

آسیب‌شناسی سیستم مدیریت عملکرد کارکنان (مطالعه موردی: بندر فریدونکنار)

هادی گران قراخیلی*

تاریخ پذیرش ۹۷/۰۲/۱۳

*نویسنده مسئول

تاریخ دریافت: ۹۶/۱۰/۱۹

© نشریه صنعت حمل‌ونقل دریایی ۱۳۹۷، تمامی حقوق این اثر متعلق به نشریه صنعت حمل‌ونقل دریایی است.

چکیده

در محیط‌های کاملاً رقابتی امروزی، سازمان‌هایی می‌توانند به فعالیت خود ادامه دهند که از منابع خود بیشترین استفاده را نموده و بهره‌وری را افزایش دهند. نیروی انسانی یکی از منابع مهم سازمانی است. به منظور بهره‌گیری هرچه بهتر از این عامل باید هماهنگی و همدلی میان کارکنان ایجاد و اهداف آنها با اهداف سازمان همسو شود. هر برنامه مدیریت عملکرد به میزان قابلیت آن در اندازه‌گیری عملکرد بستگی دارد. نظام‌های سنتی ارزیابی عملکرد فاقد کارایی لازم در ارتقاء بهره‌وری نیروی کار می‌باشند. بنابراین نیاز به تغییر این نوع نظام‌ها به نظام‌های نوین مدیریت عملکرد به نحو چشمگیری ضرورت دارد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی - پیمایشی می‌باشد و به بررسی آسیب‌شناسی سیستم مدیریت عملکرد کارکنان در اداره بندر فریدونکنار می‌پردازد. پژوهش حاضر از یک سؤال اصلی و سیزده سؤال فرعی تشکیل و در آن از پرسشنامه استاندارد ۳۲ سؤالی استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره بندر فریدونکنار است که بالغ بر ۱۲۰ نفر می‌باشد و براساس جدول کرجسی و مورگان از این تعداد، ۹۲ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند در این پژوهش از آزمون آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی پرسشنامه و از آزمون (K-S) برای سنجش نرمال بودن متغیرها استفاده شد. همچنین تجزیه و تحلیل داده‌ها با آزمون t انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که از سیزده مؤلفه مدیریت عملکرد، مؤلفه‌های بازخور و اصلاح، اخلاقی‌بودن، شفاف‌بودن و مفهوم و معناداری در اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار نیستند.

واژه‌های کلیدی: سیستم مدیریت عملکرد، آسیب‌شناسی، فریدونکنار.

۱- مقدمه

گسترش کرامت و کفایت انسانی، ظرفیت‌سازی و توانمندسازی نیروی انسانی بخش دولتی و غیردولتی، افزایش کارآمدی و اثربخشی فعالیت‌ها و توسعه مهارت‌ها و دانش شغلی کارکنان متناسب با نیازهای روبه‌رشد، زمانی حاصل می‌شود که هر سازمان با تنظیم برنامه آموزش و بهسازی، عوامل توسعه را در سطح فرد، شغل و سازمان با توجه به دو اصل استمرار و جامعیت آموزش‌ها تهیه و تدوین و از تمام ظرفیت‌ها در جهت پیاده‌سازی بهینه آن استفاده نماید. واقعیت‌ها نشان می‌دهد با گذشت زمان ضرورت پرداختن به نیازهای جدیدتر در عرصه‌های گوناگون حرفه‌ای، تخصصی و علمی برای مدیران و مجریان روبه‌روز بیشتر می‌شود. سازمان‌های موفق به‌جای تأکید بر اهداف کمی، بر ظرفیت‌سازی و ارتقاء توانمندی‌های حرفه‌ای و تخصصی منابع انسانی در همه سطوح تأکید دارند. برای حصول به این هدف عالی، در بُعد خواستن نظیر توجه به ضریب انگیزشی، درک نیازها و علائق و همچنین در بُعد توانستن از جمله توسعه مهارت‌ها، تکنیک‌ها و روش‌های علمی به صورت همه‌جانبه برنامه آموزش و بهسازی نیروی انسانی را در دستور کار خود قرار داده‌اند. سازمان‌های امروزی با اتکا به منابع انسانی درون سازمان باعث بهبود هرچه بیشتر فعالیت‌های خود شده و در بازارهای مختلف حضور فعال دارند. ایجاد واحدهای گوناگون، درون سازمان‌ها، مانند واحد برنامه‌ریزی منابع انسانی، واحد آموزش و غیر آن خود گواه بر این موضوع است. با وجود پایین بودن درصد موفقیت در شکل کنونی پیاده‌سازی سیستم‌های ارزیابی، هنوز این اصرار وجود دارد که به دلیل کاربردهای وسیع و حیاتی ارزیابی عملکرد، این شیوه بکارگرفته شود. بنابراین سیستم مدیریت عملکرد کارکنان با توجه به شرایط محیطی، یک سیستم پویا است و به این علت به آسیب‌شناسی سیستم مدیریت عملکرد کارکنان در سازمان‌های دولتی پرداخته است و هدف آن ارائه راهکارهایی جهت بهبود و افزایش بهره‌وری در سازمان می‌باشد. در این تحقیق در جستجوی راهکارهایی جهت حل مشکلات فوق می‌باشیم. عدم آگاهی مکفی مدیران از سیستم مدیریت عملکرد کارکنان و اجرای نمایشی ارزیابی عملکرد از جمله نارسایی‌هایی هستند که در سیستم مدیریت عملکرد کارکنان قابل مشاهده می‌باشد (سلیمی، ۱۳۸۷). ما باید بین مدیریت عملکرد و ارزیابی عملکرد تفاوت قائل شویم زیرا ارزیابی عملکرد زیر مجموعه مدیریت عملکرد کارکنان می‌باشد و سالی یک بار بدون ارائه بازخور و مربیگری است. بنابراین ارزیابی عملکرد این چنین تعریف می‌شود: فرایندی که به وسیله آن کارکنان (مدیران) در فواصل معین و به طور رسمی مورد بررسی و سنجش قرار می‌گیرند. از نظر متخصصین ارزیابی عملکرد فرایندی است که از طریق آن عملکرد شاغل (مدیر و کارکنان سازمان) اندازه‌گیری می‌شود و چنانچه درست انجام شود کارکنان، سرپرستان و مدیران و در نهایت سازمان و جامعه از آن بهره‌مند خواهند شد. همچنین ارزیابی عملکرد را توصیف روشمند نقاط قوت و ضعف عملکرد فرد یا گروه در رابطه با اجرای وظایف محوله تعریف می‌کنند. در یک جمع‌بندی کلی ارزیابی عملکرد به فرایندی مستمر و شفاف گفته می‌شود که برای سنجش و اندازه‌گیری عملکرد شاغلین و سازمان در دوره‌های مشخص بکار می‌رود، مشروط به اینکه انتظارات و شاخص‌های مورد قضاوت برای ارزیابی‌شونده شفاف بوده و پیش از ارزیابی به او ابلاغ شده باشد. به طور کلی شفافیت انتظارات و ابلاغ آنها به ارزیابی‌شونده از نکات برجسته و قابل توجه در فرایند ارزیابی است (موسوی، ۱۳۹۳).

