

استفاده از کارت امتیازی متوازن در ارزیابی عملکرد کارمندان آبفای سنندج

عادل کاظمی^۱

چکیده:

ارزیابی عملکرد، سیستم مدیریتی رسمی است که با هدف ارزیابی کیفیت عملکرد افراد در سازمان طراحی می‌شود. در دیدگاه سنتی، مهم‌ترین هدف ارزیابی، قضاوت و ارزیابی عملکرد است در حالی که در دیدگاه مدرن، فلسفه ارزیابی بر رشد و توسعه و بهبود ظرفیت ارزیابی شونده متمرکز شده است. ارزیابی و مدیریت عملکرد علاوه بر کمک به سازمان برای افزایش توانایی رقابت، در تعیین و پیاده سازی استراتژی‌ها نیز نقش برجسته‌ای را ایفا می‌کند. در این راستا به نظر می‌رسد با توجه به پیشینه‌های ارزیابی عملکرد و تحقیقات دیگر محققان، کارت امتیازی متوازن الگویی مناسب است. هدف از این پژوهش ارزیابی عملکرد کارمندان آبفای سنندج با رویکرد کارت امتیازی متوازن (BSC) است. روش این تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است و در زمره تحقیقات موردی قرار می‌گیرد. جامعه آماری شامل کل کارمندان آبفای سنندج است و حجم جامعه آماری را که کارمندان تشکیل می‌دهد ۱۵۰ نفر است. نمونه‌گیری احتمالی و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای است. ابزار گردآوری پرسشنامه بوده است. تحلیل یافته‌ها با استفاده از همبستگی رگرسیون در نرم‌افزار SPSS آزمون شدند. نتایج نشان داد که ارزیابی عملکرد کارمندان آبفای سنندج با ابعاد چهارگانه (مالی، مشتری، فرآیندهای داخلی، رشد و یادگیری) کارت امتیازی متوازن ارتباط معناداری دارند.

واژه‌های کلیدی: ارزیابی عملکرد، کارت امتیازی متوازن (BSC)، کارمندان سازمان آبفای سنندج

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، گروه مدیریت دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج