

بررسی مقایسه‌ای مهارت‌های شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد تهران در گرایش‌های مختلف

نوشین رحیمزاده^۱، فریده اشرف گنجویی^۲، سید حمید سجادی هزاوه^۲

۱- کارشناس ارشد تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

۲- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۲/۱۳

تاریخ دریافت: ۹۱/۰۲/۱۱

چکیده

هدف از تحقیق حاضر، بررسی مقایسه‌ای مهارت‌های شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد تهران در گرایش‌های مختلف (بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی) بود. روش تحقیق، زمینه‌یابی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران در رشته‌های بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی بودند و تعداد آن‌ها ۹۳ نفر بود. از پرسشنامه محقق ساخته مهارت‌های شغلی استفاده شده است ($\alpha=0/84$). برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری از مدل آماری تحلیل واریانس یک طرفه استفاده گردید. یافته‌های تحقیق نشان داد تفاوت معناداری بین میانگین‌های مهارت‌های شغلی و حیطه‌های پژوهشی، تدریس دروس نظری آموزشی، حیطه مهارت‌های ارتباطی در سه گروه بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی وجود دارد و اساتید رشته مدیریت نسبت به اساتید دیگر رشته‌ها از مهارت‌های شغلی بالاتری برخوردارند. ولیکن یافته‌ها نشان داد تفاوت معناداری بین میانگین‌های مهارت‌های شغلی (حیطه تدریس دروس عملی آموزشی) در سه گروه بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی وجود ندارد و اساتید تمامی رشته‌ها به یک میزان از مهارت‌های شغلی در حیطه تدریس دروس عملی آموزشی برخوردارند. همچنین اساتید رشته مدیریت نسبت به اساتید دیگر رشته‌ها با میانگین $F=6/43$ و $73/03$ از مهارت‌های شغلی بالاتری برخوردارند.

واژگان کلیدی: مهارت‌های شغلی، اعضای هیئت علمی، دانشکده‌های تربیت بدنی

مقدمه

نظام آموزش عالی از جمله زیرساخت‌های مهم در پیشرفت هر کشور محسوب می‌شود. از جمله ارکان این نظام، اعضای هیأت علمی است که جهت‌گیری عملکرد آموزش عالی توسط آنان رقم می‌خورد. اشتغال اعضای هیأت علمی در آموزش عالی مستلزم فعالیت در سه حوزه تدریس پژوهش و خدمات است. برای رسیدن به ثمره بهتر، چگونگی ترکیب و صرف انرژی در راستای سه حوزه کاری، انتخابی است که توسط اعضای هیأت علمی می‌شود و از اهمیت بالایی برخوردار است (۱). اما از یک سو، فشار کاری و کمبود زمان برای تکمیل انبوه وظایف آموزشی (۲)، و از سوی دیگر فشار ناشی از گروه‌های رقابت‌کننده مانند مدیران، همکاران، آژانس‌های خارج از دانشگاه و دانشجویان (۳) شرایط پرفشاری را برای اعضای هیأت علمی و اساتید دانشگاهی ایجاد می‌کند. تحت این شرایط، براساس تئوری شناخت اجتماعی (۴)، اساتید دانشگاه برای رسیدن به سطح مطلوبی از عملکرد شغلی، می‌بایست نسبت به انجام وظایف خود باورهایی قوی داشته و نسبت به انجام آن مهارت یابند. مهارت شغلی موجب می‌شود تا اعضای هیأت علمی در راهی قرار گیرند که خود را یک معلم، پژوهشگر و اهل دانشگاه ببینند، در حالی که باور دارند وظایف خود در این حوزه‌ها را می‌توانند تکمیل کنند (۵).

به بیانی دیگر، دانشگاه با سایر واحدهای اجتماع در ارتباط و تعامل همیشگی است. از این‌رو، توسعه کیفی دانشگاه در توسعه جامعه و رسیدن به اهداف آن تأثیر مستقیم دارد و اصولاً یکی از ارکان اساسی مراکز دانشگاهی، اعضای هیأت علمی آن است. استادان فرهیخته از جایگاه والا و ارزشمندی برخوردارند، چرا که در تربیت فرهیختگان و فرهنگسازان جامعه نقش انکارناپذیری دارند.

از جمله مواردی که اخیراً مورد توجه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری قرار گرفته است و مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی مسئولیت هماهنگی و اجرای آن را برعهده دارد، مهارت شغلی اعضاء هیأت علمی دانشگاه‌ها در زمینه‌های گوناگون و در دانشگاه‌های سراسر کشور است. آمار موجود نشان می‌دهد که در سال ۱۳۸۰، تنها در زمینه روش تحقیق، روش تدریس و کامپیوتر ۹۰ مهارت شغلی در دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و با نظارت مؤسسه مذکور برگزار شده است (۶).

