورد تأیید است.	کوچک تراز ۰.۱	۰.۲۲۶	RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطا برآورد	
با توجه به اینکه مقدار محاسبه شده نزدیک ۳ است، برازش مدل تأیید می‌شود.	مقدار بین ۱ تا ۳	۳.۰۹	CMIN/df	نسبت کای دو به درجه آزادی	

نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

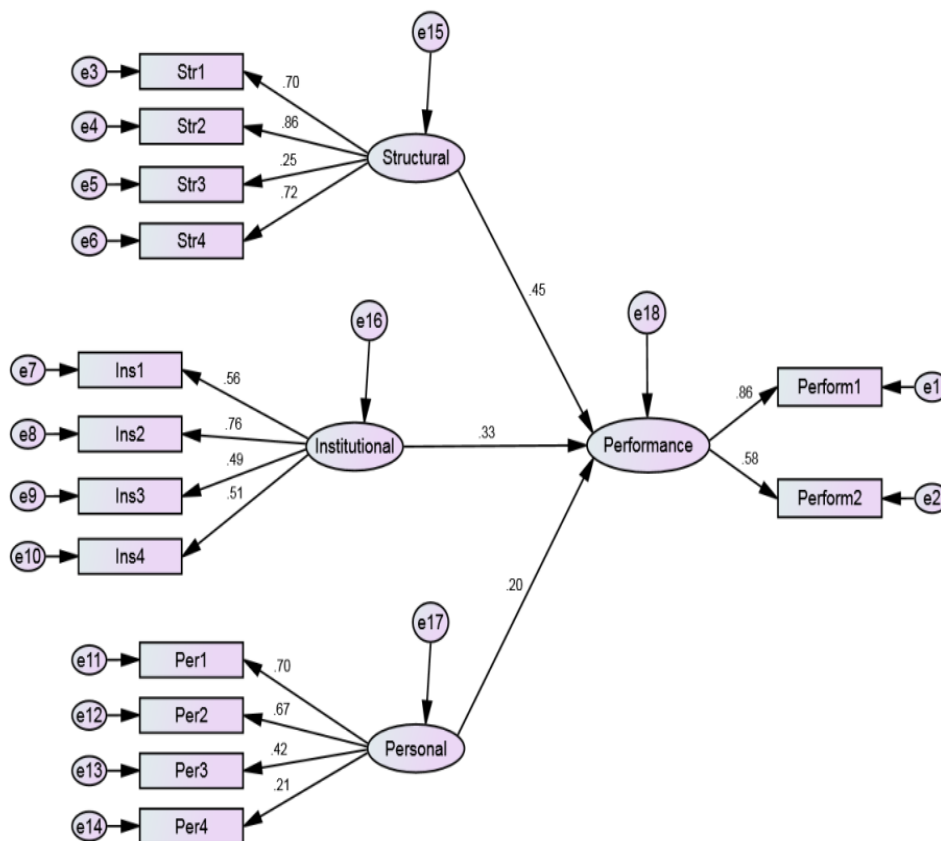
اگر مدلی که به شکل نمودار ترسیم می‌گردد توسط شاخص‌های برازندگی مدل تأیید شود، از آن مدل می‌توان برای آزمون فرضیه‌ها در مورد وجود رابطه علی بین متغیرهای موجود در نمودار استفاده کرد. از آنجا که مدل توسط شاخص‌های برازندگی تأیید شده است، بنابراین می‌توان از مدل برای آزمون فرضیات تحقیق استفاده کرد. نتایج حاصل از تحلیل اطلاعات آماری فرضیات فوق با کمک نرم‌افزار اموس محاسبه شده است. البته برای درک و تحلیل بهتر، مدل متغیرها و نمادهای ترسیمی موجود در مدل در جدول زیر ارائه شده است.

جدول (۵): متغیرها و نمادهای ترسیمی موجود در مدل

متغیرهای اصلی	شاخص‌ها و ابعاد	نماد ترسیمی
عملکرد نمایندگان	عملکرد قانون‌گذاری	Perform1

Perform2	عملکرد نظارت	(Performance)
Str1	شرایط اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی	متغیرهای ساختاری (Structural)
Str2	فرهنگ سازمانی و عملکرد مدیریت	
Str3	ساختار قدرت	
Str4	رسانه‌ها	
Ins1	رهبری سازمان و رضایت شغلی	متغیرهای نهادی (Institutional)
Ins2	سیستم‌های مشارکتی	
Ins3	آیین‌نامه‌ها	
Ins4	شفافیت و نظارت محیط کار	
Per1	عملکرد و توانمندی‌های شخصی	متغیرهای فردی (Personal)
Per2	تحصیل و کیفیت دانش	
Per3	تجارب فردی	
Per4	شایستگی و حرفه‌ای	

در این مدل متغیر وابسته عملکرد نمایندگان (Performance) با ۲ شاخص؛ عملکرد قانون‌گذاری نمایندگان (Performan1) و عملکرد نظارت نمایندگان (Perform2) سنجیده شده است و متغیرهای ساختاری، نهادی و فردی روی هم رفته با ۱۲ شاخص تعریف شده است. متغیرهای ساختاری شامل چهار بعد؛ (شرایط اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی، فرهنگ سازمانی و عملکرد مدیریت، ساختار قدرت، رسانه‌ها) است. متغیرهای نهادی نیز با چهار بعد؛ (رهبری سازمان و رضایت شغلی، سیستم‌های مشارکتی، آیین‌نامه‌ها، شفافیت و نظارت محیط کار) است و در نهایت متغیرهای فردی نیز با چهار بعد؛ (عملکرد و توانمندی‌های شخصی، تحصیل و کیفیت دانش، تجارب فردی، شایستگی و حرفه‌ای) شاخص‌سازی شده‌اند.



شکل ۱: مدل معادله ساختاری برای تبیین متغیرهای پژوهش

در این مدل ۱۴ متغیر آشکار وجود که چهار متغیر اصلی پژوهش را تبیین کرده‌اند. برای متغیر وابسته عملکرد کلی نمایندگان دو شاخص عملکرد نمایندگان در قانون‌گذاری و عملکرد نمایندگان در نظارت وجود دارند که هر دو مورد با ضرایب (۰/۸۶) و (۰/۵۸) توانسته‌اند متغیر مستقل عملکرد کلی نمایندگان را تبیین کنند. برای تبیین متغیرهای ساختاری نیز بعد «فرهنگ سازمانی و عملکرد مدیریت» با ضریب (۰/۸۶) بیشترین توان تبیین و برای تبیین متغیرهای نهادی نیز بعد «سیستم‌های مشارکتی» با ضریب (۰/۷۶) بیشترین توان تبیین و نهایتاً برای تبیین متغیرهای فردی نیز بعد «عملکرد و توانمندی‌های شخصی» با ضریب (۰/۷۰) بیشترین توان تبیین را داشته‌اند. به‌طور کلی این بارهای عاملی به‌عنوان ضرایب قابل‌اعتمادی برای تبیین متغیرهای اصلی پژوهش مناسب هستند. همان‌طور که مشخص است؛ در تحلیل مدل فوق دو نوع تحلیل

وجود دارند. در تحلیل عاملی که متغیرهای اصلی پژوهش با شاخص‌هایی تعریف شده‌اند، می‌توان دید که هر شاخص چه نمره‌ای در تبیین متغیر اصلی دارد و بر این اساس همه شاخص‌های تعریف شده برای متغیرهای پنهان با ضرایب بالایی توان تبیین متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش را داشته‌اند. در تحلیل اصلی مدل نیز روابط ساختاری باید تحلیل شود و دقیقاً بر همین اساس می‌توان اثر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته را تبیین کرد. آنچه نتایج نشان می‌دهد متغیرهای ساختاری با ضریب (۰/۴۵) نشان داده که اثری مثبت و معناداری بر عملکرد کلی نمایندگان دارند و همچنین متغیرهای نهادی نیز با ضریب (۰/۳۳) همزمان اثر مثبت و معناداری بر عملکرد کلی نمایندگان داشته‌اند. اما متغیرهای فردی با ضریب (۰/۲۰) با وجود شاخص‌سازی دقیق و معنادار نتوانسته‌اند اثر معناداری بر عملکرد کلی نمایندگان داشته باشند.

جدول (۶): برآورد اثر متغیرهای مستقل بر متغیر عملکرد کلی نمایندگان

متغیرهای مستقل	مسیر	متغیر وابسته	ضریب تعیین	برآورد	خطای استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معناداری
متغیرهای ساختاری	<---	عملکرد نمایندگان	۰/۴۵	۱/۵۹۹	۰/۳۶۱	۴/۴۳۵	۰/۰۰۰
متغیرهای نهادی			۰/۳۳	۱/۵۶۷	۰/۵۴۱	۲/۸۹۸	۰/۰۰۴
متغیرهای فردی			۰/۲۰	۱/۲۸۶	۰/۷۲۶	۱/۷۷۱	۰/۰۴۷

مقادیر برآورد شده در جدول بالا بیانگر این است که اثر متغیرهای ساختاری، نهادی و فردی با اطمینان بالایی تأیید شده، البته متغیرهای فردی در مقایسه با دو متغیر ساختاری و نهادی اثر ضعیف‌تری دارد و این نتایج همسویی بالایی با نتایج آزمون فرضیات دارند. پایین بودن اثرگذاری عوامل فردی به دلیل قدرت بالای ساختاری و نهادی در نظام سیاسی کشور است.

بحث و نتیجه

مجلس نه فقط در ایران، بلکه در اغلب کشورهای دنیا رکن اصلی تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی است. مجلس شورای اسلامی و نمایندگان آن از مهم‌ترین ارکان نظام حاکمیتی در ایران به شمار می‌روند که تضمین‌کننده بعد دموکراتیک نظام جمهوری اسلامی است و مظهر اصلی مردم‌سالاری دینی و اراده و حاکمیت مردم محسوب می‌گردد. در حوزه سازمانی نیز می‌توان آن را در رأس همه سازمان‌ها دید. در ایران پس از ۱۱ دوره از عمر مجلس شورای اسلامی می‌توان تحلیل‌های متفاوتی از موافقان و منتقدین عملکرد نمایندگان، نهاد مجلس و در نهایت ساختار حکومت در برآورده ساختن انتظارات قانونی و

قانون‌گذاری و نظارتی شهروندان یافت. عملکرد نمایندگان در مجلس عموماً در دو بعد قانون‌گذاری و نظارت تعریف شده که اگر این دو کارویژه به‌خوبی انجام شود، پویایی کلی نظام را به دنبال خواهد داشت. چراکه قوانین خوب و کارآمد همان قوانینی هستند که نمایندگان مجلس با بررسی و دقت بالایی در تدوین و تصویب آن‌ها اهتمام داشته‌اند. به‌طور مشخص میزان پابندی شهروندان به قوانین یک جامعه مستقیماً محصول نگاه درست قانون‌گذاران به شرایط جامعه و وضعیت شهروندان بوده است. در بعد نظارتی نیز کارآمدی سایر نهادهای اجرایی و نظارتی در جامعه می‌تواند از نتیجه عملکرد نمایندگان ناشی شود. به‌عبارت‌دیگر هرچقدر نمایندگان در کارکرد نظارتی خود موفق عمل کنند، نهادهای تابعه نیز می‌توانند در چارچوب قانون به‌خوبی به وظایف خود عمل کنند. علاوه بر این امروزه مسئله فساد و عدم کارکردهای درست برخی نهادهای جامعه زمینه بی‌اعتمادی عمومی بسیاری از شهروندان را به ارکان نظام در پی داشته است که با انجام درست وظیفه نظارتی مجلس می‌توان این تهدید جدی را به یک فرصت اساسی تبدیل کرد. بنابراین کیفیت عملکرد تقنینی و نظارتی مجلس بر توسعه پایدار کشور و جامعه بسیار اثرگذار است، همچنین عملکرد کلی آن بر همه جوانب و کارایی نظام تأثیر مستقیمی دارد. چراکه در نظام پارلمانی کشور مبدأ قوانین و نظارت بر اجرای آن‌ها از مسیر مجلس است. بر همین اساس اندازه‌گیری عملکرد یا سنجش عملکرد، فرایندی است که با هدف تعیین درجه کفایت و لیاقت نمایندگان از لحاظ انجام وظایف محوله و قبول مسئولیت‌ها در مجلس شورای اسلامی، انجام می‌شود و این عملکرد می‌تواند از عوامل مختلفی متأثر باشد.

بررسی عملکرد افراد در سازمان‌ها بخش مهمی از دانش سازمانی شده که اهمیت مطالعه آن برای همه سازمان‌ها کلتی اساسی است و زمانی که سیستم‌های ارزیابی عملکرد با سازمان‌ها در بخش دولتی هماهنگ می‌شوند، تشخیص تمرکز مأموریت، در بر گرفتن تمام گروه‌های مورد توجه سازمان و تأکید بر اهمیت منابع انسانی، مهم می‌شوند. بنابراین می‌توان عوامل مؤثر بر عملکرد نمایندگان مجلس را در سه دسته اصلی مورد بررسی و مطالعه قرار داد. دسته اول عوامل فردی که مربوط به عملکرد و توانمندی‌های شخصی، تحصیل و کیفیت دانش، تجارب فردی، شایستگی و حرفه‌ای نمایندگان است. دسته دوم عوامل نهادی که رهبری سازمان و رضایت شغلی، سیستم‌های مشارکتی، آیین‌نامه‌ها، شفافیت و نظارت محیط کار را مورد بررسی قرار می‌دهد و دسته سوم عوامل و متغیرهای ساختاری و محیطی که به بررسی شرایط اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی، فرهنگ سازمانی و عملکرد مدیریت، ساختار قدرت، رسانه‌ها می‌پردازد. به‌طور کلی ماهیت این بررسی نقش سه دسته از متغیرهای مستقل (فردی، نهادی و ساختاری - محیطی) بر متغیرهای وابسته اصلی (عملکرد تقنینی و نظارتی نمایندگان مجلس) را مورد بررسی، ارزیابی و

تحلیل قرار داده است و بر پایه ادبیات نظری موجود عملکرد نمایندگان مجلس شورای اسلامی می‌تواند مستقیماً متأثر از برخی عوامل فردی، نهادی و ساختاری باشد، بر همین اساس در این پژوهش با استفاده از پرسشنامه نقش این سه متغیر مهم بر عملکرد نمایندگان به صورت میدانی مورد پژوهش قرار گرفت و نتایج حاصل از آن نشان داد که در ایران عملکرد نمایندگان و نهاد مجلس شورای اسلامی متأثر از شرایط ساختاری و نهادی است و متغیرهای فردی تأثیر ضعیف‌تری بر عملکرد نمایندگان دارند. با توجه به نتایج تحلیلی و توصیفی ناشی از بررسی میزان تأثیر متغیرهای مستقل بر وابسته می‌توان گفت که عوامل فردی، نهادی و ساختاری بر شکل‌گیری رفتار و در نهایت عملکرد نمایندگان مجلس شورای اسلامی مؤثر هستند، ولی میزان و اهمیت آن‌ها یکسان نیست. متغیرهای ساختاری بیشترین تأثیر را بر عملکرد نمایندگان نشان داده‌اند و بعد از آن عوامل نهادی در جایگاه دوم قرار دارند و نقش عوامل فردی ضمن معناداری، ضعیف و کم‌رنگ‌تر است.

علاوه بر این نباید نقش احزاب و نظام انتخاب و یارگیری‌های حزبی را در عملکرد نمایندگان نادیده گرفت. در بسیاری از موارد برخی احزاب با حمایت از کاندیدای خاصی انتظاراتی را برای نماینده یک حوزه انتخابیه ایجاد می‌کند که مستقیماً بر عملکرد اجرایی و نظارتی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. این وضعیت در دوره‌هایی که اکثریت مجلس با احزاب همسو باشد، بسیار بیشتر است. برای مثال در دوره‌ای که اکثریت مجلس با جریان اصولگرایی است، احزاب اصولگرا بر پایه دستیابی بر اهداف خود بر عملکرد نمایندگان تأثیر می‌گذارند و اگر هم جریان اصلاح‌طلبی در مجلس شاخص باشد، به همین روال عملکرد نمایندگان تحت تأثیر قرار می‌گیرد. این پژوهش نیز مانند بسیاری از کارهای انجام شده در حوزه منابع انسانی، مشابهت‌ها و همسویی‌هایی دارد. نتایج این پژوهش گویای اثرگذاری عوامل فردی در عملکرد منابع انسانی سازمان بوده که نتایج آن با کارهای چن و همکاران (۲۰۱۲)، اسپندر و کیجن (۲۰۱۲)، براون (۲۰۱۴)، اینداهینگواتی و همکاران (۲۰۱۹)، میشل و همکاران (۲۰۲۰) و هاریجانتی و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش‌های خارجی و با نتایج کارهای آجیلی (۲۰۰۵)، سینایی و زمانی (۲۰۱۲)، دانایی‌فرد (۲۰۱۲) و دین‌پرستی (۲۰۱۶) در پژوهش‌های داخلی همسو و هم‌جهت است. در زمینه بررسی نقش عوامل نهادی در عملکرد منابع انسانی نیز نتایج این پژوهش با یافته‌های پژوهش اسپندر و کیجن (۲۰۱۲)، منگ و برگر (۲۰۱۹)، تان و همکاران (۲۰۲۰)، فرکیش (۲۰۱۱) و سینایی و زمانی (۲۰۱۲) همسو است. در زمینه عوامل ساختاری نیز نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های؛ ماپامیرینگ (۲۰۱۵)، کایی و همکاران (۲۰۱۸)، چتینکایا و رشید (۲۰۱۸)، لیماج و برنرودر (۲۰۱۹)، منگ و برگر (۲۰۱۹)، هاریجانتی و همکاران (۲۰۲۱)، احسانیان‌عربی (۲۰۱۳) و سینایی و زمانی (۲۰۱۲) همسو و هم‌جهت است. در یک مقایسه کلی بین سه

سطح تأثیرگذار بر عملکرد منابع انسانی به‌ویژه عملکرد نمایندگان مجلس شورای اسلامی باید گفت به دلیل فضای تأثیرگذار ساختاری حاکم بر رفتار نمایندگان، عوامل ساختاری و نهادی بیش از ویژگی‌های فردی بر عملکرد کلی نمایندگان تأثیر دارد. در موارد مشابه و در سازمان‌های توسعه یافته، عموماً ویژگی‌های فردی تأثیر عمیق‌تری بر عملکرد کلی افراد دارد و منابع انسانی با توجه به دانش و تجارب فردی خویش فرایندها و عملکردهای سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. اما در سازمانی مانند مجلس شورای اسلامی این عوامل فردی که باید نشأت گرفته از دانش فردی و تخصص حرفه‌ای نمایندگان باشد، شدیداً تحت تأثیر عوامل نهادی و ساختاری حاکم بر جو سازمانی مجلس است و دقیقاً این وضعیت نقش خلاقیت فردی نمایندگان در ارائه عملکردی بهتر را نادیده انگاشته و افراد نمایندگان به جای تقویت عوامل فردی مرتبط با عملکرد سازمانی بهتر، درگیر برخی بروکراسی‌های منتج از تسلط ساختاری و رسانه‌ای مسلط بر رفتار و عملکرد خود می‌شوند.

پیشنهادها

براساس نتایج حاصل از پژوهش، بازگرداندن و تمرکز مجلس بر وظایف اصلی تقنینی و نظارتی، در کنار ایجاد بسترهای لازم برای ورود صحیح احزاب و جریانات سیاسی در انتخابات با طرح‌های مختلفی از جمله استانی شدن انتخابات و خروج از شخص محوری در فرایند انتخاب نمایندگان (که عمدتاً تعهدات محلی، شخصی و گهگاه غیر قانونی کاندیدا به ستادهای انتخاباتی را در پی دارد) می‌تواند در ارتقای جایگاه مجلس شورای اسلامی مؤثر باشد. همچنین با توجه به اینکه نهاد مجلس حاصل تجمیع و همکاری ۲۹۰ منتخب از سراسر کشور است و میزان دانش و سواد، تجربه و تخصص هر نماینده در ارتقای سطح فنی و تخصصی مجلس مؤثر است، می‌توان با شاخص‌سازی سه مرحله‌ای و شفاف (۱- آزمون دانش علمی و مهارت‌های تخصصی، ۲- در نظر گرفتن سطوح متناسب تجربه اداری و اجرایی و ۳- تعهد به قانون اساسی و نظام جمهوری اسلامی)، در ورود نمایندگان به عرصه انتخابات، از حضور و رقابت‌های غیرضروری میان افراد باتجربه و بی‌تجربه و تحمیل هزینه‌های مالی، سیاسی، اجتماعی و ... بر نظام انتخاباتی مجلس شورای اسلامی کاست و فضا را برای ورود متخصصان هموارتر کرد. در نهایت فرهنگ‌سازی و استفاده بهینه از رسانه‌ها در دو بعد آموزش و آگاه‌سازی شهروندان نسبت به جایگاه مجلس شورای اسلامی از یک سو و نظارت محلی، منطقه‌ای و ملی بر عملکرد نمایندگان از سوی دیگر می‌تواند بر ارتقای عملکرد نمایندگان و نهاد مجلس بسیار تأثیرگذار باشد.

References

- Ahmed, A., & Wiadi, I. (2022). The effect of job satisfaction and organizational culture on employee performance in autofinance business: the mediating role of organizational commitment. *Management*, 26(2).
- Akob, M.; Arianty, R., & Putra, A. H. P. K. (2020). The mediating role of distribution Kahns engagement: Empirical evidence of salesforce in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(2), 249-260. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no2.249>
- Brown, D. (2014). The Future of Reward Management. *Compensation & Benefits Review*, 46(3), 147-151. <https://doi.org/10.1177/0886368714549303>
- Cai, Z.; Huang, Q., & Liu, H. (2018). Improving the agility of employees through enterprise social media: The mediating role of psychological conditions. *International Journal of Information Management*, 38, 52-63 .
- Cetinkaya, A. S., & Rashid, M. (2018). The effect of social media on employees' job performance: the mediating role of organizational structure. *Journal of Organizational Psychology*, 18(4), (23 November 2018): pp. 94-116.
- Chen, Y.-Y.; Park, J., & Park, A. (2012). Existence, relatedness, or growth? Examining the turnover intention of public child welfare caseworkers from a human needs approach. *Children and Youth Services Review*, 34(10), 2088-2093. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2012.07.002>
- Danaeifard, H.; Azar, A., & Shirzadi, M. (2012). A Framework for Identifying National Policymaker's Qualifications (Members of Parliament). *Majlis and Rahbord*, 19(70), 5-35. (in Persian)
- Davidescu, A. A., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees—Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 1-53.

<https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/6086>

Davoodi, M., & Jamalzadeh, N. (2018). Supervisory status of the Islamic consultative assembly in imam khomeini's view emphasizing on the role of the monitoring of the first to eighth sessions of the Islamic Consultative Assembly. *Basij Strategic Studies*, 21(79), 5-28. (in Persian)

Dinparasti, S. F. (2017). *Analyzing Parliament's Function in Performance of Government Policies*. *State Studies*, 2(8), 1-58. (in Persian)

doi:10.22054/tssq.2017.7197

Ehsanian Arabi, M. (2014). *Factors affecting political trust in the Islamic Republic of Iran*, Master's thesis, Faculty of Law and Political Sciences, Imam Sadiq University (AS). (in Persian)

Faqihi, A. H.; Zakari, M., & Asadi, I. (2014). Performance Appraisal of Parliament in the Political System of I. R. Iran (3rd to 8th Periods). *Strategy*, 23(3), pp. 207-181. (in Persian)

Farkish, H. (2011). *The strategies of the legislative branch to monitor the executive branch*, Iranian and international comparative legal research, numbers 8, 9 and 10, summer and winter, pp. 224-207. (in Persian)

Fayyazi, M., & haghshenas, M. (2017). Identify Strategies of the Empowerment for Iran Parliament Members. *Journal of Public Administration*, 9(1), 1-34. doi: 10.22059/jipa.2017.235359.2032. (in Persian)

Firman, A.; Mustapa, Z.; Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Relationship of TQM on managerial performance: Evidence from property sector in Indonesia. *Journal of Distribution Science*, 18(1), 47-57. <https://doi.org/10.15722/jds.18.01.20201.47>

Harijanti, P.; Melinda, T., & Krisprimandoyo, D. A. (2021). *The Effect of Leadership, Motivation, and Organizational Culture on the Performance of Employees of PT X*. *KnE Social Sciences*, 655-662.

