

بررسی نقشِ روش ارزشیابی صحیح در اعتلای وجدان کاری کارکنان آموزش و پرورش

فرهاد شفیع پور مطلق*

چکیده

معلمان شهر اصفهان انتخاب گردیده‌اند. در خصوص بررسی نقش روش ارزشیابی صحیح در اعتلای وجدان کاری، در سطح آمار توصیفی از توزیع فراوانی، درصد میانگین و انحراف معیار استفاده شد و در سطح آمار استنباطی، آزمونهای کروسکال والیس، U (یومن ویتنی)، تحلیل واریانس، X^2 تک متغیره، t با دو گروه مستقل برای تجزیه و تحلیل اطلاعات به کار گرفته شده‌اند.

این پژوهش در تلاش برای پاسخگویی به پرسشهای فوق به این نتایج دست یافت:

- ۱- همه پاسخگویان روش ارزشیابی صحیح را در اعتلای وجدان کاری مؤثر می‌دانند.
- ۲- بین نظرات پاسخگویان بر حسب متغیرهای جنس، اشتغال به کار در دوره‌های تحصیلی گوناگون، سن و مدرک تحصیلی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.
- ۳- بین نظرات پاسخگویان بر حسب متغیر سابقه خدمت در خصوص تأثیر ارزشیابی صحیح در وجدان کاری تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

یکی از عوامل مؤثر در اعتلای وجدان کاری، ارزشیابی عملکرد کارکنان در سازمان می‌باشد. در آموزش و پرورش همچون سازمانهای دیگر، ارزشیابی کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است. کارکنان آموزش و پرورش (معلمان، مدیران سطوح مختلف و کارمندان) زمانی کار خود را جدی قلمداد می‌نمایند و با آن برخوردی منطقی دارند که بدانند عملکرد آنها درست ارزشیابی می‌شود. با ارزشیابی صحیح از کارکنان می‌توان با هر یک در حد دانش، تجربیات، مهارتها، وفاداری، انرژی و تلاشی که صرف سازمان می‌کنند، رفتاری شایسته داشت.

پژوهش حاضر درصدد است که مشخص سازد آیا روش ارزشیابی صحیح در گسترش وجدان کاری مؤثر است؟ و اینکه آیا نظرات پاسخگویان در این باره بر حسب متغیرهایی، چون جنس، سن، سابقه خدمت، دوره تحصیلی و مدرک تحصیلی متفاوت است؟

برای پاسخگویی به پرسشهای فوق از روش تحقیق توصیفی و از ابزار پرسشنامه برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است. منبع اطلاعات گروه نمونه، ۶۸۰ نفر معلم است که طی نمونه‌گیری چندمرحله‌ای خوشه‌ای، از میان

* - کارشناس ارشد برنامه‌ریزی آموزشی و مدرس دانشگاه.

ارزشیابی، امری استدلالی، منطقی و قضاوتی است: ارزشیابی نوعی تصمیم‌گیری در باره میزان درستی یا نادرستی مجموعه‌ای از رفتارها و عملکردهاست. بنابراین زمانی این تصمیم‌گیری درست و منطقی می‌باشد که صرفاً براساس نتایج ظاهری متکی نباشد. چگونه باید در مورد کار معلمی که میانگین نمره‌های دروس دانش‌آموزان او در سه ماهه اول ۱۲ بوده و در سه ماهه دوم به ۱۴ رسیده است، در مقایسه با دانش‌آموزان معلمی که میانگین ۱۸ داشته‌اند و اکنون به ۱۶ رسیده‌اند، قضاوت کرد؟ آیا علی‌رغم اینکه میانگین نمره‌های دانش‌آموزان معلم دوم بالاتر است، معلم اول کار بیشتر و با ارزش‌تری انجام نداده است؟

مقدمه

می‌کند: «موقوفات را کارکنان، عمال و محصلان تجربه کنند، هر کس را از میان آنها به بی‌امانتی و بی‌لیاقتی یافتند، باید بیرون کنند، [و] کسی را که در او اخلاص و تعهد یافتند، جایگزین نمایند». از این گفته برمی‌آید که رشیدالدین فضل‌الله در کتاب وقفنامه ریع رشیدی توصیه می‌کند که کلیه کارکنان باید از همه جهات؛ اخلاقی، اعتقادی، امانتداری، تعهد و کار و کوشش مورد ارزیابی و بررسی قرار گیرند.

در عصر مدیریت کلاسیک یعنی در اوایل قرن بیستم، هنگامی که نگرش تفکر به ماهیت انسان از حالت ماشینی خارج شد و در واقع، انسان ابعادی فراتر از ابزار کار پیدا کرد، ارزشیابی عملکرد نیروی انسانی مطرح گردید.

در این قسمت به منظور روشن شدن مفهوم ارزشیابی عملکرد کارکنان، تعاریف موجود در این زمینه را بررسی می‌کنیم.

سینگر در تعریف خود از ارزشیابی عملکرد می‌گوید: «ارزشیابی عبارت است از فرایند رسمی فراهم آوردن بازخورد تشخیص مثبت یا منفی از نتایج عملکرد کارکنان»^۱.

هنگامی می‌توان گفت مدیر سازمان مؤثر و کارآمد است که وظایف خود را به نحو احسن انجام دهد. مثلاً خوب برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی، هدایت، نظارت یا کنترل کند و به طرز صحیحی ارزشیابی نماید. یکی از وظایف مهمی که مدیر باید به آن توجه داشته باشد، ارزشیابی کارکنان است. اما آیا به‌راستی می‌توان فقط ارزشیابی را هدف تلقی کرد؟ آیا مقصود از ارزشیابی این است که فقط یک سری فرمهای ارزشیابی درباره کارکنان تکمیل گردد.

آنچه مسلم است ارزشیابی، یگانه هدف نیست، بلکه در جهت نیل به اهداف عالی سازمان صورت می‌گیرد و طبعاً این ارزشیابی باید بر اساس اصول و معیارهای منطقی و علمی استوار باشد.

در اینجا لازم است نخست تاریخچه مختصری درباره شکل‌گیری تفکر ارزشیابی عملکرد گفته شود و سپس ارزشیابی، جنبه‌های ارزشیابی و فواید ارزشیابی عملکرد کارکنان مورد بحث قرار گیرد.

تاریخچه مختصری درباره ارزشیابی عملکرد کارکنان
در ایران ارزشیابی عملکرد کارکنان به صورت کلاسیک را خواجه رشیدالدین فضل‌الله، در اواخر قرن هفتم ه. ق مطرح کرد. وی که بیش از بیست سال وزارت مغول‌ها را در ایران به عهده داشت، ارزشیابی عملکرد نیروی انسانی را این‌گونه توصیه

۱- سیدمحمد میرکمالی، فلسفه ارزشیابی در مدیریت، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره مسلسل ۱۲، ۱۳۷۳، ص ۶.

ارزشیابی عملکرد یا ارزشیابی شایستگی عبارت است از «سنجش میزان تلاش، فعالیت و عملکرد کارمند و حدود موفقیت او در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری با توجه به معیارها و استانداردها یا انتظارات شغلی از او».^۲

رندل و همکارانش ارزشیابی عملکرد را در هر گونه اقداماتی دانسته‌اند که به گردآوری، نظارت و مشارکت، ارائه و کاربرد اطلاعات موجود در مورد کارکنان با هدف افزایش کارایی آنها می‌انجامد.^۳ برای آنکه مفهوم ارزشیابی بیش از پیش مشخص شود، آن را از جوانب مختلف بررسی قرار می‌کنیم.

جنبه‌های ارزشیابی

ارزشیابی از چهار جنبه مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

۱- ارزشیابی امری هدفگرا است: شرط اساسی ارزشیابی درست، آگاهی و هدف‌شناسی است. تا زمانی که مدیری اهداف تعلیم و تربیت را در ذهن خود ترسیم نکند یا بر آن آگاهی و تسلط نداشته باشد، چگونه می‌تواند در مورد رفتارها و عملکرد کارکنان خود قضاوت صحیح داشته باشد؟ هدف‌شناسی یعنی توضیح و توجیه اهداف، نیازها و ضرورت‌های آموزشی برای پرورش انسانها در راه رسیدن به کمال انسانی.

۲- ارزشیابی امری ارزش‌گرا است: ارزشیابی در پی اطمینان از دستیابی به یک هدف معین است، ولی رسیدن به هدف خودبه‌خود غایت نیست. هدف و رسیدن به آن، دستیابی به سود با ارزش است. هدفها ارزشمند هستند و چنانچه نتوانیم هدفی را با ارزش نشان دهیم آن هدف اعتبارش را از دست می‌دهد. ارزشیابی در سازمانهای آموزشی بر پایه سود مورد انتظار برای فرد، سازمان و جامعه است که در هر برنامه آموزشی پیش‌بینی شده است.

۳- ارزشیابی، امری استدلالی، منطقی و قضاوتی است: ارزشیابی نوعی تصمیم‌گیری درباره میزان درستی یا نادرستی مجموعه‌ای از رفتارها و عملکردهاست. بنابراین زمانی این تصمیم‌گیری درست و منطقی می‌باشد که صرفاً بر اساس نتایج

ظاهری متکی نباشد. چگونه باید در مورد کار معلمی که میانگین نمره‌های دانش‌آموزان او در سه‌ماهه اول ۱۲ بوده و در سه ماهه دوم به ۱۴ رسیده است، در مقایسه با معلمی که میانگین نمره‌های دانش‌آموزان او ۱۸ بوده و اکنون به ۱۶ رسیده است، قضاوت کرد؟

آیا علی‌رغم اینکه میانگین نمره‌های دانش‌آموزان معلم دوم بالاتر است، معلم اول کار بیشتر و با ارزش‌تری انجام نداده است؟ از طرف دیگر آیا ارزشیابی می‌تواند دلایل پیشرفت معلم اول و عدم پیشرفت معلم دوم را از موضوع ارزشیابی خود حذف کند. ارزشیابی درست، نیازمند تجزیه و تحلیل اطلاعات جامع به‌صورت دقیق می‌باشد و رعایت شرایط محیطی و سایر متغیرهای مؤثر بر عملکرد در هنگام ارزشیابی از ضروریات است. ارزشیابی زمانی صحیح است که: ۱- هدف ارزشیابی، برای کارمند روشن باشد ۲- وسیله ارزشیابی، دقیق و مناسب باشد ۳- نظام ارزشیابی، مورد پذیرش کارکنان باشد. ۴- کارمند زمان و اختیار لازم را داشته باشد. ۵- ارزشیاب مغرض و متعصب نباشد. ۶- کارمند از اختیارات و امکانات لازم برخوردار باشد. ۷- کار با موانع روبه‌رو نباشد.^۴

۴- ارزشیابی امر اصلاحی و تکاملی است: ارزشیابی در حقیقت می‌خواهد مشخص کند؛ آیا سازمان به نتایج مورد نظر برنامه رسیده یا نه و در صورتی که نرسیده است، موانع و مشکلاتی که موجب آن شده، کدام بوده است. ارزشیابی با تقویت فعالیتها و روشهای مؤثر و تضعیف یا حذف فعالیتها و روشهای بی‌تأثیر و نامطلوب سعی در تحقق و توسعه برنامه دارد.

۲- یوسف اردبیلی، مبانی قانونی و علمی ارزشیابی در بخش دولتی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره مسلسل ۱۲، ۱۳۷۳، ص ۴۱.

۳- محمد حاجی شریف، ارزیابی در مدیریت نیروی انسانی، آموزش مجتمع سیمان آبیک، چاپ اول، تابستان ۱۳۷۱، ص ۹.

۴- گلن اشتال، اداره امور استخدامی عمومی، ترجمه منوچهر کوچک، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۵۵.

فواید ارزشیابی عملکرد کارکنان

۱- ایجاد رغبت و میل به کار و پیدایش احساس امنیت در کارکنان: ارزشیابی در سازمان باعث تقویت انگیزه کارکنان و ایجاد شوق به کار می‌گردد. علی^(۶) در نامه ۵۳ نهج البلاغه به مالک اشتر می‌نویسد: «ای مالک، اگر بخواهی آدمی را که خوب کار می‌کند با آدمی که بد کار می‌کند مانند هم حساب کنی، سبب می‌شود اهل احسان نسبت به انجام کار نیک بی‌رغبت شوند».

از سوی دیگر ارزشیابی صحیح کار افراد و دادن پاداش خوب در ازای کار خوب و قرار دادن افراد شایسته در جای مناسب، یک نوع امنیت شغلی برای کارکنان ایجاد می‌نماید.

۲- فراهم آوردن اطلاعات درست برای کارکنان و مدیران در تصمیم‌گیری درباره کار کارکنان.

۳- ایجاد رقابت سالم در محیط کار.

۴- ایجاد زمینه لازم برای تعالی و پیشرفت کارکنان مستعد.

۵- ارائه یک روش عادلانه و بدون تبعیض برای تعیین شرایط ارتقا و انتقال.

۶- ایجاد آگاهی درباره انتظارات سرپرست از کارکنان و برقراری یک رابطه قوی بر اساس اعتماد متقابل بین سرپرست و کارکنان.

در مورد ارزشیابی، مدیران باید توجه کنند که معیارهای آن باید از متن جامعه برخیزد، با شرایط جامعه هماهنگ باشد، موقعیت اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی را در نظر بگیرند و به خصوص به تفاوت‌های فردی بسیار توجه کنند. افراد را باید با خودشان مقایسه کرد نه با دیگران! در حال حاضر، ارزشیابی همه را یکسان تصور کرده و موقعیت‌ها را هم‌تراز پنداشته است، در حالی که ما با مناطق گوناگون و شرایط اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی متفاوت روبه‌رو هستیم و از این مهمتر با مشاغل متفاوت سر و کار داریم. در ارزشیابی باید تنوع به وجود آید. مشخصه ذاتی جامعه ما «تنوع» است و نمی‌توان با یک شیوه خاص به ارزشیابی مشاغل یا شرایط متفاوت پرداخت. از سوی دیگر ارزشیابی باید به‌طور مستمر صورت گیرد، بدین

معنا که مثلاً ارزشیابی ماهانه باید جای خود را به ارزشیابی مداوم و مستمر بدهد و کارکنان دائماً در طول دوره ارزیابی شوند.

بسیاری از مدیران پس از ارزشیابی، نقاط ضعف کارکنان را در نزد همکاران آنان مطرح می‌کنند. این امر موجب افسردگی و دلسردی آنها می‌شود و وجدان کاری آنها را ضعیف‌تر می‌کند. لذا مدیران باید آگاه باشند نقاط ضعف کارکنان خود را به‌صورت علنی در سازمان مطرح نکنند، باید نقاط قوت کارکنان را به‌طور آشکار نزد دیگر همکاران مطرح کنند و بدین شکل از آنها قدردانی و تشکر به‌عمل آورند که این موجب تشویق و تقویت انگیزه آنها به کار شده و وجدان کاری را در آنها بیدار می‌کند.

سابقه تحقیق

طی تحقیقی که اکبر علیزاده در سال ۱۳۷۴ در میان مدیران و کارکنان و نهادهای استان کهگیلویه و بویراحمد به‌عمل آورد، نشان داد که نظام ارزشیابی صحیح و عادلانه یکی از عوامل مهم و مؤثر در برانگیختن وجدان کاری است. در تحقیق دیگری که احمدعلی خائف در سال ۱۳۷۵ تحت عنوان ملاکهای ارزیابی میزان وجدان کاری و روشهای احیای آن انجام داده تلاش کرده است که به این سؤال پاسخ دهد، چه رفتارهایی عامل ارزیابی و سنجش میزان وجدان کاری در کارکنان می‌باشد؟ نتایج تحقیق مشخص می‌کند که نحوه اجرای عادلانه ارزیابی عملکرد و احساس مالکیت به کار در احیای وجدان کاری نقش بسزایی دارد.

در این پژوهش ملاکها و معیارهای ارزیابی میزان وجدان کاری به دو بخش کیفی و کمی تقسیم شده‌اند. منظور از ملاکهای کیفی، ملاکهایی هستند که به‌سرعت قابل ارزیابی نیستند، مثل سخن گفتن برای رضای خدا، ترجیح اجر اخروی بر اجر دنیوی. ولی در بخش معیارهای عینی، معیارهای قابل ارزیابی مثل میزان سعی جهت ایجاد فضای مذهبی سازمان مطرح می‌شود.

محمد رضا پوررحیم در سال ۱۳۷۶ نیز طی

تحقیقی تحت عنوان عوامل برانگیزاننده وجدان کاری به این نتیجه رسید که ۲۶/۶ درصد کارکنان تأثیر ارزشیابی‌های موجود در برانگیختن وجدان کاری را کم و ۲۸/۳ درصد آنها خیلی کم دانسته‌اند. این مطلب نشان‌دهنده آن است که ارزشیابی‌های موجود بر اساس معیارهای دقیق و متناسب با عمل انجام نمی‌گیرد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر، تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. تحقیق توصیفی آنچه را که هست توصیف می‌کند و شامل تجزیه و تحلیل و تفسیر شرایط موجود است. این کار مستلزم گونه‌ای از مقایسه یا مقابله است و در آن کوشش می‌شود تا روابط میان متغیرهای دستکاری نشده کشف گردد. بنابراین در این تحقیق نظرات معلمان شاغل در سه دوره ابتدایی، راهنمایی و متوسطه آموزش و پرورش شهر اصفهان درباره نقش روش ارزشیابی صحیح در اعتلای وجدان کاری آنان بررسی می‌شود، تا بر اساس نظرات آنان نقش ارزشیابی صحیح برای مدیران بیش از پیش مشخص گردد.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش معلمان سه دوره ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در نواحی ۱ و ۲ و ۴ آموزش و پرورش شهر اصفهان در سال تحصیلی ۷۷-۱۳۷۶ می‌باشند.

روش نمونه‌گیری

در این پژوهش از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شده است. بدین ترتیب که ابتدا از میان نواحی پنجگانه آموزش و پرورش با استفاده از روش خوشه‌ای به صورت تصادفی سه ناحیه ۱ و ۲ و ۴ انتخاب گردید. سپس از بین مدارس موجود در هر ناحیه در هر یک از دوره‌های تحصیلی، ۶۸۰ معلم برحسب درصد به صورت تصادفی انتخاب شدند و پرسشنامه مورد نظر توزیع شد.

ابزار تحقیق

ابزار تحقیق در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته وجدان کاری بود که برحسب مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) نمره‌گذاری شده است. برای تأمین روایی پرسشنامه مزبور از روش روایی وابسته به محتوا استفاده شده است. تعیین این نوع از روایی مستلزم بررسی و تجزیه و تحلیل دقیق محتوای کل پرسشنامه به منظور هدفی است که برای آن تهیه و تنظیم شده است. برای به دست آوردن ضریب پایایی یا اعتبار پرسشنامه این پژوهش، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که بر این اساس ضریب اعتبار پرسشنامه مذکور برابر با ۰/۹۳۱۶ می‌باشد که در سطح $a = 0/05$ معنی‌دار است.

نتایج تحقیق

در این بخش به بررسی یافته‌هایی که بر اساس نظرات معلمان درباره نقش روش ارزشیابی صحیح در اعتلای وجدان کاری حاصل آمده می‌پردازیم. یافته‌های حاصل نشان می‌دهند که از بین موارد موجود در پرسشنامه، معلمان زن و مرد دوره ابتدایی و معلمان زن و مرد دوره راهنمایی و همچنین دبیران زن و مرد دوره متوسطه که پاسخگویان تحقیق می‌باشند، بیشترین درصد پاسخها در سطح زیاد و خیلی زیاد را به ارزشیابی سرعت انجام کار کارکنان با ۹۳٪ داده‌اند. از بین موارد موجود در پرسشنامه، کمترین درصد پاسخها به ارزشیابی میزان خودرهبی کارکنان با ۸۰٪ و ارزشیابی میزان مشارکت افراد برای تحقق اهداف با ۷۸٪ اختصاص می‌یابد. مطالعه نظرات پاسخگویان مؤید آن است که به نقش روش ارزشیابی صحیح در اعتلای وجدان کاری معتقدند و در این راستا مواردی از قبیل ارزشیابی میزان وقت‌شناسی کارکنان، ارزشیابی میزان خودرهبی افراد بدون نظارت مافوق، ارزشیابی سرعت انجام کار کارکنان، ارزشیابی میزان ابتکار و خلاقیت کارکنان، ارزشیابی میزان مشارکت افراد برای تحقق اهداف سازمان و... را در بالا بردن وجدان کاری

مؤثر می دانند. همچنین نظرات پاسخگویان بر اساس متغیرهایی چون جنس، دوره تحصیلی، سابقه خدمت، سن و مدرک تحصیلی درباره تأثیر روش ارزشیابی صحیح در اعتلای وجدان کاری به قرار زیر است:

جدول ۱: مقایسه میانگین نظرات معلمان بر حسب جنس در خصوص تأثیر روش ارزشیابی صحیح در اعتلای وجدان کار

جنس	میانگین	انحراف معیار	t
مرد	۴/۲۴	۰/۶۲۹	۰/۶۸
زن	۴/۲	۰/۶۳۳	

روش ارزشیابی صحیح در اعتلای وجدان کاری مؤثر می باشد.

نتایج جداول بیانگر این است که متوسط نمره معلمان دوره ابتدایی ۴/۲۱، دوره راهنمایی ۴/۲۳

جدول ۲: مقایسه میانگین نظرات معلمان شاغل در دوره های مختلف تحصیلی در خصوص تأثیر روش ارزشیابی صحیح در اعتلای وجدان کاری

دوره	میانگین	انحراف معیار
ابتدایی	۴/۲۱	۰/۶۳۱
راهنمایی	۴/۲۳	۰/۶۳۱
متوسطه	۴/۲۱	۰/۶۳۳

چنانکه از جدول فوق پیداست، متوسط نمره معلمان مرد ۴/۲۴ و معلمان زن ۴/۲ می باشد. t مشاهده شده برابر است با ۰/۶۸ که از مقدار بحرانی جدول در سطح اطمینان ۹۵٪ کوچکتر می باشد و این بدین معناست که تفاوت مشاهده شده بین میانگین ها از لحاظ آماری معنی دار نیست. به عبارتی تفاوتی بین نظرات معلمان مرد و زن در این خصوص وجود ندارد و هر دو معتقدند

دوره متوسطه ۴/۲۱ می باشد. f مشاهده شده برابر است با ۰/۶۸۸ که از مقدار بحرانی جدول در سطح اطمینان ۹۵٪ کوچکتر است و نشان می دهد که تفاوت مشاهده شده بین میانگین ها از لحاظ آماری معنی دار نیست. به عبارتی بین نظرات معلمان دوره های مختلف تحصیلی در مورد تأثیر روش ارزشیابی صحیح در اعتلای وجدان کاری اختلافی وجود ندارد.

جدول ۳: خلاصه تحلیل واریانس مقایسه نظرات معلمان شاغل در دوره های مختلف تحصیلی در خصوص تأثیر روش ارزشیابی صحیح در اعتلای وجدان کاری

درجه آزادی	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	F _R	F _P
۲	۵۵٪	۲۷۵٪	۰/۶۸۸	۰/۹۳۳۵
۶۷۷	۲۷۰/۳۷۴۲	۰/۳۹۹۴		
۶۷۹	۲۷۰/۴۲۹۱			

$cochran's C = \text{Max variance} / \text{sum (variances)} = ۰/۳۳۴۸$ و $P = ۱$
 $Bartlett Box = f$ و $P = ۰/۹۹۸$
 $\text{Maximum variance} / \text{Minimum variance}$ و $۱/۰۰۷$

جدول ۴: مقایسه میانگین رتبه نظر معلمان با سنین متفاوت در خصوص تأثیر روش ارزشیابی صحیح در اعتلای وجدان کاری

تعداد	میانگین رتبه	میزان سابقه خدمت
۱۲۵	۳۲۸/۶۲	کمتر از ۱۰ سال
۳۳۵	۳۱۵/۹۵	۱۰-۲۰ سال
۲۲۰	۳۸۴/۶۳	۲۱ سال به بالا

چنانکه از جداول پیداست، میانگین رتبه معلمان گروههای سنی کمتر از ۳۰ سال ۳۴۵/۰۴، ۳۰-۴۰ سال ۳۳۸/۶۷ و ۴۱ سال به بالا ۳۴۰/۴۱ می باشد و H محاسبه شده نشان دهنده آن است که تفاوت نظرات معلمان به لحاظ سن در خصوص تأثیر روش ارزشیابی صحیح در وجدان کاری از لحاظ آماری معنادار نیست.

جدول ۶: مقایسه میانگین رتبه نظر معلمان با تحصیلات مختلف در خصوص تأثیر روش ارزشیابی صحیح در اعتلای وجدان کاری

تعداد	میانگین رتبه	میزان تحصیلات
۱۹۶	۳۴۳/۷۸	دیپلم
۴۰۷	۳۴۷/۲۶	فوق دیپلم
۷۷	۲۹۶/۴۴	لیسانس به بالا

Corrected for Ties
chi - square significance
۴/۵۰۶۵ ۰/۱۰۵۱

همان طوری که از جدول بالا پیداست، میانگین رتبه معلمان با مدرک تحصیلی دیپلم ۳۴۳/۷۸، فوق دیپلم ۳۴۷/۲۶ و لیسانس به بالا ۲۹۶/۴۴ می باشد. H محاسبه شده برابر است با ۴/۵۰۶۵ که از مقدار بحرانی جدول در سطح اطمینان ۰/۹۵ کوچکتر می باشد. تفاوت مشاهده شده بین میانگین رتبه ها از لحاظ آماری معنی دار نیست. به عبارت دیگر بین نظر معلمان با مدارک تحصیلی مختلف در خصوص تأثیر روش ارزشیابی صحیح در اعتلای وجدان کاری تفاوتی وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

یافته های تحقیق نشان می دهند که روش ارزشیابی صحیح در اعتلای وجدان کاری افراد نقش بسیار مهمی را ایفا می کنند و همه پاسخگویان به وجود

Corrected for Ties
chi - square significance
۷/۱۵۶۲ ۰/۰۰۲

از نتایج جدول ۴ مشخص می شود، میانگین رتبه معلمان با سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال ۳۲۸/۶۲، ۱۰ تا ۲۰ سال ۳۱۵/۹۵ و ۲۱ سال به بالا ۳۸۴/۶۳ می باشد. H محاسبه شده برابر است با ۷/۱۵۶۲ که از مقدار بحرانی جدول در سطح اطمینان ۰/۹۵ (۳۱۵/۹۵) بزرگتر می باشد و نشان می دهد، تفاوت نظرات معلمان با سابقه خدمت مختلف در خصوص تأثیر روش ارزشیابی صحیح در اعتلای وجدان کاری از لحاظ آماری معنادار می باشد. به عبارتی طبق جدول فوق معلمان با سابقه خدمت ۲۱ سال به بالا بیشتر به تأثیر این عامل معتقدند.

جدول ۵: مقایسه میانگین رتبه نظر معلمان با سابقه خدمت متفاوت در خصوص تأثیر روش ارزشیابی صحیح در اعتلای وجدان کاری

تعداد	میانگین رتبه	سن
۸۴	۳۴۵/۰۴	کمتر از ۳۰ سال
۴۰۹	۳۴۰/۴۱	۳۰-۴۰ سال
۱۸۷	۳۸۸/۶۷	۴۱ سال به بالا

Corrected for Ties
chi - square significance
۰/۶۲۵ ۰/۹۶۹۳
۹ ۰

در ایران ارزشیابی عملکرد کارکنان به صورت کلاسیک را خواجه رشیدالدین فضل‌الله، در اواخر قرن هفتم هـ ق مطرح کرد. وی که بیش از بیست سال وزارت مفاولها را در ایران به عهده داشت، ارزشیابی عملکرد نیروی انسانی را اینگونه توصیه می‌کند: «موقوفات را کارکنان، عمال و محصلان تجربه کنند، هر کس را از میان آنها به بی‌امانتی و بی‌لیاقتی یافتند، باید بیرون کنند، [و] کسی را که در او اخلاص و تعهد یافتند، جایگزین نمایند».

منابع

اردبیل، یوسف. مبانی قانونی و علمی ارزشیابی در بخش دولتی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، مسلسل ۱۲، ۱۳۷۳.

اشتال، گلن. اداره امور استخدامی عمومی، ترجمه منوچهر کوچک، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۵۵.

پور رحیم، محمدرضا. نقش انگیزش در وجدان کاری، دومین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، ناشر، دبیرخانه اجلاس، چاپ اول، دی‌ماه ۱۳۷۶.

جعفری، محمد تقی. ترجمه و شرح نهج البلاغه، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، جلد اول، ۱۳۷۵.

حاجی شریف، محمد. ارزیابی در مدیریت نیروی انسانی، آموزش مجتمع سیمان آبیک، چاپ اول، تابستان ۱۳۷۱.

خائف، احمدعلی. ملاکهای ارزیابی میزان وجدان کاری و روشهای احیای آن، دومین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، دبیرخانه اجلاس، چاپ اول، دی‌ماه ۱۳۷۶.

علیزاده، اکبر. عوامل مؤثر در برانگیختن وجدان کار از دیدگاه مدیران و کارکنان و ادارات و نهادهای استان کهگیلویه و بویراحمد، پایان نامه دانشکده علوم تربیتی دانشگاه اصفهان، ۱۳۷۴.

میرکمالی، سیدمحمد. فلسفه ارزشیابی در مدیریت، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره مسلسل ۱۲، ۱۳۷۳.

یک روش ارزشیابی منطقی معتقدند. مادامی که ارزشیابی موجب شود در سازمان یک جو ناامنی به وجود آید، در روحیه کارکنان سازمان تأثیر منفی بر جای می‌گذارد. طبعاً روحیه پایین کارکنان، کارایی و تأثیر آنها را تحت الشعاع قرار می‌دهد.

همچنین یافته‌های تحقیق مبین آن است که پاسخگویان زیاد و خیلی زیاد بر ارزشیابی سرعت انجام کار تأکید داشته و آن را عامل مهمی در تقویت وجدان کاری قلمداد می‌کنند. به نظر می‌رسد تأکید پاسخگویان بر این امر، دلیلی بر بی‌توجهی یا کم‌توجهی به این جنبه از ارزشیابی است که باید از سوی مدیران بیشتر مورد توجه قرار گیرد. اصولاً باید برای تسریع بخشیدن به کارها، ابتدا اهداف را مشخص نمود و سپس برای رسیدن به آنها زمانبندی کرد. بنابراین با بررسی تحقق اهداف طی زمانهای معین شده، می‌توان در مورد سرعت انجام کار کارکنان اظهار نظر کرد و در این خصوص ارزشیابی دقیقی انجام داد. بدون شک عدم توجه دقیق مسؤلان، ارزشیابان و ناظران به این موضوع باعث کاهش تعداد کارکنان فعال در آموزش و پرورش می‌شود، زیرا این ذهنیت در آنها به وجود می‌آید که بازنده کسی است که زیاد کار می‌کند. در صورت ارزشیابی دقیق از میزان رسیدن به اهداف معین شده، همه سعی می‌کنند به کارهای خود برای تحقق اهداف سرعت دهند.