

## تأثیر نتایج ارزشیابی عملکرد بر انگیزش و پیشرفت شغلی کارکنان شبکه بهداشت و درمان تویسرکان

یداله حمیدی<sup>۱</sup>، لیلا نجفی<sup>۲</sup>، سودابه وطن خواه<sup>۳</sup>، ابوالحسن افکار<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۸۸/۰۲/۰۲ تاریخ پذیرش: ۸۸/۰۲/۳۱

### چکیده

**مقدمه:** ارزشیابی ابزار مؤثری در مدیریت منابع انسانی است که با انجام صحیح و منطقی آن، ضمن آنکه سازمانها با کارایی به اهداف خود می‌رسند، منافع کارکنان نیز تأمین می‌گردد. هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر نتایج ارزشیابی عملکرد بر انگیزش و پیشرفت شغلی کارکنان شبکه بهداشت و درمان تویسرکان بود.

**روش پژوهش:** پژوهش حاضر یک مطالعه مقطعی و توصیفی بود. به منظور انجام این پژوهش تعداد ۲۲۰ نمونه بصورت تصادفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود حاوی ۳۷ سؤال که برای نمره دهی آن از مقیاس پنج درجه ای لیکرت (بسیار زیاد = ۵ و بسیار کم = ۱) استفاده شد.

**یافته‌ها:** شیوه فعلی ارزشیابی کارکنان شبکه بهداشت و درمان تویسرکان برای ارتقای شغلی آنان موثر نیست. همچنین نتایج این ارزشیابی تأثیر کمی بر انگیزش داشته است (میانگین ۲/۵۸ و  $P = ۰/۴۷۱$ ).

**نتیجه گیری:** نظام ارزشیابی عملکرد در شبکه بهداشت و درمان مورد مطالعه اثر بخشی لازم را ندارد و ضرورت دارد به لحاظ محتوایی و اجرا بازنگری گردد.

**کلید واژه‌ها:** ارزشیابی، عملکرد، انگیزش، ارتقاء شغلی، شبکه بهداشت و درمان

۱ - استادیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

۲ - کارشناس ارشد مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، مرکز بهداشت تویسرکان، تویسرکان، ایران (نویسنده مسئول)

آدرس: همدان - تویسرکان - مرکز بهداشت ۷ تیر پست الکترونیک: L - najafikia @ yahoo.com

۳ - استادیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

۴ - دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت خدمات بهداشت و درمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

## مقدمه

کارکنان و همچنین تشخیص نیازهای آموزشی آنان انجام می‌شود. لازمه این فرایند این است که در یک سازمان هر فرد برای پیشرفت و نیل به اهداف تعیین شده شغلی نیاز به آگاهی از موقعیت خود دارد. این آگاهی موجب می‌شود که فرد از نقاط قوت و ضعف عملکرد و رفتار خود مطلع گردد و در رفع نارسایی‌ها بکوشد و تمهیدات لازم را برای اثربخشی بیشتر کوشش‌هایش بکاربرد؛ بنابراین ارزشیابی می‌تواند به عنوان یک عامل کشف شناخت استعدادها و قابلیت‌های افراد مورد توجه قرار گیرد و نتایج آن می‌تواند افراد را از میزان پیشرفت روشها، برنامه‌ها و اهداف آگاه سازد.

سازمان نیز به شناخت کارایی کارکنان خود نیاز دارد تا بر اساس آن وضعیت نیروی انسانی خود را بهبود بخشد و بدین طریق بر حجم تولید و ارائه خدمات خود بیفزاید و در روند حرکت‌های خود تحولات مثبت ایجاد کند (۲).

علی‌رغم سعی دائم در طراحی سیستم‌های بهتر و مؤثرتر برای ارزیابی کارکنان، شواهد و مدارک نشان می‌دهند که بطور کلی مسئولان سازمان از روشها و سیستم‌های مورد استفاده برای ارزیابی کارکنان راضی نیستند.

دلیل اصلی این نارضایتی، پیچیدگی فرآیند ارزیابی و در نتیجه، ناتوانی در طراحی یک سیستم ارزیابی جامع است. عدم پشتیبانی مدیریت، غیرقابل اجرا بودن سیستم‌های ارزیابی، ناتوانی ارزیابان در ارزیابی درست و عادلانه، عدم تناسب و انطباق سیستم‌های ارزیابی با واقعیات، از جمله مشکلاتی هستند که معمولاً اثربخشی اکثر سیستم‌های ارزیابی را دچار اشکال می‌نمایند.

بسیاری از مشکلات مربوط به کارکنان و مستخدمان دستگاه‌های دولتی نتیجه مستقیم ناتوانی مدیران در ارزشیابی دقیق کار است. اگر بتوان مشکلات و نقائص ارزشیابی کارکنان را از بین برد بسیاری از مشکلات مربوط به امور انتخاب، انتصاب، ترفیع، انتقال، برکناری

منظور از ارزیابی عملکرد، فرآیندی است که بوسیله آن کار کارکنان در فواصلی معین و بطور رسمی مورد بررسی و سنجش قرار می‌گیرد. ارزشیابی ابزار مؤثری در مدیریت منابع انسانی است که با انجام صحیح و منطقی آن، ضمن آنکه سازمانها با کارایی به اهداف خود می‌رسند، منافع کارکنان نیز تأمین می‌گردد (۱).

انگیزش در کارکنان در قلب هر سازمان جای دارد. هر سازمان موفقیتش در گروی انگیزه در کارکنان از طریق رهبر آن است.

عوامل زیادی بر ایجاد انگیزه مؤثر می‌باشند که از آن جمله است موفقیت در انجام کار، شناسایی، نفس کار، مسئولیت و رشد و پیشرفت. از دیگر عواملی که بر ایجاد انگیزه مؤثر است عبارتند از: سیاست کلی و طرز اداره شرکت یا سازمان، نحوه سرپرستی، روابط متقابل میان افراد، شرایط کار، حقوق و دستمزد، موقعیت، امنیت و ارزشیابی عملکرد.

شناخت کارکنان قوی و اعطای پاداش به آنان و از این طریق، ایجاد انگیزه برای بهبود عملکرد آنان و سایر کارکنان، از جمله عوامل اصلی ارزیابی عملکرد است.

سیستم ارزشیابی عملکرد کارکنان، به عنوان ابزاری در جهت رشد و ارتقاء کیفیت و کمیت عملکرد منابع انسانی است، در واقع امروزه ارزشیابی عملکرد کارکنان از جنبه‌های بسیار مهم مدیریت نیروی انسانی به شمار می‌رود و بخشی از روند نظارتی مدیریت محسوب می‌گردد (۲).

طرح ارزشیابی کارکنان در نظام اداری ایران موضوع بسیار مهمی است که هر ساله با صرف وقت و هزینه نسبتاً زیاد در سازمانهای دولتی برای اهدافی همچون بهسازی نیروی انسانی، اداری و اجرایی همانند ارتقاء، ترفیع و انتصاب پستهای مدیریتی و سرپرستی، تشویق و تنبیه و یا دادن اضافه حقوق و یا بازخورد عملکرد

هدف اصلی مطالعه حاضر، تعیین تأثیر نتایج ارزشیابی عملکرد بر انگیزش و پیشرفت شغلی کارکنان شبکه بهداشت و درمان توپسرکان بوده است.

### روش پژوهش

پژوهش از نوع توصیفی بوده و در سال ۱۳۸۵ انجام شد. جامعه مورد پژوهش شامل کلیه پرسنل رسمی شاغل در شبکه بهداشت و درمان توپسرکان اعم از خانه‌های بهداشت، مراکز بهداشتی درمانی شهری و روستایی، بیمارستان، مرکز بهداشت و ستاد شبکه بهداشت و درمان بود که ۲۲۰ نفر را شامل شد. نمونه گیری به روش تصادفی ساده انجام شد.

ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای بود حاوی ۳۷ سؤال بود که ۳۵ سؤال آن بسته و بر اساس معیار لیکرت از خیلی زیاد (۵) تا خیلی کم (۱) تقسیم‌بندی گردید. سؤالات بسته هم وزن بودند و دو سؤال آخر نیز به صورت باز مطرح شد.

جهت سنجش پایایی پرسشنامه‌ای، ضریب پایایی آلفای کرونباخ برابر ۰.۸۵٪ محاسبه گردید. جهت روایی پرسشنامه از قضاوت خبرگان (عقاید صاحب‌نظران ارزشیابی عملکرد) استفاده شده است. پرسشنامه‌ها به صورت حضوری در اختیار مورد پژوهش قرار گرفت و پس از تکمیل توسط آنان جمع‌آوری گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روشهای آمار توصیفی مانند محاسبه فراوانی و درصد فراوانی و محاسبات شاخص‌های مرکزی و پراکندگی استفاده شد.

با استفاده از آزمون کای دو، توافق بین پاسخهای داده شده به هر سؤال اندازه گیری شد. این آزمون برای بدست آوردن اینکه آیا بین پاسخ دهندگان توافق وجود دارد یا نه، انجام گردیده؛ همچنین، از این آزمون برای مقایسه فراوانی‌ها و درصدها نیز استفاده شده است.

از خدمت، کارآموزی و همچنین مسائل مربوط به حقوق دستمزد حل خواهد شد (۳).

ارزشیابی با کیفیت و روشی که در حال حاضر انجام می‌شود جنبه تشریفاتی و ظاهرسازی دارد و آثار مورد انتظار بر آن مرتب نیست و فقط باعث گرفتن وقت مدیران و انجام دادن یک تعداد تشریفات اداری می‌شود. لذا، با همه اهمیتی که از لحاظ علمی و عقلی برای ارزشیابی کارکنان می‌توان قائل شد، با توجه به برخورد بی تفاوت با این اقدام مدیریتی، در همه سازمانها مخصوصاً در مؤسسات دولتی نه تنها انجام ارزشیابی‌ها ناموفق بوده، بلکه به دلایل مختلف مورد انتقاد کارکنان و حتی مدیران واقع گردیده است (۴).

بسیاری از مدیران سازمانهای دولتی علی‌رغم حمایت و دفاع از فرمهای ارزشیابی تنها به بحث ارشدیت و تأکید بر سنوات خدمتی کارکنان توجه داشته و از این طریق روح خلاقیت، پشتکار و صداقت در سطوح جوان‌تر سازمان را به نابودی می‌کشانند. محقق در بسیاری موارد شاهد نوبتی و دوره‌ای بودن نمرات ممتاز ارزشیابی بوده است. بدین منوال که سرپرست قسمت قبل از تکمیل فرم ارزشیابی با طرح این سؤال که «امسال نوبت چه کسی است» اقدام به امتیازدهی افراد می‌نماید؛ علاوه بر آن، کارگزینی نمرات ارزشیابی را به گونه‌ای تغییر می‌دهد که نمرات بالا را به افراد مورد نظر بدهند و در مواردی نیز که کارمندی به دلیل نمره بالا و یا سابقه خدمتی زیاد جزء کارکنان ممتاز شناخته شده به علت داشتن حداقل دریافتی از مزایای مربوط محروم می‌شود. تعدادی از مدیران در پاسخ به این سؤال که آیا ارزشیابی کارکنان و مدیران یک ضرورت است؟ عنوان می‌نمایند که: به کارگزینی می‌گوییم نمره‌ای بدهد که کارمند از ارتقاء گروه محروم نشود و فرم نمره داده شده را امضا می‌کنیم و یا اینکه می‌گوییم نمره این شخص را طوری بین عوامل ارزشیابی تقسیم کنید که نمره مورد نظر بدست آید (۴).

برای بررسی تأثیر ارزشیابی عملکرد بر انگیزش به تفکیک تحصیلات از آزمون T استفاده شده ( $P = ۱۵/۳$ ) که نشان می دهد که بیش از ۵۰ درصد افراد جامعه مورد پژوهش با سطح تحصیلات مختلف بیان داشته اند که تأثیر ارزشیابی عملکرد بر انگیزش کم بوده است و با بالا رفتن سطح تحصیلات این تأثیر بیشتر شده است. بررسی تأثیر نتایج ارزشیابی عملکرد بر انگیزش به تفکیک رسته شغلی ( $P = ۲۰/۱۲$ ) بیانگر آن است که از نظر بیشتر رسته های شغلی مورد پژوهش تأثیر ارزشیابی عملکرد بر انگیزش کم بوده است.

جدول ۱: توزیع فراوانی پاسخهای مربوط به تأثیر نتایج ارزشیابی عملکرد بر ارتقاء شغلی

پاسخ	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
خیلی کم	۱۸۵	۲۱	۲۱
کم	۱۵۹	۱۸,۱	۳۹,۱
متوسط	۲۵۲	۲۸,۶	۶۷,۷
زیاد	۱۹۸	۲۲,۵	۹۰,۲
خیلی زیاد	۸۶	۹,۸	۱۰۰

شایان به ذکر است که برای تحلیل داده های آماری از نرم افزار اس.پی.اس.اس<sup>۱</sup> و مت لب<sup>۲</sup> بهره گرفته شد.

## یافته ها

۵۱ درصد افراد مورد پژوهش مرد و ۴۹ درصد زن بودند. از نظر گروه سنی، بیشترین درصد (۴۳/۲٪) افراد مورد پژوهش در گروه سنی ۴۹-۴۰ سال و کمترین درصد (۹/۵٪) در گروه سنی ۵۹-۵۰ سال قرار داشتند. از نظر تحصیلات ۲۷/۳ درصد زیر دیپلم، ۳۴/۵ درصد دیپلم، ۱۴/۱ درصد فوق دیپلم، ۱۷/۷ درصد کارشناس و ۶/۴ درصد بالاتر از کارشناس بودند. از نظر سنوات خدمت می توان گفت که حدود ۸۵ درصد افراد مورد پژوهش (۴۷ درصد) در خانه های بهداشت و حدود ۷ درصد در ستاد شبکه بهداشت و درمان خدمت می کردند.

بررسی نتایج کلی ارزشیابی عملکرد از دیدگاه جامعه مورد پژوهش ( $P = ۱/۰۰۰$ ) نشان می دهد عملکرد از دیدگاه جامعه مورد پژوهش بطور کلی متوسط است. بررسی تأثیر نتایج ارزشیابی عملکرد بر انگیزش از دیدگاه جامعه مورد پژوهش ( $P = ۰/۰۰۰$ ) نشان می دهد که نتایج ارزشیابی عملکرد تأثیر کمی بر انگیزش دارد. بررسی تأثیر نتایج ارزشیابی عملکرد بر ارتقاء شغل نشان می دهد که ۷۰ درصد افراد نسبت به تأثیر شیوه فعلی ارزشیابی کارکنان بر نحوه ارتقاء و ترفیع شغلی آنها نظری متوسط و ضعیف داشتند و بیشتر افراد مورد پژوهش معتقد بودند که شیوه فعلی ارزشیابی کارکنان برای ترفیع و ارتقاء شغل آنها مؤثر نبوده است. (جدول شماره ۱).

بررسی تأثیر نتایج ارزشیابی عملکرد بر انگیزش به تفکیک جنس ( $P = ۲/۱۷$ ) نشانگر آن است که تأثیر ارزشیابی عملکرد بر انگیزش کم بوده است.

1. SPSS  
2. MINITAB

جدول ۲: نتیجه آزمون کای دو مربوط به تأثیر نتایج ارزشیابی عملکرد بر ارتقاء شغلی کارکنان مورد مطالعه

رده	فراوانی مشاهده شده	فراوانی مورد انتظار	مقدار آماره آزمون کای دو	درجه آزادی	مقدار معنی داری
خیلی کم	۱۸۵	۱۷۶	۸۳,۶۹۳	۴	۰,۰۰۰
کم	۱۵۹	۱۷۶			
متوسط	۲۵۲	۱۷۶			
زیاد	۱۹۸	۱۷۶			
خیلی زیاد	۸۶	۱۷۶			

### بحث و نتیجه گیری

است. عابدی (۶) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیده است که بیش از ۹۵ درصد از افراد جامعه پژوهش معتقدند اجرای ارزشیابی به روش فعلی تأثیر بسیار کمی در موفقیت و پیشرفت اداری آنان داشته است.

غالب شرکت کنندگان نسبت به تاثیر شیوه فعلی ارزشیابی کارکنان در شناسایی نیروهای خلاق و مستعد، نظری متوسط و ضعیف تر داشتند. بیشتر پاسخگوها معتقد بودند که شیوه فعلی ارزشیابی کارکنان برای شناسایی نیروهای خلاق و مستعد موثر نبوده است.

در این زمینه عابدی (۶) به این نتیجه رسیده است که اکثریت افراد جامعه پژوهش نظر مساعدی در این مورد نداشته و فرآیند ارزشیابی را در این زمینه ضعیف معرفی نموده اند. بدیهی است منابع انسانی سازمان به جهت قابلیت ابداع و خلاقیت و قوه تفکر و تعقل و امکان مدیریت سایر منابع سازمانی به عنوان منبعی ارزشمند و ذی قیمت که قادر خواهد بود، پتانسیلهای اجرایی سازمان را در بعد منابع انسانی و به جهت دستیابی به اهداف استراتژیک سازمانی در خدمت گرفته و باعث تعالی سازمانی گردد، از اهمیت خاصی برخوردار می باشد. جوادین (۷) یکی از مهمترین و بدیهی ترین اهداف استقرار نظام ارزشیابی عملکرد را شناسایی نیروهای شایسته سازمان معرفی می نماید.

نتایج ارزشیابی عملکرد از دیدگاه کارکنان شبکه بهداشت درمان تویسرکان تأثیر کمی بر افزایش انگیزش داشته است. اگر عدالت در ارزشیابی رعایت گردد، ارزشیابی جنبه ذهنی نداشته باشد و مبتنی بر واقعیات باشد، مدیران در روند ارزشیابی عملکرد نظارت و کنترل داشته باشند، نیازهای آموزشی مناسب بوده باشد، ارسال بازخور به موقع انجام شده باشد و خود ارزشیابی شوندگان نیز در نحوه و انجام ارزشیابی مشارکت داشته باشند، می تواند باعث ایجاد و افزایش انگیزش در پرسنل گردد که از طرفی آن هم باعث بهبود کارایی و اثربخشی کارکنان و سازمان می شود.

در این مورد، سروش (۵) نیز به این نتیجه دست یافته است که ارزشیابی کارکنان در افزایش انگیزه شغلی تأثیر کمی دارد.

نتایج ارزشیابی عملکرد، در امر ارتقاء و پیشرفت شغلی کارکنان تأثیر چندانی نداشته است و با توجه به اینکه از جمله موارد استفاده نتایج ارزشیابی عملکرد، ترفیع و ارتقاء می باشد، مدیران باید به این مسأله عنایت داشته باشند و بتوانند به موقع از نتایج ارزشیابی برای این منظور استفاده کنند چرا که همانگونه که رزقی رستمی (۱) بیان کرده، اگر ترفیعات به درستی انجام گیرد، گام مؤثری در بروز استعدادهای درونی کارکنان

می‌توان نتیجه گرفت که از نظر جامعه مورد پژوهش سیستم فعلی ارزشیابی در زمینه شناسایی نیروهای شایسته سازمانی دچار خطا و لغزش می‌گردد.

تحلیل نتایج بیانگر این است که نزدیک به ۶۵ درصد افراد نسبت به تاثیر شیوه فعلی ارزشیابی کارکنان در برنامه ریزی فعالیتها و توانمندسازی پرسنل، نظری متوسط و ضعیف‌تر داشتند. براین اساس بیشتر پاسخگوها اعتقاد داشتند که شیوه فعلی ارزشیابی کارکنان در برنامه‌ریزی فعالیتها و توانمندسازی پرسنل موثر نیست. در این زمینه عابدی (۶) به این نتیجه رسیده است که بیش از ۶۴ درصد از افراد جامعه پژوهش بر این اعتقادند که انجام ارزشیابی به روش فعلی تأثیر کمی در اعلام نیاز و برنامه‌های آموزشی سازمان دارد.

با توجه به اهمیت برنامه‌های آموزشی سازمان در بهینه سازی عملکرد کارکنان از طریق مطابقت آنان با آخرین دستاوردهای تکنولوژیکی و عملیاتی سازمانهای مشابه و نیز شناسایی جدیدترین تصمیمات استراتژیک متخذه از سوی مدیریت ارشد سازمان و از این طریق همسو نمودن افکار و عملکرد نیروی انسانی سازمان در مقابله با رقابتهای محیطی، می‌توان محیط داخلی سازمان را به محیطی پویا و منعطف تبدیل نمود. سازمانهایی که از طریق مکانیزمهای کنترلی و هشداردهنده همچون ارزشیابی عملکرد دائماً در حال شناسایی توان بالقوه داخلی خود هستند قطعاً در محیط رقابت آمیز خارجی موفق تر عمل خواهند نمود. در تأیید این گفتار جوادین (۷) یکی از دلایل استفاده از ارزشیابی مشاغل را شناسایی نیازهای آموزشی کارکنان دانسته و بر آن تأکید فراوان نموده است.

نتایج به علاوه نشان داد که نزدیک به ۶۵ درصد افراد جامعه پژوهش نسبت به تاثیر شیوه فعلی ارزشیابی کارکنان در بهبود عملکرد کارکنان، نظری متوسط و ضعیف تر داشتند. بر این اساس بیشتر این افراد نظرشان بر این بود که شیوه فعلی ارزشیابی کارکنان برای بهبود عملکرد موثر نیست.

سروش (۵) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسید که ارزشیابی کارکنان در افزایش بهره وری کارکنان تأثیر کمی دارد.

آقاسی بیگ (۸) نیز بیان داشت که بیشترین تعداد کارکنان جامعه پژوهش عنوان نموده، روند فعلی ارزیابی به بازده کاری کارکنان توجهی نداشته؛ همچنین، عنوان نموده اند ابزار و استانداردهای ارزشیابی سالهاست که از پیش تعیین شده و تغییری نیافته است.

در ارتباط با میزان رضایت از ارزشیابی باید گفت رضایت کارکنان از نتایج ارزشیابی متوسط و کمتر بود. همچنین بر اساس فاصله اطمینان ۹۵ درصدی، سطح رضایت کارکنان بین کم و متوسط بود. در این زمینه پورفرد به این نتیجه رسید که مدیران عامل شرکتهای مدیریت تولید برق از نظام ارزشیابی عملکرد، راهکار و برنامه آموزشی و توسعه علمی فنی خود رضایت ندارند (۹).

تحلیل نتایج علاوه بر آن مشخص کرد که سطح مشارکت کارکنان در بهبود شیوه ارزشیابی متوسط و کمتر بود. در این زمینه سروش (۵) هم به این نتیجه رسید که ارزشیابی کارکنان در افزایش مشارکت کارکنان تأثیر کمی دارد. نجف بیگی (۱۰) در پژوهش خود چنین نتیجه گرفت که یکی از علل اساسی بروز مشکلات کارمندی در سازمانها این است که هنوز طرحها و اصول مربوط به وضع کارمندان در اتاقهای در بسته و بدون استفاده از نظریات و افکار مدیران و سایر رؤسای قسمتها تهیه و تنظیم می‌گردد و در این مورد مشارکت کارمندان نقشی ندارد.

نتایج مطالعه نشان داد که سطح عینی بودن ملاکهای شیوه فعلی ارزشیابی، سطح رعایت عدالت در شیوه ارزشیابی فعلی و نیز نظارت و کنترل مسئولین بر روند ارزشیابی کارکنان در سطح متوسط و کمتر بود. سامنی

### References:

- 1- Rezghi Rostami A. Performance Evaluation System, Tadbir Pub; 2000.
- 2- KavussiShal N. Performance Evaluation System on Behzisti Organization in Iran. Islamic Azad University Graduate Studies and Research Branch; 1999. [Persian]
- 3- Zavvarzadeh M. Points about Labor Evaluation, Today Management. Tadbir Pub; 1997.
- 4- Mirsepassi N. Strategic Management of Human Resources & Labor Communications, Tehran Mir Pub; 1999. [Persian]
- 5- Soroush A. Study on the Effect Evaluation on the Improvement of performance at Personnel Hospitals in Kermanshah Medicine University. Islamic Azad University Graduate Studies and Research Branch; 2000. [Persian]
- 6- Abedi M. Indexes of Performance Evaluation on teachers. Islamic Azad University Graduate Studies and Research Branch; 2004. [Persian]
- 7- Javadin S.R. Human Resources Management, Tehran: Negahe Danesh Pub; 2001.
- 8- Aghassibeyg P. A Comparative Study on Performance Evaluation Mechanism's Administrative Personnel at Teaching Hospitals in Iran Medicine University. Islamic Azad University Graduate Studies and Research Branch; 1999. [Persian]
- 9- Purfard F. Contingency Study on Performance Evaluation System, Electricity Manufacture Publication, 1998:38. [Persian]
- 10- Najafbeygi R. Performance Evaluation & Important Rols. Today Management Pub, 1997; 1(1).
- 11- Sammeni B. The Effects of Personnel Performance Evaluation in Tehran communication company, M.A. Thesis. Islamic Azad University

(۱۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیده است که نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان دولت در شرکت مخابرات استان تهران در رسیدن به اهداف پرورش و بهسازی کارکنان موفق نبوده است و دلایل آن نیز عدم اجرای فرآیند چرخه ارزشیابی، اجرای ارزشیابی‌ها بصورت ذهنی، عدم برگزاری دوره‌های آموزشی و توجیهی جهت ارزشیابی کنندگان و ارزشیابی شوندگان، فقدان مکانیزم نظارتی و کنترل در زمینه ارزشیابی‌ها و اهمیت قائل نشدن برای ارزشیابی به دلیل عدم تأثیر نتایج ارزشیابی در سرنوشت خدمتی کارکنان می‌باشد.

در رابطه با میزان آگاهی از ضرورت انجام ارزشیابی پاسخگویان معتقد بودند که ارزشیابی امری لازم و ضروری است. در زمینه ضرورت یا حذف نظام ارزشیابی عملکرد، عابدی (۶) نتیجه گرفته است که افراد جامعه پژوهش اصراری بر حذف نظام ارزشیابی عملکرد نداشته، بلکه بر اجرای صحیح آن تأکید می‌ورزند. در این مورد میرسپاسی (۴)، نتیجه گرفته است که ۹۵ درصد از افراد جامعه پژوهش، ارزشیابی را یک ضرورت تشخیص داده و در عین حال معتقد بوده‌اند که ارزشیابی با کیفیت و روشی که در حال حاضر انجام می‌شود تنها جنبه تشریفاتی و ظاهر سازی دارد. جوان معبودی (۱۲) به این نتیجه رسید که مدیران و کارکنان معتقدند ارزیابها و ارزشیابی شوندگان نسبت به ارزشیابی آگاهی کافی دارند، لیکن ارزشیابی‌ها در اجرا ضعیف است؛ یعنی، ارزشیابی امری ضروری تلقی نشده و مدیران و سرپرستان در این باره فقط خود را ملزم به پر کردن فرمها می‌دانند.

بطور کلی نتایج ارزشیابی عملکرد بر انگیزش و پیشرفت شغلی از دیدگاه کارکنان مورد پژوهش متوسط بود که نشان از آن دارد که روشهای ارزشیابی کارکنان در شبکه بهداشت و درمان کارآمد و مؤثر نبوده و در بهبود عملکرد نیروی انسانی تأثیر چندانی نداشته است.

- Graduate Studies and Research Branch; 2002.
- 12- Javan Mabudi H. Opinion Managers and Personnel about Performance Evaluation in Tehran Communication Company. Islamic Azad University Science and Research Branch; 1997. [Persian]