

## تأثیر شخصیت و جنسیت مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان

مطالعه‌ای در سه دانشگاه علوم پزشکی تهران، ایران و شهید بهشتی

(عوامل عملکردی، اخلاقی و فرآیندی) کارکنان سازمان امور اداری و استخدامی کشور ارزیابی نمایند. با استفاده از برنامه اس.پی.اس.اس<sup>(۵)</sup> اطلاعات استخراج و مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت و نتایج حاصله در دو مدل (۱) فاکتور آنالیز (۲) رگرسیون خطی و چند متغیره ارائه گردید. نتایج حاصله از پژوهش بیانگر آن بود که شخصیت و جنسیت مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان تأثیر دارد. در نهایت تأکید بر خط مشی فرم ارزیابی عملکرد کارکنان سازمان امور اداری و استخدامی کشور و اثرات عوامل عملکردی، اخلاقی و فرآیندی است.

## زمینه پژوهش

بررسی شخصیت و دورنمایه‌های افراد از مسائلی است که از اهمیت خاص برخوردار است. هنگامی که افراد یک سازمان را در نظر می‌گیریم هر کدام از آن‌ها 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 می‌باشند، آنان نیز مانند سایر افراد جامعه دارای تفاوت‌های فردی، رغبت‌ها و تمایلات مخصوص به خود می‌باشند که قاعدتاً اینگونه تفاوتها از سطح نگرش، دانش و نظام ارزش آنها متأثر می‌گردد. از خصایصی که عمل مدیریت را می‌تواند تحت

پژوهشگر: دکتر مریم نوری تاجر، دکترای مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی (سال ۱۳۷۵).  
استاد راهنما: دکتر سیدمهدی الوانی، دکترای مدیریت عمومی، دانشیار دانشگاه علامه طباطبائی.  
اساتید مشاور: دکتر محمود محمودی، دکترای آمار و جمعیت‌شناسی، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی تهران، دکتر داوود شاه‌محمدی متخصص روان‌پزشکی، استادیار دانشگاه علوم پزشکی ایران، دکتر میربهادر قلی آریانزاد، دکترای O.R دانشیار دانشگاه علم و صنعت.

## چکیده پژوهش

این پژوهش متمرکز بر سازمانهای واقعی بوده و به ارزشهای اجرایی مدیران و تفاوت‌هایی که در جایگاه جنسیت<sup>(۱)</sup> و شخصیت<sup>(۲)</sup> مدیران در ارزیابی عملکرد<sup>(۳)</sup> کارکنان داشته‌اند، محدود می‌شود.

مطالعه حاضر با استفاده از دو زمینه عمده روانشناسی و مدیریت ارائه گردیده‌است که از نظر نتایج، کاربردی و از جهت روش یک مطالعه همبستگی، همخوانی است.

در این پژوهش کلیه مدیران یا سرپرستان واحدهای مختلف بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران و شهید بهشتی، توسط آزمون شخصیت سنجی کاتل<sup>(۴)</sup> بر حسب شش تیپ شخصیتی که عبارتند از: درونگرا، برونگرا، حساس و غیرقابل انعطاف و خودکفا و ناتوان در اخذ تصمیم تعیین گردیدند. سپس از میان این افراد ۲۲۰ نفر توسط محاسبات آماری به عنوان نمونه انتخابی تعیین و از آنها خواسته شد که یکی از کارکنان خود را بر اساس پرسشنامه ارزیابی عملکرد

- 1- sex  
2- personality  
3- performance-Appraisal  
4- Cattal  
5- spss

یک رفتار قابل سنجش در پیشرفت کیفیت ارزیابی مؤثر باشد، لذا می‌توان اظهار داشت که سوگیری اصلی در فرآیند طبقه‌بندی ارزیابی و مفاهیم اجتماعی آن، با شناخت کامل از مقوله و ساختار دانش و آگاهی فرد ارزیاب (مدیر) را از نقشهایی دانست که کارکنان را در امر ارزیابی آگاه می‌سازند.

در ویش در سال ۱۳۷۲ اظهار داشت که متأسفانه علی‌رغم اهمیت سیستم ارزیابی عملکرد، برنامه‌های ارزیابی آنطور که باید در بخش دولتی چندان موفقیت‌آمیز بنظر نمی‌رسد و حتی می‌توانیم بگوییم در کشور خودمان نیز، سودمندی ارزیابی عملکرد تا حدودی نسبی بوده‌است.

تحقیقات کوپر<sup>(۸)</sup> نشان داد که با تعیین نوع شخصیت مدیران بر پایه مفاهیم تئوریکهای شخصیتی و شناخت سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان می‌توان تا حدودی بر عوامل بازدارنده، بخصوص عوامل سازمانی مؤثر واقع 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 به کار بردن روش سنجش در پرسشنامه‌های سازمان امور اداری و استخدامی کشور دچار لغزش می‌شوند، که از نتایج آن زیر نفوذ قرار گرفتن سیستم ارزیابی عملکرد و در نتیجه به صورت مصنوعی عمل کردن آن است.

وی اظهار می‌دارد که مدیران به تبع نوع شخصیت و جنسیت خویش دارای شیوه‌ها و طرز عمل متفاوتی در امر ارزیابی عملکرد سازمان می‌باشند که اگر فرآیند طرح ارزیابی عملکرد را در مرکزیت وجودی

تأثیر قرار دهد، شخصیت مدیر و خصیصه دیگر، مقام جنسی آنان است. این مقام بر خلاف مقام‌های اجتماعی و اکتسابی بدون خواست قبلی او بوده‌اند و از آن رهایی نیست.

با توجه به این موارد سیستم ارزیابی عملکرد نوعی ارزیابی عینی است که نه تنها در رفتار انسانی بمتابه یک درونداد عمل می‌کند، بلکه در ساختار تصمیم‌گیری و دادن پاداشها و توسعه سازمانی و در نهایت در ارتقاء سازمان بسیار مهم می‌باشند.

گان<sup>(۱)</sup> (۱۹۹۳) اظهار می‌دارد، ارزیابی کارکنان به عنوان یک قسمت ضروری در سیستم مدیریت سازمان می‌باشد که بایستی در جهت کنترل عملکرد سازمان و با توجه به حصول فلسفه سازمانی مورد عمل قرار گیرد. روزن<sup>(۲)</sup> و کرو<sup>(۳)</sup> (۱۹۸۸) در مورد معیارهای کیفی ارزیابی عملکرد کارکنان در تحقیقات خود اعلام داشتند که این معیارها در پیش‌بینی اعتبار ارزیابی از اهمیت یکسانی برخوردار هستند.

دابین<sup>(۴)</sup> (۱۹۸۸) در رابطه با تفاوت‌های جنسی مدیران در اجرای ارزیابی عملکرد کارکنان اظهار نمود که این تفاوتها در قضاوت‌های واقعی آنان اثر می‌گذارد. بینز<sup>(۵)</sup> در ارتباط با استراتژیهای مدیریتی، اظهار نمود که شیوه اجرای مدیران زن از گروه محوری و انعطاف‌پذیری بیشتری برخوردار است و در همین راستا دالتون<sup>(۶)</sup> (۱۹۹۳) در ارتباط با نقش جنسیت و موقعیت شغلی مدیران اعلام نمود که تفاوت‌های جنسی می‌توانند بعنوان یک رفتار قابل سنجش در پیشرفت کیفیت ارزیابی عملکرد کارکنان، عمل کنند.

گودیل<sup>(۷)</sup> (۱۹۹۳) در تحقیقات خود اظهار نمود که بطور کلی سرپرستان علاقه زیادی به ارزیابی عملکرد کارکنان خود ندارند، شاید ترس از دست دادن کارمند و یا ضعف طراحی سیستم ارزیابی عملکرد باعث شده‌است که سیستم ارزیابی عملکرد، ضعیف‌تر اجرا شود.

با توجه به اینکه تفاوت‌های جنسی می‌تواند به عنوان

1- Gunn

2- Rossen

3- Crue

4- Dabbin

5- Bennis

6- Dalton

7- Goodal

8- Cooper

اخذ تصمیم در بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی ایران و تهران و شهید بهشتی .

۴- تعیین اثرات عوامل مختلف مانند گروه شغلی، سن و جنس کارکنان، وضعیت تأهل، 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 بر حسب جنسیت و شخصیت آنان .

۵- تعیین مدل تحلیل عوامل (عملکردی، فرآیندی و اخلاقی) ارزیابی عملکرد بر حسب شخصیت‌های مدیران زن و مرد درونگرا و برونگرا، حساس و غیرقابل انعطاف، خودکفا و ناتوان در اخذ تصمیم در بیمارستانهای دانشگاههای علوم پزشکی ایران، تهران و شهید بهشتی.

#### سئوالات پژوهش

۱- آیا مدیران زن با شخصیت درونگرا در ارزیابی عملکرد نمرات بیشتری را نسبت به مدیران مرد درونگرا می‌دهند؟

۲- آیا مدیران زن با شخصیت برونگرا در ارزیابی عملکرد کارکنان نمرات بیشتری را نسبت به مدیران مرد برونگرا می‌دهند؟

۳- آیا مدیران زن با شخصیت حساس در ارزیابی عملکرد کارکنان نمرات بیشتری را نسبت به مدیران مرد حساس می‌دهند؟

۴- آیا مدیران زن با شخصیت غیرقابل انعطاف در ارزیابی عملکرد کارکنان نمرات بیشتری را نسبت به مدیران مرد غیرقابل انعطاف می‌دهند؟

۵- آیا مدیران زن با شخصیت خودکفا در ارزیابی عملکرد کارکنان نمرات بیشتری را نسبت به مدیران مرد خودکفا می‌دهند؟

۶- آیا مدیران زن با شخصیت ناتوان در اخذ تصمیم در ارزیابی عملکرد کارکنان نمرات بیشتری را نسبت به مدیران مرد ناتوان در اخذ تصمیم می‌دهند؟

ارزشیابی‌کنندگان (مدیران) قرار دهیم، نه تنها موجب یک ارتباط رفتاری شغلی خاص در ارزیابی‌کنندگان و ارزیابی‌شوندگان می‌شود، بلکه منجر به ایجاد یک رفتار اطلاعاتی کلی در افزایش بهره‌وری سازمان می‌گردد.

#### چهارچوب پنداشتی

این تحقیق بر اساس مفاهیم نظریه‌های شخصیتی، بخصوص نظریه شخصیت‌سنجی کاتل و نظریه نقش جنسیت در قالب یک نهاد اجتماعی و مفاهیم و روش‌های ارزیابی عملکرد کارکنان استوار می‌باشد.

#### هدف تحقیق

مقصود اصلی از اقدام به پژوهش، کنگاش در مبحث روانشناسی سازمان و دستیابی به یکسری اصولی است که می‌تواند در جهت بهره‌وری بیشتر در فرآیند ارزیابی عملکرد سازمان مؤثر واقع شود.

#### هدف کلی

تعیین تأثیر جنسیت و شخصیت مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان

#### فرضیه پژوهش

بین شخصیت و جنسیت مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان ارتباط وجود دارد.

#### اهداف ویژه

۱- تعیین مشخصات فردی مدیران واحدهای مختلف بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایران و تهران و شهید بهشتی .

۲- تعیین گونه‌های شخصیت مدیران واحدهای مختلف بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی ایران و تهران و شهید بهشتی بر حسب جنسیت و شخصیت‌های درونگرا و برونگرا، حساس و غیرقابل انعطاف، خودکفا و ناتوان در اخذ تصمیم .

۳- تعیین نمرات ارزیابی عملکرد کارکنان بر حسب شخصیت و جنسیت مدیران درونگرا و برونگرا، حساس و غیرقابل انعطاف، خودکفا و ناتوان در

ارزیابی عملکرد کارکنانشان تفاوت وجود دارد؟

### روش پژوهش

این پژوهش یک مطالعه همبستگی هم‌خوانی<sup>(۱)</sup> است که بمنظور تعیین تأثیر جنسیت و شخصیت مدیران بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی ایران و تهران و شهید بهشتی در ارزیابی عملکرد کارکنان و ارائه مدل فاکتور آنالیز<sup>(۲)</sup> و رگرسیون چند متغیره<sup>(۳)</sup> به عمل آمده است.

پژوهش حاضر دارای سه متغیر بوده که متغیرهای مستقل آن جنسیت و شخصیت مدیران و متغیر وابسته آن ارزیابی عملکرد کارکنان می‌باشد.

### الف - جامعه پژوهش

در این پژوهش شامل کلیه سرپرستان یا مدیران واحدهای مختلف بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران و شهید بهشتی است که شرایط و معیارهای تعیین شده برای واحدهای مورد پژوهش را دارا بودند.

### ب - نمونه پژوهش

در این پژوهش ابتدا کلیه سرپرستان یا مدیران زن واحدهای مختلف بیمارستانهای دانشگاههای علوم پزشکی ایران و تهران و شهید بهشتی توسط آزمون شخصیت سنجی کاتل تعیین و شش نوع تیپ شخصیت درونگرا، برونگرا، حساس و غیر قابل انعطاف، خودکفا، و ناتوان در اخذ تصمیم مشخص گردیدند (این تعداد ۵۷۳ نفر بودند). سپس از میان این سرپرستان به روش نمونه‌گیری تصادفی و منظم سه در میان تعداد ۲۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخابی از جامعه مذکور بر اساس فرمول‌های آماری انتخاب شده‌اند. سپس پرسشنامه ارزیابی عملکرد کارکنان سازمان امور اداری و استخدامی کشور به هر یک از آنها داده و از آنان خواسته شد که یکی از کارکنان خود را ارزیابی نمایند.

۷- آیا بین اثرات عواملی مانند (گروه شغلی، سن و جنس کارکنان و وضعیت تأهل، خدمات آموزشی، بالینی و مدیریتی، میزان تحصیلات، سن و جنس، شغل و تعداد کارکنان و میزان سابقه کار) مدیران زن و مرد با شخصیت درونگرا و نمرات ارزیابی عملکرد کارکنانشان تفاوت وجود دارد؟

۸- آیا بین اثرات عواملی مانند (گروه شغلی، سن و جنس کارکنان و وضعیت تأهل، خدمات آموزشی، بالینی و مدیریتی، میزان تحصیلات، سن و جنس، شغل و میزان سابقه کار) مدیران زن و مرد برونگرا و نمرات ارزیابی عملکرد کارکنانشان تفاوت وجود دارد؟

۹- آیا بین اثرات عواملی مانند (گروه شغلی، سن و جنس کارکنان و وضعیت تأهل، خدمات آموزشی، بالینی و مدیریتی، میزان تحصیلات، سن و جنس، شغل و تعداد کارکنان، میزان سابقه کار) مدیران زن و مرد با شخصیت حساس و نمرات ارزیابی عملکرد کارکنانشان تفاوت وجود دارد؟

۱۰- آیا بین اثرات عواملی مانند (گروه شغلی، سن و جنس کارکنان و وضعیت تأهل، خدمات آموزشی، بالینی و مدیریتی، میزان تحصیلات، سن و جنس، شغل و تعداد کارکنان و میزان سابقه کار) مدیران زن و مرد با شخصیت غیر قابل انعطاف و نمرات ارزیابی عملکرد کارکنانشان تفاوت وجود دارد؟

۱۱- آیا بین اثرات عواملی مانند (گروه شغلی، سن و جنس کارکنان و وضعیت تأهل، خدمات آموزشی، بالینی و مدیریتی، میزان تحصیلات، سن و جنس، شغل و تعداد کارکنان و میزان سابقه کار) مدیران زن و مرد با شخصیت خودکفا و نمرات ارزیابی عملکرد کارکنانشان تفاوت وجود دارد؟

۱۲- آیا بین اثرات عواملی مانند (گروه شغلی، سن و جنس کارکنان و وضعیت تأهل، خدمات آموزشی، بالینی و مدیریتی، میزان تحصیلات، سن و جنس، شغل و تعداد کارکنان و میزان سابقه کار) مدیران زن و مرد با شخصیت ناتوان در اخذ تصمیم و نمرات

1- Correlation of Associational Research

2- Factor Analysis

3- Multiple Regression

## ج - محیط پژوهش

محیط این پژوهش کلیه بیمارستانهای دانشگاههای علوم پزشکی ایران، تهران و شهید بهشتی واقع در شهر تهران بوده است.

## د - مشخصات واحدهای مورد پژوهش

۱- کلیه مدیران واحدهای مورد پژوهش حکم مسئولیت واحد مزبور را داشتند.

۲- کلیه واحدهای مورد پژوهش بیش از دو کارمند داشته و با فرم ارزیابی عملکرد کارکنان آشنایی داشتند.

۳- کلیه واحدهای مورد پژوهش از نظر شغلی در یکی از رده‌های گروههای شغلی بالینی، اداری و پرستاری انجام وظیفه می‌کردند.

۴- کلیه کارکنان (ارزیابی شوندگان) بایستی حداقل شش ماه سابقه کار در آن واحد را داشتند.

## ه- ابزار گردآوری داده‌ها:

در این پژوهش داده‌ها از طریق دو نوع پرسشنامه که مبتنی بر اهداف تحقیق بود گردآوری شد. پرسشنامه اول شامل مشخصات دموگرافیک مدیران و آزمون شخصیت سنجی کاتل و پرسشنامه دوم مبتنی بر پرسشنامه ارزیابی عملکرد کارکنان سازمان امور اداری و استخدامی کشور استخراج شده از فرم‌های شماره غ-۱۲۴ (۷۲/۳) و غ-۸۷ (۱۲-۶۷) می‌باشد.

## روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش بر اساس اهداف پژوهش مشخصات داده‌ها بر حسب اطلاعات به صورت پیوسته، گسسته، رتبه‌ای و نسبی است.

ابتدا با استفاده از راهنمای دستی<sup>(۱)</sup> (الف) شخصیت سنجی کاتل، شش تیپ شخصیتی مدیران با توجه به جنسیت آنان تعیین شد. سپس از روش‌های آماری توصیفی<sup>(۲)</sup> (نمودارها و جداول) و استنباطی<sup>(۳)</sup> (آزمون کسای دو<sup>(۴)</sup> و آزمون تی<sup>(۵)</sup> و من‌ویتنی<sup>(۶)</sup>) و تحلیلی<sup>(۷)</sup> از مدل رگرسیون خطی و چندمتغیره و فاکتور آنالیز استفاده شده است.

## نتیجه‌گیری نهایی

یافته‌های آماری این پژوهش نشان دادند که فرضیه پژوهش "بین شخصیت و جنسیت مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان ارتباط وجود دارد" مورد قبول واقع شد.

همچنین در این پژوهش به منظور دستیابی به اهداف و پاسخ‌گویی به سؤالات، اطلاعات مطرح شده به صورت جداول آماری و نموداری (۱ الی ۹۸) و جداول (۹۹ الی ۱۶۴) مربوط به ارائه و تحلیل مدل رگرسیون خطی و چندمتغیره و فاکتور آنالیز، ارائه گردید.

با توجه به تجزیه و تحلیل آماری بدست آمده، نتایج نشانگر آن است که اکثریت مدیران در گروه سنی ۴۰-۴۴ ساله با میانگین ۴۱/۹۹ و انحراف معیار ۶/۵ سال، قرار دارند.

اکثریت مدیران (۶۸/۱ درصد) زن و (۳۱/۹ درصد) مرد بوده‌اند، که ۴۹/۹ درصد از آنان هیچگونه سوابق مدیریتی نداشتند.

اکثریت (۴۸/۲ درصد) مدیران در گروه شغلی خدمات عمومی و ۴۴/۶ درصد در گروه شغلی خدمات پرستاری و ۷/۲ درصد در گروه شغلی خدمات بالینی، انجام وظیفه می‌کردند.

در ارتباط با تعیین نوع شخصیت مدیران یا سرپرستان زن و مرد واحدهای مختلف بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی ایران و تهران و شهید بهشتی، نتایج حاکی از آن بود که از ۵۷۳ مدیر ۳۹۰ نفر زن و ۱۸۳ نفر مرد هستند که به ترتیب تیپ شناسی مدیران زن، ۱۳۶ نفر درونگرا، ۱۲۰ نفر برونگرا، ۱۱۴ نفر حساس و ۱۳۴ نفر غیرقابل انعطاف و ۱۲۳ نفر خودکفا

1- Manual

2- Descriptive

3- Inferential

4- Chi-square

5- T- test

6- Manvitney

7- Analysis

شخصیت‌های مختلف، در سطوح بالایی متمرکز شده‌است. در تأیید مطالب فوق، ورترا<sup>(۱)</sup> در سال ۱۹۸۹ اظهار نمود که ۹۵ درصد مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان خود نمرات بالایی می‌دهند که بیش از انتظار کارکنان است (صفحه ۲۵۴).

در تحلیل مدل رگرسیون خطی و چندمتغیره نتایج حاکی از آن است که بیشترین عواملی که اثرات منفی و مثبت در نمرات ارزیابی مدیران مرد و زن با شخصیت‌های مختلف داشتند به ترتیب:

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.

در مدیران ناتوان در اخذ تصمیم بیشترین عامل منفی وضعیت تأهل کارکنان، بیشترین عامل مثبت وضعیت تأهل مدیران است.

بطور کلی نتایج این مدل حاکی از آن است که بین اثرات عوامل عملکردی، اخلاقی و فرآیندی، در کلیه مدیران زن و مرد با شخصیت‌های مختلف و نمرات ارزیابی عملکرد کارکنان ارتباط معنی‌داری وجود دارد. در تحلیل مدل فاکتور آنالیز ابتدا سعی شد به هر

و ۱۳۴ نفر دارای شخصیت ناتوان در اخذ تصمیم هستند. مدیران مرد، ۸۳ نفر درون‌گرا، ۵۸ نفر برون‌گرا، ۶۱ نفر حساس، ۶۵ نفر غیرقابل انعطاف، ۷۰ نفر خودکفا و ۷۱ نفر ناتوان در اخذ تصمیم هستند که از این جامعه تعداد ۲۲۰ نفر، یعنی ۱۱۰ نفر مدیر زن و ۱۱۰ نفر مدیر مرد، به عنوان نمونه انتخابی تعیین شدند.

اطلاعات حاکی از این است که اکثریت مدیران زن درون‌گرا (۵۸/۲ درصد) دارای شخصیت ناتوان در اخذ تصمیم و (۵۲/۷ درصد) دارای شخصیت خودکفا و (۵۸/۲ درصد) دارای شخصیت غیرقابل انعطاف هستند. همچنین اکثریت مدیران زن برون‌گرا (۶۱/۸ درصد) دارای شخصیت خودکفا و (۵۸/۲ درصد) دارای شخصیت حساس هستند. همچنین اکثریت مدیران مرد برون‌گرا، (۵۲/۸ درصد) دارای شخصیت ناتوان در اخذ تصمیم و (۵۵/۵ درصد) دارای شخصیت غیرقابل انعطاف هستند.

در ارتباط با تعیین نمرات ارزیابی عملکرد کارکنان بر حسب شخصیت و جنسیت مدیران آزمون‌های آماری نشان داد که بین سئوالهای پشتکار و جدیت در کار و نحوه برخورد مناسب با ارباب رجوع در مدیران زن و مرد برون‌گرا و بین سئوالهای صرفه‌جویی و خودجوشی مدیران زن و مرد برون‌گرا و بین سئوالهای صرفه‌جویی، کمیت کار و خودجوشی در مدیران زن و مرد حساس و بین سئوالهای رفتار فرد از لحاظ رعایت اصول اخلاقی و رعایت مقررات و انضباط اداری در مدیران زن و مرد غیرقابل انعطاف، و بین سئوالهای کمیت کار، رعایت مقررات و انضباط اداری و رفتار فرد از لحاظ اصول اخلاقی در مدیران زن و مرد خودکفا و بین سئوالهای قابل اعتماد بودن، خودجوشی و رفتار فرد از لحاظ رعایت اصول اخلاقی در مدیران زن و مرد ناتوان در اخذ تصمیم، و نمرات ارزیابی عملکرد کارکنان با سئوالات ذکر شده ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

در کسب توزیع نمرات در هر دو گروه جنسی و

فاکتور اسم یا عنوانی بدهیم، که عبارتند از: کیفی و کمی و اخلاقی.

نتایج حاصل در کلیه مدیران زن و مرد با شخصیت‌های مختلف بیانگر این است که واریانس مقادیر ویژه یک فاکتور در همه آنها بزرگتر از یک بوده و آن رعایت مقررات و انضباط اداری است.

ماتریس<sup>(۱)</sup> الگوی فاکتور و توزیع ضرایب وزنی فاکتورها نشان داد، که در کل؛ مدیران برون‌نگرای مرد بیشترین ارزش را به سئوالهای پشتکار و جدیت و کمیت کار و مدیران برون‌نگرای زن به سئوال قابل اعتماد بودن داده بودند.

مدیران درون‌نگرای مرد بیشترین ارزش را به سئوال نحوه برخورد مناسب با ارباب رجوع و مدیران درون‌نگرای زن به سئوال پشتکار و جدیت در کار داده بودند.

مدیران زن حساس‌ترین ارزش را به سئوال قابل اعتماد بودن و مدیران مرد حساس به سئوال برخورد مناسب به ارباب رجوع و مدیران زن غیرقابل انعطاف بیشترین ارزش را به سئوال کمیت کار و مدیران مرد غیرقابل انعطاف به سئوال قابل اعتماد بودن داده بودند.

نهایتاً مدیران زن خودکفا بیشترین ارزش را به سئوال نحوه برخورد مناسب به ارباب رجوع و مدیران مرد به سئوال کیفیت کار و مدیران زن ناتوان در اخذ تصمیم بیشترین ارزش را به سئوال نحوه برخورد مناسب با ارباب رجوع و مدیران مرد ناتوان در اخذ تصمیم به سئوال پشتکار و جدیت در کار؛ به کارکنان خود داده‌اند.

در کل نتایج این تحقیق نشان داد که کلیه مدیران یا سرپرستان زن و مرد با تیپ‌های شخصیتی مورد پژوهش بیشترین ارزش را در کل سئوال‌های عوامل فرآیندی به سئوال‌های 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 سئوال انعطاف‌پذیری و خودجوشی داده‌اند. در ارتباط با کل سئوال‌های عوامل عملکردی فقط  $\frac{2}{3}$  مدیران بیشترین ارزش را به سئوال‌های کیفیت و کمیت کار داده‌اند. نهایتاً در ارتباط با کل سئوال‌های عوامل اخلاقی یا وجودی متأسفانه مدیران نتوانسته‌اند ارزش این عامل را بیان نمایند (یعنی کمترین ارزش را به این سئوال داده‌اند).

نکته قابل توجه در این مدل این است، که همه عوامل مستقل از یکدیگر بوده‌اند، یعنی می‌توان نتیجه گرفت که اقدامات برنامه‌ریزی‌هایی که برای ارزیابی عملکرد صورت می‌گیرد، بطور همزمان روی چند علت ارزیابی اثر می‌گذارند که دسته‌ای از آن تقریباً به نوعی از کمیت و کیفیت کار پرداخته است و در کل همه این عوامل با میزان آگاهی مدیران از کار افراد در محدوده مدیریت در ارتباط می‌باشند و دسته دیگر از عوامل ارزیابی را می‌توان به فاکتورهای اخلاقی یا وجودی افراد در سازمان تعبیر کرد.

### پیشنهادهای

با توجه به اینکه اکثریت سازمانها کارآیی کارکنان خود را با اعتماد کردن به فرم‌های ارزیابی عملکرد که توسط سرپرستان واحدها در رابطه با کارکنان خود انجام می‌دهند و 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 تا حدودی بر عوامل بازدارنده بخصوص عوامل فرآیند سازمانی مانند درک، رمزگذاری و تنظیم فرآیند اطلاعاتی غالب گردید که نهایتاً تأثیر آن بر کارآمد شدن سازمان خواهد بود.

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

۱) در زمینه اصلاح و بهبود فرم ارزیابی عملکرد کارکنان .

۲) در زمینه روش اجرای ارزیابی عملکرد کارکنان .

۳) پیشنهاد به سایر محققان برای تحقیقات بعدی .

۱) در زمینه اصلاح و بهبود فرم ارزیابی عملکرد کارکنان : با توجه به اینکه پژوهشگر از پرسشنامه ارزیابی عملکرد کارکنان که شامل عوامل فرآیندی، عملکردی و اخلاقی سازمان امور استخدام کشوری است استفاده کرده است، اظهار می‌دارد با توجه به نتایج مدل فاکتور آنالیز (پیشنهادی) چنانچه سؤالات انعطاف‌پذیری و خودجوشی که از عوامل فرآیندی در پرسشنامه ارزیابی عملکرد کارکنان است، حذف گردد، تأثیر چندانی در نمرات عوامل فرآیندی (رفتار شغلی) نخواهد گذاشت.

با توجه به نتایج حاصله چنانچه سازمان استخدام کشوری، در طراحی سئوال عوامل اخلاقی دقت بیشتری به عینی بودن آن نماید، مدیران شاید قادر باشند به ارزش واقعی این سئوال بیشتر توجه نمایند. درکل با توجه به ماتریس الگوی مدل فاکتور آنالیز و نتایج حاصله از آن که گویای این واقعیت است که مدیران فقط تنها در یک سئوال (رعایت مقررات و انضباط اداری) بطور واقعی و عینی توانسته بودند کارکنان خود را ارزیابی نمایند، لذا پژوهشگر به سازمان امور استخدام کشوری برای عینی‌بودن هرچه بیشتر سئوالات، تأکید می‌نماید.

همچنین با توجه به اهمیت خاصی که گروههای شغلی مختلف در بیمارستانهای دانشگاههای علوم پزشکی ایران و تهران و شهید بهشتی دارند، بمنظور بهبود فرم ارزیابی عملکرد کارکنان سئوالی را تحت عنوان بهداشت و عوامل اجتماعی نظیر:

« وضعیت سلامتی وی در حال حاضر، توجه کردن به راهنمایی‌های مافوق در زمینه مسایل سلامتی، توانایی از عهده برآمدن مسائل خانوادگی اجتماعی، بطوری که عملکرد او را دچار آسیب ننماید » به

فرم‌های ارزیابی عوامل فرآیندی، رفتاری و اخلاقی سازمان امور استخدام کشوری اضافه شود.

۲) در زمینه روش اجرای ارزیابی : از آنجا که نتایج تحقیق نشان داد که 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، با این امر قادر خواهیم بود تا حدی خطای گرایشهای مدیران را اصلاح نماییم. به منظور همگن کردن شخصیت‌ها می‌توانیم از ضریب تصحیح استفاده نماییم. همچنین می‌توانیم به منظور بالابردن احساس تعهد افراد به سازمان در زمینه اجرای امر ارزیابی عملکرد از روش ارزیابی از طریق گروههای امتیازدهنده چندگانه استفاده نماییم.

با توجه 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 عهده‌دار می‌باشند، در سمینارها و جلسات آموزشی به این نکته وقوف پیدا کنند که شخصیت و جنسیت تا چه حد می‌تواند در نمرات ارزیابی عملکرد کارکنان تأثیر بگذارد.

همچنین در ارتقاء و انتصابهایی که ملاک نتایج ارزیابی است، حتماً از وسیله دیگری نیز استفاده شود. درکل چنانچه افرادی که به سمت مدیریت یا سرپرستی واحدهای مختلفه منسوب می‌شوند، با تعیین نمودن نوع شخصیت آنان می‌توانیم تا حدی موجب اعمال کنترل‌های قبل از انجام در کار مدیریت رفتار سازمانی شویم که نهایتاً موجب ارتقاء عملکرد سازمان خواهد شد.

۳) پیشنهاد به سایر محققان برای تحقیقات بعدی: نهایتاً به عنوان نمونه جهت پژوهشهای بعدی می‌توان



نظریه پردازان در ارتباط با تأثیر جنسیت و شخصیت مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان.  
- با توجه به اهمیت سیستم مدیریت بهره‌وری "بررسی محاسبه میزان کارایی هریک از سئوالات عوامل عملکردی، اخلاقی و فرآیندی پرسشنامه ارزیابی عملکرد کارکنان سازمان امور اداری و استخدامی کشور".

### منابع

1) Cattell, R.B.(1988). "Factor Analysis: An introduction and manual for the psychologist and social scientist". N.Y, Haper and Row, Mannual: A.  
2) Lawrence, S. & Wrighsman, B. (1993). "Adult Personality Development theories and

به چند تحقیق کلی زیر اشاره نمود:  
- بررسی عوامل مؤثر در دشواری‌های برنامه‌های ارزیابی مانند مشکلات مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان.  
- بررسی متغیرهای شخصیتی و جنسیتی مدیران در ارتباط با نقش "سوگیری جنسی" در ارزیابی عملکرد کارکنان.  
- استفاده از تست‌های شخصیت سنجی سایر

concepts". sage publication. vol: 1

3) Patech, J.R & etal (1992). "Gender Appraisal and coping a longitudinal Analysis". Journal of psychology. 42. 42-154.

4) Segal, J.A. (1993) "Sensitive men: A work place Oxymoron". H.R, Magazine . 18. 342-350.

در شماره آینده می‌خوانید :

● بررسی و مقایسه نگرش والدین و دانشجویان پرستاری  
در مورد رشته انتخابی

● بررسی نتایج حاصل از بارداری در نخست حامله‌های  
سنین مختلف

● تأثیر آموزش در کاهش ابتلا به عفونت‌های ادراری در  
زنان بی‌حرکت

● تأثیر آموزش بر عملکرد مادران کودکان مبتلا به  
لوسمی در رابطه با پیشگیری از نقرس

● علل بدخیمی‌های خونی و مراقبت از بیماران مبتلا به  
لوسمی