

امکان‌سنجی اجرای مدیریت عملکرد در دانشگاه علوم پزشکی گلستان از دیدگاه اعضای هیأت علمی

سعید صفاریان همدانی، عضو هیأت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی ساری، ساری، ایران.

محمد صالحی، عضو هیأت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی ساری، ساری، ایران.

شیما کاظمی ملک محمودی*، کارشناس پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی گلستان و کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران.

چکیده: سنجش عملکرد، منابع و سرمایه‌های انسانی را توسعه و بهره‌وری در سازمان‌ها بهبود می‌بخشد. سازمان‌های آموزشی و دانشگاه‌ها برای بقا و تداوم خود در محیط رقابتی جدید، بایستی علم مدیریت و عملکرد خود را ارزیابی کرده و ارتقاء دهند. پژوهش حاضر با هدف کلی امکان‌سنجی اجرای مدیریت عملکرد در دانشگاه علوم پزشکی گلستان از دیدگاه اعضای هیأت علمی صورت گرفت. روش پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی بوده و جامعه آماری پژوهش، اعضای هیأت علمی دانشگاه (۱۳۶ نفر) و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بوده است. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسش‌نامه محققان دانشگاه شیراز بود که پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۷۶ مورد تأیید قرار گرفت و سپس بین افراد نمونه توزیع و جمع‌آوری گردید. داده‌ها با استفاده از روش آمار توصیفی و استنباطی، تحلیل شد. نتایج این پژوهش نشان داد که قابلیت اجرای مدیریت عملکرد و ابعاد آن شامل ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی، ارزیابی عملکرد گروه‌ها، پشتیبانی عملکرد اعضای هیأت علمی، پشتیبانی عملکرد اعضای هیأت علمی، مقایسه و رتبه‌بندی گروه‌ها، مقایسه و رتبه‌بندی اعضای هیأت علمی، مقایسه و رتبه‌بندی گروه‌ها و مدیریت گروه در دانشگاه در سطح قابل قبولی قرار دارند ($P=0/0001$). تعامل گروه آموزشی، مرتبه‌ی علمی و جنسیت تأثیر معناداری جزء در بعد پشتیبانی و بهبود عملکرد گروه بر حسب گروه آموزشی ($P=0/04$) و بعد ارزیابی عملکرد گروه بر حسب مرتبه‌ی علمی ($P=0/007$) در دانشگاه نداشته است. نتیجه اینکه اعضای هیأت علمی مدیریت عملکرد را در شرایط کنونی دانشگاه دارای قابلیت اجرا می‌دانند.

واژگان کلیدی: مدیریت عملکرد، امکان‌سنجی اجرا، اعضای هیأت علمی

* نویسنده‌ی مسؤول: کارشناس پژوهشی، دانشگاه علوم پزشکی گلستان و کارشناس ارشد مدیریت آموزشی،
دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ایران.

(Email: kazemishima20@yahoo.com)

مقدمه

سنجش عملکرد سازمان‌ها، یکی از قوی‌ترین ابزارهای مدیریتی است که به واسطه‌ی آن منابع و سرمایه‌های انسانی اصلاح و توسعه می‌یابد. مدیریت عملکرد می‌کوشد تا با هدایت کارکنان در دستیابی به اهداف سازمانی از طریق تقویت عملکرد مطلوب، ارتقای عملکرد قابل قبول و حذف عملکرد نامطلوب بهره‌وری سازمان را افزایش دهد. مدیریت عملکرد رویکردی است که با دادن آموزش‌های لازم به نیروی کار و برقراری یک نظام منصفانه در ارزیابی عملکرد کارکنان و نظام‌های حقوق و مزایای مبتنی بر عملکرد، سعی در ایجاد همدلی بین کارکنان و سرپرستان دارد تا از این طریق اهداف کارکنان را با اهداف سازمان همسو نموده و بر بهره‌وری نیروی انسانی بیافزاید (اکبری و سیدی، ۱۳۸۸). آنچه دنیای امروز را از دنیای چند دهه قبل سازمان‌ها متمایز می‌نماید، محیط ناپایدار و پیچیده، تحولات سریع و توسعه‌ی روزافزون ارتباطات و تحولات دانش مدیریت می‌باشد که وجود نظام مدیریت عملکرد اثربخش را اجتناب ناپذیر نموده است (شیخ زاده، ۱۳۸۸). نظام آموزشی با پیشینه‌ای به قدمت بیش از هشت سده، به عنوان نهادی کلیدی مورد توجه ملت‌ها و دولت‌هاست (کریمی، ۱۳۹۱). مدیریت عملکرد، مهمترین راهکار مدیریتی برای سازمان‌ها جهت یکپارچه‌سازی رفتار و عملکرد منابع انسانی است و استقرار آن در نظام‌های آموزشی و دانشگاه‌ها به حفظ، توسعه و ارتقای دانش و فناوری در سطح ملی و بین‌المللی کمک می‌کند.

