

نگرش کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اهواز نسبت به نحوه‌ی ارزشیابی عملکرد آنان در سال ۱۳۸۶

امین ترابی^۱ / سعیده ستوده^۲

چکیده

مقدمه: ارزشیابی عملکرد، تحلیلی منظم از پاسخگویی فعالیت‌های فردی به اهداف و وظایف است. این پژوهش با هدف تعیین نگرش کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اهواز در زمینه ارزشیابی عملکرد سالانه‌شان انجام شد. روش بررسی: این مطالعه توصیفی - پیمایشی، به صورت مقطعی با استفاده از روش سرشماری در بین ۱۵۰ نفر از کارکنان شاغل در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اهواز در سال ۱۳۸۶ صورت گرفت. داده‌های مورد نظر از طریق پرسشنامه حاوی ۵۵ سوال گردآوری شد. پاسخ به سؤالات بر اساس مقیاس لیکرت (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) بود. داده‌ها پس از گردآوری به وسیله نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۱ و آزمون‌های آماری توصیفی و تحلیلی مرتبط تحلیل گردید.

یافته‌ها: ۵۴٫۷ درصد از افراد مورد مطالعه زن و بقیه مرد بودند. از لحاظ سنی، ۲۰٫۷ درصد افراد در گروه سنی ۳۰-۲۰، ۵۰ درصد ۴۰-۳۰، ۲۶٫۷ درصد ۴۱-۵۰ و ۲٫۷ درصد در گروه بالاتر از ۵۰ سال قرار داشتند. میانگین و انحراف معیار سن افراد مورد مطالعه 37.7 ± 7.2 سال بود. ۶۶٫۳۲ درصد افراد، در مورد انجام ارزشیابی دارای دیدگاه مثبت، ۱۷٫۳۵ درصد دارای دیدگاه منفی و ۱۶٫۳۳ درصد افراد بدون دیدگاه خاص بودند. در زمینه نحوه اجرای ارزشیابی کنونی عملکرد کارکنان، ۳۹٫۷۵ درصد افراد دیدگاه منفی، ۲۴٫۴۱ درصد دیدگاه مثبت و ۲۵٫۸۴ درصد دیدگاه خنثی داشتند. طبق آزمون آماری کای دو با ضریب اطمینان ۹۵ درصد بین دیدگاه افراد در زمینه ضرورت ارزشیابی کارکنان و نیز دیدگاه آنها در زمینه نحوه انجام ارزشیابی جاری رابطه آماری معنی دار به دست آمد. ($P=0.001$)

نتیجه‌گیری: طبق این مطالعه، اکثر کارکنان انجام ارزشیابی را ضروری دانستند، اما نسبت به ارزشیابی جاری نگرش مثبتی نداشته‌اند. تفاوت بودند. شاید این نوع نگرش ناشی از روش‌ها، معیارها و ضوابط مورد استفاده در ارزشیابی باشد. مهمترین مؤلفه در بهبود فرآیند ارزشیابی عملکرد کارکنان، آشنایی آنان با رسالت و خط مشی‌های سازمان و شفاف نمودن روش و اهداف ارزشیابی و ارائه بازخورد مناسب از طرف مدیران و سرپرستان است.

