

ارزشیابی کیفیت منابع انسانی بخش درون داد مقطع کارشناسی رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه یک کشور

احمد رستگار^۱، قاسم زارع^۲، محمدحسن صیف^۳، سعید طالبی^۴

۱. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام‌نور*

۲. عضو هیات علمی گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد مرودشت

۳. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام‌نور

۴. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام‌نور

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۱/۲۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۲/۲۶

چکیده

پژوهش حاضر به منظور ارزشیابی کیفیت درون‌داده‌های آموزشی مقطع کارشناسی رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه یک کشور انجام گرفت. روش این پژوهش، توصیفی بوده و به شیوه پیمایشی اجرا شده است. نمونه آماری پژوهش را زیرجوامع اساتید (۸۰ نفر)، مدیرگروهان (هشت نفر) و دانشجویان (۱۵۱ نفر) تشکیل دادند. در زیرگروه اساتید و مدیرگروهان به دلیل پایین بودن تعداد افراد از نمونه‌گیری صرف‌نظر گردید و روش سرشماری مورد استفاده قرار گرفت. در زیرگروه دانشجویان نیز از روش طبقه‌ای نسبی تصادفی استفاده گشت. جهت انجام پژوهش به روش مطالعه دلفی پرسشنامه‌هایی در سه نسخه جداگانه ویژه اساتید، دانشجویان و مدیران گروه تنظیم و روایی و پایایی پرسشنامه‌ها نیز مورد تایید قرار گرفتند. نتایج نشان می‌دهد که سه عامل دانشجویان، اساتید و مدیرگروهان در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارند و عامل کارکنان پشتیبانی و خدمات در وضعیت نامطلوبی می‌باشد. در نهایت، جهت بالابردن کیفیت آموزشی رشته تربیت بدنی، پیشنهادهایی براساس هر عامل و شاخص‌های آن ارائه گردید.

واژگان کلیدی: ارزشیابی آموزشی، کیفیت آموزشی، رشته تربیت بدنی، نیروی انسانی

مقدمه

دانشگاه یکی از باارزش‌ترین نهادهایی است که جامعه برای پیشرفت و توسعه در اختیار دارد. انتظار از دانشگاه در طول زمان دچار تحول شده است و امروزه، به‌عنوان نهادی در خدمت توسعه پایدار، خود را درمقابل چالش‌های حضور در جامعه مبتنی بر دانایی می‌بیند؛ از این رو، مدیریت دانشگاه ملزم به پاسخ‌گویی بیشتر درمقابل یاران آموزشی و توجه به کیفیت به‌عنوان یکی از ارکان مدیریت دانشگاهی می‌باشد. برای دستیابی به چشم‌اندازی مناسب با توجه به موقعیت کنونی و مسائلی که دانشگاه‌ها در کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه باید با آن روبه‌رو شوند، لازم است نظام آموزشی عالی به‌صورت دقیق بررسی گردد و مؤلفه‌ها، عناصر و عوامل تأثیرگذار بر آن مشخص شده و به‌عنوان یک سیستم پویا به آن نگریسته شود. برای اطمینان از حصول به اهداف موردنظر می‌بایست دروندادها، فرایندها، نتیجه کار و بازده دانشگاه‌ها موردارزشیابی قرار گیرد (بهرامی، یادگارزاده و پرنده، ۱۳۸۶، ۵۶).

در میان زیرنظام‌های آموزش عالی در کشور ما، دانشگاه آزاد اسلامی با هدف فراهم کردن زمینه تحصیلات دانشگاهی برای تمامی اقشار جامعه، به‌لحاظ کمی به‌سرعت توسعه یافته است. این دانشگاه با داشتن بیش از ۲/۵ میلیون دانشجو، ۲۳ هزار عضو هیأت علمی، ۳۵۰ مرکز دانشگاهی و ۶۰۰ مدرسه، بزرگ‌ترین دانشگاه از نظر کمیت در جهان است (قاسمی‌زاد، ۱۳۸۷، ۵۱). مؤسسات آموزشی نیز مانند سایر سازمان‌ها به اهمیت فلسفه مشتری‌مداری پی برده‌اند و به نگرش‌هایی مانند مدیریت کیفیت سوق پیدا کرده‌اند (میرفخرالدینی، ۱۳۸۸، ۱۳۲). به‌طور کلی، می‌توان کیفیت در نظام آموزش عالی را براساس تطابق عوامل درونداد، فرایند، برون‌داد و پیامدهای این نظام با استانداردهای از قبل تعیین‌شده به‌منظور بهبود فعالیت‌های آموزش عالی تعریف کرد (بازرگان، ۱۳۷۴). حساسیت امر آموزش و توجه به فرایندهای آموزشی در دانشگاه‌ها، ضرورت ارزشیابی را که بهبود کیفیت آموزش و درنهایت، بهبود، کارایی و اثربخشی سیستم آموزشی کشور را به‌دنبال خواهد داشت، موردتأکید قرار می‌دهد (سلمان‌زاده، قدمیان و مالکی، ۱۳۸۰، ۵).

در این راستا، ورتن و سندرز^۱ بیان می‌دارند که ارزشیابی یک فعالیت رسمی است که برای تعیین کیفیت اثربخشی یا ارزش یک برنامه، فرآورده، پروژه، فرایند، هدف و یا برنامه درسی به اجرا درمی‌آید (ورتن و سندرز، ۱۹۸۷، ۲۲).

مهم‌ترین برون‌داد ارزشیابی، پیشنهادات و یا دستورالعمل‌هایی است که برای بهبود کیفیت و تصمیم‌گیری به‌کار می‌رود. ارزشیابی به مدیریت این امکان را می‌دهد تا ضمن افزایش کارایی، از تحقق اهداف اطمینان حاصل کند (بازرگان، ۱۳۸۰، ۹۹).

1. Worthon & Sanders

در دهه گذشته، تغییرات زیادی در نقش ارزشیابی ایجاد شده است که تغییر روندهای جاری را به دنبال داشته است. روندهای جاری در ارزشیابی، بر ارزشیابی درونی، استفاده از روش‌های کمی و کیفی، ارزشیابی نظریه‌محور، مشارکت یاران آموزشی در فرایند ارزشیابی، استفاده از ابزارهای فناوری و ارزشیابی عملکرد تأکید دارد (فیتزپاتریک^۱، سندرز و ورتن، به نقل از بهرامی و همکاران، ۱۳۸۶، ۵۷). براین اساس، ارزشیابی در آموزش عالی برای سنجش دانشجو، عضو هیأت علمی، برنامه‌های درسی و آموزشی، تدریس، یادگیری و غیره، از گذشته استفاده می‌شده است، اما استفاده از ارزشیابی برای قضاوت در خصوص کیفیت عوامل نظام آموزش عالی سابقه چندان طولانی ندارد و مفهوم کیفیت بهبود آن که در تولید کالا و خدمات مورد توجه قرار گرفته بود، به تدریج به آموزش عالی راه یافت (بازرگان، ۱۳۸۰، ۵۸).

در ارزشیابی، توجه به دو نکته حائز اهمیت است. نخست این که طبق گفته استافل بیم و شینگ فیلد^۲ (۲۰۰۷) که بیان کردند کیفیت عوامل و شاخص‌های به کاررفته در ارزشیابی از عمده‌ترین شاخص‌های مطالعات ارزشیابی و توان ارزیاب می‌باشد، در پژوهش حاضر نیز براساس مطالعات ارزشیابی صورت گرفته در داخل و خارج از کشور و نیز نظر صاحب‌نظران و با توجه به مقطع کارشناسی رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، عوامل و شاخص‌های مهم و کلیدی مورد توجه قرار گرفته‌اند که این امر از نقاط قوت پژوهش حاضر می‌باشد. نکته دیگر این است که طبق گزارش صالحی (۱۳۸۴) اتخاذ تصمیم در خصوص چگونگی ارزشیابی و انتخاب یک رویکرد و الگوی مناسب قبل از اقدام به ارزشیابی است بسیار مهم و حائز اهمیت می‌باشد. لذا، براساس مطالعه الگوهای مختلف ارزشیابی و هدف پژوهش که ارزشیابی بخش درون‌داد را مدنظر دارد، استفاده از الگوی ارزشیابی سیپ (CIPP^۳) به‌عنوان یک الگوی نظام‌مند و سیستمی می‌تواند بهترین و کامل‌ترین نتایج را در اختیار مسئولان و برنامه‌ریزان نظام آموزشی قرار دهد. براساس نظر کیامنش (۱۳۸۰)، در الگوی ارزشیابی سیپ، این ارزیاب است که متناسب با نیاز برنامه، مؤسسه، سیستم و غیره مشخص می‌نماید که کدام مراحل از یک برنامه آموزشی به ارزشیابی نیاز دارد. ممکن است تمام مراحل یک برنامه آموزشی و یا تنها یک یا چند قسمت از آن به ارزشیابی نیاز داشته باشد. در این صورت، تنها یک یا چند قسمت مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد.

در میان رشته‌های تحصیلی دایر شده در دانشگاه آزاد اسلامی، رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی هر ساله فارغ‌التحصیلان زیادی را وارد جامعه می‌کند. این رشته تحصیلی به دلیل نقش داشتن در پرورش

-
1. Fitzpatrick
 2. Stufflebeam & Shinkfield
 3. Context, Input, Process & Product

نیروی انسانی متخصص در زمینه تعلیم و تربیت و ماهیت خود، تأثیر ویژه‌ای در میزان موفقیت برنامه‌های توسعه اقتصادی و اجتماعی دارد و برای نیل به رسالت‌های خود، به شدت به ارتقای کیفیت آموزشی نیازمند می‌باشد. از سوی دیگر، پژوهشگر بر این باور است که علی‌رغم صرف هزینه‌های بسیار (مادی، انسانی و معنوی)، در حال حاضر و در جامعه کنونی ما، رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی از جایگاه اجتماعی مطلوبی برخوردار نمی‌باشد و این تصور در جامعه و حتی در میان دانشجویان وجود دارد که این رشته تحصیلی برای دانش‌آموزان با توانایی‌های پایین به وجود آمده و کمتر اقبال عمومی جامعه را به خود معطوف کرده است. بدیهی است که بخشی از این تصور غلط ناشی از کیفیت پایین آموزشی و درون‌داده‌های (ورودی‌ها) این رشته تحصیلی است که حداقل در ظاهر بیانگر وضعیتی مطلوب در زمینه درون‌داده‌ها نمی‌باشد. البته، بدیهی است که اکتفا کردن به قضاوت‌های ظاهری در مورد درون‌داده‌های رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی چندان منصفانه و منطقی نیست؛ بنابراین، ضروری است که کیفیت درون‌داده‌های این نظام مورد ارزشیابی قرار گیرد تا از مبنای نظری و منطقی لازم برخوردار گردد.

با توجه به آنچه گفته شد، مسأله اساسی در پژوهش حاضر، ارزشیابی میزان مطلوبیت درون‌داده‌های رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی در مقطع کارشناسی در چهار عامل دانشجویان، اساتید، مدیرگروهان و کارکنان پشتیبانی و خدمات در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه یک است تا با بهره‌گیری از نتایج آن، ضمن ایجاد موقعیت مطلوب برای دست‌اندرکاران گروه تربیت بدنی به منظور آگاهی از وضعیت موجود، امکان مقایسه وضع موجود و مطلوب فراهم گردد و در نهایت، پس از مشخص شدن نقاط قوت و ضعف، به ارائه راه‌کارها و پیشنهاداتی برای بهبود وضع موجود و ارتقای کیفیت درون‌داده‌های این رشته تحصیلی در سطح هر کدام از عوامل درون‌داده‌ای مبادرت گردد؛ از این رو، در پژوهش حاضر درصدد پاسخ‌گویی به این سؤال هستیم که کیفیت هر یک از عوامل دانشجویان، اساتید، مدیرگروهان و کارکنان پشتیبانی و خدمات در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه یک کشور در چه سطحی است؟

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با روش توصیفی و به شیوه پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش را سه زیرجامعه (مندرج در زیر) از دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه یک کشور که دارای دوره کارشناسی رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی هستند، تشکیل دادند.

- اعضای هیأت علمی و اساتید حق‌التدریس (در مورد این زیرجامعه با توجه به پایین بودن تعداد افراد (N=۸۰) از نمونه‌گیری صرف‌نظر شد و از روش سرشماری استفاده گردید).

- مدیرگروهان آموزشی (درمورد این زیرجامعه نیز با توجه به پایین بودن تعداد افراد ($N=8$) از نمونه‌گیری صرف‌نظر گشت و از روش سرشماری استفاده گردید).

- دانشجویان وارد شده به دوره کارشناسی رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی در سال‌های تحصیلی (۱۳۹۲-۱۳۹۱) و (۱۳۹۳-۱۳۹۲) که تعداد کل دانشجویان ورودی در واحدهای دانشگاهی منطقه یک برابر با ۴۳۵ نفر است. در این زیرجامعه با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان (به نقل از مؤمنی و آذر، ۱۳۸۰، ۸)، ۱۵۱ نفر به روش طبقه‌ای نسبی تصادفی به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. بدین‌طریق که ابتدا واحدهای دانشگاه آزاد منطقه یک (شیراز، مرودشت، فیروزآباد، نیریز، ارسنجان، فسا، جهرم، لارستان و آباده) که دارای دوره کارشناسی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی بودند، به‌عنوان طبقات در نظر گرفته شدند و با توجه به تفاوت در تعداد دانشجویان در این واحدها، نسبت تعداد دانشجویان واحدها در نمونه آماری براساس نسبت جامعه تعیین گردید. لازم‌به‌ذکر است که پس از تعیین تعداد موردنیاز در هر واحد، دانشجویان به‌شکل تصادفی انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش با توجه به اهداف و سؤالات، پرسش‌نامه‌های جداگانه مربوط به مدیرگروهان، اساتید و دانشجویان می‌باشد.

در خصوص تفاوت بین پرسش‌نامه‌های فوق باید گفت که این امر بیشتر به نوع آیتم‌های موردسؤال مربوط می‌باشد؛ به‌عنوان مثال، تنها مدیران می‌توانند در خصوص کارکنان اطلاعات کمی لازم را در اختیار داشته باشند؛ لذا، این سؤالات مخصوص پرسش‌نامه مدیران می‌باشد. در خصوص کیفیت تدریس اساتید نیز تنها سؤالاتی در پرسش‌نامه دانشجویان گنجانده شده است و غیره. قابل‌ذکر است که پرسش‌نامه‌های فوق براساس نظرات متخصصان، مطالعات انجام‌شده قابل‌دسترس در داخل و خارج از کشور برای ارزشیابی نظام‌های آموزشی، به‌ویژه نظام آموزش عالی و با در نظر گرفتن بخش درون‌داد تدوین گردید. نکته دیگر این است که برای شناخت نقاط قوت و ضعف و نیز فرصت‌ها و تهدیدهای مربوط به یک نظام آموزشی می‌بایست علاوه بر وضعیت موجود، وضعیت مطلوب آن نظام نیز شناخته شود؛ لذا، ابتدا براساس مطالعات صورت‌گرفته در داخل و خارج از کشور و پیشینه نظری موجود، ملاک‌های موردنظر در تمامی ابعاد تدوین گشت و سپس، در قالب یک پرسش‌نامه جهت به‌دست‌آوردن نظرات اصلاحی برای متخصصان و کارشناسان ارسال گردید (روش دلفی). در این پژوهش از ابزار مصاحبه با مدیران و اعضای هیأت علمی نیز به‌عنوان اطلاعات مکمل استفاده شد.

در نهایت، قضاوت درمورد وضع موجود و مطلوب به‌ترتیب در سطح شاخص‌ها و عوامل در دوره کارشناسی رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی صورت گرفت.

علاوه‌براین، برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌های پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضرایب آلفای به‌دست‌آمده برای پرسش‌نامه‌های مدیران، اساتید و دانشجویان به‌ترتیب برابر با (۰/۷۹، ۰/۸۱ و

۰/۷۵) بود که همگی حاکی از پایابودن ابزارهای اندازه‌گیری می‌باشند. جهت تعیین روایی پرسش‌نامه‌ها نیز روایی محتوایی براساس نظرات متخصصان و صاحب‌نظران مورد استفاده قرار گرفت. برای انجام این پژوهش پس از تعیین اهداف، مطالعه پیشینه نظری و تجربی پژوهش و انتخاب الگوی مناسب جهت ارزشیابی (الگوی سیپ) با استفاده از مطالعات انجام شده در حوزه ارزشیابی آموزشی در داخل و خارج از کشور و بخصوص پژوهش صالحی (۱۳۸۵) در ارزشیابی از کیفیت هنرستان‌های کاردانش و نیز مشورت با متخصصان، به تدوین عوامل و شاخص‌های مرتبط در بخش درون‌داد اقدام گردید. در گام بعدی، پرسش‌نامه‌های مورد نظر براساس عوامل و شاخص‌های شناسایی شده تدوین گشت و برای ۲۰ نفر از متخصصان ارسال شد و نظرات آن‌ها جمع‌آوری گردید. سپس، مطالعه مقدماتی بر روی تعداد محدودی از افراد جامعه مورد نظر اجرا شد و براساس تجزیه و تحلیل‌های انجام شده و با مشورت افراد متخصص، تغییرات مورد نظر در برخی از گویه‌ها اعمال گردید و فرم نهایی پرسش‌نامه تهیه گشت. در مرحله بعد نیز به تدوین حد مطلوب انتظارات براساس شرایط دانشگاه‌های آزاد منطقه یک برای قضاوت در مورد شاخص‌ها مبادرت گردید. برای این منظور، حد مطلوب انتظارات با عنوان "معیارهای پیشنهادی" در قالب پرسش‌نامه و از طریق مطالعه دلفی برای متخصصان ارسال شد و در نهایت، حد مطلوب انتظارات تدوین گردید. پس از این مرحله، اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسش‌نامه‌ها جمع‌آوری گشت و وضع موجود و مطلوب با یکدیگر مقایسه گردید و بدین طریق در مورد میزان مطلوبیت دوره کارشناسی دانشگاه‌های آزاد منطقه یک کشور قضاوت شد.

علاوه بر این، جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها متناسب با نوع سؤالات پرسش‌نامه‌ها از روش‌های زیر استفاده گردید. برای قضاوت در مورد سؤالات توصیفی (سؤال‌هایی که گزینه‌ای را به پاسخ‌دهنده ارائه نمی‌دهند و پاسخ‌دهنده می‌بایست با توجه به اطلاعات موجود، پاسخ سؤال را بنویسد؛ به عنوان مثال: میانگین معدل دانشجویان ورودی در سال قبل) از معیارهای پیشنهادی (حد مطلوب انتظارات) از پیش تدوین شده از طریق مطالعه دلفی و براساس نظر متخصصان استفاده گردید. همچنین، در مورد سؤالات سه و چهار گزینه‌ای، طیف قضاوت مورد استفاده قرار گرفت. در جدول شماره یک، روند قضاوت در مورد سؤالات، شاخص‌ها (شاخص‌های ارزشیابی) و عوامل آورده شده است.

جدول ۱- روند تجزیه و تحلیل و قضاوت در مورد سؤال / نشانگر / عامل

سؤال / نشانگر / عامل	مبنای قضاوت	نام مطلوب	نسبتاً مطلوب	مطلوب
سؤالات سه گزینه‌ای	میانگین سؤالات	۳	۲ تا ۳/۴۴	۱ تا ۳/۶۸
سؤالات سه گزینه‌ای	میانگین سؤالات	۱ تا ۳۳/۲	۲/۳۳ تا ۱/۶۷	۳ تا ۲/۳۴
نشانگر	میانگین قضاوت در مورد سؤالات	۱ تا ۶۶/۱	۱/۶۷ تا ۲/۳۳	۳ تا ۲/۳۴
عامل	میانگین قضاوت در مورد شاخص‌ها	۱ تا ۶۶/۱	۱/۶۷ تا ۲/۳۳	۳ تا ۲/۳۴

نتایج

با استفاده از تجارب مختلف در ارزشیابی نظام‌های آموزشی و به‌ویژه نظام دانشگاهی و نیز براساس الگوی عناصر سازمانی و استفاده از نظرات کارشناسی متخصصان ارزشیابی و با در نظر گرفتن بخش‌های درون‌داد، چهار عامل و ۴۲ نشانگر شناسایی گردید.

همان‌طور که در جدول شماره دو مشاهده می‌شود، در ارتباط با عامل دانشجویان، شاخص‌های میزان علاقه به رشته قبل از ورود با میانگین (۴/۰۸)، میزان علاقه به رشته پس از ورود به دانشگاه با میانگین (۴/۵۳) و میزان احساس نیاز به ادامه تحصیل با میانگین (۴/۰۹) در سطح مطلوب قرار دارند. همچنین، شاخص‌های معدل دانشجویان قبل از ورود با میانگین (۱۵)، تصور روشن از آینده شغلی با میانگین (۳/۴۰)، آگاهی آن‌ها از ماهیت رشته با میانگین (۳/۳۵)، میزان آگاهی نسبت به بازار کار فارغ‌التحصیلان با میانگین (۳/۴۷) و وضعیت جسمانی دانشجویان با میانگین (۲/۴۷) در سطح نسبتاً مطلوبی می‌باشند. در مقابل، نشانگر میزان اجبار به تحصیل با نرخ ۵/۶ درصد در سطح نامطلوبی قرار دارد. در مجموع و با توجه به نتایج حاصل از ارزشیابی شاخص‌ها، عامل دانشجویان در مقطع کارشناسی با میانگین (۲/۲۲) در سطح نسبتاً مطلوبی ارزیابی می‌شود.

جدول ۲- نتایج ارزشیابی از عامل دانشجویان و شاخص‌های مربوطه

میانگین نشانگر	نتایج ارزشیابی		میانگین درصد	شاخص‌ها
	نسبتاً مطلوب	نامطلوب		
۲	*		۱۵	۱- میانگین معدل دانشجویان ورودی در سال قبل از ورود
۱	*		۵/۶	۲- میزان اجبار به تحصیل در رشته تربیت‌بدنی
۳		*	۴/۰۸	۳- میزان علاقه‌مندی به تحصیل در رشته تربیت‌بدنی قبل از ورود
۳		*	۴/۵۳	۴- میزان علاقه به رشته تربیت‌بدنی پس از ورود به دانشگاه
۲	*		۳/۴۰	۵- داشتن تصور روشن از آینده شغلی رشته تحصیلی خود
۲	*		۳/۴۷	۶- میزان آگاهی دانشجویان از وضعیت بازار کار دانش‌آموختگان رشته تربیت‌بدنی
۲	*		۳/۳۵	۷- آگاهی دانشجویان از ماهیت رشته تحصیلی
۲	*		۲/۴۷	۸- وضعیت جسمانی دانشجویان جهت ادامه تحصیل در رشته تربیت‌بدنی
۳		*	۴/۰۹	۹- میزان احساس نیاز به ادامه تحصیل در رشته تربیت‌بدنی جهت موفقیت در بازار کار
۲/۲۲	*			میانگین عامل

همان‌طور که در جدول شماره سه مشاهده می‌شود، در ارتباط با عامل اساتید، شاخص‌های وضعیت دوره‌های آموزشی ضمن خدمت با میانگین (۳/۹۴)، میزان علاقه‌مندی اساتید به تدریس رشته با میانگین (۴/۴۰) و نسبت استاد به دانشجو با نرخ یک به نه در سطح مطلوبی قرار دارد. همچنین، شاخص‌های میزان آشنایی اساتید با یافته‌های جدید رشته با میانگین (۳/۰۴)، میزان آمادگی اساتید جهت تدریس دروس عملی با میانگین (۳/۵۰)، میزان تناسب بین رشته تحصیلی اساتید و دروس یا مهارت مورد تدریس آن‌ها با میانگین (۲/۸۶)، میزان آشنایی اساتید با تکنولوژی‌های مورد نیاز در امر آموزش با میانگین (۳/۴۲) و نسبت اساتید به دانشجویان با نرخ یک به ۱۳ در سطح نسبتاً مطلوبی می‌باشد، اما شاخص‌های مدرک تحصیلی اساتید با ۲۱ درصد و دکترا و درصد اعضای هیأت علمی تمام وقت و پاره وقت از کل اساتید با نرخ ۳۲ درصد در سطح نامطلوبی قرار دارد. در مجموع، با توجه به ارزشیابی به عمل آمده در مورد شاخص‌ها، عامل اساتید در مقطع کارشناسی با میانگین (۲/۱) در سطح نسبتاً مطلوبی ارزیابی می‌شود.

جدول ۳- نتایج ارزشیابی از عامل اساتید و شاخص‌های مربوطه

میانگین نشانگر	نتایج ارزشیابی		میانگین درصد	شاخص‌ها
	نامطلوب	نسبتاً مطلوب		
۲		*	۳/۰۴	۱- میزان آشنایی اساتید با یافته‌های جدید رشته یا مهارت مورد تدریس (به‌روزرودن)
۲		*	۳/۵۰	۲- میزان آمادگی جسمانی اساتید جهت تدریس دروس عملی
۱	*		۲۱٪	۳- وضعیت مدارک تحصیلی اساتید
۱	*		۳۲٪	۴- درصد اعضای هیأت علمی تمام وقت و پاره وقت از کل اساتید
۳		*	۳/۹۴	۵- وضعیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت اساتید
۲		*	۲/۸۶	۶- میزان تناسب بین رشته تحصیلی اساتید و دروس و یا مهارت مورد تدریس آن‌ها
۳		*	۴/۴۰	۷- میزان علاقه‌مندی اساتید به تدریس در رشته تربیت بدنی
۲		*	۳/۴۲	۸- میزان آشنایی اساتید با تکنولوژی‌های مورد نیاز در امر آموزش در عصر فناوری اطلاعات
۳		*	۱ به ۹	۹- نسبت اساتید به دانشجویان
۲/۱		*		میانگین عامل

براساس جدول شماره چهار مشاهده می‌شود که در ارتباط با عامل مدیرگروهان، شاخص‌های سابقه مدیریت با میانگین (۵/۵) سال و علاقه مدیر به تصدی‌گری پست مدیریت با میانگین (۴/۳۲) در سطح مطلوب قرار دارد. شاخص‌های رشته تحصیلی (تنها با ۲۵ درصد و با گرایش مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت‌بدنی)، سابقه تدریس با میانگین (۸/۶۸) سال، رضایت اعضای هیأت علمی از مدیرگروه با میانگین (۳/۲۴)، رضایت دانشجویان از مدیرگروه با میانگین (۲/۷۲)، آگاهی مدیرگروهان از اولویت‌ها و اهداف دوره با میانگین (۳/۰۹)، تناسب سبک مدیریتی مدیرگروهان با مدیریت یک واحد آموزشی با میانگین (۳/۴۲) و اجازه ابراز عقاید و نظرات به اساتید در زمینه مسائل آموزشی با میانگین (۳/۱۶) نیز در سطح نسبتاً مطلوبی می‌باشند. همچنین، شاخص‌های مدرک تحصیلی (تنها با ۳۳ درصد دارای مدرک دکتری)، وجود سازوکاری مشخص در خصوص ارزیابی عملکرد مدیر گروه با میانگین (۲/۲۴)، نقش مدیرگروه در جلب مشارکت اعضای هیأت علمی و ایجاد انگیزه و ارائه نوآوری‌ها در بین اعضای هیأت علمی و دانشجویان با میانگین (۲/۱۲) و آشنایی مدیر با تکنولوژی‌ها و الزامات مدیریتی مورد نیاز در عصر فناوری اطلاعات به منظور اداره صحیح گروه با میانگین (۲/۱۴) در سطح نامطلوبی قرار دارند. در مجموع و با توجه به ارزشیابی به عمل آمده در مورد شاخص‌ها، عامل مدیرگروهان در مقطع کارشناسی با میانگین (۱/۸۴) در سطح نسبتاً مطلوبی ارزیابی می‌شود.

جدول ۴- نتایج ارزشیابی از عامل مدیرگروهان و شاخص‌های مربوطه

میانگین درصد	نتایج ارزشیابی		شاخص‌ها
	نسبتاً مطلوب	نامطلوب	
۳۳٪	*	۱	۱- مدرک تحصیلی مدیر
۲۵٪	*	۲	۲- رشته تحصیلی مدیر
۵/۵	*	۳	۳- سابقه مدیریت
۸/۶۸	*	۲	۴- سابقه تدریس
۲/۲۴	*	۱	۵- وجود سازوکاری مشخص در خصوص ارزیابی عملکرد مدیرگروه
۳/۲۴	*	۲	۶- میزان رضایت اعضای هیأت علمی از مدیرگروه
۲/۷۲	*	۲	۷- میزان رضایت دانشجویان از مدیرگروه
۲/۱۲	*	۱	۸- نقش مدیرگروه در جلب مشارکت اعضای هیأت علمی و ایجاد انگیزه و ارائه نوآوری‌ها بین اعضای هیأت علمی و دانشجویان
۳/۰۹	*	۲	۹- میزان آگاهی مدیرگروهان از اولویت‌ها و اهداف دوره
۳/۴۲	*	۲	۱۰- میزان تناسب سبک مدیریتی مدیرگروهان با مدیریت یک واحد آموزشی
۲/۱۴	*	۱	۱۱- میزان آشنایی مدیر با تکنولوژی‌ها و الزامات مدیریتی موردنیاز در عصر فناوری اطلاعات به منظور اداره صحیح گروه
۳/۱۶	*	۲	۱۲- اجازه ابراز عقاید و نظرات به اساتید در زمینه مسائل آموزشی
۴/۳۲	*	۳	۱۳- میزان علاقه مدیر به تصدی‌گری مدیریت گروه
۱/۸۴	*		میانگین عامل

همان‌طور که در جدول شماره پنج مشاهده می‌شود، در ارتباط با عامل کارکنان پشتیبانی و خدمات، شاخص‌های مدرک تحصیلی کتاب‌دار با نرخ ۱۰۰ درصد، میزان تناسب رشته مشاور با نرخ ۱۰۰ درصد، مدرک تحصیلی مشاور به لحاظ مدرک کارشناسی و بالاتر با نرخ ۱۰۰ درصد و وضعیت نوع همکاری مشاور با نرخ ۷۸ درصد در سطح مطلوبی قرار دارد. شاخص‌های میزان آشنایی کارکنان اداری با نظام پشتیبانی و خدمات اداری با میانگین (۳/۱۱) و وضعیت کارکنان اداری به لحاظ سطح تحصیلات با نرخ ۸۴ درصد نیز در سطح نسبتاً مطلوبی می‌باشند. همچنین، شاخص‌های میزان تناسب رشته کتاب‌دار از نظر متخصص بودن با نرخ ۷۲ درصد، وضعیت نوع همکاری کتاب‌دار به لحاظ تمام‌وقت بودن با نرخ ۸۶ درصد، وضعیت نوع همکاری متصدیان اماکن ورزشی با نرخ ۶۰ درصد و تناسب تعداد

کارکنان اداری با تعداد دانشجویان با نرخ ۱ به ۷۲ در سطح نامطلوبی قرار دارند. در مجموع و با توجه به ارزشیابی به عمل آمده در مورد شاخص‌ها، عامل کارکنان پشتیبانی و خدمات در مقطع کارشناسی با میانگین (۱/۶۳) در سطح نامطلوبی ارزیابی می‌شود.

جدول ۵- نتایج ارزشیابی از عامل کارکنان پشتیبانی و خدمات و شاخص‌های مربوطه

میانگین نشانگر	نتایج ارزشیابی		میانگین درصد	شاخص‌ها
	نامطلوب	نسبتاً مطلوب		
۱	*		۷۲٪	۱- میزان تناسب رشته کتاب‌دار به لحاظ متخصص بودن
۱	*		۸۶٪	۲- وضعیت نوع همکاری کتاب‌دار کتابخانه به لحاظ تمام وقت بودن
۳		*	۱۰۰٪	۳- مدرک تحصیلی کتاب‌دار به لحاظ مدرک کارشناسی و بالاتر
۱			۴۵٪	۴- وضعیت اماکن ورزشی به لحاظ نیروهای متصدی متخصص
۱	*		۶۰٪	۵- وضعیت نوع همکاری متصدیان اماکن ورزشی به لحاظ تمام وقت بودن
۳		*	۱۰۰٪	۶- میزان تناسب رشته مشاور (کاملاً متناسب/ نسبتاً متناسب/ نبود مشاور متخصص)
۳		*	۱۰۰٪	۷- مدرک تحصیلی مشاور به لحاظ مدرک کارشناسی و بالاتر
۱		*	۷۸٪	۸- وضعیت نوع همکاری مشاور به لحاظ تمام وقت بودن
۲		*	۳/۱۱	۹- میزان آشنایی کارکنان اداری مرتبط با گروه تربیت بدنی با نظام پشتیبانی و خدمات اداری مورد نیاز عصر فناوری اطلاعات
۲			۸۴٪	۱۰- وضعیت کارکنان اداری مرتبط با گروه تربیت بدنی به لحاظ سطح تحصیلات
۱	*		۱ به ۷۲	۱۱- تناسب تعداد کارکنان اداری با تعداد دانشجویان
۱/۶۳	*			میانگین عامل

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر، ارزشیابی کیفیت منابع انسانی درون‌دادهای دوره کارشناسی رشته تربیت بدنی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه یک کشور بود. بدین منظور، الگوهای مختلف ارزشیابی مورد بررسی قرار گرفت و سرانجام پس از مشورت با متخصصان، الگوی سیپ به عنوان یک الگوی ارزشیابی سیستمی و جامع، جهت استفاده در این پژوهش انتخاب شد. در مرحله بعد با توجه به بخش‌های مختلف این الگو و ویژگی‌های رشته تربیت بدنی، سؤالاتی تنظیم گردید و با استفاده از طیف قضاوت و مقایسه با

معیارهای پیشنهادی (الزامات کیفیت) تدوین شده با روش مطالعه دلفی که در بحث روش‌شناسی به آن‌ها اشاره شد، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در ادامه، یافته‌های حاصل از این پژوهش به ترتیب سوالات بررسی و ارزیابی می‌شود.

نتایج حاصل از ارزشیابی شاخص‌ها در مورد میزان کیفیت عامل دانشجویان حاکی از آن است که عامل دانشجویان در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. البته، در زمینه عامل دانشجویان بررسی‌ها در سطح شاخص‌ها نشان داد که شاخص "میزان اجبار به تحصیل در رشته تربیت‌بدنی" برخلاف سایر آیتم‌ها در وضعیت نامطلوبی قرار دارد که این امر بیانگر انتخاب رشته تربیت‌بدنی توسط برخی از دانشجویان بر اساس عواملی غیر از علاقه به رشته می‌باشد که به نوبه خود می‌تواند تبعاتی منفی نظیر عدم انگیزه کافی، ترک تحصیل، افت تحصیلی و فرسودگی تحصیلی را به دنبال داشته باشد. شاید یکی از دلایل حصول چنین نتیجه‌ای در مورد آیتم "اجبار به تحصیل در رشته تربیت‌بدنی" را بتوان به جذب دانشجویان در بیشتر مراکز و واحدهای دانشگاهی در مقطع کارشناسی ناپیوسته دانست؛ زیرا، بیشتر دانشجویان دوره‌های کاردانی از طریق هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش جذب شده‌اند. در این راستا، نتایج برخی از پژوهش‌ها حاکی از جذب دانش‌آموزان ضعیف در هنرستان‌های کار و دانش می‌باشد (صالحی، ۱۳۸۴، ۹۳؛ مهرعلی‌زاده، شهینی و کریمی، ۱۳۸۴، ۲۱، نقل از صالحی، ۱۳۸۴). البته، آقایی (۱۳۷۶، ۱۱۲) بر اساس نتایج پژوهش خود بیان می‌کند که ۸۶ درصد از دانشجویان تربیت‌بدنی از رشته خود راضی هستند و ۱۴ درصد نیز ناراضی می‌باشند. شایان‌ذکر است که در ارزیابی گروه کتاب‌داری و اطلاع‌رسانی دانشگاه تربیت‌معلم تهران، عامل دانشجویان در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار گرفت (کریمیان، صالحی و نادری، ۱۳۹۲، ۲۰). نتایج پژوهش هادوی و مهدی‌پور (۱۳۸۴) نیز حاکی از آن است که عامل دانشجویان دوره کارشناسی در دانشگاه‌های دولتی در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارد که این یافته با نتایج پژوهش حاضر همخوان می‌باشد. کوزه‌چیان (۱۳۷۴) نیز در پژوهش خود پیشنهاد می‌کند که در مورد گزینش دانشجویان رشته تربیت‌بدنی، تجدیدنظری کلی صورت گیرد تا دانشجویان مستعدتر و با انگیزه قوی‌تر جذب این رشته شوند. در این ارتباط، نکته حائز اهمیت این است که داوطلبان رشته تربیت‌بدنی باید دارای صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها لازم باشند. البته، لازم به یادآوری است که در طول سال‌های اخیر، عملکرد ضعیف آموزش عالی در دوره‌های کارشناسی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی موجب شده است که دانش‌آموختگان آن نیز دانش، مهارت و دیدگاه علمی مطلوبی نسبت به آموزش عالی تربیت‌بدنی کسب نکرده باشند و در محیط حرفه‌ای و شغلی خویش با احساس نامطلوبی به کار و فعالیت خود ادامه دهند. یافته‌های مطالعات انجام‌شده در سال‌های اخیر بر این باور صحه می‌گذارد (آقایی، ۱۳۷۶، ۱۱۵).

علاوه بر این، نتایج حاصل از ارزشیابی شاخص‌ها در خصوص میزان کیفیت عامل اساتید نشان‌دهنده این است که عامل اساتید در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. البته، به رغم مطلوب بودن عامل اساتید،

به‌طور کلی نتایج نشان داد که وضعیت دو شاخص کلیدی درمورد عامل اساتید؛ یعنی "وضعیت سطح تحصیلات اساتید" و "وضعیت استخدامی اساتید" در سطح نامطلوبی قرار دارد. بدین معنا که متأسفانه هنوز درصد زیادی از اساتید و مدرسان رشته تربیت‌بدنی در واحدهای دانشگاه آزاد منطقه یک دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد هستند که توجه ویژه مدیران و برنامه‌ریزان را در جهت فراهم کردن بستری برای ادامه تحصیل اعضای هیأت علمی در دوره دکتری و نیز جذب اساتید دعوت‌شده از میان فارغ‌التحصیلان دوره‌های دکتری طلب می‌نماید. همچنین، به‌رغم توسعه کمی در بحث جذب دانشجوی تربیت‌بدنی، هنوز هم تعداد زیادی از اساتید هیأت علمی دارای وضعیت استخدامی قراردادی هستند که به‌نوبه خود می‌تواند عواقبی نظیر احساس امنیت شغلی پایین، کاهش انگیزه و تعهد شغلی نامطلوب را به‌دنبال داشته باشد؛ بنابراین، لازم است نسبت به تبدیل وضعیت استخدامی اساتید هیأت علمی در واحدها و مراکز مورد‌ارزیابی، اقدامات لازم و مؤثر صورت گیرد. هادوی و مهدی‌پور (۱۳۸۴) در ارزشیابی دوره کارشناسی رشته تربیت‌بدنی، عامل اساتید را نسبتاً مطلوب ارزیابی کردند. کوزه‌چیان (۱۳۷۴) نیز در ارزشیابی عوامل آموزشی دانشکده‌های تربیت‌بدنی بیان کرد که کیفیت آموزشی و پژوهشی اکثر مدرسان دانشکده‌های تربیت‌بدنی با وظایف آن‌ها چندان انطباق ندارد و تعداد مدرسان دارای مدرک فوق‌لیسانس و دکتری نسبت به تعداد دانشجویان، با توجه به استانداردها، کافی نمی‌باشد. همچنین، اسمعیلی (۱۳۷۸) در پژوهش خود به بررسی ویژگی‌های تدریس مدرسان رشته تربیت‌بدنی کارشناسی ارشد از دیدگاه دانشجویان در دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت‌بدنی پرداخت و نشان داد که میزان قدرت بیان و توانایی انتقال مفاهیم مدرسان فلسفه تربیت‌بدنی در حد نامناسب می‌باشد. همچنین، این شاخص درمورد مدرسان مدیریت ورزش و یادگیری حرکتی در حد مناسب است، درمورد مدرسان رشد و تکامل حرکتی در حد متوسط متمایل به نامناسب قرار دارد و درمورد فیزیولوژی ورزش و بیومکانیک ورزشی در حد متوسط متمایل به مناسب می‌باشد. صالحی (۱۳۸۴) نیز در ارزشیابی از هنرستان‌های کار و دانش تهران، عامل هنرآموزان (اساتید) را نامطلوب ارزیابی کرد. در پژوهش وی، شاخص‌های نسبت هنرآموزان به هنرجویان، وضعیت مدارک تحصیلی هنرآموزان و میزان آشنایی آن‌ها با یافته‌های جدید رشته یا مهارت مورد تدریس (به‌رو بودن) در سطح نامطلوبی ارزیابی گردید، اما شاخص‌های وضعیت استخدامی هنرآموزان، میزان علاقه‌مندی آن‌ها به تدریس و وضعیت حضور معلم ورزش در سطح نسبتاً مطلوب برآورد شد. در این راستا، مهرعلی‌زاده و همکاران (۱۳۸۴) در ارزشیابی مراکز فنی - حرفه‌ای، عامل هنرآموزان را نامطلوب ارزیابی کردند و کمبود نیروی انسانی متخصص، عدم تناسب بین مهارت و دانش مربیان با نیازهای رشته صنعتی، به‌رو نبودن مهارت‌های مربیان، پایین بودن مدارک مربیان این مراکز و عدم استفاده از مربیان مجرب را به‌عنوان نقاط ضعف این مراکز معرفی نمودند. درمورد میزان آشنایی هنرآموزان با تکنولوژی‌های مورد نیاز در

عصر فناوری اطلاعات نیز باید توجه داشته باشیم که آموزش به منظور بهبود کیفیت مطالعات آموزشی به نوآوری و رویکردهای جدیدی نیازمند است (هویک - بوزیک، ورنار و بوتیکی^۱، ۲۰۰۹، ۲۱). علاوه بر این، در ارزشیابی از دوره کارشناسی ارشد فناوری اطلاعات سلامت در دانشکده‌های علوم پزشکی، بالاترین سطح مطلوبیت مربوط به اعضای هیأت علمی می باشد (محبی و یارمحمدیان، ۱۳۹۲، ۵۶۱). در ارزیابی عامل هیأت علمی در گروه کتابداری دانشگاه تربیت معلم مشخص شد که این عامل در سطح مطلوبی قرار دارد (کریمیان، صالحی و نادری، ۱۳۹۲، ۲۰). در نهایت، هر چند عامل اساتید در سطح نسبتاً مطلوبی ارزیابی گردید، اما توجه به شاخص‌هایی مانند وضعیت مدارک تحصیلی اساتید، وضعیت استخدامی آن‌ها و آشنایی با تکنولوژی‌های مورد نیاز در امر آموزش در عصر فناوری اطلاعات می‌بایست در اولویت ویژه قرار گیرد. در ارتباط با لزوم توجه به عامل اساتید، عبارت معروف "هیچ جامعه‌ای فراتر از اندیشه معلمان آن رشد نمی‌کند" بیانگر اهمیت حیاتی این عامل در عرصه آموزش و پیشرفت جامعه است. باید توجه داشت که معلمان، مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر پیشرفت تحصیلی فراگیران می‌باشند (لیتوود، هریس و هاپکینز^۲، ۲۰۰۸، ۳۱؛ زین‌آبادی، بهرنگی، نوه ابراهیم و زمانی، ۱۳۸۷، ۸۱).

نتایج حاصل از ارزشیابی شاخص‌ها در مورد میزان کیفیت مدیرگروهان حاکی از آن است که عامل مدیرگروهان در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. در این ارتباط باید اشاره نمود که به رغم مطلوبیت نسبی عامل مدیرگروهان در مراکز و واحدهای مورد ارزشیابی، چهار شاخص تأثیرگذار وضعیت مدرک تحصیلی مدیرگروه، وجود سازوکار مشخص در مورد ارزیابی عملکرد مدیرگروهان، جلب مشارکت اساتید گروه در برنامه‌ریزی‌ها و آشنایی با فناوری‌ها و الزامات مدیریتی عصر حاضر در وضعیت مطلوبی قرار ندارند که می‌بایست نسبت به بهبود کیفیت آن‌ها توجه ویژه‌ای صورت گیرد. در خصوص مطلوبیت نسبی عامل مدیرگروهان در واحدهای مورد ارزشیابی، این یافته تاحدودی با نتایج پژوهش هادوی و مهدی‌پور (۱۳۸۴) مطابقت دارد. کوزه‌چیان (۱۳۷۴) نیز در ارزشیابی عوامل آموزشی دانشکده‌های تربیت‌بدنی عنوان کرده است که کیفیت عملکرد مدیران دانشکده‌های تربیت‌بدنی با وظایف آن‌ها منطبق نمی‌باشد و در این زمینه، پیشنهاد می‌کنند که جهت ارتقای سطح کیفی مدیران دانشکده‌های تربیت‌بدنی، چنانچه رشته تحصیلی آن‌ها مدیریت نباشد، گذراندن دوره‌های مدیریتی الزامی گردد. همچنین، لازم است ساختار سازمانی و چارت تشکیلاتی دانشکده‌های تربیت‌بدنی طبق اصول مدیریت شکل گیرد. هم‌سو با یافته‌های پژوهش حاضر، صالحی (۱۳۸۴) نیز هنرستان‌های کار و دانش تهران را از نظر عامل مدیران در سطح نسبتاً مطلوبی ارزیابی کرده است. در پژوهش وی

1. Hoic-Bozic & Vornar & Boticki
1. Leithwood, Harris & Hopkins

شاخص‌های مدرک تحصیلی مدیر، سابقه مدیریت و آگاهی مدیر هنرستان از اولویت‌ها و اهداف دوره در سطح نسبتاً مطلوب، نشانگر سابقه تدریس مدیر در سطح مطلوب است و شاخص‌های رشته تحصیلی مدیر و تناسب سبک مدیریتی مدیر هنرستان با مدیریت یک واحد آموزشی در سطح نامطلوبی قرار دارد. کیامنش و منصورنیا (۱۳۷۴) نیز در ارزشیابی جامع از نظام جدید متوسطه اظهار می‌دارند که در اغلب واحدهای دبیرستانی، ضوابط انتخاب مدیر نادیده گرفته شده است. متأسفانه، بررسی‌ها حاکی از اداره سنتی مدارس در ایران به دست افرادی است که سابقه معلمی دارند، اما فاقد تخصص در مدیریت آموزشی و یا مدیریت می‌باشند (قورچیان و محمودی، ۱۳۸۳، ۱۰۹). این در حالی است که بروز تغییر و تحولات گوناگون در عرصه‌های مختلف زندگی امروزی، حساسیت‌های عمومی شدید و تقاضاهای متنوع، فضای متحول و متغیری را برای مدارس به وجود آورده است که سبب شده است اثربخشی بر آن در گرو توجه بیشتر به اهمیت نقش رهبری مدیران باشد (زین‌آبادی، بهرنگی، نوه ابراهیم و فرزاد، ۱۳۸۸، ۹۷). علاوه بر این، امروزه از مدیران به‌عنوان دومین عامل تأثیرگذار بر پیشرفت تحصیلی فراگیران یاد می‌شود (لیتوود، هریس و هاپکینز، ۲۰۰۸، ۳۷)؛ بنابراین، ضرورت دارد مدیریت منابع انسانی در آموزش با توجه به نیازها، مقاصد و انتظارات مخاطبان مدیران آموزشی و نیز براساس فرایند تولید علم و دانش و رشد دانش بشری، مجموعه‌ای از استانداردها و شایستگی‌های عملکرد را تدوین نماید. در ارتباط با یافته‌های فوق باید توجه داشت که هرچند عامل مدیران در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد، اما دو آیتم بسیار کلیدی رشته تحصیلی مدیر (که به اعتقاد صالحی (۱۳۸۴) مهم‌ترین ملاک در انتخاب مدیر می‌باشد) و آشنایی مدیر با تکنولوژی‌ها و الزامات مدیریتی عصر حاضر در سطح نامطلوبی می‌باشد. در ارتباط با آشنایی مدیران با تکنولوژی‌های فناوری اطلاعات، نتایج مطالعات در بعد مدیریتی حاکی از تأثیر مثبت این فناوری‌ها بر گرایش به سمت تصمیم‌گیری‌های عقلانی (سلنوا، ۲۰۰۰، ۶۰) و به‌وجود آمدن سیستم‌های مدیریتی کارآمدتر و پیشرفته‌تر (بهان و هولمز، ۲۰۰۰، ۷۱) می‌باشد.

علاوه بر این، در مورد میزان کیفیت عامل کارکنان پشتیبانی و خدمات، نتایج حاصل از ارزشیابی شاخص‌ها نشان داد که عامل کارکنان پشتیبانی و خدمات در سطح نامطلوبی قرار دارد. در ادامه، برخی از شواهد پژوهشی مرتبط با یافته‌های فوق ارائه می‌گردد. صالحی (۱۳۸۴) در ارزشیابی از کیفیت هنرستان‌های کار و دانش تهران، شاخص‌های تناسب رشته کتاب‌دار، وضعیت نوع همکاری کتاب‌دار، مدارک تحصیلی کتاب‌دار، وضعیت نوع همکاری متصدیان کارگاه و وضعیت نوع همکاری مشاور را در سطح نامطلوبی دانست و شاخص‌های تناسب رشته مشاور و مدرک وی را در سطح

1. Selnow
2. Behan & Holmes

مطلوبی ارزیابی نمود. در مجموع، نتایج این پژوهش حاکی از عدم انطباق عامل کارکنان پشتیبانی و خدمات با حد مطلوب انتظارات می‌باشد. کیامنش و منصورنیا (۱۳۷۴) نیز در ارزشیابی نظام جدید آموزش متوسطه به این نتیجه رسیدند که مدارس اغلب از داشتن مشاوران تمام‌وقت و متخصص و نیز مکان مناسب جهت مشاوره محروم می‌باشند. همچنین، حسینی (۱۳۸۱) عدم وجود مکان مناسب جهت مشاوره، عدم آگاهی والدین از نقش مشاوره، تکمیل نبودن کادر مشاوره مدارس و زیاده‌بودن مدارس تحت کنترل مشاوران را از مهم‌ترین مشکلات در زمینه فعالیت‌های مشاوره از دیدگاه مشاوران برشمرد (نقل از صالحی، ۱۳۸۴، ۹۵). در مجموع، با نگاهی به یافته‌های پژوهش حاضر متوجه می‌شویم که یکی از مشکلات اصلی در رشته تربیت‌بدنی در ارتباط با عامل کارکنان پشتیبانی و خدمات، وضعیت نوع همکاری آن‌ها می‌باشد که به‌طور عمده به‌صورت تمام‌وقت مشغول به‌کار نمی‌باشند. در مورد آشنایی کارکنان با تکنولوژی‌های جدید نیز نتایج پژوهش‌های انجام‌گرفته در داخل و خارج از کشور حاکی از تأثیر مثبت کاربرد فناوری اطلاعات بر تصمیم‌گیری‌های گروهی (کوپر^۱، ۲۰۰۰، ۲۵۹؛ خلعتبری، حسینی طبقدهی و زمانی، ۱۳۸۹، ۹۹)، افزایش کارایی کارکنان (بهان و هولمز، ۲۰۰۰، ۱۱۰؛ خلعتبری، حسینی طبقدهی و زمانی، ۱۳۸۹، ۹۹) و افزایش اثربخشی آن‌ها (بهان و هولمز، ۲۰۰۰، ۱۱۰؛ خلعتبری، حسینی طبقدهی و زمانی، ۱۳۸۹، ۹۹) می‌باشد؛ بنابراین، به‌منظور افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان و دانشگاه‌های مجری رشته تربیت‌بدنی می‌بایست نسبت به توسعه دانش و مهارت‌های کارکنان در امر فناوری اطلاعات اقدامات لازم صورت گیرد. در نهایت، باید به این نکته توجه داشته باشیم که شرایط متحول حاکم بر سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آن‌ها در چنین شرایطی، نیاز به نسل ارزشمندی از کارکنان را آشکار می‌سازد که از آن‌ها با عنوان "سربازان سازمانی" یاد می‌شود (دپائولا و هوی^۲، ۲۰۰۵، ۳۱۰). بی‌تردید، چنین کارکنانی وجه تمایز سازمان‌های اثربخش و غیراثربخش هستند (پادساکف، مکنزی، پین و بچراچ^۳، ۲۰۰۰، ۵۱۶). یکی دیگر از شاخص‌های قابل‌تأمل که وضعیت نامطلوبی دارد، تناسب تعداد کارکنان اداری با تعداد دانشجویان است. از آن‌جا که ایران به‌لحاظ دارا بودن بیشترین جمعیت دانشجویی در رده ۱۶ کشورهای جهان قرار دارد و از سوی دیگر، با توجه به رشد کمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در دهه گذشته، نسبت دانشجویان به کارکنان پشتیبانی به‌سرعت افزایش یافته است، اما با توجه به کاهش تعداد دانشجویان در سال‌های اخیر، سیاست‌هایی در جهت عدم جذب کارکنان پشتیبانی از سوی دانشگاه اتخاذ گردیده است؛ با این حال، می‌بایست سیاست‌ها و راه‌کارهایی جهت رفع این تناسب نامطلوب بین تعداد کارکنان و دانشجویان اندیشیده شود.

-
1. Cooper
 2. Dipaola & Hoy
 3. Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bacherach

باید توجه داشته باشیم که نامطلوب بودن برخی از عوامل در حکم هشدار جدی برای متولیان دانشگاه می باشد. قابل ذکر است که وضعیت نسبتاً مطلوب برخی از عوامل نباید زمینه دلخوشی و چشم پوشی از آن ها را فراهم آورد. باید توجه داشت که در نتیجه تغییر و تحولات سریع جوامع در طول زمان و بروز نیازهای جدید در بازار کار، این احتمال وجود دارد که در اثر بی توجهی و غفلت، همین نقاط قوت نیز تحلیل رفته و جای خود را به نقاط ضعف بدهد؛ بنابراین، براساس رویکرد سیستمی، برنامه ریزی برای بهبود کیفیت رشته تربیت بدنی را نباید به شاخص ها و عوامل نامطلوب محدود کرد.

در پایان باید اشاره نمود که اگر چه ارزشیابی نظام های آموزشی جهت همسو کردن آنها با تغییرات روز و نیازهای جامعه در سراسر دنیا همواره بعنوان یک ضرورت مطرح می باشد ولی مرور پیشینه پژوهش نشان داد که به رغم توسعه کمی دانشگاه ها مطالعات ارزشیابی در داخل کمتر به بحث تعیین کیفیت این دوره ها بخصوص در دانشگاه آزاد پرداخته اند.

بنابراین مطالعه حاضر از طریق روشن کردن نقاط قوت و ضعف گروه تربیت بدنی در دانشگاه های آزاد منطقه یک، زمینه توسعه کیفی این دوره ها را برای برنامه ریزان و تصمیم گیرندگان فراهم کرده و می تواند بعنوان یک الگو و نقطه شروع توجه محققان تعلیم و تربیت را به ارزشیابی از سایر نظام های آموزشی و دانشگاه معطوف نماید.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از دانشجویان، اساتید و مدیرگروهان رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های آزاد منطقه یک که در کمال همکاری، پژوهشگر را در انجام این پژوهش یاری رساندند، تشکر و قدردانی به عمل می آید.

منابع

1. Aghayee, N. (1997). The investigation of the status of physical education field in faculties across the country. (Unpublished master dissertation). Tehran: Tarbiat Modares University. (Persian).
2. Azar, A., & Momeni, M. (2001). Statistics and its application in management. 1st Edition, Tehran: Samt Publication. (Persian).
3. Bahrami, A., Yadegarzadeh, Gh., & Parand, K. (2007). Policy-making and factors affecting internal evaluation of departments: A system dynamics approach. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education, 13(2), 49-84. (Persian).
4. Bazargan, A. (1995). Collegial internal evaluation and its application to continuously improvement the quality of higher education. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education, 1(11), 49-70. (Persian).

5. Bazargan, A. (2001). Educational evaluation (concepts, patterns and process operations). 1st Edition, Tehran: Samt Publication. (Persian).
6. Bazargan, A. (1999). Introduction to assessing quality in higher education in Iran. *Quality in Higher Education*, 1(5), 61-67. (Persian).
7. Behan, K., & Holmes, D. (2001). Understanding information technology. (M. Azarakhsh, & J. Mehrdad, Trans). 6th Edition, Tehran: Samt Publication.
8. Cooper, R. B. w. (2000). Information technology development creativity: A case study of attempt radical change. *MIS Quarterly*, 24(2), 245-274.
9. Dipaola, M. F., & Hoy, W. K. (2005). School characteristics citizenship behavior in school and its relationship to school climate. *Journal of School Leadership*, 15(4), 308-326.
10. Esmaeeli, M. (1999). Students' perspective: The investigation of teaching characteristics of physical education teachers in graduate. (Unpublished master dissertation). Tehran: Tehran University. (Persian).
11. Fitzpatrick, J., Sanders, J., & Worthon, B. (2004). Program evaluation: Alternative approaches and practical guidance. 4th Edition, Boston: Allyn & Bacon Press. 5-44.
12. Ghasemizad, A. (2008). The theoretical framework for measuring quality in engineering education in Islamic Azad Universities in region one. *Curriculum Planning*, 5(20), 49-72. (Persian).
13. Ghorchian, N., & Mahmodi, A. (2004). The notation of performance standards for educational directors in guidance education and presenting a suitable model. *Review Quarterly Journal of Educational Innovations*, 3(8), 107-34. (Persian).
14. Hadavi, F., & Mehdipour, A. (2005). Presenting a model for evaluation of undergraduate physical education and sport sciences in public higher education institutes. *Olympic Quarterly*, 4(30), 59-73. (Persian).
15. Hoic-Bozic, N., Vornar, V., & Boticki, I. (2009). A blended learning approach to course design and implementation. *IEEE Transactions on Education*, 52(1), 19-30.
16. Karimyan, H., Salehi, K., & Naderi, E. (2013). Evaluation of the factors and indicators affecting the quality of departments of library and information science: A case study of the library and information science group of Tarbiat Moallem University of Tehran. *Quarterly Journal of National Studies on Librarianship and Organization of Information*, 24(1), 6-29. (Persian).
17. Khalatbari, J., Hosseini-Tabaghdehi, P., & Zamani, A. (2010). The impact of information technology on efficiency and effectiveness of technical-vocational organization in Mazandarn province. *Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 1(1), 93-102. (Persian).
18. Kiamanesh, A. (2001). Educational evaluation methods. 8th Edition, Tehran: Press PNU. (Persian).
19. Kiamanesh, A., & Mansornia, H. (1995). The first comprehensive evaluation of new system of secondary. Unpublished Research Project, Tehran, Department of Secondary Education, Executive Affairs. (Persian).
20. Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership & Management*, 28(1), 27-42.
21. Mahdavi, M. (2006). Information technology and technology information. 1st Edition, Tehran: Chapar Publication.

22. Mirfakhreddiny, Sh., Farid, D., Tahari Mehrjardi, M. H., & Zareei Mahmud Abadi, M. (2009). Identification and ranking of factors affecting quality improvement of health & treatment services using multiple attribute decision making (MADM): A case study. *Journal of Health Administration*, 14(43), 51-62. (Persian).
23. Mohebbi, N., & Yar Mohammadian, M. (2013). Develop evaluation indicators of health information technology course at master's degree in selected medical sciences universities. *Quarterly Health Information Manage*, 10(4), 558-70. (Persian).
24. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bacherach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviour: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestion for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-63
25. Salehi, K. (2005). The evaluation of occupational schools by CIPP model: A case of evaluation of occupational schools in Tehran in region 2. (Unpublished master dissertation). Faculty of Psychology and Educational Sciences; Tehran University. (Persian).
26. Salmanzade, H., Ghadamian, M., & Maleki, M. (2008). The evaluation is a way to improve quality. *Journal of Health Management*, 4(10), 5. (Persian).
27. Selnow, G. (2000). The internet: The soul of democracy. *Vital Speeches of the Day*, 67(2), 58-60.
28. Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation theory, modeling and applications*. 2nd Edition, Mishigan, John Wiley & Sons.
29. Worthon, B. R., & Sanders, J. K. (1987). *Educational evaluation: Alternative approaches and practical guidelines*. 1st Edition, New York: Long Man Pub.
30. Zeinabadi, H., Behrangi, M., Nave-Ebrahim, A., & Farzad, V. (2008). Organizational citizenship behavior of teachers: An analysis of the nature, methodology and come before and aftermath. *Review Quarterly Journal of Educational Innovations*, 7(28), 75-110. (Persian).

استناد به مقاله

رستگار، احمد، زارع، قاسم، صیف، محمد حسین و طالبی، سعید. (۱۳۹۵). ارزشیابی کیفیت منابع انسانی بخش درون داد مقطع کارشناسی رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه یک کشور. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۸(۳۹)، ۲۲-۱۰۳.

Rastegar, A., Zare, G., Seif, M. H & Taleebi, S. (2016). The Evaluation of the Quality of Human Resource of Inputs in Undergraduate Degree in Physical Education and Sport Science in Islamic Azad Universities in One Region. *Sport Management Studies*. 8 (39): 103-22. (Persian)

Evaluation of the Quality of Human Resource of Inputs in Undergraduate Degree in Physical Education and Sport Science in Islamic Azad Universities in Region One

A. Rastegar¹, G. zare², M. H. Seif³, S. Taleebi⁴

1. Assistant Professor of Educational Sciences, Payam-e-noor University*
2. Faculty Member of Physical Education Group, Marvdashat Azad University
3. Assistant Professor of Educational Sciences, Payam-e-noor University
4. Assistant Professor of Educational Sciences, Payam-e-noor University

Received Date: 2015/03/17

Accepted Date: 2016/02/17

Abstract

The purpose of this study was to evaluate the quality of inputs of undergraduate degree in physical education and sport sciences in Islamic Azad universities in region one. The study method was descriptive and survey. The sample consisted of faculty members (n = 80), head of departments (n=8), and students (n=151). We withdrew sampling in sub-population of faculty members and heads of departments due to the low number of people and used census method. We also used relative stratified random sampling in sub-population of students. To do the study with Delphi method, we prepared questionnaires in three different versions for professors, students and heads of departments. The validity and reliability of questionnaires were also confirmed. The results of evaluation showed that three factors including students, professors and administrators were relatively favorable, but the factor of staff was unfavorable situation. Finally, some suggestions were made to improve the quality of physical education and sport science field.

Keywords: Educational Evaluation, Quality, Physical Education

*Corresponding Author

Email:rastegar_ahmad@yahoo.com