

Volume 14, Issue 1, Spring 2025

Investigating The Job Performance And Its Determining Factors Among Nurse Anesthetists And Surgical Technologists Staffs At Kashan Hospitals Based On Annual Performance Evaluation In 2022

Atena Sadat Hosseini¹, Fatemeh Hassan Shiri², Seyyed Gholamabbas Moosavi³,
Mehrdad Mahdian^{4*}

1- Department of Anesthesia, Faculty of Nursing and Midwifery, Neyshabur University of Medical Sciences, Neyshabur, Iran.

2- PhD, Nursing, Kashan University of Medical Sciences, Kashan, Iran.

3- Statistics and Epidemiology, Kashan University of Medical Sciences, Kashan, Iran.

4- PhD, Epidemiology, Kashan University of Medical Sciences, Kashan, Iran.

*Corresponding author: Mehrdad Mahdian, PhD, Epidemiology, Kashan University of Medical Sciences, Kashan, Iran.

Email: mmahdian78@gmail.com

Received: 30 July 2025

Accepted: 17 Nov 2025

Abstract

Introduction: The primary goal of any organization, particularly in the healthcare sector, is to provide the best possible service. Achieving this goal relies heavily on the performance of its employees. The performance of employees in any organization is influenced by various individual and organizational factors. This study aimed to investigate job performance and its determining factors based on the results of annual performance evaluations.

Methods: This cross-sectional study examined demographic information and annual performance evaluation results for 106 nurse anesthetists and Surgical technologists staffs members at Kashan hospitals affiliated with Kashan University of Medical Sciences in 2022. Statistical analysis was performed using the Kolmogorov–Smirnov, Mann–Whitney, and Kruskal–Wallis tests in SPSS version 22 with a significance level of 0.05.

Results: The mean overall performance score was $87 \pm 3/15$, with mean scores for specific and general indices of 47 ± 7 $3/83$ and $39/27 \pm 4/61$ respectively. The results of the statistical test showed that specific scores were significantly better than general scores ($p < 0.001$). There was a significant correlation between gender, age, work experience, and employment type with performance scores ($p < 0.005$), but not between job type, marital status, and department ($p > 0.005$).

Conclusions: Job performance is the most important factor in organizational progress, and therefore, it is crucial to consider the factors that influence it. Continuous evaluation of employee performance and providing feedback and results in the form of reports to relevant organizations, universities, and employees can help improve conditions.

Keywords: Job Performance, Nurse Anesthetists Staff, Surgical Technologists Staffs, Annual Performance Evaluation.

Extended Abstract

Introduction

Providing and delivering the best services is one of the primary goals of any organization, and achieving this depends on the performance of its employees (1). Healthcare organizations are no exception, and as the main providers of health and medical services, they must employ knowledgeable and sufficiently skilled staff (2). Employee performance is influenced by various factors such as demographic characteristics, age, gender, education level, professional work experience, job tenure, etc. (3). In the past, managers conducted performance appraisals solely to control employee activities; however, today performance evaluation has a more guiding and advisory role. Its main purpose is to gather essential information about the workforce and make it available to managers so they can make appropriate and necessary decisions to improve both the quantity and quality of employee performance (4). A critical review of performance appraisal results can provide substantial information regarding various employee needs, such as training needs, counseling, and rewards (5).

Methods

This research is a cross-sectional study conducted after obtaining ethics approval (code: IR.KAUMS.NUHEPM.REC.1402.076) in June 2024 (Khordad 1403) at the personnel affairs office of hospitals affiliated with Kashan University of Medical Sciences. The study population included all anesthesia and operating room personnel working in the operating room unit. Sampling was performed by census, and the performance appraisal scores of 106 anesthesia and operating room staff were examined. Exclusion criteria included employment for less than one year, absence of an annual evaluation for various reasons, and anesthesia/operating room diploma holders working as nurses in any ward. The research instrument was the annual employee performance appraisal form used by the organization to evaluate personnel. The annual performance appraisal checklist includes specific and general domains related to anesthesia and operating room personnel. Accordingly, all data from the evaluation forms and other variables of interest for all eligible anesthesia and operating room staff were studied. Statistical analysis was performed using the Kolmogorov–Smirnov, Mann–Whitney, and Kruskal–Wallis tests in SPSS version 22. A p-value <0.05 was considered statistically significant for all analyses.

Results

The present study examined mean performance appraisal scores of anesthesia and operating room staff based on certain demographic factors. Data from 106 employees were analyzed, of whom 83 were female (77.6%) and 23 were male (21.5%); 91 were married (85%) and 15 were single (14%). The mean age of participants was 38.40 years, with a minimum of 24 and a maximum of 57 years. The mean work experience was 12.08 years. There were 55 anesthesia personnel (51.4%) and 51 operating room personnel (surgical technologists, 47.7%). Regarding employment status, 90 (84.1%) were permanently employed, 10 (9.3%) were contract-based, and 10 (5.6%) were on a project-based scheme. Twelve participants (11.3%) held an associate degree, and 94 (88.6%) held a bachelor's degree or higher. Ninety-nine staff (92.5%) worked inside the operating room, and 7 (6.5%) worked outside the operating room. The mean total performance score was 87 ± 5.13 , the mean specific indicators score was 47.77 ± 3.82 , and the mean general indicators score was 39.27 ± 4.61 . The test result ($p < 0.001$) showed that specific domain scores were significantly better than general domain scores.

Conclusions

The results of the present study showed that the performance of anesthesia and operating room personnel in both specific and general aspects was good and reported as favorable. Factors such as age, work experience, and type of employment influenced the mean scores of specific performance appraisal indicators. Employee job performance is the most important factor for progress in any organization. Continuous review of annual performance appraisals, providing feedback, and reporting the results to relevant organizations, the university, and employees can be effective in improving conditions and serve as a tool for encouragement, reprimand, or recommendation for performance improvement.

Keywords

Job Performance, Nurse Anesthetists Staff, Surgical Technologists Staffs, Annual Performance Evaluation

Compliance with ethical guidelines

The present study was conducted after obtaining the ethics code number (IR.KAUMS.NUHEPM.REC.1402.076) in June 2024 (Khordad 1403) at the personnel affairs office of hospitals affiliated with Kashan University of Medical Sciences.

Conflict of interest

There is no conflict of interest.

دوره ۱۴، شماره ۱، بهار ۱۴۰۴

بررسی عملکرد شغلی و عوامل موثر بر آن در کارکنان هوشبری و اتاق عمل بیمارستانهای شهر کاشان

آتنا سادات حسینی^۱، فاطمه حسن شیرینی^۲، سیدغلامعباس موسوی^۳، مهرداد مهدیان^{۴*}

۱- گروه بیهوشی، دانشکده پرستاری مامایی، دانشگاه علوم پزشکی نیشابور، نیشابور، ایران.
 ۲- دکتری، پرستاری، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کاشان، کاشان، ایران.
 ۳- دانشیار اپیدمیولوژی، مرکز تحقیقات تروما دانشگاه علوم پزشکی کاشان، کاشان، ایران.
 ۴- آمار و اپیدمیولوژی، دانشگاه علوم پزشکی کاشان، کاشان، ایران.

*نویسنده مسئول: مهرداد مهدیان، آمار و اپیدمیولوژی، دانشگاه علوم پزشکی کاشان، کاشان، ایران.
 ایمیل: mmahdian78@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۲۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۵/۰۹

چکیده

مقدمه: ارائه بهترین خدمت، مهمترین هدف در هر سازمانی به ویژه سازمان های بهداشتی درمانی است و دستیابی به آن در گرو عملکرد کارکنان آن سازمان است و عملکرد کارکنان هر سازمان نیز تحت تاثیر عوامل مختلف فردی و سازمانی است. هدف این مطالعه بررسی عملکرد شغلی و عوامل موثر بر آن بر اساس نتایج حاصل از ارزشیابی عملکرد سالیانه است.

روش کار: در این مطالعه مقطعی، اطلاعات دموگرافیک و نتایج ارزشیابی عملکرد سالیانه ۱۰۶ نفر از کارکنان هوشبری و اتاق عمل بیمارستان های تابعه دانشگاه علوم پزشکی کاشان در سال ۱۴۰۱، به روش تمام شماری مورد بررسی قرار گرفتند. جهت آنالیز آماری، از آزمون های کولموگوروف اسمیرنوف، من-ویتنی و کوروسکال-والیس نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ با سطح معناداری ۰/۰۵ استفاده گردید.
یافته ها: میانگین نمره کل ارزشیابی عملکرد $3/15 \pm 8/7$ ، میانگین نمرات شاخص های اختصاصی $3/82 \pm 7/4$ و میانگین نمرات شاخص های عمومی $4/68 \pm 9/3$ بود. نتیجه آزمون با معنی داری $p < 0/001$ نشان داد نمرات اختصاصی بهتر از نمرات عمومی است. بین جنسیت، سن، سابقه کار و نوع استخدام با میانگین نمرات ارزشیابی ارتباط معنادار بود ($p < 0/05$) و بین نوع شغل، وضعیت تاهل و بخش اشتغال با میانگین نمرات ارتباطی یافت نشد ($p > 0/05$).

نتیجه گیری: عملکرد شغلی کارکنان مهمترین عامل پیشرفت سازمانی است، ازین رو توجه به عوامل موثر بر آن بسیار ضروری است و بررسی مستمر ارزشیابی عملکرد سالیانه کارکنان سازمان و ارائه بازخورد و نتایج حاصله به صورت گزارش به سازمان های ذی ربط، دانشگاه و کارکنان میتواند در اصلاح شرایط کمک کننده باشد.

کلیدواژه ها: عملکرد شغلی، کارکنان هوشبری، کارکنان اتاق عمل و ارزشیابی عملکرد.

مقدمه

با نیازهای بهداشتی و سلامت مردم را دارند (۲) نیز از این قاعده مستثنی نیستند در واقع کیفیت خدمات هر سیستمی به عملکرد کارکنان آن سیستم وابسته است. منظور از عملکرد کارکنان، رفتار و اقداماتی است که فرد یا افراد در راستای تحقق اهداف سازمانی انجام می دهند ویژگیهای جمعیت شناختی نظیر سن، جنس، میزان تحصیلات، سابقه کار فرد در حرفه خود، سابقه کار در سازمان از جمله عوامل موثر بر عملکرد کارکنان و دیدگاه آنان نسبت به ارزیابی

تامین و ارائه بهترین خدمات از مهمترین اهداف هر سازمان است و دستیابی به آن به نحوه عملکرد کارکنان در آن سازمان بستگی دارد (۱). همانند هر سازمانی، سازمان های بهداشتی به عنوان بخش اصلی ارائه دهنده خدمات بهداشتی و درمانی میبایست کارکنانی با دانش و مهارت کافی را به کار گیرند. کارکنان هوشبری و اتاق عمل که به عنوان بخشی از گروه پرستاری وظایف حرفه ای متناسب

نوع سهمیه پذیرش در کنکور سراسری و ... از نتایج حاصل از ارزشیابی عملکرد افراد استفاده نمود (۱۲) و مطالعات دیگری که با هدف بررسی عوامل موثر بر کارکنان هوشبری و اتاق عمل باشد یافت نشد از این رو هدف از انجام این مطالعه تعیین نمرات ارزشیابی عملکرد بر حسب برخی عوامل دموگرافیک (سن، جنس، میزان تحصیلات، میزان سابقه کار، بخش اشتغال)، بررسی نقاط قوت و ضعف افراد در بخشهای مربوط به شاخصهای اختصاصی و عمومی ارزشیابی و در نهایت ارائه فیدبک به سازمان مربوطه و دانشگاه است تا در صورت لزوم تغییراتی در زمینه آموزش، پژوهش و حتی درمان ایجاد شود.

روش کار

این پژوهش نوعی مطالعه مقطعی (cross-sectional) است که پس از دریافت کد اخلاق با شناسه IR.KAUMS.NUHEPM.REC.1402.076 در بازه زمانی بهمن ماه ۱۴۰۲ تا خرداد ماه ۱۴۰۳ در محل کارگزینی بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کاشان، شامل بیمارستان های شهید بهشتی، بیمارستان نقوی و متینی شهر کاشان انجام شد. جامعه پژوهش شامل کلیه کارکنان هوشبری با مدرک پایه کاردانی و کارشناسی هوشبری و یا کاردانی هوشبری و کارشناسی پرستاری و یا مقطع تحصیلی بالاتر شاغل در واحدهای اتاق عمل و خارج اتاق عمل و کلیه کارکنان اتاق عمل با مدرک پایه کاردانی و کارشناسی تکنولوژی اتاق عمل و یا تکنولوژی اتاق عمل و کارشناسی پرستاری و یا مقاطع تحصیلی بالاتر شاغل در واحد اتاق عمل می باشند. روش نمونه گیری به صورت تمام شماری بود و در نهایت نمرات ارزشیابی عملکرد ۱۰۶ نفر از کارکنان هوشبری و اتاق عمل مورد بررسی قرار گرفت. معیار خروج از مطالعه شامل اشتغال به کار کمتر از یک سال، عدم وجود ارزشیابی سالانه به علل مختلف بود و کارکنان با مدارک هوشبری و اتاق عمل که به عنوان پرستار در هر بخش مشغول به کار بودند نیز از مطالعه خارج شدند. ابزار پژوهش در این مطالعه فرم ارزشیابی عملکرد سالیانه کارکنان که توسط سازمان جهت ارزشیابی عملکرد پرسنل مورد استفاده قرار میگیرد، بود. پژوهشگر پس از کسب کد اخلاق از کمیته اخلاق در پژوهش معاونت تحقیقات و فناوری وابسته به دانشگاه علوم پزشکی، برخی اطلاعات دموگرافیک افراد

عملکرد است (۳) در واقع عوامل دموگرافیک نقش مهمی در عملکرد افراد، ایجاد روابط بین فردی و حتی دستیابی به اهداف سازمانی دارند از این رو توجه به این عوامل و نیز عوامل مرتبط با محیط کار که گاهی نیز اثرات منفی بر عملکرد افراد و نیز دستیابی به اهداف سازمانی دارند، بسیار مهم است (۴). نظامهای ارزشیابی عملکرد از ابزارهای اساسی در مدیریت منابع انسانی اند که به طور منظم عملکرد و میزان مشارکت افراد در تحقق اهداف سازمانی را ارزشیابی می کنند (۵). ارزشیابی عملکرد رسمی نوعی ارزشیابی دوره ای از عملکرد شغلی کارکنان است که با هدف شناخت کارکنان ساعی و اعطای پاداش به آنها، ایجاد انگیزه برای بهبود عملکرد آنان و سایر کارکنان انجام می شود (۶). در گذشته مدیران، ارزشیابی عملکرد را فقط به منظور کنترل فعالیت های کارکنان انجام میدادند، اما امروزه ارزشیابی عملکرد بیشتر جنبه راهنمایی و ارشادی دارد. هدف اصلی از آن این است که اطلاعات ضروری درباره نیروهای شاغل در سازمان جمع آوری و در دسترس مدیران قرار گیرد تا آنها بتوانند تصمیمات بجا و لازم را در جهت بالا بردن ارتقای کمی و کیفی کارکنان اتخاذ نمایند (۷). با این وجود بسیاری از مدیران، نداشتن معیار قابل اعتماد ارزشیابی را مانع اصلی در انجام این فرایند دانسته و بسیاری از آنها معتقدند که در انتهای ارزشیابی ها پیشنهادی به منظور ایجاد تغییرات لازم داده نمی شود (۸). بررسی منتقدانه نتایج حاصل از ارزشیابی عملکرد می تواند اطلاعات زیادی را در رابطه با نیازهای مختلف کارکنان نظیر نیاز آموزشی، دریافت مشاوره و اعطای پاداش فراهم آورد (۹). در بررسی های انجام شده، عملکرد کارکنان از روشهای مختلفی مورد ارزشیابی قرار گرفته و در اکثر آنها از نتایج حاصل از ارزشیابی عملکرد سالیانه که توسط سازمان انجام میگیرد به منظور بررسی عملکرد افراد استفاده نشده بود. مسافرچی در مطالعه خود به منظور ارزشیابی عملکرد شغلی پرستاران و نقش عوامل فردی افراد از چک لیست ارزشیابی عملکرد پرستاران استفاده نمود. (۱۰) در مطالعه دیگری بخشی به منظور بررسی عملکرد کارکنان مراکز بهداشتی درمانی و عوامل موثر بر آن از پرسشنامه ارزشیابی عملکرد هرسی و گلداسمیت استفاده نمود (۱۱). در اغلب پژوهش های انجام شده تنها به بررسی عملکرد پرستاران پرداخته شده بود. طاهری در یک مطالعه به منظور ارزشیابی عملکرد فارغ التحصیلان هوشبری و اتاق عمل و بررسی ارتباط عواملی مانند محل تحصیل، معدل،

یافته ها

در مطالعه حاضر به بررسی میانگین نمرات ارزشیابی عملکرد کارکنان هوشبری و اتاق عمل بر اساس برخی عوامل دموگرافیک پرداخته شد. در این مطالعه اطلاعات ۱۰۶ نفر از کارکنان مورد تجزیه تحلیل قرار گرفت که از این تعداد ۸۳ نفر زن (۷۷/۶ درصد) و ۲۳ نفر مرد (۲۱/۵ درصد) بودند. میانگین سنی افراد ۳۸/۴۰ سال به دست آمد. حداقل سن ۲۴ و حداکثر ۵۷ سال گزارش شد. متوسط سابقه کاری افراد ۱۲/۰۸ سال به دست آمد. تعداد ۵۵ نفر کارکنان هوشبری (۵۱/۴ درصد) و ۵۱ نفر (۴۷/۷ درصد) افراد کارکنان اتاق عمل (تکنولوژیست جراحی) بودند. در رابطه با وضعیت استخدام ۹۰ نفر (۸۴/۱ درصد) استخدام رسمی، ۱۰ نفر پیمانی (۹/۳ درصد) و ۱۰ نفر (۵/۶ درصد) طرحی بودند. تعداد ۱۲ نفر (۱۱/۳ درصد) مدرک کاردانی داشته و ۹۴ نفر (۸۸/۶ درصد) مدرک کارشناسی و بالاتر داشتند. ۹۹ نفر (۹۲/۵ درصد) کارکنان در اتاق عمل و ۷ نفر (۶/۵ درصد) در خارج از اتاق عمل مشغول به کار بودند. میانگین نمرات کل ارزشیابی 87.13 ± 5.87 ، میانگین نمرات شاخص های اختصاصی 47.77 ± 3.82 و میانگین نمرات شاخص های عمومی 39.27 ± 4.61 بود. نتیجه آزمون با $p < 0.001$ نشان داد که نمرات اختصاصی بهتر از نمرات عمومی است.

شامل سن، جنس، وضعیت تاهل، رشته تحصیلی، سطح تحصیلات، بخش اشتغال، نوع استخدام و میزان سابقه کار و نیز نمرات مربوط به ارزشیابی عملکرد سالیانه افراد را جمع آوری نمود. چک لیست ارزشیابی عملکرد سالیانه شامل حیطه های اختصاصی و عمومی در رابطه با پرسنل هوشبری و اتاق عمل می باشد. حضور به موقع در بخش، رعایت اصول مستندسازی مطابق با قوانین بخش، انجام مهارت های شغلی برحسب شرح وظایف شغلی، آموزش به بیمار و همراه بیمار، مشارکت در امر آموزش به همکار بر اساس ارائه کنفرانس و ارزیابی اولیه بیمار از جمله شاخص های اختصاصی ارزیابی بوده که در مجموع ۵۰ نمره از نمره ارزشیابی به این بخش اختصاص داشته و در حیطه عمومی افراد از طریق سه شاخص ابتکار و خلاقیت، آموزش و رضایت مندی بیماران و سازمان مورد ارزیابی قرار گرفته بوده اند که نمره مربوط به این بخش از ارزشیابی نیز ۵۰ نمره بود. بدین ترتیب کلیه اطلاعات برگه های ارزشیابی و سایر متغیرهای مدنظر کلیه کارکنان هوشبری و اتاق عمل واجد شرایط ورود، مطالعه شد. لازم به ذکر است در تمامی مراحل کلیه اطلاعات افراد محرمانه تلقی شده و به هر چک لیست شماره اختصاصی تعلق گرفت. جهت آنالیز آماری از آزمون های کولموگروف اسمیرنوف، من-ویتنی و کوروسکال-والیس نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده گردید. در تمام تجزیه و تحلیل های این مطالعه $p < 0.05$ به عنوان سطح معنی داری در نظر گرفته شد.

جدول ۱: میانگین نمرات شاخص های اختصاصی و عمومی بر حسب عوامل دموگرافیک

متغیر	میانگین نمرات اختصاصی	میانگین نمرات عمومی	میانگین کل نمرات
هوشبری	47.80 ± 3.98	35.79 ± 4.57	87.56 ± 4.33
اتاق عمل	47.73 ± 3.68	38.76 ± 4.65	86.52 ± 5.87
P-Value	۰/۹۳۰	۰/۳۱۳	۰/۶۰۱
بالاتر از ۴۰ سال	46.76 ± 4.49	39.44 ± 5.09	86.23 ± 5.62
پایینتر از ۴۰ سال	49.03 ± 2.23	39.06 ± 3.97	88.10 ± 4.27
P-Value	۰/۰۰۱	۰/۸۷۰	۰/۰۹۵
زن	48.63 ± 3.18	38.98 ± 3.96	87.62 ± 4.75
مرد	44.67 ± 4.38	40.33 ± 4.65	85.01 ± 5.96
P-Value	۰/۰۰۱ کمتر از	۰/۹۳	۰/۰۳
مجرد	47.30 ± 4.65	39.49 ± 3.99	86.79 ± 4.57
متاهل	47.85 ± 3.69	39.24 ± 4.27	87.10 ± 5.23
P-Value	۰/۲۶۹	۰/۷۱۱	۰/۵۵۴

۸۶/۹۵ ± ۲/۷۹	۳۷/۴۱ ± ۲/۳۱	۴۹/۵۳ ± ۱/۱۴	کاردانی	
۸۷/۰۷ ± ۵/۳۶	۳۹/۵۱ ± ۴/۷۸	۴۷/۵۴ ± ۳/۹۹	کارشناسی و بالاتر	تحصیلات
۰/۴۱۵	۰/۰۸۵	۰/۰۵۸	P-Value	
۸۵/۷۴ ± ۶/۱۸	۳۹/۴۴ ± ۵/۵۳	۴۶/۲۸ ± ۴/۸۸	بیشتر از ۱۰ سال	
۸/۹۹ ± ۳/۰۱	۳۹/۱۵ ± ۳/۸۷	۴۸/۸۳ ± ۲/۳۷	کمتر از ۱۰ سال	سابقه کار
۰/۰۰۸	۰/۰۷۲	۰/۰۰۴	P-Value	
۷۶/۱۹ ± ۸/۷۴	۳۳/۲۳ ± ۴/۷۸	۴۲/۷۹ ± ۵/۵۳	طرحی	
۸۶/۱۲ ± ۳/۷۹	۳۸/۴۰ ± ۴/۴۰	۴۷/۷۲ ± ۳/۵۸	پیمانی	وضعیت استخدام
۸۷/۸۸ ± ۴/۰۶	۳۹/۷۷ ± ۴/۳۶	۴۸/۱۱ ± ۳/۵۳	رسمی	
۰/۰۰۲	۰/۰۰۵	۰/۰۲۲	P-Value	
۸۷/۱۰ ± ۵/۲۹	۳۹/۴۱ ± ۴/۷۳	۴۷/۶۷ ± ۳/۹۳	اتاق عمل	
۸۶/۴۲ ± ۱/۷۲	۳۷/۲۸ ± ۱/۴۹	۴۹/۱۴ ± ۰/۸۷	خارج اتاق عمل	بخش محل خدمت
۰/۲۹	۰/۱۰	۰/۹۲	P-Value	

جدول ۲: میانگین نمرات شاخص‌های اختصاصی و عمومی ارزشیابی عملکرد

P_value	میانگین نمرات شاخص‌های عمومی (نمره ۵۰)	میانگین نمرات شاخص‌های اختصاصی (نمره ۵۰)
کمتر از ۰/۰۰۱	۳۹	۴/۶۱

با میانگین نمرات ارزشیابی پرداخته شد و ارتباط معنی داری بین سن با میانگین نمرات شاخص‌های اختصاصی و میانگین نمره کل ارزشیابی یافت شد. در حالی که این ارتباط با میانگین نمرات شاخص‌های عمومی معنی دارد نبود و برخلاف نتیجه مطالعه‌ی حاضر، مسافرچی در مطالعه خود به این نتیجه دست یافت که بین سن و عملکرد پرستاران ارتباط معنی داری وجود ندارد (۱۴). نتایج برخی مطالعات نشان می‌دهد بین سن و عملکرد افراد ارتباط معناداری وجود دارد (۱۶). جنسیت از دیگر متغیرهای مورد بررسی در این مطالعه بود و مطابق با نتایج این مطالعه تفاوت معنی داری بین میانگین نمرات کل ارزشیابی عملکرد و جنسیت افراد وجود داشت و کارکنان خانم نسبت به آقایان نمره عملکرد بهتری را دریافت کرده بودند. در حالی که در مطالعه Ravichandran تفاوتی در عملکرد افراد بر اساس جنسیت یافت نشد (۱۷). در مطالعه ای که به بررسی تفاوت عملکرد پرستاران مرد و زن پرداخته بود نتایج نشان داد که پرستاران مرد به اندازه پرستاران زن در کار اثربخش هستند و مجموعه‌ای منحصر به فرد از مهارت‌ها و ویژگی‌ها را به این حرفه می‌آورند (۱۸). مطالعه مسافرچی نیز نتایج متفاوت بوده و بین جنسیت و عملکرد پرستاران ارتباط معناداری یافت نشد (۱۴). ارتباط بین وضعیت تاهل و میانگین نمرات ارزشیابی عملکرد معنی دار نبوده و تفاوتی بین افراد مجرد و متاهل در

بحث

در این مطالعه به منظور بررسی وضعیت عملکرد کارکنان از نمرات حاصل از ارزشیابی عملکرد سالیانه آنان استفاده شد. مشابه مطالعه حاضر، طاهری و همکاران نیز جهت بررسی عملکرد فارغ التحصیلان هوشبری و اتاق عمل در محل کار از ارزشیابی عملکرد سالیانه کارکنان استفاده نمودند (۱۲) در مطالعه دیگری نیز ایزدی طامه و همکاران به منظور بررسی عملکرد پرستاران، نتایج حاصل ارزشیابی عملکرد سالیانه را مورد استفاده قرار دادند (۱۳). این درحالی است که در سایر مطالعات از پرسشنامه‌های محقق ساخته جهت بررسی عملکرد و عوامل دموگرافیک موثر بر آن استفاده شده است (۱۴). علی‌رغم اینکه برای ارزیابی عملکرد روش‌های مختلفی مانند ارزیابی مسئول بلافضل، ارزیابی همتایان، خود ارزیابی و ارزیابی ۳۶۰ درجه وجود دارد با این حال در اکثر موارد افراد توسط مسئول مستقیم خود تحت ارزیابی قرار می‌گیرند (۱۵). از این رو در این مطالعه از نتایج حاصل از ارزشیابی سالیانه، به منظور بررسی عملکرد کارکنان استفاده شد. نتایج مطالعه نشان داد که تفاوتی بین میانگین نمرات ارزشیابی عملکرد در کارکنان هوشبری و اتاق عمل وجود نداشته، این درحالی است که در مطالعه ای که توسط یوکسو و همکاران انجام شد بین نوع شغل و عملکرد تفاوت معنی داری یا در این مطالعه به بررسی ارتباط سن

بیشتر سازمان‌ها و از جمله بیمارستان بر دانش و انجام مهارت‌های حرفه‌ای باشد و درجه اهمیت دانش و مهارت در انجام مراقبت از بیماران نسبت به معیارهای عمومی. با این حال کسب نمرات در شاخص‌های عمومی نیز که در ارتباط با ابتکار و خلاقیت فردی، آموزش‌های عمومی شغلی و میزان رضایت مندی بیماران و سازمان‌های وابسته می‌باشد نیز حائز اهمیت می‌باشد و باید راهکارهایی در جهت بهبود این شاخص‌ها اندیشیده شود. در این رابطه برخی از مطالعات نشان دهنده این هستند که میزان رضایتمندی بیماران از نحوه برخورد و ارتباط کارکنان بهداشتی درمانی در وضعیت مطلوب و سطح با‌یی نیست (۲۴، ۲۵) پژوهش و استفاده از نتایج حاصل از آن در بالین از دیگر شایستگی‌های حرفه‌ای است (۲۶) که از کارکنان انتظار می‌رود و از جمله معیارهای مربوط به شاخص‌های عمومی است که باید به آن پرداخته شده و زمینه گسترش آن فراهم آید. هر صورت نمره کل کسب شده کارکنان از شاخص‌های عمومی و اختصاصی در بیمارستان‌های تابعه دانشگاه در شهر کاشان با لاتر از هشتاد در صد نمره ارزشیابی می‌باشد که نشان دهنده نمره عملکرد بالایی است.

نتیجه‌گیری

نتایج مطالعه حاضر نشان داد عملکرد کارکنان بیهوشی و اتاق عمل در جنبه‌های اختصاصی و عمومی عملکردی خوب و با گزارش شده است. عواملی نظیر سن و سابقه کار و نوع استخدام بر میانگین نمرات شاخص‌های اختصاصی ارزشیابی عملکرد تاثیر گذار بودند. عملکرد شغلی کارکنان مهمترین عامل پیشرفت در هر سازمانی است و هر سازمان میبایست به منظور بهبود بهره‌وری و نیز دستیابی به اهداف به عملکرد کارکنان و عوامل موثر بر آن توجه ویژه‌ای داشته باشد. بررسی مستمر ارزشیابی عملکرد سالیانه کارکنان سازمان و ارائه بازخورد و نتایج حاصله به صورت گزارش به سازمان‌های ذی‌ربط، دانشگاه و کارکنان میتواند در اصلاح شرایط موثر و ابزاری برای تشویق، توبیخ یا توصیه به بهبود عملکرد باشد.

تعارض منافع

هیچ گونه تعارض منافی وجود ندارد.

نمرات ارزشیابی عملکرد مشاهده نشد و برخلاف این نتیجه مقامی نژاد (۱۳۹۶) در مطالعه خود نشان داد پرستاران متاهل عملکرد بهتری از افراد مجرد داشتند (۱۹). در مطالعه حاضر بین میانگین نمرات شاخص‌های اختصاصی ارزشیابی عملکرد و میزان سابقه کار رابطه معنی‌دار بود. افراد با سابقه کار بالا نمره عملکرد اختصاصی بهتری داشتند که این یافته با کسب تجربه‌ی بیشتر انتظار می‌رود. با این حال در شاخص‌های عمومی و نمره کل تفاوت معنی‌داری بین افراد با سابقه کم و سابقه با وجود نداشت. میزان سابقه کاری و تجربه فرد مساله‌ای است که باید مورد توجه سازمان قرار گیرد چراکه هرچه قدر میزان کارکنان مدت بیشتری در زمینه کاری خود فعالیت کنند، وظایف خود را بهتر درک می‌کنند (۲۰). ارتباط بین متغیر میزان تحصیلات و میانگین نمرات ارزشیابی عملکرد نیز مورد بررسی قرار گرفت که ارتباط معنی‌دار نبود. ایسلام ۳ در مطالعه خود نشان داد بین تحصیلات و نیز میزان سابقه کار با عملکرد کارکنان ارتباط وجود دارد (۲۱). کارکنان با تحصیلات بالاتر اغلب درک بهتر، مشارکت و رضایت بالاتری از سیستم‌ها نشان میدهند، ارزش بیشتری برای ارزیابی عملکرد قائل هستند و بازخورد مدیران خود را بهتر می‌پذیرند (۲۰). یکی دیگر از متغیرهای مورد بررسی در این مطالعه نوع استخدام است که مطابق با نتایج بین نوع استخدام و نمرات حاصل از ارزشیابی عملکرد کارکنان ارتباط معنی‌داری یافت شد. این نتیجه‌گویای این است که نوع استخدام افراد در نحوه عملکرد آنها تاثیر دارد. می‌توان اینگونه استنباط کرد که افراد با وضعیت استخدام طرحی سابقه کار کمتری نیز نسبت به افراد با وضعیت استخدام رسمی و پیمانی دارند و این موجب تفاوت در نمره می‌گردد. برخلاف مطالعه حاضر؛ بخشی (۱۳۹۶) بین نوع استخدام با عملکرد کارکنان ارتباط معنی‌داری یافت نکرد (۲۲). در این مطالعه به مقایسه نتایج ارزشیابی عملکرد کارکنان شاغل در واحد اتاق عمل و خارج اتاق عمل نیز پرداخته شد که تفاوت معنی‌داری بین بخش اشتغال با نمرات ارزشیابی یافت نشد. درحالی‌که خونی‌ها در مطالعه خود، نوع بخش اشتغال و بار کاری آن را از عوامل تاثیرگذار بر عملکرد پرستاران میداند (۲۳) به صورت کلی نتایج مطالعه حاضر نشان داد عملکرد کارکنان بیهوشی و اتاق عمل در جنبه‌های اختصاصی و عمومی عملکردی خوب و با گزارش شده است با این حال نمره عملکرد شاخص‌های عمومی کمتر از شاخص‌های اختصاصی بوده است؛ شاید دلیل این تفاوت در تمرکز

References

1. Saberzadeh V, Abdollahinia J, Nourizadeh Tehrani P, Asheghi H, Khanjankhani K. The Study of Factors Affecting the Job Performance of Nurses Working in Selected Teaching Hospitals in Tehran. *Evidence Based Health Policy, Management & Economics*. 2019;3(3):172-81. <https://doi.org/10.18502/jebhpme.v3i3.1506>
2. Comprehensive Nursing Responsibilities. 2016.
3. Staff WHS. Exploring the Role of Demographics in Shaping Performance Appraisal Systems in Open Distance Learning Institutions. 2025.
4. Al-Hasnawi AA, Aljebory MKA. Relationship between nurses' performance and their demographic characteristics. *Journal Port Science Research*. 2023;6(1):11-5. <https://doi.org/10.36371/port.2023.1.3>
5. Alipanah Dolatabad M, Tehrani P, Pourasghari H, Sharafchizadeh N. Employee Performance Appraisal Methods: A Scoping Review 2025. <https://doi.org/10.1101/2025.07.02.25330701>
6. Abed F, Banan SHAE. The relationship between quality of performance appraisal process and nurses job satisfaction as perceived by staff nurses at a selected hospital. *International journal of Nursing Didactics*. 2016;6(12):15-21. <https://doi.org/10.15520/ijnd.2016.vol6.iss12.178>
7. Government B. Daŝtorolamal arzyabi amalkard modiran va karkonan. 20122012.
8. Pazargadi M, Afzali M, Javadzadeh Z, ALAVI MH. A propositional model for head nurse's performance appraisal in university hospitals of tehran. 2005.
9. Mok Kim Man M, Yie Yeen L. Factors affecting the effectiveness of employees' performance appraisal in private hospitals in Malaysia. *International Journal of Business and Society*. 2021;22(1):257-75. <https://doi.org/10.33736/ijbs.3174.2021>
10. Zakerian SA, Mosaferchi S, Sepidarkish M, Nasiri Z, momenyan S, mortezapour soufiani A, et al. The Role of Individual Effective Factors on Nurses' Job Performance. A Case Study: Selected Hospitals in Tehran. *Occupational Medicine Quarterly Journal*. 2018;10(1):54-61.
11. Dashti S, Faradmaj J, Pianvayse P, Salehiniya H. Factors affecting job satisfaction among the staff of health care workers of Hamadan County in 2012. *Pajouhan Scientific Journal*. 2014;12(4):28-34.
12. Tahere j. Assessment of the Performance of Graduates in Nursing Anesthesia and Surgical Technology In Lorestan University of Medical Sciences. 2001.
13. Izadi Tameh A, Hatamipour K, Delphan Azari V, Ghaziani K. Servant leadership style on nurses' performance. *Fam Health Q Sari Islamic Azad Univ*. 2011;1(1):6-12.
14. Mosaferchi S, Sepidarkish M, Mortezapour Soufiani A, Momenian S, Nasiri Z, Zakerian S. Role of effective individual factors in nurses' job performance. A case study of selected hospitals in Tehran. *Occup Med Quart J*. 2018;10(1):54-61.
15. Nikpeyma N, Abed-Saeedi J, Azargashb E, Alavi Majd H. A review of nurses' performance appraisal in Iran. *Journal of health promotion management*. 2014;3(1):74-83.
16. Amegayibor GK. The effect of demographic factors on employees' performance: A case of an owner-manager manufacturing firm. *Annals of Human Resource Management Research*. 2021;1(2):127-43. <https://doi.org/10.35912/ahrmr.v1i2.853>
17. Ravichandran A, Dua S. INFLUENCE OF DEMOGRAPHIC ATTRIBUTES ON THE PERFORMANCE OF ACADEMIC STAFF: A STUDY OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN A PROVINCE OF INDIA. *International Journal of Advanced Research*. 2022;10:592-605. <https://doi.org/10.21474/IJAR01/15076>
18. Baobaid MF, Al-Goshae HA, Abdalrazak HA, Arshad A, Alabed AAA. The performance of male nurses as caregivers in Public hospitals in Selangor. *Malaysian Journal of Public Health Medicine*. 2023;23(2):324-31. <https://doi.org/10.37268/mjphm/vol.23/no.2/art.1847>
19. Maghaminejad F, Moradi T, Safa A. The assessment of the nurses' performance in applying ethical principle while bandaging wounds in shahid beheshti hospital of kashan, Iran, in 2016. *Journal of Religion and Health*. 2021;8(2):41-9.
20. Joseph Mofokeng T, Amoa-Gyarteng K, Dhliwayo S. Demographic influences on employee perceptions: Performance management, motivation, and career advancement. *Cogent*

- Business & Management. 2025;12(1):2480242.
<https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2480242>
21. Islam S, Khatun F, Nesa M. Job performance of clinical nurses at tertiary level hospital in Bangladesh. IOSR Journal of Nursing and Health Science. 2019;8(5):63-72.
 22. Bakhshi E, Kalantari R, Salimi N. Assessment of job performance and its determinants in healthcare workers in islamabad-e gharb city based on achive model in 2016. J Arak Uni Med Sci. 2017;20(2):1-9.
 23. Khoeinha F, Sheikhi M, SHOKATI AAM, MOHAMMADPOUR AA. NURSES'CLINICAL PERFORMANCE ASSESSMENT IN CRITICAL CARE UNITS IN TEACHING AND NON-TEACHING HOSPITALS IN QAZVIN CITY: BASED ON SYNERGY MODEL. 2016.
 24. Rahmani AH, Ranjgaran AM, Jamshidi F. Evaluation of Patients' Satisfaction with Nurses in Surgical Departments of Ahvaz Teaching Hospitals in 2018. 2020.
 25. Jannati Y, Motlagh F, Kolbadinezhad N, Jafarnejad M. Patient satisfaction with nursing care in Behshahr public hospitals, Iran. Journal of Mazandaran University of Medical Sciences. 2016;26(143):252-6.
 26. Soares MI, Leal LA, Resck ZMR, Terra FdS, Chaves LDP, Henriques SH. Competence-based performance evaluation in hospital nurses. Revista Latino-Americana de Enfermagem. 2019;27:e3184.
<https://doi.org/10.1590/1518-8345.3173.3184>