کلید واژه‌ها: ارزشیابی، کارکنان، عملکرد، دانشکده، دانشگاه

• وصول مقاله: ۸۷/۱۲/۱۷ • اصلاح نهایی: ۸۸/۵/۱۷ • پذیرش نهایی: ۸۸/۸/۱۲

مقدمه

یکی از بارزترین شاخص‌های ارزیابی بهره‌وری سازمان و مدیریت آن "بازگشت سرمایه" (Capital Return) است و مدیران کارکنان کاملاً آگاهند که این شاخص، موهون عامل حیاتی تری به نام کارآمدی افراد است. [۱] محققان و دانشمندان امروزه بر این باورند که کارکنان مهم‌ترین "مزیت رقابتی" (Competitive advantage) سازمان هستند و معتقدند که سرمایه انسانی همه نیازمندی‌های استراتژیک یک سازمان را برآورده می‌سازد [۲] و امروزه کارکنان در تحول لحظه به لحظه سیستم اداری و استخدامی و ارائه خدمات بهینه سهم عمده‌ای را دارا می‌باشند. [۳] بهبود این عنصر سرنوشت ساز در سایه ارزشیابی عملکرد و امکان پذیر است. اهداف مذکور هنگامی دست یافتنی است که ابزارهای سنجش همه جانبه و دقیق باشند و بتوانند نقاط ضعف و قوت کارکنان را به نحوی اثربخش نمایان سازند و کارکنان را از نتایج ارزشیابی آگاهی داده و نقاط مثبت و منفی را به آن‌ها تفهیم کنند. [۴]

توأم با تغییر در فلسفه وجودی اداره امور کارکنان، مدیریت منابع انسانی به تدریج با وظایفی چون انتخاب و استخدام نیرو، تعیین حقوق و مزایا و ایجاد هماهنگی در روابط کارکنان فراتر گشت. امروزه شاهدیم که مدیریت منابع انسانی در طرح ریزی برنامه‌های مهم استراتژیک، آموزش کارکنان، طراحی سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان و سیستم پاداش و ... جایگاهی به مراتب بالاتر از گذشته در سازمان یافته است و بدیهی است ارزشیابی عملکرد کارکنان از جمله مهم‌ترین مسائلی است که مسئولان سازمان با آن روبه‌رو هستند. [۵] بررسی نحوه عملکرد کارکنان موضوعی است که در مسیر تاریخ به موازات تشکیل یک سازمان، ارائه خدمت و ادامه حیات آن سازمان تشکیل یافته است و امروزه سبب پیدایش مباحث بسیار عمیق و گسترده‌ای با نام «ارزشیابی عملکرد» یا «ارزشیابی عملکرد پرسنلی» شده است. فرایند ارزشیابی عبارت است از یک سلسله اقدامات رسمی برای بررسی عملکرد در فاصله زمانی معین و شامل تمامی رفتارهای فرد در ارتباط با کارکرد او در آن دوره معین می‌باشد. [۶]

ارزشیابی عملکرد را می‌توان «سنجش سیستماتیک و منظم کار افراد در رابطه با نحوه انجام وظیفه آن‌ها در مشاغل محوله و تعیین پتانسیل موجود در آن‌ها جهت رشد و بهبود»

تعریف کرد. [۷] برای تعیین شایستگی و لیاقت کارکنان باید نظام ارزشیابی را در هر سازمان فعال کرد و ارزشیابی را اصل جداناپذیر از مدیریت دانست، زیرا نظام ارزشیابی علمی، توانمند و معتبر، پیشرفت سازمان را افزایش می‌دهد. [۸]

طی مطالعاتی که در داخل کشور صورت گرفت مشخص شد که متغیرهای انگیزش، بازخورد عملکرد (ارزشیابی) و حمایت سازمانی عواملی هستند که بیشترین تأثیر را بر بهره‌وری دارند. [۹] ارزشیابی کارکنان به روش‌های متفاوتی صورت می‌گیرد، بسیاری از تکنیک‌ها و روش‌ها به سادگی قابل بهره‌برداری است و برخی به تلاش، تخصص و آموزش بیشتری نیازمند است. در نهایت هدف همه روش‌های ارزشیابی عملکرد، بازدهی بیشتر است. [۱۰]