۱-۱- بیان مسئله و ضرورت انجام پژوهش

مدیریت و ارزیابی عملکرد یکی از مهم‌ترین فرایندها و ابزارهای مدیریتی جهت حرکت به سوی نقطه مطلوب و شناسایی نقاط قوت و ضعف سازمانی و حتی فردی می‌باشد. اگر درست به مسائل نگریسته شود، نتایج نظام مدیریت عملکرد سرمایه‌ای ارزشمند برای سازمان است. نظام ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی کشور سنین جوانی خود را طی می‌کند و هنوز مشکلاتی دارد. از یک سو این نظام در ارزیابی جایگاه و شناسایی شرایط دستگاه‌های اجرایی کشور بسیار مهم و ضروری است و از سوی دیگر درگیر چالش‌هایی است که باید با دقت، تیزبینی و نگاه جامع مسئولین در جهت رفع آنها اقدام شود. در دنیای متحول امروزی که در آن سازمان‌ها با قدرت هرچه تمام‌تر به رقابت مشغول هستند، بخش عظیمی از انرژی سازمان صرف توجه به کارکنان می‌شود زیرا بعینه ثابت شده که افراد داخل سازمان عامل اصلی دوام در صحنه رقابت هستند و بهره‌وری آنها عامل اصلی سمت و سوی حرکت سازمان‌هاست. با توجه به موارد بالا، محقق در پی پاسخ به این پرسش است که سیستم مدیریت عملکرد کارکنان در اداره بندر فریدونکنار دچار چه آسیب‌هایی می‌باشد؟

نیروی انسانی یکی از منابع مهم سازمانی است. به منظور بهره‌گیری هر چه بهتر از این عامل باید آموزش‌های لازم تدوین، هماهنگی و همدلی لازم در بین کارکنان ایجاد و اهداف آنها با اهداف سازمان همسو شود. هر برنامه مدیریت عملکرد به میزان قابلیت آن، در اندازه‌گیری عملکرد بستگی دارد. نظام‌های سنتی ارزیابی عملکرد فاقد کارایی لازم در ارتقاء بهره‌وری نیروی کار می‌باشند، لذا نیاز به چرخش از این نوع نظام‌ها به نظام‌های نوین مدیریت عملکرد به‌نحو چشمگیری محسوس است.

مدیریت عملکرد با ایجاد محیطی مشارکتی و ابلاغ اهداف سازمان به کارکنان و راه‌های دستیابی به آنها و همچنین برقراری جلسات مستمر ارزیابی و هدایت کارکنان و نیز سیستم‌های پرداخت بر مبنای عملکرد، باعث ایجاد همسویی اهداف کارکنان و سازمان می‌گردد و بهره‌وری نیروی کار را بالا می‌برد. در محیط‌های کاملاً رقابتی امروز، سازمان‌هایی می‌توانند تداوم داشته باشند که از منابع خود بیشترین استفاده را نموده و بهره‌وری خود را افزایش دهند.

۲- روش تحقیق

روش مورد استفاده در این تحقیق توصیفی - پیمایشی و از نظر هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق، کلیه کارکنان اداره بندر فریدونکنار در سال ۱۳۹۵ می‌باشد که بالغ بر ۱۲۰ نفر بود و بر اساس جدول کرجسی و مورگان از این تعداد، ۹۲ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در این تحقیق، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده گردیده و روش گردآوری داده‌ها کتابخانه‌ای و میدانی بوده است. در تحقیق حاضر برای سنجش نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف و برای سنجش فرضیه‌های تحقیق متناسب با نحوه توزیع داده‌های متغیرها از آزمون‌های پارامتریک و ناپارامتریک مناسب با استفاده از نرم‌افزار SPSS بهره‌گیری می‌شود که در این تحقیق از آزمون t استفاده شد جهت پایایی داده‌های از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است باتوجه به این جدول می‌توان گفت پرسشنامه از پایایی خوبی برخوردار بوده است.

آلفای کرونباخ	تعداد پاسخ‌دهندگان	تعداد سوالات
۰/۷۷۶	۳۰	۳۲

۳- تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش که به بررسی آسیب‌شناسی سیستم مدیریت عملکرد کارکنان در اداره بندر فریدونکنار پرداخته شده، سیزده سؤال فرعی مطرح و بررسی شد که به ترتیب ارائه می‌شود. آسیب‌های سیستم مدیریت عملکرد کارکنان در اداره بندر فریدونکنار چیستند؟

سؤال فرعی ۱: آیا از نظر سازگاری استراتژیک، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است؟

سؤال	معیار سنجش (μ=۳)					پذیرفته شدن فرض H ₁
	فاصله اطمینان ۹۵٪ از تفاوت حداقل	مجموع اختلاف میانگین‌ها	معیار تصمیم آزادی	درجه آماره t	معیار	
۲-۱	۰/۷۷۹	۰/۵۶۴۱۳	۰/۰۰۶	۹۱	۲/۸۱۸	۰/۴۵۰۳

از دیدگاه پاسخ‌دهندگان به سؤالات مشخص شده سازگاری استراتژیک، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است. با توجه به مقدار آماره t در جدول (۱) که بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد و معیار تصمیم که کوچک‌تر از ۵٪ می‌توان نتیجه گرفت که در مجموع، از نظر سازگاری استراتژیک، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است.

سؤال فرعی ۲: آیا از نظر کامل و عملی بودن، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است؟

جدول (۳): آزمون t سؤال دوم

سؤال	آماره t	معیار سنجش ($\mu=3$)				پذیرفته شدن فرض H_1
		درجه آزادی	معیار تصمیم	مجموع اختلاف میانگین ها	فاصله اطمینان ۹۵٪ از تفاوت حداقل حداکثر	
۹-۳	۰/۶۰۹	۹۱	۰/۰۰۰	۰/۲۵۵۹	۰/۱۴۵۴	۰/۶۳۵۸

از دیدگاه پاسخ‌دهندگان به سؤالات مشخص شده کامل و عملی بودن، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است. با توجه به مقدار آماره t در جدول (۲) که بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد و معیار تصمیم کوچک‌تر از ۵٪ می‌توان نتیجه گرفت که در مجموع، از نظر کامل و عملی بودن، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است.

سؤال فرعی ۳: آیا از نظر مفهوم و معنی‌داری، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است؟

جدول (۴): آزمون t سؤال سوم

سؤال	آماره t	معیار سنجش ($\mu=3$)				پذیرفته شدن فرض H_1
		درجه آزادی	معیار تصمیم	مجموع اختلاف میانگین ها	فاصله اطمینان ۹۵٪ درصد از تفاوت حداقل حداکثر	
۱۳-۱۰	۱/۲۹۵	۹۱	۰/۱۲۴	۰/۱۶۹۰۲	۰/۰۲۲۷	۰/۳۱۵۳

از دیدگاه پاسخ‌دهندگان به سؤالات مشخص شده مفهوم و معناداری، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار نیست. با توجه به مقدار آماره t در جدول (۴) که کمتر از ۱/۹۶ می‌باشد و معیار تصمیم بزرگ‌تر از ۵٪ می‌توان نتیجه گرفت که در مجموع، از نظر مفهوم و معناداری، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار نیست.

سؤال فرعی ۴: آیا از نظر مشخص بودن، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است؟

جدول (۵): آزمون t سؤال چهارم

سؤال	آماره t	معیار سنجش ($\mu=3$)				پذیرفته شدن فرض H_1
		درجه آزادی	معیار تصمیم	مجموع اختلاف میانگین ها	فاصله اطمینان ۹۵٪ از تفاوت حداقل حداکثر	
۱۴	۲/۶۳۳	۹۱	۰/۰۱۰	۰/۴۰۰۰	۰/۰۹۸۲	۰/۷۰۱۸

با توجه به مقدار آماره t در جدول (۵) که بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد و معیار تصمیم کوچک‌تر از ۵٪ می‌توان نتیجه گرفت که در مجموع، از نظر مشخص بودن، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است.

سؤال فرعی ۵: آیا از نظر قابلیت اعتماد، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است؟

جدول (۶): آزمون t سؤال پنجم

سؤال	آماره t	معیار سنجش ($\mu=3$)				پذیرفته شدن فرض H_1
		درجه آزادی	معیار تصمیم	مجموع اختلاف میانگین ها	فاصله اطمینان ۹۵٪ درصد از تفاوت حداقل حداکثر	
۱۶-۱۵	۰/۸۷۶	۹۱	۰/۰۰۰	۰/۳۹۴۵۷	۰/۱۹۲۴	۰/۵۹۶۸

از دیدگاه پاسخ‌دهندگان به سؤالات مشخص‌شده قابلیت اعتماد، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است. با توجه به مقدار آماره t در جدول (۶) که بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد و معیار تصمیم کوچک‌تر از ۵٪ می‌توان نتیجه گرفت که در مجموع، از نظر قابلیت اعتماد، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است.

سؤال فرعی ۷: آیا از نظر اعتبار، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است؟

جدول (۷): آزمون t سؤال ششم

معیار سنجش (μ=۳)						
سؤال ۱۸-۱۷	آماره t	درجه آزادی	معیار تصمیم	مجموع اختلاف میانگین‌ها	فاصله اطمینان ۹۵٪ از تفاوت	
					حداکثر	حداقل
	۴/۱۴۵	۹۱	۰/۰۰۰	۰/۳۷۸۲۶	-۰/۱۹۷۰	۰/۵۵۹۵

از دیدگاه پاسخ‌دهندگان به سؤالات مشخص‌شده اعتبار، ارزیابی عملکرد کارکنان سازمان بندر و دریانوردی بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است. با توجه به مقدار آماره t در جدول (۷) که بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد و معیار تصمیم کوچک‌تر از ۵٪ می‌توان نتیجه گرفت که در مجموع، از نظر اعتبار، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است.

سؤال فرعی ۸: آیا از نظر، فراگیر بودن، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است؟

جدول (۸): آزمون t سؤال هفتم

معیار سنجش (μ=۳)						
سؤال ۲۰-۱۹	آماره t	درجه آزادی	معیار تصمیم	مجموع اختلاف میانگین‌ها	فاصله اطمینان ۹۵٪ از تفاوت	
					حداکثر	حداقل
	۳/۶۳۴	۹۱	۰/۰۰۰	۰/۳۷۸۲۶	-۰/۱۷۱۵	۰/۵۸۵۰

از دیدگاه پاسخ‌دهندگان به سؤالات مشخص‌شده فراگیر بودن، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است. با توجه به مقدار آماره t در جدول (۸) که بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد و معیار تصمیم کوچک‌تر از ۵٪ می‌توان نتیجه گرفت که در مجموع، از نظر فراگیر بودن، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است.

سؤال فرعی ۹: آیا از نظر شناسایی عملکرد مؤثر از عملکرد نامؤثر، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است؟

جدول (۹): آزمون t سؤال هشتم

معیار سنجش (μ=۳)						
سؤال ۲۱	آماره t	درجه آزادی	معیار تصمیم	مجموع اختلاف میانگین‌ها	فاصله اطمینان ۹۵٪ از تفاوت	
					حداکثر	حداقل
	۲/۷۴۴	۹۱	۰/۰۰۷	۰/۴۱۰۸۷	-۰/۱۱۳۴	۰/۷۰۸۳

با توجه به مقدار آماره t در جدول (۹) که بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد و معیار تصمیم کوچک‌تر از ۵٪ می‌توان نتیجه گرفت که در مجموع، از نظر شناسایی عملکرد مؤثر، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است.

سؤال فرعی ۹: آیا از نظر مقبولیت و منصفانه بودن، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است؟

جدول (۱۰): آزمون t سؤال نهم

سؤال	معیار سنجش ($\mu=3$)				
	درجه آزادی	معیار تصمیم	مجموع اختلاف میانگین ها	فاصله اطمینان ۹۵٪ از تفاوت حداقل	فاصله اطمینان ۹۵٪ از تفاوت حداکثر
۲۳ - ۲۲	۹۱	۰/۰۰۲	۰/۳۱۳۰۴	۰/۱۱۲۴	۰/۵۱۲۷

از دیدگاه پاسخ‌دهندگان به سؤالات مشخص‌شده مقبولیت و منصفانه بودن، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است. با توجه به مقدار آماره t در جدول (۱۰) که بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد و معیار تصمیم کوچک‌تر از ۵٪ می‌توان نتیجه گرفت که در مجموع، از نظر مقبولیت و منصفانه بودن، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است.

سؤال فرعی ۱۰: آیا از نظر روشن و شفاف بودن، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است؟

جدول (۱۱): آزمون t سؤال دهم

سؤال	معیار سنجش ($\mu=3$)				
	درجه آزادی	معیار تصمیم	مجموع اختلاف میانگین ها	فاصله اطمینان ۹۵٪ از تفاوت حداقل	فاصله اطمینان ۹۵٪ از تفاوت حداکثر
۲۷ - ۲۴	۹۱	۰/۱۷۰	۰/۱۰۶۵۲	-۰/۴۶۵	۰/۲۵۹۶

از دیدگاه پاسخ‌دهندگان به سؤالات مشخص‌شده شفاف بودن، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار نیست. با توجه به مقدار آماره t در جدول (۱۱) که کمتر از ۱/۹۶ می‌باشد و معیار تصمیم بزرگ‌تر از ۵٪ می‌توان نتیجه گرفت که در مجموع، از نظر شفاف بودن، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار نیست.

سؤال فرعی ۱۱: آیا از نظر اخلاقی بودن، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است؟

جدول (۱۲): آزمون t سؤال یازدهم

سؤال	معیار سنجش ($\mu=3$)				
	درجه آزادی	معیار تصمیم	مجموع اختلاف میانگین ها	فاصله اطمینان ۹۵٪ از تفاوت حداقل	فاصله اطمینان ۹۵٪ از تفاوت حداکثر
۳۰ - ۲۸	۹۱	۰/۳۴۹	۰/۰۸۱۱۶	-۰/۰۸۹۹	۰/۲۵۲۳

از دیدگاه پاسخ‌دهندگان به سؤالات مشخص‌شده اخلاقی بودن، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار نیست. با توجه به مقدار آماره t در جدول (۱۲) که کمتر از ۱/۹۶ می‌باشد و معیار تصمیم بزرگ‌تر از ۵٪ می‌توان نتیجه گرفت که در مجموع، از نظر اخلاقی بودن، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار نیست.

سؤال فرعی ۱۲: آیا از نظر بازخور و اصلاح، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است؟

جدول (۱۳): آزمون t سؤال دوازدهم

سؤال	معیار سنجش ($\mu=3$)				
	درجه آزادی	معیار تصمیم	مجموع اختلاف میانگین ها	فاصله اطمینان ۹۵٪ از تفاوت حداقل	فاصله اطمینان ۹۵٪ از تفاوت حداکثر
۳۱	۹۱	۰/۱۲۷	۰/۲۱۵۲۲	-۰/۰۶۲۵	۰/۴۹۲۹

با توجه به مقدار آماره t در جدول (۱۳) که کمتر از $1/96$ می‌باشد و معیار تصمیم بزرگ‌تر از 5% می‌توان نتیجه گرفت که در مجموع، از نظر بازخور و اصلاح، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار نیست.

سؤال فرعی ۱۳: آیا از نظر منحصربه‌فرد بودن، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است؟

جدول (۱۴): آزمون t سؤال سیزدهم

		معیار سنجش ($\mu=3$)				
سؤال	آماره t	معیار	مجموع	فاصله اطمینان 95% از تفاوت		
				حداکثر	حداقل	
۳۲	۹۱	درجه آزادی	اختلاف میانگین‌ها	۰/۳۵۶۵۲	۰/۰۷۵۹	
	۲/۵۲۴	۰/۰۱۳			۰/۶۳۷۱	

با توجه به مقدار آماره t در جدول (۱۴) که بیشتر از $1/96$ می‌باشد و معیار تصمیم کوچک‌تر از 5% می‌توان نتیجه گرفت که در مجموع، از نظر منحصربه‌فرد بودن، ارزیابی عملکرد کارکنان اداره بندر فریدونکنار از وضعیت مناسبی برخوردار است.

۴- نتیجه‌گیری

در سازمان‌های منعطف امروزی، ارزیابی عملکرد شیوه‌ای است که مدیران به وسیله آن، اهداف و استانداردهای اجرایی را روشن می‌کنند و در ارتقاء عملکرد آینده فرد تأثیر می‌گذارند. همچنین زمینه برای اخذ تصمیمات مؤثر بر نحوه پرداخت، ارتقاء، اخراج، آموزش، نقل و انتقالات و دیگر فعالیت‌ها آماده می‌شود. مشکلی که وجود دارد این است که امروزه اغلب ارزیابی‌ها براساس شکل سنجیده می‌شوند، نه محتوا. به جای توجه به منافع و مزیت‌های ارزیابی، به آن به عنوان بخشی از فرایند که باید انجام شود و سازمان‌ها بتوانند مدعی انجامش باشند، نگرسته می‌شود. دانشمندان بر این باورند که اگر ارزیابی عملکرد به صورت صحیح انجام شده باشد، به پیشبرد اهداف سازمان‌ها کمک شایانی می‌کند. امروزه در سازمان‌های کشورهای توسعه‌نیافته به دلیل فقدان وجود سیستم صحیح ارزیابی عملکرد، پرداخت‌ها عادلانه صورت نمی‌گیرد، ارتقا از روی ضوابط نیست، ضعف‌های کارکنان شناخته نمی‌شود و بنابراین دوره‌های آموزشی مورد نیاز کارکنان برقرار نمی‌گردد. سیستم انگیزشی به دلیل عدم ارزیابی صحیح از عملکرد کارکنان، ناکارآمد است و افراد شایسته مشخص نمی‌شوند تا به خاطر عملکردی فراتر از استاندارد مورد تشویق قرار گیرند. در نتیجه جوی پرتنش در سازمان به وجود می‌آید.

همان‌طور که متوجه شده‌اید شاخص‌های شفاف‌بودن و اخلاقی‌بودن در ارزیابی عملکرد کارکنان سازمان بسیار مورد توجه کارکنان بوده است. تعیین پاداش‌های ارائه‌شده بر مبنای ارزیابی عملکرد، منصفانه بوده و کارکنان رویه‌های مورد استفاده در تعیین پاداش را قابل قبول می‌دانند. ولی موضع‌گیری‌هایی که به دلیل ناآگاهی در برابر رویکردهای نوین وجود دارد و همچنین نگرانی کارکنان از به خطر افتادن شغلشان و یا قضاوت اشتباه ارزیاب‌ها درباره عملکردشان، مانع از اجرای کامل این سیستم در بیشتر سازمان‌های دولتی شده است. الزام انجام این سیستم در سازمان‌ها مهم است به شرطی که از جنبه نمایشی خارج شده و با رعایت استانداردها صورت بگیرد.

مراجع

۱. ابوالعلائی، بهزاد. (۱۳۸۹). مدیریت عملکرد (راهنمای مدیران برای ارزیابی و بهبود عملکرد کارکنان). تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، چاپ اول.
۲. کفاشی، مجید؛ حاتمی‌نژاد، رحیم. (۱۳۸۸). مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی. تهران: انتشارات مهکامه، چاپ اول.
۳. بزاز، سیداحمد. (۱۳۸۶). رویکرد T.E.A.M در ارزیابی عملکرد منابع انسانی. ماهنامه تدبیر، سال هفدهم، شماره ۱۶۷.
۴. بهرام‌زاده، حسین علی. (۱۳۸۱). کتاب مدیریت عملکرد سازمانی. تهران: انتشارات مرشد.
۵. بردبار، محمد رضا. (۱۳۸۹). بررسی نقش توانمندسازی کارکنان در رشد بنگاه‌های کوچک و متوسط. چهارمین کنفرانس توانمندسازی منابع انسانی، گروه بازرگانی تجارنگر، سایت مقالات علمی ایران.
۶. هاربر، جری ال. (۱۳۹۰). مبانی سنجش عملکرد. (ترجمه محمدحسین بیرامی). تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، چاپ اول.
7. Bowen, D. E., Lawer, E.E. (2013). The empowerment of service workers. What why, who, when, sloan management review
8. Chrysant, Lily Kusumawadoyo. (2007). Participative management: viable approach for employee empowerment?
9. <http://www.iss.nl/content/6852/63062/file/chapter12.pdf>.