بدون شک، این مهارت‌ها زمانی اثربخش خواهند بود که بر اساس برنامه‌ریزی دقیق و با ارائه محتوای مناسب با هر رشته تحصیلی ارائه شوند. میزان تأثیرگذاری مهارت‌های شغلی با تأکید بر رشته تحصیلی مبتنی بر توانایی اعضای هیأت علمی مورد بررسی قرار گیرد و با آگاهی از نقاط قوت و ضعف موجود، به منظور افزایش و بهبود مهارت‌های آموزشی و پژوهشی اعضای

هیئت‌علمی بهره برداری شود.

مهارت‌هایی که باید در کسب آن‌ها کوشید، بستگی به علائق، توانایی‌ها، استعداد و اهداف شغلی و منابع موجود دارد. اما با وجود شرایط شغلی و نوع و ماهیت شغل، مهارت‌های شغلی نیز متفاوت است. مهارت‌هایی که برای پیشرفت و آینده شغلی مفید خواهد بود، بسیار حیاتی است. با توجه به موضوع پژوهش حاضر که به بررسی مهارت‌های شغلی اعضای هیئت علمی می‌پردازد، مهارت‌های شغلی این قشر از جامعه که امروزه نیز بسیار مورد توجه قرار گرفته است، به مهارت‌های شغلی مرتبط با دروس نظری، دروس عملی، مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های مرتبط با زمینه‌های پژوهشی معطوف است.

نظام آموزش عالی از جمله زیرساخت‌های مهم در پیشرفت هر کشور محسوب می‌شود. از جمله ارکان این نظام، اعضای هیأت علمی^۱ است که جهت‌گیری عملکرد آموزش عالی توسط آنان رقم می‌خورد. اشتغال اعضای هیأت علمی در آموزش عالی مستلزم فعالیت در سه حوزه تدریس، پژوهش و خدمات است. برای رسیدن به ثمره بهتر، چگونگی ترکیب و صرف انرژی در راستای سه حوزه کاری، انتخابی است که توسط اعضای هیأت علمی می‌شود و از اهمیت بالایی برخوردار است (۱). مطالعات روان‌شناسی متعددی مهارت شغلی (۷) را از عوامل مهم در عملکرد و موفقیت شغلی عنوان کرده‌اند، که ضمن جلوگیری از بروز استرس شغلی (۸) و تحلیل رفتگی (۹)، سطح رضایت شغلی و سطح رضایت از زندگی (۱۰) را بهبود می‌دهند.

با وجود این که سالانه تحقیقات بسیاری در زمینه روان‌شناسی آموزشی صورت می‌گیرد اما توجه مطالعاتی بسیار اندکی در حوزه آموزش عالی به چشم می‌خورد. با توجه به جستجوهای محقق در ارتباط با شناسایی مطالعاتی که به بررسی مهارت‌های شغلی اساتید و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها پرداخته باشند، تحقیقی یافت نشد، اما تحقیقات انگشت شماری وجود داشت که متغیر فوق را به صورت جداگانه مورد مطالعه قرار داده‌اند. از سوی دیگر، پژوهش‌هایی نیز به ارتباط بین متغیر فوق با دیگر متغیرها اختصاص داشت و تعدادی نیز محدود به جامعه معلمان دوره متوسطه و موسسات آموزش زبان‌های خارجی بود، در حالی که در نتایج این تحقیقات نیز ناهمخوانی قابل توجهی به چشم می‌خورد.

به عنوان مثال در تحقیق عبدالوهابی (۱۳۸۹) که به «بررسی مهارت‌های شغلی اساتید تربیت بدنی» پرداخته، مطرح شده است که میانگین مهارت شغلی در دروس نظری و عملی بیشتر از مهارت شغلی اساتید در زمینه‌های پژوهشی است (۵). در تحقیق سجادی هزاوه (۱۳۸۹) که به «بررسی مهارت‌های ارتباطی اساتید هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد» پرداخته است، مشخص شد

که از دیدگاه اساتید، احساس نیاز اساتید در زمینه مهارت شغلی و در حیطه مهارت ارتباطی بالاتر از حد متوسط است (۱۱). همچنین، در پژوهش فتحی السید^۱ (۲۰۱۰) تحت عنوان «بررسی مهارت‌های اعضای هیئت علمی در زمینه دپارتمان‌های تمرین و ژیمناستیک» مشخص گردید که روش‌های گوناگونی برای توسعه مهارت‌های شغلی وجود دارد و بر طبق ماهیت محتوای برنامه‌های مهارت‌های شغلی برای اعضای هیئت علمی، می‌توان توانمندی شغلی آن‌ها را افزایش داد (۱۲). پنروس و همکاران^۲ (۲۰۰۷) نقش واسطه‌ای سن، جنسیت و سابقه تدریس را در ارتباط با مهارت‌های شغلی معلمان انگلستان مورد بررسی قرار دادند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که ارتباط معناداری بین متغیرهای سن، جنسیت و سابقه تدریس با مهارت‌های شغلی وجود ندارد (۱۳). در تحقیق هاریس^۳ (۲۰۰۷)، در راستای بررسی صلاحیت‌های علمی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های پزشکی نیز چهار حیطه به عنوان صلاحیت‌های شغلی مطرح گردید و با بررسی متون و پیشینه تحقیقات، حیطه‌های مدیریت، آموزش و زمینه‌های درمانی- بالینی به عنوان حیطه‌های چهارگانه مهارت شغلی برای اعضای هیئت علمی دانشکده‌های پزشکی مطرح شد (۱۴).

برخی از کشورها با پی بردن به اهمیت داشتن مهارت برای جذب در بازار کار، در این زمینه کلاس‌های آموزشی برگزار می‌کنند و بودجه‌های قابل توجهی نیز به این کار اختصاص می‌دهند. به عنوان مثال در کشور ایرلند به افزایش مهارت‌های شغلی شهروندان ایرلندی، به ویژه جوانان، اهمیت زیادی داده می‌شود تا جایی که به علاقه‌مندان در سه سطح آموزش مقدماتی، دوره‌های کارآموزی و دوره‌های پیشرفته آموزشی برای افزایش مهارت شغلی آنها آموزش داده می‌شود. هدف از این آموزش‌ها هم افزایش قابلیت استخدام جوانان در هنگام ورود به بازار کار و هم ایجاد مقدمات فعالیت آن‌ها در بازار کار است. آن‌ها در این کلاس‌ها مهارت‌های پایه‌ای برای کار را می‌آموزند. این در حالی است که در کشور ایران هر سال تعداد زیادی از فارغ التحصیلان دیپلمه یا دانشگاهی به جمع کسانی که به دنبال کار می‌گردند اضافه می‌شود. اما بسیاری از آن‌ها مهارت لازم برای شروع یک حرفه را ندارند. اغلب مدرکی نیز در دست دارند، اما مهارت‌های مورد نیاز برای کار را نیاموخته‌اند.

مهارت شغلی کمک می‌کند که بتوان تمرکز نمود و تصمیم گرفت که در زندگی چه باید کرد. این هدف، فرد را هدایت می‌کند و انگیزه می‌دهد که به آن چه می‌خواهد برسد. مهارت شغلی

-
1. Fatthy Elsaid
 2. Penrose et al.
 3. Harris

می‌تواند برای یک شغل خاص مثلاً کارمند یا معلم باشد یا می‌تواند در زمینه خاصی مثلاً آموزش یا حمل و نقل باشد که فرد دوست دارد در آن کار و فعالیت کند. هدف شغلی کمک می‌کند تا استعدادها و توانایی‌ها، کشف و به مهارت‌های وجودی پی برده شود. در هر شغلی که انتخاب می‌شود، امکانات مختلفی وجود دارد. مهارت شغلی، راهنمایی و هدایت رسیدن به چیزی که فرد از زندگی می‌خواهد را عهده‌دار است.

مهارت‌های شغلی از نوع مهارت‌های ارتباطی همچون مهارت سخنرانی در جمع، مهارت برقراری ارتباط کلامی، مهارت‌های تلفنی، مهارت‌های ارتباطی نوشتاری، بسیار حائز اهمیت هستند؛ زیرا می‌توانند باعث پیشرفت و موفقیت در شغل و حتی ارتباطات بین‌فردی شوند. مهارت ارتباطی مبحثی بسیار گسترده است. اما باید از جایی شروع کرد تا بتوان مهارت‌های ارتباطی را ارتقاء بخشید. از این‌رو، پرداختن به مهارت‌های شغلی به خصوص در بین اساتید هیئت علمی دارای اهمیت بسیار است و می‌تواند در روش تدریس، پژوهش و ارتباط با دانشجویان مؤثر واقع شود. تحقیق حاضر نیز با هدف مقایسه مهارت‌های شغلی اساتید رشته‌های تربیت بدنی انجام گرفته است.

تحقیق حاضر به بررسی مقایسه‌ای مهارت‌های شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد تهران (در رشته‌های بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی) پرداخته است و سؤال اصلی تحقیق بدین ترتیب مطرح می‌شود که آیا مهارت‌های شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد تهران در رشته‌های بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی متفاوت است؟

در راستای سؤال اصلی و ابعاد مهارت شغلی، سؤالات فرعی به شرح زیر مطرح می‌شوند:

- آیا مهارت‌های شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد تهران در زمینه پژوهشی در رشته‌های بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی متفاوت است؟

- آیا مهارت‌های شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد تهران در بُعد نظری آموزشی در رشته‌های بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی متفاوت است؟

- آیا مهارت‌های شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد تهران در بُعد عملی آموزشی در رشته‌های بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی متفاوت است؟

- آیا مهارت‌های شغلی اعضاء هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد تهران در زمینه مهارت‌های ارتباطی در رشته‌های بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی متفاوت است؟

روش‌شناسی

از آن جایی که در تحقیق حاضر به بررسی مقایسه‌ای مهارت‌های شغلی اعضاء هیئت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد تهران (در رشته‌های بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی) پرداخته می‌شود و هیچ کدام از متغیرها دستکاری نشده‌اند و تنها به بررسی و مقایسه متغیرهای موجود پرداخته شده است. از این رو، طرح تحقیق حاضر توصیفی و از نوع زمینه‌یابی است.

جامعه آماری را تمامی اعضاء هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران در رشته‌های بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی تشکیل دادند که تعداد کل آن‌ها ۹۳ نفر بود. بنابراین، نمونه‌گیری به عمل نیامد و با پیروی از مفروضات تحقیقات سرشماری یا تمام شماری، تمامی جامعه آماری مدنظر قرار گرفتند و از کل ۹۳ نفر، ۹۰ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند.

ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه‌ای با ۸۳ عبارت است که برای ارزیابی مهارت شغلی اساتید هیئت علمی تربیت بدنی در چهار حیطة تدریس دروس نظری، پژوهش، تدریس دروس عملی و مهارت‌های ارتباطی در فرآیند تحقیق حاضر ساخته شده است. برای ساخت این پرسشنامه ابتدا پرسشنامه‌ها و مقالاتی که در رابطه با مهارت شغلی مدرسین دانشگاه و هم‌چنین معلمین منتشر شده بود، گردآوری شد و پس از جمع‌بندی عبارات و ابعاد این پرسشنامه‌ها، مصاحبه‌هایی با صاحب‌نظران و اساتید تربیت بدنی برای تعیین ابعاد و عباراتی که می‌بایست برای پرسشنامه مهارت شغلی اساتید تربیت بدنی در نظر گرفته شود صورت پذیرفت.

پاسخ‌های این پرسشنامه با استفاده از پیوستار پنج‌درجه‌ای لیکرت با گویه‌های بسیار موافقم، موافقم، بی‌نظرم، مخالفم و بسیار مخالفم درجه‌بندی شد. در نهایت چهار خرده‌مقیاس مهارت در تدریس دروس نظری، مهارت در زمینه‌های پژوهش، مهارت در تدریس دروس عملی و مهارت ارتباطی برای این پرسشنامه در نظر گرفته شد. در زمینه روایی پرسشنامه حاضر، پس از این که پرسشنامه تدوین شد، ۱۰ نفر از اساتید و متخصصان در حیطة مزبور، آن را بررسی کردند و پس از تأیید آن‌ها، روایی صوری و روایی محتوایی پرسشنامه تعیین شد. جدول زیر معرف روایی محتوایی پرسشنامه است:

جدول ۱. روایی محتوایی پرسشنامه مهارت شغلی

متغیر	سؤالات
مهارت در تدریس دروس نظری	۱ تا ۲۰
مهارت در زمینه‌های پژوهش	۲۱ تا ۴۳
مهارت در تدریس دروس عملی	۴۴ تا ۶۶
مهارت ارتباطی	۶۷ تا ۸۳

در فرآیند اعتباریابی، ابتدا پرسشنامه بر روی ۲۰ نفر از اساتید هیئت علمی تربیت بدنی مورد بررسی قرار گرفت و با استفاده از روش آلفای کرونباخ، ضرایب اعتبار بدست آمده برای خرده-مقیاس مهارت در تدریس دروس نظری ۰/۷۹، مهارت در پژوهش ۰/۸۲، مهارت در تدریس دروس عملی ۰/۸۷، مهارت‌های ارتباطی ۰/۸۳ و برای کل مقیاس ۰/۸۴ بود که نشان از اعتبار قابل قبول این مقیاس برای استفاده در جامعه اساتید هیئت علمی تربیت بدنی است. جدول زیر معرف ضرایب اعتبار پرسشنامه حاضر است:

جدول ۲. ضرایب اعتبار پرسشنامه مهارت شغلی

ردیف	متغیر	ضریب اعتبار
۱	مهارت در تدریس دروس نظری	۰/۷۹
۲	مهارت در زمینه‌های پژوهش	۰/۸۲
۳	مهارت در تدریس دروس عملی	۰/۸۷
۴	مهارت ارتباطی	۰/۸۳
۵	کل	۰/۸۴