روش بررسی

این پژوهش از نوع مطالعات توصیفی - پیمایشی است. جامعه پژوهش این تحقیق شامل ۱۷۸ نفر از کارکنان رسمی، پیمانی و طرحی شاغل در دانشکده‌های پیراپزشکی، بهداشت، پزشکی، پرستاری و مامایی اهواز، دندانپزشکی، توانبخشی، داروسازی و دانشکده پرستاری آبادان دانشگاه علوم پزشکی اهواز می‌باشند که در زمان اجرای طرح حداقل یک نوبت در طول خدمتشان مورد ارزشیابی قرار گرفته‌اند. در این مطالعه از روش سرشماری استفاده شده است. داده‌های مورد نظر از طریق پرسشنامه گردآوری شد. این پرسشنامه شامل ۱۰ سؤال (مربوط به مشخصات فردی و شغلی کارکنان)، ۷ سؤال (مربوط به نگرش کارکنان نسبت به ضرورت انجام ارزشیابی) و ۳۷ سؤال (مربوط به نگرش آن‌ها نسبت به ارزشیابی جاری) بود که پاسخ آن‌ها بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً موافق، موافق، نسبتاً موافق، مخالف و کاملاً مخالف) و یک سؤال باز بود. در این مطالعه محقق دیدگاه کاملاً موافق و موافق را نگرش مثبت و دیدگاه مخالف و کاملاً مخالف را نگرش منفی در نظر گرفته است. اعتبار پرسشنامه از طریق بررسی محتوایی و با مشورت با کارشناسان و نیز استفاده از مطالعات قبلی تأیید و پایایی آن نیز با استفاده از روش آزمون - باز آزمون با ضریب همبستگی ۰.۸۶ درصد در بین سؤالات، تعیین شد. برای جلوگیری از خطاهای احتمالی ناشی از حضور محقق در محل تحقیق، به

نتایج نشان می‌دهد که در زمینه ضرورت ارزشیابی عملکرد کارکنان، ۳۹.۷۴ درصد افراد مورد مطالعه با این که انجام ارزشیابی سالانه عملکرد کارکنان یک ضرورت است کاملاً موافق بودند و فقط ۴.۸۸ درصد آن‌ها در این زمینه نظر کاملاً مخالف داشتند. در زمینه نحوه ارزشیابی جاری عملکرد کارکنان، ۲۵.۸۴ درصد با نحوه اجرای ارزشیابی نسبتاً موافق و فقط ۱۳.۲۲ درصد آن‌ها با نحوه اجرای آن در دانشکده‌های خود کاملاً موافق بودند (نمودار ۱ و ۲).

به طور کلی، ۶۶.۳۲ درصد افراد مورد مطالعه، در مورد "ضرورت اجرای نظام ارزشیابی سالانه کارکنان" دارای

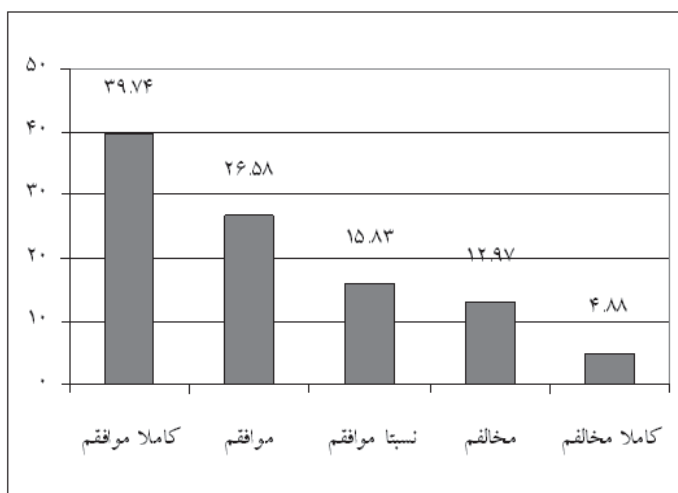
افراد اجازه داده شد تا آزادانه در فرصت مناسب پرسشنامه را حداکثر تا یک هفته تکمیل و تحویل نمایند در نهایت ۱۵۰ پرسشنامه عودت داده شد و داده‌ها به وسیله نرم افزار SPSS و آزمون کای دو برای تعیین سطح معنی داری آماری بین متغیرهای مستقل و وابسته تجزیه و تحلیل گردید.

