

Original Article

The Relationship between Performance Appraisal and Organizational Entrepreneurial Orientation in Selected Employees of the Vice Chancellor for Health at Iran University of Medical Sciences

Soudabeh Vatankhah ¹ , Alireza Mohammadi ² , Babak Eshrati ³ 

¹Professor, School of Health Management and Information Sciences, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

²M.Sc., Health Services Management, School of Health Management and Information Sciences, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

³Associate Professor, Preventive Medicine and Public Health Research Center, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

ARTICLE INFO

Corresponding Author:

Alireza Mohammadi

e-mail addresses:

alirezamohammadi2510@gmail.com

Received: 06/Jan/2021

Modified: 09/March/2021

Accepted: 16/March/2021

Available online: 12/April/2021

Keywords:

Performance Appraisal

Employees

Entrepreneurial Orientation

ABSTRACT

Introduction: The performance appraisal system is known as one of the factors affecting employees' performance, and organizations are required to consider the components of organizational entrepreneurial orientation toward achieving effective goals and performance. This study aimed to investigate the relationship between performance appraisal and organizational entrepreneurial orientation in selected employees of Health Deputy at Iran University of Medical Sciences.

Methods: This descriptive-analytical and sectional study was conducted in 2020. The sample consisted of 102 employees with a score of last year's performance evaluation. The annual performance evaluation score and a standard questionnaire were used to assess the performance of employees and their organizational entrepreneurial orientation, respectively. Data analysis was performed using SPSS statistical software version 25.

Results: The organizational entrepreneurial orientation was reported as moderate. The highest and lowest mean scores were related to the autonomy and competitive aggressiveness dimensions, respectively. Although there was a significant and negative relationship between performance and risk-taking, competitive aggressiveness and innovativeness variables, no significant relationship was found between proactive ness and autonomy variables.

Conclusion: The results showed that there was a significant negative relationship between performance appraisal and the organizational entrepreneurial orientation. It seems that this inverse relationship is due to the lack of necessary conditions for the tendency toward organizational entrepreneurship and also ignoring entrepreneurship in the axes and indicators of employee performance evaluation.

رابطه بین ارزیابی عملکرد و گرایش به کارآفرینی سازمانی در کارکنان منتخب معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی ایران

سودابه وطن خواه^۱، علیرضا محمدی^{۲*}، بابک عشرتی^۳

^۱ استاد، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.
^۲ کارشناس ارشد، مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.
^۳ دانشیار، مرکز تحقیقات طب پیشگیری و سلامت جمعیت، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.

اطلاعات مقاله

نویسنده مسئول:

علیرضا محمدی

رایانامه:

alirezamohammadi2510@gmail.com

وصول مقاله: ۹۹/۱۰/۱۷

اصلاح نهایی: ۹۹/۱۲/۱۹

پذیرش نهایی: ۹۹/۱۲/۲۶

انتشار آنلاین: ۱۴۰۰/۰۱/۲۳

واژه‌های کلیدی:

ارزیابی عملکرد

کارکنان

گرایش به کارآفرینی

چکیده

مقدمه: یکی از عوامل تأثیرگذار بر عملکرد کارکنان، سیستم ارزیابی عملکرد است و سازمان‌ها برای تحقق اهداف و عملکرد مؤثر، ملزم به لحاظ نمودن مؤلفه‌های گرایش به کارآفرینی سازمانی می‌باشند. پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین ارزیابی عملکرد و گرایش به کارآفرینی سازمانی در کارکنان منتخب معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی ایران انجام شد.

روش‌ها: مطالعه حاضر از نوع کاربردی بود که با روش توصیفی-تحلیلی به صورت مقطعی در ستاد معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی ایران انجام شد. جامعه پژوهش شامل ۱۰۲ نفر از کلیه کارکنان دارای نمره ارزیابی عملکرد سال گذشته بودند. در این پژوهش جهت ارزیابی عملکرد، از نمره ارزیابی عملکرد سالیانه کارکنان و جهت گرایش به کارآفرینی سازمانی از پرسشنامه استاندارد استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۵ تحلیل شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش حاکی از این بود که میزان گرایش به کارآفرینی سازمانی در حد متوسط بوده است. بعد استقلال طلبی بیشترین و بعد رقابت تهاجمی کمترین میانگین امتیاز را داشته است. بین متغیر عملکرد و متغیرهای خطرپذیری، رقابت تهاجمی و نوآوری رابطه معنادار و منفی وجود داشت، اما بین متغیر عملکرد با متغیرهای پیشگامی و استقلال طلبی رابطه معناداری یافت نشد.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد بین ارزیابی عملکرد و گرایش به کارآفرینی سازمانی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. به نظر می‌رسد این ارتباط معکوس ناشی از نبود بسترهای لازم جهت گرایش به کارآفرینی سازمانی و ابعاد گرایش به کارآفرینی سازمانی در محورها و شاخص‌های ارزیابی عملکرد کارکنان باشد.

نتیجه‌گیری

امروزی در محیطی پویا، مبهم و متغیر فعالیت می‌کنند که ملزم به لحاظ نمودن مؤلفه‌هایی مانند خطرپذیری، نوآوری و پیشگامی در زمینه ساختار و فرآیندها، امور پرسنلی و منابع انسانی هستند. [۱۱،۱۲] سازمان‌های دولتی به دلایل مختلف از جمله محدودیت منابع، تغییرات سریع محیطی، کوچک‌سازی دولت و پاسخگویی مدیران در خصوص عملکرد نیاز به اتخاذ رویکردی برای توسعه کارآفرینی دارند. [۱۳] اهمیت این موضوع در بخش بهداشت و درمان نیز به لحاظ ارتباط با سلامت جامعه و رشد و پویایی آن قابل توجه است. به طوری که به کارگیری نیروهای مولد و کارآفرین در این بخش می‌تواند رشد و تعالی کل جامعه را در برداشته باشد. [۱۴] در کشورهای گوناگون، بخصوص کشورهای در حال توسعه مانند ایران که اقتصادی سنتی و مبتنی بر منابع دارند، کارآفرینی سازمانی توسعه چندانی نیافته است و در وضعیت نامناسبی قرار دارد و گرایش به کارآفرینی کمتر توجه شده است. [۱۵،۱۶] از طرفی عوامل مهمی نظیر رقابتی شدن سازمان، هزینه روزافزون خدمات، فناوری‌های گران‌قیمت، سالمند شدن جمعیت و تنوع فرهنگی می‌تواند محیط ارائه خدمات بهداشتی و درمانی را تحت تأثیر قرار دهد و شرایط مراکز مراقبت سلامت را در مواجهه با هر کدام از این عوامل پیچیده‌تر کند. [۱۷] بنابراین، با توجه به مطالب پیش گفت، عملکرد کارکنان معاونت‌های بهداشتی دانشگاه‌های علوم پزشکی در جهت تأمین، حفظ و ارتقای سطح سلامت جامعه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است که باید در ساختار، معیارها و روند اجرای ارزیابی عملکرد کارکنان توجه خاصی مبذول گردد. همچنین، این معاونت‌ها به‌منظور دستیابی به اهداف نوآوری، ارائه فرآیندهای کاری جدید، سبقت گرفتن نسبت به سایر رقبا و بهبود کیفیت خدمات‌رسانی، نیازمند کارکنانی با روحیه کارآفرینی می‌باشند که لازمه آن فراهم نمودن بسترهای لازم در زمینه گرایش به کارآفرینی سازمانی از طریق نوآوری، خطر-پذیری، پیشگامی، رقابت تهاجمی و استقلال‌طلبی می‌باشد. علی‌رغم ارائه خدمات متنوع در بخش بهداشت و درمان،

کارکنان نقش اساسی در رشد و موفقیت در هر سازمانی را دارند و میزان موفقیت در دستیابی به اهداف سازمانی، ارتباط مستقیمی با نحوه عملکرد کارکنان دارد. [۱،۲] یکی از سازمان‌هایی که عملکرد کارکنانش از اهمیت بالایی برخوردار است، سازمان‌های فعال در حوزه بهداشت و درمان می‌باشد که تأثیر سطح عملکرد آن‌ها به‌طور مستقیم بر پیکر جامعه نمایان می‌شود. [۳] اکثر اندیشمندان و صاحب‌نظران مدیریت، بر این عقیده‌اند که سازمان‌ها باید قبل از هرگونه تصمیم‌گیری، اقدام به ارزیابی کارکنان خود نمایند تا عملکرد و استعدادها بالقوه و بالفعل آن‌ها بر اساس معیارهای مناسب، سطح مهارت، توانمندی‌ها، شایستگی و رفتار مورد سنجش قرار گیرد. [۴] بنابراین، یکی از عوامل تأثیرگذار بر عملکرد کارکنان، سیستم ارزیابی عملکرد است که می‌تواند سطح عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار دهد. [۵] زیرا نظارت بر عملکرد کارکنان بهداشتی، شناسایی نیازهای بنیادی، کشف توانایی‌ها و استعدادهای نهفته کارکنان برای رسیدگی به مشکلات بیماران و ارائه خدمات با کیفیت نقش بسزایی دارد. [۶] اگرچه ارزیابی عملکرد در سازمان‌های عمومی به‌طور گسترده استفاده می‌شود اما اغلب در نحوه کار کارمندان تغییری در جهت بهبود و پیشرفت فعالیت‌ها حاصل نمی‌شود و اکثر سازمان‌ها هنوز خود را متعهد به تصمیم‌گیری دقیق برای نظارت بر عملکرد نمی‌دانند. علاوه بر این، قابلیت اطمینان و اعتبار در اکثر سیستم‌های ارزیابی همچنان به عنوان مشکلات اساسی باقی‌مانده است. [۷] بنابراین، فرآیند نادرست ارزیابی عملکرد می‌تواند موجب کاهش بهره‌وری، استرس، کاهش روحیه و انگیزه کارکنان شود. [۸] حتی در بعضی مواقع سیستم ارزیابی عملکرد با افزایش نارضایتی، عدم انگیزه، مقاومت به‌ویژه از طرف فرد ارزیابی‌کننده یا کارمندان همراه بوده است. [۹] بنابراین، ارزیابی عملکرد یکی از پیچیده‌ترین و بحث‌برانگیزترین روش‌های منابع انسانی است که سالیان زیادی است محققان و کاربران را به چالش واداشته است. [۱۰،۱۱] از سوی دیگر سازمان‌های

بخش دوم نمره ارزیابی عملکرد سال گذشته و بخش سوم شامل گرایش به کارآفرینی سازمانی بود که از ۱۸ سؤال با ابعاد خطرپذیری (سه سؤال)، نوآوری (سه سؤال)، پیشگامی (سه سؤال)، رقابت تهاجمی (سه سؤال) و استقلال طلبی (شش سؤال) تشکیل شد. سؤالات پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم (نمره یک)، کم (نمره دو)، متوسط (نمره سه)، زیاد (نمره چهار) و خیلی زیاد (نمره پنج) تنظیم شد. برای محاسبه امتیاز هر زیرمقیاس، نمره تک‌تک گویه‌های مربوط به آن زیرمقیاس، باهم جمع شدند و برای محاسبه امتیاز کلی، امتیاز همه گویه‌های پرسشنامه باهم جمع شدند. ۱۰۲ پرسشنامه با مراجعه حضوری به ستاد معاونت بهداشتی دانشگاه بین کارکنان توزیع شد که تعداد ۸۴ پرسشنامه بازگردانده شد و میزان پاسخگویی ۸۲ درصد بوده است. داده‌های جمع‌آوری شده از طریق نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۵ در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی تحلیل شد. قبل از هرگونه تحلیل، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف به منظور آزمون نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد بررسی انجام شد. با توجه به اینکه مقدار P-value ارزیابی عملکرد، گرایش به کارآفرینی و ابعاد آن از سطح آلفای معنی‌داری ۰/۰۵ کمتر بود، فرض نرمال بودن برای تمامی متغیرها در بین کارکنان مورد مطالعه پذیرفته نشد و برای فرضیه‌های پژوهش از آزمون اسپیرمن استفاده شد.

یافته‌ها

بیشتر افراد مورد مطالعه زن (۶۵/۵ درصد) و متأهل (۷۷/۴ درصد) بودند. بیشترین پاسخ‌دهندگان، کارمندان رسمی (۷۳/۸ درصد)، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد (۴۵/۲ درصد) و در رسته بهداشتی-درمانی (۶۵/۵ درصد) بودند که سابقه کار بین ۱۰ تا ۲۰ سال (۴۲/۹ درصد) را داشتند. کارکنان مورد مطالعه دارای میانگین سنی ۴۴/۵ سال با انحراف معیار ۷/۶۲ سال بودند که کم سن‌ترین آن‌ها ۲۵ سال و مسن‌ترین آن‌ها ۶۲ سال سن داشتند و به‌طور میانگین دارای ۱۷/۲ سال سابقه کار با انحراف معیار ۷/۷۷ سال بودند که

زیرمجموعه‌های گسترده، تعداد نیروی انسانی و فعالیت‌های کارآفرینانه در معاونت بهداشتی دانشگاه‌های علوم پزشکی، به نظر می‌رسد توجه کمتری به بحث ارزیابی عملکرد و گرایش به کارآفرینی سازمانی در این مراکز شده است. لذا در این راستا، پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین ارزیابی عملکرد و گرایش به کارآفرینی سازمانی در کارکنان منتخب معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی ایران انجام گردید.

روش‌ها

پژوهش حاضر، از نظر هدف پژوهش کاربردی بود که با روش کمی از نوع توصیفی-تحلیلی به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۸ انجام شد. جامعه پژوهش شامل کلیه کارکنان شاغل در ستاد معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی ایران اعم از رسته‌های بهداشتی-درمانی، مالی-اداری و پشتیبانی که دارای نمره ارزیابی عملکرد بودند. در این مطالعه نمونه‌گیری انجام نشد. بنابراین، جامعه پژوهش متشکل از ۱۰۲ نفر بود که جهت ارزیابی عملکرد از امتیاز کسب‌شده در فرم‌های ارزیابی عملکرد سال گذشته کارکنان استفاده شد. در این فرم‌ها از شاخص‌های ارزیابی عملکرد کارکنان شامل شاخص‌های اختصاصی (بر اساس برنامه‌ها و در چارچوب شرح وظایف افراد) و شاخص‌های عمومی در سه محور (ابتکار و خلاقیت، آموزش و رضایتمندی) استفاده شده که ۴۰ امتیاز مربوط به شاخص‌های اختصاصی و ۶۰ امتیاز مربوط به شاخص‌های عمومی می‌باشد که در مجموع ۱۰۰ امتیاز برای ارزیابی در هر سطح در نظر گرفته شده است. این فرآیند در سه مرحله شامل برنامه‌ریزی، پایش و ارزیابی عملکرد انجام شد. همچنین، جهت گرایش به کارآفرینی سازمانی از پرسش‌نامه استاندارد گرایش کارآفرینانه هاگس و مورگان در سال ۲۰۰۷ استفاده شد. [۱۸] روایی و پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش ناهید و همکاران در سال ۱۳۹۵ تأیید شده که از اعتبار لازم برخوردار می‌باشد. [۱۹] این پرسشنامه از سه بخش اصلی تشکیل شده است. بخش اول شامل مشخصات جمعیت شناختی (سن، جنسیت، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، سابقه کار، نوع استخدام، رسته خدمتی)،

۲/۴	۲	عدم پاسخگویی	
-----	---	--------------	--

بر اساس جدول دو، میانگین امتیاز ارزیابی عملکرد شرکت - کنندگان در مطالعه برابر ۹۴/۳ از ۱۰۰ با انحراف معیار ۴/۹۸ بود. همچنین، امتیاز گرایش به کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان مورد مطالعه ۵۳/۵ از ۹۰ با انحراف معیار ۱۱/۴۱ بود که میزان گرایش به کارآفرینی سازمانی را در حد متوسط نشان می‌دهد.

جدول ۲: امتیاز ارزیابی عملکرد و گرایش به کارآفرینی سازمانی در افراد مورد مطالعه

متغیر	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
ارزیابی عملکرد	۸۳	۱۰۰	۹۴/۳	۴/۹۸
گرایش به کارآفرینی سازمانی	۱۸	۸۲	۵۳/۵	۱۱/۴۱

با توجه به جدول سه، در بین ابعاد گرایش به کارآفرینی سازمانی، بیشترین میانگین متعلق به بعد پیشگامی (میانگین ۳/۵ و انحراف معیار ۰/۷۲) و کمترین میانگین متعلق به بعد رقابت تهاجمی (میانگین ۲/۶ و انحراف معیار ۰/۸۴) بود.

جدول ۳: امتیاز گرایش به کارآفرینی سازمانی و ابعاد آن در افراد مورد مطالعه

متغیر	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
خطرپذیری	۱	۴/۶۷	۲/۸۱	۰/۷۸
نوآوری	۱	۵	۳/۰۵	۰/۸۲
پیشگامی	۱	۵	۳/۵۲	۰/۷۲
رقابت تهاجمی	۱	۴/۶۷	۲/۵۹	۰/۸۴
استقلال طلبی	۱	۴/۶۷	۲/۹۸	۰/۷۲
گرایش به کارآفرینی سازمانی	۱	۴/۵۶	۲/۹۹	۰/۶۳

مطابق با یافته‌های جدول چهار، ارزیابی عملکرد با گرایش به کارآفرینی سازمانی، خطرپذیری، نوآوری و رقابت تهاجمی در سطح خطای ۰/۰۵ و با ۹۵ درصد اطمینان رابطه معنادار داشته است و ارزیابی عملکرد با متغیرهای مذکور، رابطه

کمترین سابقه کار یک سال و بیشترین سابقه کار ۲۹ سال بوده است. سایر مشخصات جمعیت شناختی شرکت کنندگان در جدول یک ارائه شده است.

جدول ۱: توزیع فراوانی مشخصات جمعیت شناختی افراد شرکت کننده در پژوهش

متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۲۹
	زن	۵۵
وضعیت تاهل	متاهل	۶۵
	مجرد	۱۹
تحصیلات	زیر دیپلم و دیپلم	۴
	فوق دیپلم	۷
	کارشناسی	۱۹
	کارشناسی ارشد	۳۸
	دکتری	۱۳
	عدم پاسخگویی	۳
سن	کمتر از ۳۰ سال	۵
	۳۰ تا ۳۹ سال	۱۴
	۴۰ تا ۴۹ سال	۴۱
	۵۰ تا ۵۹ سال	۲۰
	۶۰ سال و بالاتر	۲
	عدم پاسخگویی	۲
نوع استخدام	رسمی	۶۲
	پیمانی	۳
	تبصره‌ای	۴
	قراردادی	۱۰
	طرحی	۲
	مأمور به خدمت	۱
سابقه کاری	عدم پاسخگویی	۲
	کمتر از ۱۰ سال	۱۳
	۱۰ تا ۲۰ سال	۳۶
	بالای ۲۰ سال	۳۱
	عدم پاسخگویی	۴
	بهداشتی - درمانی	۵۵
رسته خدمتی	مالی - اداری	۲۱
	پشتیبانی	۶

منفی مانند ایجاد خطاهای اثر هاله‌ای و رویدادهای اخیر از انجام فعالیت‌هایی مانند خطرپذیری، نوآوری، پیشگامی، رقابت تهاجمی و استقلال‌طلبی اجتناب نمایند. این بخش از یافته‌های پژوهش حاضر از لحاظ وجود ارتباط معنادار بین ارزیابی عملکرد و گرایش به کارآفرینی با یافته‌های مطالعه خواننده کارنما و همکاران [۲۰] با هدف ارتباط گرایش کارآفرینانه با عملکرد شغلی کارکنان در مرکز بهداشت و درمان تهران، محمدی شهرودی و همکاران [۲۱] با هدف ارتباط گرایش به کارآفرینی با عملکرد کارکنان در شرکت تولیدی و مطالعه محد جفری سوکومار [۲۲] با هدف ارتباط بین گرایش به کارآفرینی و عملکرد کارکنان در یکی از شرکت‌های سیلانگور همخوانی دارد. این در حالی است که یافته‌های پژوهش حاضر از لحاظ وجود ارتباط منفی بین ارزیابی عملکرد و گرایش به کارآفرینی با مطالعات مذکور همخوانی ندارد.

بخش دیگر یافته‌های این مطالعه، ارتباط منفی و معنادار بین ارزیابی عملکرد با خطرپذیری را نشان داده است. بنابراین، کارمندانی که نمره ارزیابی آن‌ها بیشتر است، خطرپذیری کمتری دارند. به نظر می‌رسد این گونه کارکنان خطرپذیری را به‌عنوان یک صفت مثبت تلقی نمی‌کنند و تمایل به انجام اقدامات جسورانه ندارند و سعی می‌کنند برای کسب نمره ارزیابی بالاتر در محدوده شرح وظایف خود با احتیاط فعالیت نمایند. بنابراین، سازمان‌ها برای عملکرد مؤثر به افرادی نیاز دارند که توانایی خطرپذیری را داشته باشند. [۲۳] این بخش از یافته‌ها نیز از نظر وجود رابطه معنادار ارزیابی عملکرد و خطرپذیری با مطالعه خواننده کارنما و همکاران [۲۰] و محد جفری سوکومار [۲۲] همخوانی دارد و از نظر وجود رابطه معکوس بین عملکرد با خطرپذیری با دو مطالعه مذکور همخوانی ندارد.

در بخش دیگر یافته‌ها، بین ارزیابی عملکرد و نوآوری ارتباط منفی و معناداری به دست آمد که با مطالعه خواننده کارنما و همکاران [۲۰] از نظر معنادار بودن رابطه همخوانی دارد اما از نظر وجود ارتباط منفی با مطالعه مذکور همخوانی ندارد.

معکوس دارد. به عبارت دیگر با افزایش نمره ارزیابی عملکرد متغیرهای گرایش به کارآفرینی سازمانی، خطرپذیری، نوآوری و رقابت تهاجمی کاهش می‌یابند و با توجه به مقدار برآورد ضرایب همبستگی، رابطه بین ارزیابی عملکرد با متغیرهای مذکور از شدت همبستگی ضعیفی برخوردار است. همچنین، بین ارزیابی عملکرد با متغیرهای پیشگامی و استقلال‌طلبی رابطه معناداری یافت نشد.

جدول ۴: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	ضریب همبستگی	P-value
رابطه ارزیابی عملکرد و گرایش به کارآفرینی سازمانی	-۰/۲۲۶*	۰/۰۳۹
رابطه ارزیابی عملکرد و خطرپذیری	-۰/۲۶۳*	۰/۰۱۶
رابطه ارزیابی عملکرد و نوآوری	-۰/۲۴۰*	۰/۰۲۸
رابطه ارزیابی عملکرد و پیشگامی	-۰/۱۹۶	۰/۰۷۴
رابطه ارزیابی عملکرد و رقابت تهاجمی	-۰/۲۳۱*	۰/۰۳۵
رابطه ارزیابی عملکرد و استقلال‌طلبی	-۰/۰۷۴	۰/۵۰۳

* در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است.

پیشنهادات

یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد بین ارزیابی عملکرد و گرایش به کارآفرینی سازمانی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد، یعنی کارکنانی که دارای نمره ارزیابی بالاتری هستند گرایش به کارآفرینی سازمانی پایین‌تری دارند که به نظر می‌رسد از جمله دلایلی که باعث شده کارکنان توجه کمتری به ابعاد گرایش به کارآفرینی سازمانی داشته باشند می‌توان به ساختار بوروکراسی و سلسله‌مراتب اداری، انجام فرآیندها مطابق با دستورالعمل‌های ابلاغی، کسب نمره ارزیابی بالاتر و در نظر نگرفتن ابعاد گرایش به کارآفرینی سازمانی در نمره ارزیابی اشاره کرد. حتی ممکن است کارکنان به دلیل عواقب

داد که می‌توان با استفاده از استقلال همراه با پاسخگویی، عملکرد بخش عمومی را بهبود بخشید. [۲۶] از این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت وقتی کارمندان دولت از استقلال بالایی برخوردار باشند، تأثیر آن به‌طور چشمگیری بیشتر می‌شود.

بنابراین، به نظر می‌رسد ارتباط معکوس بین ارزیابی عملکرد و گرایش به کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان مورد مطالعه وجود دارد که می‌تواند ناشی از فقدان یا ناکافی بودن عواملی همچون آموزش به کارکنان در زمینه گرایش کارآفرینی سازمانی، تشویق و ترغیب افراد به رفتار خطرپذیری معقولانه، به‌کارگیری مکانیسم‌های انگیزشی در زمینه نوآوری و ابعاد گرایش به کارآفرینی سازمانی در محورها و شاخص‌های ارزیابی عملکرد کارکنان باشد. بنابراین، پیشنهادهایی به شرح ذیل توصیه می‌گردد:

۱) انجام بازنگری فرم‌های ارزیابی عملکرد کارکنان و به‌کارگیری ابعاد گرایش به کارآفرینی سازمانی (خطر-پذیری، نوآوری، پیشگامی، رقابت تهاجمی و استقلال‌طلبی) به‌عنوان محورها و شاخص‌های ارزیابی عملکرد کارکنان که در این صورت تلاش کارکنان برای کسب نمره ارزیابی عملکرد بالاتر، افزایش میزان گرایش به کارآفرینی سازمانی را به همراه خواهد داشت و این امر علاوه بر بهبود عملکرد کارکنان، موجب افزایش سطح بهره‌وری و عملکرد سازمانی خواهد شد.

۲) برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در زمینه گرایش به کارآفرینی سازمانی و ابعاد آن

۳) آموزش خطرپذیری معقولانه، تقویت فرهنگ خطرپذیری به‌عنوان یک صفت مثبت برای کارکنان

۴) استفاده از مکانیسم‌های تشویقی و حمایتی برای اقدامات نوآورانه

همچنین، با توجه به اهمیت ارزیابی عملکرد کارکنان و گرایش به کارآفرینی سازمانی، می‌توان پیشنهاد کرد که در پژوهش‌های آتی، رابطه ارزیابی عملکرد کارکنان با هر یک از ابعاد گرایش به کارآفرینی سازمانی در سایر معاونت‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی، سازمان‌ها، مؤسسات دولتی و

این بخش از یافته‌ها حاکی از آن است کارکنانی که دارای نمره ارزیابی بالاتری هستند نوآوری کمتری دارند. با وجود اینکه محور ابتکارات و خلاقیت در فرم‌های ارزیابی عملکرد کارکنان به صورت جزئی مدنظر قرار گرفته است، به نظر می‌رسد این محور در فرم‌های ارزیابی عملکرد کارکنان در بهبود خلاقیت و ایجاد انگیزه در کارکنان برای کسب نمره بالاتر از اثربخشی لازم برخوردار نبوده است.

همچنین، بر اساس نتایج پژوهش حاضر مشخص شد بین ارزیابی عملکرد و پیشگامی ارتباط معناداری وجود ندارد که این نتایج با مطالعه خواننده کارنما و همکاران [۲۰] و محد جفری سوکومار [۲۲] همخوانی ندارد. در مطالعه‌ای که آل تیت [۲۴] در سال ۲۰۲۰ در ۱۳ شرکت کوچک در صنعت خدمات کشور عمان انجام داد، یافته‌ها نشان داد برای پیشگامی باید کارمندان حمایت و تشویق شوند و به آن‌ها انگیزه داده شود تا در حل مسئله مشارکت کنند.

در بخش دیگری از یافته‌ها، بین ارزیابی عملکرد و رقابت تهاجمی ارتباط منفی و معناداری یافت شد که نشان می‌دهد با افزایش نمره ارزیابی عملکرد، رقابت تهاجمی در کارکنان مورد مطالعه کاهش می‌یابد. بر این اساس به نظر می‌رسد، با توجه به اینکه اکثر خدمات مراقبت‌های بهداشتی اولیه جامعه، منحصراً در مراکز تحت پوشش معاونت‌های بهداشتی انجام می‌شوند، کارکنان مورد مطالعه توجه کمتری نسبت به بعد رقابت تهاجمی به‌عنوان یکی از ابعاد گرایش به کارآفرینی سازمانی می‌نمایند. این بخش از یافته‌ها به جهت رابطه معنادار ارزیابی عملکرد و رقابت تهاجمی با نتایج مطالعه محد جفری سوکومار [۲۲] همخوانی دارد.

آخرین یافته این پژوهش نشان داد، بین ارزیابی عملکرد و استقلال‌طلبی ارتباط معناداری وجود ندارد که با مطالعه فیضی و همکاران در سال ۲۰۱۷ با هدف تعیین نقش خود ارزشیابی محوری و استقلال شغلی در عملکرد کاری پرستاران در بیمارستان‌های دولتی شهر سندنجد همخوانی دارد، [۲۵] اما با نتایج مطالعه محد جفری سوکومار همخوانی ندارد. [۲۲] همچنین، یافته‌های مطالعه هان و همکار در سال ۲۰۱۷ نشان

IUMS/SHMIS98-3-37-15763 اخذ شده از کمیته ملی اخلاق در پژوهش های زیست پزشکی است.
حمایت مالی: پژوهش حاضر با حمایت مالی دانشگاه علوم پزشکی ایران انجام شده است.
تضاد منافع: نویسندگان اظهار داشتند که تضاد منافی وجود ندارد.

تشکر و قدردانی: نویسندگان پژوهش حاضر کمال تشکر و قدردانی را از تمام کارکنان محترم ستاد معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی ایران دارند که در این مطالعه مشارکت داشتند.

خصوصی، صنایع و شرکت ها بررسی شود. در نهایت، یکی از مهم ترین محدودیت های پژوهش، استفاده از پرسشنامه برای جمع آوری داده ها بود که ممکن است برخی از کارکنان، به خاطر محافظه کاری و رازداری، پاسخ غیر واقعی داده و از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده باشند.

ملاحظات اخلاقی

رعایت دستورالعمل های اخلاقی: این مقاله حاصل بخشی از پایان نامه با عنوان رابطه عملکرد و گرایش به کارآفرینی سازمانی در معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی ایران، در مقطع کارشناسی ارشد، مصوب دانشگاه علوم پزشکی ایران در سال ۱۳۹۸ با کد اخلاق به شماره

References

1. Abed S, MohammadDavoodi AH, Sorani R. Evaluate the performance of faculty members in universities. Journal of New Research Approaches in Management and Accounting. 2020;4(39):1-21. [In Persian]
2. Kotwani N. Performance appraisal: Evaluation of employees performance. Iconic Research and Engineering Journals. 2020;3(10):150-1.
3. Rezaee Klid bori h, soltani Ebrahim Saraee F, bakhshali Zadeh D. Role of ethical leadership in employee performance. Ethics in science and Technology. 2020;15(1):108-15. [In Persian]
4. Seyedjavadin SR, Moshfegh M. Survey the effect of staff performance evaluation on performance improvement in the studied university: Imam Sadegh university. Strategic Management Thought. 2008;2(2):95-122. [In Persian]
5. Imran M, Norasyikin S, Aziz A, Wan Ch. The effect of performance appraisal politics on employee performance in Emergency Services of Punjab, Pakistan. Acad Strat Manag J. 2019;18(1):1-7.
6. Siyum AH. Impact of performance appraisal on employee productivity in private and public hospitals in Tigray, Ethiopia. International Journal of Research and Innovation in Social Science. 2020;4(5): 360-8
7. Le T. Age, gender, and race bias in employees' perception of performance appraisal [Master thesis]. Northridge: California State University; 2020.
8. Matookchund NG, Steyn R. The significance of performance appraisal for innovation, in selected south African organisations. S Afr J Econ Manag Sci. 2020;23(1):1-11.
9. Nikpeyma N, Abed -Saeedi Z, Azargashb E, Alavi -Majd H. Problems of clinical nurse performance appraisal system: A qualitative study. Asian Nurs Res. 2014;8(1):15-22.
10. Roberts GE. Employee performance appraisal system participation: A technique that works. Public Per Manage. 2003;32(1):89-98.
11. Gharibi A. The impact of knowledge management on organizational entrepreneurship in NiK Sazan Arvand Khorramshahr company. Scinzer J Eng. 2020;6(1):1-14.

12. Pourkiani M, Amiri A, Azarpour F. The relationship between emotional intelligence and organizational entrepreneurship: A study on personnel of Kerman University of Medical Sciences. *Journal of Health & Development*. 2013;2(3):214-22. [In Persian]
13. Yadollahi Farsi J. Management and evaluation of organizational entrepreneurial performance. *Management Culture*. 2005;3(3):129-50. [In Persian]
14. Raeissi P, Nasiripoor AA, Rostami L, Khalesi N. The Relation between manager's personality traits and entrepreneurship in health care organizations affiliated with Tabriz university of medical sciences 2007. *Health Management*. 2008;11(33):57-62. [In Persian]
15. Khosravi E, Gholam Rezaei S, Rahimian M, Akbari M. Investigating the aspects hampering the development of organizational entrepreneurship on organizational entrepreneurial orientation in agricultural cooperatives (the case of The Poultry Cooperatives in Kermanshah Province). *Cooperation and Agriculture*. 2017;6(22):123-50. [In Persian]
16. Monavarian A, Ahmadi-Tonekaboni M. The effect of organizational culture on entrepreneurial orientation in Bank Karafarin. *Journal of Management and Development Process*. 2012;25(2):53-76. [In Persian]
17. Zahiri M, Toorani S. A model for entrepreneurship centers in medical universities. *Research and Planning in Higher Education*. 2008;14(1):1-18. [In Persian]
18. Hughes M, Morgan RE. Deconstructing the relationship between entrepreneurial orientation and business performance at the embryonic stage of firm growth. *Ind Market Manag*. 2007;36(5):651-61.
19. Nahid M, Davari A, Sajednia F. The impact of entrepreneurial orientation on organizational performance (the study: Institute of Culture and Islamic Thought). *Journals of Sciences & Technology Parks and Incubators*. 2017;13(49):16-23. [In Persian]
20. Khahande Karnama A, Dehghan Najm Abadi A, Tajpour M. The relationship between entrepreneurial orientations and occupational performance at Tehran University Student Health Center. *Payavard Health*. 2017;11(2):124-33. [In Persian]
21. Mohammadi Shahrudi H, Bagheri SM, Sadeghi F. Relationship between Entrepreneurial Orientation and employee Performance: Emphasis on Mediated role of Employees' Ethical Virtuousness. *Ethics in Science and Technology*. 2019;14(2):57-65. [In Persian]
22. Mohd Jefri Sukumar NF. The relationship between entrepreneurial orientation and employees performance at Malpro Industri Sdn. Bhd. in Selangor [Bachelor thesis]. Cawangan Kelantan: Universiti Teknologi MARA; 2018.
23. Hanif MI, Malik F, Abu Bakar AH. The effect of knowledge management and entrepreneurial orientation on organization performance. *J Entrep Educ*. 2018;21(4):1-12.
24. Al-Tit AA. The impact of amo-hr systems on proactive employee behavior: The mediating contribution of leader-member and team-member exchange. *Int J Eng Bus Manag*. 2020;12(1):1-13.
25. Faizy A, Azimpoor E, Zavvar T. The role of core self-evaluation and job autonomy on nurses' job performance in Sanandaj Public Hospitals. *Hospital*. 2017;16(3):112-9. [In Persian]
26. Han Y, Hong S. The impact of accountability on organizational performance in the U.S Federal Government: The moderating role of autonomy. *Rev Public Per Adm*. 2019;39(1):3-23.