همان‌طور که صمدزاده در سال ۱۳۸۹ اشاره کرده است از نظر اسلام در زمینه اهمیت مدیریت عملکرد آیات و روایاتی زیادی بیان گردیده است. در آیه ۵، سوره‌ی نازعات آمده است. "پس سوگند به تدبیرکنندگان کارها" خداوند در این آیه به فرشتگان اداره‌کننده‌ی کارها سوگند یاد می‌کند، خداوند خود نیز مدیر است، همان‌طور که در دعای جوشن کبیر بند ۲۵ آمده است. خدایا از تو درخواست می‌کنم، به‌نام تو ای صورت‌آفرین، ای تقدیرکننده، ای تدبیرکننده ...». بدین ترتیب ملاحظه می‌شود که اولاً تدبیر یکی از خصوصیات احدیت است، ثانیاً آنقدر این امر مهم است که خداوند به تدبیرکنندگان سوگند یاد می‌کند و تدبیر در امر یعنی به عاقبت کار نگاه کردن که همان مدیریت عملکرد است.

علی‌بن موسی‌الرضا (ع) می‌فرماید: در مطالعه‌ی احوال بشر هیچ گروه و ملتی را نمی‌یابیم که در زندگی موفق و پایدار باشد مگر به وجود مدیر و سرپرستی که امور مادی و معنوی آن‌را مدیریت نماید. ارزیابی و امکان‌سنجی از نظر لغوی به

معنای تعیین ارزش چیزی است. و عملکرد را می‌توان ویژگی‌های شخصی و مهارت‌ها که از طریق رفتار کارکنان به نتایج عینی تبدیل می‌شوند، تلقی کرد (نو و همکاران، ۲۰۰۸). ارزیابی عملکرد نیز به فرآیند سنجش عملکرد فرد یا گروه در راستای تحقق اهداف سازمان اشاره دارد به طوری که انتظارات از قبل به صورت شفاف منتقل شده باشد. از مدیریت عملکرد تعاریف متعددی به عمل آمده است: مدیریت عملکرد فرآیندی مداوم و در حال بهبود برای برقراری ارتباط، روشن‌سازی اولویت‌ها، مسؤولیت‌های شغلی و انتظارات عملکردی، به منظور اعتماد و درک دوجانبه میان سرپرست و کارکنان می‌باشد (ترک‌زاده، ۱۳۹۱).

همان‌طور که (آرمسترانگ، ۲۰۰۶) اشاره داشت: مدیریت عملکرد فرآیند بسیار گسترده‌ای است که هدف آن مشخص کردن انتظارات متقابل بین مدیران و کارکنان بوده و بر نقش حمایتی مدیرانی که انتظار می‌رود به عنوان مربی و نه قاضی عمل نمایند، تأکید دارد. همچنین (موچا، ۲۰۰۹) معتقد است اگر در چارچوب مدیریت عملکرد، فعالیت‌های سازمان به صورت اطلاعات عینی و قابل اندازه‌گیری برای مدیریت و سیاست‌گذاری به کارگیری شود، می‌تواند به بهبود نتایج سازمانی منجر شود. با این حال مسأله قابل توجه در مدیریت عملکرد دانشگاه‌ها این است که مدیریت عملکرد به عنوان موضوعی دانشگاهی در اواسط دهه‌ی ۱۹۹۰ مطرح گردید (دراپ، ۲۰۰۴). مدیریت عملکرد بر این باور است که تعالی کارکنان و افزایش کیفیت، مسؤولیتی است که بر عهده‌ی همه افراد سازمان است. در دانشگاه، اعضای هیأت علمی، اساتید و پژوهشگران به عنوان فرهیختگان جامعه و مدیران کارورزیده و تأثیرپذیری عملکرد آن‌ها بر قشر مولد جامعه از جایگاه ویژه‌ای برخوردارند و منبع اصلی قدرت دانش و عملکرد هستند. در نتیجه استفاده از نظرات و دیدگاه آنان در خصوص مدیریت عملکرد در دانشگاه‌ها به ویژه دانشگاه‌های علوم پزشکی با توجه به حیطة کاری و نوع فارغ‌التحصیلان و نیز ارتباط کاری با انسان و سلامت وی در عملکرد کل نظام سلامت و در نهایت در کل کشور حائز اهمیت می‌باشد. از آنجایی که مدیریت عملکرد در سال‌های اخیر در دانشگاه‌ها مورد توجه ویژه‌ای قرار گرفته است، مطالعه حاضر به منظور امکان‌سنجی اجرای مدیریت عملکرد در دانشگاه علوم پزشکی گلستان از نظر اعضای هیأت علمی اجرا شد و در این راستا ابعاد هفت‌گانه‌ی آن که عبارت‌اند از: ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی، ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی، پشتیبانی و بهبود عملکرد اعضای هیأت علمی، پشتیبانی و بهبود عملکرد گروه‌های آموزشی، مدیریت گروه‌های آموزشی، مقایسه و

عنوان امکان‌سنجی کاربرد مدیریت عملکرد در گروه‌های آموزشی دانشگاه شیراز از دیدگاه مدیران، که در این مطالعه پس از تأیید پایایی آن مطابق جدول شماره (۱) بین افراد نمونه توزیع و جمع‌آوری گردید و سپس با توجه به اهداف پژوهش تجزیه و تحلیل شد. پرسش‌نامه‌ی مذکور مرکب از ۷ بعد مدیریت عملکرد در دانشگاه شامل: ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی، ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی، پشتیبانی و بهبود عملکرد اعضای هیأت علمی، پشتیبانی و بهبود عملکرد گروه‌های آموزشی، مدیریت گروه‌های آموزشی، مقایسه و رتبه‌بندی اعضای هیأت علمی و مقایسه و رتبه‌بندی گروه‌های آموزشی و متشکل از ۳۱ سؤال بوده که به منظور اندازه‌گیری اطلاعات مربوط به هر یک از بخش‌های مورد مطالعه از طیف پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شد. سپس با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی شامل: انحراف معیار، میانگین، آزمون t و آنالیز واریانس مورد تحلیل قرار گرفت.

رتبه‌بندی اعضای هیأت علمی؛ مقایسه و رتبه‌بندی گروه‌های آموزشی و تأثیر برخی عوامل بر آن از قبیل جنسیت، مرتبه‌ی علمی و گروه آموزشی به عنوان اهداف ویژه مورد بررسی قرار گرفت.

روش

با توجه به این که پژوهش حاضر در پی امکان‌سنجی اجرای مدیریت عملکرد در دانشگاه علوم پزشکی گلستان از دیدگاه اعضای هیأت علمی بوده است. پژوهش از نظر ماهیت، کاربردی و از نظر روش مطالعه، توصیفی-پیمایشی بوده است. جامعه‌ی آماری، اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی گلستان که از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۳۶ نفر انتخاب گردیدند. گردآوری اطلاعات از دو طریق کتابخانه‌ای و پرسش‌نامه‌ای انجام شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه‌ای است شامل دو بخش: دموگرافیک که بر اساس اهداف ویژه تنظیم شده و پرسش‌نامه‌ی ترک‌زاده و همکاران از دانشگاه شیراز، در مطالعه‌ی تحت

جدول شماره ۱: ضریب آلفای کرونباخ کل و ابعاد قابلیت اجرای مدیریت عملکرد در دانشگاه

مقیاس‌ها	ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی	ارزیابی عملکرد گروه‌ها	پشتیبانی عملکرد اعضای هیأت علمی	پشتیبانی و بهبود عملکرد گروه‌ها	مدیریت گروه‌ها	مقایسه و رتبه‌بندی اعضای هیأت علمی	مقایسه و رتبه‌بندی گروه‌ها	کل پرسش‌نامه
قابلیت اجرای مدیریت عملکرد	۰/۷۹	۰/۸۰	۰/۷۸	۰/۸۰	۰/۸۰	۰/۹۱	۰/۸۲	۰/۷۶

یافته‌ها

با توجه به اهداف و سؤالات مطالعه، یافته‌ها به شرح جداول و تفاسیر ذیل به‌دست آمد:

همان‌طور که در جدول (۲) ملاحظه می‌شود میانگین قابلیت اجرای مدیریت عملکرد و ابعاد مختلف آن از نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه و نیز مقایسه‌ی آن با معیارهای کفایت مطلوب (Q3) و کفایت قابل قبول (Q2)، نشان داد که قابلیت اجرای مدیریت عملکرد و ابعاد آن شامل: ارزیابی

عملکرد اعضای هیأت علمی، ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی، پشتیبانی و عملکرد اعضای هیأت علمی، پشتیبانی و عملکرد گروه‌های آموزشی، مقایسه و رتبه‌بندی اعضای هیأت علمی، مقایسه و رتبه‌بندی گروه‌های آموزشی و مدیریت گروه‌های آموزشی در سطح قابل قبول (Q2) ارزیابی شده است.

جدول شماره (۲): مقایسه‌ی میانگین کل و ابعاد مختلف قابلیت اجرای مدیریت عملکرد در دانشگاه با سطوح کفایت مطلوب (Q3) و قابل قبول (Q2)

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	سطح کفایت مطلوب (Q3)	t	P	سطح کفایت قابل قبول (Q2)	t	P
قابلیت اجرای مدیریت عملکرد (کل)	۹۵/۵۷	۲۵/۲۱	۱۱۶/۲۵	-۹/۵۶	۰/۰۰۰۱	۷۷/۵	۸/۳۶	۰/۰۰۰۱
ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی	۱۳/۰۸	۳/۳۰	۱۵	-۶/۷۷	۰/۰۰۰۱	۱۰	۱۰/۸۷	۰/۰۰۰۱
ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی	۱۲/۶۷	۳/۳۷	۱۵	-۸/۰۶	۰/۰۰۰۱	۱۰	۹/۲۳	۰/۰۰۰۱
پشتیبانی و بهبود عملکرد اعضای هیأت علمی	۲۱/۸۷	۶/۴۴	۲۶/۲۵	-۷/۹۳	۰/۰۰۰۱	۱۷/۵	۷/۹	۰/۰۰۰۱
پشتیبانی و بهبود عملکرد گروه‌های آموزشی	۱۵/۰۵	۴/۸۱	۱۸/۷۵	-۸/۹۷	۰/۰۰۰۱	۱۲/۵	۶/۱۹	۰/۰۰۰۱
مدیریت گروه‌های آموزشی	۱۲/۸۵	۳/۳۱	۱۵	-۷/۵۷	۰/۰۰۰۱	۱۰	۱۰/۰۵	۰/۰۰۰۱
مقایسه و رتبه‌بندی اعضای هیأت علمی	۵/۷۹	۲/۲۱	۷/۵	-۹/۰۶	۰/۰۰۰۱	۵	۴/۱۶	۰/۰۰۰۱
مقایسه و رتبه‌بندی گروه‌های آموزشی	۱۴/۲۶	۴/۹۸	۱۸/۷۵	۱۰/۵۱	۰/۰۰۰۱	۱۲/۵	۴/۱۴	۰/۰۰۰۱

آموزشی تأثیر معناداری برای دانشگاه نداشته است ولی در بعد پشتیبانی و بهبود عملکرد گروه‌های آموزشی در گروه علوم پایه در ۴۲/۸ درصد غیر قابل قبول و در گروه علوم بالینی ۲۲/۲ درصد غیر قابل قبول ارزیابی شد که نشان-دهنده‌ی تأثیر گروه در این بعد مدیریت عملکرد در دانشگاه است.

همچنین در جدول شماره (۳) ملاحظه می‌شود که در خصوص تعامل گروه آموزشی بر نظر اعضای هیأت علمی در مورد قابلیت اجرای مدیریت عملکرد و شش بعد، ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی، ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی، پشتیبانی و بهبود عملکرد اعضای هیأت علمی، مدیریت گروه‌های آموزشی، مقایسه و رتبه‌بندی اعضای هیأت علمی، مقایسه و رتبه‌بندی گروه‌های

جدول شماره (۳): مقایسه‌ی قابلیت اجرای مدیریت عملکرد و ابعاد هفت‌گانه آن‌ها بر حسب گروه آموزشی

Chi-Square (df=2)	P-value	گروه				اجرا	
		بالینی		علوم پایه			
		درصد	تعداد	درصد	تعداد		
۳/۷۲	۰/۱۶	۱۵/۶	۷	۳۰/۸	۲۸	غیر قابل قبول قابل قبول مطلوب	اجرای مدیریت عملکرد در دانشگاه
		۵۵/۶	۲۵	۴۷/۲	۴۳		
		۲۸/۸	۱۳	۲۲	۲۰		
۴/۲	۰/۱۲	۲۰	۹	۳۷/۴	۳۴	غیر قابل قبول قابل قبول مطلوب	ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی
		۴۸/۹	۲۲	۳۸/۵	۳۵		
		۳۱/۱	۱۴	۲۴/۱	۲۲		
۴/۴۸	۰/۱۱	۲۰	۹	۳۵	۳۲	غیر قابل قبول قابل قبول مطلوب	ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی
		۴۸/۹	۲۲	۴۷	۴۳		
		۳۱/۱	۱۴	۱۸	۱۶		
۵/۱۳	۰/۰۸	۱۷/۸	۸	۳۵/۲	۳۱	غیر قابل قبول قابل قبول مطلوب	پشتیبانی عملکرد اعضای هیأت علمی
		۶۲/۲	۲۸	۴۷/۳	۳۹		
		۲۰	۹	۱۷/۵	۲۱		
۶/۱۸	۰/۰۴	۲۲/۲	۱۰	۴۲/۸	۳۹	غیر قابل قبول قابل قبول مطلوب	پشتیبانی و بهبود عملکرد گروه‌های آموزشی
		۴۰	۱۸	۳۴/۱	۳۱		
		۳۷/۸	۱۷	۲۳/۱	۲۱		
۵/۷۳	۰/۰۶	۱۳/۳	۶	۳۱/۹	۲۹	غیر قابل قبول قابل قبول مطلوب	مدیریت گروه‌های آموزشی
		۶۴/۴	۲۹	۴۷/۲	۴۳		
		۲۲/۳	۱۰	۲۰/۹	۱۹		
۰/۳۹	۰/۸۲	۴۲/۳	۱۹	۴۷/۳	۴۳	غیر قابل قبول قابل قبول مطلوب	مقایسه و رتبه‌بندی اعضای هیأت علمی
		۳۳/۳	۱۵	۲۸/۵	۲۶		
		۲۴/۴	۱۱	۲۴/۲	۲۲		
۳/۰۹	۰/۲۱	۳۷/۸	۱۷	۴۲/۸	۳۹	غیر قابل قبول قابل قبول مطلوب	مقایسه و رتبه‌بندی گروه‌های آموزشی
		۲۸/۹	۱۳	۳۷/۴	۳۴		
		۳۳/۳	۱۵	۱۹/۸	۱۸		

رتبه‌بندی اعضای هیأت علمی، مقایسه و رتبه‌بندی گروه‌ها نداشته است ولی در بعد ارزیابی عملکرد گروه‌ها در مقیاس قابلیت اجرایی در گروه مربی در ۵۰ درصد غیر قابل قبول و در گروه سایر (استاد، دانشیار و استادیار)، ۲۳ درصد غیر قابل قبول ارزیابی شد که نشان‌دهنده‌ی تأثیر گروه در این بعد مدیریت عملکرد در دانشگاه است.

همچنین اطلاعات درج شده در جدول شماره (۴) نشان می‌دهد که تعامل مرتبه‌ی علمی تأثیر معناداری بر نظر اعضای هیأت علمی درباره‌ی قابلیت اجرای مدیریت عملکرد برای دانشگاه در کل و شش بعد آن شامل: ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی، مدیریت گروه، پشتیبانی و عملکرد اعضای هیأت علمی، پشتیبانی و عملکرد گروه، مقایسه و

جدول شماره (۴): مقایسه‌ی قابلیت اجرای مدیریت عملکرد و ابعاد هفت‌گانه آنها بر حسب مرتبه‌ی علمی

Chi-Square (df=2)	P value	مرتبه‌ی علمی				اجرا	
		سایر		مربی			
		درصد	تعداد	درصد	تعداد		
۴/۱۶	۰/۱۳	۲۱/۸	۱۹	۳۹/۵	۱۵	غیر قابل قبول قابل قبول مطلوب	اجرای مدیریت عملکرد در دانشگاه
		۵۴	۴۷	۴۲/۱	۱۶		
		۲۴/۲	۲۱	۱۸/۴	۷		
۸/۹۱	۰/۱۲	۲۶/۵	۲۳	۲۶/۵	۱۹	غیر قابل قبول قابل قبول مطلوب	ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی
		۴۲/۵	۳۷	۴۲/۵	۱۵		
		۳۱	۲۷	۳۱	۴		
۷/۷۹	۰/۰۰۷	۲۳	۲۰	۵۰	۱۹	غیر قابل قبول قابل قبول مطلوب	ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی
		۵۶/۳	۴۹	۴۲/۱	۱۶		
		۲۰/۷	۱۸	۷/۹	۳		
۲/۹۹	۰/۲۳	۲۵/۳	۲۲	۳۹/۵	۱۵	غیر قابل قبول قابل قبول مطلوب	پشتیبانی و بهبود عملکرد اعضای هیأت علمی
		۴۶	۴۰	۴۲/۱	۱۶		
		۲۸/۷	۲۵	۱۸/۴	۷		
۳/۵۱	۰/۱۷	۳۴/۵	۳۰	۴۷/۴	۱۸	غیر قابل قبول قابل قبول مطلوب	پشتیبانی و بهبود عملکرد گروه‌های آموزشی
		۳۴/۵	۳۰	۳۶/۸	۱۴		
		۳۱	۲۷	۱۵/۸	۶		
۱/۳۶	۰/۵۱	۲۴/۲	۲۱	۳۴/۲	۱۳	غیر قابل قبول قابل قبول مطلوب	مدیریت گروه‌های آموزشی
		۵۴	۴۷	۴۷/۴	۱۸		
		۲۱/۸	۱۹	۱۸/۴	۷		
۱/۷۷	۰/۴۱	۴۲/۵	۳۷	۴۲/۵	۲۱	غیر قابل قبول قابل قبول مطلوب	مقایسه و رتبه‌بندی اعضای هیأت علمی
		۳۲/۲	۲۸	۳۲/۲	۹		
		۲۵/۳	۲۲	۲۵/۳	۸		
۳/۱۳	۰/۲۱	۴۰/۲	۳۵	۵۰	۱۹	غیر قابل قبول قابل قبول مطلوب	مقایسه و رتبه‌بندی گروه‌های آموزشی
		۳۲/۲	۲۸	۳۶/۸	۱۴		
		۲۷/۶	۲۴	۱۳/۲	۵		

همچنین تفاوت معناداری بر مبنای جنسیت نمونه آماری در دانشگاه درباره‌ی قابلیت اجرای مدیریت عملکرد وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

اعضای هیأت علمی دانشگاه قابلیت اجرای مدیریت عملکرد و ابعاد آن شامل: ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی، ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی، پشتیبانی عملکرد اعضای هیأت علمی، پشتیبانی عملکرد گروه‌های آموزشی، مدیریت گروه‌های آموزشی، مقایسه و رتبه‌بندی اعضای هیأت علمی، مقایسه و رتبه‌بندی گروه‌های آموزشی، را در سطح قابل قبول ارزیابی کردند. این یافته به آن معنا است که اعضای هیأت علمی دانشگاه، مدیریت عملکرد در حوزه‌های کاری (گروه خود) و در نهایت دانشگاه را دارای قابلیت اجرا دانستند که در پژوهش کریمی در سال ۱۳۹۱ اجرای مدل ارزیابی عملکرد از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه شیراز در حد متوسط ارزیابی شده و در پژوهش ترک‌زاده در سال ۱۳۹۱ قابلیت اجرای مدیریت عملکرد از نظر مدیران پایین‌تر از سطح قابل قبول ارزیابی شد. ولی در پژوهش اکبری و سیدی در سال ۱۳۸۷ مدیریت عملکرد و تأثیر آن بر افزایش بهره‌وری نشان داد که اجرای مدیریت عملکرد باعث موفقیت در نیل به اهداف و افزایش بهره‌وری و سود بیشتر برای سازمان می‌شود که با پژوهش حاضر هم‌سویی دارد. صفیایان (۱۳۸۶) نیز در مطالعه مدیریت عملکرد فراگیر بیان نمود که ایجاد فرهنگ برنامه‌ریزی برای مدیریت عملکرد، اجرای آن و کنترل و اقدامات بهبود و به کارگیری اطلاعات برای تمام سطوح سازمانی جهت نیل به اهداف، مورد نیاز می‌باشد. در این پژوهش نیز بهبود عملکرد فرد و گروه به عنوان یکی از ابعاد اجرای مدیریت عملکرد بیان شد. براتی و همکاران (۱۳۸۵) در ارزیابی عملکرد کارکنان بیمارستان امیرالمؤمنین سمنان یکی از ویژگی و مزایای مدیریت عملکرد سازمانی را هماهنگی کارکنان و سرپرستان دانستند که در پژوهش حاضر نیز مدیریت گروه که همان هماهنگی و همکاری اعضا و مدیر گروه‌های آموزشی می‌باشد به عنوان یکی از ابعاد قابل قبول در اجرای مدیریت عملکرد ارزیابی شد. همچنین در پژوهش براتی یکی از ویژگی‌های مدیریت عملکرد دادن پاداش‌های لازم به فعالیت‌های برتر در محل کار بود که این نیز با قابل قبول ارزیابی کردن مقایسه و رتبه‌بندی گروه بر اساس شایستگی‌ها از دیدگاه اعضای هیأت علمی در اجرای مدیریت عملکرد هم‌سویی دارد. در پژوهش شی فانگ (۲۰۱۲) در استقرار مدیریت عملکرد و ارزیابی آن در بیمارستان‌های کشور تایوان نشان داد که نتیجه‌ی اجرای سیستم مدیریت عملکرد در ارزیابی عملکرد سازمان مؤثر و

مطلوب می‌باشد که در این پژوهش ارزیابی عملکرد فرد و گروه به عنوان یکی از ابعاد اجرای مدیریت عملکرد در سطح قابل قبول مورد تأیید قرار گرفت. تعامل گروه آموزشی تأثیر معناداری بر نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی گلستان درباره‌ی قابلیت اجرای مدیریت عملکرد و ابعاد آن به‌جز در بعد پشتیبانی و بهبود عملکرد گروه نداشته است که می‌تواند نشان‌دهنده‌ی تأثیر گروه آموزشی در پشتیبانی و بهبود عملکرد گروه در دانشگاه باشد که در پژوهش ترک‌زاده و همکاران (۱۳۹۱)، تفاوت معناداری بین دیدگاه‌های گروه‌های آموزشی مدیران دانشگاه شیراز در رابطه با کل قابلیت اجرای مدیریت عملکرد وجود نداشت. در مورد تعامل مرتبه‌ی علمی نیز تأثیر معناداری درباره‌ی قابلیت اجرای مدیریت عملکرد برای دانشگاه در کل و ابعاد آن جز در بعد ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی نداشت که در پژوهش ترک‌زاده و همکاران، تعامل مرتبه‌ی علمی تأثیر معناداری بر نظر مدیران نمونه پژوهش دانشگاه شیراز درباره‌ی قابلیت اجرای مدیریت عملکرد نداشته است. در پژوهش کریمی (۱۳۹۱) تفاوت معناداری در نگرش و دیدگاه اعضای هیأت علمی با مرتبه‌های علمی مختلف در خصوص ارزیابی قابلیت اجرایی، عملکرد وجود داشت.

در پژوهش راد و همکاران (۲۰۰۱) در ارزیابی عملکرد از تدریس در رشته‌های علوم حیات و کشاورزی در دانشگاه فلوریدا نیز تفاوت معناداری وجود داشت. نتیجه‌ی کلی اینکه اعضای هیأت علمی در شرایط کنونی مدیریت عملکرد در دانشگاه را قابل اجرا ارزیابی نمودند و نظرات همسانی در بین اعضای نمونه‌ی پژوهش بر حسب جنسیت، مرتبه‌ی علمی و گروه آموزشی درباره‌ی قابلیت اجرا در کل وجود داشت. در پژوهش احمدوند و همکاران (۱۳۹۰) نهادینه‌سازی تعالی عملکرد سازمان‌ها با راهبردهای مدیریت عملکرد، (موچا، ۲۰۰۹) ارائه اطلاعات عینی و قابل اندازه‌گیری جهت اجرای مدیریت عملکرد در فعالیت‌های سازمانی به منظور بهبود نتایج سازمان، (مارتین و اسکار، ۲۰۰۹) پیمودن راه‌ها و فرصت‌های ارتقاء و بهبود سازمان‌ها از طریق تقویت نقاط قوت و کاهش نقاط ضعف، (فقیهی و فرهمند، ۱۳۸۷) تأکید بر اهمیت ویژه تأثیر متقابل ابعاد مدیریت شغلی و عملکرد کارکنان، (اویسی، ۱۳۸۷) حمایت رهبری، طراحی برنامه و اجرای مطلوب مدیریت عملکرد توسط مدیران، (سرینیسارائو، ۱۳۸۶) تأثیر ابعاد مدیریت

اطلاع‌رسانی، دانشجویی، فرهنگی و پشتیبانی و توسعه‌ی منابع انسانی با مدیریت ارشد و ریاست دانشگاه صورت پذیرد. در نهایت، مدیریت عملکرد در دنیای رقابتی کنونی بایستی برای بهره‌وری هرچه بیشتر در دانشگاه هم‌راستا با اهداف فرد و سازمان، در کشور همگام با انتظارات جامعه بوده و خود را در سطح بین‌المللی ارتقاء و توسعه بخشد.

قدردانی

نویسندگان مقاله از معاونت تحقیقات و فناوری، شورای پژوهشی و کمیته‌ی اخلاق دانشگاه علوم پزشکی گلستان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی گلستان، اساتید و پژوهشگران دانشگاه شیراز و گلستان، آقایان دکتر جعفر ترک‌زاده و همکاران، دکتر نصراله نوروزی و دکتر محمدعلی وکیلی کمال تشکر را دارد.

شغلی و عملکرد کارکنان، (اویسی، ۱۳۸۷) حمایت رهبری، طراحی برنامه و اجرای مطلوب مدیریت عملکرد توسط مدیران، (سرینیوسارائو، ۲۰۰۶) تأثیر سوابق خوب تحصیلی و روابط گروهی بر مدیریت عملکرد، (سودمند و همکاران، ۱۳۸۵) مدل مدیریت عملکرد جهت توانمندسازی و ارتقای کارکنان، (سلطانی، ۱۳۸۳) بومی کردن مدل مدیریت عملکرد و اجرا و اصلاح نظام مدیریت عملکرد، هم‌راستای نتایج این پژوهش بوده و اهمیت اجرای مدیریت عملکرد در سازمان‌ها را خاطر نشان می‌کند. همچنین عوامل انسانی مؤثر در اجرای مطلوب مدیریت عملکرد در راستای تحقق اهداف در دانشگاه‌ها: رؤسا، معاونان، مدیران گروه‌ها و واحدها، اعضای هیأت علمی و کارشناسان و کارکنان هستند که بایستی هم‌سویی و هماهنگی کامل در برقراری برنامه‌های مدیریت عملکرد در کل واحدهای تابعه دانشگاه اعم از آموزشی، پژوهشی، فناوری، درمان، غذا و دارو، بهداشت، آمار و

References

- Akbari, A.R, Seyedi, S.M, 2008, Performance Management and its impact on human resource productivity, *Yademan Journal*, No. 53, p: 58.
- Armstrong, M, 2006, Performance Management, Translated to Farsi by: Safari and Wahhabiean, Tehran: *Jahad Daneshgahi*.
- Ahmadvand, A.M, Japloghain, Gh, 2011, Evaluation of intervention strategy based on performance management leadership, *Police Organizational Development Journal*, Vol.8, No.3, P: 139.
- Barati, A, Maleki, M.R, Golestani, M, et al 2006, Evaluation the performance management system in employees of Amiralmomenin (P.B.U.H) hospital in Semnan. Making use of the balanced score card, *Journal of Health Administration*, Vol. 9, No. 25, p: 47-54.
- Bernardin, H.J, 2003, Human Resource management: an experiential approach. 3th Edition New York: *M C Graw Hill*.
- Farahmand, N, 2009, Employee performance management with an emphasis on corporate social factors. *Management perspective Journal*, No.32, P: 169-181.
- Gunaratne, A.K, J Du Plessis, A, 2007, Performing Management System: A powerful tool to achieve organizational goals, *Journal of Global Business and Technology*, Vol .3. No. 1, p: 17-28.

- Karimi, M, 2012, Feasibility of application of 2+2 performance management model from the faculty of Engineering Point of view of Shiraz University. *Iranian Journal of Engineering Education* . Vol 14, No 55, P 135-163.
- Martin, J, Oscar, R, 2009, EFQM Model: Knowledge governance and competitive advantage, *Journal of intellectual capital*, Vol. 9, No. 1, p: 133-156.
- Mucha, M, 2009, Performance Management Framework U.S. Office of Personnel management 1900 E Street NW, Washington, DC 20415, p: 606-1800 .
- Noe, R.A, Hollenbeck, J.R, Gerhurt, B, et al, 2008, Human resource management: gaining competitive advantage. 3th Edition New York: *Mc GrawHill*.
- Rudd, R. Hoover, T, Connor, N, Baker, M, 2001, Peer evaluation of teaching in university of Florida's college of agricultural and life sciences, *Journal of Nursing Education*. Vol 22, No. 1,p:189.
- Oveyssi, J, Sohrabi, Y, Kamali, M.A, 2008, Performance Management Trihedral, *Tadbir Magazine*, No. 198, p: 61-64.
- Samadzadeh ,2010, Management based on the guidelines of Islam and the Quran, Retrieved on fifth November 2010, Available from: www.modiriran.ir/modules/article.
- Safaeian, A, 2007, Introducing Comprehensive Performance Management & the Role of Information Technology *Jahad Daneshgahi*, Center of Scientific Information. *Bolton of Strategic system*. Vol. 2, p: 21-25.
- Srinivasa Rao, A, 2007, Effectiveness of performance management systems: an empirical study in Indian companies, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.18, Issue 10, P: 1812-1840.
- Sheykhzadeh, R, 2009, A conceptual model of performance management in mission-driven organizations. *Imam Hossein University Journal of Human Resource Management*, No. 2, P: 57-83.
- Shew-Fang, Shieh, 2012, An Empirical Study of Establishment of a Performance Management System and Its Effectiveness Evaluation, *23rd International Nursing Research Congress*, Austeralia, 30July - 3August.
- Sodmand, R, Nasrzadeh- Groovy, M, 2007, Impact of Performance Management on Employee Empowerment, *The Third National Conference on Performance Management*, Tehran: Jihad daneshgahi, 15 -16 may.
- Soltani, I, 2004, The Steps of Implementation of Performance Management System, *Tadbir Magazine*, Vol. 15, No. 145, p: 54-83.
- Thorpe, R, Beasley, T, 2004, The Characteristics Of Performance Management Research: Implications and challenges, *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol.53, No. 4, p: 334-344.
- Torkzadeh, J, Jafari,S, 2012, Possibility Assessment of Performance Management at Shiraz University From Viewpoints of Managers . *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration* ,No. 3, P: 63-68.

Possibility Assessment of Implement Performance Management in Golestan University of Medical Sciences From the Perspective of Faculty

Said saffarian hamedani¹

Mohammad Salehi¹

Shima Malekmahmoodi^{2,*}

¹ : Faculty member, University of Islamic Azad Sari, Sari, Iran.

^{2,*}: Golestan University of medical Sciences, Educational Administration (MA) at Islamic Azad Sari University, Sari, Iran.

Abstract: Human Resources and productivity Expand through performance evaluation. In order to survive in today's competitive environment, universities should assess their performance, knowledge management, and promote them. With this attitude, the present study was done with overall objective of the feasibility of implementing performance management in terms of Golestan University of Medical Sciences from faculties' point of view. This was a kind of descriptive survey. The population was comprised of faculty members (136 people), Sampling was simple random and the data gathering tool was questionnaire prepared in Shiraz; its reliability was approved with 76% Cronbach's alpha. These questionnaires were distributed and were collected then were analyzed using descriptive and inferential statistics. Results showed that in terms of faculty, the implementation of performance management and its dimensions included; Faculty performance evaluation, groups' performance evaluation, support the faculty performance, support groups' performance, comparison and ranking of faculty members, comparison and ranking of groups, and group management were assessed at the acceptable level (P value= 0.0001). Interaction of educational Departments, academic ranking and gender had no significant effect apart from support and improvement the group performance based on the educational departments (P value=0.04). Also had no significant impact on evaluating groups' performance in terms of academic ranking (P value=0.007). As a result, the faculty members of university believed that performance management is applicable on current situation in the university.

Keywords: Performance Management, Implement of Possibility Assessment, Faculty

*Corresponding author: Golestan University of medical Sciences, Educational Administration (MA) Student at Azad Sari University, Sari, Iran.

Email: kazemishima20@yahoo.com