

## چکیده

این پژوهش به منظور بررسی تاثیر ارزشیابی کارکنان در بهبود عملکرد نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی کرمانشاه در سال ۱۳۸۰ صورت پذیرفت.

پژوهش حاضر توصیفی-تحلیلی با نگرش مقطعی بوده و تعداد ۱۴۳ نفر از کارکنان بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه در آن شرکت داشتند، که این تعداد از طریق نمونه گیری گروهی و به صورت تصادفی انتخاب شده بودند. گردآوری داده های مورد نیاز از طریق پرسشنامه ای که دارای ۳۷ سوال بود، انجام پذیرفت.

نتایج آماری در این پژوهش نشان داد که :

۱- با توجه به میانگین بدست آمده ( $X=2/34$ )، ارزشیابی کارکنان در ارتقای سطح آگاهی و دانش فنی کارکنان تاثیر کمی دارد.

۲- با توجه به میانگین بدست آمده ( $X=2/32$ )، ارزشیابی کارکنان در افزایش خلاقیت کارکنان تاثیر کمی دارد.

۳- با توجه به میانگین بدست آمده ( $X=2/15$ )، ارزشیابی کارکنان در افزایش بهره وری کار تاثیر کمی دارد.

۴- با توجه به میانگین بدست آمده ( $X=2/39$ )، ارزشیابی کارکنان در افزایش مشارکت کارکنان تاثیر کمی دارد.

۵- با توجه به میانگین بدست آمده ( $X=2/28$ )، ارزشیابی کارکنان در بهبود ارتباطات تاثیر کمی دارد.

۶- با توجه به میانگین بدست آمده ( $\bar{X}=2/52$ )، ارزشیابی کارکنان در افزایش انگیزه شغلی تاثیر کمی

دارد.

۷- با توجه به میانگین بدست آمده ( $\bar{X}=2/90$ )، ارزشیابی کارکنان در رعایت قوانین و مقررات تاثیر

کمی دارد.

با توجه به نتایجی که بدست آمد، چنین می توان نتیجه گرفت که؛ روش های ارزشیابی کارکنان در

بیمارستانها کارآمد و مؤثر نبوده و در بهبود عملکرد نیروی انسانی تأثیر چندانی ندارد.)