

ساخت و اعتباریابی ابزار ارزیابی عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی

نفیسه کاظمی‌راد^۱، پریش نوربخش^{۲*}، حسین سپاسی^۳

تاریخ تصویب: ۹۸/۱۱/۰۲

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۸/۱۱

چکیده

هنگامی که برنامه‌ریزی جهت توسعه که در نهایت برای جوامع سودمند هستند طرح‌ریزی می‌شوند، مسائل مربوط به معلمان تربیت‌بدنی نادیده گرفته می‌شوند. پژوهش‌ها اهمیت معلمان را در پیشرفت دانش‌آموزان به رسمیت می‌شناسد. اما روش‌های سنتی ارزیابی عملکرد معلمان قادر به شناسایی عواملی که باعث افزایش عملکرد شغلی می‌شوند نیستند. جهت شناسایی عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی در هر زمینه‌ای وجود یک پرسشنامه معتبر که اطمینان و اعتبار قابل قبولی داشته باشد بسیار مهم است. هدف تحقیق حاضر ساخت و اعتباریابی ابزار ارزیابی عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان زنجان است. با بررسی مستندات علمی و نظرات اساتید و خبرگان تربیت‌بدنی عوامل عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان زنجان شناسایی و داده‌های اصلی با استفاده از روش مؤلفه‌های اصلی به شیوه چرخش متعامد تحلیل شدند. عوامل اصلی شناسایی و ابزار مورد نظر بین ۳۰۰ نفر از نمونه آماری که با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی در استان زنجان انتخاب شده بودند توزیع شد تا ثبات درونی و اعتبار سازه‌ای ابزار بررسی آماری شود. پرسشنامه نهایی با ۷ عامل و ۴۷ سؤال ساخته شد و می‌تواند ابزار مناسب و قابل اعتمادی برای سنجش عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی باشد. دست‌اندرکاران آموزش و پرورش می‌توانند از این ابزار استاندارد در اندازه‌گیری عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی استفاده کنند تا منجر به توسعه استراتژی‌هایی در جهت اثربخشی تدریس آنها گردد.

کلید واژه‌ها: تحلیل عامل اکتشافی، تحلیل عامل تأییدی، ساخت ابزار، عملکرد شغلی.

Email: kazemirad.n@gmail.com

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی،

کرج، ایران

Email: parivashnourbakhsh@yahoo.com

۲. استاد گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران*

Email: hosseinsepasi@yahoo.com

۳. استاد گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

مقدمه

مهم‌ترین و اساسی‌ترین مسئله هر سازمانی، عملکرد شغلی نیروی انسانی آن سازمان است. عملکرد به‌عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان، از بخش‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد (چینومونا^۱، ۲۰۱۲: ۱۰۰۵). از دیدگاه اجتماعی، جالب‌ترین نکته برای سازمان‌ها این است که کارکنانی داشته باشد که کارهایشان را به خوبی انجام دهند. عملکرد خوب، اثربخشی سازمان را بالا می‌برد که در نهایت به افزایش اقتصاد ملی منجر می‌شود (اسپکتور^۲، ۲۰۰۰: ۳۹۰).

از ابتدای پیدایش سازمان‌ها تا به امروز به مفهوم عملکرد سازمانی توجه شده است. عملکرد سازمان‌ها، مفهومی است که به تنهایی قادر به توجیه وجود بقاء و حتی انحلال سازمان‌ها است و اصولاً فلسفه سازمان‌ها، همان عملکرد آنها است (خاکپور، یمنی و پرداختچی، ۱۳۸۷: ۵۶۵). روانشناسان، عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند (ابوالقاسمی، مرادی، نریمانی و زاهد، ۱۳۹۰: ۸۷). از آن‌جا که بهبود عملکرد شغلی کارکنان سازمان‌ها می‌تواند نقش مهمی در اثربخشی سازمان‌ها ایفا نماید، پی بردن به عواملی که روی عملکرد شغلی کارکنان اثرگذار هستند، به مدیران سازمان‌ها کمک خواهد کرد تا به بهترین شکل از توانمندی‌ها و استعدادهای کارکنان خویش استفاده نمایند (میائو^۳، ۲۰۱۱: ۱۰۶).

در میان مشاغل مختلف یک جامعه، شغل معلمی از پر اهمیت‌ترین آنها است و معلمان به‌دلیل تأثیرات مستقیم آموزشی و تربیتی بر فرزندان خانواده‌ها، در پرورش نسل‌های آتی هر جامعه نقش بی‌بدیل یافته‌اند. شغل معلمی، در کنار اهمیتی که دارد، به‌عنوان یکی از استرس‌زاترین مشاغل دنیا شناخته می‌شود (جانسون و دیگران^۴، ۲۰۰۵: ۸۸). سالیسو^۵ (۲۰۱۴) معتقد است که مهم‌ترین و مؤثرترین عامل در مدرسه معلمان هستند و در برابر عملکرد شغلی خود و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و اعمال هدفمند در سازمان، مسئول می‌باشند. لذا معلمان برای کسب عملکرد شغلی بیشتر بایستی برانگیخته شوند و با انگیزه کار کنند.

پیشرفت یک کشور در اولین مرحله به نظام آموزشی آن وابسته است. در نظام آموزشی موفق معلمان نقش حیاتی دارند و اعتقاد بر این است که عملکرد خوب دانش‌آموزان به اثربخشی نحوه تدریس معلمان آنها وابسته است. عملکرد شغلی معلمان یکی از مهم‌ترین عوامل در تسهیل یادگیری دانش‌آموزان است. عملکرد شغلی معلمان نیز به‌صورت وظایفی تعریف شده است که توسط معلم در یک دوره زمانی خاص و در یک مدرسه برای دستیابی به اهداف سازمانی انجام می‌گیرد. عملکرد شغلی بالا بیانگر اثربخشی و کیفیت تدریس و آموزش در یک مدرسه است. بدون تردید معلمان از مهم‌ترین متخصصان برای آینده جامعه به‌شمار می‌روند و بدون وجود آنها نظام آموزشی از کار می‌افتد (سلامت، سمسو و مصطفی کمالو^۶، ۲۰۱۳: ۷۲).

با توجه به این نکته که نتایج عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی بر کل جامعه تأثیرگذار است، این شغل در ردیف یکی از مهم‌ترین مشاغل هر کشوری حائز اهمیت است و با توجه به پیچیدگی وظایف این شغل، ضرورت توجه به عملکرد شغلی کاملاً احساس می‌شود، چرا که بدون در نظر گرفتن عملکرد شغلی معلمان و استفاده از نیروهای متخصص و خلاق به سطح قابل قبولی از اثربخشی تدریس نخواهند رسید.

1. Chino Mona
2. Spector
3. Miao
4. Johnson et al.
5. Salisu
6. Selamat, Samsu, Mustafa Kamalu

علم تربیت‌بدنی به‌عنوان جزئی از نیروی انسانی در آموزش و پرورش، وظایف خطیری همچون ایجاد فرهنگ سلامتی و تندرستی، آمادگی بدنی، ایجاد صفات اخلاقی و اجتماعی پسندیده، پر کردن صحیح اوقات فراغت و آموزش شیوه درست زندگی به دانش‌آموزان را بر عهده دارد. در کنار این وظایف مهم، عواملی عدم آگاهی‌های علمی معلم، توانایی تعلیم و تربیت که چنانچه به آنها رسیدگی نشود، به معلم و دانش‌آموز ضربه بزرگی وارد خواهد شد. با توجه به این موضوع، نیاز به پویاسازی و ایجاد حرکت مثبت برای رفع این معضلات اساسی به چشم می‌خورد. یکی از جوانب تأثیرگذار نظام آموزشی در پرورش جسمی و روحی دانش‌آموزان، بخش تربیت‌بدنی است. به‌طوری‌که تربیت‌بدنی به‌عنوان ابزار مهمی برای ارائه فعالیت‌های بدنی به کودکان و نوجوانان شناخته شده است. معلمان تربیت‌بدنی نقش مهمی در تکامل رفتار، نگرش، مهارت‌ها و دادن اطلاعات مورد نیاز برای فعالیت بدنی به دانش‌آموزان دارند (افشار نژاد، همتی نژاد، رضانی نژاد، ۱۳۸۴). محیط‌های آموزشی از جمله آموزش و پرورش، به‌دلیل داشتن نقش مهم تربیتی در جامعه نیاز دارند تا توجه ویژه‌ای به عملکرد شغلی معلمان و عوامل اثرگذار بر آن داشته باشند (چینومونا و ساندادا^۱، ۲۰۱۴، ۲۰۰۹). این درحالی است که تسانگاریدو^۲ (۲۰۱۷) معتقد است معلمان با مشکلات، کمبودها و محدودیت‌های مربوط به منابع آموزشی مواجه‌اند و به برنامه‌های توسعه مهارت‌های حرفه‌ای نیاز دارند. جایگاه تربیت‌بدنی در مدارس تا حد زیادی ضعیف است و به‌عنوان یک موضوع حاشیه‌ای به آن نگاه می‌شود.

از طرفی با مطالعه وضعیت موجود در مدارس کشور مشخص می‌شود که یکی از مشکلات نظام آموزش و پرورش نامناسب بودن کیفیت آموزش است. از علل کیفیت نامناسب آموزش مربوط به معلمان، می‌توان شیوه تدریس معلمان، پیش‌داوری معلم، ارزیابی نادرست معلمان، کمبود دبیران مجرب، آموزش‌دیده و علاقه‌مند به تدریس را نام برد (فرزانه، پورکریمی و عزتی، ۱۳۹۴: ۷۵). لذا برنامه‌های تربیت‌بدنی مدارس سهم عظیمی در سلامتی و تندرستی نسل جوان دارد، بنابراین عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی باید مورد بررسی جدی قرار گیرد و نیروی متخصص لازم نیز برای تحقق آن تربیت شود تا برای هر دانش‌آموزی این امکان و فرصت فراهم آید که بتواند به بهترین وجهی، شخصیت، توانایی‌ها، علایق و استعدادهای ذاتی خود را توسعه بخشد.

عصر کنونی را عصری می‌دانند که در آن هدف از آموزش و پرورش تنها انتقال میراث فرهنگی و تجارب بشری به نسل جدید نیست بلکه رسالت آموزش و پرورش، ایجاد تغییرات مطلوب در نگرش‌ها، شناخت‌ها و در نهایت، رفتار انسانهاست. اهمیت آموزش و پرورش در رشد و پیشرفت جوامع انسانی نقطه اشتراک همه اندیشمندان می‌باشد (هنری، ۱۳۹۷: ۵۷). در همین راستا اغلب صاحب‌نظران و متفکران مسائل تربیتی بر این نظرند که معلمان و مدیران، بزرگترین و مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. بنابراین بی‌راه نیست اگر گفته شود شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را کارکنان و مدیران تشکیل می‌دهند. اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت آنها مؤثر است.

در اواخر دهه ۱۹۸۰، مقالات متعددی در نشریات گوناگون در مورد ناکارآمدی روش‌های ارزیابی عملکرد، منتشر شد و بسیاری از صاحب‌نظران استفاده گسترده و انحصاری از معیارهای مالی در ارزیابی عملکرد را به نقد کشیدند (پراپر و دبوراً^۳، ۲۰۰۳). زیرا در گذشته موفقیت سازمان‌ها تنها براساس سنج‌های مالی ارزیابی می‌شد، اما با افزایش رقابت در بازار، باید بر سایر جنبه‌های عملکرد سازمان نیز مدنظر قرار گرفته شود به این منظور چارچوب‌ها و مدل‌های مختلفی برای سنجش عملکرد مطرح شده است (آربن و بوگلینو^۴، ۲۰۰۳).

براساس شاخص‌های ارزیابی عملکرد معلمان، در مدرسه کمبریج شاخص‌های عملکرد شغلی معلمان در قالب برنامه‌ریزی آموزشی، آموزش، ایجاد محیط یادگیری مناسب، تعامل با والدین، همکاری با سایر کارکنان، رشد حرفه‌ای و بازخورد به فراگیران طبقه‌بندی شده است. برخی محققان در تحقیقات خود در ارتباط با مسئولیت‌های شغل معلمی به فعالیت‌های قبل از

1. Chinomona, Sandada
2. Tsangaridou
3. Propper & Deborah
4. Arban & Buglino

تدریس و طراحی درس، تدریس، توسعه و رهبری آموزشی، استفاده از استراتژی‌های تدریس متنوع و مناسب، تدریس عملی، توجه به انگیزه فراگیران، طراحی فهرستی از حقوق فراگیران و معلم، ارتباط با خانواده، جامعه و محیط آموزشی، استفاده از ارزیابی رسمی و غیررسمی و بازخورد آموزشی و توسعه قوانین کلاسی اشاره نموده‌اند (کوپلند^۱، ۲۰۰۴؛ گری و استارک^۲، ۲۰۰۷).

در تدوین مدلی برای عملکرد سازمانی هرسی و گلد اسمیت (۱۹۸۰) هفت متغیر توانایی، وضوح، کمک، انگیزه، ارزیابی، اعتبار و محیط را که بر عملکرد مدیریت تأثیر می‌گذارد تدوین کردند که به مدل اچیو^۳ مشهور است (هرسی و بلانچارد^۴، ۲۰۱۲). همچنین محققان^۵ به ترتیب عواملی از قبیل برنامه آموزشی، ویژگی‌های شخصیتی، توانایی و انگیزش را به عنوان عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان معرفی کردند (هسکت، ۱۹۹۷، گلدستن، ۱۹۹۳، مارچنت، ۱۹۹۹، چلادورای، ۲۰۰۳). اسدی، مظفری، زارعی (۱۳۹۶) در نتایج تحقیقات خود به منابع انسانی و در تحقیقی دیگر اندام، منتظری، ابویسانی (۱۳۹۴) به اخلاق کاری به عنوان عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی اشاره کرده‌اند. حنیف و پرور^۶ (۲۰۰۴) مدل عملکرد شغلی را برای معلمان ارائه داده‌اند که شامل مهارت‌های تدریس، مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های بین فردی و انضباط کاری می‌باشد. آدجوموبی و اوجیکوتو^۷ (۲۰۱۳) معتقد است امکانات، اندازه کلاس، جو انگیزشی بر عملکرد معلمان تأثیر دارد. هسبی و آلتیندگ^۸ (۲۰۱۸) عوامل مؤثر بر عملکرد معلمان متوسطه را مورد بررسی قرار داد و در نتایج نشان داد که استانداردهای حرفه‌ای، شایستگی‌ها، سطح و شاخص‌های عملکرد، سطح اندازه‌گیری، دستمزد، محیط کار و مدیریت بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر دارد. هاتابارات^۹ (۲۰۱۵) به بررسی مدل عملکرد شغلی معلمان پرداخته و در نتایج عنوان کرده‌اند که فرهنگ سازمانی، انگیزش شغلی و رشایت شغلی بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر دارد. بجرامی^{۱۰} (۲۰۱۶) چارچوبی برای اندازه‌گیری عملکرد معلمان ارائه داده است که شامل استانداردهای حرفه‌ای، شایستگی‌ها، شاخص‌های عملکرد، سطح عملکرد و سطح اندازه‌گیری می‌باشد. تیسانگاریدو (۲۰۱۷) به بررسی چالش‌های اصلی تربیت‌بدنی در مدارس قبرس پرداخت. او بیان کرد که به عقیده‌ی شرکت‌کنندگان، باید هدف اصلی تربیت‌بدنی در سال‌های اولیه ایجاد فرصتی برای کودکان برای توسعه روانی، شناختی و مهارت‌های اجتماعی آنان باشد و تربیت‌بدنی باید از موضوع‌های مهم در برنامه درسی مدرسه محسوب شود. با توجه به این که اکثر تحقیقات انجام شده در ایران از پرسشنامه‌های قدیمی و مربوط به کارکنان برای عملکرد شغلی معلمان استفاده می‌کنند (پاترسون، ۱۹۷۰، عملکرد شغلی هرسی و اسمیت، ۱۹۸۰) و خطر بزرگی وجود دارد که نتایج مطلوب ایجاد نشود ضرورت پیدا کرد تا مدل جامعی بر اساس مبانی نظری، پیشینه تحقیق و نظر خبرگان که تمام عوامل مرتبط با عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی را شناسایی می‌کند طراحی و ابزاری معتبر و با ثبات برای اندازه‌گیری عملکرد شغلی معلمان ارائه شود.

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق ترکیبی از دو روش کیفی و کمی است. از روش تحقیق کیفی عمدتاً برای ساخت ابزار و از روش تحقیق کمی برای گزارش توصیفی متغیرها و برازندگی شاخص‌های آماری مدل استفاده شده است. در روش تحقیق کیفی برای جمع‌آوری اطلاعات از مصاحبه استفاده شد و در روش تحقیق کمی برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر را معلمان تربیت‌بدنی مقطع متوسطه استان زنجان به تعداد ۳۵۰ نفر تشکیل داده است. استان زنجان به

1. Copelland
2. Gray & Stark
3. ACHIEVE
4. Hersey & Blanchard
5. Heskett, Goldstein, Marchant & Chelladuri
6. Hanif & Pervez
7. Adejumboi & Ojikutu
8. Hasbay & Altindag
9. hutabarat
10. Bajrami

پنج منطقه جغرافیایی شمال، شرق، غرب، جنوب و مرکز تقسیم‌بندی شده است و برای بررسی اهداف این تحقیق دو نمونه‌گیری انجام شد. نمونه اول از بین جامعه آماری به تعداد ۱۵۰ نفر به‌طور سهل‌الوصول برای انجام اعتباریابی پرسشنامه و نمونه دوم به تعداد ۳۰۰ نفر به‌عنوان نمونه اصلی تحقیق از همان جامعه آماری به‌شیوه تصادفی طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند. جهت ساخت ابزار در این پژوهش ابتدا بر اساس مبانی نظری، پیشینه تحقیق و نظر خبرگان عوامل مدل شناسایی شد و سپس سؤالات مربوط به آن تهیه شد. در بخش کیفی تحقیق عوامل‌ها در معرض قضاوت ۱۰ نفر از نخبگان تربیت‌بدنی (تا اشباع نظری) قرار داده شد و از آن‌ها خواسته شد تا در مورد عامل‌ها برای اندازه‌گیری عملکرد شغلی اظهارنظر نمایند. نظر خبرگان علمی در مورد عوامل و سؤالات لحاظ گردید. مشخصات خبرگانی که در این مرحله از ساخت ابزار نظراتشان در پژوهش حاضر اعمال گردید، در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: مشخصات خبرگان

| سمت | رشته تحصیلی | سابقه تدریس |
|------------------|--------------|-------------|
| دبیر تربیت‌بدنی | مدیریت ورزشی | ۲۳ سال |
| دبیر تربیت‌بدنی | مدیریت ورزشی | ۸ سال |
| دبیر تربیت‌بدنی | مدیریت ورزشی | ۱۵ سال |
| دبیر تربیت‌بدنی | مدیریت ورزشی | ۱۰ سال |
| دبیر تربیت‌بدنی | مدیریت ورزشی | ۲۵ سال |
| استاد تربیت‌بدنی | مدیریت ورزشی | ۲۹ سال |
| استاد تربیت‌بدنی | مدیریت ورزشی | ۲۰ سال |
| استاد تربیت‌بدنی | مدیریت ورزشی | ۱۸ سال |
| استاد تربیت‌بدنی | مدیریت ورزشی | ۱۲ سال |
| استاد تربیت‌بدنی | مدیریت ورزشی | ۲۲ سال |

پس از اضافه کردن سؤالات مرتبط با موضوع تحقیق و حذف آن دسته از سؤالات که به نظر افراد ذی‌صلاح مرتبط با موضوع تشخیص داده نمی‌شد، پرسشنامه‌ای با تعداد ۶۰ سؤال بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم (۵) امتیاز تا کاملاً مخالفم (۱) امتیاز تهیه شد. سپس، با ارزیابی کلی سؤال‌ها و ویراستاری مناسب از لحاظ ادبی، پرسشنامه برای آزمون مقدماتی آماده گردید. برای انجام تحلیل عامل اکتشافی، سؤالات در اختیار نمونه‌ای به حجم ۱۵۰ نفر از جامعه آماری که به شیوه سهل‌الوصول انتخاب شدند، قرار گرفت. پرسشنامه‌ها در مدارس و در بین معلمان تربیت‌بدنی مقطع متوسطه توزیع و جمع‌آوری شد. سپس شاخص‌های روانسنجی (اعتبار و پایایی) محاسبه شد. پرسشنامه نهایی با ۷ عامل و ۴۷ سؤال بین ۳۰۰ نفر از معلمان توزیع گردید.

نتایج

پرسشنامه‌ها جمع‌آوری شد و از تعداد ۱۵۰ پرسشنامه قابل قبول برای فرآیند ساخت ابزار و بررسی تحلیل عامل اکتشافی استفاده شد. سپس، فرآیند ساخت ابزار و نتایج حاصل از تحلیل عامل اکتشافی داده‌های پژوهش گزارش گردید و ابعاد به‌دست آمده از تحلیل عامل اکتشافی مشخص شد. همبستگی میان سؤال‌ها و متغیرها بررسی شد و سؤال‌هایی که ویژگی ماندن در پرسشنامه نهایی را نداشتند حذف گردید. هر سؤال‌ی که ضریب همبستگی کمتر از ۰/۳ و بیشتر از ۰/۵۸ داشت، از

مجموع سؤال‌ها حذف شد (یونگ و پیرس^۱، ۲۰۱۳). در تحلیل عامل اکتشافی انجام شده در این پژوهش، از آزمون کی. ام. او.^۲ برای کفایت نمونه‌گیری انجام شد تا مشخص شود آیا حجم نمونه برای تحلیل عامل مناسب است یا خیر. حجم نمونه عامل تعیین‌کننده‌ای در صحت خوشه‌بندی عناصر با تکنیک تحلیل عاملی است. در این مرحله مقدار کی. ام. او. باید بیشتر از ۰/۶ به دست آید تا مورد قبول قرار گیرد. هر چه این مقدار به یک نزدیک‌تر باشد مناسب‌تر است. نتایج تحلیل عامل اکتشافی با نرم افزار اس پی اس^۳ نشان داد مقدار آماره کی. ام. او. برابر با ۰/۷۰ است که بالاتر از معیار حداقل است. بنابراین، اندازه نمونه برای تحلیل عاملی کافی است. آزمون بارتلت^۴ همبستگی بین سؤالات را آزمون می‌کند. اگر این آزمون رد شود، یعنی متغیرها همبسته هستند و می‌توان تحلیل عاملی را انجام داد، چون تحلیل عامل بر پایه محاسبه ضریب همبستگی بین سؤالات است. در این پژوهش، آزمون بارتلت نیز معنی‌دار است ($X^2=8753/5, p=0/05$) یعنی همبستگی بین متغیرها به‌طور معنی‌داری از صفر متفاوت است. بعد از این که متغیرهای مربوط به هر عامل مشخص شد، چرخش انجام می‌شود تا عامل‌ها را راحت‌تر بتوان شناسایی کرد. از انواع چرخش می‌توان به واریماکس و کواریتماس اشاره کرد. نتایج تحلیل عاملی روی ۶۰ آیتم با چرخش واریماکس نشان داد که بر اساس معیار کایزر (مقادیر ویژه بالاتر از ۱) حفظ ۷ عامل منطقی است و در کل ۶۸/۱۳ درصد از واریانس را توضیح دادند.

جدول ۲: مقادیر ویژه

| عامل | کل | واریانس نسبی | واریانس تراکمی |
|------|------|--------------|----------------|
| ۱ | ۷۱/۸ | ۵/۱۸ | ۵/۱۸ |
| ۲ | ۶۴/۶ | ۱/۱۴ | ۶/۳۲ |
| ۳ | ۲۹/۵ | ۲/۱۱ | ۹/۴۳ |
| ۴ | ۲۳/۴ | ۹ | ۹/۵۲ |
| ۵ | ۲۶/۳ | ۹۴/۶ | ۸/۵۹ |
| ۶ | ۰۶/۲ | ۳۹/۴ | ۲/۶۴ |
| ۷ | ۸/۱ | ۸۴/۳ | ۱/۶۸ |

پرسشنامه نهایی پس از تحلیل عامل اکتشافی به ۴۷ سؤال و ۷ عامل منجر شد. آیتم‌های دارای بار بالا روی یک عامل پیشنهاد می‌کنند که سؤالات ۶، ۱، ۷، ۱۵، ۳، ۱۶، ۲۲، ۲۱، ۳۷، ۵۸، ۱۸، ۲ عامل اول (روش و فنون تدریس)، سؤالات ۵، ۲۰، ۴۲، ۴۳، ۲۴، ۵۲، ۴۱، ۵۰، ۲۳، ۲۶ عامل دوم (جو انگیزشی)؛ سؤالات ۱۰، ۹، ۱۲، ۱۴، ۱۳، ۶۶ و ۱۷ عامل سوم (مدیریت در کلاس)؛ سؤالات ۶۷، ۶۱، ۶۰، ۶۳، ۵۹ عامل چهارم (ارزشیابی)؛ سؤالات ۳۰، ۳۱، ۲۹، ۲۷ و ۲۸ عامل پنجم (بیشرفت شغلی)؛ سؤالات ۵۶، ۵۵ و ۵۷ عامل ششم (اخلاق حرفه‌ای) و سؤالات ۳۴، ۳۵، ۱۹، ۲۵، ۳۲ عامل هفتم (انتظارات) تشکیل می‌دهند. پایایی پرسشنامه نیز محاسبه شد.

1. Young & Pearce
2. K.M.O: Kaiser, Meyer, Olkin
3. Statistical Package for the Social Science
4. Bartlett

جدول ۳: پایایی عوامل عملکرد شغلی

| ضریب پایایی | عامل |
|-------------|---------------------|
| ۹۵/۰ | روش‌ها و فنون تدریس |
| ۰/۹۳ | جو انگیزشی |
| ۰/۹۳ | مدیریت کلاس |
| ۰/۹۲ | ارزشیابی |
| ۰/۸۵ | پیشرفت شغلی |
| ۰/۷۸ | اخلاق حرفه‌ای |
| ۰/۶۸ | انتظارات |

چون همه مقادیر همبستگی اصلاح شده هر سؤال با نمره کل^۱ بالای ۰/۳ بودند، بنابراین، همه آیتم‌ها سهم مثبتی در پایایی کل داشتند. پرسشنامه محقق ساخته برای سنجش عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی استفاده شد. این پرسشنامه به همراه پرسشنامه جمعیت‌شناختی در اختیار ۳۰۰ آزمودنی که از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند قرار گرفتند.

پرسشنامه با همکاری مدارس مناطق مختلف استان زنجان توزیع شدند. بدین ترتیب که برای هر منطقه به‌طور مجزا معرفی‌نامه صادر شد و (به غیر از مرکز زنجان که توسط محقق انجام گرفت) پژوهشگر پرسشنامه‌ها را از طریق پست سفارشی به آموزش و پرورش مناطق مختلف استان زنجان ارسال کرد و با پیگیری از طریق آموزش و پرورش هر منطقه و همکاری افراد آموزش‌دیده پرسشنامه‌ها در اختیار آزمودنی‌ها قرار گرفت و تکمیل شد.

در مرحله بعد تحلیل عامل تأییدی انجام شد. در تحلیل عامل تأییدی الگوهای نظری خاصی با هم مقایسه می‌شوند و در واقع یک روش مفید و سودمند برای بازنگری ابزارهای مناسب جهت انجام پژوهش‌ها است. نتایج تحلیل عامل تأییدی اولیه با نرم‌افزار لیزرل^۲ نشان داد که مقادیر بارهای عاملی همه سوالات بالاتر از ۰/۵ است که نشان‌دهنده این است که همه بارها از قدرت تبیین خوبی برخوردار هستند و قدر مطلق مقادیر T-بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشند که نشان‌دهنده این است که سؤال مربوطه قادر به سنجش معنی‌دار متغیرش است.

جدول ۴: بارهای عاملی و مقادیر T هر آیتم پرسشنامه

| سؤال | عوامل | | | | | | |
|------|---------------------|------------|----------------|-------------|---------------|----------|----------|
| | روش‌ها و فنون تدریس | جو انگیزشی | مدیریت در کلاس | پیشرفت شغلی | اخلاق حرفه‌ای | انتظارات | ارزشیابی |
| ۱ | ۰/۵۵ | - | - | - | - | - | - |
| ۲ | ۰/۵۹ | - | - | - | - | - | - |
| ۳ | ۰/۶۵ | - | - | - | - | - | - |
| ۴ | ۰/۶۷ | - | - | - | - | - | - |
| ۵ | ۰/۶۳ | - | - | - | - | - | - |
| ۶ | ۰/۶۸ | - | - | - | - | - | - |
| ۷ | ۰/۶۵ | - | - | - | - | - | - |



1. Corrected Item-Total Correlation
2. LISREL: Linear Structural Relation

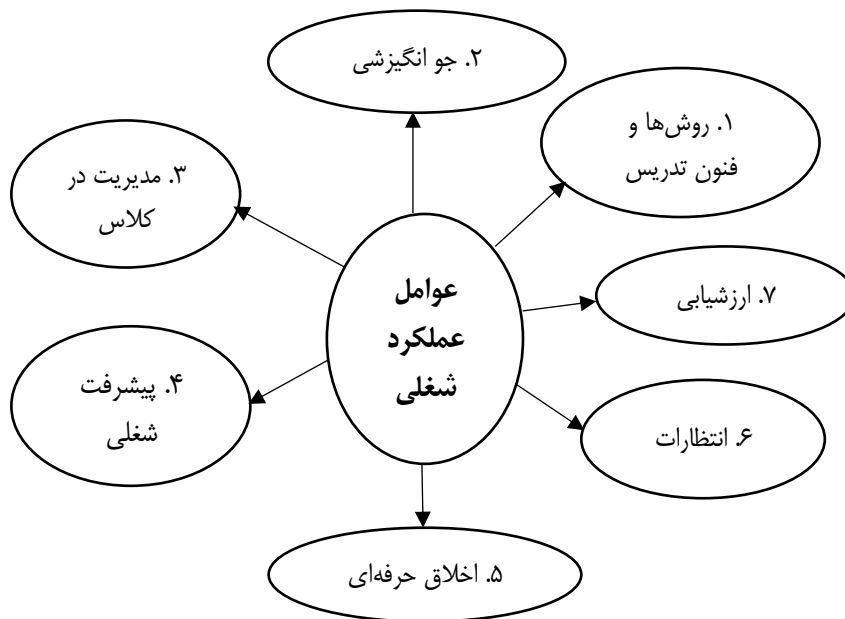
| | | | | | | | | |
|-------|------|------|------|------|------|------|------|----|
| ۲/۱۲ | - | - | - | - | - | - | ۰/۶۵ | ۸ |
| ۳/۱۲ | - | - | - | - | - | - | ۰/۶۵ | ۹ |
| ۳/۱۲ | - | - | - | - | - | - | ۶۷/۰ | ۱۰ |
| ۷/۱۲ | - | - | - | - | - | - | ۶۶/۰ | ۱۱ |
| ۴/۱۲ | - | - | - | - | - | - | ۶۶/۰ | ۱۲ |
| ۲۸/۱۲ | - | - | - | - | - | ۶۵/۰ | - | ۱۳ |
| ۰۷/۱۲ | - | - | - | - | - | ۶۵/۰ | - | ۱۴ |
| ۰۶/۱۲ | - | - | - | - | - | ۶۵/۰ | - | ۱۵ |
| ۳۲/۱۲ | - | - | - | - | - | ۶۶/۰ | - | ۱۶ |
| ۷/۱۱ | - | - | - | - | - | ۶۳/۰ | - | ۱۷ |
| ۸۷/۱۱ | - | - | - | - | - | ۶۴/۰ | - | ۱۸ |
| ۶/۱۱ | - | - | - | - | - | ۶۳/۰ | - | ۱۹ |
| ۵/۱۱ | - | - | - | - | - | ۶۲/۰ | - | ۲۰ |
| ۱۷/۱۲ | - | - | - | - | - | ۶۵/۰ | - | ۲۱ |
| ۸/۱۱ | - | - | - | - | - | ۶۴/۰ | - | ۲۲ |
| ۹۶/۱۱ | - | - | - | - | ۶۴/۰ | - | - | ۲۳ |
| ۹/۱۱ | - | - | - | - | ۶۴/۰ | - | - | ۲۴ |
| ۲/۱۱ | - | - | - | - | ۶۱/۰ | - | - | ۲۵ |
| ۲/۱۲ | - | - | - | - | ۶۶/۰ | - | - | ۲۶ |
| ۱۷/۱۲ | - | - | - | - | ۶۵/۰ | - | - | ۲۷ |
| ۱/۱۲ | - | - | - | - | ۶۵/۰ | - | - | ۲۸ |
| ۴/۱۱ | - | - | - | - | ۶۲/۰ | - | - | ۲۹ |
| ۸/۱۱ | - | - | - | ۶۵/۰ | - | - | - | ۳۰ |
| ۱۷/۱۲ | - | - | - | ۶۷/۰ | - | - | - | ۳۱ |
| ۸۹/۱۱ | - | - | - | ۶۵/۰ | - | - | - | ۳۲ |
| ۱۲ | - | - | - | ۶۶/۰ | - | - | - | ۳۳ |
| ۸/۱۱ | - | - | - | ۶۵/۰ | - | - | - | ۳۴ |
| ۵/۱۱ | - | - | ۶۴/۰ | - | - | - | - | ۳۵ |
| ۱/۱۲ | - | - | ۶۷/۰ | - | - | - | - | ۳۶ |
| ۷/۱۱ | - | - | ۶۵/۰ | - | - | - | - | ۳۷ |
| ۳/۱۱ | - | ۶۲/۰ | - | - | - | - | - | ۳۸ |
| ۴/۱۱ | - | ۶۳/۰ | - | - | - | - | - | ۳۹ |
| ۸/۱۱ | - | ۶۴/۰ | - | - | - | - | - | ۴۰ |
| ۶/۱۱ | - | ۶۳/۰ | - | - | - | - | - | ۴۱ |
| ۲/۱۲ | - | ۶۶/۰ | - | - | - | - | - | ۴۲ |
| ۰۵/۱۲ | ۶۵/۰ | - | - | - | - | - | - | ۴۳ |
| ۱۹/۱۲ | ۶۶/۰ | - | - | - | - | - | - | ۴۴ |
| ۴/۱۲ | ۶۷/۰ | - | - | - | - | - | - | ۴۵ |
| ۱/۱۲ | ۶۶/۰ | - | - | - | - | - | - | ۴۶ |
| ۲۹/۱۲ | ۶۶/۰ | - | - | - | - | - | - | ۴۷ |

جدول شماره ۵ شاخص‌های برازش نیکویی را نشان می‌دهد، همان‌گونه که مشاهده می‌کنید، به غیر از نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی، بیشتر شاخص‌ها قابل قبول یا عالی هستند و بنابراین، تحلیل عاملی تأییدی از روایی سازه ابزار حمایت می‌کنند.

جدول ۵. شاخص‌های برازش نیکویی

| مقدار | مقدار قابل قبول | تفسیر |
|-----------------|-------------------------|-------------------------|
| $p=0/000$ | معنی دار باشد | کمتر از ۰/۰۵ و معنی دار |
| $\chi^2=8754/5$ | | |
| $df/2\chi$ | مقادیر بین ۱ تا ۳ | کمتر از مقادیر |
| RMSEA | مقادیر کمتر از ۰/۰۶ | قابل قبول است |
| NFI | مقادیر بین ۰/۹۰ تا ۰/۹۵ | قابل قبول است |
| NNFI | مقادیر بین ۰/۹۰ تا ۰/۹۵ | عالی |
| CFI | مقادیر بین ۰/۹۰ تا ۰/۹۵ | عالی |
| IFI | مقادیر بین ۰/۹۰ تا ۰/۹۵ | عالی |
| SRMR | زیر ۰/۰۸ | عالی |

با توجه به نتایج تحقیق مدل راهبردی مؤلفه‌های عملکرد شغلی در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱: مدل راهبردی عوامل عملکرد شغلی

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف ساخت و اعتباریابی ابزار عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی انجام گرفت. یکی از مهم‌ترین وظایف معلمان تربیت‌بدنی، بهبود عملکرد شغلیشان است. برای شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی نیاز به پرسشنامه جامع، معتبر و قابل اعتمادی می‌باشد که توانایی ارزیابی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی را داشته باشد، تا در مراحل بعدی با استفاده از این ابزار و نتایج این پژوهش، به ارائه راهکارهایی برای بهبود عملکرد شغلی پرداخت. نتایج پژوهش منجر

به شناسایی ۷ عامل روش‌ها و فنون تدریس، جو انگیزشی، مدیریت در کلاس، ارزشیابی، پیشرفت، اخلاق حرفه‌ای و انتظارات شد. همسو با نتایج تحقیق حاضر هرسی و گلد اسمیت (۱۹۸۰) انگیزه و ارزیابی؛ اندام و دیگران (۱۳۹۴) اخلاق کاری؛ حنیف و پروز (۲۰۰۴) مهارت‌های تدریس و مهارت‌های مدیریتی؛ آدجومویی و اوجیکوتو (۲۰۱۳) امکانات، اندازه کلاس و جو انگیزشی؛ هسی و آلتینگ (۲۰۱۸) شاخص‌های عملکرد و سطح اندازه‌گیری؛ هاتابارات (۲۰۱۵) انگیزش شغلی را به‌عنوان عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی معلمان عنوان کرده‌اند.

طبق تحقیق انجام شده عامل روش‌ها و فنون تدریس اولین عامل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی است. مستحفظیان، خدایی و رهبری (۱۳۹۵) عامل روش‌ها و فنون تدریس را یکی از عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی اردبیل می‌دانند. هروی و وینفول^۱ (۲۰۱۸) عملکرد ضعیف معلمان را به‌علت فقدان روش‌های تدریس و یاددهی به دانش‌آموزان می‌دانند. مک لین^۲ (۲۰۱۸) دریافتند رتبه علمی معلمان که برنامه‌ریزی تدریس و طرحواره‌های کاری دارند بالاتر از میانگین است. شاید بتوان با برگزاری دوره‌های آموزشی موجبات دستیابی به اطلاعات جدید در زمان کمتر برای معلمان را فراهم کرد، که در نتیجه باعث افزایش یادگیری معلمان خواهد شد که خود باعث انتخاب الگوهای جدید و بهتر روش‌ها و فنون تدریس خواهد شد، در نتیجه باعث بهبود عملکرد شغلی معلمان خواهد شد.

عامل جو انگیزشی عامل دوم از عوامل تحقیق است که بر اساس یافته‌های تحقیق بر عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی تأثیرگذار است. گرسن و وات^۳ (۲۰۱۷) بین جو انگیزشی و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری پیدا کردند. معلمان که برای دانش‌آموزان تکالیفی که در برگیرنده جو کلاس تربیت‌بدنی مرتبط با لذت و انگیزش درونی بود پیشرفت بهتری را نشان دادند. مارک^۴ (۲۰۱۵) نتیجه گرفت که با ایجاد جو انگیزشی در محیط کار می‌توان شرایط کاری معلمان را بهبود بخشید. نتایج تحقیق احمدی، امانی ساری بگلو و معصومی (۱۳۹۳) نشان داد که با افزایش انگیزه درونی عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی افزایش می‌یابد. بنابراین وقتی معلمان تربیت‌بدنی برای انجام رفتار خود در مدرسه مانند تدریس انگیزش داشته باشند این امر باعث افزایش عملکرد شغلی معلمان می‌شود. بنابراین می‌توان در محیط‌های آموزشی فضای انگیزشی ایجاد کرد تا موجبات افزایش سطح تمرکز معلمان را فراهم کرد، چنین شرایطی نیز می‌تواند موجب بهبود سطح پردازش اطلاعات معلمان شود، که به خودی خود باعث بهبود بیشتر سطح عملکرد خواهد شد.

با استناد به یافته‌های تحقیق حاضر، عامل سوم از عوامل اثرگذار بر عملکرد شغلی، مدیریت در کلاس است. یلدیس^۵ (۲۰۱۷) دریافت رفتارهای مدیریت کلاسی معلمان مانند شروع و پایان تدریس کلاسی، برآورده کردن نیازهای دانش‌آموزان و استفاده مفید از زمان تدریس در کلاس منجر به پیشرفت دانش‌آموز می‌شود. آدیمو^۶ (۲۰۱۲) دریافت روش‌ها یا مهارت‌های مدیریت کلاس تأثیر مثبت و قوی بر پیشرفت دانش‌آموزان دارد. تحقیق پیاروی^۷ (۲۰۱۸) در نیجریه و بواسحاقی، حاجی یخچالی و مروتی (۱۳۹۵) نیز نتایج مشابهی را دارد. مدیریت کلاس درس به‌گونه مستقیم بر کیفیت تدریس و یادگیری تأثیر دارد (چاموندسوار^۸، ۲۰۱۳: ۳۶۸). کلاس درس محیطی برای کسب دانش رسمی است و این محیط از معلم، دانش‌آموزان و تجهیزات یادگیری تشکیل شده است. مدیریت کلاس درس کانون تدریس و یادگیری در محیط مدرسه است و عملکرد اجتماعی و عاطفی مناسب دانش‌آموز، محیط یادگیری مثبت ایجاد می‌کند (آدیمو، ۲۰۱۲: ۳۶۸).

عامل ارزشیابی عامل چهارم تأثیرگذار بر عملکرد شغلی در این تحقیق است. نتایج تحقیق همتی‌نژاد، رضانی‌زاده، رضایی‌کمنی، افشارنژاد و شفیع (۱۳۸۷) نشان داد که دو عامل عملکردی و ساختاری ارزشیابی، عملکرد معلمان تربیت‌بدنی

1. Hervy & Vinful
2. Maclean
3. Grasten & Wall
4. Mark
5. Yildis
6. Adeyemo
7. Piaroi
8. chamundewri

را مورد ارزشیابی قرار می‌دهد. تحقیق خدیوی و سید کلان (۱۳۹۷) بر روی مدرسین، تحقیق مصدق‌راد، جعفری‌پویان و عباسی (۱۳۹۷) بر روی مدیران، تحقیق جعفری هرنندی، سجادی، کردلو و محمدی (۱۳۹۶) بر روی معلمان تربیت‌بدنی انجام شده‌اند ارزشیابی را عامل مهمی در ارتقای عملکرد شغلی معلمان دانستند. ارزشیابی به‌عنوان بخش مهمی از هر برنامه، دارای گستره‌ای وسیع است و نخستین قدم‌ها را در تهیه برنامه و مراحل اجرایی و بازدهی شامل می‌شود. ارزشیابی در فرآیند برنامه‌ریزی درسی یک گام بسیار مهم تلقی می‌شود که معلمان برای پی‌بردن به این‌که آیا فراگیران به تجربه‌های یادگیری رسیده‌اند یا خیر باید از شیوه‌های مختلف ارزشیابی استفاده نمایند. امروزه ارزشیابی‌های سنتی در تربیت‌بدنی جای خود را به ایده‌های جدیدتر در ارزشیابی نوین داده است و به معلمان تربیت‌بدنی برای درک اهمیت ارزشیابی به‌عنوان بخشی حساس از فرآیند آموزش کمک کرده است.

پیشرفت شغلی عامل پنجم از عوامل موجود در این تحقیق می‌باشد. یافته‌ها نشان دادند که پیشرفت شغلی یکی دیگر از عوامل اثرگذار بر عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی می‌باشد (دیالوک و انکچی^۱، ۲۰۱۷؛ ناپی توپولو، هاریونو، ریانی، ساویتری و هارسونو^۲، ۲۰۱۷؛ سرین^۳، ۲۰۱۷). رشد معلمان فرآیندی طولانی مدت است که نیاز به برنامه‌ریزی منظم دارد و پیشرفت حرفه‌ای در حرفه تدریس مبتنی بر برخی عوامل است. رشد معلمان فرآیندی است که به بهبود دانش و مهارت‌های معلمان کمک می‌کند. برای ایجاد تغییر در زندگی دانش‌آموزان، معلمان باید دائماً دانش و شیوه‌های تدریس خود را توسعه دهند. گرچه برخی از عوامل ممکن است مانع پیشرفت معلمان شود اما استفاده از برنامه‌های توسعه و شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت، استفاده از تجربیات سایر معلمان و همکاری کردن با سایر معلمان از راه‌های مفید برای پیشرفت حرفه‌ای معلمان است (سرین، ۲۰۱۷: ۱۱).

اخلاق حرفه‌ای عامل ششم از عوامل عملکرد شغلی در این تحقیق می‌باشد. نتایج تحقیق نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بر روی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی تأثیرگذار است. وماباگا، ویسوخا، ونگی و موآیندی (۲۰۱۳) دریافته‌اند که دانش اخلاق حرفه‌ای به معلمان در درک ماهیت کار، انتقال و کاربرد ارزش‌ها در دانش‌آموزان کمک می‌کند و باعث پیشرفت و ماندگاری استانداردهای اخلاق و اعتبار حرفه تدریس معلمان تربیت‌بدنی می‌شود. ازبک^۴ (۲۰۰۷) نشان داد که اخلاق حرفه‌ای تعیین کننده عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی از طریق مسئولیت‌پذیری، صداقت و احترام است. نتایج تحقیقات شفیقی، کلانتری و زعفرانی (۱۳۹۷) بر روی معلمان، شاقوزایی، مرزیه و ناستی‌زایی (۱۳۹۷) بر روی کارکنان و سلیمی و خدایرست (۱۳۹۵) که بر روی اعضای هیئت‌علمی رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی کشور انجام شده است بر اهمیت اخلاق حرفه‌ای تأکید کرده‌اند. می‌توان از طریق برگزاری کارگاه‌های مختلف در زمینه اخلاق حرفه‌ای، زمینه را برای بهبود عملکرد شغلی افراد فراهم کرد. اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. درحال حاضر، متأسفانه در جامعه ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. درحالی‌که در سایر کشورها، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، ولی در جامعه دینی ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است. جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و ... تعریف، و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی شود (امیری، همتی و مبینی، ۱۳۸۹: ۱۲). امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن سازمان می‌انجامد (خادمیان^۵، ۲۰۱۶: ۲۵). به‌همین دلیل، بسیاری از سازمان‌های موفق برای تدوین استراتژی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند (یعقوبی و اوزرودی^۶، ۲۰۱۵: ۱۹۲).

1. Dialoke & Nkechi

2. Napitupulu, Haryono, Riani, Sawitri & Harsono

3. Serin

4. Ozbek

5. Khademian

6. Yaghobi and Ozrudi

انتظارات عامل هفتم و از جمله عوامل دیگر تأثیرگذار بر عملکرد شغلی است. تحقیق آتش‌روز، نادری، پاشا، سعادی و عسگری (۱۳۹۷) که بر روی دانش‌آموزان انجام شده است و تحقیق عزیزی و هیبت‌الهی^۱ (۲۰۱۱) که بر روی معلمان انجام شده بر بعد انتظارات در عملکرد تأکید کرده‌اند. دانش‌آموزی که معلم از او انتظار بالایی دارد، از طریق توجه معلم، موفقیت‌ها و تقویت‌های اجتماعی و تحصیلی متعددی دریافت می‌کند. تردیدی نیست که یکی از عواملی که تلاش و جدیت در کارها را موجب می‌شود، باوری است که فرد از خود دارد. این باورها با رفتار معلم شکل می‌گیرد و تلاش‌های آینده دانش‌آموز را تضمین می‌کند و معلمان زمانی که انتظاراتشان بر طرف شود، تلاش و جدیت در عملکردشان بیشتر می‌شود.

با توجه به نتایج تحقیق روش‌ها و فنون تدریس بر عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی تأثیر دارد لذا پیشنهاد می‌شود که روش تدریس انتخاب شده معلمان با اهداف توانایی دانش‌آموزان و محتوای درس منطبق باشد و وظیفه معلم باشد که با شناخت دانش‌آموزان و آگاهی از چگونگی کاربرد شیوه‌های مختلف تدریس مدل مناسبی برای تدریس انتخاب کنند. با توجه به تأثیر جو انگیزشی بر عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی پیشنهاد می‌شود همواره انجام درست کارها تشویق شوند و از آنها گزارش کار خواسته شود و نمودار پیشرفت کاری آنها در معرض دید خودشان و همکارانش قرار گیرد تا از این طریق میزان انگیزه آنها برای انجام درست کارها بالا رود. به منظور افزایش مدیریت در کلاس معلمان، افزایش هنر به کار بردن دانش تخصصی و بهره‌گیری از مهارت‌های کلاس‌داری در هدایت دانش‌آموزان به سوی اهداف مطلوب تربیتی و مورد نیاز دانش‌آموزان پیشنهاد می‌شود. ارزشیابی مستمر معلمان تربیت‌بدنی و ارائه بازخورد متناسب برای افزایش عملکرد معلمان تربیت‌بدنی پیشنهاد می‌شود. استفاده از برنامه‌های توسعه‌ای و شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت، استفاده از تجربیات سایر معلمان و همکاری کردن با سایر معلمان به منظور پیشرفت معلمان تربیت‌بدنی در جهت افزایش عملکرد آنان پیشنهاد می‌شود. در ارتباط با بهبود اخلاق حرفه‌ای به مدیران پیشنهاد می‌شود تا از طریف برگزاری کارگاه‌های مختلف در زمینه آموزش مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای از جمله پشتکار و جدیت، علاقه و دلبستگی به کار و رعایت اصول روابط انسانی در کار، زمینه را برای افزایش عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی فراهم کنند. و در نهایت معلمان برای آن که طعم واقعی لذت از شغلشان را بچشند، باید حس احترام مدیران نسبت به خود را احساس کنند و مدیران نیازمندی‌های لازم برای موفقیت در زندگی حرفه‌ای و شخصی را در اختیارشان بگذارند.

پژوهشگر امیدوار می‌باشد با شناسایی عوامل مؤثر و بر عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی و ارائه مدل راهبردی تحقیق منجر به توسعه استراتژی‌هایی در جهت بهبود عملکرد آنها گردد. امید است پژوهش حاضر توانسته باشد در پیشبرد و توسعه علم مدیریت ورزشی مؤثر واقع شود و معلمان تربیت‌بدنی مقطع متوسطه، مدیران و دست‌اندرکاران آموزش و پرورش با استفاده از نتایج آن بسترهای مناسب را جهت بهبود عملکرد معلمان فراهم سازند.

تشکر و قدردانی

این مطالعه از رساله دکتری مدیریت ورزشی استخراج شده است که به کمک راهنمایی‌های اساتید بزرگوار و همکاری معلمان تربیت‌بدنی استان زنجان انجام شد.

منابع

- ابوالقاسمی، عباس؛ مرادی، محمد سروش؛ نریمانی، محمد؛ زاهد، عادل (۱۳۹۰). «رابطه ابتکار شخصی، جهت‌گیری مذهبی و سرمایه اجتماعی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی»، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۲(۱)، ۸۶ - ۹۴.
- احمدی، مالک؛ امانی‌ساری بگلو، جواد؛ معصومی، وحیده (۱۳۹۳). «کاربرد نظریه خودمختاری در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی»، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۳(۲)، ۷۷-۸۸.
- اسدی، فریده؛ مظفری، سیدامیر احمد؛ زارعی، علی (۱۳۹۶). «رابطه مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان ایران»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۷، ۱۳: ۲۳-۴۰.
- افشار نژاد، طاهر؛ همتی‌نژاد، مهرعلی؛ رضانی‌نژاد، رحیم (۱۳۸۴). «بررسی اثر شرکت در مسابقات علمی- تخصصی روی عملکرد حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت‌بدنی دانشگاه گیلان.
- امیری، علی‌نقی؛ همتی، محمد؛ مبینی، مهدی (۱۳۸۹). «اخلاق حرفه‌ای، ضرورتی برای سازمان»، فصلنامه معرفت اخلاقی، ۴(۱۳)، ۱۱-۱۷.
- اندام، رضا؛ منتظری، امیر؛ ابویسانی، آسیه (۱۳۹۴). «ارتباط اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۵(۱۰)، ۶۱-۷۲.
- اورنگی، عبدالمجید؛ قلاتاش، عباس؛ شهاختی، نادر؛ یوسلیانی، غلامعلی (۱۳۹۰). «بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر عملکرد حرفه‌ای معلمان شهر شیراز»، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۲(۵)، ۹۵-۱۱۴.
- آتش‌روز، بهروز؛ نادری، فرح؛ پاشا، رضا؛ افتخار صادی، زهرا؛ عسگری، پرویز (۱۳۹۷). «تأثیر الگوی انگیزشی انتظار- ارزش بر انگیزش تحصیلی درونی و بیرونی»، اشتغال آموزشی و عملکرد تحصیلی درس ریاضی، فصلنامه سلامت روان کودک، ۵(۲)، ۸۳-۹۴.
- بواسحاقی، منیژه؛ حاجی یخچالی، علیرضا؛ مروتی، ذکراه (۱۳۹۵). «رابطه علی باور خودکارآمدی معلم با عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان با میانجی‌گری مدیریت کلاسی و رویکردهای تدریس»، مجله مطالعات آموزش و یادگیری، ۸(۱)، ۱-۲۶.
- جعفری هرنندی، رضا؛ سجادی، سید احمد؛ کردلو، حسین؛ علی محمدی، حسین (۱۳۹۶). «ارزیابی عوامل تأثیرگذار در کیفیت بخشی درس تربیت بدنی از نظر معلمان ورزش»، فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهشنامه تربیتی، ۵۰، ۱-۲۲.
- خاکپور، عباس؛ یمنی، محمد؛ پرداختچی، محمدحسین (۱۳۸۷). «رابطه بین ویژگی‌های الگوی پنج عاملی شخصیت با دو بعد عملکرد شغلی زمینه‌ای و وظیفه‌ای مدیران مدارس راهنمایی»، فصلنامه روانشناسی کاربردی، ۲(۲)، ۵۶۴ - ۵۷۹.
- خدیوی، اسداله؛ سید کلان، سید محمد (۱۳۹۷). «بررسی عوامل تأثیرگذار بر کیفیت تدریس در دانشگاه فرهنگیان»، دوفصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۷(۱۸)، ۳۹-۷۰.
- سلیمی، مهدی؛ خدایپرست، محبوبه (۱۳۹۶). «اثر فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی»، پژوهش در ورزش تربیتی، ۱۳، ۳۹-۵۸.
- شاقوزایی، فرزانه؛ مرزیه، افسانه؛ ناستی‌زایی، ناصر (۱۳۹۷). «رابطه اخلاق حرفه‌ای با کفایت اجتماعی و عملکرد شغلی مطالعه کارکنان سازمان فنی و حرفه‌ای شهرستان زاهدان»، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۱(۳۹)، ۱۱۳-۱۳۴.
- شفیقی، فاطمه؛ کلاتتری، مهدی؛ ذوالفقاری زعفرانی، رشید (۱۳۹۷). «تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دین‌داری در کار»، پژوهشی در نظام‌های آموزشی، ۱۲، ۹۸۵-۱۰۰۸.
- فرزانه، محمد؛ پورکریمی، جواد؛ عزتی، میترا (۱۳۹۴). «بررسی رابطه صلاحیت‌های حرفه‌ای با توانمندی روانشناختی دبیران دوره متوسطه شهرستان شیروان»، پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، ۵(۲)، ۶۸-۸۸.
- مستحفظیان، مینا؛ خدایی، زهرا؛ رهبری، سمیه (۱۳۹۵). «بررسی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت مجازی بر عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی»، پژوهش نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۴(۲۸)، ۱۸۳-۱۹۴.
- مصدق‌راد، علی محمد؛ جعفری پویان، ابراهیم؛ عباسی، مهدی (۱۳۹۷). «ارزشیابی عملکرد مدیران بیمارستان‌های شهر ساری»، فصلنامه بیمارستان، ۱۷(۱)، ۲۹-۴۴.
- همتی‌نژاد، مهرعلی؛ رضانی‌نژاد، رحیم؛ رضایی کمینی، امیر؛ افشارنژاد، طاهر؛ شفیعی، شهرام (۱۳۸۷). «ارزشیابی سیستم ارزشیابی عملکرد معلمان تربیت بدنی»، حرکت، ۳۸، ۱۱۱-۱۲۸.

- هنری، حبیب (۱۳۹۷). «طراحی مدل صالحیت‌ها و ویژگی‌های حرف‌های معلمان تربیت‌بدنی و ورزش». مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۵(۳)، ۵۵-۶۸.
- Adeyemo, S. A. (2012). "The relationship between effective classroom management and students", *Academic Achievement. European Journal of Educational Studies*, 4(3), 367-381.
- Arban, A. & Buglino, L. (2003). "A multinational performance model for consolidating balanced scorecards". *Journal of Advances in Engineering Software*, 34, 339-349.
- Azizi, N., Haybatollahi, M. (2011). "The impact of teachers' expectation on assessment of pupils learning achievement", *Journal of Educational Planning and Administration*, 4, 337-350.
- Bajrami, A. (2016). "Criteria and tools for teacher performance assessment in Kosovo", *Minister of Education Science and Technology, Sarajevo*.
- Cerit, Y. (2011). "The relationship between pre-service classroom teachers' self-efficacy beliefs and classroom management orientations", *Buca Eglitim Fakultesl Dergisi*, 30, 156-174.
- Chamundeswari, S. (2013). "Teacher management styles and their influence on performance and leadership development among students at the secondary level", *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 2(1), 367-418.
- Chelladurai, P. (2003). "Motivation performance of sport organization's staff", *Journal of Sport Management*, 18, 73-82.
- Chinomona, R. (2012). "The impact of organizational support on work spirituality, organizational citizenship behavior and job performance: The case of Zimbabwe's small and medium enterprises (SME) sector", *African Journal of Business Management*, 6(36), 1003-1014.
- Chinomona, R., Sandada, M. (2014). "Organizational support and its influence on teachers job satisfaction and job performance in Limpopo province of South Africa", *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(9), 208-214.
- Copelland, S. (2004). "Classroom management techniques". *Assessment Criteria. Modified from the Assessment Criteria Benchmarks for Now Mexico Teacher Competencies for Licensure Levels*, 1, 2, 3.
- Dialoke, I; Nkechi, P. (2017). "Effects of career growth on employee's performance: A study of non-academic staff of Michael Okpara University of agriculture umudike abia state, Nigeria", *World Journal of Entrepreneurial Development Studies*, 1(1). 1-12.
- Goldstein, I. L. (1993). "Training in organization", 3rd ed. California: Brook Cole Publisher.
- Grasten, A., Wall, A. (2017). "A motivational model of physical education and links to enjoyment, knowledge, performance, total activity and body mass index", *Journal of Sport Science and Medicine*, 16(3), 318-327.
- Gray, C., Stark, P. (2007). "Essential teaching skills". *University Sheffield Medical*.
- Hanif, R., Pervez, S. (2004). "Development and validation of teacher job performance scale", *Pakistan Journal of Psychology Research*, 19(3), 89-104.
- Hasbay, D., Altindag, E. (2018). "Factors that affect the performance of teachers working in secondary-level", *Academy of Educational Leadership Journal*, 22(1), 1-19.
- Hervie, D. M., Winful, E. (2018). "Enhancing teachers' performance through training and development in Ghana education service", *Journal of Human Resource Management*, 6(1), 1-8.
- Heskett, B. (1980). "Dilemmas in training for transfer and retention", *Applied Psychology*. 46(4), 317-339.
- Hutabarat, W. (2015). *Investigation of teacher job-performance model*. Published by Canadian Center of Science and Education, 11(18), 295-304.
- Inayatullah, A., Jehangir, P. (2012). "Teachers job performance: the role of motivation", *Abasyn Journal of Sciences*, 5(2). 78-99.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., Millet, C. (2005). "The experience of work related stress across occupations", *Managerial Psychology*, 20(2), 87-178.
- Khademian, N. (2016). "The effect of leadership style on professional ethical behavior: An empirical study in cement factory", *Journal of Entrepreneurship, Business and Economics*, 4(1), 24-29.
- Mabagala, S. Mwisukha, A., Mwang, P. W., Muindi, D. M. (2013). "Physical education teacher, knowledge on the professional code of ethic and conduct in Tanzania", *Research and Policy Studies*, 4(4), 690-697.
- Maclean, I. F. (2018). "In service training and teacher' job performance in public senior secondary schools in River", *International Journal of Scientific Research in Education*, 11(9), 499-520.

- Marchant, T. (1999). "Strategies for improving individual performance and job satisfaction at Meadowvale Health", *Journal of Management Practice*, 2(3), 63-70.
- Mark, A. (2015). "Factor influencing teacher motivation and job performance in Kibaha district", Tanzania. Dissertation in education, University of Tanzania.
- Miao, R. T. (2011). "Perceived organizational support, job satisfaction, task performance and organizational citizenship behavior in china", *Journal of Behavioral Applied Management*, 12(2), 105-127.
- Napitupulu, S., Haryono, T., Riani, A., Sawitri, H., Harsono, M. (2017). "The impact of career development on employee performance: An empirical study of the public sector in Indonesia", *International Review of Public Administration*, 22(3), 276 - 299.
- Ozbek, O. (2007). *The level of compliance of physical education teacher with professional ethics codes*. Eric, Clearinghouse Publisher.
- Piaro, M. (2018). "Classroom management and students' academic performance in public secondary schools in rivers state", *International Journal of Scientific Research in Education*, 11(5), 940-963.
- Propper, C. Deborah, W. (2003). "The use and usefulness of performance measures in the public sector". The Centre for Market and Public Organisation 03/073, Department of Economics, University of Bristol, UK.
- Selamat, N., Samsu, N. Z., Mustafa Kamalu, N. S. (2013). "The impact of organizational climate on teacher's job performance", *Educational Research*, 2(1), 71-82.
- Serin, H. (2017). "Developing the teaching profession: factors influencing performance", *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 4(2), 10-14.
- Serin, H. (2017). "Developing the teaching profession: factors influencing teachers' performance", *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 4(2), 10-14.
- Spector, P.E. (2000). "Development of the work locus of control scale", *Journal of Organizational Psychology*, 25, 389-414.
- Tsangaridou, N. (2017). "Early childhood teachers' views about teaching physical education: challenges and recommendations". *Physical Education and Sport Pedagogy*. 22(3), 283-300.
- Yaghobi, A., Ozrudi, M. F. (2015). "Relationship between organizational culture and knowledge management with professional ethic in physical education administrative staff", (1), 191-195.
- Yildis, N. G. (2017). "Classroom management and student achievement", *Analysis Journal of Educational Science International*, 7(1), 155-183.
- Young, A. G., Pearce, s. (2013). "A beginner's guide to factor analysis: Focusing on exploratory factor analysis", *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 9(2), 79-94.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

کاظمی‌راد، نفیسه؛ نوربخش، پریش؛ سیاسی، حسین (۱۳۹۸). «ساخت و اعتباریابی ابزار ارزیابی عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی»، *پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی*، ۹ (۱۸)، ۳۷-۵۱.