

حرکت
سال اول - شماره ۱ - تابستان ۱۳۷۸
ص ۶۵-۵۷

ارزشیابی عملکرد مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی

دکتر هاشم کوزه چیان

عضو هیئت علمی دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تربیت مدرس

چکیده:

هدف از انجام این تحقیق، ارزشیابی عملکرد مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی کشور است. روش تحقیق حاضر، از نوع توصیفی - تحلیلی بوده و به شکل میدانی اجرا شده است. جامعه آماری شامل؛ مدیران هفت دانشکده تربیت بدنی کشور است که به دلیل محدود بودن جامعه، کل آنها به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این تحقیق، برای گردآوری اطلاعات لازم از پرسش‌نامه و مقدماتی (pilot study) اصلی و در مواردی از روش مصاحبه نیز استفاده شده است.

ویژگی تحقیق حاضر، این است که برای اولین بار در سطح کشور انجام شده و تاکنون پژوهشی مشابه در سطح دانشکده‌های تربیت بدنی، صورت نگرفته است. حتی با بهره‌گیری از چند سیستم (on - line) مرکز اطلاعاتی در خارج از کشور نیز، در سطح دانشکده‌های تربیت بدنی، تحقیق مشابهی یافت نشد.

برخی از نتایج به دست آمده، نشان می‌دهد که:

- بیش از ۸۵ درصد مدیران دانشکده‌ها فاقد مدرک دکتری هستند.

- بیش از ۷۰ درصد مدیران دانشکده‌ها اظهار داشته‌اند که تاکنون در هیچ دوره مدیریتی، شرکت نداشته‌اند.

- بیش از ۵۷ درصد مدیران به بعد برنامه‌ریزی که مهمترین وظیفه یک مدیر محسوب می‌شود، اشاره‌ای نکرده‌اند.

بنابراین، با توجه به مجموعه اطلاعات استخراج شده از پرسش‌نامه و با استفاده از جدول طیف امتیازدهی لیکرت (Likert) می‌توان، استنتاج نمود که عملکرد مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی با وظایف مدیریتی آنان، منطبق نیست. در این ارتباط به برخی از پیشنهادها اشاره می‌شود:

- پیشنهاد می‌شود که در انتخاب مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی به شرایط احراز مدیران از لحاظ دانش مدیریت توجه شود.

- پیشنهاد می‌شود، جهت ارتقای سطح کیفی مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی چنانچه رشته تحصیلی آنان مدیریت نیست، گذراندن دوره‌های مدیریتی، الزامی گردد.

- پیشنهاد می‌شود، به‌طور مستمر از عملکرد مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی، ارزشیابی به عمل آید و در جهت ارتقای سطح کیفی آنان گذراندن دوره‌های مدیریتی کوتاه مدت، الزامی گردد.

واژه‌های کلیدی:

ارزشیابی - عملکرد - مدیران - دانشکده‌های تربیت بدنی

مقدمه

امروزه، ارزشیابی از عملکرد مدیران و کارکنان از جنبه‌ای بسیار مهم، مدیریت نیروی انسانی به شمار می‌رود. اما متأسفانه در سیستم مدیریتی ما، آنچنان که باید به این امر توجهی نشده است. در این ارتباط در کشورهای پیشرفته سالهاست که مسئله ارزشیابی مدیران و کارکنان به عنوان بخش مهمی از عملیات استخدای، مورد توجه قرار گرفته است. در این زمینه، آقای

هنری فایول^۱ یکی از صاحب‌نظران علم مدیریت در مورد اهمیت ارزشیابی مدیران، اظهار می‌دارد که لازم است در فواصل زمانی معین، ممیزی مدیریت صورت گیرد تا معلوم شود که مدیران، چگونه پیشرفت می‌کنند، تا چه حد ابتکار به خرج می‌دهند و قضاوتشان را اعمال می‌کنند و تا چه حد ابداع و نوآوری دارند.

