

بررسی رابطه ارزشیابی عملکرد کارکنان و رعایت مناسب‌تر قوانین، مقررات و استانداردهای سازمانی

پژوهشگران: رجبعلی شیخ‌زاده*

محمد شیخ‌زاده**

چکیده:

از آنجا که ارزشیابی عملکرد کارکنان، ابزاری است که سازمان‌ها و نیروهای انسانی را در رسیدن به اهداف، کمک و یاری می‌نماید و طبق مواد ۷۳ و ۷۴ قانون مقررات استخدامی سپاه، مصوب ۷۰/۷/۲۱ مجلس شورای اسلامی، نیز سپاه موظف است عملکرد کارکنان کادر ثابت و بسیجی ویژه را در مقاطع مختلف مورد ارزش‌گذاری قرار دهد و از آنجایی که برای نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان، اهداف مختلفی را می‌توان در نظر گرفت، لذا تحقیق حاضر به بررسی رابطه ارزشیابی عملکرد کارکنان و رعایت مناسب‌تر قوانین، مقررات پرداخته است. داده‌های مربوط به این موضوع از طریق پرسشنامه گردآوری شده است و تجزیه و تحلیل آماری داده از جمله آزمون کای‌اسکور وجود رابطه بین ارزشیابی عملکرد و رعایت مناسب‌تر قوانین و مقررات را تأیید می‌نماید.

کلید واژه:

ارزشیابی، بررسی عملکرد، ارزیابی کارکنان، بهبود عملکرد، قوانین و مقررات.

مقدمه:

* دانشجوی دکتری مدیریت و مسئول کمیته ارزشیابی مرکز مطالعات بازرسی و کنترل .
** پژوهشگر و کارشناس ارشد مدیریت صنعتی .

نیروهای انسانی در هر سازمان خصوصاً در سازمان‌های نیروهای مسلح عاملان اصلی انجام امور هستند و این‌ها باید که ابزارآلات نظام و روش‌ها و کلیه امکانات و تسهیلاتی را که سازمان داراست به خدمت می‌گیرند، بنابراین، برای نیل به اهداف تعیین شده نیازمند آگاهی از موقعیت خود هستند. سازمان‌ها نیز نیازمند شناخت نحوه عمل کارکنان خود هستند، تا بر این اساس وضعیت عملکرد آنها را بهبود بخشیده و در روند حرکت‌های خود تحولات مثبت ایجاد نمایند.

ارزشیابی عملکرد، ابزاری است که در تأمین این نیازها به کمک و یاری فرماندهان و مدیران می‌آید که اگر نظام ارزیابی به نحو مطلوب طراحی و اجرا گردد، وسیله‌ای مطمئن و مناسب برای رعایت هرچه بیشتر قوانین، مقررات و استانداردهای سازمانی و در نهایت بهبود عملکرد فرد و سازمان خواهد بود.

تعریف مسأله:

اساساً ارزشیابی عملکرد به سازمان کمک می‌کند تا سازمان بتواند با شناسایی افراد توانمند، فرد مناسب را در شغل مناسب قرار دهد و یا فرد مناسب برای شغل مورد نظر را پرورش دهد تا از طریق بکارگیری و رعایت مناسب‌تر استانداردهای سازمانی عملکرد فرد و سازمان را بهبود بخشد.

از طرف دیگر در عصر حاضر و بخصوص در شرایط حساس کنونی جهت در صحنه‌ماندن سپاه و پویایی و پایایی آن نیاز به نیروهایی است که بتوانند همانند گذشته درخشان خود با خلق تکنیک‌های جدید هرگونه تهدید علیه انقلاب اسلامی را شناسایی و خنثی نمایند.

جهت دستیابی به موارد فوق بایستی به طور مستمر از طریق ارزشیابی عملکرد نسبت به شناسایی استعدادها و رفع نقایص عملکردی آنها و حرکت در مسیر قوانین و مقررات اقدام نمود.