با توجه به اینکه متغیر وابسته مهارت شغلی کمی و پیوسته با مقیاس فاصله‌ای و متغیر مستقل نیز گسسته چندارزشی و دارای مقیاس اسمی است، از این‌رو، به منظور مقایسه میزان مهارت‌های شغلی گروه‌های مزبور، از مدل آماری تحلیل واریانس یکطرفه استفاده به عمل آمده است. لازم به ذکر است، تحلیل‌های آماری پس از محاسبه نرمال و متقارن بودن توزیع داده‌ها انجام گرفته است. بدین ترتیب که در این راستا از شاخص‌های آماری گرایش مرکزی (نما، میانه و میانگین)، شاخص‌های پراکندگی (دامنه تغییرات، واریانس و انحراف معیار) و شاخص‌های توزیع (خطای معیار، ضریب کجی و ضریب کشیدگی) استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۳. تحلیل واریانس یک‌طرفه جهت مقایسه «تدریس دروس نظری»، با تاکید بر سه گروه

«بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی»

سطوح	میانگین	انحراف معیار	میزان F	سطح معناداری
بیومکانیک ورزشی	۶۱/۲۳	۲۱/۲۵	۶/۴۳	۰/۰۰۲
فیزیولوژی ورزشی	۵۹/۷۶	۱۱/۳۹		
مدیریت ورزشی	۷۳/۰۳	۱۲/۵۹		

با تأکید بر جدول فوق و با تأکید بر میزان مقادیر F به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که تفاوت معناداری در سطح $0/01 =$ بین میانگین‌های «تدریس دروس نظری» در سه گروه بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی وجود دارد. بنابراین، با رجوع به میانگین‌های نمونه‌ها، مطرح می‌شود که مدیران نسبت به دیگر افراد از مهارت شغلی بالاتری در حیطه «تدریس دروس نظری» برخوردارند.

جدول ۴. آزمون تعقیبی (Tamhane) مقایسه «تدریس دروس نظری» در سه گروه بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی

سطح معناداری	میزان تفاوت	بیومکانیک ورزشی	فیزیولوژی ورزشی	مدیریت ورزشی
بیومکانیک ورزشی			۱/۴۶	-۱۱/۸۰
فیزیولوژی ورزشی		۰/۹۸۳		-۱۳/۲۶
مدیریت ورزشی		۰/۰۳۵	۰/۰۰۱	

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان مقادیر به دست آمده تفاوت معناداری در سطح $0/05 =$ در حیطه «تدریس دروس نظری» بین میانگین‌های نمونه‌های بیومکانیک ورزشی با مدیریت ورزشی و فیزیولوژی ورزشی با مدیریت ورزشی مشاهده شده است.

جدول ۵. تحلیل واریانس یک طرفه جهت مقایسه «پژوهش»، با تأکید بر سه گروه «بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی»

سطوح	میانگین	انحراف معیار	میزان F	سطح معناداری
بیومکانیک ورزشی	۴۳/۱۶	۱۴/۲۱		
فیزیولوژی ورزشی	۵۵/۹۰	۱۸/۴۷	۱۰/۱۱	۰/۰۰۱
مدیریت ورزشی	۵۹/۳۰	۱۰/۰۲		

با تأکید بر جدول فوق و با تأکید بر میزان مقادیر F به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که تفاوت معناداری در سطح $0/01 =$ بین میانگین‌های «پژوهش» در سه گروه بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی وجود دارد. بنابراین، با رجوع به میانگین‌های نمونه‌ها، مطرح می‌شود که مدیران نسبت به دیگر افراد از مهارت شغلی بالاتری در حیطه «پژوهش» برخوردارند.

جدول ۶. آزمون تعقیبی مقایسه «پژوهش» در سه گروه بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی

سطح معناداری	میزان تفاوت	بیومکانیک ورزشی	فیزیولوژی ورزشی	مدیریت ورزشی
بیومکانیک ورزشی			-۱۲/۷۳	-۱۶/۱۳
فیزیولوژی ورزشی		۰/۰۱۲		-۳/۴۰
مدیریت ورزشی		۰/۰۰۱	۰/۷۶۲	

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان مقادیر به دست آمده تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۵ = در حیطه «پژوهش» بین میانگین‌های نمونه‌های بیومکانیک ورزشی با فیزیولوژیک ورزشی و مدیریت ورزشی مشاهده شده است.

جدول ۷. تحلیل واریانس یک‌طرفه جهت مقایسه «تدریس دروس عملی»، با تأکید بر سه گروه «بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی»

سطوح	میانگین	انحراف معیار	میزان F	سطح معناداری
بیومکانیک ورزشی	۶۰/۵۳	۱۰/۹۶		
فیزیولوژی ورزشی	۵۹/۱۳	۸/۷۲	۲/۶۴	۰/۰۷۷
مدیریت ورزشی	۶۵/۹۶	۱۵/۷۲		

با تأکید بر جدول فوق و با تأکید بر میزان مقادیر F به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۵ = بین میانگین‌های «تدریس دروس عملی» در سه گروه بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی وجود ندارد.

جدول ۸. تحلیل واریانس یک‌طرفه جهت مقایسه «مهارت‌های ارتباطی»، با تأکید بر سه گروه «بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی»

سطوح	میانگین	انحراف معیار	میزان F	سطح معناداری
بیومکانیک ورزشی	۴۵/۶۶	۱۰/۲۶		
فیزیولوژی ورزشی	۵۳/۱۰	۷/۷۲	۲۳/۰۳	۰/۰۰۱
مدیریت ورزشی	۶۵/۹۶	۱۵/۷۲		

با تأکید بر جدول فوق و با تأکید بر میزان مقادیر F به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۱ = بین میانگین‌های «مهارت‌های ارتباطی» در سه گروه

بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی وجود دارد. بنابراین، با رجوع به میانگین‌های نمونه‌ها، مطرح می‌شود که مدیران نسبت به دیگر افراد از مهارت شغلی بالاتری در حیطه «مهارت‌های ارتباطی» برخوردارند.

جدول ۹. آزمون تعقیبی مقایسه «مهارت‌های ارتباطی» در سه گروه بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی

ورزشی و مدیریت ورزشی

سطح معناداری	میزان تفاوت	بیومکانیک ورزشی	فیزیولوژی ورزشی	مدیریت ورزشی
بیومکانیک ورزشی			-۷/۴۳	-۲۰/۳۰
فیزیولوژی ورزشی		۰/۰۰۸		-۱۲/۸۶
مدیریت ورزشی		۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان مقادیر به دست آمده تفاوت معناداری در سطح $0/01 =$ در حیطه «مهارت‌های ارتباطی» بین میانگین‌های نمونه‌های بیومکانیک ورزشی با فیزیولوژیک ورزشی و مدیریت ورزشی، فیزیولوژی ورزشی با مدیریت ورزشی مشاهده شده است.

جدول ۱۰. تحلیل واریانس یک‌طرفه جهت مقایسه «مهارت شغلی»، با تأکید بر سه گروه «بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی»

سطوح	میانگین	انحراف معیار	میزان F	سطح معناداری
بیومکانیک ورزشی	۲۱۰/۰۶	۳۳/۲۹		
فیزیولوژی ورزشی	۲۲۷/۹۰	۲۲/۹۴	۲۱/۸۸	۰/۰۰۱
مدیریت ورزشی	۲۶۴/۲۶	۳۸/۰۷		

با تأکید بر جدول فوق و با تأکید بر میزان مقادیر F به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که تفاوت معناداری در سطح $0/01 =$ بین میانگین‌های «مهارت شغلی» در سه گروه بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی وجود دارد. بنابراین، با رجوع به میانگین‌های نمونه‌ها، مطرح می‌شود که مدیران نسبت به دیگر افراد از مهارت شغلی بالاتری برخوردارند.

جدول ۱۱. آزمون تعقیبی مقایسه «مهارت شغلی» در سه گروه بیومکانیک ورزشی،

فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی

سطح معناداری	میزان تفاوت	بیومکانیک ورزشی	فیزیولوژی ورزشی	مدیریت ورزشی
بیومکانیک ورزشی			-۱۷/۳۰	-۵۳/۶۶
فیزیولوژی ورزشی		۰/۰۶۷		-۳۶/۳۶
مدیریت ورزشی		۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان مقادیر به دست آمده تفاوت معناداری در سطح $0/01 =$ در حیطه «مهارت شغلی» بین میانگین‌های نمونه‌های بیومکانیک ورزشی با مدیریت ورزشی، فیزیولوژی ورزشی با مدیریت ورزشی مشاهده شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه نظام‌های آموزشی در تمام کشورهای جهان از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار و به عنوان یکی از ارزش‌های بنیادی در تمام کشورهای جهان مطرح است، به طوری که همگان آن را به عنوان سرمایه‌ای عظیم دانسته و برای افزایش آن تلاش می‌کنند تا در راستای ارتقاء سطح کمی و کیفی آن اقدامات مطلوبی را صورت دهند. بنابراین، همواره برنامه‌ریزان آموزشی در حیطه مدیریت آموزشی و توسعه منابع انسانی تلاش‌های فزاینده‌ای را در این زمینه به اجرا می‌گذارند (۱۱).

مهارت‌های شغلی جایگاه ویژه‌ای را در نظام آموزش و پرورش و به‌خصوص در رشته‌های روان‌شناسی تربیتی و برنامه‌ریزی درسی به خود اختصاص داده است. مهارت‌های شغلی، به میزان تلاش فرد در نمایش حداکثر توانمندی، مهارت‌های فردی، مقابله با شکست در حیطه‌های تحصیلی و شغلی، بهره‌مندی از نیروهای درونی و در نهایت استقامت و پشتکار برای رسیدن به هدف در حیطه‌های مختلف زندگی است (۱۵).

شایان ذکر است که مهارت‌های شغلی بی‌ارتباط با رشته‌های شغلی در گروه‌های مختلف نیست. در مواقعی که اساتید از مهارت‌های شغلی پایینی برخوردار باشند، تلاش و کوشش فزاینده‌ای را در مسیر کسب دانش به عهده نمی‌گیرند (بهار، ۱۳۸۱)؛ بنابراین، باید تلاش کرد تا در سطح آموزش عالی، مهارت‌های شغلی را افزایش داد و روندهای کاربردی مناسبی را برای مقابله با آن اتخاذ کرد. از مهم‌ترین زمینه‌های کاربردی برای ارتقاء مهارت‌های شغلی، تدریس، پژوهشی و مهارت‌های ارتباطی اعضای هیات علمی است. از این رو، در این تحقیق تلاش شده است تا به بررسی مقایسه‌ای مهارت‌های شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی (در رشته‌های بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی) پرداخته شود. در این راستا، با انتخاب نمونه‌ای از جامعه دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی و اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی در رشته تربیت بدنی، به مقایسه مهارت‌های شغلی اساتید در سه رشته بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی اقدام گردید و با استفاده از مدل‌های آماری تحلیل واریانس یکطرفه، به آزمون سوالات تحقیق اقدام شد. یافته‌های آن، با تأکید بر سوالات پژوهش، به شرح زیر است:

یافته‌ها نشان داد تفاوت معناداری در سطح $0/01 =$ بین میانگین‌های مهارت‌های شغلی و حیطه‌های پژوهشی، تدریس دروس نظری آموزشی، حیطه مهارت‌های ارتباطی در سه گروه بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی وجود دارد و اساتید رشته مدیریت نسبت به اساتید دیگر رشته‌ها از مهارت‌های شغلی بالاتری برخوردارند. ولیکن یافته‌ها نشان داد تفاوت معناداری در سطح $0/05 =$ بین میانگین‌های مهارت‌های شغلی (حیطه تدریس دروس عملی آموزشی) در سه گروه بیومکانیک ورزشی، فیزیولوژی ورزشی و مدیریت ورزشی وجود ندارد و اساتید تمامی رشته‌ها به یک میزان از مهارت‌های شغلی در حیطه تدریس دروس عملی آموزشی برخوردارند.

یافته‌های تحقیق با تحقیقات رجبی، عطاری و شکرکن (۱۳۸۳)، سجادی هزاهه (۱۳۸۹)، عبدالوهابی (۱۳۸۸)، پروس و همکاران (۲۰۰۷)، هاریس (۲۰۰۷)، گنسر و کاکپروقلو (۲۰۰۷)، ینیجه (۲۰۰۹) و فتحی‌السید (۲۰۱۰) هماهنگ و همسو است (۵، ۱۱-۱۴، ۱۶-۱۸). با توجه به یافته‌های تحقیق توانایی «حل مسئله»، «انعطاف‌پذیری» و «همدلی»، «کفایت شغلی» باعث افزایش کفایت شغلی می‌شود. همچنین، توانایی «حل مسئله»، «خودآگاهی هیجانی» و «مسئولیت‌پذیری»، در «تدریس» که از زیرمجموعه‌های مهارت‌های شغلی است را افزایش دهند و در نهایت، توانایی «حل مسئله»، «انعطاف‌پذیری» و «خودابرازی» در بعد «پژوهش» مهارت‌های شغلی و توانایی «حل مسئله»، «انعطاف‌پذیری»، «همدلی» و «خودابرازی»، بعد «تدریس» دروس عملی را افزایش می‌دهد. در نهایت، پیشنهاد می‌شود:

- با توجه به این که در این تحقیق به کنترل متغیرهای مزاحم، از قبیل وضعیت اقتصادی-اجتماعی، خلاقیت، عملکرد و ... پرداخته نشده است، پژوهشگران بعدی، ارتباط بین متغیرهای مذکور در اساتید و دانشجویان را مدنظر قرار دهند.

- از آن جایی که طرح تحقیق حاضر زمینه‌یابی بوده و در حیطه تحقیقات توصیفی جای می‌گیرد، بنابراین، هیچ‌گونه متغیر مستقلی از سوی پژوهشگر اعمال نشده است. از این‌رو، پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران بعدی، از طرح تحقیق آزمایشی استفاده کنند و با ارائه متغیر آزمایشی، به مقایسه دیدگاه گروه کنترل و آزمایش بپردازند.

- با تأکید بر عدم توجه به این که امروزه در دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی توجه به مهارت‌های شغلی در زمینه پژوهشی، نادیده گرفته می‌شود؛ توصیه می‌شود که به مهارت‌های شغلی در زمینه پژوهشی اساتید تأکید فزاینده‌ای شود و امتیازهای خاصی را برای اساتیدی که از لحاظ پژوهشی فعال هستند، در نظر گرفت.

- دوره‌های آموزشی ویژه‌ای در راستای افزایش مهارت‌های ارتباطی و الگوهای تغییر رفتار به اعضای هیأت علمی ارائه گردد؛ تا از این طریق بتوان اساتید شایسته و مطلوبی را که از لحاظ

ویژگی‌های فوق، تفاوت چشمگیری را با دیگر اساتید نشان می‌دهند، مورد تشویق و حمایت قرار داد. علاوه بر موارد ذکر شده به ارائه امکانات رفاهی- تفریحی، فرصت‌های مطالعاتی و افزایش حقوق و مزایا پرداخت. از آن‌ها در کارگاه‌های آموزشی دعوت به همکاری نمود و از اطلاعات و آموخته‌ها و توانایی‌های آن‌ها به‌عنوان الگویی مناسب برای دیگر اساتید بهره جست. - اساتیدی که از لحاظ مهارت‌های شغلی در زمینه تدریس دروس نظری تبحر دارند، مورد حمایت مسئولان قرار گیرند تا بازدهی فزاینده‌ای را از خود به نمایش بگذارند و با فراغ خاطر بیشتری به امر تدریس مشغول شوند و فعالیت‌های آموزشی- پژوهشی متنوع‌تری را ارائه دهند و از آن‌ها در دیگر مراکز آموزشی، به غیر از واحد مربوطه استفاده نمایند.

منابع:

1. Austin A, Gamson Z. Academic workplace: New demands, heightened tensions. ASHE-ERIC Higher Education Research Report, no. 10. Washington, D.C.: Association for the Study of Higher Education, 1983.
2. Bellas, M. L., & Toutkoushian, R. K. Faculty time allocations and research productivity. *The Review of Higher Education*, 1999. 22(4), 367-390.
3. Baron H, 2000. Riding the crest of a trough: The commitment of academics in mass higher education. *Teacher Development*, 4(1), 145-160.
4. Bandura A, 2004. Social cognitive theory for personal and social change by enabling media. In A. Singhal, M. J. Cody, E. M. Rogers, & M. Sabido (Eds). *Entertainment-education and social change: History, research, and practice* (pp. 75-96). Mahwah, NJ: Erlbaum.
5. عبدالوهابی زهرا، رابطه هوش هیجانی و خودکفایی شغلی اساتید تربیت بدنی دانشگاه‌های شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، ۱۳۸۹.
6. میرمعینی احمد. مدیریت و برنامه ریزی در آموزش و پرورش، انتشارات دفتر آموزش ضمن خدمت، ۱۳۸۱.
7. Judge T.A, Cable D.M, Colbert A.E, Rynes S.L. What causes a management article to be cited Article, author, or journal? *Academy of Management Journal*, 2007. 50: 491-506.
8. Nikolaou I, Tsaousis I. Emotional Intelligence in the Workplace: Exploring its effects on Occupational Stress and Organizational Commitment. *The International Journal of Organizational Analysis*, 2002. 10 (4), 327-342.
9. Chan D.W, 2006. Emotional intelligence and components of burnout among Chinese secondary school teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher*

Education, 22:1042-1054.

10. Palmer B.R, Donaldson C, Stough C, 2002. Emotional intelligence and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 33, 1091–1100.

۱۱. سجادی هزاوه سید حمید. ارتباط بین عوامل شخصیتی و مهارت‌های ارتباطی اعضای هیأت علمی با عوامل انگیزشی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، پایان نامه دکتری، ۱۳۸۹.

12. Fatthy Elsaid, Howeda. The Reality of the Teaching Skills of Faculty Members, Department of Exercises and Gymnastics and Motor Expression According to National Standards for Academic University Practice, *World Journal of Sport Sciences* 3 (s):1219, 2010

13. Penrose, A., Perry, C., & Ball, I. Emotional intelligence and teacher self efficacy: The contribution of teacher status and length of experience. *Issues in Educational Research*, 17, 2007.

14. Harris, Dona, L, Academic Competencies for Medical Faculty, *Journal Faculty Development*, 2007. Vol, 39, No 5.

۱۵. شیرازی علی، مدیریت آموزشی (مقدمات و اصول)، مشهد، انتشارات جهاد دانشگاهی، ۱۳۸۳.

۱۶. رجبی غلام رضا، عطاری یوسفعلی، شکرکن حسین. اعتباریابی و مقایسه انتظارات خودکارآمدی شغلی در دانشجویان پسر و دختر دانشگاه شهید چمران اهواز. پایگاه اطلاعات علمی (www.sid.ir)، ۱۳۸۳.

17. Gencer, A. S., & Cakiroglu, J. Turkish preservice science teachers' efficacy beliefs regarding science teaching and their beliefs about classroom management. *Teaching and Teacher Education*, 2007. 23(5), 664-675.

18. Yenice, N. Search of science teachers' teacher efficacy and self-efficacy levels relating to science teaching for some variables. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 2009. 1, 1062–1067.