

ارزیابی کاربرد مدیریت عملکرد دانشگاه علوم پزشکی گلستان از دیدگاه اعضای هیات علمی

دکتر سعید صفاریان همدانی^۱، دکتر محمد صالحی^۲، شیما کاظمی ملک محمودی^{۳*}

۱. دکترای مدیریت آموزشی، عضو هیات علمی و استادیار دانشگاه آزاد ساری

۲. دکترای مدیریت آموزشی، عضو هیات علمی و دانشیار دانشگاه آزاد ساری

۳. کارشناس پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی گلستان و دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد ساری

چکیده

زمینه و هدف: سنجش عملکرد، یکی از ابزارهای قوی مدیریتی جهت توسعه منابع انسانی است و دانشگاه‌ها برای بقاء خود در محیط رقابتی بایستی علم مدیریت و عملکرد خود را ارتقاء دهند. از این رو مطالعه حاضر با هدف کلی ارزیابی کاربرد مدیریت عملکرد در دانشگاه از دیدگاه اعضای هیات علمی صورت گرفت.

روش بررسی: این مطالعه مقطعی از نوع تحلیلی با حجم نمونه ۱۳۶ نفر اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی گلستان با روش انتخاب تصادفی ساده در سال ۱۳۹۱ انجام گرفت. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسش‌نامه محققان دانشگاه شیراز مشتمل بر دو بعد فایده و قابلیت اجرای مدیریت عملکرد در دانشگاه بود که پس از محاسبه پایایی با آلفای کرونباخ ۰/۷۶ در دانشگاه، توزیع و جمع‌آوری شد. داده‌ها با استفاده از روش آمار استنباطی، تحلیل شد.

یافته‌ها: اعضای هیات علمی، فایده مدیریت عملکرد و ابعاد آن شامل ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی و گروه‌ها، پشتیبانی و بهبود عملکرد اعضای هیات علمی و گروه‌ها، مدیریت گروه‌ها، مقایسه و رتبه‌بندی گروه‌ها را در سطح مطلوب و بعد مقایسه و رتبه‌بندی اعضای هیات علمی را در سطح قابل قبول ارزیابی کردند. همچنین قابلیت اجرای مدیریت عملکرد و ابعاد آن را در سطح قابل قبول ارزیابی کردند. با این حال فایده مدیریت عملکرد و ابعاد آن به طور معناداری بالاتر از میانگین قابلیت اجرا و ابعاد آن در دانشگاه ارزیابی شد ($Pvalue=0/0001$).

نتیجه‌گیری: اعضای هیات علمی مدیریت عملکرد را در شرایط کنونی دانشگاه دارای قابلیت اجرا دانستند. با این حال فایده مدیریت عملکرد، مطلوب‌تر از اجرای آن ارزیابی شد.

کلید واژه‌ها: ارزیابی، مدیریت عملکرد، دیدگاه اعضای هیات علمی

* نویسنده مسئول: شیما کاظمی ملک محمودی

نشانی: دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران

تلفن: ۰۹۱۱۲۷۰۳۸۷۱ پست الکترونیک: kazemishima20@yahoo.com

مقدمه:

وضع دنیای پیچیده و رقابتی جهان امروز، سازمان‌ها را به سوی کمال مطلوب به حرکت در می‌آورد. سازمان‌ها برای بقای خود در این محیط در حال رشد، بایستی علم مدیریت خود را توسعه دهند. مدیران نیز باید در محیط متغیر و متحول امروز، به طور مستمر ساختار سازمانی خود را با شرایط محیطی تطبیق دهند و اصلاحات لازم را در آن به عمل آورند (۱). یکی از راهکارها در این زمینه، مدیریت عملکرد است. مدیریت عملکرد فرایند 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 تاکید دارد (۲). مهمترین هدف مدیریت عملکرد، افزایش کیفیت در راستای تحقق اهداف در سازمان بوده که بر عهده همه افراد است. نظام آموزشی با پیشینه‌ای به قدمت بیش از هشت سده، به عنوان نهادی کلیدی مورد توجه ملتها و دولتهاست و اعضای هیات علمی و نحوه عملکرد آنها به عنوان یکی از عمده‌ترین عوامل تاثیرگذار بر نظام آموزشی عالی همواره مورد توجه خاص بوده است (۳). در بین نظام‌های آموزشی، دانشگاه‌ها به عنوان ارزشمندترین نهاد جامعه در انتقال ارزش‌ها و فرهنگ و پاسخ به نیاز جامعه برای کسب دانش و فناوری‌های نوین هستند و عملکرد اعضای هیات علمی بر موفقیت قشر مولد جامعه و تحقق اهداف دانشگاه موثر بوده و مهره کلیدی ترجمان دانش و توسعه دانش بنیان در کشور هستند. تحقق و اجرای مدیریت عملکرد در دانشگاه‌های علوم پزشکی با توجه به حیطه کاری و ارتباط تنگاتنگ با سلامت انسان در عملکرد نظام سلامت و در نهایت کل کشور از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. مسئله شایان ذکر این است که مدیریت عملکرد به عنوان موضوعی دانشگاهی در اواسط دهه ۱۹۹۰ مطرح گردید (۴). قبل از این، رویکرد سنتی به ارزیابی عملکرد، عمدتاً بر عملکرد گذشته تاکید داشت و نتیجه بسیاری از ارزیابی‌های عملکرد به جای این که به افزایش عملکرد بیانجامد، به کاهش آن منجر می‌شد (۵) و ضروری می‌نمود به منظور اثربخشی بیشتر عملکرد به جای ارزیابی موضوع، در چارچوب مفهوم جدید مدیریت عملکرد دنبال گردد (۶).

مدیریت عملکرد جهت اصلاحات در پی چالش‌های جدی مانند پاسخ‌گویی به توسعه همه جانبه، محدودسازی قدرت، حفظ و گرامی‌داشت حقوق کارکنان بوجود آمد (۷). پژوهش‌های انجام شده در این زمینه نشان دهنده این موضوع است که مدیریت عملکرد از نظر صاحبان فرایند با سطح مطلوب و ویژه فاصله دارد

و جهت تطبیق با شرایط محیطی نیاز به ارزیابی و اصلاحات و ارتقاء است که با توجه به ارتباط تنگاتنگ تحقق اهداف و بهره‌وری با مدیریت عملکرد، اهمیت مساله و توجه به موضوع بیشتر نمود پیدا می‌کند (۱، ۳۸). در مدیریت عملکرد بایستی فعالیت‌های سازمان به صورت اطلاعات عینی و قابل اندازه‌گیری برای مدیریت و سیاست‌گذاری به کارگیری شود تا منجر به بهبود نتایج سازمانی شود (۹). مدیریت عملکرد به عنوان یکی از راهبردهای توسعه و به روز آوری منابع انسانی و در نتیجه بهره‌وری نیروی کار به شمار می‌رود (۱۰). به جزء راهبردها، وجود یک نظام ارزیابی و بهسازی عملکرد اثربخش در این راستا بسیار دارای اهمیت است (۱۱). موج بزرگی از اصلاحاتی که مدیریت عملکرد را از خود متاثر ساخته به ارزیابی عملکرد مربوط است (۱۲). ارزیابی عملکرد و اثربخشی آن نقطه کلیدی و مهم در سازمان‌هاست (۱۳). در سازمان‌های آموزشی و دانشگاه‌ها، مشارکت اعضای هیات علمی و مجریان ارزیاب در توسعه و اجرای برنامه‌های ارزیابی عملکرد، تمایل و اشتیاق آنان را برای تغییر و بهبود برنامه ارزیابی موثر و کارآمد کردن آن افزایش می‌دهد (۳). بنابراین این رویکرد، ابزاری برای اندازه‌گیری عملکرد کل سازمان بوده و بستری برای مدیران عالی فراهم می‌کند تا بر اساس آن به تصمیم‌گیری و قضاوت بپردازند. با توجه به بررسی‌ها و مطالعات انجام شده، سیستم مدیریت عملکرد از روش‌های نوین مدیریتی است و این سیستم در سال‌های اخیر در سازمان‌ها و شرکت‌های داخلی مورد توجه ویژه قرار گرفته است و اینکه مدیریت عملکرد در جهت تحقق کامل اهداف از طریق همکاری گروهی و استفاده از نظرات و دیدگاه‌های کارکنان و مدیران هر سازمان امکان‌پذیر است. مطالعه حاضر به منظور ارزیابی کاربرد مدیریت عملکرد در دانشگاه علوم پزشکی گلستان از نظر اعضای هیات علمی انجام شد و در این راستا ابعاد هفت‌گانه آن که عبارتند از: ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی، ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی، پشتیبانی و بهبود عملکرد اعضای هیات علمی، پشتیبانی و بهبود عملکرد گروه‌های آموزشی، مدیریت گروه‌های آموزشی، مقایسه و رتبه‌بندی اعضای هیات علمی و مقایسه و رتبه‌بندی گروه‌های آموزشی و مقایسه دو مقیاس فایده و اجرا با هم، صورت گرفت. نتایج این مطالعه در استقرار مدیریت عملکرد مطلوب در جهت حفظ و توسعه قدرت دانش در دستیابی به کارایی و اثربخشی و بهره‌وری در این جهان رقابتی حائز اهمیت است.

روش بررسی:

در این مطالعه مقطعی از نوع تحلیلی، ۱۳۶ نفر از اعضای

یافته ها:

از مجموع اعضای هیات علمی مورد پژوهش ۶۹/۱ درصد مرد و ۲۷/۲ درصد زن بودند. همچنین بر حسب گروه آموزشی، ۶۶/۹ درصد اعضای هیات علمی پایه و ۳۳/۱ درصد بالینی بودند. اعضای هیات علمی جامعه مورد پژوهش بر حسب رتبه علمی، ۰/۷ درصد استاد، ۱۴/۴ درصد دانشیار، ۵۰ درصد استادیار و ۲۷/۹ درصد مربی و از نظر محل خدمت نیز، ۵۹/۶ درصد در دانشکده پزشکی، ۸/۸ درصد در دانشکده پرستاری و مامایی، ۱۵/۴ درصد در دانشکده پیراپزشکی و بهداشت، ۳/۷ درصد در دانشکده فناوری های نوین، ۲/۹ درصد در معاونت آموزشی و ۰/۷ درصد در معاونت تحقیقات و فناوری بودند. همچنین از نظر سابقه و سنوات خدمت هم، ۱۵/۵ درصد کمتر از پنج سال، ۹/۶ درصد بین پنج تا ده سال، ۸/۸ درصد بین ده تا پانزده سال، ۲۹/۴ درصد بین پانزده تا بیست سال، ۱۳/۲ درصد بالاتر از بیست و پنج سال داشتند.

بر اساس اهداف و سوالات مطالعه نتایج به شرح ذیل بدست آمد.

در مورد فایده مدیریت عملکرد و ابعاد آن از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی گلستان، همان گونه که در جدول ۲ ملاحظه می شود میانگین فایده مدیریت عملکرد و شش بعد، ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی؛ ارزیابی عملکرد گروه های آموزشی، مدیریت گروه های آموزشی، پشتیبانی و عملکرد اعضای هیات علمی، پشتیبانی و بهبود عملکرد گروه های آموزشی، مقایسه و رتبه بندی گروه های آموزشی در سطح مطلوب و بعد مقایسه و رتبه بندی اعضای هیات علمی در سطح قابل قبول ارزیابی شد.

جدول ۲: مقایسه سطح مطلوب و قابل قبول فایده مدیریت عملکرد و ابعاد مختلف آن در دانشگاه (P value = ۰/۰۰۰۱, df= ۱۳۵)

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	سطح کفایت مطلوب (Q۲)	t	سطح کفایت قابل قبول (Q۲)	t
فایده مدیریت عملکرد (کل)	۱۲۸/۹۵	۱۹/۸۳	۱۱۶/۲۵	۷/۴۷	۷۷/۵	۳۰/۲۵
ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی	۱۷/۱۹	۲/۴۷	۱۵	۱۰/۳۶	۱۰	۳۴
ارزیابی عملکرد گروه های آموزشی	۱۶/۸۶	۲/۸۵	۱۵	۷/۶۱	۱۰	۲۸/۰۵
پشتیبانی و بهبود عملکرد اعضای هیات علمی	۲۹/۰۴	۵/۰۴	۲۶/۲۵	۶/۴۶	۱۷/۵	۷/۹
پشتیبانی و بهبود عملکرد گروه های آموزشی	۲۰/۸۰	۳/۶۸	۱۸/۷۵	۶/۵۰	۱۲/۵	۳۶/۳۰
مدیریت گروه های آموزشی	۱۷/۱۵	۲/۵۹	۱۵	۹/۶۹	۱۰	۳۲/۱۸
مقایسه و رتبه بندی اعضای هیات علمی	۷/۱	۲/۲۱	۷/۵	۲/۷۹	۵	۱۷/۶۲
مقایسه و رتبه بندی گروه های آموزشی	۱۹/۹۸	۴/۴۱	۱۸/۷۵	۲/۲۶	۱۲/۵	۱۹/۷۸

هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی گلستان در سال ۱۳۹۱ به روش نمونه گیری تصادفی ساده وارد مطالعه گردیدند. ابزار گرد آوری پرسش نامه دو گانه محققان دانشگاه شیراز دکتر ترک زاده و همکاران (۸) مشتمل بر دو بُعد فایده و قابلیت اجرای مدیریت عملکرد در دانشگاه بود که در این مطالعه نیز پایایی پرسشنامه ها با آلفای کرونباخ محاسبه گردید و ضرایب آلفای کرونباخ مذکور که نشانگر پایایی دو مقیاس پرسش نامه و ابعاد هفت گانه آن در دانشگاه از دیدگاه اعضای هیات علمی بود، مطابق جدول ۱ مورد تایید قرار گرفت.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ کل و ابعاد فایده کاربست و قابلیت اجرای مدیریت عملکرد دانشگاه

مقیاس ها	ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی	ارزیابی عملکرد گروه های آموزشی	پشتیبانی عملکرد اعضای هیات علمی	پشتیبانی و بهبود عملکرد گروه های آموزشی
فایده کاربرد مدیریت عملکرد	۰/۷۹	۰/۸۰	۰/۷۶	۰/۷۹
قابلیت اجرای مدیریت عملکرد	۰/۷۹	۰/۸۰	۰/۷۸	۰/۸۰

مقیاس ها	مدیریت گروه های آموزشی	مقایسه و رتبه بندی اعضای هیات علمی	مقایسه و رتبه بندی گروه های آموزشی	کل پرسش نامه
فایده کاربرد مدیریت عملکرد	۰/۸۰	۰/۹۰	۰/۸۱	۰/۷۶
قابلیت اجرای مدیریت عملکرد	۰/۸۰	۰/۹۱	۰/۸۲	۰/۷۶

پرسش نامه مرکب از ۷ بُعد مدیریت عملکرد در دانشگاه شامل: ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی، ارزیابی عملکرد گروه های آموزشی، پشتیبانی و بهبود عملکرد اعضای هیات علمی، پشتیبانی و بهبود عملکرد گروه های آموزشی، مدیریت گروه های آموزشی، مقایسه و رتبه بندی اعضای هیات علمی و مقایسه و رتبه بندی گروه های آموزشی، متشکل از ۳۱ سوال بود که به منظور اندازه گیری اطلاعات مربوط به هر یک از بعدهای مورد مطالعه از طیف پنج درجه ای لیکرت استفاده شد. پرسشنامه ها پس از توزیع و تکمیل با رضایت آگاهانه، جمع آوری و با استفاده از روش های آمار توصیفی و استنباطی شامل: میانگین و انحراف معیار، کای دو و تی تست مورد تحلیل قرار گرفت.

رتبه‌بندی گروه‌های آموزشی به طور معناداری بالاتر از میانگین قابلیت اجرا و ابعاد مختلف آن در دانشگاه است.

جدول ۴: مقایسه فایده و اجرای مدیریت عملکرد و ابعاد آن (P value = ۰/۰۰۰۱, df= ۱۳۵)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	t
فایده کاربرد مدیریت عملکرد در دانشگاه	۱۲۸/۹۵	۱۹/۸۳	۱۲/۸۲
قابلیت اجرای مدیریت عملکرد در دانشگاه	۹۵/۵۷	۲۵/۲۱	
ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی (فایده)	۱۷/۱۹	۲/۴۷	۱۲/۸۲
ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی (قابلیت اجرا)	۱۳/۰۸	۳/۳۰	
ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی (فایده)	۱۶/۸۶	۲/۸۵	-۱۲/۳۹
ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی (قابلیت اجرا)	۱۲/۶۷	۳/۳۷	
پشتیبانی عملکرد اعضای هیات علمی (فایده)	۲۹/۰۴	۵/۰۴	۱۰/۹۹
پشتیبانی عملکرد اعضای هیات علمی (قابلیت اجرا)	۲۱/۸۷	۶/۴۴	
پشتیبانی و بهبود عملکرد گروه‌های آموزشی (فایده)	۲۰/۸	۳/۲۸	-۱۲/۰۷
پشتیبانی و بهبود عملکرد گروه‌های آموزشی (قابلیت اجرا)	۱۵/۰۵	۴/۸۱	
مدیریت گروه‌های آموزشی (فایده)	۱۷/۱۵	۲/۵۹	-۱۲/۳۶
مدیریت گروه‌های آموزشی (قابلیت اجرا)	۱۲/۸۵	۳/۳۱	
مقایسه و رتبه‌بندی اعضای هیات علمی (فایده)	۷/۱	۱/۹۶	۸/۸۶
مقایسه و رتبه‌بندی اعضای هیات علمی (قابلیت اجرا)	۵/۷۹	۲/۱۹	
مقایسه و رتبه‌بندی گروه‌های آموزشی (فایده)	۱۹/۹۸	۴/۴۱	-۱۰/۵۰
مقایسه و رتبه‌بندی گروه‌های آموزشی (قابلیت اجرا)	۱۴/۲۶	۴/۹۸	

بحث و نتیجه‌گیری:

اعضای هیات علمی مدیریت عملکرد در دانشگاه را از لحاظ فایده در سطح مطلوب ارزیابی کردند به عبارت دیگر، می‌توان گفت در نظر آنان کاربرد مدیریت عملکرد در دانشگاه و برای دانشگاه متضمن فواید و مزایای ویژه بسیار زیادی است که می‌تواند قابل توجه باشد. فایده مدیریت عملکرد از دیدگاه مدیران در مطالعه ترک زاده و همکاران در سطح قابل قبول (۸) و در مطالعه کریمی و همکاران در حد خوب و بالا ارزیابی شد (۳). همچنین مدیریت عملکرد از لحاظ قابلیت اجرا در سطح قابل قبول ارزیابی شد، یعنی اعضای هیات علمی مدیریت عملکرد را در حوزه کاری و گروه خود و در دانشگاه در شرایط کنونی قابل اجرا دانستند. در مطالعه اویسی و همکاران، حمایت رهبری، طراحی برنامه و اجرای مطلوب مدیریت عملکرد توسط مدیران (۱۴) و در مطالعه سلطانی و همکاران، بومی کردن مدل مدیریت عملکرد و اجرا و اصلاح نظام مدیریت عملکرد هم سوء با این مطالعه بوده است (۱۵).

همچنین در مورد قابلیت اجرایی مدیریت عملکرد و ابعاد آن از دیدگاه اعضای هیات علمی، همان طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، میانگین کل قابلیت اجرای مدیریت عملکرد و ابعاد آن، ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی؛ ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی؛ پشتیبانی و عملکرد اعضای هیات علمی؛ پشتیبانی و عملکرد گروه‌های آموزشی؛ مدیریت گروه‌های آموزشی؛ مقایسه و رتبه‌بندی اعضای هیات علمی؛ مقایسه رتبه‌بندی گروه‌های آموزشی در سطح قابل قبول ارزیابی شد.

جدول ۳: مقایسه سطح مطلوب و قابل قبول اجرای مدیریت عملکرد و ابعاد مختلف آن در دانشگاه (P value = ۰/۰۰۰۱, df= ۱۳۵)

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	سطح کفایت مطلوب (Q۳)	t	سطح کفایت قابل قبول (Q۲)
قابلیت اجرای مدیریت عملکرد (کل)	۹۵/۵۷	۲۵/۲۱	۱۱۶/۲۵	-۹/۵۶	۷۷/۵
ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی	۱۳/۰۸	۳/۳۰	۱۵	-۶/۷۷	۱۰
ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی	۱۲/۶۷	۳/۳۷	۱۵	-۸/۰۶	۱۰
پشتیبانی و بهبود عملکرد اعضای هیات علمی	۲۱/۸۷	۶/۴۴	۲۶/۲۵	-۷/۹۳	۱۷/۵
پشتیبانی و بهبود عملکرد گروه‌های آموزشی	۱۵/۰۵	۴/۸۱	۱۸/۷۵	-۸/۹۷	۱۲/۵
مدیریت گروه‌های آموزشی	۱۲/۸۵	۳/۳۱	۱۵	-۷/۵۷	۱۰
مقایسه و رتبه‌بندی اعضای هیات علمی	۵/۷۹	۲/۲۱	۷/۵	-۹/۰۶	۵
مقایسه و رتبه‌بندی گروه‌های آموزشی	۱۴/۲۶	۴/۹۸	۱۸/۷۵	۱۰/۵۱	۱۲/۵

در مورد مقایسه فواید و قابلیت اجرایی مدیریت عملکرد و ابعاد آن از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه، همان طور که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود میانگین فایده کاربرد مدیریت عملکرد و ابعاد آن شامل، ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی، ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی، پشتیبانی و عملکرد اعضای هیات علمی، پشتیبانی و عملکرد گروه‌های آموزشی، مدیریت گروه‌های آموزشی، مقایسه و رتبه‌بندی اعضای هیات علمی، مقایسه و

حمایت مدیریت ارشد دانشگاه از برنامه‌های مدیریت عملکرد و همسویی و هماهنگی و عدالت محوری در برقراری فرایند مذکور در افراد و گروه‌ها و برگزاری آموزش‌های لازم و مناسب در اجرای مطلوب مدیریت عملکرد جهت تحقق اهداف الزامی به نظر می‌رسد. در نهایت مدیریت عملکرد بایستی در جهان رقابتی امروزی برای بهره‌وری، هم‌راستا با اهداف فرد و سازمان بوده پاسخگویی انتظارات جامعه باشد و در جهت بقا در شبکه‌های جهانی، خود را آماده سازد.

تشکر و قدردانی:

نویسندگان مقاله از معاونت تحقیقات و فناوری، شورای پژوهشی و کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی گلستان جهت حمایت و از اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی گلستان، دانشگاه آزاد اسلامی ساری، پژوهشگران و همکاران دانشگاه شیراز و گلستان، به ویژه آقایان دکتر جعفر ترک زاده، دکتر نصراله نوروزی، دکتر محمد علی وکیلی و خانم سکینه جعفری کمال تشکر را دارند.

Reference:

- 1- Alvani, S. M. General Management in Extra-Organization View, The Third National Conference on Performance Management 2007, Tehran: Jahad daneshgahi ; 15-16 may, Available from: <http://www.jobportal.ir/S1/Default> (Persian).
- 2- Armstrong, M. Performance Management, Translated to Farsi by: Safari and Wahhabiean, Tehran: Jahad Daneshgahi publisher; 2006:12;350.
- 3- Karimi, Marzieh. 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 2012; 14(55): 135-163 (Persian).
- 4- Thorpe, R. & Beasley, T. The Characteristics Of Performance Management Research: Implications and challenges, International Journal of Productivity and Performance Management 2004; 53(4) : 334- 344.
- 5- Latham, Gary P; Almost, J; Mann, S. & Moore, C. New Developments in Performance Management, Organizational Dynamics 2005; 34(1): 77-87.
- 6-Folan, P. & Browne, J. A Review of Performance Measurement: Towards Performance Management, Computers in Industry 2005;56 : 663-680.
- 7-Bourdeaux, C. & Chikoto, G. Legislative Influences on Performance Management Reform Public Administration Review 2008;68(2): 253-269.
- 8- Torkzadeh, J & Jafari, S. Possibility Assessment of Performance Management at Shiraz University From Viewpoints of Managers Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration 2012; 3: 63-68 (Persian).
- 9- Mucha, M. Performance Management Framework U.S. Office of Personnel management 1900 E Street NW, Washington DC 20415; 2009: 606-1800 .
- 10- Akbari, A. R. & Seidi, S. M. Performance Management and its impact on human resource productivity. Yademan Journal 2008; 53: 58- 63 (Persian).

مقایسه میزان فایده و ابعاد مدیریت عملکرد با قابلیت اجرا و ابعاد آن از دیدگاه اعضای هیات علمی نشان داد که میزان فایده و ابعاد آن به طور معناداری بیش تر از اجرا و ابعاد آن ارزیابی شده است. این بدان معناست که سیستم مدیریت عملکرد در دانشگاه علوم پزشکی گلستان با توجه به اهمیت ویژه ای که اعضای هیات علمی در خصوص فایده کاربرد آن قایل شده و در شرایط کنونی قابل اجرا دانستند، مستلزم تمهید لازم و توجه ویژه جهت استمرار اجرا و ارتقاء به سطح مطلوب است. نتایج مقایسه میزان فایده و قابلیت اجرای مدیریت عملکرد از نظر اعضای هیات علمی دانشگاه، نشان داد که با توجه به فایده بالا و مزایای ویژه ی مدیریت عملکرد در دانشگاه، استمرار و توجه به آن برای تحقق اهداف ضروری به نظر می‌رسد. باید خاطر نشان کرد هر سازمان و هر مدیری علاقه به اجرا و ارتقاء مدیریت عملکرد در سازمان خود داشته تا از فواید آن سود ببرد (۸). در همین راستا Scott بر این باور بود که همسو کردن تلاش‌های توسعه سازمان با اجرای مدیریت عملکرد، منجر به بهبود عملکرد فردی و گروهی در دانشگاه است (۱۶). همچنین با استفاده از پژوهش‌های Shew- Fang (۱۷) تاثیر رضایت بخش مدیریت عملکرد و اثربخشی آن در ارزیابی عملکرد، مارتین و اسکار (۱۸) پیمودن راه‌ها و فرصت‌های ارتقاء و بهبود سازمان‌ها از طریق تقویت نقاط قوت و کاهش نقاط ضعف، اکبری و سیدی (۱۰) تاکید بر منابع انسانی به عنوان مهمترین منبع در مدیریت عملکرد در دستیابی به اهداف سازمان و تقویت عملکرد مطلوب، صفائیان (۱۹) اندازه‌گیری میزان تحقق اهداف بر اساس مدیریت عملکرد فراگیر و با توجه به شرایط و نیازمندی‌ها با رویکرد تفکری، براتی (۲۰) بسترسازی کیفیت ارائه خدمات و جلب رضایت افراد در نظام مدیریت، این مطالعه نیز همسو با آنان نشان داد که کاربرد مدیریت عملکرد در دانشگاه و گروه‌های آموزشی از نظر صاحبان فرایند دارای اهمیت بوده و در تمامی مطالعات فوق تاکید بر اهمیت اجرای مدیریت عملکرد در راستای تحقق اهداف قابل تاکید است. همچنین ترجمان دانش این مطالعه، جهت ارائه به مسولین و متولیان امر، راهنمایی برای پژوهش‌های بیشتر در زمینه مدیریت عملکرد می‌باشد. از این رو پیشنهاد می‌گردد دانشگاه با درک و تاکید کارکردها و فواید مدیریت عملکرد و تحلیل و ارزیابی آن، شرایط ارتقاء اجرای آن برای تمامی واحدهای تابعه و افراد سازمان خود را فراهم آورد و در جهت اجرای آن در سطح مطلوب تلاش نماید. نکته قابل توجه اینکه مدیریت عملکرد در عمل، زمانی می‌تواند به موفقیت نائل شود که کلیه گروه‌ها، بخش‌ها و واحد های دانشگاه، به فرایند مدیریت عملکرد کمک کنند.

- 11-Ahanchian, M. R. Re-Designing the Employees' Appraisal System in Ferdousi University: A Methodological Review, Journal Higher Education 2010; 2(3): 15-46 (Persian).
- 12-Hoque, Z; Sharee, A. & Alexander, R. Policing the Police Service: A Case study of the rise of New Public Management within an Australian police service. Accounting, Auditing & Accountability Journal 2004; 17 (1): 59-84.
- 13-Ruel, H. J; Bondarouk, T. V. & Van, V. M. The Contribution of E-HRM to HRM Effectiveness: Results from a quantitative study in a Dutch Ministry, Employee Relations 2007; 29(3): 280-91.
- 14- Oveyssi, J. Sohrabi, Y. & Kamali, M. A. Performance Management Trihedral, Tadbir Magazine 2008; 198: 61- 64 (Persian).
- 15- Soltani, I. The Steps of Implementation of Performance Management System, Tadbir Magazine 2004; 15(145): 54- 83 (Persian).
- 16- Scott, S. Strategic Performance Appraisal in Teambased Organizations: One Size does not fit al. The Academy of Management Executive 2001;15: 107-118.
- 17- Shew-Fang, Shieh. An Empirical Study of Establishment of a Performance Management System and Its Effectiveness Evaluation, Honor Society of Nursing, sigma Theta Tau International, 2012; 90(13);55- 59.
- 18- Martin, J. & Oscar, R. EFQM Model: Knowledge governance and competitive advantage, Journal of intellectual capital 2009; 9(1): 133-156.
- 19- Safaeian, A. Introducing Comprehensive Performance Management & the Role of Information Technology Jihad daneshgahi, Center of Scientific Information. Bolton of Strategic system 2007; 2: 21-25 (Persian).
- 20- Barati, A., Maleki, M. R., Golestani, M. & Imani, A. Evaluation of the Performance Management System of the Employees of Amirmomenin Hospital of Semnan Making Use of the Balanced Score Card, Journal of Health Administration 2006; 9(25) : 47-54 (Persian).

Evaluating the application of performance management in Golestan University of Medical Sciences from the perspective of faculty members

Safarian-Hamedani S¹ (PhD), Salehi M² (PhD), Kazemi-Malekmahmoodi Sh^{3*}

1. PhD of Educational Management, Assistant Professor, Faculty Member, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran
2. PhD of Educational Management, Associate Professor, Faculty Member, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran
3. Research Expert, Golestan University of Medical Sciences AND MSc Student of educational management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

Abstract

Background and objectives: Performance assessment is a powerful management tool in the development of human resources. For their survival in a competitive environment, universities should enhance their management knowledge and performance. Thus, the present study evaluated the application of performance management in Golestan University of Medical Sciences (Iran) from the viewpoint of faculty members.

Methods: This cross-sectional analytical study was conducted in 2012. A total of 136 faculty members of Golestan University of Medical Sciences were randomly selected. Data were collected using a reliable questionnaire (Cronbach's alpha = 0.76) developed by the researchers in Shiraz University (Iran). The questionnaires, comprising two dimensions of benefits and applicability of performance management in the university, were distributed among the participants and collected after completion. The obtained data were analyzed using inferential statistics.

Results: The studied faculty members reported the benefits of performance management and its dimensions, i.e. performance evaluation of faculty members and groups, support and improvement of performance of faculty members and groups, management of the groups, and comparison and ranking of the groups, to be at a desirable level. They considered "comparison and ranking of faculty members as acceptable. The applicability of performance management and its dimensions were also rated as acceptable. However, the benefit of performance management and its dimensions were rated significantly higher than the mean applicability and its dimensions in the university ($P = 0.0001$).

Conclusion: The participating faculty members suggested the applicability of performance management in the current conditions of the university. Meanwhile, the benefit of performance management was scored more favorably than its application.

Keywords: Evaluation, Performance Management, Perspective of Faculty Members.

*Corresponding Author: Shima Kazemi-Malekmahmoodi
 Address: Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran
 Phone: +98 911 270 3871 Email: kazemishima20@yahoo.com