این تحقیق به بررسی رابطه بین ارزشیابی عملکرد و رعایت مناسب‌تر قوانین و

مقررات در محیط کار می‌پردازد و بنابراین سؤال اصلی مورد پژوهش این است که آیا ارزشیابی عملکرد کارکنان با رعایت مناسب‌تر قوانین و مقررات رابطه معنی‌داری دارد؟

اهمیت موضوع:

امر ارزشیابی منابع انسانی، ضمن دارا بودن اهمیت فراوان، از پیچیدگی‌هایی نیز برخوردار است؛ زیرا در این ارزشیابی برخلاف ارزشیابی مشاغل، عمل انسان مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد. با این وصف، ضرورت انجام آن در تمام سازمان‌ها احساس می‌شود، لذا می‌توان اینگونه عنوان نمود که انجام ارزشیابی عملکرد منابع انسانی موضوعی ضروری و بدیهی است و به طور معمول نیز بحثی در مورد دلایل وجودی آن به میان نمی‌آید ولی آنچه مورد اختلاف است و طبعاً انتقادهایی نیز به آن وارد می‌شود چگونگی شیوه‌های اجرای ارزشیابی است؛ از این رو مطالعه و تحقیق در جهت تقلیل کاستی‌های آن و افزایش اثربخشی طرح‌های ارزشیابی پیوسته ادامه دارد. از ارزشیابی گاهی اوقات به نام پاشنه آخیل (آخیل) یعنی آسیب‌پذیرترین بخش مدیریت منابع انسانی یاد شده است؛ اما حقیقت این است که ارزشیابی، کلید رمز کامیابی مدیریت است و شالوده‌ای برای اینکه چه کسی شایسته ارتقا به شغل بالاتر و ... است به شمار می‌رود.

از دیدگاه توسعه و بهبود عملکرد مدیریت نیز ارزشیابی دارای اهمیت است زیرا اگر توانایی‌ها شناخته نشود، بازشناسی اینکه آیا کوشش‌های بهبود عملکرد در جهت درست پیش می‌رود یا نه، دشوار می‌شود.^(۱) با عنایت به موارد فوق جهت اطمینان از عملکرد منابع انسانی و برنامه‌های صیانت و توسعه منابع انسانی که خود متضمن تحمیل هزینه‌های زیادی است و همچنین الزامات قانونی مطابق ماده ۲۸ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵ و مواد ۷۳ و ۷۴ قانون مقررات استخدامی سپاه

مصوب ۱۳۷۱/۷/۲۱ ناچار از توسل به ارزشیابی عملکرد کارکنان هستیم.

سؤال پژوهش:

آیا بین ارزشیابی عملکرد کارکنان و رعایت مناسب‌تر قوانین و مقررات در محیط کار رابطه معناداری وجود دارد؟

تعریف واژه‌ها:

ارزشیابی:

تعاریف مختلف و متنوعی از سوی صاحب‌نظران در مورد ارزشیابی عملکرد شده است و واژه‌های ارزیابی^۱، ارزیابی لیاقت^۲، ارزشیابی^۳، قیمت‌گذاری و ارزیابی^۴، گزارش‌های نحوه انجام کار^۵، ارزشیابی عملکرد^۶، ارزشیابی کارکنان^۷، ممیزی کردن^۸ و بررسی^۹ در مبحث ارزیابی منابع انسانی به کار برده می‌شود که اشاره به همه آنها نه ضرورت دارد و نه در این مختصر می‌گنجد.

بنابراین به طور خلاصه می‌توان گفت که ارزشیابی کارکنان به نحو صحیح، عبارت است از مراحل رسمی به منظور سنجش و مطلع نمودن کارکنان در مورد نحوه انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله و صفات، خصوصیات و ویژگی‌های مورد نظر و همچنین شناخت استعدادهای بالقوه کارکنان جهت رشد و شکوفایی در ابعاد مختلف (ابطحی، ۱۳۷۳، ص ۶۵).

عملکرد:

1 - Rating
2 - Merit Rating
3 - Appraisal
4 - Evaluation
5 - Report Performance
6 - Performance Appraisal
7 - Personnel
8 - Audit
9 - Survey

عملکرد عبارت است از حاصل فعالیت‌های فرد از لحاظ اجرای وظایف محوله پس از مدت زمان معین. (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۱، ص ۵۱۳).

قانون:

در اصطلاح حقوق‌دانان، قانون عبارت است از اصلی کلی که به عنوان تنظیم‌کننده روابط اجتماعی از طرف هیأت حاکمه یک جامعه پذیرفته شده و ضمانت اجرایی نیز برای آن وجود داشته باشد (آیین‌نامه‌ها و مقررات دانشگاه امام حسین (ع) ۱۳۷۵، ص ۲). از نظر بعضی قانون در معنی عام به تمام مقرراتی که از طرف یکی از سازمان‌های صالح دولت وضع شده است، خواه این سازمان قوه مقننه یا رییس دولت یا یکی از اعضای قوه مجریه باشد، اطلاق می‌گردد؛ پس این معنی عام قانون شامل مصوبات مجلس شورای اسلامی، تصویب‌نامه‌ها، آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌های اداری نیز می‌شود (خالقی، نشریه تحول اداری شماره ۱۰).

انضباط:

انضباط عبارت از ایجاد موقعیتی است که کارکنان یک سازمان خود را با قوانین، مقررات و استانداردهای سازمانی هماهنگ نموده و برابر آن رفتار نمایند. (ابطحی، ۱۳۷۳، ص ۸۰).

انضباط یا دیسیپلین از دیدگاه برخی اندیشمندان، نوعی آموزش است که هدف آن اصلاح رفتار و طرز برخورد کارکنان بوده، به طریقی که تمایل آنان را به رعایت قوانین، مقررات و استانداردهای سازمانی مدیریت برانگیزاند.

روش تحقیق:

در پژوهش حاضر از روش توصیفی پیمایشی استفاده شده است.

تدوین فرضیه تحقیق براساس تجربیات محقق و همچنین مصاحبه و گفتگو با اساتید محترم دانشگاه، مدیران و مسئولان ارزشیابی، ارزشیابی شوندگان و ادبیات تحقیق صورت گرفته است.

برای گردآوری اطلاعات، علاوه بر مطالعه آمار و اطلاعات و اسناد و مدارک از ابزار پرسشنامه نیز بهره‌مند شده و برای تجزیه و تحلیل، جمع‌بندی و نتیجه‌گیری از پرسشنامه‌های تحقیق از روش‌ها و آزمون‌های آمار توصیفی و استنباطی از جمله روش کای اسکور (X^2) استفاده گردیده است.

مطالعات و بررسی انجام شده در خصوص این تحقیق در سطح یکی از رده‌های سپاه پاسداران انقلاب اسلامی انجام گرفته است.

جامعه آماری بررسی شده در این تحقیق عبارت است از کارکنان واحدهای مختلف اعم از نظامی و کارمند یکی از رده‌های تحت امر سپاه پاسداران که تعداد کل کارکنان که در این تحقیق تحت عنوان جامعه آماری نامیده می‌شوند ۹۸۱ نفر می‌باشد.

برای به دست آوردن تعداد نمونه‌ها در این تحقیق از فرمول زیر استفاده شده است.

$$n = \frac{z_{\alpha}^2 pq}{e^2}$$

n = تعداد نمونه

p = نسبت مورد نظر در نمونه

$$q = 1 - p$$

$$e = z_{\alpha} \times \frac{pq}{n}$$

α = سطح معنی‌داری

برای تحقیق حاضر، فاصله اطمینانی برابر با ۹۵٪ و ضریب خطایی معادل ۱۰٪ در نظر گرفته شده است. همچنین با توجه به اینکه اگر نسبت را ۰/۵ فرض کنیم بیشترین نمونه را خواهد داد (ابن شهر آشوب و میکاییلی ۱۳۶۹)، لذا جهت اطمینان بیشتر نسبت جامعه ۰/۵ فرض شده است. بدین ترتیب تعداد نمونه عبارت است از:

$$n = \frac{(1.96)^2 0.025(0.5)(0.5)}{\%10} = \frac{3.84125 \times 0.5 \times 0.5}{0.01} = 96 \approx 100$$

همانگونه که ملاحظه می‌شود تعداد نمونه طبق فرمول ۹۶ نفر می‌باشد که جهت اطمینان بیشتر ۱۰۰ در نظر گرفته شده، لذا تعداد ۱۳۵ پرسشنامه توزیع و تعداد ۱۲۰ پرسشنامه جمع‌آوری گردید و در نهایت پس از بررسی، از داده‌های ۱۰۰ پرسشنامه جهت سنجش استفاده شده است.

در این تحقیق نمونه‌گیری به طریق خوشه‌ای و در هر خوشه به طور تصادفی افرادی انتخاب شده‌اند. بدین ترتیب ابتدا جامعه آماری به دو قسمت (حوزه فرماندهی و حوزه نمایندگی ولی فقیه) تقسیم شده است و سپس در هر قسمت چند خوشه تعیین و در داخل هر خوشه یک یا دو معاونت انتخاب شده‌اند و سپس به صورت تصادفی بین کارکنان آن معاونت اقدام به توزیع پرسشنامه گردیده و با تعدادی نیز مصاحبه صورت پذیرفته است و همچنین در زمان تکمیل پرسشنامه اشکالات و ابهامات احتمالی در پرسشنامه مرتفع گردیده و افراد توجیه شده‌اند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها:

تحلیل داده‌ها در دو مرحله انجام گرفته است. ابتدا به تحلیل توصیفی داده‌ها پرداخته شده است که برای این کار از جدول فراوانی، میانگین، میانه، انحراف معیار، واریانس و ... بهره گرفته شده است و در مرحله بعد از آمار استنباطی و آزمون‌های

مرتبط با آن برای بررسی رابطه ارزشیابی عملکرد کارکنان بر رعایت مناسب‌تر قوانین، مقررات و استانداردهای سازمان در محیط کار استفاده شده است.

۱- اطلاعات عمومی پاسخ‌دهندگان:

۱-۱) بررسی وضعیت سال استخدام پاسخ‌دهندگان:

جدول (۱) فراوانی سال استخدام پاسخ‌دهندگان

سال استخدام	فراوانی	درصد ناخالص	درصد خالص	درصد تجمعی
۵۸-۶۳	۸۲	۸۲	۸۴/۵	۸۴/۵
۶۴ - ۶۹	۱۲	۱۲	۱۲/۴	۹۶/۹
۷۰ - ۷۵	۳	۳	۳/۱	۱۰۰
بدون پاسخ	۳	۳/۰	۰	
جمع	۱۰۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	

۱-۲) بررسی وضعیت درجه / رتبه پاسخ‌دهندگان:

جدول (۲) فراوانی درجه / رتبه پاسخ‌دهندگان

رتبه / درجه	فراوانی	درصد ناخالص	درصد خالص	درصد تجمعی
درجه‌داری	۲	۲	۲/۱	۱/۲
افسری جزء	۲۱	۲۱	۲۲/۱	۲۴/۲
افسری ارشد	۶۶	۶۶	۶۹/۵	۹۳/۷
سرداری / امیری	۶	۶/۰	۶/۳	۱۰۰/۰
بدون پاسخ	۵	۵/۰		
جمع	۱۰۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	

۱-۳) بررسی وضعیت میزان تحصیلات پاسخ‌دهندگان:

جدول (۳) فراوانی میزان تحصیلات پاسخ‌دهندگان

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد ناخالص	درصد خالص	درصد تجمعی
زیردیپلم	۱۸	۱۸/۰	۱۸/۰	۱۸/۰

دیپلم	۲۲	۲۲/۰	۲۲/۰	۴۰/۰
فوق دیپلم	۱۸	۱۸/۰	۱۸/۰	۵۸/۰
لیسانس	۲۹	۲۹/۰	۲۹/۰	۸۷/۰
فوق لیسانس و بالاتر	۱۳	۱۳/۰	۱۳/۰	۱۰۰/۰
جمع	۱۰۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	

۴-۱) بررسی وضعیت درجه / رتبه جایگاه سازمانی پاسخ دهندگان:

جدول (۴) فراوانی درجه / رتبه جایگاه سازمانی پاسخ دهندگان

درصد تجمعی	درصد خالص	درصد ناخالص	فراوانی	طیف درجه
۲/۲	۲/۲	۲	۲	درجه داری
۲/۲	۰	۰	۰	افسری جزء
۴۶/۸	۴۴/۶	۴۱	۴۱	افسری ارشد
۱۰۰/۰	۵۳/۳	۴۹/۰	۴۹	سرداری / امیری
	۰	۸/۰	۸	بدون پاسخ
	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۰۰	جمع

۲- توصیف داده‌ها:

۲-۱) رابطه ارزشیابی عملکرد با حضور به موقع کارکنان در محل کار: از جمله مسایل تأثیرگذار بر روی نظم و انضباط خصوصاً در یک محیط نظامی حضور به موقع در محل کار است، جمله معروفی است که از مرحوم شهید رجایی نقل می‌کنند که می‌فرمودند: «به موقع آمدن و به موقع رفتن وظیفه است، دیر آمدن و دیر رفتن بی نظمی است، دیر آمدن و زود رفتن خیانت است و زود آمدن و دیر رفتن ایثار است».

اطلاعات حاصله از نمونه انتخابی جدول (۵)، نشان‌گر آن است که ۵٪ افراد به این سؤال جواب ضعیف داده‌اند، ۷٪ متوسط، ۳۱٪ خوب و ۵۷٪ گزینه خیلی خوب

را برگزیده‌اند. به عبارت دیگر ۸۸٪ پاسخ دهندگان معتقدند که بین ارزشیابی عملکرد و حضور به موقع کارکنان در محل کار رابطه معنی‌داری وجود دارد. ۷٪ دیدگاه بینابینی (متوسط) دارند و ۵٪ نیز مخالف هستند.

جدول (۵) فراوانی میزان حضور به موقع کارکنان در محل کار

درصد تجمعی	درصد خالص	درصد ناخالص	فراوانی	نمره داده شده
۵/۰	۵/۰	۵/۰	۵	۲ ضعیف
۱۲/۰	۷/۰	۷/۰	۷	۳ متوسط
۴۳/۰	۳۱/۰	۳۱/۰	۳۱	۴ خوب
۱۰۰/۰	۵۷/۰	۵۷/۰	۵۷	۵ خیلی خوب
	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۰۰	جمع

مد	میانه	میانگین	بیشترین	کمترین	واریانس	انحراف معیار
۵	۵	۴/۴	۵	۲	۰/۶۸۷	۰/۸۲۹

۲-۲) رابطه ارزشیابی عملکرد با انجام به موقع و با جدیت وظایف توسط کارکنان:

از جمله شاخص‌های بهره‌وری تحویل به موقع کالا و خدمات است. این جز از طریق انجام بموقع کارها و جدیت در کارها میسر نیست. این امر در سازمان‌های نظامی از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است زیرا ممکن است منتهی به بودن یا نبودن شود و موجودیت سازمان را به مخاطره اندازد. همان‌طور که جدول (۶) نشان می‌دهد، ۱٪ افراد گزینه خیلی ضعیف را انتخاب

کرده‌اند، ۴٪ ضعیف، ۱۰٪ متوسط، ۳۳٪ خوب و ۵۲٪ خیلی خوب را برگزیده‌اند، به عبارت دیگر ۸۵٪ پاسخ دهندگان معتقدند که بین ارزشیابی عملکرد و انجام به موقع و با جدیت وظایف توسط کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد، در مقابل ۱۰٪ نظر بینابینی (متوسط) داشته‌اند و ۵٪ مخالف بوده‌اند.

