



140401061202731

بررسی شرایط علی و شناسایی پیامدهای مدیریت عملکرد در وزارت کشور

پرویز قاسمی^۱، دکتر سعید صیاد شیرکش^{۲*}، دکتر ترانه عنایتی^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

۲. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) saeed.sayad@gmail.com

۳. گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ ارسال ۱۴۰۴/۰۱/۰۶	پژوهش حاضر با هدف بررسی شرایط علی و شناسایی پیامدهای مدیریت عملکرد در وزارت کشور انجام گرفت. روش پژوهش برحسب هدف، کاربردی و برحسب نوع داده‌ها، آمیخته بود. مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی را کلیه متخصصان و خبرگان در زمینه مدیریت عملکرد و با بهره‌مندی از تکنیک‌های هدفمند و گلوله برفی به تعداد ۱۰ نفر تشکیل دادند. در بخش کمی تعداد ۲۴۵ نفر از مدیران حوزه ستادی وزارت کشور به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت سنجش روایی ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کمی از روایی صوری و محتوا و در بخش کیفی از نظرات خبرگان امر استفاده شد. سنجش پایایی ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کمی با ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و در بخش کیفی توسط آزمون کاپا انجام شد که مورد تایید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه با استفاده از روش نظریه داده بنیاد مطابق رهیافت نظام‌مند استراوس و کوربین (۱۹۹۸)، طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی صورت گرفت. بعد از کدگذاری داده‌ها تعداد ۶۳۱ کد معنایی و پس از طبقه‌بندی ۸ مقوله اصلی و ۴۲ زیرمقوله بدست آمد که شرایط علی مدیریت عملکرد شامل مولفه‌های مدیریت عملکرد منابع انسانی، هویت درونی (فردی)، توانمندسازی، هویت مبتنی بر شغل، نظارت راهبردی و پیامدهای مدیریت عملکرد شامل مولفه‌های پیامدهای فردی، پیامدهای سازمانی و نظام اجتماعی بودند و با استفاده از نرم‌افزار MaxQDA2020 طبقه‌بندی گردیدند.
تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۰۳/۰۳ (مقاله پژوهشی)	
	کلمات کلیدی: شرایط علی، پیامدها، عملکرد، مدیریت عملکرد، وزارت کشور.



مقدمه

مدیریت عملکرد به عنوان ابزاری جهت اجرای استراتژی‌ها، خط‌مشی‌ها و تحقق اهداف سازمانی مطرح است و هدف عمده آن افزایش توانایی‌ها، شایستگی‌ها و رشد و پرورش سازمان ارزیابی شونده است. چنین نگاهی به مدیریت عملکرد مستلزم وجود ویژگی‌هایی است که آن نظام را کارا و اثربخش می‌سازد (احمدی و صفاری^۱، ۲۰۲۴؛ فائوره و همکاران^۲، ۲۰۱۵). گستردگی و اهمیت نظام مدیریت عملکرد به حدی است که با سایر نظام‌های مدیریتی سازمان ارتباط تنگاتنگ دارد، برخی از آن‌ها به نوعی ورودی‌های نظام مدیریت عملکرد کارکنان مدیریت عملکرد هستند و گروه اعظمی از آن‌ها از خروجی‌های این سیستم استفاده و

¹ Ahmadi & Saffari

² Favoreu et al.

بهره‌برداری می‌نمایند. لذا ضرورت دارد سازمان‌ها به منظور کسب موفقیت در استقرار این سیستم، ارتباط آن را با سایر اجزای مدیریتی سازمان به دقت تعیین نمایند (بختیار^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). ارزیابی عملکرد و سبک رهبری مدیران بر عملکرد سازمان تاثیرگذار است، سازمانی که سبک رهبری آن تحول‌آفرین باشد و از ارتباطات، انگیزش و سیستم پاداش به عنوان اهرمهای موثر بر عملکرد کارکنان بهره‌گیری کند بازدهی آن سازمان افزایش خواهد یافت و این در سایه مدیریت عملکرد قابل دستیابی می‌باشد (میرنهایس^۲ و همکاران، ۲۰۲۳). فعالیت‌های غیرمالی مسئولیت اجتماعی سازمان شامل سازگاری، وظیفه‌شناسی، انعطاف پذیری، باورهای مثبت، جذب و حفظ کارکنان، بهبود شهرت و افزایش نوآوری تاثیر بسزایی بر عملکرد و موفقیت سازمان دارد که مدیریت عملکرد راهکار مناسبی جهت ظهور مزایای فوق در سازمان می‌باشد (آلوی و پیتو^۳، ۲۰۲۲). بهبود سبک مدیریت، روابط کارکنان، فرهنگ سازمانی ادراک شده، امنیت روانی کارکنان و مدیران، بهبود عملکرد شغلی کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی به عنوان عواملی هستند که فرصت تصمیم‌گیری آگاهانه را در مدیریت عملکرد افزایش می‌دهند (سانوسی و جال^۴، ۲۰۲۰). همچنین مدیریت عملکرد از طریق ارزیابی مستمر، فرهنگ سازمانی، شفاف‌سازی ارتباطات بخشی و رضایت شغلی باعث بهبود عملکرد شغلی کارکنان می‌گردد (اندو و مولر^۵، ۲۰۱۸).

هرچند نظام‌های مدیریت عملکرد بسیار متداول هستند، اما نتایج چندین مطالعه نشان می‌دهد که سازمان‌ها به دلایل مختلف، عملکرد خود را به طور مطلوب مدیریت نمی‌کنند (سربان و هرسیو^۶، ۲۰۱۹). می‌توان گفت نظام‌های مذکور اغلب به روش‌های نامطلوب پیاده‌سازی می‌شوند (مائسترو، آلبیول و گرو گرو^۷، ۲۰۲۰) و در مجموع فقدان نظام مدیریت عملکرد کارآمد به عنوان چالش اصلی سازمانهای بخش دولتی محسوب می‌گردد (منصوری^۸، ۲۰۲۰). هرچند عملکرد یکی از محبوبترین مفاهیم در نظریه و عمل مدیریت دولتی کنونی و معرف دولت مدرن است، اما هنوز ابهام‌ها و حتی آشفتگی‌هایی درباره مفهوم عملکرد، روش‌های سنجش آن و نیز جایگاه مدیریت عملکرد باقی مانده است و عملکرد و مدیریت عملکرد، مفاهیمی معماگونه است (محمدی و شریف‌زاده^۹، ۲۰۱۷). گستردگی و اهمیت نظام مدیریت عملکرد به حدی است که با سایر نظام‌های مدیریتی سازمان ارتباط تنگاتنگ دارد، برخی از آنها به نوعی ورودی‌های نظام مدیریت عملکرد کارکنان مدیریت عملکرد هستند و گروه اعظمی از آنها از خروجی‌های این سیستم استفاده و بهره‌برداری می‌نمایند. لذا ضرورت دارد سازمان‌ها به منظور کسب موفقیت در استقرار این سیستم، ارتباط آن را با سایر اجزای مدیریتی سازمان به دقت تعیین نمایند (محمدی^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۷). لذا با توجه به میزان تاثیرگذاری وزارت کشور در سطوح مختلف تصمیم‌گیری و اجرایی و جایگاه نظارتی و حاکمیتی این وزارتخانه و سازمان‌های زیر مجموعه آن از جمله استانداری‌ها، فرمانداری‌ها و بخش‌داری‌ها و توزیع مدیران این مجموعه بزرگ در سراسر شهرها و روستاها و همچنین جمعیت قابل توجه شوراهای اسلامی و دهیاران، مدیریت عملکرد از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است. سؤال اصلی این پژوهش به این شکل می‌باشد: شرایط علی و پیامدهای مدیریت عملکرد در وزارت کشور شامل کدام موارد می‌باشد؟

مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش

¹ Bakhtiyar

² Meirinhos

³ Allui & Pinto

⁴ Sanusi & Johl

⁵ Ndevu & Muller

⁶ Serban & Herciu

⁷ Maestro, Albiol & Grau Grau

⁸ Mansouri

⁹ Mohammadi & Sharifzade

¹⁰ Mohammadi

مدیریت عملکرد

مدیریت عملکرد ابتدا توسط بیر و روه^۱ در سال ۱۹۷۶ مطرح شد (ایسو و اینیانگ^۲، ۲۰۰۹). امروزه سازمان‌ها با تحولات زیادی در محیط کسب و کار خود مواجه شده‌اند. گستره تحولات به حدی رسیده است که بسیاری از سازمان‌ها به تجدیدنظر در برنامه‌های مرتبط با کارکنان خود نیاز دارند. دلیل این امر، موفقیت و بقا در محیط کسب و کار امروزی می‌باشد و به همین دلیل است که محققان، بیش از گذشته به پژوهش در موضوعات مربوط به کارکنان روی آورده‌اند (بیگدلی و حمزه‌پور^۳، ۲۰۱۸). عملکرد هم به معنی رفتار و هم به معنی نتایج است. رفتارها ناشی از فرد هستند و عملکرد را از حالت ذهنی به حالت عملی تبدیل می‌کنند. مدیریت عملکرد به آنچه افراد انجام می‌دهند (وظایف کاری آنها)، نحوه انجام آن (رفتار افراد) و آنچه محقق می‌شود (نتایج کار افراد) مربوط می‌شود (آرامسترانگ^۴، ۲۰۰۶). عملکرد شغلی به عنوان مشارکت کارکنان در دستیابی به اهداف سازمان تعریف شده است. همچنین عملکرد شغلی از دانش و مهارت‌هایی تشکیل شده است که کارکنان را در انجام فعالیت‌های مختلف قادر می‌سازد (عبدالغنی^۵ و همکاران، ۲۰۱۶). رفتار هر فرد در جهت نیل به هدفی است که آن را برای خود سودمند می‌پندارد. عملکرد به معنای ترکیب رفتار و نتایج است (ایسو و اینیانگ، ۲۰۰۹). مدیریت عملکرد در رویارویی با تغییرات سریع مانند جهانی شدن، آزادسازی و تغییرات در بازار و فناوری، نقش اساسی یافته و ستون فقرات مدیریت منابع انسانی هر سازمانی است که می‌خواهد از عملکرد بالا برخوردار بوده و بر منابع انسانی تأثیر و نفوذ داشته باشد (کامپیون^۶ و همکاران، ۲۰۱۵). در دو دهه گذشته، مدیریت منابع انسانی دقتش را از نوع کارکرد به نگهداری و از امور اداری، به نقش‌هایی با ارزش افزوده منتقل کرده است. در این فرآیند، مدیریت عملکرد جایگاه مرکزی را به خود اختصاص داده است. به بیان دیگر، تمام تلاش‌های مدیریتی افراد برای افزایش عملکرد کارکنان و در نتیجه بهبود لایه‌های پایینی سازمان است. به هر حال، غالب سازمان‌ها، گرفتار مداخله‌ها و راهبردهای منابع انسانی می‌شوند که تدریجی و پراکنده است. این روش‌های سلیقه‌ای نه فقط در تولید نتایج مثبت در پیکره سازمان ناکام مانده، به ناکارایی و چالش در مدیریت افراد انجامیده است. بر اساس این تلاش‌ها مدیریت منابع انسانی باید به طور افقی و عمودی تلفیق شود تا به نتایج قابل توجهی در کسب و کار بینجامد (بیگدلی و حمزه‌پور، ۲۰۱۸).

پیشینه پژوهش

بختیار و همکاران (۱۴۰۲)، پژوهشی با عنوان «ارائه مدل مدیریت عملکرد برای دانشگاهها و مؤسسات آموزشی عالی دولتی کشور با تأکید بر ابعاد فردی، شغلی و سازمانی» انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که مدل مدیریت عملکرد دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی در بعد فردی، بعد شغلی و بعد سازمانی دارای چند بعد اصلی و چند بعد فرعی می‌باشد. منصور (۱۳۹۹)، پژوهشی با عنوان «شناسایی عوامل و مولفه‌های موثر بر نظام مدیریت عملکرد سازمانهای دولتی» انجام داد. نتایج نشان داد که پنج دسته عوامل کلی (۱) منابع انسانی، (۲) خدمت به ارباب رجوع، (۳) رهبری، (۴) تحول سازمانی و (۵) فرهنگ و ارزش‌ها بر مدیریت اثربخش عملکرد سازمانهای دولتی تأثیرگذار است. محمدی و شریف‌زاده (۱۳۹۶)، پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی مدیریت عملکرد با رویکرد توسعه منابع انسانی در بخش دولتی» انجام دادند. ابعاد اصلی مدل نهایی شامل تاثیرپذیری استراتژی سرمایه انسانی از استراتژی سازمانی و اسناد بالادستی و در نهایت تاثیر ویژگی روابط کاری فیمابین بر مدیریت عملکرد کارکنان است. ادیب‌زاده و همکاران (۱۳۹۶)، پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی مدیریت عملکرد برای سازمانهای دولتی» انجام دادند. نتایج این پژوهش حاکی از این است که شاخص‌های مربوط به الگوی مدیریت عملکرد ۱۶۹ شاخص در چهار بعد فرآیندی، محتوایی، زمینه‌ای و بهبود و توسعه

¹ Beer & Ruh

² Esu & Inyang

³ Beigdeli & Hamzepour

⁴ Armstrong

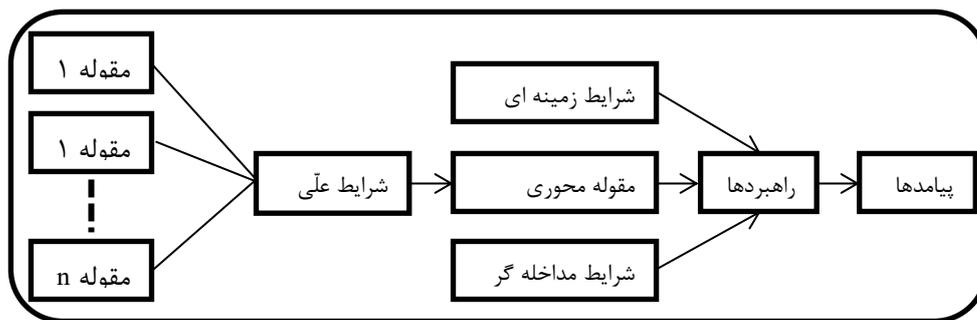
⁵ Abdul Ghani

⁶ Campion

عملکرد در سه سطح مدیران، کارکنان و سازمان می‌باشد. ماینروس و همکاران (۲۰۲۳) پژوهشی تحت عنوان «سبک‌های رهبری، انگیزش، ارتباطات و سیستم‌های پاداش در عملکرد سازمان» انجام دادند. نتایج نشان داد که سبک رهبری تحول‌آفرین، ارتباطات، انگیزش و سیستم پاداش بر عملکرد سازمان تأثیر معناداری دارند. آلویی و پیتو (۲۰۲۲) به پژوهشی تحت عنوان «مزایای غیرمالی مسئولیت اجتماعی سازمانها برای سازمانهای سعودی» پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد مزایای فعالیتهای غیرمالی مسئولیت اجتماعی سازمان شامل سازگاری، وظیفه‌شناسی، انعطاف‌پذیری، باورهای مثبت، جذب و حفظ کارکنان، بهبود شهرت و افزایش نوآوری تأثیر بسزایی بر عملکرد و موفقیت سازمان دارد. سانوسی و جال (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان «چارچوب پیشنهادی برای ارزیابی تأثیر باور مسئولیت اجتماعی شرکتی داخلی بر قصد کارکنان برای تداوم شغل» انجام دادند. نتایج پژوهش، بهبود سبک مدیریت، روابط کارکنان، فرهنگ سازمانی ادراک شده، امنیت روانی کارکنان و مدیران، بهبود عملکرد شغلی کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان شاخصهای موثر نشان داد. اندو و مولر (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان «عملیاتی کردن مدیریت عملکرد در دولت محلی: استفاده از کارت امتیازی متوازن» انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد عواملی همچون ارزیابی مستمر، فرهنگ سازمانی، شفاف‌سازی ارتباطات بخشی و رضایت شغلی در عملکرد شغلی کارکنان نقش داشتند.

چارچوب نظری پژوهش

الگوی مفهومی تحقیق در قالب نمودار شماره (۱) ارائه شده است.



نمودار ۱: مدل پارادایمی نظریه داده بنیاد (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸)

روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش با هدف بررسی شرایط علی و شناسایی پیامدهای مدیریت عملکرد در وزارت کشور انجام شده است. برای این منظور، متغیرهای کلیدی مرتبط با مدیریت عملکرد شناسایی شده و داده‌های واقعی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. روش پژوهش از نوع آمیخته (کیفی-کمی) بوده و در مرحله نخست، داده‌های کیفی از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختارمند جمع‌آوری شده‌اند. سپس یافته‌های کیفی مبنای تدوین پرسشنامه قرار گرفته و داده‌های کمی برای تأیید نتایج تحلیل شده‌اند. در نهایت، تلفیق نتایج تحلیل‌های کیفی و کمی امکان ارائه یک مدل دقیق‌تر را فراهم کرده است.

جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و نمونه آماری

در بخش کیفی، مدیران وزارت کشور و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها به‌عنوان متخصصان مدیریت عملکرد مشارکت داشتند، که برای ورود به پژوهش، باید حداقل پنج سال سابقه مدیریتی و مدرک لیسانس یا دکتری داشته باشند. نمونه‌گیری در این بخش به‌صورت نظری و قضاوتی انجام شد و از روش گلوله‌برفی استفاده شد، که پس از ۱۰ مصاحبه به اشباع نظری رسید. در بخش کمی، جامعه آماری شامل ۶۲۵ مدیر از سازمان‌های زیرمجموعه وزارت کشور در استان‌های مازندران، گیلان و گلستان بود.

روش و ابزار گردآوری داده‌ها و اطلاعات

اطلاعات پژوهش از دو روش اسنادی و میدانی گردآوری شده است. در روش اسنادی، منابع کتابخانه‌ای و علمی بررسی شدند تا مؤلفه‌های سنجش منابع انسانی شناسایی شوند. در روش میدانی، داده‌های کیفی از طریق مصاحبه با ۱۰ خبره جمع‌آوری و به اشباع نظری رسید. سپس، در بخش کمی، پرسشنامه پژوهش تدوین، اعتبارسنجی و توزیع شد و داده‌ها با تحلیل عاملی بررسی شدند. مدل نهایی توسط خبرگان ارزیابی و اعتبارسنجی شد.

روش و ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی

در بخش کیفی، داده‌ها از مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه با خبرگان گردآوری شدند. ابتدا، ادبیات پژوهش برای شناسایی عوامل علی و پیامدهای مدیریت عملکرد بررسی شده و سپس، مؤلفه‌ها و شاخص‌های اولیه از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختارمند تدوین گردید. تحلیل داده‌ها با راهبرد داده‌بنیاد و طی سه مرحله کدگذاری انجام شد تا مدل نهایی استخراج شود.

روش و ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کمی

از دو ابزار پرسشنامه اطلاعات جمعیت‌شناختی و پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شده است. پرسشنامه جمعیت‌شناختی شامل سؤالاتی درباره جنسیت، سن و سابقه کاری پاسخ‌دهندگان است، در حالی که پرسشنامه محقق‌ساخته با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت، بر اساس تحلیل‌های کیفی و نظرات خبرگان طراحی شده است. این ابزارها برای سنجش مدل حاصل از ابعاد و مولفه‌های شرایط علی و پیامدهای مدیریت عملکرد در وزارت کشور به کار گرفته شده‌اند.

روایی ابزار پژوهش

جهت اطمینان از روایی و پایایی ابزار در پژوهش کیفی، نظرات اساتید و متخصصان دانشگاهی بررسی شد. ارزیابی یافته‌ها بر اساس روش لینکن و گوبا انجام گرفت و برای اعتبار داده‌ها از درگیری دائمی و مستمر استفاده شد. همچنین، صحت داده‌ها با بررسی مصاحبه‌ها و اصلاح مفاهیم توسط چندین متخصص تأیید شد. روایی سازه پرسشنامه با تحلیل عاملی بررسی شد تا میزان تناسب ابزار اندازه‌گیری با نظریه‌های مرتبط مشخص شود. شاخص KMO و آزمون کرویت بارلت برای تأیید همبستگی متغیرها و اعتبارسنجی روایی استفاده شد. همچنین، پایایی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شد که مقدار بالاتر آن نشان‌دهنده انسجام و ثبات بیشتر ابزار اندازه‌گیری است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی: تحلیل داده‌ها در این پژوهش بر اساس نظریه داده بنیاد مطابق رهیافت نظام‌مند استراوس و کوربین و طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شده است. ابتدا مفاهیم کلیدی استخراج شده، سپس ارتباط میان مقولات بررسی شده و در نهایت مدل نهایی تدوین گردیده است. اعتبارسنجی مدل با روش‌هایی مانند اجماع داده‌ها، کنترل اعضا و معیار مقبولیت انجام شده تا یافته‌های پژوهش بازتاب دقیق تجارب مشارکت‌کنندگان باشد (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸).
تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمی: در بخش کمی، داده‌ها با آمار استنباطی تحلیل شده‌اند. تحلیل عاملی تأییدی با نرم‌افزار SmartPLS انجام گرفت تا روابط بین متغیرها و تناسب مدل ارزیابی شود. در جدول (۱) اطلاعات مربوط به پرسشنامه پژوهش در بخش کمی درج شده است.

¹ Strauss & Corbin

جدول ۱. اطلاعات مربوط به پرسشنامه پژوهش در بخش کمی

ابعاد	مؤلفه	تعداد گویه	شماره گویه
شرایط علی مدیریت عملکرد	مدیریت عملکرد منابع انسانی	۶	۱-۶
	هویت درونی (فردی)	۸	۷-۱۴
	توانمندسازی	۵	۱۵-۱۹
	هویت مبتنی بر شغل	۴	۲۰-۲۳
	نظارت راهبردی	۲	۲۴-۲۵
پیامدهای مدیریت عملکرد	پیامدهای فردی	۶	۲۶-۳۱
	پیامدهای سازمانی	۸	۳۲-۳۹
	نظام اجتماعی	۳	۴۰-۴۲

یافته‌های پژوهش

در جدول (۲) مشخصات جمعیت شناختی بخش کیفی پژوهش که شامل خبرگان جهت انجام مصاحبه می‌باشد، نمایش داده شده است. از بین ۱۰ نفر مصاحبه شونده در مجموع ۶ نفر مرد و ۴ نفر زن بودند. اکثریت افراد یعنی (۵۰) درصد در طیف سنی بین ۴۰ تا ۵۰ سال قرار داشتند. بیشتر افراد دارای سابقه کاری بین ۵ تا ۱۰ سال داشتند. افراد دارای مدرک تحصیلی دکتری (۷۰) درصد و نیز افراد دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس (۳۰) درصد بودند.

جدول ۲. توزیع فراوانی نمونه آماری بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی بخش کیفی (خبرگان)

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۶	۶۰
	زن	۴	۴۰
	جمع	۱۰	۱۰۰
سابقه کار	۱-۱۰ سال	۴	۴۰
	۱۱-۲۰ سال	۳	۳۰
	۲۱-۳۰ سال	۳	۳۰
	زیر ۴۰ سال	۱	۱۰
سن	بین ۴۰ تا ۵۰ سال	۸	۸۰
	بیش از ۵۰ سال	۱	۱۰
تحصیلات	دکتری	۷	۷۰
	فوق لیسانس	۳	۳۰

کد گذاری طی مراحل ذیل صورت گرفت:

الف) کدگذاری باز: در مرحله نخست متون پیشینه پژوهش و متون مصاحبه‌ها به دفعات سطر به سطر خوانده شده و برای بخش‌های مهم، هر مفهومی که به ذهن می‌رسید به آن‌ها کد و یادداشت تحلیلی اختصاص می‌یافت. در این مرحله ۶۳۱ کد معنایی و پس از مشابهت‌یابی و حذف مفاهیم تکراری ۱۲۹ کد مفهومی بدست آمد.

شرایط علی اثرگذار بر مدیریت عملکرد در وزارت کشور شامل کدام موارد است؟ کد مصاحبه‌کننده‌ها، فراوانی مفهوم‌ها و منبع مربوط به هر یک از مقوله‌های شرایط علی مدیریت عملکرد در وزارت کشور در جدول (۳) آمده است.

جدول ۳. ماتریس کیفی زیرمقوله‌های شرایط علی مدیریت عملکرد در وزارت کشور (نظرات خبرگان)

ردیف	زیرمقوله	فراوانی								
		۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱	مدیریت و رهبری سازمانی	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۲	یادگیری و آموزش اثربخش	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۳	انگیزش کارکنان	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۴	ارتباطات	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۵	شایستگی فردی	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۶	گرایش‌ها و رفتارهای سوءگیرانه	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۷	برونگرایی	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۸	سازگاری	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۹	وظیفه شناسی	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۱۰	اعتماد	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۱۱	صمیمیت	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۱۲	انعطاف‌پذیری	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۱۳	صداقت	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۱۴	باورهای مثبت	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۱۵	مشارکت کارکنان	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۱۶	ارتباطات سازمانی	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۱۷	تسهیم اطلاعات	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۱۸	شایستگی شغلی	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۱۹	موثر بودن در کار	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۲۰	استقلال شغلی	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۲۱	تنوع وظیفه	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۲۲	ارزشمندی شغل	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۲۳	تیم‌سازی	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۲۴	تعاملات فراسازمانی	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۲۵	سرآمدی	*	*	*	*	*	*	*	*	*

پیامدهای مدیریت عملکرد در وزارت کشور شامل کدام موارد است؟ کد مصاحبه‌کننده‌ها، فراوانی مفهوم‌ها و منبع مربوط به هر یک از مقوله‌های پیامدهای مدیریت عملکرد در وزارت کشور در جدول (۴) آمده است.

جدول ۴. ماتریس کیفی زیرمقوله‌های پیامدهای مدیریت عملکرد در وزارت کشور (نظرات خبرگان)

ردیف	زیرمقوله	مصاحبه																		
		۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰									
۱	امنیت روانی			*	*															
۲	وفاداری کارکنان			*	*	*	*													
۳	بهبود عملکرد شغلی					*	*													
۴	اشتیاق شغلی			*	*	*	*	*	*											
۵	رفتار شهروندی سازمانی			*	*	*	*													
۶	رضایت شغلی			*	*	*	*	*												
۷	ارتقاء عملکرد سازمانی			*	*	*	*													
۸	تصمیمات اثربخش			*	*	*	*													
۹	تعهد سازمانی			*	*	*	*													
۱۰	سلامت سازمانی			*	*	*	*													
۱۱	ارتقاء بهره‌وری			*	*	*	*	*	*											
۱۲	پاسخگویی به جامعه			*	*	*	*	*	*											
۱۳	رضایت مشتریان			*	*	*	*	*	*											
۱۴	تصویر مطلوب سازمانی			*	*	*	*	*	*											
۱۵	آزادی‌های سیاسی			*	*	*	*	*	*											
۱۶	ارتقاء مشارکت‌ها			*	*	*	*	*	*											
۱۷	مرجع و منبع کاربردی			*	*	*	*	*	*											

ب) کدگذاری محوری: در این مرحله مفاهیم بر اساس مفاهیم مشترک و یا هم معنایی در کنار هم قرار می‌گیرند که شامل ۴۲ زیر مقوله و در مرحله بعد پس از گروه بندی، این زیرمقوله‌ها در ۸ مقوله محوری طبقه بندی شدند.

در فرآیند کدگذاری محوری برچسب‌گذاری مقوله‌ها در عمل موجب شناسایی ۸ مقوله از محتوای ۱۰ مصاحبه نیمه‌ساختاریافته نظریه داده بنیاد شده است. ۸ مقوله شناسایی شده یا ظهوریافته، تلخیص شده و مبین معنای ۴۲ زیرمقوله ظهوریافته در زیرگام اول فرآیند کدگذاری محوری است. شناسایی این مقوله‌ها با توجه به اصل جامعیت و مانعیت معنایی انجام شده است. اصل جامعیت معنایی به معنی تعریف یک مقوله برای چند زیرمقوله طوری که مقوله ظهوریافته دربرگیرنده معنای چند زیرمقوله باشد. همچنین

اصل مانعیت معنایی به معنی تعریف یک مقوله برای چند زیرمقوله‌های دیگری را از آن چند زیرمقوله مشخص تمایز دهد. در جدول (۵) مقوله‌های علی و پیامدهای مدیریت عملکرد در وزارت کشور لحاظ شده است.

جدول ۵. مقوله‌های شرایط علی و پیامدهای مدیریت عملکرد در وزارت کشور

ردی ف	مقوله	زیرمقوله‌ها	زیرمقوله (فراوانی مفهوم)
۱	مدیریت عملکرد منابع انسانی	۶	مدیریت و رهبری سازمانی (۳)، یادگیری و آموزش اثربخش (۵)، انگیزش کارکنان (۵)، ارتباطات (۵)، شایستگی فردی (۴)، گرایش‌ها و رفتارهای سوءگیرانه (۳)
۲	هویت (فردی)	۸	برون‌گرایی (۳)، سازگاری (۲)، وظیفه‌شناسی (۴)، اعتماد (۲)، صمیمیت (۲)، انعطاف‌پذیری (۲)، صداقت (۳)، باورهای مثبت (۲)
۳	توانمندسازی	۵	مشارکت کارکنان (۲)، ارتباطات سازمانی (۲)، تسهیم اطلاعات (۵)، شایستگی شغلی (۶)، موثر بودن در کار (۳)
۴	هویت مبتنی بر شغل	۴	استقلال شغلی (۵)، تنوع وظیفه (۴)، ارزشمندی شغل (۵)، تیم‌سازی (۲)
۵	نظارت راهبردی	۲	تعاملات فراسازمانی (۲)، سرآمدی (۳)
۶	پیامدهای فردی	۶	امنیت روانی (۳)، وفاداری کارکنان (۵)، بهبود عملکرد شغلی (۴)، اشتیاق شغلی (۳)، رفتار شهروندی سازمانی (۲)، رضایت شغلی (۳)
۷	پیامدهای سازمانی	۸	ارتقاء عملکرد سازمانی (۲)، تصمیمات سازمانی اثربخش (۲)، تعهد سازمانی (۲)، سلامت سازمانی (۲)، ارتقای بهره‌وری (۴)، پاسخگویی به جامعه (۲)، رضایت مشتریان (۳)، تصویر مطلوب سازمانی (۲)
۸	نظام اجتماعی	۳	آزادی‌های سیاسی (۲)، ارتقاء مشارکت‌ها (۲)، مرجع و منبع کاربردی (۲)

مقوله‌های ظهور یافته در زیرگام دوم کدگذاری محوری همانند زیرمقوله‌های ظهور یافته در زیرگام اول کدگذاری محوری در سطح‌های متفاوتی از انتزاع قرار دارند. در این مقام نیز سطح انتزاع یک مقوله بر اساس میزان دربرگیرندگی مقوله تعیین می‌شود. همچنین میزان دربرگیرندگی مقوله وابسته به میزان زیرمقوله‌های تلخیص یافته در یک مقوله است. بر این قوام هر چقدر ۸ مقوله ظهور یافته سهم بیشتری از تلخیص ۴۲ زیرمقوله داشته باشند، در سطح بالاتری از انتزاع جای خواهند داشت. برای محاسبه سطح انتزاع مقوله‌ها نیز از تقسیم تعداد زیرمقوله‌های تلخیص یافته در یک مقوله بر تعداد کل زیرمقوله‌ها استفاده می‌شود. شکل (۱) شامل حجم مقوله‌های شرایط علی و پیامدهای مدیریت عملکرد در نرم‌افزار مکس کیودی‌ای می‌باشد.



شکل ۱: حجم مقوله‌های شرایط علی و پیامدهای مدیریت عملکرد در وزارت کشور

ج) کدگذاری انتخابی: فرآیند کدگذاری انتخابی براساس مدل پارادایمی در کدگذاری مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته نظریه داده بنیاد شامل نسبت‌یابی مقوله‌های شناسایی شده در قالب ۲ بعد شرایط علی و پیامدها انجام شد. در عمل فرآیند کدگذاری انتخابی موجب نسبت‌یابی ۵ مقوله مدیریت عملکرد منابع انسانی، هویت درونی (فردی)، توانمندسازی، هویت مبتنی بر شغل و نظارت راهبردی برای بعد شرایط علی و نسبت‌یابی ۳ مقوله پیامدهای فردی، پیامدهای سازمانی و نظام اجتماعی برای بعد پیامدهای مدیریت عملکرد شده‌است که در جدول (۶) مشاهده می‌کنید.

جدول ۶. ابعاد شرایط علی و پیامدهای مدیریت عملکرد در وزارت کشور

ردیف	بعد	مقوله	زیرمقوله
۱	شرایط علی	مدیریت عملکرد منابع انسانی	۱- مدیریت و رهبری سازمانی ۲- یادگیری و آموزش اثربخش ۳- انگیزش کارکنان
			۴- ارتباطات ۵- شایستگی فردی ۶- گرایش‌ها و رفتارهای سوءگیرانه
	شکل‌دهنده به مدیریت عملکرد	هویت درونی (فردی)	۱- برونگرایی ۲- سازگاری ۳- وظیفه شناسی ۴- اعتماد ۵- صمیمیت ۶- انعطاف‌پذیری ۷- صداقت ۸- باورهای مثبت
			۱- مشارکت کارکنان ۲- ارتباطات سازمانی ۳- تسهیم اطلاعات ۴- شایستگی شغلی ۵- موثر بودن در کار
			۱- استقلال شغلی ۲- تنوع وظیفه ۳- ارزشمندی شغل ۴- تیم‌سازی
پیامدهای فردی	نظارت راهبردی	۱- تعاملات فراسازمانی ۲- سرآمدی	
		۱- امنیت روانی ۲- وفاداری کارکنان ۳- بهبود عملکرد شغلی ۴- اشتیاق شغلی ۵- رفتار شهروندی ۶- سازمانی رضایت شغلی	
۲	پیامدهای مدیریت عملکرد	پیامدهای سازمانی	۱- ارتقاء عملکرد سازمانی ۲- تصمیمات سازمانی اثربخش
			۳- تعهد سازمانی ۴- سلامت سازمانی ۵- ارتقاء بهره‌وری ۶- پاسخگویی به جامعه ۷- رضایت مشتریان ۸- تصویر مطلوب سازمانی
	نظام اجتماعی	پیامدهای اجتماعی	۱- آزادی‌های سیاسی ۲- ارتقاء مشارکت‌ها ۳- مرجع و منبع کاربردی

نمونه‌ای از کدگذاری باز در نرم افزار مکس کیودی‌ای در شکل (۲) نشان داده شده است.



شکل ۲. پیاده‌سازی متن مصاحبه اول در نرم‌افزار مکس کیودی‌ای

در بخش کمی پس از توزیع پرسشنامه‌ها و دریافت نظرات مدیران وزارت کشور و سازمانهای زیر مجموعه آن از تحلیل داده‌ها از روشهای آماری و با کمک نرم افزار SmartPLS انجام شد. در جدول (۷) مشخصات جمعیت شناختی بخش کمی پژوهش جهت تکمیل پرسشنامه آمده است.

جدول ۷. مشخصات جمعیت شناختی بخش کمی

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۹۶	۸۰
	زن	۴۹	۲۰
	جمع	۲۴۵	۱۰۰
سابقه کار	۱-۱۰ سال	۷۴	۳۰/۲
	۱۱-۲۰ سال	۱۱۵	۴۶/۹
	۲۱-۳۰ سال	۵۶	۲۲/۹
تحصیلات	کارشناسی	۱۳۸	۵۶/۳
	کارشناسی ارشد	۸۵	۳۴/۶
	دکتری	۲۲	۹/۱

تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش بر اساس پارامترهای مرکزی و پارامترهای پراکندگی مورد بررسی قرار گرفت. مطابق داده‌های بدست آمده، شاخص شرایط علی مدیریت عملکرد دارای میانگین ۳/۷۴ و انحراف معیار ۰/۶۷۶، شاخص پیامدهای مدیریت عملکرد دارای میانگین ۳/۴۹ و انحراف معیار ۰/۶۲۰ است.

جدول ۸. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمیته	بیشینه
مدیریت عملکرد منابع انسانی	۳/۶۳	۰/۶۹۱	-۰/۸۸۸	۰/۵۳۰	۱/۲۰	۴/۸۰
هویت درونی	۳/۷۷	۰/۹۰۲	-۰/۸۵۴	۰/۲۷۴	۱/۰۰	۵/۰۰

توانمندسازی	۳/۷۵	۰/۸۳۴	-۰/۳۸۰	-۰/۰۳۵	۱/۲۰	۵/۰۰
هویت مبتنی بر شغل	۳/۸۲	۰/۸۷۳	-۰/۷۱۷	-۰/۳۳۰	۱/۵۰	۵/۰۰
نظارت راهبردی	۳/۷۱	۰/۸۵۶	-۰/۷۳۱	-۰/۳۳۲	۱/۲۳	۵/۰۰
شرایط علی	۳/۷۴	۰/۶۷۶	-۰/۴۹۱	-۰/۶۳۷	۱/۹۵	۴/۷۷
پیامدهای فردی	۳/۵۲	۰/۷۸۰	-۰/۴۲۹	-۰/۵۴۸	۱/۵۷	۵/۰۰
پیامدهای سازمانی	۳/۴۷	۰/۶۴۷	-۰/۱۱۴	-۰/۴۵۴	۱/۳۸	۴/۷۵
نظام اجتماعی	۳/۸۳	۰/۵۴۴	-۰/۵۱۳	-۰/۲۸۹	۱/۴۲	۵/۰۰
پیامدها	۳/۴۹	۰/۶۲۰	-۰/۱۷۵	-۰/۶۶۱	۱/۷۳	۴/۸۷

بر اساس نتایج جدول (۸) مشاهده می‌شود که میانگین تمام متغیرهای مورد مطالعه، در سطح متوسط و بالاتر قرار دارند. برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف یک نمونه‌ای استفاده شده است. در صورتیکه سطح معناداری از (۰/۰۵) بیشتر باشد متغیر نرمال می‌باشد.

جدول ۹. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیر	حجم نمونه	آماره آزمون	P-value
مدیریت عملکرد منابع انسانی	۲۴۵	۰/۱۵۱	۰/۰۰۱
هویت درونی	۲۴۵	۰/۱۴۸	۰/۰۰۱
توانمندسازی	۲۴۵	۰/۰۸۱	۰/۰۰۱
هویت مبتنی بر شغل	۲۴۵	۰/۱۴۳	۰/۰۰۱
نظارت راهبردی	۲۴۵	۰/۱۹۱	۰/۰۰۱
شرایط علی	۲۴۵	۰/۰۹۳	۰/۰۰۱
پیامدهای فردی	۲۴۵	۰/۱۱۰	۰/۰۰۱
پیامدهای سازمانی	۲۴۵	۰/۰۶۹	۰/۰۰۷
نظام اجتماعی	۲۴۵	۰/۱۰۳	۰/۰۰۳
پیامدها	۲۴۵	۰/۰۵۹	۰/۰۳۹

همانطور که از داده‌های جدول (۹) مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای تمامی شاخص‌های پژوهش کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی شاخص‌های پژوهش دارای توزیع غیر نرمال (غیریکنواخت) می‌باشند. برای سنجش اعتبار سازه‌هایی که در قسمت‌های قبلی بدست آمد از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) استفاده می‌شود. در انجام تحلیل عاملی باید از این مسأله اطمینان حاصل شود که آیا می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرارداد یا نه. به عبارت دیگر؛ آیا داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده گردیده است. بر اساس این دو آزمون، داده‌ها زمانی برای تحلیل عاملی مناسب هستند که شاخص KMO بیشتر از (۰/۶) و نزدیک به یک و sig آزمون بارتلت کمتر از (۰/۰۵) باشد. خروجی این آزمون‌ها در جدول (۱۰) ارائه گردیده است.

جدول ۱۰. آزمون KMO و بارتلت برای سئوالات پرسشنامه

آزمون KMO	۰/۷۱۹
آزمون بارتلت	۲۰۹۸۲/۸۰۹
	درجه آزادی
	۱۹۵۳
	Sig
	۰/۰۰۱

شاخص KMO در پژوهش حاضر برابر با ۰/۷۱۹ و بالاتر از مقدار ۰/۶ است که رقم قابل قبولی است و حاکی از آن است که نمونه انتخابی برای اجرای تحلیل عاملی کافی می باشد. اگر ماتریس برابر یک شود ارتباط معنی دار بین متغیرها وجود ندارد یعنی نمی توان عامل های جدید را بر اساس همبستگی متغیرها شناسایی کرد. شاخص بارتلت، در بررسی کیفیت ماتریس در سطح $P \leq 0/01$ معنادار می باشد. به این معنا که ماتریس به دست آمده کیفیت لازم را دارد و داده های این پژوهش توانایی عاملی شدن را دارند. این امر ما را به ادامه اجرای تحلیل عاملی مجاز می سازد.

برای اندازه گیری میزان دقت متغیرهای مربوط به هریک از سازه ها (عوامل) از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. تحلیل عاملی تأییدی برای زمانی مناسب می باشد که برای شاخص های ساخته شده گویه ها کاملاً مشخص شده باشند (هومن^۱، ۲۰۱۱). بارهای عاملی همبستگی متغیرها با عامل ها می باشد. اگر قدر مطلق این بارهای عاملی ۰/۵ و بالاتر باشند به عنوان بارهای عاملی بالا و اگر بار عاملی گزینه ای کمتر از این مقدار باشد می توان آن را نادیده گرفته و حذف کرد (کلاین^۲، ۲۰۱۴). در جدول (۱۱) مشخصات بار عاملی، پایایی مرکب و میانگین واریانس اندازه گیری مولفه های علی و پیامدهای مدیریت عملکرد در وزارت کشور درج شده است.

جدول ۱۱. مشخصات بار عاملی، پایایی مرکب و میانگین واریانس اندازه گیری مولفه های علی و پیامدهای پژوهش

مولفه	شماره بار	میانگین واریانس	پایایی مرکب	مولفه	شماره بار	میانگین واریانس	پایایی مرکب	
شرایط علی	۰/۶۳۲	۰/۸۷۲	۰/۸۶۷	پیامدها	۰/۷۶۵	۰/۹۰۰	۰/۸۶۷	
مدیریت	Q01	0.575		پیامدهای فردی	Q26	0.730		
عملکرد	Q02	0.709			Q27	0.750		
	Q03	0.756			Q28	0.774		
منابع انسانی	Q04	0.770	۰/۸۳۵		Q29	0.805	۰/۵۶۳	۰/۹۰۰
	Q05	0.730			Q30	0.720		
	Q06	0.731			0.746			
هویت درونی	Q07	0.864		پیامدهای سازمانی	Q65	0.761		
	Q08	0.889			Q66	0.695		
	Q09	0.911			Q67	0.753		
	Q10	0.902	۰/۷۷۲		Q68	0.759	۰/۹۱۴	۰/۵۷۱
	Q11	0.923			Q69	0.653		
	Q12	0.888			Q70	0.769		
	Q13	0.859			Q71	0.851		
	Q14	0.782			Q72	0.787		
توانمند سازی	Q15	0.713		نظام اجتماعی	Q73	0.839		
	Q16	0.775	۰/۸۹۱		Q74	0.789	۰/۷۱۳	۰/۹۰۳
	Q17	0.858			Q75	0.814		

¹ Hooman

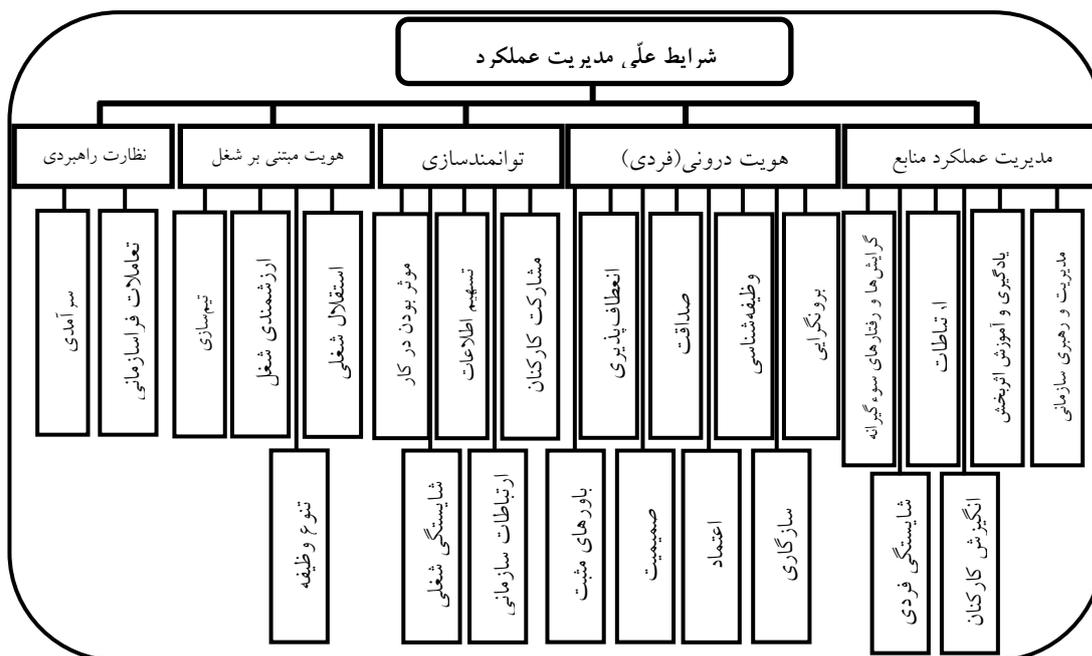
² Kline

		0.792	Q18
		0.794	Q19
		0.847	Q20
		0.902	Q21
۰/۹۱۹	۰/۷۴۰	0.879	Q22
		0.810	Q23
		0.732	Q24
		0.737	Q25

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش بررسی شرایط علی و شناسایی پیامدهای مدیریت عملکرد در وزارت کشور بود تا از این طریق گامی هر چند کوتاه جهت شناسایی نقاط ضعف مدیریت عملکرد در وزارت کشور برداشته و برای ارتقاء هر چه بیشتر آن‌ها امکان برنامه‌ریزی فراهم شود. در ادامه با توجه به یافته‌ها به سئوالات پژوهش پاسخ داده می‌شود.

شرایط علی مدیریت عملکرد در وزارت کشور کدام است؟ شرایط علی شامل ۵ مؤلفه تحت عناوین مدیریت عملکرد منابع انسانی، توانمندسازی، هویت مبتنی بر شغل، هویت درونی (فردی) و نظارت راهبردی و ۲۵ شاخص است که در نمودار شماره (۲) قابل مشاهده می‌باشد.

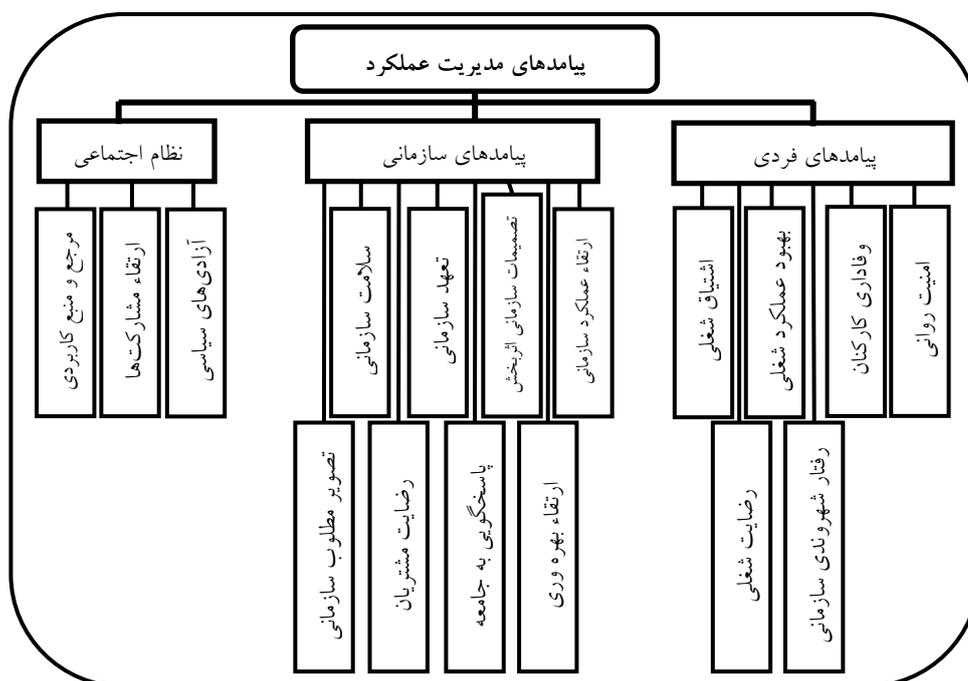


نمودار ۲. مولفه‌های شرایط علی مدیریت عملکرد در وزارت کشور

مؤلفه نظارت راهبردی با میانگین ۱۰۰ درصدی، مؤلفه مدیریت عملکرد منابع انسانی و مؤلفه توانمندسازی با میانگین ۹۶ درصد، مؤلفه هویت مبتنی بر شغل با میانگین ۹۰ درصد و مؤلفه هویت درونی با میانگین ۸۷ درصد نظرات موافق خبرگان به عنوان شرایط علی شکل دهنده به مدیریت عملکرد در وزارت کشور دارای اهمیت و نقش مؤثر می‌باشند. براساس نتایج پرسشنامه، شرایط علی شکل دهنده به مدیریت عملکرد در وزارت کشور و مولفه‌های آن با میانگین ۳/۷۳ بیانگر مثبت و معنادار بودن آن می‌باشد. در بیان

اهمیت مولفه‌های شرایط علی مدیریت عملکرد بیشتر بیان شد مدیریت عملکرد منابع انسانی ابزاری ساختاری در جهت تحقق اهداف سازمانی بوده و کنترل امور و شفاف‌سازی فعالیت‌های سازمانی کارکنان، در بهبود مدیریت عملکرد نقش بسزایی ایفا می‌نماید. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های (منصوری، ۲۰۲۰) و (سانوسی و جال، ۲۰۲۰) در موضوع عملکرد نیروی انسانی با مولفه مدیریت عملکرد منابع انسانی و با یافته‌های پژوهش‌های (محمدی و شریف‌زاده، ۲۰۱۷) و (آلویی و پیتو، ۲۰۲۰) در موضوع توجه به درونی‌سازی و هویت درونی با مولفه هویت درونی (فردی) همسو می‌باشد. با یافته‌های پژوهش‌های (ادیب‌زاده و همکاران، ۲۰۱۷) و (اندو و مولر، ۲۰۱۸) ناهمسو می‌باشد.

پیامدهای مدیریت عملکرد در وزارت کشور کدام است؟ پیامدهای مدیریت عملکرد در وزارت کشور شامل ۳ مؤلفه پیامدهای فردی، پیامدهای سازمانی و نظام اجتماعی و مشتمل بر ۱۷ شاخص است که در نمودار شماره (۳) قابل مشاهده می‌باشد.



نمودار ۳: مولفه‌های پیامدهای مدیریت عملکرد در وزارت کشور

مولفه پیامدهای فردی با میانگین ۹۸ درصد، مولفه پیامدهای سازمانی درک شده با میانگین ۹۶ درصد و مولفه نظام اجتماعی با میانگین ۹۳ درصد نظرات موافق خبرگان به عنوان پیامدهای مدیریت عملکرد در وزارت کشور دارای اهمیت و نقش موثر می‌باشند. براساس نتایج پرسشنامه، پیامدهای مدیریت عملکرد در وزارت کشور و مولفه‌های آن با میانگین ۳/۴۹ بیانگر مثبت و معنادار بودن آن می‌باشد. در بیان اهمیت مولفه‌های پیامدهای مدیریت عملکرد بیشتر بیان شد ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فرانش کارکنان وزارت کشور است و در اثر رفتارهای آنان عملکرد سازمانی بهبود می‌یابد. کارکنان مشتاق در شغل خود دست به خلاقیت و ابتکار عمل می‌زنند. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های (بختیار و همکاران، ۲۰۲۳) و (سانوسی و جال، ۲۰۲۱) در موضوع توسعه رفتارهای شهروندی و رشد شغلی و خودکارآمدی با مولفه پیامدهای فردی و با یافته‌های پژوهش (مرینهاوس و همکاران، ۲۰۲۳) در موضوع وابستگی بهبود عملکرد شغلی به عوامل مختلف با مولفه پیامدهای سازمانی، همسو می‌باشد و با یافته‌های پژوهش‌های (ادیب‌زاده و همکاران، ۲۰۱۷) و (منصوری، ۲۰۲۰) ناهمسو می‌باشد.

بنابراین نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت عملکرد در وزارت کشور تحت تأثیر پنج مؤلفه اصلی شامل مدیریت عملکرد منابع انسانی، توانمندسازی، هویت مبتنی بر شغل، هویت درونی و نظارت راهبردی است. یافته‌ها همچنین نشان دادند که پیامدهای مدیریت عملکرد در این حوزه در سه سطح فردی، سازمانی و نظام اجتماعی تأثیرگذار هستند. میزان تأثیرگذاری این مؤلفه‌ها و پیامدها با استفاده از داده‌های گردآوری شده و تحلیل‌های آماری تأیید شد. با توجه به اهمیت مدیریت عملکرد منابع انسانی در بهبود بهره‌وری سازمانی و تأثیر آن بر رفتارهای شهروندی و رشد شغلی کارکنان، لازم است وزارت کشور با تقویت برنامه‌های نظارتی و راهبردی و توسعه توانمندسازی نیروی انسانی، مسیر ارتقای مدیریت عملکرد را هموارتر کند. این پژوهش می‌تواند مبنایی برای تحقیقات آتی و ارائه راهکارهای بهینه در حوزه مدیریت عملکرد سازمانی باشد.

پیشنهادها

مقوله توانمندسازی به عنوان یکی از فاکتورهای شناسایی شده در حیطه شرایط علی مدیریت عملکرد بوده است، بر این اساس می‌توان استدلال نمود که بهبود نظام پیشرفت و ارتقاء شغلی از طریق محور قرار دادن شایسته‌گزینی و شایسته‌سالاری، ایجاد فرصت‌های برابر و رقابتی برای ارتقاء کارکنان با توجه توان، مهارت‌ها، علایق و تجارب آنان، توجه به برنامه‌ریزی و مدیریت مسیر پیشرفت شغلی در سازمان و بهره‌گیری از سیستم مناسب ارزشیابی عملکرد به عنوان بستری برای ارتقاء شغلی می‌تواند منجر به رضایت کارکنان و در نتیجه عملکرد شغلی بهتر آنها شود. از دیگر مقوله‌های مربوط به شرایط علی در مدیریت عملکرد، نظارت راهبردی می‌باشد. افزایش بازدهی عملکرد مدیران وزارت کشور وابسته به عملکرد مدیران سایر سازمانها و ادارات می‌باشد همچنانکه استانداری در ایفای هر چه بهتر نقش هماهنگی و نظارتی، نیاز به تقویت جایگاه حاکمیتی دارد. لذا پیشنهاد می‌گردد استانداران به مدیران کل دستگاه‌های اجرایی تاکید نمایند برنامه‌ها و امور مهم و اولویت‌دار شهرستان‌ها با فرمانداران هماهنگ گردد تا از این طریق شرایط نظارت فرمانداران به عنوان عامل کنترل و موثر از وجاهت و مقبولیت بالاتری برخوردار گردد.

از پیامدهای شناسایی شده در مدیریت عملکرد پیامد فردی بوده است، لذا می‌توان بیان نمود که با توجه به موثر بودن وفاداری سازمانی کارکنان بر عملکرد شغلی آنها پیشنهاد می‌شود که میل به وفاداری سازمانی از طریق بهبود معنویت در سازمان، تناسب بیشتر شغل کارکنان با توانمندی‌ها، مهارت‌ها و علایق آنها، ایجاد امنیت شغلی، توجه بیشتر به مقوله آموزش‌های رسمی و حین خدمت افراد، بهبود ارتباطات بین فردی و سازمانی، مشارکت دادن بیشتر کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، ایجاد نظام عادلانه پرداخت و جبران خدمات، توجه بیشتر به عدالت سازمانی و ارتقاء جایگاه سازمانی بهبود یابد.

منابع و ماخذ

1. Abdul Ghani, N. M., Muhamad Yunus, N. N., & Bahry, N. S. (2016). Leader's Personality Traits and Employees Job Performance in Public Sector, Putrajaya. *Procedia Economics and Finance*, 37, 51-46.
2. Adibzade, M., Najafbeigi, R. & Mosakhani, M. (2017). Designing a performance management model for government organizations. *Resource management in the police force*. 2017(19), 24-1. (In Persian).
3. Ahmadi, R., & Saffari, H. (2024). The Effect of Knowledge-Based Leadership on Company Performance According to the Mediating Role of Customer Knowledge Management and Innovation Quality. *Dynamic Management and Business Analysis*, 2(4), 13-20.
4. Allui, A., & Pinto, L. (2022). Non-financial benefits of corporate social responsibility to Saudi companies. *Sustainability*, 14(6), 3446.
5. Armstrong, m. (2006). *Performance Management: key strategies and practical guidelines*. London, UK: Kogan Page Limited.
6. Bakhtiyar, M., Khorasani, A. & Jafari, I. (2023). Presenting a performance management model for universities and public higher educational institutions in the country with emphasis on individual, career and organizational

- dimensions. *Management and Planning in Educational Systems*, 16(2), 59-88.(In Persian).
7. Beigdeli, M. & Hamzepour, Mehdi. (2018). Application of interpretive structural modeling approach in designing a performance management process model for knowledge workers in knowledge-based companies. *Tomorrow's Management*, (56), 63-82.(In Persian).
 8. Campion, M. C., Campion, E. D., & Campion, M. A. (2015). Improvements in performance management through the use of 360 feedback. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(1), 85-93.
 9. Esu, B. B., & Inyang, B. J. (2009). A Case for Performance Management in the Public Sector in Nigeria. *International Journal of Business and Management*, 4(4), 105-98.
 10. Favoreu, C., Carassus, D., Gardey, D., & Maurel, C. (2015). Performance Management in the Local Public Sector in France: An Administrative Rather Than a Political Model. *International Review of Administrative Sciences*, 81(4), 672-693.
 11. Hooman, H. A. (2011). *Practical Guide to Qualitative Research*, Tehran, Samt Organization.(In Persian).
 12. Kline, P. (2014). *An easy guide to factor analysis*. Routledge.
 13. Maestro, M. H., Albiol, N. C., & Grau Grau, M. (2020). *The New Ideal Worker*. Cham: SpringerNature Switzerland.
 14. Mansouri, H. (2020). Identification factors and components affecting performance management system at governmental organizations. *The Journal of Productivity Management*, 14(53), 97-118.(In Persian).
 15. Meirinhos, G., Cardoso, A., Neves, M., Silva, R., & Rêgo, R. (2023). Leadership styles, motivation, communication and reward systems in business performance. *Journal of Risk and Financial Management*, 16(2), 70-93.
 16. Mohammadi, M. & Sharifzadeh, F. (2017). Designing a performance management model with a human resources development approach in the public sector. *Human Resources Education and Development*, 4(15), 133-159.(In Persian).
 17. Mohammadi, M., Sharifzadeh, F., Hosseinpour, D. & Rezaimanesh, B. (2017). Designing a model of government performance management based on the role of each effective actor. *Management of Government Organizations*, 6(1), 100-83.(In Persian).
 18. Ndevu, Z. J., & Muller, K. (2018). Operationalising performance management in local government: The use of the .
 19. Sanusi, F. A., & Johl, S. K. (2020). A proposed framework for assessing the influence of internal corporate social responsibility belief on employee intention to job continuity. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(6), 2437-2449.
 20. Serban, R. A., & Herciu, M. (2019). Performance management systems – proposing and testing a conceptual model. *Studies in Business and Economics*, 14(1), 231-244.
 21. Strauss, A. & Corbin, J. (1990). *Basics for qualitative research: Techniques and procedures for grounded theory* [I. Afshar, Persian Trans]. Tehran: Ney Publication.
 22. Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research techniques*.

Investigating the causal conditions and identifying the consequences of performance management in the Ministry of Interior

Abstract

The present study was conducted with the aim of investigating the causal conditions and identifying the consequences of performance management in the Ministry of Interior. The research method was applied in terms of purpose and mixed in terms of data type. The participants in the qualitative part were all specialists and experts in the field of performance management, using targeted and snowball techniques, totaling 10 people. In the quantitative part, 245 managers from the headquarters of the Ministry of Interior were selected as a statistical sample using simple random sampling. To assess the validity of the data collection tool in the quantitative part, face and content validity were used, and in the qualitative part, the opinions of experts were used. The reliability of the data collection tool was assessed in the quantitative part with Cronbach's alpha coefficient and composite reliability, and in the qualitative part with the Kappa test, which was approved. The analysis of the interview data was carried out using the grounded theory method according to the systematic approach of Strauss and Corbin (1998), in three stages of open, axial, and selective coding. After coding the data, 631 semantic codes were obtained and after classification, 8 main categories and 42 subcategories were obtained. The causal conditions of performance management included the components of human resource performance management, internal (individual) identity, empowerment, job-based identity, strategic monitoring, and the consequences of performance management included the components of individual consequences, organizational consequences, and social system, and were classified using MaxQDA2020 software.

Keywords: Causal conditions, consequences, performance, performance management, Ministry of Interior.