

چکیده

مقدمه: ارزشیابی عملکرد با تسهیل در اثر بخشی سازمانی، یک وظیفه مهم مدیریت منابع انسانی تلقی می‌شود. بیمارستانها با بیش از ۵۰٪ از کل کارکنان بخش سلامت، مانند سایر سازمانها برای بقاء و پیشبرد اهداف سازمانی خود در جامعه، نیازمند ارزشیابی عملکرد کارکنان خویش می‌باشند.

با وجود اهمیتی که نظام ارزشیابی عملکرد در بخش بهداشت و درمان بویژه بیمارستانها دارد، و با وجود مشکلات عدیده، هنوز پژوهشی در ایران در زمینه ارزیابی نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان در بیمارستان انجام نگرفته است.

هدف: پژوهش حاضر به منظور ارزیابی نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان در بیمارستانهای عمومی آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران انجام گرفت.

روش پژوهش: این پژوهش به روش توصیفی و مقطعی در تابستان و پائیز سال ۱۳۸۳ انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش را کارکنان شاغل در بیمارستانهای حضرت رسول (ص)، شهدای هفتم تیر و فیروزگر وابسته به دانشگاه علوم پزشکی ایران تشکیل دادند. گردآوری داده‌ها از طریق پرسش نامه خودساخته و با توجه به محتوای نظام ارزشیابی عملکرد، انجام گرفت. پرسش نامه در مجموع دارای ۳۷ سوال بود که در مقیاس لیکرت بصورت پنج گزینه ای از گزینه های خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد استفاده گردید. پرسش نامه شامل ۶ بخش بود. بخش اول پرسش نامه به مشخصات فردی پاسخ دهندگان (۶ سوال صفحه اول)، بخش دوم به طرح ۶ سوال جهت ارزیابی بستر سازمانی در بیمارستان های مورد پژوهش، بخش سوم با طرح ۶ سوال به ارزیابی ماهیت نظام ارزشیابی عملکرد، بخش چهارم به طرح ۱۰ سوال به ارزیابی انطباق نظام ارزشیابی عملکرد با واقعیت های نظام اداری در بیمارستان، بخش پنجم با طرح ۹ سوال به ارزیابی انطباق نظام ارزشیابی عملکرد با اصول علمی مدیریت و در نهایت بخش ششم با طرح ۵ سوال به ارزیابی رضایت کارکنان از نظام ارزشیابی عملکرد آنان اختصاص داشت. پژوهشگر پس از تدوین پرسشنامه خود، پس از جستجو و بررسی در منابع کتابخانه‌ای، اینترنتی و کسب اعتبار محتوایی از طریق متون تخصصی، نظرات اساتید و کارشناسان و متخصص در سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، اقدام به تعیین اعتبار صوری پرسشنامه نمود. به منظور تعیین ثبات پرسشنامه از روش آزمون-پس آزمون (test-retest) استفاده شد. تعداد ۲۰ پرسش نامه با فاصله زمانی ۱۰ روز توزیع و همخوانی جواب‌ها محاسبه شد. ضریب بازآزمایی پرسش نامه $r = (.82)$ تعیین گردید که بیانگر آن بود که پرسش نامه از ثبات لازم برخوردار است. داده‌های به دست آمده از طریق

۱۰۶ پرسش نامه تکمیل شده، با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS تحلیل شد. و برای مقایسه میانگین امتیازات به دست آمده، ضمن استفاده از آمار توصیفی، از آزمون‌های t و انجام آنالیز واریانس و تست Tukey, Post Hoc استفاده شد. در تحلیل داده‌ها حداکثر امتیاز ۱۰۰ در نظر گرفته شد و در صورت کسب میانگین بالای ۶۰ عوامل مورد بررسی مطلوب و در صورت کسب میانگین زیر ۶۰ عامل نامطلوب شناخته شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش در ۱۸ جدول تنظیم گردید. یافته‌ها نشان داد بستر سازمانی بیمارستان های مورد پژوهش با کسب امتیاز کلی ۶۸/۷۰ مطلوب می‌باشد. درخصوص ماهیت نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان در بیمارستان های مورد پژوهش با کسب میانگین کلی امتیاز ۵۴/۳۰ نامناسب تشخیص داده شد. عامل انطباق نظام ارزشیابی عملکرد با واقعیت‌های نظام اداری در بیمارستان های مورد پژوهش با کسب میانگین کلی امتیاز ۶۲/۰۸، انطباق کمی دارد. از طرف دیگر با کسب میانگین امتیاز ۷۸/۳۲ مشخص گردید که نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان با اصول علمی مدیریت انطباق داشته و در نهایت در بررسی رضایت‌مندی کارکنان امتیاز ۴۸/۴۰ حاکی از آن است که کارکنان بیمارستانهای مورد پژوهش از نظام ارزشیابی عملکرد خود رضایت ندارند.

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج بدست آمده، مشخص می‌گردد که بستر و محیط سازمانی بیمارستان ها از لحاظ میزان پذیرش ارزشیابی توسط کارکنان، الزام و تعهد مدیران و کارکنان نسبت به انجام ارزشیابی، مناسب می‌باشد. برای بهره‌گیری از زمینه مساعدی که وجود دارد، اصلاح و تدوین نظام ارزشیابی عملکرد ضروری به نظر می‌رسد. با توجه به ویژگی‌های نامطلوب نظام ارزشیابی عملکرد و انطباق کم نظام ارزشیابی عملکرد با واقعیت‌های نظام اداری بیمارستان و نارضایتی مفرط کارکنان از این نظام، ضروری است تا با بازنگری و اصلاحات اساسی در چارچوب نظام ارزشیابی عملکرد، نظامی خاص و با تکیه بر خصوصیات سازمانی و پرسنلی بخش بهداشت و درمان و بویژه بیمارستان ها طراحی و تدوین گردد.

کلید واژه‌ها: ارزیابی، ارزشیابی عملکرد، بیمارستان