جدول (۶) انجام به موقع وظایف و جدیت در کار

درصد تجمعی	درصد خالص	درصد ناخالص	فراوانی	نمره داده شده
۱/۰	۱/۰	۱/۰	۱	۱ خیلی ضعیف
۵/۰	۴/۰	۴/۰	۴	۲ ضعیف
۱۵/۰	۱۰/۰	۱۰/۰	۱۰	۳ متوسط
۴۸/۰	۳۳/۰	۳۳/۰	۳۳	۴ خوب
۱۰۰/۰	۵۲/۰	۵۲/۰	۵۲	۵ خیلی خوب
	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۰۰	جمع

مد	میانه	میانگین	بیشترین	کمترین	واریانس	انحراف معیار
۵	۵	۴/۳۱	۵	۱	۰/۷۸۲	۰/۸۸۴

۲-۳) رابطه ارزشیابی عملکرد با رعایت بهتر سلسله مراتب توسط کارکنان: رعایت سلسله مراتب توسط ارکان سازمان خصوصاً در سازمان‌های نظامی از اهمیت بالایی برخوردار است و یک موقعیتی را ایجاد می‌نماید که کارکنان خود را با استانداردهای سازمان هماهنگ نموده و برابر آن رفتار نمایند. مطابق اطلاعات به دست آمده از نمونه انتخابی (۷)، ۲٪ پاسخ‌دهندگان به این سؤال جواب خیلی ضعیف داده‌اند، ۵٪ ضعیف، ۷٪ متوسط، ۳۴٪ خوب و ۵۲٪ گزینه خیلی خوب را انتخاب نموده‌اند. به عبارت دیگر، ۸۶٪ نمایند و در مقابل ۷٪

نظر بینابینی (متوسط) دارند و ۷٪ نیز مخالف هستند.

جدول (۷) رعایت سلسله مراتب توسط کارکنان

نمره داده شده	فراوانی	درصد ناخالص	درصد خالص	درصد تجمعی
۱ خیلی ضعیف	۲	۲/۰	۲/۰	۲/۰
۲ ضعیف	۵	۵/۰	۵/۰	۷/۰
۳ متوسط	۷	۷/۰	۷/۰	۱۴/۰
۴ خوب	۳۴	۳۴/۰	۳۴/۰	۴۸/۰
۵ خیلی خوب	۵۲	۵۲/۰	۵۲/۰	۱۰۰/۰
جمع	۱۰۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	

مد	میانه	میانگین	بیشترین	کمترین	واریانس	انحراف معیار
۵	۵	۴/۲۹	۵	۱	۰/۸۹۵	۰/۹۴۶

۴-۲) رابطه ارزشیابی عملکرد با انجام وظایف و فعالیت‌ها در چارچوب ضوابط قانونی (بخشنامه‌ها، دستورالعمل‌ها و ...):

برابر اطلاعات به دست آمده جدول (۸)، از نمونه انتخابی ۱٪ پاسخ‌دهندگان به این سؤال جواب ضعیف داده‌اند، ۱۷٪ متوسط، ۳۰٪ خوب و ۵۲٪ گزینه خیلی خوب را انتخاب نموده‌اند. بنابراین، ۸۲٪ پاسخ‌دهندگان معتقدند که بین ارزشیابی عملکرد با انجام وظایف و فعالیت‌ها در چارچوب ضوابط قانونی (بخشنامه‌ها، دستورالعمل‌ها و ...) رابطه معنی‌داری وجود دارد و در مقابل ۱۷٪ نظر بینابینی (متوسط) و ۱٪ نیز مخالف بوده‌اند.

جدول (۸) انجام کار در چارچوب ضوابط قانونی

نمره داده شده	فراوانی	درصد ناخالص	درصد خالص	درصد تجمعی
۲ ضعیف	۱	۱/۰	۱/۰	۱/۰
۳ متوسط	۱۷	۱۷/۰	۱۷/۰	۱۸/۰

خوب ۴	۳۰	۳۰/۰	۳۰/۰	۴۸/۰
خیلی خوب ۵	۵۲	۵۲/۰	۵۲/۰	۱۰۰/۰
جمع	۱۰۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	

مد	میانه	میانگین	بیشترین	کمترین	واریانس	انحراف معیار
۵	۵	۴/۳۳	۵	۲	۰/۶۲۷	۰/۷۹۲

۲-۵) رابطه ارزشیابی عملکرد با پرهیز از تخلفات اداری:

برابر اطلاعات به دست آمده از نمونه انتخاب جدول (۹)، ۲٪ پاسخ‌دهندگان گزینه خیلی ضعیف، ۱٪ ضعیف، ۹٪ متوسط، ۳۲٪ خوب و ۵۶٪ خیلی خوب را انتخاب نموده‌اند. لذا می‌توان گفت که ۸۸٪ پاسخ‌دهندگان معتقدند که بین ارزشیابی عملکرد و پرهیز از تخلفات اداری رابطه معنی‌داری وجود دارد و در مقابل ۹٪ نظر بینایی و ۳٪ نیز مخالف هستند.

جدول (۹) پرهیز از تخلفات اداری

درصد تجمعی	درصد خالص	درصد ناخالص	فراوانی	نمره داده شده
۲/۰	۲/۰	۲/۰	۲	۱ خیلی ضعیف
۳/۰	۱/۰	۱/۰	۱	۲ ضعیف
۱۲/۰	۹/۰	۹/۰	۹	۳ متوسط
۴۴/۰	۳۲/۰	۳۲/۰	۳۲	۴ خوب
۱۰۰/۰	۵۶/۰	۵۶/۰	۵۶	۵ خیلی خوب
	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۰۰	جمع

مد	میانه	میانگین	بیشترین	کمترین	واریانس	انحراف معیار
۵	۵	۴/۳۹	۵	۱	۰/۷۲۵	۰/۸۵۲

۲-۶) رابطه ارزشیابی عملکرد و اجرای به موقع دستورات:

برابر اطلاعات به دست آمده جدول (۱۰)، ۱٪ افراد نمونه انتخابی گزینه ضعیف، ۷٪ متوسط، ۳۵٪ خوب و ۵۷٪ خیلی خوب را برگزیده‌اند. به عبارت دیگر، ۹۲٪ پاسخ‌دهندگان معتقدند که بین ارزشیابی عملکرد و اجرای به موقع دستورات رابطه معنی‌داری وجود دارد و در مقابل ۷٪ دیدگاه بینابینی (متوسط) دارند و ۱٪ نیز مخالف هستند.

جدول (۱۰) اجرای به موقع دستورات

درصد تجمعی	درصد خالص	درصد ناخالص	فراوانی	نمره داده شده
۱/۰	۱/۰	۱/۰	۱	۲ ضعیف
۸/۰	۷/۰	۷/۰	۷	۳ متوسط
۴۳/۰	۳۵/۰	۳۵/۰	۳۵	۴ خوب
۱۰۰/۰	۵۷/۰	۵۷/۰	۵۷	۵ خیلی خوب
	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۰۰	جمع

مد	میانه	میانگین	بیشترین	کمترین	واریانس	انحراف معیار
۵	۵	۴/۴۸	۵	۲	۰/۴۵۴	۰/۶۷۴

۷-۲) رابطه ارزشیابی عملکرد و رعایت مناسب‌تر احترامات و آراستگی ظاهری کارکنان:

رعایت احترام و حفظ آراستگی ظاهری، خصوصاً اگر همراه با انضباط معنوی و احساس محبت نسبت به یکدیگر در محیط نظامی باشد، خود تسهیل‌کننده امور است. برابر اطلاعات به دست آمده جدول (۱۱)، ۲٪ افراد نمونه انتخابی گزینه ضعیف، ۱۶٪ متوسط، ۲۸٪ خوب و ۵۴٪ خیلی خوب را برگزیده‌اند. به عبارت دیگر، ۸۲٪ پاسخ‌دهندگان معتقدند که بین ارزشیابی عملکرد و رعایت مناسب‌تر احترامات و آراستگی ظاهری کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد و در مقابل ۱۶٪ نظر بینابینی (متوسط) دارند و ۲٪ نیز مخالف هستند.

ERROR: undefined
OFFENDING COMMAND: f`~

STACK: