

بررسی مقایسه‌ای نظام ارزشیابی عملکرد معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی

دکتر مهرعلی همتی نژاد^۱، دکتر رحیم رمضانی نژاد^۲، امیر رضایی کمینی^۳،

لاله کیوانی بروجنی^۴

۱. استادیار دانشگاه گیلان

۲. دانشیار دانشگاه گیلان

۳. کارشناس ارشد تربیت بدنی

۴. کارشناس تربیت بدنی

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۸/۱/۲۹

تاریخ دریافت مقاله: ۸۵/۱۰/۲۷

چکیده

طراحی و اجرای صحیح نظام ارزشیابی عملکرد معلمان با توجه به ماهیت شغلی آنها، یکی از وظایف بسیار مهم مدیریت منابع انسانی در آموزش و پرورش به شمار می‌رود و چون ماهیت عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی تقریباً متفاوت از سایر معلمان است، بر همین اساس در تحقیق حاضر، نظام ارزشیابی عملکرد معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی مقایسه شده است.

روش تحقیق توصیفی بوده و با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی و با توجه به تعدد افراد جامعه تحقیق و با استفاده از جدول مورگان، ۳۱۰ نفر معلم تربیت بدنی و ۴۸۰ نفر معلم غیر تربیت بدنی به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند و فرم‌های ارزشیابی عملکرد آنها مورد بررسی قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون u - مان ویتنی، کلموگروف اسمیرنوف یک گروهی و همبستگی پیرسون در سطح $P \leq 0.05$ استفاده شد.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین نمره ارزشیابی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی $(p=0.022)$ و بین پیشنهاد میزان تشویق $(p=0.389)$ و اصلاح $(p=0.557)$ این گروه از معلمان، تفاوت معناداری وجود ندارد. همبستگی بین نمره ارزشیابی با میزان تشویق $(r=0.103 \text{ \& } p=0.024)$ و اصلاح فقط در معلمان غیر تربیت بدنی معنادار است.

($p=0/021$). تفاوت بین معلمان زن و مرد غیر تربیت بدنی در نمره ارزشیابی ($p=0/028$) و عامل تشویق ($p=0/005$) معنادار است. تفاوت بین معلمان تربیت بدنی دوره راهنمایی و متوسطه در نمره ارزشیابی ($p=0/038$) معنادار است اما در عامل تشویق ($p=0/213$) و اصلاح ($p=0/35$) معنادار نمی‌باشد. با اینکه تفاوت معناداری در نمره ارزشیابی معلمان غیر تربیت بدنی راهنمایی و متوسطه وجود ندارد ولی تفاوت این گروه از معلمان در عامل اصلاح ($p=0/004$) معنادار شده است. وجود خطای نرمش و ارفاق نیز در نظام ارزشیابی معلمان تربیت بدنی ($p=0/001$) و غیر تربیت بدنی ($p=0/001$) معنادار است.

نتیجه گیری: به طور کلی، نظام ارزشیابی عملکرد معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی به درستی اجرا نمی‌شود. نمره ارزشیابی این دو گروه با هم تفاوت معنی داری ندارد. ارزشیابان به معلمان، بیش از میزان استحقاق و شایستگی‌شان امتیاز می‌دهند و در ارائه پیشنهادها اصلاحی کوتاهی می‌کنند. به نظر می‌رسد معلمان متناسب با نتایج ارزشیابی مورد تشویق و اصلاح قرار نمی‌گیرند. این نوع ارزشیابی می‌تواند باعث کاهش انگیزه شغلی در معلمان شود.

کلیدواژه‌های فارسی: نمره ارزشیابی، عملکرد، میزان تشویق و اصلاح و خطای نرمش و ارفاق.

مقدمه

مسئله ارزشیابی^۱ از دیر باز به عنوان یکی از عوامل مهم موفقیت در زمینه‌های آموزشی و تربیتی مطرح بود. تلاش صاحب‌نظران همیشه بر این بوده است که از ابزارهای سنجش معتبر در امر ارزشیابی بهره جویند و با استفاده از نتایج آن به عنوان پایه و مبنایی جهت برنامه ریزی برای رفع نقایص، ارتقاء و پیشرفت بهره‌برداری کنند. امروزه اهمیت و ضرورت ارزشیابی آنچنان محرز گردیده که در هر دستگاه اداری به عنوان امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر مطرح شده است و لازمه یک مدیریت صحیح و پویا به شمار می‌رود (۱). به همین دلیل، تفکر درباره مسائل آموزشی و تحولات آینده آن، یکی از مهم ترین وظایف برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران آموزشی در همه کشورهای جهان است. این روند رو به رشد تفکر و مسئولیت، ناشی از این واقعیت است که گرانبهاترین سرمایه و منبع اصلی‌ای که هر جامعه برای نیل به آرمان‌ها و اهداف آینده خود بدان نیاز دارد، نیروی سازنده فکری آن است (۳ و ۲) و آموزش و پرورش سازمانی است که می‌تواند این نیروهای سازنده را پرورش دهد. بدون شک، نیروی انسانی هر سازمان بدون آموزش و بهسازی هرگز نمی‌تواند از کیفیت و بازدهی لازم برخوردار باشد. یکی از مسائل عمده در آموزش و پرورش نیز با توجه به گستردگی جامعه نیروی انسانی، به‌خصوص معلمان، تقویت

نیروی انسانی است و منظور از تقویت نیروی انسانی بالا بردن دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و انگیزه‌های کارکنان به‌ویژه معلمان شاغل در این سازمان است و این پیشرفت جز در سایه امر ارزشیابی امکان پذیر نمی‌باشد (۴ و ۵).