یافته‌ها

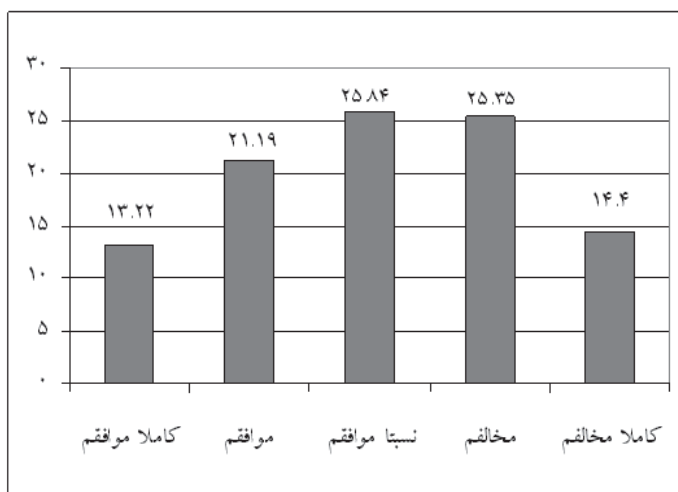
این مطالعه که در بین کارکنان دانشکده بهداشت که مشمول طرح ارزشیابی سالانه می‌باشند، صورت گرفت. براساس نتایج آن ۵۴.۷ درصد از افراد مورد مطالعه زن و بقیه مرد

بودند. بیشتر افراد (۵۰ درصد) در دامنه سنی ۳۱-۴۰ سال قرار داشتند و میانگین و انحراف معیار سن افراد مورد مطالعه 37.7 ± 7.2 بود. نتایج این مطالعه نشان داد که اکثر افراد مورد مطالعه (۷۵.۳ درصد) متأهل بودند. از نظر تحصیلات ۳.۳ درصد زیر دیپلم، ۲۴.۷ درصد دیپلم، ۱۰.۷ درصد فوق دیپلم و ۶۱.۳ درصد دارای مدارک لیسانس و بالاتر بودند. عمده افراد (۴۱.۳ درصد) دارای سابقه کار ۱۰-۲۰ سال بودند و میانگین و انحراف معیار سابقه کار افراد 12.9 ± 7.2 بود. از نظر وضعیت شغلی، ۱۹.۳ درصد سرپرستان، ۳۸ درصد کارکنان و ۴۲.۷ درصد را کارشناسان تشکیل می‌دادند. نحوه استخدام ۶۶ درصد افراد رسمی، ۳۲.۷ درصد پیمانی و ۱.۳ درصد از طریق طرح لایحه نیروی انسانی بود. رسته خدمتی ۵۳.۳ درصد افراد اداری، ۳۳.۳ درصد بهداشتی درمانی، ۱۲.۷ درصد آموزشی و ۰.۷ درصد سایر رسته‌ها بودند. ۶۲ درصد افراد در طول یک سال ۴ بار و بیشتر تشویقی به انحاء مختلف دریافت کرده‌اند. بیشترین روش تشویق در ۴۹.۳ درصد افراد به صورت ترکیبی از تقدیرنامه توسط مدیر مستقیم و یا کارمند نمونه سال و نیز دریافت تقدیرنامه از معاون مدیر یا سایر سرپرستان بوده است.

در این مطالعه دیدگاه افراد مورد مطالعه نیز در دو بعد ضرورت انجام ارزشیابی سالانه و روش اجرای آن، مورد بررسی قرار گرفت. بر این اساس



نمودار ۱: فراوانی نسبی افراد مورد مطالعه بر اساس نگرش آن‌ها نسبت به ضرورت انجام ارزشیابی



نمودار ۲: فراوانی نسبی افراد مورد مطالعه بر اساس نگرش آن‌ها نسبت به نحوه ارزشیابی جاری عملکرد کارکنان

جدول ۱: درصد افراد مورد مطالعه بر اساس نگرش کلی آنها نسبت به ضرورت ارزشیابی و نحوه ارزشیابی جاری

نگرش، حیطة	نگرش مثبت (مجموع دیدگاه کاملاً موافق و موافق)	بی تفاوت (دیدگاه نسبتاً موافق)	نگرش منفی (مجموع دیدگاه کاملاً مخالف و مخالف)
ضرورت انجام ارزشیابی	۶۶.۳۲	۱۶.۳۳	۱۷.۳۵
ارزشیابی جاری عملکرد کارکنان	۳۴.۴۱	۲۵.۸۴	۳۹.۷۵