در سازمان‌های آموزشی کشور، به مسئله مدیریت آموزشی و تربیت مدیران کارآمد و اثربخش جهت دانشکده‌ها عنایت زیادی نشده است. طبعاً این عدم توجه، مشکلات فراوانی برای جامعه در تمام ابعاد فرهنگی، سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و غیره داشته است. امید بر آن است که در راه اعتلای فرهنگ و تعلیم و تربیت جامعه، مدیران آموزشی شایستگی‌های انسانی، علمی و فنی لازم را دارا باشند. چرا که عدم آشنایی و آگاهی آنان از اصول مدیریت ضررهای جبران‌ناپذیری بر تعلیم و تربیت جامعه در پی دارد. مقاله حاضر که حاصلی از یک تحقیق میدانی تحت عنوان ارزشیابی از عملکرد مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی سراسر کشور در راستای بهینه کردن وضع موجود ارائه پیشنهاد‌های اصلاحی صورت گرفته است. امید است که نتایج این تحقیق، بتواند راهگشای مسائل و مشکلات عدیده‌ای باشد که در حال حاضر دانشکده‌های تربیت بدنی کشور، با آنها مواجه هستند.

روش‌شناسی تحقیق

جامعه آماری شامل؛ کلیه مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی سراسر کشور است. که تعداد آنها در حال حاضر ۷ نفر است. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

پرتال جامع علوم انسانی

نمونه آماری

به دلیل محدود بودن تعداد مدیران، کل اعضای جامعه مدیران به عنوان نمونه، انتخاب شدند.

روش و ابزارگردآوری اطلاعات

در این تحقیق، گردآوری اطلاعات از طریق پرسش‌نامه مقدماتی و اصلی، صورت گرفت. بدین ترتیب که ابتدا یک پرسش‌نامه مقدماتی بین ۷ تن از مدیران دانشکده‌ها توزیع و

سپس جمع آوری شد. جهت تعیین پایایی^۱ پرسش نامه از فرمول ضریب همبستگی اسپیرمن^۲ استفاده شد که $R_s = 0/90$ را نشان داد. ضریب به دست آمده، بیانگر مقدار مطلوب پایایی و ثبات درونی پرسش نامه اصلی است.

یافته‌های تحقیق

تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق، مبتنی بر آمار توصیفی:

همان‌گونه که قبلاً ذکر گردید، به دلیل تعداد قلیل مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی، استفاده از آمار استنباطی میسر نشد. در نتیجه به تجزیه و تحلیل یافته، از طریق آمار توصیفی اکتفا گردید. در این قسمت، هر یک از سؤال‌های پرسش نامه ویژه مدیران به صورت جدول، رسم و درصدگیری شده و در ذیل جدول، تفسیر آن آورده شده است.

تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی

جدول شماره (۱) توزیع مشخصات فردی مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی کشور

وضعیت‌استخدامی	سابقه مدیریت	نوع مدرک	رشته تحصیلی	اختلاف سنی بین مدیران	گروه سنی و میانگین آن	جنس مدیران	
						زن	مرد
رسمی دائمی	۱-۵ سال	لیسانس	تربیت بدنی	۲۰ سال	۳۴-۵۴ سال	-	۷
۵ نفر	۴ نفر	یک نفر	۶ نفر		$X = 37/5$		
رسمی آزمایشی	۶-۱۰ سال	فوق لیسانس	علوم تربیتی				
۲ نفر	۳ نفر	۵ نفر دکتری	۱ نفر				

به طوری که از جدول فوق برمی آید، کلیه مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی مرد بوده و در استخدام رسمی دانشکده‌ها قرار دارند. گروه سنی، اختلاف ۲۰ سال را نشان می‌دهد. و سابقه بین مدیران بین ۱ تا ۱۰ سال نوسان دارد. بیش از نیمی از جامعه مدیران (۱/۵۷٪) دارای سابقه کار بین ۱ تا ۵ سال می‌باشند. جدول همچنین، نشان می‌دهد که اغلب مدیران (۷/۸۵٪) از مدرک تحصیلی منطبق با رشته، برخوردارند.

جدول شماره (۲) سنجش کلی نظرهای مدیران، در ارتباط با اصول و وظایف مدیریت

ردیف	اصول و وظایف مدیریت	متوسط امتیاز کسب شده، توسط مدیران	حداکثر امتیاز
۱	برنامه ریزی	۵/۶	۷
۲	سازماندهی	۵/۶	۷
۳	هماهنگی	۲/۶	۷
۴	ایجاد روابط انسانی	۴/۲	۷
۵	نظارت	۵/۳	۷
۶	ارزشیابی	۲/۳	۷
۷	بودجه و اعتبار مالی	۱/۶	۷
۸	تفویض اختیار	۲/۸	۷

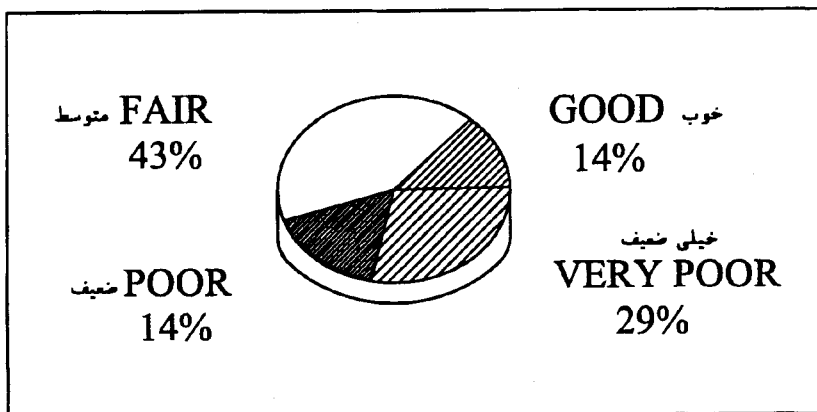
جدول فوق، نشان می دهد که در خصوص وظایف و اصول مهم مدیریت، مدیران فعلی دانشکده های تربیت بدنی، در ابعاد هماهنگی، ارزشیابی، بودجه و تأمین منابع مالی و تفویض اختیار، دارای امتیاز کمی هستند.

جدول شماره (۳) جمع بندی نهایی میزان آگاهی مدیران دانشکده ها از اصول و وظایف مدیریت

کیفیت	بیش از ۱۸		۷۵-۸۷/۹۹		۶۲-۷۴/۹۹		۵۰-۶۱/۹۹		کمتر از ۴۹/۹۹ امتیاز	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
خیلی خوب	۱	۱۴/۳	۳	۴۲/۹	۱	۱۴/۳	۲	۲۸/۶	۰	۰
خوب	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
متوسط	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
ضعیف	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
خیلی ضعیف	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰

همان گونه که جدول فوق، نشان می دهد، با توجه به جدول امتیازدهی لیکرت، تنها یک نفر (۱۴/۳٪) از مدیران فعلی دانشکده های تربیت بدنی، دارای کیفیت خوب بوده است.^۱ با توجه به مجموع امتیازات استخراج شده پرسش نامه مدیران می توان، این گونه استخراج نمود که کیفیت عملکرد مدیران دانشکده های تربیت بدنی، با وظایف آنان، منطبق نیست.

۱ - طبق جدول لیکرت، سطح قابل پذیرش جهت انطباق شرایط کیفی مدیران دانشکده های تربیت بدنی با وظایف مدیریتی آنها با توجه به توزیع امتیازات در دامنه حداقل امتیاز (۷۵-۸۷/۹۹) یعنی شاخص خوب قرار دارد.



نمودار شماره (۱): ارزشیابی از میزان آگاهی مدیران تربیت بدنی نسبت به فراگردهای مدیریت با استفاده از

جدول امتیازدهی لیبرت

بحث و نتیجه گیری

در دانشکده‌های تربیت بدنی مقوله مدیریت به دلیل انجام یافتن وظایف مدیریت آموزشی (فراگرد آن در این تحقیق مورد مطالعه قرار گرفته است) نشان می‌دهد که این کیفیت، در وضعیت مطلوبی قرار ندارد. دلیل این امر بر طبق یافته‌های تحقیق منطبق نبودن شرایط احراز پست مدیریت بخصوص از نظر تخصص در مدیریت آموزشی و بویژه مدیریت تربیت بدنی می‌باشد. برخی از نتایج به دست آمده، در این تحقیق به شرح زیر می‌باشد:

- از بین ۸۵/۷ درصد از مدیران که رشته آنها مدیریت نیست، فقط ۱۴/۳ درصد مدیران، یک دوره کوتاه مدت مدیریت را گذرانده‌اند.

- بر اساس نظرات بیش از نیمی از مدیران یعنی ۵۷/۱ درصد از آنها، میزان تحصیلات مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی باید در سطح دکتری باشد. ۲۸/۶ درصد مدیران اظهار داشته‌اند؛ فوق لیسانس و ۱۴/۳ درصد گفته‌اند لیسانس. از این رو، می‌توان استنباط نمود که اغلب مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی، مدرک دکتری را برای تصدی مدیریت دانشکده، مناسب می‌دانند.

- تمامی مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی، بر اهمیت تحصیلات دانشگاهی در مقاطع بالاتر و تجربه مدیریتی تأکید داشته‌اند. این امر، مؤکدی بر یافته‌های فوق‌الذکر می‌باشد.

در مورد وظایف مهم مدیریت، تنها ۱۴/۳ درصد (یک نفر) پاسخ کامل داده است. بقیه مدیران، به طور ناقص، به تعدادی از وظایف مدیران، اشاره کرده‌اند. لازم به یادآوری است، با اینکه وظیفه برنامه‌ریزی، یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران، به شمار می‌رود ولی بیش از نیمی از آنها (۵۷/۲ درصد) به این بعد مهم اشاره‌ای نکرده‌اند. بیش از نیمی از مدیران دانشکده‌ها

(۵۷/۱ درصد) به سؤال مربوط به مفهوم برنامه‌ریزی، پاسخ صحیح نداده‌اند. در مورد ضرورت برنامه‌ریزی، ۲۸/۶ درصد پاسخ صحیح داده‌اند. در خصوص تمایل مؤثر در برنامه‌ریزی و شناخت‌های لازم، برای برنامه‌ریزی و موارد مهم در برنامه‌ریزی، کلیه مدیران پاسخ صحیح داده‌اند. در مورد الویت‌های برنامه‌ریزی ۲۸/۶ درصد از آنها، پاسخ نادرست داده‌اند.

اغلب مدیران در بعد سازماندهی به سؤالات، پاسخ صحیح داده‌اند. ۸۵/۷ درصد از مدیران به سؤال مربوط به وظیفه مدیر در سازماندهی نیروی انسانی، جواب صحیح داده و صد در صد مدیران به عناصر مهم در سازماندهی، پاسخ صحیح داده‌اند. همچنین ۵۷/۱ درصد آنها به تقسیم کار بین کارکنان، پاسخ صحیح داده‌اند.

درباره موضوع هماهنگی، به عنوان یکی از وظایف مهم مدیران، بیش از نیمی از مدیران (۵۷/۱ درصد آنها) به سؤالات مربوط به بخش هماهنگی، پاسخ داده‌اند.

مدیران دانشکده‌ها، در خصوص برقراری ارتباط با کارکنان، دارای مشکل هستند، زیرا ۵۷/۱ درصد مدیران، در مورد داشتن رابطه غیر رسمی و روش‌های جلب کارکنان، به وظیفه، پاسخ ناصحیح داده‌اند.

۷۶/۵ درصد مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی درباره بعد نظارت، پاسخ صحیح داده و ۲۳/۵ درصد آنها پاسخ ناصحیح داده‌اند.

در بعد ارزشیابی، اغلب مدیران دارای مشکل هستند، زیرا به عوامل مورد توجه در ارزشیابی و همچنین هدف از آن، پاسخ صحیح نداده‌اند.

در ارتباط با تأمین بودجه و اعتبار مالی، ۴۷/۶ درصد مدیران به سؤالات، پاسخ‌های لازم را داده‌اند. این آمار نشان می‌دهد که مدیران دانشکده‌ها، در نحوه انعکاس مشکلات مالی و درخواست بودجه و اعتبار به رده مافوق، مشکل دارند.

اکثر مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی در حل مشکلات دانشکده خود، از شیوه‌های صحیح مدیریتی، استفاده نمی‌کنند.

ارائه پیشنهادهاى مبتنى بر یافته‌هاى تحقيق:

در راستای بهینه شدن وضعیت دانشکده‌های تربیت بدنی، پیشنهادهاى ذیل ارائه

می‌گردد:

- ۱- در انتخاب مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی، به شرایط احراز مدیران از لحاظ دانش و تخصص مدیریت، بویژه مدیریت آموزشی عنایت گردد.
- ۲- به طور مستمر از عملکرد مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی، ارزشیابی به عمل آید و جهت

- ارتقای سطح کیفی آنان، گذراندن دوره‌های مدیریتی حداقل کوتاه‌مدت الزامی شود.
- ۳- چون ساختار سازمانی اغلب دانشکده‌های تربیت بدنی ناقص و نارساست، بنابراین باید تمام دانشکده‌های تربیت بدنی دارای ساختار سازمانی مناسب بوده و بر طبق اصول مدیریت شکل گیرد.
- ۴- اگر قرار است، تغییر و تحولی در دانشکده‌های تربیت بدنی صورت گیرد، بهتر است که این تحول و دگرگونی از متولیان این رشته در مدیریت سطوح فوقانی، آغاز شود.
- ۵- برای دانشکده‌های تربیت بدنی به دلایل گوناگون می‌باید، سرمایه‌گذاری ویژه‌ای انجام شود. علاوه بر این، ضرورت تقویت آن و دفع عواملی که موجب تضعیف یا نفی رسالت آن را فراهم می‌آورد، امری است خطیر و حساس که مسئولیت آن، متوجه مراجع مربوط می‌باشد.
- ۶- به دلیل ماهیت بین رشته‌ای بودن تربیت بدنی (بخصوص با علوم تجربی و انسانی) و جایگاه آموزشی این رشته در دانشکده‌های مختلف (دانشکده‌های علوم انسانی، ادبیات، علوم تربیتی و...) بویژه در دوره‌های تحصیلات تکمیلی و برای یکپارچه ساختن امر آموزش و پژوهش در علوم ورزشی نیازمند به یک مؤسسه آموزشی متمرکز، پیشنهاد می‌شود که دانشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی، تأسیس گردد.

منابع و مآخذ

- ۱- الوانی، سید مهدی. "مدیریت عمومی". چاپ سوم، تهران، نشر نی، ۱۳۶۹.
- ۲- بازرگان، عباس. "مقدمه‌ای بر ارزیابی آموزشی و الگوهای آن". دانشگاه تهران، ۱۳۵۸.
- ۳- بولا، ه. س. "ارزشیابی آموزشی و کاربرد آن". ترجمه عباس بازرگان، تهران: مرکز نشر دانشگاهی، ۱۳۶۲.
- ۴- بهرنگی، محمدرضا. "مدیریت آموزشی". تهران: انتشارات سیر و سیاحت، ۱۳۶۹.
- ۵- پرهیزگار، کمال. "تئوریهای مدیریت". چاپ سوم، تهران: اشراقی، ۱۳۶۸.
- ۶- جاسبی، عبدالله. "اصول و مبانی مدیریت". چاپ اول، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۷۰.
- ۷- خلود، حسین. "ارزشیابی برنامه‌های آموزشی". مدیریت امروز شماره ۲۰، (بهار ۱۳۵۴).
- ۸- سیف، علی اکبر. "اندازه‌گیری و ارزشیابی پیشرفت تحصیلی". چاپ هشتم، تهران: آگاه، ۱۳۷۳.
- ۹- عسگریان، مصطفی. "سازمان و مدیریت آموزشی و پرورشی". چهارم، تهران: امیرکبیر، ۱۳۷۱.
- ۱۰- عسگریان، مصطفی. "مدیریت نیروی انسانی". چاپ اول، تهران: جهاد دانشگاهی تربیت

معلم، ۱۳۷۰.

11. Bucher, Charles. "Administration and physical Education programs". six edition, saint Louis, the e.v. mosby, 1975.
12. Frost, Reuban (and others). "Administration of physical education and Athletics: concepts and practices". 3rd edition, Universal book stall, New Delhi, 1990.
13. Park house, Bonnic. "The mangement of sport: its foundations and Application". st Louis, Mosby year book, 1991.
14. Voltmer, Edward (and others). "The Organization and Administration of physical Education". 5th ed. printice - Hall, New Jersey, 1979.
15. Sanborn, Marion "Issues in physical education". Lea and Febiger, philadelphia, 1982.

پایان نامه ها

- ۱۶- اژدری فام، ناصر. "تحقیق و بررسی نظرات مدیران مدارس شهرستان شهرضا درباره شرح وظایف و اصول مدیریت در ارتباط با عملکرد مدیریت" به راهنمایی دکتر عسکریان، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه تربیت معلم، ۱۳۶۵.
- ۱۷- فلاح زاده، غلامحسینی. "بررسی عملکرد مدیران هنرستان های فنی و حرفه ای استان یزد درباره وظایف مدیریت" به راهنمایی دکتر عسکریان پایان نامه کارشناسی ارشد تهران: دانشگاه تربیت معلم، ۱۳۷۳.
- ۱۸- اصغریان جویباری، علی اصغر. "بررسی انطباق عملکرد مدیران مدارس شهرستان دامغان؛ وظایف مدیران آموزشی" به راهنمایی دکتر عسکریان پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، تهران: دانشگاه تربیت معلم، ۱۳۷۲.