رایموند و همکارانش^۱ (۲۰۰۶) نظام ارزشیابی معلمان را طی دو سال مورد بررسی قرار دادند و دریافتند که ارزشیابی معلمان عاملی مؤثر جهت ایجاد رقابت در آنان و روشی قدرتمند برای یادگیری و بهبود برنامه‌های آنها است (۶). پور صمد (۱۳۷۶) در زمینه بررسی انگیزش شغلی معلمان کهگیلویه دریافت که مهم‌ترین عوامل نارضایتی معلمان به خاطر پایین بودن میزان حقوق، عدم ارزشیابی درست و موقعیت اجتماعی آنها بوده است (۷). رفوفی (۱۳۷۰) پژوهشی را در زمینه عکس العمل کارکنان در قبال ارزشیابی انجام داد و به این نتیجه رسید که ارزشیابی عملکرد، عامل مؤثری در بروز استعداد افراد و درک شایستگی و افزایش کارایی می‌باشد. در وضع موجود سازمان، ارزشیابی عملکرد، تأثیر زیادی روی انگیزش و کارایی کارکنان دارد (۸). فتح‌آبادی، متقی و ضیاعی در پژوهشی به بررسی نظرات ارزیابان پیرامون تأثیر طرح جدید ارزشیابی بر بهبود عملکرد کارکنان دولت پرداختند و به این نتیجه رسیدند که طرح جدید منجر به بهبود عملکرد، هماهنگی، نظم و انضباط و ایجاد انگیزه کاری بیشتر گردیده است (۹).

مهم‌ترین عامل در نیل به اهداف هر سازمان، نیروی انسانی آن است. در آموزش و پرورش به دلیل اهداف معنوی و تربیتی، معلمان به عنوان مهم‌ترین عوامل اثرگذار در تعلیم و تربیت محسوب می‌شوند (۱۰) و سرمایه‌گذاری بیشتر روی نیروی انسانی آموزش و پرورش (معلمان) به معنای افزایش دانش و قدرتمند کردن زیر بنای جامعه است. معلم تربیت‌بدنی نیز به عنوان جزئی از این نیروی انسانی در آموزش و پرورش وظایف خطیری همچون ایجاد آمادگی بدنی، ایجاد صفات اخلاقی و اجتماعی پسندیده، پر کردن صحیح اوقات فراغت و آموزش شیوه درست زندگی به دانش‌آموزان را بر عهده دارد. در کنار این وظایف مهم، عواملی هم وجود دارد که چنانچه به آنها رسیدگی نشود، به معلم و دانش آموز ضربه بزرگی وارد خواهد شد، یکی از آن عوامل مهم نحوه ارزشیابی از عملکرد معلمان است (۱). به همین دلیل آموزش و پرورش باید برای افزایش سطح کیفی عملکرد معلمان و بهره‌وری مطلوب از این نیروی انسانی، ضمن دقت در ارزشیابی عملکرد معلمان، استفاده مطلوبی از این ارزشیابی به عمل آورند. رضانی نژاد و فتح‌آبادی نیز نشان دادند که ارزیابی عملکرد، از عوامل اثرگذار بر بهداشت سازمانی و رضایت شغلی است (۱۰ و ۱۱).

^۱ Raymond et al

مک گریگور^۱، ارزشیابی را به عنوان مبنایی برای آموزش و مشاوره سرپرستان با افراد بیان می‌کند، مبنایی که روز به روز بر کاربرد آن افزوده می‌شود و نقش موثری در نحوه ترفیع، حقوق و مزایا و تعیین نیازهای آموزشی داراست (۱۲، ۱۴ و ۱۳). با توجه به اینکه کارآیی و اثربخشی سازمان‌ها به ارزشیابی عملکرد کارکنان آنها بستگی دارد، تمامی سازمان‌ها به‌خصوص آموزش و پرورش می‌تواند طرحی رسمی را برای ارزشیابی دقیق و مناسب از عملکرد کارکنان خود تهیه و تدوین نماید. این موضوع باعث می‌شود معلمان پس از شروع به کار در مدرسه، به منظور نیل به اهداف تعیین شده و نیز پیشرفت عملکرد خویش، از موقعیت و چگونگی عملکرد خود آگاهی یابند. چنین آگاهی موجب می‌شود که آنها از نقاط ضعف و قوت عملکرد و رفتارهای خویش مطلع گردند و تمهیدات لازم را برای اثربخشی عملکرد خود به کار برند. ضمناً باید توجه داشت که ممکن است آموزش و پرورش یک ارزشیابی منطقی و مناسبی را طراحی کرده باشد، اما فقط طراحی یک ارزشیابی الزاماً به این معنا نیست که این طرح در عمل نیز به خوبی به مرحله اجرا در آید و بتواند اهداف و مقاصد تعیین شده را تحقق بخشد و همچنین عملکرد کارکنان به درستی ارزشیابی شود. به همین دلیل، سازمان باید هنگام ارزشیابی عملکرد، ضمن ارزشیابی کیفیت طرح ارزشیابی، نحوه اجرای آن در عمل را نیز مورد ارزشیابی قرار دهد. چون ممکن است ارزیابان دچار خطاهای ارزشیابی شوند و ارزیابی آنها تحت تأثیر ذهنیات، تعصبات، عواطف و احساساتشان قرار گیرد، در نتیجه برقراری عدالت لازم در قضاوت صورت نپذیرد (۱۶، ۱۵ و ۱۷).

تحقیقات جلالی و حبیب پور در زمینه بررسی موانع ارزشیابی کارکنان نشان داد که ارزیابان در ارزشیابی عملکرد کارکنان دچار خطای ارزشیابی شده‌اند (۹ و ۱۸). ارزشیابی عملکرد معلمان در آموزش و پرورش با روش مدیریت عملکرد به وسیله اندازه‌گیری دو فاکتور شامل: عوامل عملکردی معلمان (۱- نظم و انضباط ۲- انجام مسابقات ورزشی ۳- امور آموزشی ۴- رعایت دستورالعمل امتحانات و ارزشیابی ۵- استفاده از امکانات ورزشی و حفاظت آن ۶- همکاری با دبیران و اولیای مدرسه ۷- شرکت در جلسات و ۸- همکاری با اولیای دانش آموزان و کانون‌های ورزشی) و عوامل فرآیندی (معیار رفتار شغلی: ۱- رعایت مقررات و انضباط اداری ۲- رفتار و برخورد مناسب با اولیای دانش آموزان و همکاران ۳- پشتکار و جدیت در کار ۴- ابتکار و خلاقیت و نوآوری ۵- افزایش معلومات و مهارت‌های شغلی ۶- انتقال معلومات و ۷- انعطاف‌پذیری و یک معیار رعایت شعائر، اخلاق و رفتار اسلامی) به دست می‌آید.

^۱ . Mc. Gregor

با توجه به خطاهایی که در نظام ارزشیابی معلمان وجود دارد، آموزش و پرورش بهتر است در اجرای صحیح این نظام نهایت دقت و تلاش خود را به خرج دهد؛ چرا که این ارزشیابی دقیق می‌تواند اطلاعات باز خوردی فراوانی در اختیار سازمان و معلمان قرار دهد تا آنها بتوانند اقدامات مؤثرتری جهت پیشبرد و توسعه برنامه‌های خود انجام دهند. اجرای تحقیق حاضر، این امکان را فراهم می‌آورد که با به‌دست آوردن اطلاعات لازم از جامعه مورد نظر و تحلیل اطلاعات به‌دست آمده، بتوان برخی نارسایی‌ها و نقاط قوت و ضعف نظام ارزشیابی دو گروه معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی را تا اندازه‌ای نمایان ساخت. با اینکه تحقیقات اندکی در این زمینه در کشور انجام شده است؛ اما همین تحقیقات نشان داده‌اند که نظام ارزشیابی معلمان تربیت بدنی به درستی اجرا نمی‌شود (۱۹ و ۲۰)، محقق قصد داشته است این موضوع را با مقایسه معلمان غیر تربیت بدنی روشن سازد و احتمالاً، نتایج این تحقیق می‌تواند به مسئولان و مدیران آموزش و پرورش برای به کار بردن یک برنامه صحیح ارزشیابی عملکرد یاری رساند.

روش تحقیق

این پژوهش از نوع توصیفی است. آزمودنی‌های این تحقیق را ۳۱۰ نفر از معلمان تربیت بدنی و ۴۸۰ نفر از معلمان غیر تربیت‌بدنی هشت شهرستان از شانزده شهرستان استان گیلان (لنگرود، فومن، رشت، رودسر، آستانه، تالش، انزلی، صومعه سرا) تشکیل داده‌اند که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی به عنوان نمونه آماری این تحقیق انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری تحقیق، فرم‌های ارزشیابی عملکرد معلمان، که توسط سازمان آموزش و پرورش جهت ارزشیابی معلمان مورد استفاده قرار می‌گرفت، بوده است. این فرم‌ها دارای ۳۰ نمره بود که ۲۰ نمره آن به عوامل عملکردی، ۱۰ نمره به عوامل فرآیندی (۷ نمره به معیارهای رفتار شغلی و ۳ نمره به رفتار اخلاقی) اختصاص داشته است. و اخذ نمره بالاتر نشان‌دهنده عملکرد بهتر از سوی معلمان تلقی می‌شده است. در این تحقیق، به منظور دسترسی به فرم‌های مذکور و نمرات مندرج در آن، پرسشنامه کدگذاری تهیه شد و در اختیار مسئولان ارزشیابی ادارات آموزش و پرورش شهرستان‌های مورد نظر قرار گرفت تا بدون ذکر نام معلمان اطلاعات مندرج در فرم‌های ارزشیابی به این پرسشنامه‌ها انتقال یابند. این روش به دلیل محرمانه بودن و عدم دسترسی مستقیم به نمرات ارزشیابی انجام گرفته بود. در این پرسشنامه‌ها، عوامل عملکردی معلمان (هشت عامل) و عوامل فرآیندی (هفت معیار رفتار شغلی و یک معیار رفتار اخلاقی) به همراه اطلاعاتی از قبیل جنسیت، واحد سازمانی، گروه، تعداد پیشنهاد تشویق و تعداد پیشنهاد اصلاح درج شده بود. تمامی اطلاعات در ارتباط با چگونگی پر کردن پرسشنامه‌ها در اختیار

کارشناسان شهرستان‌های مورد نظر قرار گرفت تا اطلاعات فرم‌های ارزشیابی به پرسشنامه‌ها منتقل شوند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، اطلاعات مندرج در فرم‌های ارزشیابی با استفاده از نرم افزار SPSS و روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد و میانگین) به شکل جدول، خلاصه و طبقه‌بندی شدند. برای بررسی فرضیات مربوط به همبستگی بین نمره ارزشیابی معلمان با میزان تشویق و اصلاح و خطای ارزشیابی به ترتیب از: آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون در سطح $P \leq 0/05$ و کلموگروف اسمیرنوف استفاده شد. به دلیل اینکه توزیع متغیرها نرمال نبود، برای مقایسه گروه‌های مختلف از آزمون غیر پارامتریک (U-مان ویتنی) استفاده شد (Sig=0/0001, Z=12/912).

نتایج و یافته‌های تحقیق

بر اساس یافته‌های تحقیق، از مجموع ۷۹۰ آزمودنی، ۳۱۰ نفر معلم تربیت بدنی (۱۵۰ نفر مرد و ۱۶۰ نفر زن) و ۴۸۰ نفر معلم غیر تربیت بدنی (۲۳۷ نفر مرد و ۲۴۳ نفر زن) بودند که به ترتیب ۳۹/۲۴ و ۶۰/۷۶ درصد از نمونه تحقیق را تشکیل می‌دادند. از بین ۳۱۰ نفر معلم تربیت بدنی، ۱۶۱ نفر در دوره راهنمایی و ۱۴۹ نفر در دوره متوسطه و از بین ۴۸۰ نفر معلم غیر تربیت بدنی، ۱۷۷ نفر در دوره راهنمایی و ۳۰۳ نفر در دوره متوسطه مشغول به کار بودند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که میانگین نمره ارزشیابی عملکرد معلمان تربیت بدنی (۲۹/۹۱) بالاتر از معلمان غیر تربیت بدنی (۲۹/۸۹) است. ولی با توجه به نمره Z و سطح معناداری در آزمون U-مان ویتنی، تفاوت معناداری بین نمره ارزشیابی عملکرد معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی مشاهده نمی‌شود (جدول ۱).

جدول ۱. نتایج آماری مربوط به مقایسه تفاوت بین نمره ارزشیابی معلمان تربیت بدنی

p	Z	-مان U ویتنی	میانگین	تعداد آزمودنی	رشته مورد تدریس	شاخص
						متغیر
0/202	-1/276	71879	29/91	310	تربیت بدنی	نمره
			29/89	480	غیر تربیت بدنی	ارزشیابی کل

اطلاعات مندرج در جدول (۲) نشان می‌دهد که معلمان غیر تربیت بدنی بیشتر از معلمان تربیت بدنی مورد تشویق و اصلاح قرار گرفته‌اند؛ ولی با توجه به نمره Z و سطح معناداری در

آزمون U - مان ویتنی، تفاوت معناداری بین معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی در عوامل تشویق و اصلاح مشاهده نشده است.

جدول ۲. نتایج آماری مقایسه تفاوت بین معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی در عوامل تشویق و اصلاح

P	Z	مان - u ویتنی	اصلاح		رشته مورد تدریس	شاخص آماري متغیر
			تعداد تشویق و اصلاح	تعداد آزمودنی		
۰/۳۸۹	-۰/۸۶۱	۱۸۸۷/۵	۴۸	۳۱۰	تربیت بدنی	تشویق
			۸۶	۴۸۰	غیر تربیت بدنی	
۰/۵۵۷	-۰/۸۰۷	۳۰	۴	۳۱۰	تربیت بدنی	اصلاح
			۱۹	۴۸۰	غیر تربیت بدنی	

با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، ارتباط بین میزان تشویق و اصلاح با نمره نهایی ارزشیابی عملکرد معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین میزان اصلاح و تشویق با نمره نهایی ارزشیابی عملکرد معلمان تربیت بدنی ارتباط معناداری وجود ندارد؛ در صورتی که بین میزان تشویق و اصلاح با نمره ارزشیابی معلمان غیر تربیت بدنی ارتباط معناداری مشاهده گردید (جدول ۳).

جدول ۳. بررسی همبستگی بین میزان تشویق و اصلاح با نمره نهایی ارزشیابی عملکرد معلمان

شاخص آماری	تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی		متغیر
	نمره نهایی ارزشیابی معلمان تربیت بدنی	نمره نهایی ارزشیابی معلمان غیر تربیت بدنی	
همبستگی	۰/۰۳۶	* ۰/۱۰۳	میزان تشویق
p	۰/۵۳۲	۰/۰۲۴	
تعداد آزمودنی	۳۱۰	۴۸۰	
همبستگی	۰/۰۲۸	* -۰/۱۰۵	میزان اصلاح
p	۰/۶۲۹	۰/۰۲۱	
تعداد آزمودنی	۳۱۰	۴۸۰	

*همبستگی در سطح $P \leq 0.05$ معنادار است.

در ادامه، تفاوت بین نمره ارزشیابی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی زن و مرد نیز بررسی شد. نتایج نشان داد که تفاوت بین نمره ارزشیابی معلمان تربیت بدنی زن (۲۹/۹۵) و مرد (۲۹/۸۸) معنادار نیست. ($Z = -1/628$, $P = 0/105$). اما تفاوت بین نمره ارزشیابی معلمان غیر تربیت بدنی زن (۲۹/۹۴) و مرد (۲۹/۸۵) معنادار است ($Z = -2/199$, $P = 0/028$).

جدول ۴. مقایسه تفاوت بین معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی زن و مرد در عوامل تشویق و اصلاح

p	z	مان ویتنی U	تعداد تشویق و اصلاح	تعداد آزمودنی	جنس	شاخص	
						متغیر	آماره
0/109	-1/628	11193/5	28	150	مرد	تشویق	
			20	160	زن		
0/286	-1/064	11836	3	150	مرد	اصلاح	
			1	160	زن		
* 0/005	-2/787	25966	31	237	مرد	تشویق	
			55	243	زن		
0/230	-1/201	28179	12	237	مرد	اصلاح	
			7	243	زن		

براساس اطلاعات جدول (۴) و با توجه به نمره Z و سطح معناداری در آزمون U - مان ویتنی، معلمان تربیت بدنی مرد و زن در عوامل تشویق و اصلاح تفاوت معنادار ندارند، همچنین بین معلمان غیر تربیت بدنی مرد و زن نیز در عامل اصلاح تفاوت معناداری وجود ندارد، اما در عامل تشویق این تفاوت معنادار است.

همچنین نتایج پژوهش مربوط به تفاوت بین نمره ارزشیابی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی مقطع راهنمایی و متوسطه نشان داد که تفاوت بین نمره ارزشیابی معلمان تربیت بدنی مقطع راهنمایی (۲۹/۹۶) و متوسطه (۲۹/۸۶) معنادار است ($Z = -2/078$, $P = 0/038$). ولی تفاوت بین نمره ارزشیابی معلمان غیر تربیت بدنی مقطع راهنمایی (۲۹/۹۱) و متوسطه (۲۹/۸۸) معنادار نمی‌باشد ($Z = -1/329$, $P = 0/171$).

جدول ۵. مقایسه تفاوت معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی مقطع متوسطه و راهنمایی در عوامل تشویق و اصلاح

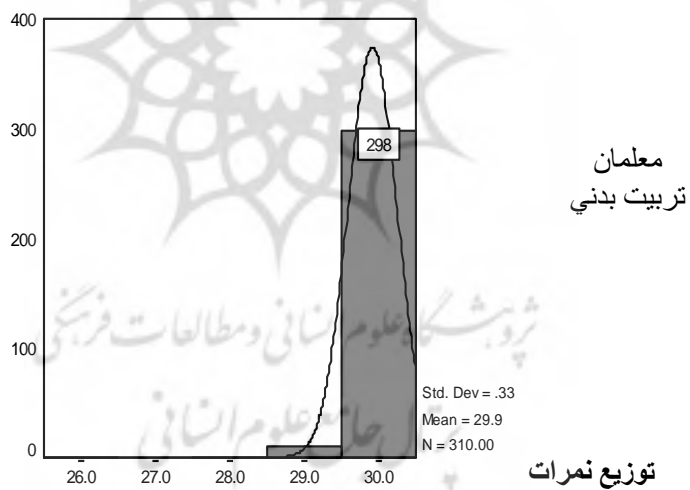
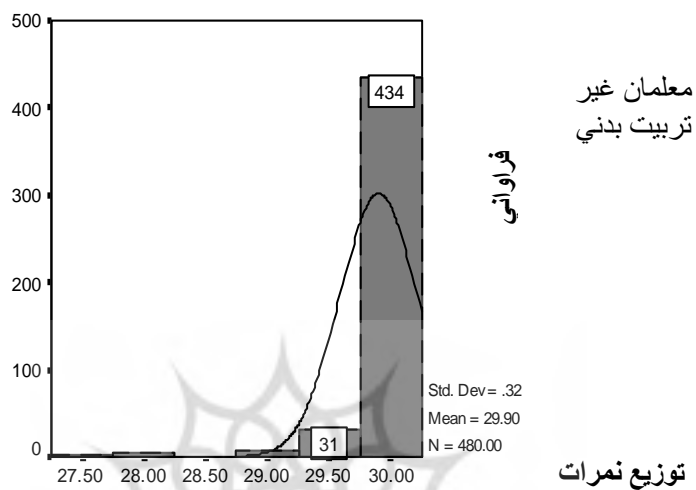
شاخص آماری	دوره	تعداد آزمودنی	میانگین تشویق و اصلاح	مان-ویتنی U	Z	P
تشویق	راهنمایی	۱۶۱	۲۱	۱۱۳۷۷	-۱/۲۴۵	۰/۲۱۳
	متوسطه	۱۴۹	۲۷			
اصلاح	راهنمایی	۱۶۱	۳	۱۱۸۵۰/۵	-۰/۹۳۴	۰/۳۵۰
	متوسطه	۱۴۹	۱			
تشویق	راهنمایی	۱۷۷	۳۷	۲۵۳۷۹/۵	-۱/۴۶۶	۰/۱۴۳
	متوسطه	۳۰۹	۴۹			
اصلاح	راهنمایی	۱۷۷	۱۳	۲۵۳۷۱	-۲/۹۱۷	* ۰/۰۰۴
	متوسطه	۳۰۹	۶			

براساس اطلاعات جدول (۵) وبا توجه به نمره Z و سطح معناداری در آزمون U-مان ویتنی، بین معلمان تربیت بدنی راهنمایی و متوسطه در عوامل تشویق و اصلاح تفاوت معناداری وجود ندارد. ولی تفاوت بین معلمان غیر تربیت بدنی راهنمایی و متوسطه در عامل اصلاح معنادار است؛ به عبارت دیگر، معلمان غیر تربیت بدنی راهنمایی بیشتر از معلمان متوسطه مورد اصلاح قرار گرفته اند.

جدول ۶. بررسی خطای نرمش و ارفاق در نمره ارزشیابی عملکرد معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی

شاخص آماری	تعداد آزمودنی	میانگین نمرات ارزشیابی معلمان	کلموگروف اسمیرنوف	Sig
تربیت بدنی	۳۱۰	۲۹/۹۱	۸/۱۸۰	* ۰/۰۰۰*
غیر تربیت بدنی	۴۸۰	۲۹/۸۹	۹/۹۹۸	* ۰/۰۰۰*

براساس اطلاعات جدول (۶) و سطح معناداری در آزمون کلموگروف اسمیرنوف، وجود خطای نرمش و ارفاق در نمره ارزشیابی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی معنادار است. همچنین نمودار (۱ و ۲)، نشان می دهد که منحنی توزیع نمرات ارزشیابی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی به سمت راست گرایش دارد و ارزیابان در ارزشیابی عملکرد معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دچار خطای نرمش و ارفاق شده اند.



نمودارهای ۱ و ۲. بررسی خطای نمرش و ارفاق در نمره ارزشیابی عملکرد معلمان
تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان داده است که بین نمره ارزشیابی معلمان تربیت بدنی (۲۹/۹۱) و غیر تربیت بدنی (۲۹/۸۹) تفاوت معناداری وجود ندارد و از نظر ارزیابان میزان و کیفیت تلاش و کارایی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی در جهت نیل به اهداف شغلی و مسئولیت‌های محوله تقریباً در یک سطح بوده است (جدول ۱). این یافته‌ها با نتایج سیلورمن^۱ و تایتسون^۲ (۱۹۹۴) مبنی بر بالاتر بودن نمره ارزشیابی معلمان غیر تربیت بدنی نسبت به معلمان تربیت بدنی، مغایرت دارد (۲۰). تفاوت نتایج دو تحقیق می‌تواند به دلیل یکسان نبودن فرآیند ارزشیابی عملکرد معلمان باشد؛ زیرا در کشورهای دیگر علاوه بر ارزشیابی توسط مدیر و رئیس مستقیم مدیر، به ارزشیابی توسط دانش‌آموزان و خود ارزشیابی نیز تکیه می‌شود.

ترنتون^۳ (۱۹۸۰)، کمپل^۴، لی^۵ (۱۹۸۸)، استاگدیل^۶ (۱۹۴۶) و شارپ^۷ (۱۹۹۰) نیز تحقیقاتی را در زمینه ارزشیابی انجام دادند و نتیجه گرفتند که در ارزشیابی عملکرد معلمان باید بر خود ارزشیابی تأکید کرد (۲۱، ۲۲، ۲۳ و ۲۴). بین میزان تشویق و اصلاح در دو گروه از معلمان تفاوت معناداری مشاهده نگردید (جدول ۲). با توجه به نمره ارزشیابی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی این انتظار می‌رفت که دو گروه از معلمان تقریباً به یک اندازه مورد تشویق و اصلاح قرار گیرند. همچنین نتایج تحقیق نشان داده است که بین نمره ارزشیابی معلمان غیر تربیت بدنی با میزان تشویق و اصلاح ارتباط معناداری وجود دارد و این گروه از معلمان به تناسب نمره‌ای که دریافت کردند مورد تشویق و اصلاح قرار گرفتند (جدول ۳). اما با توجه به معنادار نبودن تفاوت بین نمره ارزشیابی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی و عدم تفاوت در میزان تشویق و اصلاح در این گروه از معلمان، همبستگی معناداری بین نمره ارزشیابی معلمان تربیت بدنی با میزان تشویق و اصلاح مشاهده شده است و معلمان تربیت بدنی متناسب با نمره ارزشیابی، مورد تشویق و اصلاح قرار نگرفته‌اند (جدول ۳). این موضوع می‌تواند به دلیل کم اهمیت بودن برنامه ارزشیابی از دید ارزیابان و خطای نرمش و ارفاق و بالا بودن نمره ارزشیابی

-
1. Silverman
 2. Tyson
 3. Thornton
 4. Campbell
 5. Lee
 6. Stogdill
 7. Sharp

بیشتر معلمان باشد. با توجه به این نوع ارزشیابی فرق بین معلم قوی و ضعیف مشخص نمی‌شود و انگیزه شغلی در معلمان پایین می‌آید.

این یافته‌ها با نتایج صالحی (۱۳۶۹)، مهدی زاده تهرانی (۱۳۷۴)، مینی بر عدم توجه نسبت به ارزشیابی عملکرد معلمان و تشویق نکردن معلمان خوب و ترقی ندادن آنها همخوانی دارد. یافته‌های این تحقیق نشان داده است که تفاوت معناداری بین نمره ارزشیابی معلمان تربیت بدنی زن (۲۹/۹۵) و مرد (۲۹/۸۸)، همچنین تفاوت معناداری در عوامل تشویق و اصلاح در این گروه از معلمان مشاهده نشده و از نظر ارزیابان عملکرد این گروه از معلمان تقریباً در یک سطح بوده است و تقریباً به یک اندازه نیز مورد تشویق و اصلاح قرار گرفته‌اند (جدول ۴). اما نمره ارزشیابی معلمان غیر تربیت بدنی زن (۲۹/۹۴) نسبت به مرد (۲۹/۸۵) متفاوت و معنادار است. به همین تناسب، معلمان غیر تربیت بدنی زن نیز بیشتر مورد تشویق قرار گرفته‌اند، اما در عامل اصلاح، تفاوت بین این گروه از معلمان به حدی نبود که معنادار شود (جدول ۴)؛ در صورتی که انتظار می‌رفت معلمان غیر تربیت بدنی مرد بیشتر از معلمان غیر تربیت بدنی زن با توجه به نمره پایین تر مورد اصلاح قرار گیرند.

بررسی نمره ارزشیابی معلمان بر حسب دوره تحصیلی (راهنمایی و متوسطه) نشان داده که تفاوت بین نمره ارزشیابی معلمان تربیت بدنی دوره راهنمایی (۲۹/۹۶) و متوسطه (۲۹/۸۶) معنادار است و معلمان دوره راهنمایی نمره بالاتری دریافت کردند. اما با توجه به تفاوت بین عملکرد آنها و بالاتر بودن نمره معلمان دوره راهنمایی، نه تنها تفاوت معناداری بین این گروه از معلمان در عوامل تشویق و اصلاح مشاهده نگردید، بلکه معلمان تربیت بدنی دوره متوسطه بیشتر مورد تشویق و کمتر مورد اصلاح قرار گرفتند. این موضوع به طور واضح حسن نظر ارزیابان و کارشناسان ارزشیابی را در مورد معلمان تربیت بدنی دوره متوسطه نشان می‌دهد و به نظر می‌رسد که آنان توجه کمتری به نتایج ارزشیابی عملکرد معلمان دارند و نمره ای که معلمان دریافت می‌کنند در سرنوشت کاری آنها چندان موثر نیست. بررسی نمره ارزشیابی معلمان غیر تربیت بدنی راهنمایی و متوسطه نشان داده که نمره ارزشیابی معلمان دوره راهنمایی (۲۹/۹۱) نسبت به دوره متوسطه (۲۹/۸۸) بالاتر بوده، اما این تفاوت معنادار نشده است. نتایج مربوط به عوامل تشویق و اصلاح، مشابه نتایج معلمان تربیت بدنی است (جدول ۵)، این موضوع نشان می‌دهد که ارزیابان در ارائه پیشنهادهای اصلاحی به‌خصوص در مورد معلمان مرد و دوره متوسطه کوتاهی می‌کنند.

این یافته‌ها با نتایج سیلورمن و تاپسون مبنی بر اینکه نمره ارزشیابی معلمان دوره راهنمایی بالاتر از دوره متوسطه است، همخوانی دارد. همچنین در تحقیقات سیلورمن و تاپسون، نمرات

ارزشیابی معلمان تربیت بدنی و معلمان غیر تربیت بدنی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که نمره ارزشیابی معلمان غیر تربیت بدنی نسبت به معلمان تربیت بدنی بالاتر بوده و نمرات سال دوم به ویژه در معلمان تربیت بدنی پیشرفت چشمگیری نسبت به سال اول داشته است، که این موضوع به دلیل اجرای برنامه‌های آموزشی برای اصلاح و بهبود عملکرد معلمان و ارائه بازخورد مناسب به معلمان بوده است (۲۶ و ۲۵).

همچنین نتایج تحقیقات حبیب پور (۱۳۷۸)، جلالی (۱۳۷۴)، اسدی (۱۳۷۴)، یزدانی (۱۳۸۲) و اسمیت^۱ (۱۹۸۸) نشان داده است که مراحل چهارگانه ارزشیابی عملکرد کارکنان (مصاحبه آغاز دوره، بررسی طول دوره، سنجش و مصاحبه پایان دوره) به درستی اجرا نمی‌شود و پس از ارزشیابی هیچ‌گونه اقدامی برای اصلاح، بهبود و بالا بردن سطح کیفی عملکرد کارکنان صورت نمی‌گیرد (۲۷). فتح آبادی، متقی، ضیاعی و رضانی‌نژاد نیز نقش ارزشیابی عملکرد را در بهبود کارایی کارکنان مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که ارزشیابی عملکرد کارکنان می‌تواند از طریق بالا بردن قابلیت و توانایی فردی کارکنان، بهبود روابط سرپرست و کارمند و رشد شخصیت به بهسازی منجر شود (۲۸، ۱۸، ۱۱، ۹ و ۲۹).

قریب (۱۳۷۸) و بختیاری (۱۳۷۴) در ارتباط با نظام ارزشیابی مدیران و دبیران به این نتیجه رسیدند که بین رضایتمندی مدیران و دبیران نسبت به نحوه ارزشیابی و استفاده مطلوب از نتایج ارزشیابی عملکرد تفاوت معنا دار دیده می‌شود. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که ارزیابان در ارزشیابی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دچار خطای نرمش و ارفاق شدند و به عملکرد معلمان بیش از استحقاق آنها امتیاز می‌دهند (جدول ۶). این موضوع می‌تواند به دلیل عدم آموزش درست و توجیه ارزیابان در ارزشیابی عملکرد معلمان و یا به دلیل عملکرد بالای همه معلمان باشد. این یافته با نتایج جلالی (۱۳۷۴)، حبیب پور (۱۳۷۸) و قریب (۱۳۷۸) مبنی بر اینکه ارزیابان در ارزشیابی کارکنان دچار خطای نرمش و ارفاق می‌شوند و آموزش و توجیه آنان در ارزشیابی عملکرد کارکنان به طور صحیح انجام نشده است، همخوانی دارد (۹، ۱۸ و ۲۵).

منابع:

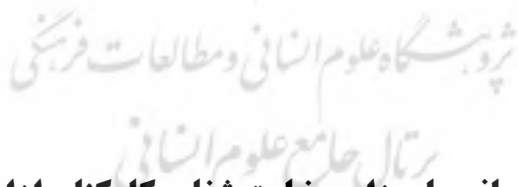
۱. وزارت آموزش و پرورش (۱۳۷۴). جزوه دستورالعمل نحوه انطباق، ضوابط طرح ارزشیابی کارکنان دولت در مورد کادر آموزشی و اداری. انتشارات مدرسه.

^۱ . Smith

۲. مهدی زاده تهرانی، رضا (۱۳۷۶). توصیف نظرات معلمان تربیت بدنی و ورزش مدارس شهر اصفهان در رابطه با برخی از عوامل موثر در افزایش کارایی آنها. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.
۳. نصف، مرتضی (۱۳۵۴). سنجش افکار دانشجویان کشور. مؤسسه روان‌شناختی دانشگاه تهران.
۴. رمزگویان، غلامعلی (۱۳۸۱). تحقیقی پیرامون رابطه آموزش و بهره‌وری، مجموعه مقالات استاندارد و استانداردسازی در آموزش و پرورش با رویکرد منابع انسانی. انتشارات آموزش و پرورش.
۵. ملایی‌نژاد، اعظم (۱۳۸۱). تدوین استانداردهای کیفیت معلمان یک ضرورت و نیاز، مجموعه مقالات استاندارد و استانداردسازی در آموزش و پرورش با رویکرد منابع انسانی، انتشارات آموزش و پرورش.
6. Pechone, Raymond L & Chung Ruth R (2006) Evidence in Teacher Education: "The Performance Assessment for California Teachers (PACT)", Journal of Teacher Education, V(57), No(1), PP: 22-36.
۷. پور صمد، حجت‌اله (۱۳۷۲). بررسی انگیزش شغلی معلمان کهگیلویه. پایان نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه تربیت معلم.
۸. رئوفی، سعید (۱۳۷۰). عکس العمل کارکنان در قبال ارزشیابی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۹. حبیب‌پور، الهویردی (۱۳۷۸)، بررسی ارزشیابی عملکرد کارکنان شرکت راه آهن و ارائه الگوی مناسب. پایان نامه کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مجتمع آموزش عالی قم.
۱۰. عسگریان، مصطفی (۱۳۶۵). سازمان و مدیریت آموزش و پرورش. انتشارات امیرکبیر.
۱۱. رضمانی‌نژاد، رحیم (۱۳۸۰). بررسی و مقایسه رفتار حمایتی مدیر، عوامل نگهدارنده شغل و عوامل استرس زای شغلی در بین مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه‌های دولتی کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۱۲. ابطحی، سید حسین (۱۳۸۱). مدیریت منابع انسانی (اداره امور کارکنان در سازمان‌های دولتی، صنعتی و بازرگانی). انتشارات مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.

13. Hunsaker Philip (2001) Training in Management Skills, Prentice Hall.
14. Singer MG (1990) Human Resource Management, Boston, PWS_Kent Publishing, PP: 204_205.
۱۵. حقیقی، محمد علی و رعنائی، حبیب الله (۱۳۷۶). بهره‌وری نیروی انسانی ارزشیابی عملکرد کارکنان. انتشارات ترمه.
۱۶. میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۱). مدیریت منابع انسانی و روابط کار. انتشارات نقش جهان.
۱۷. میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۳). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار با نگرشی به روند جهانی شدن. انتشارات میر.
۱۸. جلالی، علی (۱۳۷۶). بررسی ارزشیابی عملکرد کارکنان جهاد خراسان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه علامه طباطبایی.
۱۹. صالحی، ابراهیم (۱۳۶۹). بررسی نظرات دانشجویان تربیت دبیر راجع به علل و عواملی که باعث کم توجهی و بی‌علاقگی آنها به فراگیری دروس تربیتی می‌شود. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
20. Tyson L A & Silverman S (1994) "An Analysis of Physical Education and Non - Physical Education Teachers at Elementary and Secondary Levels on Statewide Teacher Assessment", Journal of Teaching in Physical Education, Vol (14), PP: 85-98.
21. Camphel D G & Lee C (1988) "Self Appraisal In Performance Evaluation: Development Versus Education", Academy of Management Review, Vol (13), PP: 302_314.
22. Sharp T, Spies R, Newman D & Spickelmier, Donna (1996) "Assessing and Improving the Accuracy of In Service Teacher", Perceptions of Daily Practice, Journal of Teaching In Physical Education, Vol (15), PP: 297_318.
23. Thornton G C III (1980) "Psychometric of Self Appraisals of Performance", Personnel Psychology, Vol (33), PP: 263_271.
۲۴. آهنچیان، محمد رضا (۱۳۸۲). آموزش بی قاعده و استاندارد زدایی دانش در آموزش منابع انسانی. مجموعه مقالات استانداردسازی در آموزش و پرورش با رویکرد منابع انسانی. انتشارات آموزش و پرورش.

۲۵. قریب، احمد (۱۳۷۸). ارزشیابی شاخص‌های ارزیابی عملکرد دبیران آموزش و پرورش. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس.
۲۶. بختیاری، محمد (۱۳۷۴). بررسی و مقایسه دیدگاه‌های مدیران و دبیران مقطع متوسطه شهرستان تویسرکان در مورد ارزشیابی عملکرد مدیران و دبیران آموزش و پرورش. پایان‌نامه کارشناسی ارشد (برنامه‌ریزی آموزشی)، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی.
27. Smith D E (1986) " Training Programs for Performance Appraisal: A Review ", Academy Of Management Review, Vol (11), PP: 22-40.
۲۸. اورعی یزدانی، بدرالدین (۱۳۸۲). مروری انتقادی بر ارزیابی عملکرد و نحو اعمال آن در سازمان‌ها با تاملی بر برخی از سازمان‌های کشور. مجله کمال مدیریت، سال دوم، شماره ۲ و ۳، صص: ۹۷-۱۲۹.
۲۹. اسدی، محمدجعفر (۱۳۷۴). سنجش فعالیت‌های اداری در مرکز تحقیقات و منابع طبیعی امور دام و امور مالی لرستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه علامه طباطبایی.



رابطه جو سازمانی با میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی در استان‌های کردستان و کرمانشاه

دکتر میر حسن سید عامری^۱، وریا کریمی^۲، دکتر میر محمد کاشف^۳

۱ و ۳. استادیار دانشگاه ارومیه

۲. کارشناس ارشد تربیت بدنی

تاریخ دریافت مقاله: ۸۶/۲/۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۷/۶/۱۳