

بررسی مدیریت مبتنی بر عملکرد مدیران و اثرات آن بر بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی

محمدحسین غلامی نوقاب^۱، محمد محمدی^۲

^۱ نویسنده مسئول، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.
^۲ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

چکیده

مفهوم عملکرد در دو دهه گذشته در مرکز تحولات مدیریت دولتی قرار گرفته و به هدف محوری آن تبدیل شده است. ذی‌نفعان، خواستار آگاهی از اطلاعات عملکرد سازمان‌های دولتی و نتایج فعالیت‌های آنها هستند؛ به همین دلیل، این عصر، عصر حکمرانی به وسیله مدیریت عملکرد نام گرفته است. مدیریت عملکرد با تاثیر مثبت بر عملکرد سازمان افزایش بهره‌وری افزایش کار و خدمات و ارتقاء سطح رضایتمندی مشتریان را فراهم می‌نماید. هدف اصلی این پژوهش بررسی مدیریت مبتنی بر عملکرد مدیران و اثرات آن بر بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی است. پژوهش حاضر از نوع توصیفی-مقایسه‌ای می‌باشد جامعه‌ی آماری این تحقیق راکلیه مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهر قاین تشکیل می‌دهند؛ که از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۵۰ نفر انتخاب شدند. ابزار پژوهش به صورت پرسشنامه می‌باشد. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار Spss20 استفاده شده است. در مرحله‌ی نهایی داده‌های حاصل با استفاده از آمار توصیفی و ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و نتایج زیر حاصل شد: بین میزان بکارگیری مدیران از مدیریت مبتنی بر عملکرد و میزان بهره‌وری معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: ابتدایی، بهره‌وری، مدیریت عملکرد.

مقدمه

مدیریت عملکرد با تاثیر مثبت بر عملکرد سازمان افزایش بهره وری افزایش کار و خدمات و ارتقا سطح رضایتمندی مشتریان را فراهم می نماید. مدیریت مبتنی بر عملکرد را می توان در یک محیط یا حداقل پیش زمینه های لازم به اجراء درآورد در نتیجه در بیشتر سازمان ها قابل پیاده کردن است. این سیستم روشی نظام مند است که با طراحی مناسب نتایج را در حداقل زمان ممکن ارائه می کند. تأکید بر پاسخ گوئی تک تک اعضای فرایندها، لحاظ کردن نظر مشتریان و پاسخ خواهان در برنامه ها و اهداف سازمان و به طور کلی درگیری همه این افراد در بهبود کیفیت سازمان و القای روح عدالت و شایسته سالاری در کل تشکیلات از جمله ویژگی های متمایز کننده این روش نوین مدیریتی از سایر روش های مرسوم و پیشین می باشد (میرزا صادقی و همکاران، ۱۳۸۱، ص ۵).

مبانی نظری

عصر عملکرد نسبت به هدف جهانی بهبود سازمانی و بهبود دولت، تعهد ایجاد کرده اما ضرورتاً درباره آن وضوح و شفافیت ایجاد نکرده است. موبینیهان بر این باور است که در باب تحولات مدیریت عملکرد، بزرگ نمایی شده است. مدیریت عملکرد تا به حال، آن گونه که انتظار می رفته، کار نکرده است و باید با توجه به ضعف ها و قوت هایش در آن بازنگری کرد (یاوری و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۸۱).

مفهوم عملکرد در دو دهه گذشته در مرکز تحولات مدیریت دولتی قرار گرفته و به هدف محوری آن تبدیل شده است. ذی نفعان، خواستار آگاهی از اطلاعات عملکرد سازمان های دولتی و نتایج فعالیت های آنها هستند؛ به همین دلیل، این عصر، عصر حکمرانی به وسیله مدیریت عملکرد نام گرفته است. البته هنوز ادبیات دانشگاهی، تفسیری سازگار از معنای عملکرد و نظری روشن درباره مهم ترین عناصر مدیریت عملکرد در بخش دولتی عرضه نکرده و اجماعی در این باره وجود ندارد. ابهام و آشفتگی مفهومی در ادبیات مدیریت عملکرد سازمانی و نیز پراکندگی و اختلاف میان مدل های مختلف، بر خلأ نظری در این حوزه دلالت می کند (یاوری و همکار، ۱۳۹۲، ص ۷۹).

مدیریت عملکرد رویکردی است که با دادن آموزش های لازم به نیروی کار و همچنین برقراری یک نظام منصفانه در ارزیابی عملکرد کارکنان و نیز برقراری نظام های حقوق و مزایا و پاداش های 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 بهره وری نیروی انسانی بیافزاید (سیدی و همکار، ۱۳۸۸، ص ۵۸).

بخشی از ناکارآمدی مدیریت عملکرد در سازمان های دولتی به چگونگی اجرای این نظام مربوط است اما خلأ نظری نیز مسئله ای جدی است که نمی توان آن را نادیده گرفت. ابهام و آشفتگی مفهومی در ادبیات عملکرد سازمانی در بخش دولتی و غیرانتفاعی و نیز پراکندگی مدل ها و تناقض میان آنها به حدی است که سیگل و سامرمر (۲۰۰۸) پس از مطالعه و تحلیل همه مقالات این حوزه مدعی هستند که به طور کلی، دانش انباشه در این رشته، فاقد نظر روشن درباره مهم ترین عناصر تبیینی برای سنجش و ارزیابی عملکرد سازمان های دولتی و غیرانتفاعی است (یاوری و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۸۱).

مدیریت عملکرد فرایندی است که هم ارزشیابی عملکرد و هم نظام های انضباطی و خط مشی های رسیدگی به شکایات را به عنوان ابزار مدیریتی خود در برمی گیرد. فنون و ابزار این مدیریت برای بالا بردن بهره وری کارکنان و کسب مزیت رقابتی سازمان به کار می رود (سیدی و همکار، ۱۳۸۸، ص ۵۸).

آن چه دنیای امروز را از دنیای چنددهه قبل سازمان ها متمایز می نماید، محیط ناپایدار و پیچیده، رقابت فزاینده، تغییر و تحولات سریع و توسعه ی روزافزون ارتباطات (شیخ زاده و همکار، ۱۳۸۷).

تحولات کنونی وجود نظام مدیریت عملکرد اثربخش را برای سازمان ها اجتناب ناپذیر نموده است؛ به گونه ای که فقدان ارزیابی در ابعاد مختلف سازمان (اعم از ارزیابی استفاده از منابع و امکانات، کارکنان، اهداف و استراتژی ها) به عنوان یکی از علایم و بیماری های سازمان قلمداد می شود (وزارت بهداشت، ۱۳۸۴). لذا، همه ی سازمان ها به نوعی درگیر مقوله ی ارزیابی

عملکرد سازمانی هستند؛ اما آنچه که بر آن امروزه توافق ندارند، چارچوب ها، روش ها و فرایندها می باشد (شیخ زاده، ۱۳۸۸، ص ۵۸).

مدیریت عملکرد به منظور دستیابی به نتایج و پیامدهای مورد انتظار از سازمان های دولتی و نیز پاسخگویی به ذینفعان و عامه مردم در قبال هزینه هایی که از منابع عمومی می شود، بسیار حائز اهمیت است و اعتماد مردم را به دولت افزایش می دهد نیل به اهداف و نتایج مورد انتظار نیازمند تعریف روشن، سلسله مراتبی و جامع از آنها به مثابه عملکرد سازمان، طراحی شاخص ها و سنجه هایی برای سنجش دوره ای عملکرد، معیارهایی برای ارزیابی عملکرد، طراحی برنامه های بهبود و پایش مستمر فعالیت ها برای اطمینان از تحقق اهداف و بازنگری در آنهاست (یاوری و همکار، ۱۳۹۲، ص ۸۰).

مزایای مدیریت عملکرد

مدیریت عملکرد می تواند مزایای زیادی برای کارکنان، سرپرستان و سازمان به وجود آورد. رویکرد مدیریت عملکرد با بهره گیری از ارزشیابی های دقیق و منظم، بازخورد عملکرد مشخصی را برای بهبود عملکرد کارکنان فراهم می آورد، الزامات کارآموزی مورد نیاز برای پیشرفت و ارتقای کارکنان را تعیین و روند توسعه فردی و سازمانی را هموار و تسهیل می نماید. بین تصمیم گیری کارکنان و عملکرد، ارتباط نزدیکی برقرار می کند و سرانجام انگیزش و بهره وری کارکنان را افزایش می دهد، تعدادی از ویژگی ها و مزایا در سه حوزه و از دیدگاه های سازمانی، کارکنان و سرپرستان قابل بررسی و طبقه بندی می باشند:

الف) از دیدگاه سازمانی

۱. با اعمال رویکرد مذکور، ارزشهای سازمانی تقویت می شوند.
۲. کارمندان و سرپرستان راحت تر با هم گفتگو می کنند و اهداف مورد نظر سازمان بهتر محقق می گردد.
۳. اهداف، مقاصد و اولویتهای سازمانی به طور واضح و مشخص در دسترس همگان قرار می گیرد.
۴. ایجاد موازنه بین فشارهای کوتاه مدت برای تولید و نیاز بلندمدت رشد و توسعه حرفه ای کارکنان
۵. ایجاد تعهد سازمانی پایدار، جهت دادن پاداشهای لازم به فعالیتهای برتر در محل کار
۶. برقراری نوعی تناسب بین فرهنگ سازمان و خط مشی های ارزشیابی آن
۷. با ساختار سنتی و ناکارآمد حقوق و دستمزد مقابله می شود و پرداختها بیشتر بر عملکرد و کارایی افراد متمرکز می گردد (سیدی و همکار، ۱۳۸۸، ص ۶۲).

۸.

ب) از دیدگاه سرپرستان

۱. ارزشیابی کارکنان راحت تر انجام شده و تاثیر ارزشیابی ها در افزایش بهره وری کارکنان بیشتر می شود.
۲. سرپرستان با هدایت کارکنان، اهداف آنها را با اهداف سازمان همسو می نمایند.
۳. ایجاد فضای مناسب جهت برقراری ارتباط و گفتگوی صریح، بی تکلف و دوجانبه بین سرپرستان و کارکنان
۴. تصمیم گیری سرپرستان و کارکنان زیرمجموعه
۵. سرپرستان صرفاً به ابعاد منفی عملکرد کارکنان تاکید نمی کنند و جنبه های مثبت عملکرد آنها بیشتر مورد توجه می باشد.
۶. سرپرستان علاقه مند به تشریح نظام ارزشیابی و چگونگی اعمال آن برای کارکنان می باشند و در توضیح فرآیند مذکور جدیت لازم را به عمل می آورند.
۷. اعمال نظام ارزشیابی مدیریت عملکرد بر عهده سرپرستان آماده و آگاه و جدی می باشد که اشراف کامل بر عملکرد واقعی کارکنان زیر مجموعه خود را دارند.
۸. خودارزشیابی کارکنان، بخشی از فرآیند بازخورد رسمی است (سیدی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۶۳).

ج) از دیدگاه کارکنان

۱. دشمنی بین افراد سازمان کاهش یافته و خطر ناشی از اعمال خشونت بین کارکنان کاهش می‌یابد.
۲. پرداخت حقوق و مزایا، پاداشها و سایر پرداختهای جبرانی بر اساس ارزش عملکرد و کارایی افراد متمرکز است.
۳. کارکنان وظایف خود را بهتر درک کرده و با راهنمایی سرپرستان در رسیدن به اهداف سازمان تلاش می‌نمایند.
۴. عملکردهای کارکنان به طور کامل و به صورت ملموس، واضح و روشن اندازه‌گیری و هدایت می‌شوند.
۵. ارزشیابی عملکرد کارکنان باعث افزایش و تشویق رشد حرفه‌ای شده و انتقال فرهنگ آن را تسهیل می‌نماید.
۶. به کارکنان فرصت اظهار نظر در باره مسایل، اهداف و برنامه‌ها و همچنین بحث و تبادل نظر درباره آنها داده می‌شود تا در محیطی صمیمی نظرات خود را به سرپرست منتقل نمایند.
۷. کارکنان، بازخورد کافی و مستمر را از طریق منابع مختلف (سرپرستان، مشتریان، همکاران و...) دریافت می‌کنند تا از موقعیت خود در مورد عملکرد مورد انتظار آگاهی کسب نمایند.
۸. خودارزشیابی کارکنان بخشی از فرآیند بازخورد رسمی است (سیدی و همکار، ۱۳۸۸، ص ۶۴).

فرایندهای مدیریت مبتنی بر عملکرد

- ۱- **مقوله تثبیت هدفهای عملکرد** به مواردی چون برنامه ریزی استراتژیک (انطباق هدفهای استراتژیک سازمان با هدفهای کارکنان)، تجزیه و تحلیل شغل و تجزیه و تحلیل وظیفه، شرح شغل، شایستگی و لیاقت های کاری و تعیین هدفهای کاری با همکاری کارکنان اشاره می‌نماید، مباحث فرعی دیگری که در این بحث وارد می‌شود عبارتند از حقوق و مزایای کارکنان، بهبود رویه کاری و مسیر کاری کارکنان، خلاقیت و نوآوری، مدیریت عملکرد کارکنان، مدیریت مبتنی بر هدف، مذاکره، بهبود کارکنان، سرپرستی، آموزش مبتنی بر خواستگاه سرپرستان و فراگیران.
- ۲- **طرح های عملکردی** به مواردی چون استانداردهای عملکردی، بخش و ارزیابی عملکرد کارکنان اشاره دارد.
- ۳- **نظارت و بازخورد** به مباحثی چون ایجاد آمادگی در کارکنان برای شناخت مباحث ارزشیابی عملکرد، اجرای ارزشیابی عملکرد و نتیجه گیری از ارزشیابی عملکرد می‌پردازد. علاوه بر موارد فوق به مسائلی چون تفویض اختیار، انگیزش، ایجاد اعتماد و نگرش ارزش، سرپرستی، مشاوره، نظارت، اخلاقیات کاری، مدیریت تعارض پرداخته می‌شود. در مقوله ارزشیابی عملکرد به مباحثی چون بازخورد مشارکتی، شنوایی سخن کارکنان، مذاکره و نحوه ارائه مطالب، صحبت کردن، مشاوره، انگیزش و اخلاقیات کاری، مدیریت تعارض پرداخته می‌شود.
- ۴- **شناخت مسائل عملکردی کارکنان** به مواردی چون مشاوره و نحوه ارائه و سخن کارکنان، سرپرستی، تفویض اختیار، نظارت، اخلاقیات کاری، انگیزش، قدرت و نفوذ، تعارض، قانون کارکنان، خط مشی های کارکنان، برنامه های مشاوره کارکنان پرداخته می‌شود.
- ۵- **بهبود عملکرد کارکنان** به مواردی چون سرپرستی، تفویض اختیار، نظارت، اخلاقیات کاری، انگیزش، آموزش، برنامه های مشاوره کارکنان اشاره دارد.
- ۶- **اخراج کارکنان** به مواردی چون حقوق کارکنان، سیاستها و خط مشی های کارکنان و سازمان پرداخته می‌شود (کردرستمی، ۱۳۹۰).

معایب مدیریت عملکرد

نظامهای مدیریت عملکرد در صورتی که باعث بهبود عملکرد فرد نشود و باعث پیشرفت و ارتقای عملکرد سازمان نگردد، به دلیل از دست دادن زمان و منابع مصرف شده برای طراحی و اجرای آن به عنوان منبع هزینه تلقی می‌گردند که نه تنها باعث افزایش بهره‌وری نگردیده است بلکه باعث ایجاد نوعی زبان نیز گردیده است.

برخی از معایب نظام مدیریت عملکرد به شرح زیر می‌باشند:

۱. سازمانها، نظامهای مدیریت عملکرد را با نظامهای ارزیابی عملکرد اشتباه می‌گیرند و آنها را معادل هم قلمداد می‌کنند.
۲. بیشتر نظامهای مدیریت عملکرد، به جای جوهره و ذات دارای پیش‌پاافتادگی و عرض می‌باشند.
۳. بعضاً مدیریت عملکرد را به عنوان نظام نظارت تحمیلی تلقی می‌کنند تا این که آن را به عنوان یک نظام توسعه‌ای در نظر بگیرند.
۴. در بیشتر سازمانها، واحدهای منابع انسانی تنها واحدهای مسئول طراحی و کنترل نظام مدیریت عملکرد می‌باشند. حال آن که این نظام یک رویکرد مشارکتی و فراگیر سازمانی است که باید توسط کلیه واحدهای سازمانی اعمال و اجرا گردد.
۵. بسیاری از سرپرستان فاقد مهارتهای لازم برای اعمال یا بهبود مدیریت عملکرد می‌باشند (سیدی و همکاران، ۱۳۸۸).

اهداف پژوهش

هدف کلی: بررسی مدیریت مبتنی بر عملکرد مدیران و اثرات آن بر بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی
اهداف جزئی:

- بررسی مزایای مدیریت مبتنی بر عملکرد
- چگونگی ارزیابی مدیریت مبتنی بر عملکرد
- شناسایی مدلی مفهومی برای مدیریت مبتنی بر عملکرد

فرضیه پژوهش

بین میزان بکارگیری مدیران از مدیریت مبتنی بر عملکرد و میزان بهره‌وری معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.

پیشینه پژوهش

یاوری؛ زاهدی (۱۳۹۲) در پژوهشی به طراحی مدل مفهومی مدیریت عملکرد سازمانی برای سازمان های دولتی و غیرانتفاعی پرداختند. بدین منظور، مدل های این حوزه با رویکرد کیفی و روش تحلیل مضمونی تجزیه و تحلیل شد. سپس با اتکاء بر سه مضمون محوری به دست آمده، گونه شناسی مدل ها عرضه شد که گونه ایده آل، پشتوانه نظری طراحی مدل مفهومی این تحقیق است. بر اساس مدل مفهومی پیشنهاد شده در این مقاله، مدل مطلوب مدیریت عملکرد سازمانی، جامع سه عنصر «ابعاد و معیارهای عملکرد»، «پیش ران های درونی و بیرونی عملکرد» و «فرآیند (مراحل) مدیریت و بهبود عملکرد» است. چنین مدلی باید در هر سازمانی متناسب با اقتضات آن توسعه یابد.

شیخ زاده (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی الگوی مفهومی مدیریت عملکرد در سازمان های ماموریت محور پرداخت. بررسی های انجام شده، نشان می دهد که مدل های ارزیابی متوازن (BSC) و تعالی سازمانی (EFQM) - در صورت تلفیق - می توانند چارچوب مناسبی را برای ارزیابی عملکرد فراهم نمایند؛ زیرا این دو مدل، صرف نظر از شباهت های مهمی که دارند، دارای منشا متفاوتی می باشند و می توانند هم پوشانی مناسبی را ایجاد نمایند. لذا، چارچوب مفهومی ارائه شده در این مقاله، جهت ارزیابی و مدیریت عملکرد سازمانی مبتنی بر تلفیق این دو مدل می باشد.

سیدی و اکبری (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی مدیریت عملکرد و تاثیر آن بر افزایش بهره وری نیروی انسانی پرداختند. این مقاله سعی در توضیح مفاهیم مدیریت عملکرد و بهره وری و نیز رابطه بین این دو مفهوم دارد و می کوشد تا با ذکر اصول و فرایند اجرای آنها، یک چارچوب عملی برای اجرای مدیریت عملکرد توأم با افزایش بهره وری در سازمانها را ارائه نماید. سرینی واس آر. کاندولا (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی مداخله ها و پیش ران های راهبرد مدیریت عملکرد پاداش بنیان پرداخت. مدیریت پاداش در بافت مدیریت عملکرد همانند نظام یکپارچه ی پاداش دهی عمل می کند و با درآمدی برابر، تأمین نیازهای مالی و غیر مالی کارکنان را تضمین نموده و به میزان مشارکت آنان در کسب اهداف سازمان، پاداش مناسب می دهد. برای موفقیت مدیریت عملکرد، مدیریت پاداش اهمیت خاصی دارد؛ چرا که توان آن در انگیزه دادن کارکنان به منظور عملکرد بهتر نامحدود است. استفاده اهرمی از مدیریت پاداش در راهبرد مدیریت عملکرد، به رویکردی کل گرا و تیزهوشی نیازمند است. پاداش شمشیری دو لبه است؛ بدین منظور، باید با در نظر گرفتن منافع جمعی و فردی کارکنان تعیین و پرداخت گردد. همچنین پاداش باید با اهداف راهبردی سازمان ارتباط درونی و هم سویی داشته باشد. در این مقاله پس از ذکر اهمیت پاداش در مدیریت عملکرد، به مداخله ها و پیش ران های (محرک های) مدیریت عملکرد پاداش بنیان اشاره می شود. اهداف اصلی مداخله ی اول که پرورش مدیریت عملکرد پاداش بنیان نام دارد به سازمان این امکان را می دهد تا مدیریت پاداش عملکرد محور را به وجود آورد. مجموعه ی ده پیش ران نیز به تحقق این مداخله کمک می کند. مداخله ی دوم یعنی سرمایه گذاری، در راهبرد پاداش برای نهادینه کردن مدیریت عملکرد، به عنوان روش سازمانی و شیوه ی زندگی کارکنان تلقی می شود، این مداخله نیز از ده پیش ران تشکیل شده است (ترجمه جاپلیان، ۱۳۸۹).

روش پژوهش

جامعه ی آماری این تحقیق را کلیه مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهر قاین تشکیل می دهند که از طریق نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۵۰ نفر انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه مدیریت عملکرد و بهره وری کارکنان است. نتایج با استفاده از نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شده است.

تحلیل داده ها: این تحقیق به بررسی فرضیه های زیر پرداخت:

فرضیه پژوهش: بین میزان بکارگیری مدیران از مدیریت مبتنی بر عملکرد و میزان بهره وری معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۱: آزمون ضریب همبستگی پیرسون مدیریت مبتنی بر عملکرد و بهره وری

متغیر مستقل	متغیر وابسته	مقدار آزمون	سطح معنی داری
مدیریت مبتنی بر عملکرد	بهره وری	۰/۷۰	۰/۰۰۰

بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق بین میزان بکارگیری مدیران از مدیریت مبتنی بر عملکرد و میزان بهره وری معلمان رابطه معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی بدست آمده ۰/۷۰ می باشد و جهت رابطه مثبت می باشد، یعنی با افزایش میزان استفاده از مدیریت مبتنی بر عملکرد احتمال افزایش بهره وری معلمان نیز افزایش می یابد. لذا H_0 رد و H_1 تأیید می گردد.

نتیجه گیری

امروزه داشتن بهره وری و ارتقاء آن، یک نیاز انکارناپذیر برای سازمانها است. مهمترین عامل تولیدی هر سازمان منابع انسانی آن می باشد. مدیریت عملکرد بعنوان یکی از راهبردهای توسعه و به روز آوری منابع انسانی و در نتیجه بهبود بهره وری نیروی کار

به شمار می رود. مدیریت عملکرد از طریق بهبود جو سازمانی و ایجاد همدلی بین کارکنان و همسویی بین اهداف کارکنان و اهداف سازمان می کوشد تا با هدایت کارکنان در دستیابی به اهداف سازمانی از طریق تقویت عملکرد مطلوب و حذف عملکرد نامطلوب با استفاده از شیوه های پرداخت تشویقی، بهره وری نیروی انسانی و بالطبع بهره وری کل سازمان را افزایش دهد. هر چه مدیریت عملکرد در نیل به اهداف مذکور موفق تر باشد، بهره وری نیز افزایش یافته در نتیجه سهم بازار و سود بیشتری را عاید سازمان خود خواهد نمود. روند مذکور باعث ایجاد ثروت و تداوم و بقاء سازمان در دنیای رقابتی و پر تلاطم امروزی خواهد شد. نتایج به دست آمده نشان داد که بین میزان بکارگیری مدیران از مدیریت مبتنی بر عملکرد و میزان بهره وری معلمان رابطه معنی داری وجود دارد. ضمناً یافته های به دست آمده با یافته های پژوهش اکبری و همکاران (۱۳۸۸) همسو می باشد.

در جهان رقابتی امروز که بهره وری در همه زمینه ها افزایش یافته است، تنها سازمانهایی می توانند در این دنیای پرتلاطم باقی بمانند که به بهترین وجه از منابع خود استفاده نموده و بیشترین بهره وری را داشته باشند. یکی از منابع مهم سازمانی نیروی انسانی است. نظامهای ارزیابی عملکرد فاقد کارایی لازم در ارتقاء بهره وری نیروی کار می باشند لذا نیاز به تغییر جهت از این نوع نظامها به نظامهای نوین مدیریت عملکرد بیش از پیش احساس می گردد. در سالهای اخیر مدیریت عملکرد بعنوان یکی از راهبردهای توسعه و به روزآوری منابع انسانی و در نتیجه بهبود بهره وری نیروی کار به شمار می رود. بهره وری به تعبیر کلی معیار سنجش این امر است که مصرف منابع بعنوان ورودی (نهادها) برای تولید خروجی (ستانده های) مورد نیاز جامعه در درازمدت چقدر مؤثر و کارآمد بوده است. اگر بهره وری در ساده ترین شکل آن بعنوان نسبت ستانده ها به داده ها یا همان راندمان یا بازدهی در نظر گرفته شود، بدیهی است که هرچه مخرج یا داده ها کمتر شوند، بهره وری یا راندمان افزایش می یابد به منظور بهره گیری هر چه بهتر از عامل نیروی انسانی، می بایست آموزشهای لازم تدوین و هماهنگی و همدلی در بین کارکنان ایجاد و اهداف آنها را با اهداف سازمان همسو نمود. مدیریت عملکرد با ایجاد محیطی مشارکتی و ابلاغ اهداف سازمان به کارکنان و راههای دستیابی به آنها و همچنین برقراری جلسات ارزیابی و هدایت کارکنان و نیز با بهره گیری از سیستمهای پرداخت بر مبنای عملکرد، باعث ایجاد همسویی اهداف کارکنان و سازمان گردیده و بهره وری نیروی کار را افزایش می دهد. در چنین نظامی افراد احساس تعلق خاطر بیشتری به سازمان می نمایند. انجام رضایتبخش امور محوله توسط کارکنان باعث بهبود عملکرد کل سازمان می گردد. بنابراین یک تعهد دوسویه بین کارکنان و سازمان ایجاد می شود که نتیجه آن چیزی جز بهبود عملکرد، کارایی و بهره وری سازمان نمی باشد. یک نوع هماهنگی بین اهداف کارکنان و اهداف سازمانی ایجاد می شود که هر چه کارکنان برای تحقق اهداف سازمانی بیشتر تلاش نمایند، اهداف خودشان نیز که آمیزه ای از دریافتهای جبرانی و احترام بیشتر است، بیشتر محقق می گردد و از سوی دیگر سازمان نیز با افزایش بهره وری که بدست می آورد بهتر می تواند در محیط رقابتی به کسب درآمد بپردازد و پرداختهای جبرانی و تسهیلات بهتری را در اختیار نیروی انسانی خود قرار دهد.

منابع و مأخذ

۱. اکبری، علیرضا (۱۳۸۶). مدیریت عملکرد، سایت مقالات علمی ایران.
۲. سیدی، سیدجواد؛ اکبری، علیرضا (۱۳۸۸). مدیریت عملکرد و تأثیر آن بر افزایش بهره وری نیروی انسانی، دو ماهنامه یادمان، تهران: شرکت یادمان سازه.
۳. شیخ زاده، رجبعلی (۱۳۸۸). الگوی مفهومی مدیریت عملکرد در سازمان های ماموریت محور، نشریه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، (۲)۱، ۵۷-۸۳.

۴. یآوری، وحید؛ زاهدی، شمس السادات (۱۳۸۸). طراحی مدل مفهومی مدیریت عملکرد سازمانی برای سازمان های دولتی و غیر انتفاعی، نشریه اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)، ۷(۱)، ۷۹-۱۲۲.
۵. کاندولا، سرینی واس آر (۱۳۸۹)، بررسی مداخله ها و پیش ران های مدیریت عملکرد پاداش بنیان، نشریه توسعه انسانی پلیس، ۱۱۳-۱۵۵.