Haywood, A. (2011). *Politics*, translated by Abdur Rahman Alam, Tehran: Nei Publishing. (in Persian)

Heydary Farahany, M.; Ghayour, F., & Mansourfar, G. (2019). The effect of management behavioral strains on financial distress. *Financial Accounting Research*, 11(3), 117-134. doi: 10.22108/far.2020.119602.1534. (in Persian)

Indahingwati, A.; Launtu, A.; Tamsah, H.; Firman, A.; Putra, A. H. P. K., & Aswari, A. (2019). How Digital Technology Driven Millennial Consumer Behaviour in Indonesia. *Journal of Distribution Science*, 17(8), 25-34. <http://dx.doi.org/10.15722/jds.17.08.201908.25>

Limaj, E., & Bernroider, E. W. N. (2019). The roles of absorptive capacity and cultural balance for exploratory and exploitative innovation in SMEs. *Journal of Business Research*, 94(September), 137-153. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.10.052>

Mappamiring, M.; Akob, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). What Millennial Workers Want? Turnover or Intention to Stay in Company. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 237-248. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no5.237>

Mappamiring, P. (2015). Effect of Cultural Organization, Leadership, and Motivation of Work on the Performance of Employees (Studies in Islamic Banking in Makassar). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, vol. 5, issue 12, pp. 139-166.

Meng, J., & Berger, B. K. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64-75. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.11.002>

Mitchell, R.; Schuster, L., & Jin, H. S. (2020). Gamification and the impact of extrinsic motivation on needs satisfaction: Making work fun? *Journal of Business Research*, 106(November), 323-330.

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.022>

Oraki Kouhshour, M., & Mayeli, M. R. (2017). The Effect of electoral systems on the operation and orientation of the representatives in Islamic

consultative assembly. *Research Letter of Political Science*, 12(4), 203-234. (in Persian)

Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.

Ridlwani, M.; Purwandari, D. A., & Syah, T. Y. R. (2021). The effect of situational leadership and organizational culture on employee performance through job satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(3), 73-87.

Sinaee, Vahid., & Zamani, S. (2013). Islamic Council and Policy-making in Iran, two Quarterly *Journals of theoretical policy research*, spring and summer, new period, number 11, pp. 1-35. (in Persian)

Spender, J.-C., & Kijne, H. (2012). *Scientific Management: Frederick Winslow Taylor's Gift to the World? Berlin Heidelberg, Germany: Springer Science & Business Media.*

Sumantri, S.; Wibisono, C.; Olenka, R. I. G., & Hidayat, F. (2022). Effect of Motivation, Leadership and Organizational Culture on Employee Performance during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 1(3), 237-249.

Thanh, T.; Doan, T.; Cam, L.; Nguyen, T.; Dan, T., & Nguyen, N. (2020). *Emotional Intelligence and Project Success. The Roles of Transformational Leadership and Organizational Commitment.* 7(3), 223-233. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no3.223>

Weber, M. (2014). *Methodology of Social Sciences*, translated by Hassan Chavoshian, Tehran, Center Publications. (in Persian)

Widayanto, T., & Nugroho, S. H. (2022). The Influence of leadership, organizational culture, and work competence on employee performance through work motivation. *Journal Pamator: Journal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 15(2), 218-234.

Zareei, A.; Beheshti Seresht, M.; fozi, Y., & hassanzadeh, E. (2019). Analytical comparison of the supervisory performance of parliamentarians during the first to the tenths. *The Islamic Revolution Approach*, 13(48), 3-26. (in Persian)