

عارضه یابی نظام ارزیابی عملکرد معلمان بر اساس مدل سه شاخگی میرزایی در آموزش و پرورش شهرستان شیرگاه

سعید صفاریان همدانی^۱، مسعود احمدی^۲، سیما داداشی کفشگری^{۳*}

(۱) عضو هیات علمی و استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

(۲) عضو هیات علمی و استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

(۳) کارشناس ارشد مدیریت برنامه ریزی آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

*نویسنده مسوول: sima.dadashi@yahoo.com

تاریخ دریافت مقاله ۹۲/۵/۶ تاریخ آغاز بررسی مقاله ۹۲/۶/۲۳ تاریخ پذیرش مقاله ۹۲/۹/۴

چکیده

"هدف اصلی" از این پژوهش "عارضه یابی نظام ارزیابی عملکرد معلمان بر اساس مدل سه شاخگی میرزایی در آموزش و پرورش شهرستان شیرگاه" است. "روش پژوهش"، توصیفی از نوع زمینه یابی و از نظر هدف کاربردی بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه معلمان آموزش و پرورش شهرستان شیرگاه در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ شامل به حجم ۵۰۰ نفر بوده که باروش نمونه گیری تصادفی طبقه ای و بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۱۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده اند. "ابزار گردآوری داده ها" پرسشنامه محقق ساخته بوده که پس از تایید روایی صوری و محتوایی آن توسط استادان و صاحب نظران، پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۷ محاسبه شده است. "روش تجزیه و تحلیل داده ها" با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (شامل آزمون t تک نمونه ای و آزمون فریدمن) و با نرم افزار SPSS انجام شده است. "نتایج تحقیق" نشان داد که عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه ای به عنوان عارضه در نظام ارزیابی عملکرد معلمان تاثیر معناداری داشته اند. همچنین نتایج میانگین رتبه بندی عوامل نشان داد که بیشترین میانگین رتبه ای مربوط به عوامل ساختاری و کمترین آن مربوط به عوامل زمینه ای بوده است.

کلید واژگان: هوش ارزیابی عملکرد، عوامل ساختاری، عوامل زمینه ای، عوامل رفتاری

مقدمه

بانیروی انسانی کارآمد و توانمند راهی جز توجه به امر آموزش، تقویت خلاقیت و ابتکار، بالابردن روحیه و انگیزه، و رشد شخصیت کارکنان ندارد. جهت دستیابی به این اهداف، در مرحله نخست عملکرد کارکنان باید به نحو مطلوب مورد ارزیابی و سنجش قرار گیرد و پس از مشخص شدن نقاط ضعف و قوت کارکنان در این زمینه ها می توان، نسبت به رفع نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت اقدام نمود. به عبارت بهتر با ارزیابی عملکرد باید در بهبود و پرورش نیروی انسانی کوشید، البته نباید از نظر دور داشت که همیشه، ارزیابی عملکرد منجر به بهبود نیروی انسانی نمی شود و تنها استفاده

منابع هر سازمانی را به دو دسته منابع انسانی و منابع مادی تقسیم می کنند. استفاده بهینه از منابع انسانی به صورت مستقیم از طریق بهبود نیروی انسانی قابل حصول است. از آنجاکه به کارگیری منابع مادی نیز توسط منابع انسانی صورت می گیرد؛ در نهایت استفاده بهینه از این منابع نیز، در گرو بهبود نیروی انسانی است. یکی از راهکارهای بسیار مورد تاکید جهت بهبود نیروی انسانی، انجام صحیح ارزیابی عملکرد به عنوان یک راهکار استی مدیریت است. از سوی دیگر مدیریت سازمان جهت ایجاد سازمانی

است (همان منبع: ۵) همچنین میرزایی (۱۳۷۷) معتقد است که پدیده سازمان و مدیریت رامی توان در قالب سه دسته عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای، بررسی و تجزیه و تحلیل نمود و این عوامل را "مدل سه شاخگی" نامیده است و آسیب‌های سازمانی علل، عوامل و مشکلات اساسی و پایه‌ای می‌باشند که سازمان را در معرض بحران قرار داده موجب می‌شوند که سازمان از رشد متناسب و سالم خود باز بماند. پدیده سازمان و مدیریت رامی توان بر حسب سه دسته عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای بررسی و تجزیه و تحلیل نمود و در تبیین هر یک از عوامل اظهار داشت: منظور از عوامل رفتاری کلیه عوامل مربوط به نیروی انسانی که محتوای سازمان را تشکیل می‌دهند مانند انگیزش، روحیه کارورضایت شغلی شامل می‌شود؛ عوامل ساختاری دربرگیرنده مجموعه روابط منظم حاکم بر اجزای داخلی سازمان که بدنه آن رامی سازند مانند ساختار سازمانی، قوانین و مقررات می‌باشد؛ و سرانجام عوامل زمینه‌ای شامل محیط و شرایط بیرونی که سبب ساز عوامل رفتاری و ساختاری هستند، می‌گردد و علت نامگذاری این مدل به سه شاخگی آن است که ارتباط بین عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای به گونه‌ای می‌باشد که هیچ پدیده یا رویداد سازمانی نمی‌تواند خارج از تعامل این سه شاخه صورت گیرد. به عبارت دیگر، رابطه بین این سه شاخه یک رابطه تنگاتنگ بوده و در عمل از هم جدایی ناپذیرند. در واقع، نوع روابط موجود بین این سه شاخه از نوع لازم و ملزوم بوده و به مثابه سه شاخه روییده از تنه واحد حیات سازمان می‌باشند. آسیب‌های ساختاری که علل

از الگوهای کارآمد و صحیح ارزیابی عملکرد است که می‌تواند به بهبود نیروی انسانی منتهی گردد. از طرف دیگر عملکرد کارکنان به دو علت ارزیابی می‌شود. اول، توسعه کارکنان که این کار از طریق ارائه بازخورد و آگاه کردن ایشان به نقاط قوت و ضعف انجام می‌شود. دوم، مرتبط کردن نتایج ارزیابی به سیستم پرداخت (رینکه، ۲۰۰۳: ۳۷-۳۲). البته محققان جدید خاطر نشان می‌کنند که در طراحی یک سیستم ارزیابی موثر، علاوه بر معیارهای ارزیابی، بایستی به بافت (زمینه) اجتماعی سازمان نیز توجه داشت (شن، ۲۰۰۵: ۷) و برآیند توجه به این عامل، موجب خشنودی کارکنان شده و در نتیجه، موفقیت سازمان را در پی خواهد داشت (دالی، ۲۰۰۷: ۱۵۴). در واقع یکی از ویژگی‌های سازمان‌های پیشرو، داشتن سیستم‌های ارزیابی موثری است که بازخوردهای آن به سطوح مختلف مدیریت ارائه می‌شود (ریکوچیولوری، ۲۰۰۷: ۳۷).

در تایید این ادعا، شواهد نشان می‌دهند نزدیک به ۹۰ درصد از شرکت‌های فهرست فرچون ۱۰۰۰^۵ اروش‌های مختلف ارزیابی مانند ارزیابی چندگانه و روش ۳۶۰ درجه را مورد استفاده قرار داده است (کودیچ، ۲۰۰۶: ۴۵۷). واقعیت آن است که یک شرکت یا سازمان، ابعاد متفاوتی از قبیل اهداف، ساختار نیروی انسانی، تکنولوژی و محیط دارد و برای شناخت مشکلات سازمانی باید هر یک از این ابعاد را بررسی نمود (فرهنگی، ۱۳۷۹: ۳). وایزبورد^۷ (۱۹۸۵) برای بررسی و شناخت حوزه‌های آسیب‌پذیری و مساله‌یابی سازمان‌ها، هفت بعد اهداف، رهبری، ساختار، ارتباطات، سیستم پاداش، مکانیزم هماهنگی، نگرش به تغییر را پیشنهاد نموده

۵. fortune.

2- Kudisch, J.D.

7 - Weisbord.

1-Reinke, J.S.

2- Shen, J.

3- Daley, D.M.

4- Riccucci, N.M., & Lurie, I.

استراتژیک؛ ۳- شایستگی سیاسی؛ ۴- روابط بین فردی؛ ۵- توانایی تحلیلی ۶- شایستگی آموزشی.

یادگاری و علوی (۱۳۸۷)، در پژوهشی به تدوین الگوی مناسب برای ارزیابی عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی می پردازند. بر اساس نتایج پژوهش هر شش مولفه آن شامل: معیارهای شغلی، توسعه حرفه ای، تعهد حرفه ای، روابط انسانی، انعطاف پذیری، معیارهای اخلاقی و فوق برنامه و همچنین سی متغیر مورد نظر آن ها تایید شد. معیار روابط انسانی به عنوان مهم ترین مولفه شناخته شده و معیار توسعه حرفه ای نیز به عنوان کم اهمیت ترین مولفه شناخته شد.

تقوی لاریجانی و پارسایکتا (۱۳۸۵)، در پژوهشی با عنوان «پیامدهای ارزشیابی عملکرد در رابطه آن با انگیزش شغلی از دیدگاه پرستاران شاغل» نشان دادند که کمک به بهبود عملکرد پرستاران با استفاده از ارزشیابی عملکرد تنها عامل مرتبط با انگیزش شغلی در مقایسه با سایر پیامدهای مورد انتظار از ارزشیابی عملکرد می باشد.

زابلی (۱۳۸۳)، در پژوهش با عنوان «ارزیابی نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان در بیمارستان های عمومی دانشگاه علوم پزشکی ایران - ۱۳۸۳» به این نتیجه دست یافت که بسترو محیط سازمانی بیمارستان ها از لحاظ میزان پذیرش ارزشیابی توسط کارکنان، الزام و تعهد مدیران و کارکنان نسبت به انجام ارزشیابی مناسب می باشد و برای بهره گیری از زمینه مساعدی که وجود دارد؛ اصلاح و تدوین نظام ارزشیابی عملکرد ضروری به نظر می رسد.

رضایی طالشی محله (۱۳۸۱)، در پژوهشی تحت عنوان «مقایسه و ارزیابی عملکرد مدیران دبیرستان های شهرستان جویبار» بر اساس ساختار سازمانی از دیدگاه معلمان

و عواملی پایه ای هستند؛ "نظم ترکیبی" یا "نظم چینی" عناصر اصلی تشکیل دهنده سازمان را برهم زده و ساختارهای اصلی سازمان را که عبارتند از ساختارهای طبیعی و فیزیکی، ساختارهای مالی و اقتصادی، ساختارهای انسانی و ساختارهای اطلاعاتی در معرض بحران قرار می دهند؛ آسیب های رفتاری که علل و عواملی پایه ای هستند؛ از جهات گوناگون رفتارهای انسانی و در نتیجه کارکردهای سازمان را در معرض بحران قرار می دهند به طور کلی آسیب های زمینه ای که علل و عواملی پایه ای هستند رابطه و تعامل مناسب و واکنش بموقع و درست سازمان را با سیستم های همجوار محیطی اش برهم زده و در این روابط ایجاد بحران می نمایند در چنان رابطه ای، عوامل ساختاری و رفتاری و زمینه ای به شکل روابط سیستمی مداوم در حال تعامل می باشند و سه شاخه مزبور، سه گونه از یک نوع - عمدتاً از نوع غالب زمینه - بوده و بین آنها به هیچ وجه سه گانگی حاکم نمی باشد. بنابراین، تمایز و تشخیص این سه جنبه از حیات سازمانی، صرفاً نظری بوده و فقط به منظور تجزیه و تحلیل شناخت مفاهیم و پدیده های سازمانی می باشد (همان منبع: ۳۱۷). همچنین در خصوص ارزیابی عملکرد کارکنان تحقیقات زیادی انجام شده است که در اینجا به نتایج برخی از آنها اشاره می شود.

دهقان نیری، خانی و صادق پور (۱۳۸۸)، در پژوهشی تحت عنوان «الگوی برای ارزیابی عملکرد هیأت های مدیره» نشان داد که استفاده از اطلاعات حاصل از سنجش و ارزیابی عملکرد و مقایسه هیأت های مدیره با هم منجر به بهبود عملکرد آنها می شوند و این مطالعات ۶ گروه از عوامل رفتاری و شایستگی هیأت های مدیره موثر را شناسایی کرده اند که عبارتند از: ۱- عوامل زمینه ای؛ ۲- شایستگی های

آموزشی آن ها انجامیده و این از نتایج مثبت ارزیابی عملکرد شناخته شده و ابزارهای قوی در دست مدیران در کسب مزیت رقابتی است.

کاسادو لومبراس^۲ و همکاران (۲۰۱۱)، در پژوهشی به ارزیابی عملکرد کارکنان در سیستم های اطلاعاتی در محیط های برون سپاری پرداخته اند. یافته های پژوهش آن هانشان داد که فن آوری های معنایی نظارت بر پرسنل در تمام مراحل مدیریت برون سپاری رافراهم می نماید، فناوری اطلاعات جایگاه خود را در استانداردهای ارتباطی مورد استفاده در رهبری ابزار مدیریت کسب کار باز کرده است. نظارت در مدیریت منابع انسانی این امکان رافراهم می کند که به صورت یکپارچه به ارزیابی عملکرد کارکنان و برون داد های آموزشی پرداخته شده و شایستگی کارکنان سنجیده شود.

ایلگن، بارنز فارل و مک لین^۳ (۱۹۹۳)، در پژوهشی تحت عنوان "فرایند ارزیابی عملکرد" به این نتیجه رسیده اند که به طور کلی اگرچه تحقیقات دهه ۸۰ که در زمینه بررسی فرایندهای شناختی انجام می شد درک ما را از فرایند ارزیابی افزایش داده است لیکن با این حال مدیران هنوز نمی دانند چگونه باید ارزیابی های بهتری انجام داد. در واقع بیشتر محققان به این نتیجه رسیدند که تحقیقات بعدی در زمینه ارزیابی عملکرد کارکنان باید به موضوع بررسی محیط یا بافت اجتماعی سازمان پردازد یعنی جایی که مشارکت کنندگان در ارزیابی - ارزیابی شوندگان و ارزیابی کنندگان فعالیت می کنند.

در پژوهش حاضر سوال اصلی این است "عارضه های نظام ارزیابی عملکرد معلمان آموزش و پرورش شیرگاه کدامند؟"

به این نتیجه می رسد که طبق نظر معلمان، مدیران دارای مدیریت آرمانی و استبدادی نسبت به مدیریت مبتدی از اهمیت بالاتری برخوردار می باشند. همچنین، پیشرفت تحصیلی دانش آموزانی که در مدارس دارای سبک مدیریت آرمانی تحصیل می کنند نسبت به سبک استبدادی وضعیت بهتری را دارد.

صالحی و همکاران (۱۳۸۰)، در پژوهشی تحت عنوان "ارزشیابی عملکرد فارغ التحصیلان کارشناسی پرستاری از دیدگاه خودشان و سرپرست بلا فصل آنان در بیمارستانهای وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان" به این نتیجه رسیده اند که میانگین ارزشیابی عملکرد از دیدگاه فارغ التحصیلان در کلیه حیطه ها به جز حیطه آموزشی و پژوهشی به مراتب بالاتر از میانگین ارزشیابی از دیدگاه سرپرستاران می باشد و علاوه بر آن بیشترین و کمترین در صد فراوانی در سطوح خوب تا عالی از دیدگاه فارغ التحصیلان به ترتیب مربوط به حیطه مراقبت های پرستاری و حیطه آموزشی و پرورشی و در همین سطوح از دیدگاه سرپرستان به ترتیب مربوط به حیطه تکامل و توسعه حرفه ای و حیطه آموزشی و پژوهشی بوده است.

اوبیسی^۱ (۲۰۱۱)، در پژوهشی به ارزیابی عملکرد و دلدالت آن بر رشد فردی و سازمانی می پردازد. عملکرد سازمانی و بهره وری تنه زمانی می تواند اثربخش باشد که افراد به طور مداوم ارزیابی و بررسی شوند. اوبیان می دارد که روش ارزیابی ۳۶۰ درجه که در آن زیرستان و مافوق هر دو یکدیگر را ارزیابی می کنند، در حال حاضر در بسیاری از سازمان ها به کار می رود. او در پژوهش خود به این نتیجه رسید که ارزیابی کارکنان می تواند به تشخیص نیازهای

3 . Il Gen, D. R., Barnes-Farrell , J. L., & Mckelin, D. B.

1 . Obisi, Ch.
۱ . Casado, L.

شامل: کلیه معلمان آموزش و پرورش شهر شیرگاه درسال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ به حجم ۵۰۰ نفر بوده اند. که باروش نمونه گیری تصادفی طبقه ای و براساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۱۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است. که ۶۰ درصد آن مرد و ۴۰ درصد زن و ۱۸ درصد فوق دیپلم، ۶۵ درصد لیسانس، ۱۵ درصد فوق لیسانس و ۲ درصد آنها دکتری بوده اند. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه ده گزینه ای محقق ساخته بوده که برای سنجش روایی پرسشنامه از نظر استادان و صاحب نظران استفاده شده و برای تعیین پایایی آن با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۷ محاسبه شده است روش تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (شامل: آزمون T تک نمونه ای و آزمون فریدمن) با نرم افزار SPSS انجام شده است.

یافته ها

سؤال ۱: عارضه های عوامل رفتاری نظام ارزیابی عملکرد معلمان آموزش و پرورش شهر شیرگاه کدامند؟

برای پاسخگویی به این سوال، "مدل تحلیلی- کاربردی سه شاخگی میرزایی" که به نوعی تبیین کننده عوارض ارزیابی نظام عملکرد در سازمان های باشد، مورد استفاده قرار گرفته است بر همین اساس سه سوال بیان می شود:

۱. عارضه های عوامل رفتاری نظام ارزیابی عملکرد معلمان آموزش و پرورش شهر شیرگاه کدامند؟
۲. عارضه های عوامل ساختاری نظام ارزیابی عملکرد معلمان آموزش و پرورش شهر شیرگاه کدامند؟
۳. عارضه های عوامل زمینه ای نظام ارزیابی عملکرد معلمان آموزش و پرورش شهر شیرگاه کدامند؟

۲- روش شناسی :

پژوهش حاضر، از نظر هدف کاربردی، و از نظر ماهیت توصیفی، و از نظر روش پیمایشی بوده است. جامعه آماری

جدول ۱. شاخص های آماری و مولفه های مربوط به عامل رفتاری

شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار	T محاسباتی	Df درجه آزادی	Sign (سطح معناداری)
پذیرش نظرات	۲۱۶	۷,۹۰	۱,۷۹۰	۱۹/۷۲۷	۲۱۵	۰/۰
سعه صدر	۲۱۶	۸,۲۵	۱۰۱,۲	۲۷/۷۹۰	۲۱۵	۰/۰
تبادل اخلاقی	۲۱۶	۸,۵۸	۲,۰۱۴	۲۲/۴۹۵	۲۱۵	۰/۰
صداقت در گفتار	۲۱۶	۸,۶۹	۲,۰۴۴	۲۲/۸۹۸	۲۱۵	۰/۰
حس اطمینان	۲۱۶	۸,۹۶	۱,۶۲۵	۳۱/۳۱۲	۲۱۵	۰/۰
خوشرویی	۲۱۶	۸,۷۶	۲,۰۶۳	۲۳/۲۵۳	۲۱۵	۰/۰
درک مشکلات دیگران	۲۱۶	۸,۶۵	۱۹۰,۲	۲۱/۱۶۰	۲۱۵	۰/۰
رعایت حقوق دیگران	۲۱۶	۸,۶۳	۲,۲۲۳	۲۰/۷۲۵	۲۱۵	۰/۰
دوری از خشونت	۲۱۶	۸,۸۲	۱,۸۶۷	۲۶/۱۶۹	۲۱۵	۰/۰
امانتداری	۲۱۶	۹,۰۶	۱,۷۱۱	۳۰/۶۲۹	۲۱۵	۰/۰

مؤلفه های عامل رفتاری

عوامل	تعداد	میانگین	انحراف معیار	T	T	مقدار بحرانی	DF	Sign
				محاسباتی		درجه آزادی		(سطح معنا داری)
رفتاری	۲۱۶	۸/۶۳	۱/۹۲	۲۴/۰۲۹	۱/۹۶	۲۱۵	۰/۰	

جدول ۲. شاخصهای آماری و مولفه های مربوط به عامل ساختاری

شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار	T	T	مقدار بحرانی	DF	Sign
				محاسباتی		درجه آزادی		(سطح معنا داری)
پرهیز از سرگردانی	۲۱۶	۸/۹۰	۷۵۶/۱	۴۸۰/۲۸	۱/۹۶	۲۱۵	۰/۰	
رعایت اولویت امور	۲۱۶	۸/۷۳	۱/۹۵۴	۲۴/۲۷۱	۱/۹۶	۲۱۵	۰/۰	
انجام به موقع کارها	۲۱۶	۸/۷۲	۱/۹۰۱	۲۴/۹۰۶	۱/۹۶	۲۱۵	۰/۰	
وقت شناسی	۲۱۶	۸/۸۰	۱/۹۷۱	۲۴/۵۸۲	۱/۹۶	۲۱۵	۰/۰	
آگاهی از ضوابط اداری	۲۱۶	۸/۴۷	۲/۱۳۷	۴۴۱/۲۰	۱/۹۶	۲۱۵	۰/۰	
حضور همیشگی	۲۱۶	۸/۸۰	۱/۷۹۵	۲۷/۰۳۳	۱/۹۶	۲۱۵	۰/۰	
عدم بزرگنمایی	۲۱۶	۸/۹۱	۱/۸۴۵	۱۳۸/۲۷	۱/۹۶	۲۱۵	۰/۰	
نظم در کار	۲۱۶	۸/۶۰	۲/۰۵۰	۲۲/۲۰۰	۱/۹۶	۲۱۵	۰/۰	
برخورداری از تجربه کاری	۲۱۶	۸/۳۷	۲/۲۱۰	۰۸۶/۱۹	۱/۹۶	۲۱۵	۰/۰	
رعایت سلسله مراتب اداری	۲۱۶	۸/۲۹	۱/۹۲۹	۲۲۳/۲۱	۱/۹۶	۲۱۵	۰/۰	

مرتب شده های عامل ساختاری

عوامل	تعداد	میانگین محاسبه شده	انحراف معیار	T	T	مقدار بحرانی	DF	Sign
				محاسباتی		(مقدار بحرانی)	(درجه آزادی)	(سطح معنا داری)
ساختاری	۲۱۶	۸/۶۶	۱/۹۳	۲۴/۰۴	۱/۹۶	۲۱۵	۰/۰	

جدول ۳. شاخصهای آماری و مولفه های مربوط به عامل زمینه ای

شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار	T محاسباتی	DF	Sign
					درجه آزادی	(سطح معنا دار ی)
وجود فرهنگ سازمانی	۲۱۶	۸,۵۰	۱,۹۸۱	۲۲,۲۱۹	۲۱۵	۰/۰
روابط دوستانه	۲۱۶	۹۴,۷	۲,۸۰۱	۱۲,۸۲۴	۲۱۵	۰/۰
عدم امنیت شغلی	۲۱۶	۶,۱۳	۳,۲۰۱	۲,۸۹۱	۲۱۵	۰/۰
محیط مناسب تدریس	۲۱۶	۶۹,۷	۲,۶۷۳	۱۲,۰۴۰	۲۱۵	۰/۰
مسئولیت پذیری	۲۱۶	۶۹,۷	۲,۷۷۵	۱۱,۷۰۷	۲۱۵	۰/۰
وجود معرفت فرهنگی	۲۱۶	۸,۱۳	۲,۱۳۰	۱۸,۱۷۹	۲۱۵	۰/۰
وجود فشار محیطی	۲۱۶	۵,۳۳	۳,۳۱۶	۰,۷۳۹	۲۱۵	۰/۰
محیط مناسب جهت رشد	۲۱۶	۴۵,۷	۲,۵۰۹	۱۱,۴۱۷	۲۱۵	۰/۰
عدم آزادی بیان	۲۱۶	۶,۱۴	۲,۶۳۷	۳,۸۵۷	۲۱۵	۰/۰
آگاهی از نقاط ضعف محیطی	۲۱۶	۶,۸۷	۲,۶۵۶	۷,۸۵۴	۲۱۵	۰/۰
عوامل	تعداد	میانگین محاسبه شده	انحراف معیار	T (محاسباتی)	DF	Sign
زمینه ای	۲۱۶	۷/۱۹	۲/۵۶	۹/۶۷۹	۲۱۵	۰/۰
				مقدار بحرانی	(درجه آزادی)	(سطح معنا دار ی)

سؤال ۲: عارضه های عوامل ساختاری نظام ارزیابی

عملکرد معلمان آموزش و پرورش شهر شیرگاه کدامند؟

داده های حاصل از جدول ۲ نشان داده که میانگین محاسباتی عامل ساختاری از میانگین مورد انتظار (۵/۵) بزرگتر است و نیز در سطح اطمینان ۹۹ درصد تفاوت معناداری بین میانگین نمرات نیز مشاهده شد. بنابراین می توان گفت که معلمان عامل ساختاری رابه عنوان یکی از عارضه های نظام ارزیابی عملکرد تائید نموده اند. همچنین تفاوت میانگین های کلیه مولفه های عامل ساختاری در سطح اطمینان ۹۹ درصد پدیدار شده نظرآنان در بین مولفه

داده های حاصل از جدول ا نشان داده که میانگین محاسباتی عامل رفتاری از میانگین مورد انتظار (۵/۵) بزرگتر است و نیز در سطح اطمینان ۹۹ درصد تفاوت معناداری بین میانگین نمرات نیز مشاهده شد. بنابراین می توان گفت که معلمان عامل رفتاری رابه عنوان یکی از عارضه های نظام ارزیابی عملکرد تائید نموده اند. همچنین تفاوت میانگین های کلیه مولفه های عامل رفتاری در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی دار شده نظرآنان در بین مولفه ها امانتداری و حفظ اسرار شخصی بیشترین تاثیر و پذیرش نظرات دیگران کمترین تاثیر را دارا بوده اند .

مولفه های عامل زمینه ای در سطح اطمینان ۹۹ درصد پدیدار شده نظر آنان در بین مولفه هارعايت کردن فرهنگ سازمانی بیشترین تاثیر وجود فشارهای محیطی در سرکوب کردن استعدادها کمترین تاثیر را دارا بوده اند .

تعیین اولویت تأثیر هر یک از عوامل رفتاری، ساختاری، زمینه ای

برای تعیین اولویت تأثیر هر یک از عارضه های عوامل رفتاری، ساختاری، زمینه ای نظام ارزیابی عملکرد معلمان از آزمون فریدمن استفاده می کنیم.

هائرهیز از بزرگنمایی و کارهای نمایشی بیشترین تاثیر و رعایت سلسله مراتب اداری کمترین تاثیر را دارا بوده اند.

سؤال ۳: عارضه های عوامل زمینه ای نظام ارزیابی عملکرد معلمان آموزش و پرورش شهرستان شیرگاه کدامند؟

داده های حاصل از جدول ۳ نشان داده که میانگین محاسباتی عامل زمینه ای از میانگین مورد انتظار (۵/۵) بزرگتر است و نیز در سطح اطمینان ۹۹ درصد تفاوت معناداری بین میانگین نمرات نیز مشاهده شد. بنابراین می توان گفت که معلمان عامل زمینه ای را به عنوان یکی از عارضه های نظام ارزیابی عملکرد تأیید نموده اند. همچنین تفاوت میانگین های کلیه

جدول ۴. آماره های مربوط به عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه ای

عوامل	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	میانگین رتبه
عوامل ساختاری	۸/۶۶	۱/۹۳	۱	۱۰	۲/۵۸
عوامل رفتاری	۸/۶۳	۱/۹۲	۱/۱	۱۰	۲/۳۸
عوامل زمینه ای	۷/۱۹	۲/۵۶	۱	۱۰	۱/۰۴

جدول ۵. آماره های آزمون فریدمن

تعداد	۲۱۶
کای دو	۳۵۴/۴۵۳
درجه آزادی	۲
سطح معناداری	۰/۰۰

دارای ساختار و سبک رهبری مدیریت آرمانی می باشند دارای وضعیت عملکرد بهتری هستند.

بر اساس آزمون سوال سوم، عامل زمینه ای به عنوان عارضه نظام ارزیابی عملکرد پذیرفته شد. در بین مولفه های مربوط به آن مولفه رعایت کردن فرهنگ سازمانی بیشترین وجود فشارهای محیطی در سرکوب کردن استعدادها با کمترین تاثیر را دارا بوده اند. یافته های این پژوهش با یافته های پژوهش زابلی (۱۳۸۳) و همچنین ایلگن و همکاران^۱ (۱۹۹۳) همسویی دارد، چراکه زابلی در تحقیقات خود به این امر اشاره دارد که بستر و محیط سازمانی مناسبی برای بهره گیری از زمینه مساعد در بیمارستان هابرای پذیرش ارزشیابی توسط کارکنان موجود می باشد. و همچنین ایلگن و همکاران در صد آن بر آمدند که بررسی محیط و بافت اجتماعی سازمان جزو موارد ضروری به حساب می آید.

همچنین نتایج میانگین رتبه بندی عوامل نشان داد که بیشترین میانگین رتبه مربوط به عوامل ساختاری و کمترین آن مربوط به عوامل زمینه ای است.

پیشنهادها

با توجه به یافته های فوق پیشنهاد می گردد برای سوال اول:

۱. به تضادها و عدم تعاملات پرسنل بخش ها و واحدها نسبت به یکدیگر توجه شود.

۲. دعوت موردی از مراجعین جهت تبادل نظر و سنجش نظرات آنان به عمل آید.

۳. از انتظارات و نیازهای مراجعین به صورت دوره ای ارزیابی مستقیم گردد.

به منظور بررسی سوال دوم:

مطابق نتایج رتبه بندی آزمون فریدمن بیشترین میانگین رتبه مربوط به عوامل ساختاری و کمترین آن مربوط به عوامل زمینه ای است. اما این تفاوت ممکن است تصادفی یا ناشی از خطا باشد برای تعیین معنادار بودن این تفاوت از آزمون فریدمن استفاده می کنیم.

چون مقدار کای دو محاسبه شده از آزمون فریدمن (۳۵۴/۴۵۳) در سطح خطای ۰/۰۱ معنی دار است، باید گفت که به لحاظ آماری با اطمینان ۹۹ درصد تأثیر عوامل ساختاری و رفتاری و زمینه ای نظام ارزیابی عملکرد معلمان آموزش و پرورش شهر شیرگاه متفاوت است.

بحث و نتیجه گیری

بر اساس سوال اول، عامل رفتاری به عنوان عارضه نظام ارزیابی عملکرد پذیرفته شد. در بین مولفه های مربوط به آن مولفه امانتداری و حفظ اسرار شخصی بیشترین و مولفه پذیرش نظرات دیگران با کمترین تاثیر را دارا بوده اند یافته های پژوهش حاضر با یافته های پژوهش دهقان نیری، خانی و صادق پور (۱۳۸۸) همسویی دارد زیرا آن هانیز به این نتیجه رسیده اند که عوامل رفتاری موثر در ارزیابی عملکرد و مقایسه هیأت های مدیره با هم منجر به بهبود عملکرد آنان می گردد.

در آزمون سوال دوم پژوهش، عامل ساختاری به عنوان عارضه نظام ارزیابی عملکرد پذیرفته شد. در بین مولفه های مربوط به آن مولفه پرهیز از بزرگ نمایی و کارهای نمایشی بیشترین و مولفه رعایت سلسله مراتب اداری کمترین تاثیر را دارا بوده اند یافته های این پژوهش با یافته های پژوهش رضایی طالشی محله (۱۳۸۱) همسویی دارد به گونه ای که وی در گزارش تحقیق خود می نویسد مدارسی که

۱. ساختار سازمانی و بهبود روشها، ضمن بازنگری ساختار سازمانی و ارائه الگوهای مناسب با مقتضیات سازمان، رویکرد جدی برای سازماندهی داشته باشد.

۲. سیستم مکانیزه اطلاعاتی، به یکپارچه سازی سیستم های مکانیزه منابع انسانی بپردازد و همچنین به روزرسانی و تکمیل سایت منابع انسانی را در محور اصلی اهداف خود قرار دهد.

۳. ارزیابی عملکرد، عواملی را مورد ارزیابی قرار دهد که به طور علمی انتخاب شده، مربوط به شغل کارکنان و عینی باشد، ارزیابی کنندگان در این زمینه آموزش دیده و کار ارزشیابی را جدی بگیرند و در نهایت نتایج ارزیابی ها به کارکنان منعکس شود. باین پیش فرض می تواند به تحلیل و آسیب شناسی مکانیزه های ارزیابی موجود و ارائه الگوی متناسب برای ارزیابی عملکردهای همسوی استراتژی کلی سازمان بپردازد.

۴. انتصابات و ارتقای شغلی، فرایندی منظم برای انتخاب و آماده سازی بهترین و شایسته ترین افراد برای پست های کلیدی و حساس مهیا سازد تا نیروی موجود مورد ارزشیابی قرار گرفته و کاندیداهای توانمند شناسایی و جهت پستهای مدیریتی آماده شوند. در این راستا می توان باتهمیه بانک اطلاعاتی اقدام به طبقه بندی و رتبه بندی کاندیداهای مزبور نموده و ضمن آماده سازی و آموزش آنان، در مواقع نیاز نسبت به انتصاب شایسته ترین فرد برای پستهای مدیر اقدام نمود.

۵. عوامل بحرانی موفقیت از پیش مشخص شود. و در نهایت در بررسی سوال سوم:

۱. امنیت شغلی، بنابر ضرورت و تبعیت از سیاست تعدیل نیروی انسانی، مدیریت منابع انسانی با ایجاد سازوکارهای مناسب انگیزشی - طبق قوانین و مقررات - موجبات خروج نیروی انسانی را طوری فراهم نماید که کارکنان با رضایت

۶. میزان شکایات کارکنان به طور منظم مورد اندازه گیری و ارزیابی قرار گرفته و بر اساس نتایج آن اقدام لازم صورت پذیرد.

۷. نمودار مقایسه ای انواع سنجش های رضایت مندی ترسیم گردد

منابع

۱. ابطحی، سیدحسن. (۱۳۸۳). "مدیریت منابع انسانی (اداره امور کارکنان در سازمان های دولتی، صنعتی و بازرگانی)". کرج: چاپ سوم، انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.

۲. تقوی لاریجانی، ترانه و همکاران (۱۳۸۵). "پیامدهای ارزشیابی عملکرد و رابطه آن با انگیزش شغلی از دیدگاه پرستاران شاغل". مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران (حیات)، ۲(۴): ۱-۴.

۳. دهقان نیری، حسام الدین و همکاران. (۱۳۸۸). "الگوی برای ارزیابی عملکرد هیأت های مدیره". مجله تدبیر، شماره ۲۰۶.

۴. سیستم مکانیزه اطلاعاتی، به یکپارچه سازی سیستم های مکانیزه منابع انسانی بپردازد و همچنین به روزرسانی و تکمیل سایت منابع انسانی را در محور اصلی اهداف خود قرار دهد.

۵. ارزیابی عملکرد، عواملی را مورد ارزیابی قرار دهد که به طور علمی انتخاب شده، مربوط به شغل کارکنان و عینی باشد، ارزیابی کنندگان در این زمینه آموزش دیده و کار ارزشیابی را جدی بگیرند و در نهایت نتایج ارزیابی ها به کارکنان منعکس شود. باین پیش فرض می تواند به تحلیل و آسیب شناسی مکانیزه های ارزیابی موجود و ارائه الگوی متناسب برای ارزیابی عملکردهای همسوی استراتژی کلی سازمان بپردازد.

۶. انتصابات و ارتقای شغلی، فرایندی منظم برای انتخاب و آماده سازی بهترین و شایسته ترین افراد برای پست های کلیدی و حساس مهیا سازد تا نیروی موجود مورد ارزشیابی قرار گرفته و کاندیداهای توانمند شناسایی و جهت پستهای مدیریتی آماده شوند. در این راستا می توان باتهمیه بانک اطلاعاتی اقدام به طبقه بندی و رتبه بندی کاندیداهای مزبور نموده و ضمن آماده سازی و آموزش آنان، در مواقع نیاز نسبت به انتصاب شایسته ترین فرد برای پستهای مدیر اقدام نمود.

۷. نمودار مقایسه ای انواع سنجش های رضایت مندی ترسیم گردد

۸. میزان شکایات کارکنان به طور منظم مورد اندازه گیری و ارزیابی قرار گرفته و بر اساس نتایج آن اقدام لازم صورت پذیرد.

۹. نمودار مقایسه ای انواع سنجش های رضایت مندی ترسیم گردد

Organizational Growth". *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9), 92-97.

- Reinke, J.S. (2003). "Does the Form Really Matter? Leadership, Trust, and Acceptance of the Performance Appraisal Process". *Review of Public Personnel Administration*, Vol. 23, No. 1.

- Riccucci, N.M., & Lurie, I. (2001). "Employee Performance Evaluation in Social Welfare Offices". *Review of Public Personnel Administration*, Vol. 21, No. 1.

- Shen, J. (2005). "Effective International Performance Appraisals: Easily Said, Hard to Do". *Compensation & Benefits Review*, Vol. 37

- رضایی طالشی محله، ابوالحسن. (۱۳۸۱). "مقایسه ارزیابی عملکرد مدیران دبیرستان شهرستان جویبار" پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد واحد ساری.

- زابلی، روح الله. (۱۳۸۳). "ارزیابی نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان در بیمارستان های عمومی دانشگاه علوم پزشکی ایران-۱۳۸۳"، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی ایران، تهران.

- سهرابی، روح الله و خان محمدی، هادی. (۱۳۸۷). "بررسی و تحلیل نظام ارزیابی عملکرد دستگاههای اجرایی کشور"، سومین کنفرانس ملی مدیریت عملکرد، مرکز همایش های علمی، چاپ جهاد دانشگاهی.

- صالحی، شایسته و همکاران (۱۳۸۱). "ارزشیابی عملکرد فارغ التحصیلان کارشناسی پرستاری از دیدگاه خودشان و سرپرست بلا فصل آنان در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۰"، مجله آموزش در علوم پزشکی.

- میرزایی اهرنجانی، حسن. (۱۳۷۷). "تجزیه و تحلیل عوامل موثر بر وجدان کار و انضباط اجتماعی در سازمان"، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین.

- نصر، نیلی و همکاران (۱۳۸۳). "بررسی تحلیلی جنبه‌هایی از آئین نامه مدیریت گروه های آموزشی دانشگاه و عوامل موثر بر عملکرد مدیران آن"، مجله علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، سال شانزدهم، شماره مسلسل ۳۳.

- یادگاری، فردوس و علوی، میرمحسن. (۱۳۸۷). "تدوین الگوی مناسب برای ارزیابی عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی"، مجله علوم تربیتی.

- Casado-Lumbreras, Cristina., et al. (2011). "Personnel performance assessment in information system outsourcing environments". *Journal of Workplace Learning*, 23(7), 468-482.

- Daley, D.M. (2007). "If a Tree Falls in the foest: The Effect of Grievances on Employee perceptions of performance Appriaisal, Efficacy, and josatisfaction". *Review of public personanel Administration* Vol.27, No.۳, pp.96-281.

- Kudisch, J.D., Fortunato, V.J., & Smith, A.F.R. (2006). "Contextual and Individual Difference Factors Predicting Individuals' Desire to Provide Upward Feedback". *Group Organization Management*, Vol. 31, No. 4.

- Obisi, Chris. (2011). "Employee Performance Appraisal and its Implication for Individual and

Quarterly Journal of Educational Psychology

Islamic Azad University Tonekabon Branch

Vol. 4, No. 3, Winter 2014, No 16



Journal of Educational
Psychology

The comparison of relation between emotional intelligence with mental health and academic achievement in girl students with employed and unemployed mother

Saeed Safarian Hamedani ¹, Masoud Ahmadi², Sima Dadashi Kafshgari ^{3*}

- 1) Assistant professor, Department of Education, Islamic Azad University, Sari, Iran
- 2) Assistant professor, Department of Education, Islamic Azad University, Sari, Iran
- 3) M.A, Department of Education, Islamic Azad University, Sari, Iran

*Corresponding author: sima.dadashi@yahoo.com

Abstract

“The Primary purpose” of this research is the” fault finding of performance appraisal system of teacher based on Mirzaei’s 3- ramifications model in Shirgah city education”. “The Method of research”has been Descriptive of survey Type with utility purpose statistical Population in the present research involved all education teachers in Shirgah city In academic year 1390-91 and contained 500 individuals that were chosen with stratified Sampling and 216 people were selected based on Table korjsi and Morgan as an simple. "The tool for Data collection "was scholar made Questionnaire that after Confirmation their simulative and content validity by Professors and consulter, Reliability has been calculated 97 percent by the use of Cronbach's alpha test. Method of data analysis has been done by Using descriptive statistics and inferential statistics (contain single sample T test and Friedman test) and with spss software. The results of research showed that the structural factors, behavioral and underlying had significant impact on teacher’s performance appraisal system as a fault .Also Average results of the factors ranking showed that maximum ranking had related to the structural factors and Minimum to the underlying factors.

Keywords: performance appraisal, behavioral factors, structural factors, underlying factors
