

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری و مدل رگرسیون چندمتغیره و فاکتور آنالیز داده‌ها نشان داد که توزیع نمرات در هر دو گروه جنسی و شخصیتی در سطوح بالایی متمرکز شده است و بین اثرات عوامل عملکردی، اخلاقی و فرایندی مدیران و ارزیابی عملکرد کارکنان نشان ارتباط معنی‌داری را نشان داد ($P < 0.005$). در مدل فاکتور آنالیز از فرم‌های ارزیابی عملکرد کارکنان سازمان استخدام کشوری بیانگر این بود که واریانس مقادیر ویژه یک فاکتور در همه آنها بزرگتر از یک بود و آن رعایت مقررات و انضباط اداری بود. (ماتریس الگوی فاکتورها و توزیع ضرایب وزنی مبین بر تاکید موارد بودند). البته نکته قابل توجه در این مدل این بود که فاکتورها مستقل از یکدیگر بودند و می‌توان نتیجه گرفت که کلیه اقداماتی که به منظور برنامه‌ریزی در ارزیابی عملکرد کارکنان صورت می‌گیرد، به‌طور هم‌زمان روی چند حلت اثر می‌گذارد، که دسته‌ای تقریباً به‌نوعی از کیفیت و کمیت کار بحث می‌کنند، که همه این عوامل، پامیزان آگاهی مدیر از افراد در محدوده مدیریت در ارتباط بوده و دسته دیگر عوامل ارزیابی به فاکتورهای اخلاقی و وجودی افراد در سازمان است. با توجه به یافته‌های پژوهش، پژوهشگر در زمینه فرمهای ارزیابی عملکرد کارکنان سازمان امور اداری و استخدامی کشور به ارائه مدل فاکتور آنالیز در سه زمینه شامل: (۱) اصلاح و بهبود فرمهای ارزیابی عملکرد کارکنان، (۲) روش اجرای ارزیابی عملکرد کارکنان و (۳) سیستم مدیریت کیفیت و بهره‌وری و محاسبه میزان کارایی هر یک از سوابق مدیری در فرمهای ارزیابی عملکرد پرداختند.

مسئله پژوهش

بررسی شخصیت و دورنمایه‌های افراد حائز اهمیت است. افراد یک سازمان هرکدام دارای ویژگیهایی هستند که از نظر خلق و خوی، برخورد با دیگران، نحوه کار و همکاری در محیط کار با سایرین متفاوتند. از آنجا که مدیران در سازمانها از عناصر اصلی در نیل به اهداف سازمانی هستند، آنان نیز مانند سایر افراد جامعه دارای تفاوت‌های فردی، رغبتها و تمایلات مخصوص به خود می‌باشند که اصولاً اینگونه تفاوتها از سطح نگرش، دانش و نظام ارزش آنها متأثر می‌گردد. از خصایصی که عمل مدیریت را می‌تواند

خلاصه

این تحقیق با تمرکز بر سازمانهای واقعی و با توجه به ارزشهای اجرایی مدیران، در دو زمینه علمی عمده (مدیریت کیفیت و روان‌شناسی) انجام شده است.

در این تحقیق سعی شده که به سیستم مدیریت به‌عنوان یک ساختار تصمیم‌گیری نگاه شود با این فرض که قدرت فرماندهی در سازمان به یک واحد محول گردیده است و عملکردهای حاصل از این ساختار در جهت اهداف سازمان طراحی شده است. همچنین به سیستم ارزیابی کارکنان به‌عنوان یک قسمت ضروری در سیستم مدیریت سازمان توجه شده است.

چنانچه بتوانیم فرایند طرح ارزیابی عملکرد را در مرکزیت وجودی مدیران قرار دهیم نه تنها موجب یک ارتباط کلی می‌شود بلکه این سطوح اطلاعاتی خود به تاثیر ویژگیهای اطلاعاتی و بهره‌وری بیشتر در سازمان منجر خواهد شد.

ایمن پژوهش به‌منظور تاثیر جنسیت و شخصیت مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان و ارائه مدل در فرمهای ارزیابی عملکرد کارکنان آن انجام شده است. جامعه آماری ۵۷۳ نفری از میان مدیران و سرپرستان واحدهای مختلف بیمارستانهای تابعه دانشگاههای علوم پزشکی ایران، تهران و شهید بهشتی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری در این پژوهش دو نوع پرسشنامه بود: که پرسشنامه اول آزمون شخصیتی کانل به‌منظور تعیین تیپهای شخصیتی مدیران زن و مرد برحسب شخصیت‌های درونگرا، برونگرا، حساس و غیرقابل انعطاف، خودکفا و ناتوان در تصمیم‌گیری بودند و پرسشنامه دوم فرم ارزیابی عملکرد کارکنان سازمان امور اداری و استخدامی کشور فرمهای غ - ۸۷ (۱۲-۹۷) و غ - ۱۲۴ (۳-۷۲) بودند که در این مرحله ۳۲۰ نفر از کارکنان توسط مدیران (۵۷۳ نفر) براساس عوامل فرایندی، عملکردی و اخلاقی مندرج در فرمهای مذکور ارزیابی شدند. در این پژوهش از برنامه SPSS و از دو مدل آماری (۱) مدل رگرسیون چند متغیره به‌منظور تعیین اثرات فاکتورهای مختلف مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان و (۲) مدل فاکتور آنالیز به‌منظور تحلیل عوامل (عملکردی، فرایندی و اخلاقی) در فرم ارزیابی عملکرد مدیران پرداخته شد و در هر گروه ماتریس ضرایب همبستگی بین عمل فرمهای ارزیابی عملکرد سازمان استخدامی کشور مورد بررسی قرار گرفت.

پژوهشی در سه دانشگاه

علوم پزشکی ایران، تهران و شهیدبهشتی

تاثیر

جنسیت

و

شخصیت

مدیران در

ارزیابی عملکرد

کارکنان

پژوهشگر: دکتر مریم نوری تاجری*



ارزیاب کنندگان و ارزیاب شوندگان می‌شود، بلکه ایجاد یک رفتار اطلاعاتی در افزایش بهره‌وری سازمان می‌گردد.

اما تحقیقی در زمینه فوق تنها در ایران حتی با مطالعه متون خارجی و داخلی در جای دیگری انجام نشده است، لذا امید است پژوهش حاضر جوابگوی این مهم باشد.

هدف تحقیق - هدف این تحقیق کنکاش در مبحث روان‌شناسی سازمان و دستیابی به یک سری اصولی است که بر بهره‌وری بیشتر در فرآیند ارزیابی عملکرد کارکنان (فرم‌های ارزیابی عملکرد سازمان امور اداری و استخدامی) استوار است.

هدف کلی: تعیین جنسیت و شخصیت مدیران بیمارستانهای دانشگاههای علوم پزشکی تهران، علوم پزشکی ایران و علوم پزشکی شهید بهشتی در ارزیابی عملکرد کارکنانشان بوده که براساس آن اهداف ویژه تحقیق شامل: تعیین مشخصات دموگرافیکی مدیران

● تعیین گونه‌های شخصیتی مدیران واحدهای مختلف برحسب جنسیت و شخصیت‌های درونگرا، برونگرا، حساس و غیرقابل انعطاف، خودکفا و ناتوان در اخذ تصمیم‌گیری

● تعیین نمرات ارزیابی عملکرد کارکنان برحسب جنسیت و شخصیت‌های تعیین شده مدیران بیمارستانهای دانشگاههای مربوطه.

● تعیین اثرات فاکتورهای مختلف مانند گروه شغلی، سن، جنس کارکنان، وضعیت تاهل، خدمات آموزشی و بالینی و مدیریتی و میزان تحصیلات، سن و جنس و شغل و تعداد کارکنان و میزان سابقه کار مدیران در نمرات ارزیابی عملکرد برحسب جنسیت و شخصیت مدیران آنان.

● تعیین مدل تحلیل عوامل (عملکردی، فرآیندی و اخلاقی) ارزیابی عملکرد برحسب شخصیت‌های مدیران زن و مرد سه دانشگاه علوم پزشکی ذکر شده.

بانونجه به اهداف کلی پژوهش سؤالیهای به شرح زیر مطرح گردید:

● آیا مدیران زن پسا شخصیت‌های درونگرا، برونگرا، حساس و غیرقابل انعطاف، خودکفا و ناتوان در تصمیم‌گیری در ارزیابی عملکرد کارکنان نمرات بیشتری را نسبت به مدیران مرد با شخصیت‌های درونگرا، برونگرا، حساس و غیرقابل انعطاف و خودکفا و ناتوان در تصمیم‌گیری را می‌دهند؟



سیستم ارزیابی عملکرد نوعی ارزیابی عینی است که در رفتار انسانی، ساختار تصمیم‌گیری و توسعه سازمانی بسیار مهم هستند.

یافته‌های این تحقیق نشان داده که بین شخصیت و جنسیت مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان ارتباط معنی‌دار وجود دارد.



تحت تاثیر قرار دهد، شخصیت مدیر و خصیصه دیگر، مقام جنسی آنان است. این مقام برخلاف مقامهای اجتماعی و اکنسابی بدون خاص قبلی او بوده‌اند و از آن رهایی نیست.

عمل سیستم مدیریت بایستی منعکس‌کننده این حقیقت باشد که همه تصمیمهای مدیران می‌تواند بر کار کارکنان تاثیر بگذارد. به‌طور مثال ارزشهای اخلاقی مدیران که حاوی نوع دوستی، پیشرفت، شکیبایی، همکاری، خودجوشی، سازش و وفاداری، مسئولیت‌پذیری و صرفه‌جویی و غیره است، که این موضوع حتی در ساختن و تکوین شخصیت کارکنان نیز موثر است. پروین (۱۹۹۳).

باتوجه به اینکه سیستم ارزیابی عملکرد نوعی ارزیابی عینی است که نه تنها در رفتار انسانی به‌مثابه یک درون داد عمل می‌کند، بلکه در ساختار تصمیم‌گیری و دادن پاداشها و توسعه سازمانی و در نهایت در ارتقا سازمان بسیار مهم هستند.

گان (GUNN) ۱۹۹۳ اظهار می‌دارد، ارزیابی کارکنان به‌عنوان یک قسمت ضروری در سیستم مدیریت سازمان است که بایستی در جهت کنترل عملکرد سازمان و با توجه به حصول فلسفه سازمانی مورد عمل قرار گیرد.

در چارچوب سازمانهای دولتی کشورمان می‌توان به موارد متعددی به‌عنوان نقاط بحران توجه داشت و مشکل را در آنها جستجو کرد. اما فرآیند مشکل‌گشایی در اینجا نه تنها از بالا و استفاده از قدرت است بلکه از پایین و در سطح مدیران عملیاتی با بهره‌گیری از یافته‌هایی در زمینه قدرتهای درونی و استعدادهای آنها پیگیری خواهد شد.

پژوهشگر طی سالها خدمت در بخش دولتی این حقیقت را اذعان می‌دارد که مدیران بدون آنکه خود متوجه باشند، در انتخاب خصوصیت مورد سنجش و به‌کاربردن روش سنجش در پرسشنامه‌های سازمان امور اداری و استخدامی کشور دچار لغزش می‌شوند، که از نتایج آن زیر نفوذ قرارگرفتن سیستم ارزیابی عملکرد و در نتیجه به‌صورت مصنوعی عمل کردن آن است.

مدیران به‌تبع نوع شخصیت و جنسیت خویش دارای شیوه‌ها و طرز عمل متفاوتی در امور ارزیابی عملکرد سازمان هستند، که اگر فرآیند طرح ارزیابی عملکرد را در مرکزیت وجودی ارزیاب‌کنندگان (مدیران) قرار دهیم، نه تنها موجب یک ارتباط رفتاری شغلی خاص در

افراد تعدادی (۲۲۰ نفر) به روش نمونه‌گیری تصادفی و منظم سه در میان براساس فرمول حجم نمونه انتخاب شدند پس از آن پرسشنامه ارزیابی عملکرد کارکنان به هر یک داده شده و از آنان خواسته شد که یکی از کارکنان خود را براساس سئوالهای پرسشنامه ارزیابی کنند. ابزار گردآوری داده‌ها: در این تحقیق دو نوع پرسشنامه بود. پرسشنامه اول شامل دو بخش بود که بخش اول شامل اطلاعات دموگرافیک در مورد مدیران بلانصل که شامل سن، جنس، وضعیت تاهل، تحصیلات و سنوات خدمت و بخش دوم پرسشنامه شخصیت سنجی تحلیل عوامل کاتل بود. وی برای دست‌یافتن به متغیرها یا عوامل اصلی شخصیت در تحقیقات خود روش تحلیل را به کار برد.

این روش تحلیل ریاضی بین همبستگیهای گروهها از داده‌ها است. که توسط داده‌های تحلیل شده شش نوع تیپ شخصیتی مدیران زن و مرد مشخص گردید. و سپس پرسشنامه دوم شامل دو بخش بود که بخش اول آن جنس، سن و شغل ارزشیابی شونده و بخش دوم آن پرسشنامه، ارزیابی عملکرد کارکنان بود که پژوهشگر با استفاده از فرم‌های ۲-۸۷ (۱۲-۶۷) و ۲-۲۴ (۳-۷۲) سازمان امور اداری و استخدامی کشور که براساس عوامل فرآیندی و عملکردی و اخلاقی است تهیه کرده که عبارتند از: ۱) رعایت مقررات و انضباط اداری ۲) رفتار مناسب با ارباب‌رجوع و همکاران، ۳) پشتکار و جدیت در کار، ۴) قابل اعتماد بودن، ۵) خودجوشی، ۶) انعطاف‌پذیری، ۷) کمیت کار، ۸) کیفیت کار، ۹) صرفه‌جویی، ۱۰) رفتار فرد از لحاظ رعایت اصول اخلاقی.

پرسشنامه شخصیتی کاتل حاوی ۳۲ سوال که به‌صورت بله، خیر و بین این دو امتیازبندی شد و پرسشنامه ارزیابی عملکرد کارکنان حاوی ۱۰ سوال که سطوح رفتار شغلی و عملکردی و ارزش عددی مربوط از ۰ تا ۱۰۰ امتیازبندی شده بودند. سپس از روشهای آماری توصیفی (نمودارها و جداول و استنباطی آزمون کای دو (CHI - SQUARE) و آزمون T و من‌ریتنی (MANRITNEY) و تحلیلی از مدل رگرسیون خطی و چند متغیره و فاکتور آنالیز در فرمهای ارزیابی عملکرد سازمان امور اداری و استخدامی کشور استفاده شد.

تحلیل داده‌ها



شخصیت مدیر و مقام جنسی او از مولفه‌هایی است که می‌تواند عمل مدیریت را تحت‌تأثیر قرار دهد.

عمل سیستم مدیریت بایستی نشانگر این جنبات باشد که همه تصمیمهای مدیران بر کار کارکنان تأثیر خواهد گذاشت.



● آیا بین اثرات عواملی مانند گروه شغلی، سن، جنس کارکنان و وضعیت تاهل، خدمات آموزشی بالینی و مدیریتی، میزان تحصیلات، سن، جنس شغل و تعداد کارکنان و میزان سابقه کاری مدیران زن و مرد با شخصیت‌های درونگرا و برونگرا، حساس و غیرقابل انعطاف، خودکفا و ناتوان در تصمیم‌گیری و نمرات ارزیابی عملکرد کارکنانشان تفاوت وجود دارد؟

● تحلیل مدل فاکتور آنالیز عوامل (عملکردی، اخلاقی و فرآیندی) فرم‌های ارزیابی عملکرد کارکنان برحسب شخصیت و جنسیت مدیران چگونه است؟

روش پژوهش

این پژوهش مطالعه‌ای تحلیلی از نوع همبستگی یا هم‌خوانی (CORRELATION OF ASSOCIATIONAL RESEARCH) است که به منظور تعیین تأثیر جنسیت و شخصیت مدیران بیمارستانهای دانشگاههای علوم پزشکی ایران و تهران و شهید بهشتی در ارزیابی عملکرد کارکنان و ارائه مدل فاکتور آنالیز (FACTOR ANALYSIS) و رگرسیون چند متغیره به‌عمل آمده است. پژوهش حاضر دارای سه متغیر بوده که متغیرهای مستقل آن جنسیت و شخصیت مدیران و متغیر وابسته آن ارزیابی عملکرد کارکنان است. جامعه پژوهش کلیه سرپرستان یا مدیران واحدهای مختلف بیمارستانهای دانشگاههای علوم پزشکی ایران، تهران و شهید بهشتی که شرایط و معیارهای تعیین شده برای واحدهای مورد پژوهش را دارا بودند، در نظر گرفته شد.

نمونه این پژوهش را یک گروه از مدیران یا سرپرستان شاغل در واحدهای مختلف که شامل کادرهای اداری، دبیرخانه، تدارکات، انبارداری، رادیولوژی، پذیرش، مسداک پزشکی، فیزیوتراپی، خدمات، ناسیسات، اطلاعات و نگهبانی، رختشورخانه، قلیه، کارگزینی، تغذیه، کتابخانه، پرستاری، اسکن، آزمایشگاه، مسدکاری، رادیولوژی، تحریرات، ارتوپدی، مدیریت، بیهوشی، اختیارات، امور مالی و حسابداری تشکیل داده‌اند. ابتدا کلیه مدیران یا سرپرستان واحد شرایط واحدهای مختلف بیمارستانهای دانشگاههای علوم پزشکی ایران، تهران و شهید بهشتی که ۵۷۳ نفر بودند با آزمون شخصیت‌سنجی کاتل (CATTEL) تعیین شش نوع تیپ شخصیتی شدند. سپس از میان این

همچنین هریک از سؤالیهای (عملکردی، فرایندی و اخلاقی) پرسشنامه ارزیابی عملکرد کارکنان و نمرات دریاقتی در ارزیابی عملکرد کارکنان توسط مدیران زن و مرد برای هر یک و نوع سؤالیهای مورد بررسی قرار گرفتند. به عنوان مثال جدول شماره ۲ برای مدیران زن و مرد با شخصیت خودکفا مسبق آن است که بین شخصیت و نوع سؤالیهای ارزیابی عملکرد اختلاف معنی داری را نشان می دهد. ($P < 0/005$) در ارتباط با تعیین نمرات ارزیابی عملکرد کارکنان برحسب شخصیت و جنسیت مدیران آزمونهای آماری نشان داد که بین سؤالیهای پشتکار و جدیت در کار و نحوه برخورد مناسب با ارباب رجوع در مدیران زن و مرد پرونگرا و بین سؤالیهای صرفه جویی و خودجوش مدیران زن و مرد پرونگرا و بین سؤالیهای صرفه جویی، کمیت کار و خودجوشی در مدیران زن و مرد حساس و بین سؤالیهای رفتار فرد از لحاظ رعایت اصول اخلاقی و رعایت مقررات و انضباط اداری و رفتار فرد از لحاظ اصول اخلاقی در مدیران زن و مرد خودکفا و بین سؤالیهای قابل اعتماد بودن خودجویی و رفتار فرد از لحاظ رعایت اصول اخلاقی در مدیران زن و مرد ناتوان در اخذ تصمیم و نمرات ارزیابی عملکرد کارکنان با سؤالیهای ذکر شده ارتباط معنی داری وجود دارد. ($P < 0/005$)

در کل، توزیع نمرات در هر دو گروه جنس و شخصیتهای مختلف در سطوح بالایی متمرکز شده است. در تایید این نکته، ورتنر در سال ۱۹۸۹ اظهار داشت که ۹۵ درصد مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان خود نمرات بالایی می دهند که بیش از انتظار کارکنان است.

همچنان میانگین و انحراف معیار سؤالیهای ارزیابی عملکرد کارکنان برای هریک از انواع شش نوع تیپ شخصیتی مدیران زن و مرد، محاسبه و مورد بررسی قرار گرفتند برای مثال: جدول شماره ۳ بیانگر متوسط میانگین نمرات سؤالیهای که در مجموع مدیران زن خودکفا به ارزیابی عملکرد کارکنان داده بودند حاکی از $86/32$ نمره بوده است که حداقل میانگین $22/5$ و حداکثر 100 است و بالاترین میانگین نمره را مدیران زن خودکفا به سؤالی رعایت مقررات و پشتکار و جدیت داده بودند. جدول شماره (۳) در تحلیل مدل رگرسیون خطی و چند متغیره، حاکی از آن است که بیشترین عواملی که اثرات منفی و مثبت در نمرات ارزیابی مدیران



این تحلیل با تمرکز بر سازمانهای واقعی در حوزه مدیریت کیفیت و روان شناسی انجام شده است.

کارکنان سازمان هر کدام دارای ویژگیهایی هستند که از نظر رفتاری، برخورد با دیگران و نحوه همکاری در محیط کار با یکدیگر متفاوتند.



یافتههای آماری این پژوهش نشان داد این فرضیه پژوهش که «بین شخصیت و جنسیت مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان ارتباط وجود دارد» درست است.

هم چنین در این پژوهش به منظور دستیابی به اهداف و پاسخ گویی به سؤالیها، اطلاعات مطرح شده به صورت جداول آماری و نموداری مربوط به ارائه و تحلیل مدل رگرسیون خطی و چند متغیره و فاکتور آنالیز، ارائه گردید. با توجه به تجزیه و تحلیل آماری به دست آمده، نشانگر آن است که اکثر مدیران در گروه سنی ۴۰-۴۴ ساله با میانگین $21/99$ و انحراف معیار $6/5$ سال، قرار دارند.

اکثر مدیران $68/1$ درصد زن و $31/9$ درصد مرد بوده اند، که $29/9$ درصد از آنان هیچگونه سابق مدیریتی نداشتند.

اکثریت $48/2$ درصد مدیران در گروه شغلی خدمات عمومی و $22/6$ درصد در گروه شغلی خدمات پرستاری و $7/2$ درصد در گروه شغلی خدمات بالینی، انجام وظیفه می کردند.

در ارتباط با تعیین نوع شخصیت مدیران یا سرپرستان زن و مرد واحدهای مختلف بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی ایران و تهران و شهیدبشتی، حاکی از آن بود که از 573 مدیر 390 نفر زن و 183 نفر مرد هستند که به ترتیب تیپ شناسی مدیران زن، 126 نفر درونگرا، 120 نفر پرونگرا، 112 نفر حساس و 124 نفر غیر قابل انعطاف و 123 نفر خودکفا و 122 نفر دارای شخصیت ناتوان در اخذ تصمیم هستند.

مدیران مرد: 83 نفر درونگرا، 58 نفر پرونگرا، 61 نفر حساس، 65 نفر غیر قابل انعطاف، 70 نفر خودکفا و 71 نفر ناتوان در اخذ تصمیم هستند؛ که از این جامعه تعداد 220 نفر، یعنی 110 مدیر زن و 110 نفر مدیر مرد، به عنوان نمونه انتخابی تعیین شدند. جدول شماره ۱ توزیع فراوانی و مطلق و نسبی شخصیتهای مدیران زن و مرد را نشان می دهد. اطلاعات حاکی از آن است که اکثر مدیران زن درونگرا ($58/2$ درصد) دارای شخصیت ناتوان در اخذ تصمیم و ($52/7$ درصد) دارای شخصیتهای خودکفا و ($58/2$) دارای شخصیت حساس هستند و اکثر مدیران مرد پرونگرا هستند، ($52/8$ درصد) دارای شخصیت ناتوان در اخذ تصمیم و ($55/5$ درصد) دارای شخصیت غیر قابل انعطاف هستند.

جدول شماره (۱)
توزیع فراوانی مطلق و نسبی شخصیت مدیران زن و مرد در نمونه‌های انتخابی

جنس	شخصیت خودکفایی	شخصیت نسبتی	زن						مرد					
			برونگرا		درونگرا		جمع		برونگرا		درونگرا		جمع	
			تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
حساس	خودکفا	۲۲	۲۰/۱	۱۰	۹/۱	۳۲	۲۹/۱	۹	۸/۲	۱۴	۱۲/۷	۲۳	۲۰/۹	
	ناآرام در اخذ تصمیم	۱۰	۹/۰	۱۳	۱۱/۸	۲۳	۲۰/۹	۸	۷/۳	۱۴	۱۲/۷	۲۲	۲۰/۰	
	جمع	۳۲	۲۹/۱	۲۳	۲۰/۹	۵۵	۵۰/۰	۱۷	۱۵/۵	۲۸	۲۵/۵	۴۵	۴۰/۹	
مهربان	خودکفا	۱۲	۱۰/۹	۱۳	۱۱/۸	۲۵	۲۲/۷	۱۷	۱۵/۵	۱۲	۱۰/۹	۲۹	۲۶/۲	
	ناآرام در اخذ تصمیم	۱۱	۱۰/۰	۱۹	۱۷/۳	۳۰	۲۷/۳	۲۱	۱۹/۰	۱۵	۱۳/۶	۳۶	۳۲/۷	
	جمع	۲۳	۲۰/۹	۳۲	۲۹/۰	۵۵	۵۰/۰	۳۸	۳۴/۵	۲۷	۲۴/۵	۶۵	۵۹/۱	
جمع	خودکفا	۳۴	۳۰/۹	۲۳	۲۰/۹	۵۷	۵۱/۸	۲۶	۲۳/۶	۲۹	۲۶/۲	۵۵	۵۰/۰	
	ناآرام در اخذ تصمیم	۲۱	۱۹/۰	۳۲	۲۹/۱	۵۳	۴۸/۲	۲۹	۲۶/۳	۲۶	۲۳/۶	۵۵	۵۰/۰	
	جمع کل	۵۵	۵۰/۰	۵۵	۵۰/۰	۱۱۰	۱۰۰/۰	۵۵	۵۰/۰	۵۵	۵۰/۰	۱۱۰	۱۰۰/۰	

انعطاف و ناآرام در اخذ تصمیم بودند. هم‌چنین نسبی از سردان درونگر احساس و دارای شخصیت خودکفا نیز بودند و نسبی از مردان غیرقابل انعطاف، ناآرام در اخذ تصمیم بودند.

شخصیتی مردان در کل ۱۱۰ نفر بوده‌اند، که بیشترین درصد واحدهای نمونه (۵۱/۸ درصد) زنان برونگرایی، احساس و خودکفا و کمترین درصد واحدهای نمونه زنان درونگرایی، غیرقابل

زن و مرد با شخصیتهای مختلف داشته باشند به ترتیب: جدول شماره ۱، بیانگر این است که هر تیب شخصیتی زنان در کل ۱۱۰ نفر و هر تیب

جدول شماره (۲)

توزیع فراوانی مطلق و نسبی نمرات دریافتی در ارزیابی عملکرد کارکنان توسط مدیران برحسب جنسیت و شخصیت خودکفا و نوع سوالات

جنس	درجه ارزیابی	زن						مرد					
		۱۰۰	۷۵	۵۰	۲۵	-	۱/۸	۲/۶	۳/۴	۴/۲	۵/۰	۶/۸	
سوالات ارزیابی	درجه ارزیابی	۱۰۰	۷۵	۵۰	۲۵	-	۱/۸	۲/۶	۳/۴	۴/۲	۵/۰	۶/۸	
	نوع سوالات	۱۰۰	۷۵	۵۰	۲۵	-	۱/۸	۲/۶	۳/۴	۴/۲	۵/۰	۶/۸	
رعایت مقررات و انضباط اداری	درجه ارزیابی	۱/۸	۱/۸	۲/۵	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	
	نوع سوالات	۱/۸	۱/۸	۲/۵	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	
رعایت مقررات و انضباط اداری	درجه ارزیابی	۱/۸	۱/۸	۲/۵	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	
	نوع سوالات	۱/۸	۱/۸	۲/۵	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	
رعایت مقررات و انضباط اداری	درجه ارزیابی	۱/۸	۱/۸	۲/۵	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	
	نوع سوالات	۱/۸	۱/۸	۲/۵	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	
رعایت مقررات و انضباط اداری	درجه ارزیابی	۱/۸	۱/۸	۲/۵	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	
	نوع سوالات	۱/۸	۱/۸	۲/۵	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	
رعایت مقررات و انضباط اداری	درجه ارزیابی	۱/۸	۱/۸	۲/۵	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	
	نوع سوالات	۱/۸	۱/۸	۲/۵	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	
رعایت مقررات و انضباط اداری	درجه ارزیابی	۱/۸	۱/۸	۲/۵	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	
	نوع سوالات	۱/۸	۱/۸	۲/۵	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	
رعایت مقررات و انضباط اداری	درجه ارزیابی	۱/۸	۱/۸	۲/۵	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	
	نوع سوالات	۱/۸	۱/۸	۲/۵	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	
رعایت مقررات و انضباط اداری	درجه ارزیابی	۱/۸	۱/۸	۲/۵	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	
	نوع سوالات	۱/۸	۱/۸	۲/۵	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	۲/۱	

اداری و رفتار فرد از لحاظ رعایت اصول اخلاقی اختلاف بالایی بین مدیران زن و مرد مشاهده می‌شود.

ملاحظه می‌شود آزمون آماری نشان می‌دهد که بین دو جنس زن و مرد از نظر دادن نمرات در سؤالاتی که رعایت مقررات و انضباط

جدول شماره ۲، نشانگر توزیع فراوانی نمرات دریافتی کارکنان برحسب جنس و نوع سوالات در مورد شخصیت خودکفا می‌باشد. بطوریکه

جدول شماره (۳)

میانگین و انحراف معیار سوالهای ارزیابی عملکرد کارکنان برحسب شخصیت مدیران زن خودکفا

نسبت انحراف	مینیم	ماکزیم	انحراف معیار	میانگین	
هر سوال به کل					
۱/۲۰	۰	۱۰۰	۱۹/۹۷	۸۹/۹۱	رعایت مقررات و انضباط اداری
۱/۴۰	۰	۱۰۰	۲۳/۳۱	۸۳/۳۳	نحوه برخورد مناسب با ارباب رجوع
۱/۱۷	۲۵	۱۰۰	۱۹/۵۵	۸۷/۲۸	کمیت کار
۱/۲۲	۲۵	۱۰۰	۲۰/۶۵	۸۸/۱۶	کیفیت کار
۱/۱۰	۲۵	۱۰۰	۱۸/۳۶	۸۸/۱۶	پشتکار و جدیت
۱/۱۳	۲۵	۱۰۰	۱۸/۹۴	۸۸/۶۰	قابل اعتماد بودن
۱/۲۲	۲۵	۱۰۰	۲۰/۳۲	۸۳/۷۷	انعطاف پذیری
۱/۳۶	۲۵	۱۰۰	۲۲/۶۷	۸۰/۷۰	خودجوشی
۱/۱۷	۲۵	۱۰۰	۱۹/۵۵	۸۷/۷۲	صرفه جویی
۱/۳۳	۲۵	۱۰۰	۲۲/۱۳	۸۵/۵۳	رفتار فرد از لحاظ اصول اخلاقی
۱	۲۲/۵	۱۰۰	۱۶/۶۹	۸۶/۳۲	جمع

جدول شماره ۳، بیانگر این است که متوسط میانگین نمرات سوالهایی که در مجموع مدیران زن خودکفا به ارزیابی عملکرد کارکنان داده‌اند ۸۶/۳۲ نمره بوده است که حداقل میانگین ۲۲/۵ نمره و حداکثر ۱۰۰ است که متوسط مقدار میانگین چهارپنجم حداکثر و ۴ برابر حداقل است.

بالاترین میانگین نمره را مدیران زن خودکفا با میانگین ۸۹/۹۱ به سوال رعایت مقررات و سوالهای انضباط اداری و پشتکار و جدیت در کار و قابل اعتماد بودن مرد با میانگین ۸۸/۱۶ در رتبه دوم و کمترین میانگین نمره را ۸۰/۷۰ به خودجوشی داده‌اند.

در مدیران برونگرا بیشترین عامل منفی گروه شغلی خدمات بالینی کارکنان و بیشترین عامل مثبت شغل مدیران در گروه خدمات عمومی است. در مدیران درونگرا بیشترین عامل منفی جنس کارکنان و بیشترین عامل مثبت شغل مدیران در گروه خدمات بالینی است.

در مدیران حساس بیشترین عامل منفی شغل کارکنان در گروه خدمات بالینی و بیشترین عامل مثبت سن کارکنان است.

در مدیران غیرقابل انعطاف بیشترین عامل منفی شغل کارکنان در گروه خدمات بالینی و بیشترین اثر عامل مثبت میزان تحصیلات مدیران است. در مدیران خودکفا بیشترین عامل منفی جنس کارکنان و بیشترین عامل مثبت میزان تحصیلات مدیران است.

به منظور ارائه مدل فاکتور آنالیز عوامل

مشخص شده است. فاکتور یک دارای بیشترین وزن برای متغیر قابل اعتماد بودن است. در واقع مدیران سرد غیرقابل انعطاف، بیشترین ارزش را به سوالهای قابل اعتماد بودن و پشتکار و جدیت، به کار کارکنان می‌دهند.

در کل بین اثرات عوامل عملکردی، اخلاقی و فرآیندی مدیران زن و مرد با شخصیتهای درونگرا و برونگرا، حساس و غیرقابل انعطاف، خودکفا و ناتوان در اخذ تصمیم و ارزیابی عملکرد کارکنان ارتباط معنی‌داری وجود داشت. ($P < 0.005$)

مدل فاکتور آنالیز در مدیران زن و مرد با شخصیتهای مذکور و نمرات ارزیابی عملکرد کارکنان بیانگر این بود که واریانس مقادیر ویژه یک فاکتور در همه آنها بزرگتر از یک بوده و آن رعایت مقررات و انضباط اداری است. که ماتریس الگوی فاکتور و توزیع ضرایب وزنی فاکتورها در مدیران به شرح زیر است: مدیران برونگرای مرد بیشترین ارزش را به سوالهای پشتکار و جدیت و کمیت کار و رعایت مقررات و انضباط اداری و مدیران زن برونگرا بیشترین ارزش را به سوال قابل اعتماد بودن به کارکنان می‌دهند. مدیران درونگرای مرد بیشترین ارزش را به سوال نحوه برخورد مناسب با ارباب رجوع و جدیت در کار می‌دهند.

مدیران زن حساس بیشترین ارزش را به سوال قابل اعتماد بودن در کار و مدیران حساس مرد به سوال رعایت مقررات و نحوه برخورد مناسب با ارباب رجوع داده‌اند. مدیران زن قابل

عملکردی، اخلاقی و فرآیندی فرم‌های ارزیابی عملکرد مدیران. برای هر یک از مدیران زن و مرد با شخصیتهای درونگرا و برونگرا، حساس، غیرقابل انعطاف، خودکفا و ناتوان در اخذ تصمیم‌گیری مدل ماتریس ضرایب، ضرایب همبستگی جزئی بین سوالهای مختلف فرم ارزیابی عملکرد کارکنان، توزیع مقادیر واریانس، درصد واریانس و درصد واریانس تجمعی در هر یک از علل، توزیع فاکتورهای وزنی هر یک از عوامل روی مستقیماً ارزیابی، ضرایب همبستگی بین فاکتورها، اجزاء مربوط به هر یک از عوامل و ماتریس همبستگی فاکتورها محاسبه و ارائه گردید.

به عنوان مثال آنالیز فاکتور عوامل عملکردی، اخلاقی، فرآیندی (سوالهای فرم ارزیابی عملکرد) مدیران مرد با شخصیت غیرقابل انعطاف، عبارت است از:

ابتدا ماتریس ضرایب همبستگی بین علل، مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. که نشان می‌دهد بیشترین ضریب همبستگی مربوط به کمیت کار و رعایت مقررات و انضباط اداری است، همچنین این جدول همبستگی مستقیم بین سوالها را نشان می‌دهد.

فاکتورهای استخراج شده شامل رعایت مقررات و انضباط اداری و نحوه برخورد مناسب با ارباب رجوع حدوداً ۶۶/۶ درصد از واریانس‌ها را بیان می‌کند. در واقع بیان‌کننده ۶۶/۶ درصد از تغییرات است.

ضرایب همبستگی بین فاکتورها و متغیرها نشان می‌دهد هر متغیر به وسیله دو عامل

انعطاف بیشترین ارزش را به سوال کمیت کار و مدیران مرد غیرقابل انعطاف به سوال قابل اعتماد بودن به کارکنان می‌دهند. مدیران زن خودکفا بیشترین ارزش را به سوال کیفیت کار می‌دهند و مدیران زن ناتوان در اخذ تصمیم بیشترین ارزش را به سوال نحوه برخورد مناسب با ارباب رجوع و مدیران مرد ناتوان در اخذ تصمیم به سوال پشتکار و کمیت کار می‌دهند.

نکته قابل توجه در این مدل این است که همه فاکتورها مستقل از یکدیگر بودند و در نهایت می‌توان چنین نتیجه گرفت که کلیه اقداماتی که به منظور برنامه‌ریزی در ارزیابی عملکرد کارکنان صورت می‌گیرد، به طور همزمان روی چندین علت ارزیابی اثر می‌گذارند که دسته‌ای، تقریباً به نوعی از کیفیت و کمیت کار صحبت می‌کنند، که همه این عوامل با میزان آگاهی مدیر از کار افراد در محدوده مدیریت در ارتباط بوده و دسته دیگر عوامل ارزیابی، به فاکتورهای اخلاقی یا وجودی افراد در سازمان می‌توان تعبیر کرد.

باتوجه به یافته‌های این پژوهش، پژوهشگر در ارتباط با جنسیت و شخصیت مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان در سه زمینه، پیشنهاداتی ارائه می‌کند:

● در زمینه اصلاح و بهبود فرم ارزیابی عملکرد کارکنان؛

● در زمینه روش اجرای ارزیابی عملکرد کارکنان؛

● پیشنهاد به سایر محققان برای تحقیقات بعدی. ۱- در زمینه اصلاح و بهبود فرم ارزیابی عملکرد کارکنان: باتوجه به نتایج مدل فاکتور آنالیز (پیشنهادی) چنانچه سؤالیهای انعطاف‌پذیری و خودجوئی که از عوامل فرآیندی در پرسشنامه ارزیابی عملکرد کارکنان است، حذف گردد، تاثیر چندانی در نمرات عوامل فرآیندی (رفتار شغلی) نخواهد گذاشت.

باتوجه به نتایج حاصله چنانچه سازمان امور استخدام کشوری، در طراحی سوال عوامل اخلاقی دقت بیشتری به عینی بودن آن کند. مدیران شاید قادر باشند به ارزش واقعی این سوال بیشتر توجه کنند.

در کلی باتوجه به ماتریس الگوی مدل فاکتور آنالیز و نتایج حاصله آن که گویای این واقعیت است که مدیران فقط تنها در یک سوال (رعایت مقررات و انضباط اداری) به طور واقعی و عینی توانسته بودند که کارکنان خود را ارزیابی کنند،

لذا پژوهشگر به سازمان امور استخدام کشوری در تأیید عینی بودن هرچه بیشتر سؤالیها، تأکید می‌کند.

همچنین باتوجه به اهمیت خاصی که گروههای شغلی مختلف در بیمارستانهای دانشگاههای علوم پزشکی ایران و تهران و شهیدبهشتی دارند، به منظور بهبود فرم ارزیابی عملکرد کارکنان پیشنهاد می‌شود که موارد ذیل سؤالی در بحث بهداشت و عوامل اجتماعی اضافه شود:

۱- وضعیت سلامتی وی در حال حاضر، توجه کردن به راهنمایی‌های مافوق در زمینه مسایل سلامتی، توانایی از عهده برآمدن مسایل خانوادگی اجتماعی، به طوری که عملکرد او را دچار آسیب نماند.

۲- در زمینه روش اجرای ارزیابی: از آنجا که نتایج تحقیق نشان داد بین شخصیت و جنسیت مدیران و نمرات ارزیابی عملکرد کارکنان اختلاف معنی‌داری وجود دارد. لذا پژوهشگر با استفاده از نتایج و مدل پیشنهادی این پژوهش، به سازمان امور اداری و استخدامی کشور اعلام می‌دارد که چنانچه در ارزیابی عملکرد کارکنان شخصیت و جنسیت مدیران را مدنظر قرار دهند، باین امر قادر خواهیم بود تا حدی خطای گرایشهای مدیران را اصلاح کنیم. به منظور همگن کردن شخصیتها می‌توانیم از ضریب تصحیح استفاده کنیم.

همچنین می‌توانیم به منظور بالا بردن احساس تعهد افراد به سازمان در زمینه اجرایی امر ارزیابی عملکرد از روش ارزیابی از طریق گروههای امتیازدهنده چندگانه استفاده کنیم.

باتوجه به اینکه، نکته قابل توجه در مدل فاکتور آنالیز پیشنهادی مستقل بودن هر یک از فاکتورها از یکدیگر بودند، لذا پیشنهاد می‌شود مدیرانی که مسئولیت ارزیابی عملکرد کارکنان را عهده دارند در سمینارها و جلسات آموزشی به این نکته وقوف پیدا کنند که شخصیت و جنسیت تا چه حد می‌تواند در نمرات ارزیابی عملکرد کارکنان تاثیر بگذارد.

همچنین در ارتقا و انتصابهایی که ملاک نتایج ارزیابی است، حتماً از وسیله دیگری نیز استفاده شود.

در کل چنانچه افرادی که به سمت مدیریت یا سرپرستی واحدهای مختلف منصوب می‌شوند، با تعیین کردن نوع شخصیت آنان می‌توانیم تا حدی موجب اعمال کنترلهای قبل از

انجام در کار مدیریت رفتار سازمانی شویم که نهایتاً موجب ارتقا در عملکرد سازمان خواهد شد.

۳- پیشنهاد به سایر محققان برای تحقیقات بعدی: نهایتاً به عنوان نمونه برای پژوهشهای بعدی می‌توان به چند تحقیق کلی زیر اشاره کرد: ● بررسی عوامل موثر در دشواریهای برنامه‌های ارزیابی مسانده مشکلات مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان؛

● بررسی مستغیرهای شخصیتی و جنسیتی مدیران در ارتباط با نقش «سوءگیری جنسی» در ارزیابی عملکرد کارکنان؛

● استفاده از تست‌های شخصیت سنجی سایر نظریه‌پردازان در ارتباط با تاثیر جنسیت و شخصیت مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان؛

● باتوجه به اهمیت سیستم مدیریت بهره‌وری محاسبه میزان کارآیی هر یک از سؤالیهای پرسشنامه ارزیابی عملکرد کارکنان سازمان امور اداری و استخدامی کشور بررسی شود.

این پژوهش دارای ۲۲ منبع فارسی و ۷۰ منبع انگلیسی است که اصل تحقیق در مرکز تحقیقات و تحصیلات تکمیلی موجود است که فقط به ذکر چند مورد اکتفا می‌شود. □

منابع:

1 - CATTEL, R.B. (1988). "FACTOR ANALYSIS: AN INTRODUCTION AND MANNUAL FOR THE PSYCHOLOGIST AND SOCIAL SCIENTIST". N.Y, HAPER AND ROW, MANNUAL: A.
2 - LAWRENCE, S. & WRIGHISMAN, B. (1993). "ADULT PERSONALITY DEVELOPMENT. THEORIES AND CONCEPTS". SAGE PUBLICATION, VOL: L.
3 - PATECH, J.R. & ETC. (1992). "GENDER APPRAISAL AND COPING A LONGITUDINAL ANALYSIS". JOURNAL OF PSYCHOLOGY, 42, 142-154.
4 - SEGAL, J.A. (1993). "SENSITIVE MEN: A WORK PLACE OXYMORON". H.R, MAGAZINE, 18, 342-350.

● دکتر سریم توری تاجر: دکترای مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی و استادیار دانشگاه علوم پزشکی ایران