در ارزشیابی سالانه بیشتر بر نقاط ضعف تکیه می‌کنند "۱۹.۱ درصد کارکنان نظر کاملاً موافق، ۲۱.۱ درصد موافق و ۳۰.۴ درصد نظر نسبتاً موافق داشتند. در این زمینه که "ارزشیابی سالانه به روش فعلی باعث تبعیض بین همکاران می‌گردد"، ۱۸.۷ درصد نظر کاملاً موافق، ۲۶.۷ درصد موافق، ۲۴ درصد نسبتاً موافق، ۲۰.۷ درصد مخالف و ۱۰ درصد کاملاً مخالف بودند. نتایج حاکی از آن است که ۳۲.۷ درصد از کارکنان معتقد بودند که ارزشیابی سالانه انگیزه فرد را برای رفع کمبودهای فنی و تخصصی افزایش می‌دهد در حالی که ۴۳.۴ درصد در این زمینه دارای دیدگاه منفی بودند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های حاصل از این پژوهش حاکی از آن است که ۶۹.۳۲ درصد افراد دیدگاه مثبتی نسبت به ضرورت انجام ارزشیابی سالانه داشتند. در این زمینه آقاجانی و همکاران نیز در تحقیق خود عنوان کردند که ۴۰ درصد کارکنان انجام ارزشیابی را امری ضروری دانسته‌اند. [۳] میرسپاسی نیز در این زمینه می‌نویسد: "۹۵ درصد از کل شرکت کنندگان در شش دوره مدیریت پایه مرکز آموزش مدیریت دولتی، ارزشیابی از کارکنان را یک ضرورت تشخیص داده‌اند." [۱۱] تفاوت موجود در نتایج این تحقیق می‌تواند ناشی از تفاوت جامعه پژوهش باشد به این معنا که جامعه مورد پژوهش در تحقیق فوق کسانی بودند که کارکنان خود را مورد ارزشیابی قرار می‌دادند و جامعه مورد پژوهش در تحقیق حاضر کسانی بودند که خود مورد ارزشیابی قرار گرفته‌اند. [۳]

در مورد انجام ارزشیابی به صورت سالانه (سالی یک بار) ۷۰.۲۸ درصد از کارکنان نگرش مثبتی داشتند. کابانی نیز در پژوهش خود می‌نویسد: تقریباً نیمی از پرسنل پرستاری مورد مطالعه خود (۵۷.۷ درصد) در این زمینه نگرش مثبت داشتند. [۱۲] میانگین زمانی ارزیابی عملکرد کارکنان، به

دیدگاه مثبت (یعنی با انجام این فرآیند موافق یا کاملاً موافق بودند)، ۱۷.۳۵ درصد دارای دیدگاه منفی و ۱۶.۳۳ درصد افراد دیدگاه خنثی داشتند. این در حالی است که در زمینه "نحوه اجرای ارزشیابی جاری عملکرد کارکنان" به روش جاری به ترتیب، ۳۹.۷۵ درصد افراد دارای دیدگاه منفی، ۳۴.۴۱ درصد دارای دیدگاه مثبت و ۲۵.۸۴ درصد دیدگاه خنثی داشتند (جدول ۱).

بر اساس آزمون آماری کای دو با ضریب اطمینان ۹۵ درصد بین وضعیت تأهل افراد مورد مطالعه و دیدگاه‌های آنها در زمینه ضرورت انجام ارزشیابی سالانه کارکنان رابطه معنی دار وجود داشت ($P=0.000$) به طوری که افراد متأهل دارای نگرش مثبت تری نسبت به افراد مجرد بودند. همچنین آزمون فوق نشان داد بین دیدگاه افراد در زمینه ضرورت ارزشیابی کارکنان و نحوه انجام ارزشیابی جاری، رابطه آماری معنی دار وجود دارد ($P=0.001$).

یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که وضعیت باز خورد نتایج حاصل از عملکرد نیز مناسب نیست. به طوری که ۸۶.۶۵ درصد افراد مورد مطالعه بیان کرده‌اند که مسئولین و سرپرستان آنها پس از انجام ارزشیابی در مورد نتایج حاصله از ارزشیابی با آنها به بحث و گفتگو نمی‌پردازند. ۷۵ درصد نیز اظهار کرده‌اند که اشتباهات و نواقص عملکردی آنها پس از ارزشیابی تذکر داده نمی‌شود و ۹۳.۷ درصد نیز اظهار کرده‌اند که در زمینه رفع اشکالات و نواقص ناشی از ارزشیابی سالانه آنها برنامه آموزشی خاصی طراحی و اجرا نمی‌گردد. در مورد انجام ارزشیابی به صورت سالانه (سالی یک بار) ۳۶.۸۴ درصد از کارکنان نسبت به آن دارای دیدگاه کاملاً موافق و ۳۳.۴۴ درصد دارای دیدگاه موافق بودند. نتایج بررسی در مورد ضرورت انجام «خود ارزشیابی» حاکی از آن است که ۸۲.۹۸ درصد از کارکنان نگرش مثبتی نسبت به انجام آن دارند. همچنین نسبت به این سؤال که "مسئولان

همکاران می‌گردد. [۱۲] نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که ۳۲.۷ درصد از کارکنان معتقدند که ارزشیابی سالانه انگیزه فرد را برای رفع کمبودهای فنی و تخصصی افزایش می‌دهد. در این زمینه بیضاوی می‌نویسد: "۴۸.۵ درصد از مدیران معتقدند که ارزشیابی سالانه انگیزه‌ای سبب رفع کمبودهای فنی و تخصصی می‌باشد." [۱۷] تحقیق دیگر در این زمینه نشان می‌دهد که ۸۲ درصد از کارکنان معتقد بودند که وضع موجود نظام ارزشیابی عملکرد بر انگیزش و کارایی کارکنان مؤثر بوده است. [۱۸] که نتایج این تحقیق با یافته‌های مطالعه حاضر متفاوت است. نتایج مطالعه حاضر نشان داد که تنها ۱۳.۳۵ درصد از کارکنان عنوان کرده‌اند که پس از اتمام ارزشیابی مسئولین در مورد نتایج حاصله با آنان به بحث و گفتگو نشستند. بیضاوی نیز طی تحقیق خود نشان می‌دهد که فقط ۱۲.۱ درصد از مدیران به میزان زیاد در پایان دوره ارزشیابی با کارکنان در خصوص نتیجه ارزشیابی و بازخورد آن مصاحبه و گفتگو کرده‌اند. [۱۷]

نتایج یک پژوهش دیگر که در بین ۳۸۰ نفر از کارکنان بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی کرمان انجام شد، نشان داد که نظام ارزشیابی فعلی بر سطح دانش و آگاهی فنی کارکنان، افزایش خلاقیت کارکنان، افزایش سطح مشارکت کارکنان و بهبود ارتباطات سازمانی در بین کارکنان تأثیر کمی داشته است. [۱۹]

بر اساس نتایج این مطالعه، اکثر کارکنان انجام ارزشیابی را یک ضرورت دانستند، اما نسبت به ارزشیابی جاری نگرش مثبتی ندارند یا بی تفاوت عمل می‌کنند. شاید این نوع نگرش بیشتر ناشی از روش‌ها، معیارها و ضوابط مورد استفاده در ارزشیابی باشد. به طور کلی، مهم‌ترین مؤلفه در بهبود فرآیند ارزشیابی عملکرد کارکنان، آشنایی آنان با رسالت و خط مشی‌های سازمان و شفاف نمودن روش و اهداف ارزشیابی و نیز ارائه بازخورد مناسب از طرف مدیران و سرپرستان است.

سپاسگزاری

بدینوسیله از همکاری شورای پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اهواز، کمیته اخلاق و کمیته تحقیقات دانشجویی و نیز رؤسا و کارکنان دانشکده‌ها تشکر و قدردانی می‌شود.

طور متوسط یک یا حداکثر دو بار در سال ضروری است. اگر فاصله زمانی بین دو ارزیابی زیاد باشد ممکن است خیلی از مواردی که می‌توانند در ارزیابی مؤثر واقع شوند فراموش گردند و از طرف دیگر چنانچه فاصله زمانی بین ارزیابی بیش از حد به هم نزدیک باشد ممکن است فرآیند دچار روزمرگی گردد. در پژوهش حاضر، نتایج بررسی در مورد ضرورت انجام «خودارزشیابی» حاکی از آن است که ۸۲.۹۸ درصد از کارکنان نگرش مثبتی نسبت به انجام آن دارند. محبتی نیز طی پژوهش خود مشخص کرد که ۳۴.۳ درصد کارکنان ضرورت خودارزشیابی کارکنان را خیلی زیاد، ۴۴ درصد زیاد، ۱۴.۳ درصد متوسط، ۴ درصد کم و ۳.۳ خیلی کم دانسته‌اند. نتایج تحقیق وی نشان داد که ۲۶.۸ درصد کارکنان، سیستم موجود ارزشیابی سالانه را نامناسب و ۱۳.۸ درصد آن را خیلی نامناسب دانسته‌اند [۱۳] در مطالعه حاضر، ۳۹.۷۵ درصد از کارکنان در زمینه نحوه ارزشیابی جاری سالانه کارکنان دارای دیدگاه منفی بودند. که اگر مجموع این دو دیدگاه (نامناسب و خیلی نامناسب) را دیدگاه منفی در نظر بگیریم نتایج این دو مطالعه با هم مطابقت زیادی دارند.

نقوی هم طی پژوهشی که انجام داده می‌نویسد: "عوامل مورد ارزشیابی در نظام ارزشیابی فعلی کارکنان از دیدگاه مدیران و معلمان مطابق با ویژگی‌های آنان انتخاب نشده‌اند و لذا آنان از نتایج سیستم ارزشیابی فعلی رضایت ندارند." [۱۴] همچنین یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که ۴۰.۲ درصد از کارکنان نسبت به این که مسئولان در ارزشیابی سالانه بیشتر بر نقاط ضعف تکیه می‌کنند نگرش موافقی دارند. کاویانی نیز در تحقیق دیگری عنوان می‌کند که ۷۱.۲ درصد از کارکنان با این دیدگاه موافق هستند. [۱۲] فلین [۱۵] و لانجنگر [۱۶] نیز یکی از دلایل اثربخش نبودن نظام‌های ارزشیابی را استفاده از رویکرد واپس‌نگری و تأکید بر جنبه‌های منفی عملکرد کارکنان توسط مدیران می‌دانند. طبق نتایج پژوهش حاضر ۴۵.۴ درصد از کارکنان معتقدند که ارزشیابی سالانه به روش فعلی باعث تبعیض بین همکاران می‌گردد، ضمن این که کاویانی در پژوهش خود می‌نویسد از دیدگاه ۶۴ درصد پرستاران، ارزشیابی سالانه به روش فعلی باعث ایجاد کدورت و تبعیض بین

References

1. Rezaian A. [Management of organizational behavior]. 8th ed. Tehran: Samt; 2007. [Persian]
2. Cabrera EF. Strategic human resource evaluation. *Journal of Human Resource Planning* 2003; 26 (1): 41-9.
3. Haji-Aghajani S. [Study on attitude in personnel of Semnan University of Medical Sciences about annual performance evaluation]. *Teb va Tazkieh*; 2005; 14: 37-43. [Persian]
4. Salehi H. [Study and analyze on performance evaluation of public employee] [M.A. Thesis]. Isfahan: University of Isfahan, Faculty of Administrative and Economic Sciences; 1994. [Persian]
5. Esfandiar S. [Human resource management]. 12th ed. Tehran: Samt; 2007. [Persian]
6. Bazoband A. [Comparative study on performance evaluation system in selective countries] [B.Sc. Thesis]. Shiraz: Shiraz University of Medical Sciences; 2001. [Persian]
7. Mirsepassi N. [Human resource management and work relation]. 14th ed. Tehran: Shervin; 1995. [Persian]
8. Safi A. [Evaluation of educational personnel in ministry of education and training]. *Journal of Management in Education and Training*; 1994; 3(4): 83-8. [Persian]
9. Tabibi SJ, Khalesi N, Ebadifard F. [Total quality management in health sector]. Tehran: Rayaneh; 2001. [Persian]
10. Doaei H. [Human resource management]. 3rd ed. Tehran: Bayane Hedayate Noor; 2007. [Persian]
11. Larijani TT, Parsa-Yekta Z. [Impact of performance evaluation and its relationship with job motivation in view of nurses]. *Hayat Journal* 2006; 12 (4): 39-45. [Persian]
12. Kaviani S. [Study on attitude in nursing personnel of Shahid Faghihi hospital about annual performance evaluation] [B.Sc. Thesis]. Shiraz: Shiraz University of Medical Sciences; School of Management and Medical Information Science; 2003. [Persian]
13. Mohabati F. [Impact on personnel evaluation upon performance and their job satisfaction in educational hospitals of Shiraz University of Medical Sciences] [B.Sc. Thesis]. Shiraz: Shiraz University of Medical Sciences; School of Management and Medical Information Science; 2001. [Persian]
14. Naghavi M. [Study and analyze on evaluation system in view of managers and teachers of Tehran schools] [M.A. Thesis]. Tehran: University of Tehran, Faculty of Social Sciences; 1996. [Persian]
15. Beyzavi F. [Study on attitude of health centers manager about annual evaluation and before-after study in Shiraz University of Medical Sciences] [B.Sc. Thesis]. Shiraz: Shiraz University of Medical Sciences; School of Management and Medical Information Science; 2004. [Persian]
16. Langenker E. Municipal government personnel consensus under characteristics of effective appraisal systems? *Public Personnel Management* 1996; 25 (3): 24-7.
17. Flynn GA. You don't say. *Personnel Journal* 1998; 73 (3): 35-40.
18. Bandari M. [Applied methods of manpower productivity promotion: role of personnel evaluation on manpower improvement]. *Journal of Public Management*; 1996. [Persian]
19. Ebrahimipour H, Jaafari M. [Study on impact employees evaluation system on personnel performance in view of hospital employees affiliated on Kerman University of Medical Sciences]. *Proceedings of the 1st Hospital Recourses Management Congress*; 2002 Jan 18-19; Tehran, Iran. p. 18. [Persian]

Employees' Attitude about the Annual Performance Evaluation of Faculties Affiliated to Ahvaz University of Medical Sciences in 2007, Iran

Torabi A.²/Setodeh S.¹

Abstract

Introduction: Performance evaluation is a systematic analysis of individual activity corresponding to their aims and duties. This research aimed to determine attitude about annual performance evaluation between employees in the Faculties affiliated to Ahvaz University of Medical Sciences.

Methods: In this Descriptive and cross-sectional study, we analyzed 150 personnel view that had been evaluated at least one time in their service duration by direct manager. Questionnaire including 55 questions were completed and census methods were used, too. Answers to questions about view based on Likert Scale. Data were analyzed by SPSS 11 software using analytic-descriptive tests.

Results: 54.7 percents of participants were women and others were men. 20.7 percent were among 31-40, 50 percent among 31-40, 26.7 percent among 41-50 years old and 2.7 percent were upper than 50 year. Mean and Standard Deviation of age were 37.7 ± 7.2 . 66.32 percent of people admit that implementation of evaluation is essential, 17.35 percent had negative attitude and 16.33 percent had neutral attitude. Whereas 39.75 percent of people had negative attitude, 34.41 percent had positive attitude and 25.84 percent had neutral attitude about the method of current implementation of performance Evaluation. Significant difference (P Value = 0.001, CI = 95%) was found between attitude of current implementation of evaluation and necessity of implementation of appraisal using χ^2 test.

Conclusion: Performance evaluation is a way to individual development of personnel, so having a bad view about appraisal can negatively affect the organization's outcome, therefore each change recommended to the current evaluation method of personnel.

Keywords: *Evaluation, personnel, Performance, Faculty, Ahvaz University*

1. Instructor of Health Services Management Department, Faculty of Health, Ahvaz University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran; Corresponding Author (torabipoor@yahoo.com)
2. B.Sc. of Health Services Management, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran