

بررسی سیستم ارزش گذاری مدیران

بر اساس شخصیت و جنسیت آنان

دکتر مریم نوری تاجر

استادیار دانشگاه علوم پزشکی ایران

حشمت اله حیدری

دانشجوی کارشناس ارشد بهداشت جامعه، دانشگاه علوم پزشکی ایران



مدیران به دنبال نوع شخصیت و جنسیت خویش، دارای شیوه‌ها و طرز عمل متفاوتی در امر ارزیابی عملکرد سازمان می‌باشند

ارزیابی عملکرد کارکنان مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که بین شخصیت و جنسیت مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان ارتباط و همبستگی معناداری وجود دارد و نیز، کلیه مدیران یا سرپرستان زن و مرد با تیپ‌های شخصیتی مورد پژوهش، ارزش بیشتری را در کل سؤالات عوامل فرایندی به سؤالات پشتکار و جدیت در کار، قابل اعتماد بودن و نحوه برخورد مناسب با ارباب رجوع و رعایت مقررات و انضباط اداری و کمترین ارزش را به دو سؤال انعطاف‌پذیری و خودجوشی داده‌اند.

بیشتر سازمان‌ها کارایی کارکنان خود را با اعتماد کردن به فرم‌های ارزیابی عملکرد، که توسط سرپرستان واحدها در رابطه با کارکنان خود ارزیابی می‌شوند، می‌سنجند. از آنجا که متغیرهای شخصیتی و جنسیتی بر بازده عمل مدیریتی تأثیرگذار هستند، در نتیجه می‌توان با تعیین شخصیت و جنسیت مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان تاحدی بر عوامل بازدارنده، بخصوص عوامل فرآیند سازمانی مانند درک، رمزگذاری و تنظیم فرآیند اطلاعاتی غالب گردید که نهایتاً تأثیر آن در کارآمدتر شدن سازمان نمود خواهد داشت.

با توجه به این که نتایج تحقیق نشان داد، بین شخصیت و جنسیت مدیران و نمرات ارزیابی عملکرد کارکنان اختلاف معنی‌داری وجود دارد، پژوهشگر به سازمان امور استخدامی کشور پیشنهاد می‌دهد که در ارزیابی عملکرد کارکنان، شخصیت و جنسیت مدیران را مدنظر قرار دهند. با این امر قادر خواهد بود تا تاحدی خطای گرایش‌های مدیران را اصلاح نماید؛ و نیز می‌توان با تعیین نوع شخصیت افرادی که به سمت مدیر منصوب می‌شوند، تا حدی موجب اعمال کنترل‌های قبل از انجام کار در مدیریت رفتار سازمانی شد.

بررسی شخصیت و درون‌مایه‌های افراد از جمله مسائلی است که از اهمیتی خاص برخوردار است. مدیران در سازمان‌ها از عناصر اصلی در نیل به اهداف سازمانی محسوب می‌شوند. هر چند، آنان نیز مانند سایر افراد جامعه دارای تفاوت‌های فردی، رغبت‌ها و تمایلات مخصوص به خود می‌باشند که در اصل، این‌گونه تفاوت‌ها از تفاوت در سطح نگرش، دانش و نظام ارزشی آنها متأثر می‌گردد. در این راستا انتخاب مدیران و سرپرستان واحدهای مختلف از یکسو و نقشی که آنان در بررسی و ارزیابی کارکنان و پرسنل زیر دست خود دارند و چه مهمی از مسئله است. پژوهش‌هایی که طی سال‌ها در بخش دولتی ادارات ایران صورت گرفته، بیانگر این حقیقت است که مدیران بدون آنکه خود متوجه باشند، در انتخاب خصوصیت مورد سنجش و به کار بردن روشن سنجش در پرسش‌نامه‌های سازمان امور اداری و استخدامی کشور دچار لغزش می‌شوند، که از نتایج آن زیر نفوذ قرار گرفتن نظام ارزیابی عملکرد است. مدیران به دنبال نوع شخصیت و جنسیت خویش، دارای شیوه‌ها و طرز عمل متفاوتی در امر ارزیابی عملکرد سازمان می‌باشند.

در پژوهشی که توسط نوری تاجر و حیدری تحت عنوان "شخصیت مدیران درون‌نگرای و برون‌نگرای و ارزیابی عملکرد" در سطح کلیه‌ی مدیران یا سرپرستان واحدهای مختلف بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران و شهید بهشتی در بین ۲۲۰ نفر از مدیران زن و مرد (۱۱۰ نفر زن و ۱۱۰ نفر مرد) صورت گرفت، مسأله ارزش‌های اجرایی مدیران و تفاوت‌هایی که در جایگاه جنسیت و شخصیت مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان وجود دارد، مورد بررسی قرار گرفت.

هدف از انجام این پژوهش، کنکاش در مبحث روانشناسی سازمان و دست‌یابی به یکسری اصولی بود که می‌توانست در جهت بهره‌وری بیشتر در فرآیند ارزیابی عملکرد سازمان مؤثر واقع شود؛ که در این راستا، شخصیت مدیران از لحاظ درون‌گرا یا برون‌گرا بودن و تأثیر جنسیت و عوامل دموگرافی مدیران بر