

ارزیابی عملکرد ۳۶۰ درجه اساتید تربیت بدنی خراسان

اکرم خوش بخت^۱، سیده عذرا میر کاظمی^۲، امین کلانی^۳

۱. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه بیرجند *

۲. استادیار مدیریت و برنامه ریزی ورزشی، دانشگاه بیرجند

۳. باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۷/۱۰

تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۱/۰۹

چکیده

این پژوهش با هدف مقایسه ارزیابی عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی خراسان بزرگ و به روش بازخورد ۳۶۰ درجه انجام گردیده، از نوع توصیفی - تحلیلی بوده و به صورت پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری آن را کلیه اساتید تمام وقت (۲۰ نفر) و دانشجویان (۲۰۰ نفر) دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی خراسان بزرگ تشکیل دادند. هر استاد توسط ۱۰ دانشجو (نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای)، سه همکار، یک مافوق و همچنین، خود استاد مورد ارزیابی قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که عملکرد اساتید در هر سه بخش عملکرد رفتاری، ارتباطی و شغلی از دیدگاه چهار گروه ارزیاب در سطح مطلوبی قرار داشت. نتایج، اختلاف معناداری را بین گروه‌های ارزیاب نشان نداد. در مجموع، پیشنهاد می‌شود برای اینکه اساتید بتوانند به نقاط ضعف و قوت خود پی ببرند بهتر است بیشتر به نظر ذی‌نفعان توجه کنند. همچنین، لازم است دقت و توجه بیشتری در راستای بهبود کمی و کیفی آموزش صورت گیرد.

واژگان کلیدی: ارزیابی عملکرد، بازخورد ۳۶۰ درجه، اعضای هیأت علمی

E-mail: akram.khoshbakht@yahoo.com

*نویسنده مسئول:

مقدمه

امروزه، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی سه مأموریت اصلی آموزش، پژوهش و ارائه خدمات را بر عهده دارند. توجه مناسب به هر کدام از این مأموریت‌ها و کارکردها از اهمیت خاصی برخوردار بوده و سهم مهمی در اثربخشی دانشگاه‌ها دارد (معروفی، کیامنش، مهرمحمدی و علی‌عسکری، ۱۳۸۶، ۹۰). رسالت اصلی آموزش عالی که تربیت و تأمین نیروی انسانی متخصص موردنیاز جامعه است، یک هدف کیفی می‌باشد که به‌طور مستقیم به کیفیت نظام آموزش عالی ارتباط پیدا می‌کند. در نتیجه، دستیابی به فناوری و دانش پیشرفته که نقش مؤثری در تحقق و شتاب حرکت اجتماعی و اقتصادی ملل ایفا می‌کند، صرفاً با تقویت آموزش عالی و برنامه‌ریزی کمی و کیفی آن میسر خواهد گردید (وحیدشاهی، جعفری، کوثریان و محمودی، ۱۳۸۶، ۶۹).

ارزشیابی یا ارزیابی به یک فرایند ساختارمند برای جمع‌آوری و تفسیر اطلاعات اطلاق می‌گردد که در آن پژوهشگر اهداف موردنظر برنامه و میزان آن را تعیین می‌کند (توتونچی، چنگیز، عالی‌پور و یمانی، ۱۳۸۵، ۲۶). به عبارت دیگر، ارزشیابی به فرایند نظام‌دار یک موضوع اطلاق می‌گردد که برای بهبود و اثربخشی بیشتر برنامه و با استفاده از روش‌های صحیح، اخلاقی و دقیق صورت می‌گیرد (ادهمی، نخعی، فصیحی هرنندی، فتاحی، ۱۳۸۴، ۱۲۴). هدف اساسی ارزشیابی، تقویت فعالیت‌ها و روش‌های غیراثربخش و نامطلوب می‌باشد. چیکرینگ^۱ و همکاران در بحث ارزشیابی، به آن به‌عنوان عامل توسعه یا کمال می‌نگرند و توسعه را از جهات گوناگونی مانند توسعه شخصیتی، اخلاقی، ذهنی، انگیزشی، دانشی و غیره مورد توجه قرار می‌دهند (بازرگان، ۱۳۷۷، ۱۶-۱۵).

به‌منظور توسعه یک نظام آموزش عالی منسجم، ارزشیابی امری ضروری است و واقعیت یا کیفیت آنچه که می‌خواهد محقق شود از طریق آن تعیین و مشخص می‌گردد که تا چه اندازه عملکرد نظام‌های آموزش عالی مطابق نیازهای موردنظر برنامه‌ریزی شده و تحقق یافته است (مختاریان و محمدی، ۱۳۸۵، ۵۵). با در نظر گرفتن این که ارزشیابی فرایندی موازی و هم‌زمان با هر نوع فرایند آموزشی است می‌توان تعریف زیر را برای آن در آموزش عالی ارائه نمود: ارزشیابی فرایند منظم و مستمری است که پس از جمع‌آوری کلیه اطلاعات عملکردی (که بر نظام آموزش عالی مؤثر است) آنها را تجزیه و تحلیل کرده، سپس آن را با اهداف و ملاک‌های متناسب با ویژگی کارکردهای خاص دانشگاه مقایسه می‌کند و پس از شناسایی نقاط ضعف، ایجاد تغییرات و اصلاحات لازم و ضروری را مدنظر قرار می‌دهد (پاک‌سرشت، ۱۳۸۳، ۱۵۹).

سنجش و ارزیابی عملکرد موضوعی می‌باشد که از گذشته‌های بسیار دور مورد توجه بوده است. درحقیقت، ارزیابی عملکرد فرایندی است که با تولد انسان آغاز می‌شود و سعی در اصلاح و ارتقای عملکرد فرد، سازمان یا جامعه دارد. ارزیابی عملکرد فرایندی است که همه سازمان‌ها ملزم به انجام آن هستند. امکان دارد سازمان‌ها این کار را به‌طور کاملاً منظم یا خیلی سریع انجام دهند؛ اما به هر صورت، سازمان‌ها به‌منظور بهبود باید ارزیابی عملکرد را انجام دهند (زارعی محمودآبادی، طحاری مهرجردی و محبی، ۱۳۹۰، ۱۱۴).

ارزیابی عملکرد با روش ۳۶۰ درجه، ارزیابی گروهی است که در آن فهرستی از شاخص‌های فردی، رفتاری و عملکردی موردنظر تهیه شده، برای آن‌ها ضرایب اهمیت در نظر گرفته می‌شود و از تمامی افرادی که به‌طور مستقیم و غیرمستقیم با فرد در سازمان مرتبط هستند اعم از مافوق، همکاران، زیردستان و مشتریان خواسته می‌شود تا پرسش‌نامه‌های مربوط به کارمندی که درخصوص آن اطلاعات دارند را تکمیل نمایند (دیان^۱، ۲۰۰۶؛ ۲). همچنین، فرد ارزیابی‌شونده نیز به‌عنوان خودارزیاب در این فرایند مشارکت می‌کند. نتایج حاصل از کل ارزیابی‌ها جمع‌بندی شده و به‌صورت گزارشی به فرد، بازخورد داده می‌شود. این بازخورد که شامل امتیازات کسب‌شده از طرف کلیه افراد و نقاط قوت و قابل‌بهبود می‌باشد، یک فرایند رسمی است که به موجب آن یک فرد از افراد مختلف (ارزیاب) که به‌طور منظم در تعامل با وی می‌باشند بازخورد دریافت می‌کند (سرین^۲، ۲۰۱۰، ص ۳۳۳۶).

سرین به نقل از تورنو^۳ و لوندون^۴ (۲۰۱۰) می‌گوید: "به دو دلیل در دهه‌های گذشته شاهد استفاده بیش از پیش از این نوع ارزیابی هستیم:

۱. پیچیده‌تر شدن مشاغل که به‌دلیل مقدار کم اطلاعات کیفی در ارزشیابی‌های سنتی، با استفاده از این روش نمی‌توان برای بهبود عملکرد به هدف رسید.
۲. کوچک‌سازی که جهت انتقال بار مسئولیت برای توسعه شخصی به کارمند است" (معروفی، و همکاران، ۱۳۸۶، ۶۸).

متداول‌ترین روش ارزشیابی اعضای هیأت علمی که در بیشتر کشورها و از جمله ایران استفاده می‌شود، ارزشیابی دانشجویان از تدریس است که به‌طور معمول در هر نیم‌سال تحصیلی انجام می‌گیرد و از نتایج آن برای بازخورد به اعضای هیأت علمی و بررسی‌های آموزشی استفاده می‌گردد (مختاریان و محمدی، ۱۳۸۵، ۵۵).

1. Diane
2. Sorin
3. Toreno
4. London

با توجه به این که ارزشیابی استاد توسط دانشجو مهم است؛ اما به عنوان ابزاری بحث‌برانگیز در بهبود کیفیت تدریس در طول چند دهه گذشته مطرح بوده است. اگرچه در بسیاری از دانشکده‌ها این نوع ارزشیابی اجرا می‌شود، اما همه در مورد مطلوبیت و سودمندی آن متقاعد نشده‌اند. مخالفان نسبت به درک دانشجویان از تدریس و آموزش تردید دارند.

با توجه به مطالعات انجام‌شده در زمینه ارزیابی عملکرد می‌توان به پژوهش آتش‌سختن (۱۳۸۹) با موضوع "مقایسه خودارزشیابی، ارزشیابی هم‌تا و ارزشیابی مدرس بالینی در فرایند ارزیابی مهارت‌های بالینی دانشجویان مامایی" اشاره کرد. نتایجی که پژوهشگر به آن دست یافته است به این صورت می‌باشد که امتیاز گروه خودارزیاب بالاتر از دیگر گروه‌ها بوده و با توجه به اختلاف نمرات روش‌های مختلف ارزشیابی، خودارزشیابی و ارزشیابی هم‌تا را می‌توان به عنوان روشی مکمل با سایر روش‌های ارزشیابی عنوان کرد (معروفی و همکاران، ۱۳۸۶، ۹۵). دهقان قهفرخی (۲۰۱۲) در پژوهشی تحت عنوان "ارزیابی عملکرد مربیان تیم‌های ملی والیبال با استفاده از روش بازخورد ۳۶۰ درجه" به این نتیجه رسید که بین نتایج ارزیابی ورزشکاران، مربیان همکار، مدیران و سرپرستان و نتایج خودارزیابی مربیان تیم‌های ملی والیبال در خصوص مهارت‌های مدیریتی، فنی، ارتباطی و اجتماعی و ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی تفاوت معناداری وجود ندارد (دهقان قهفرخی، ۲۰۱۲، ۲۳). همچنین، نتایج پژوهش شکورنیا (۱۳۸۹) با استفاده از روش بازخورد ۳۶۰ درجه نشان داد که بین نمرات ارزشیابی اساتید توسط دانشجویان با نمره خودارزیابی آنان همبستگی ضعیفی وجود دارد (شکورنیا، ۱۳۸۹، ص ۲۳۵). طبیبی (۱۳۸۹) مطالعه‌ای تحت عنوان "ارتباط شایستگی مدیران و کارایی بیمارستان‌های آموزشی براساس مدل بازخورد ۳۶۰ درجه" انجام داد و به این نتایج دست یافت که مدیران، شایستگی خود را نسبت به ۳ گروه دیگر بالا ارزشیابی کرده‌اند (طیبی، فتحی، ریاحی و یوسفی‌نژادی، ۱۳۸۹، ۲۱). صالحی صدقیانی (۱۳۸۸) نیز در پژوهشی با عنوان "ارزیابی شایستگی‌های مدیران به روش بازخورد ۳۶۰ درجه" بیان کرد که نتایج "خودارزیابی" به عنوان بالاترین امتیاز، نتایج ارزیابی "نیروهای تحت سرپرستی" و "مشتریان" در گروه دوم و یافته‌های ارزیابی "مدیران مافوق" در گروه سوم به‌عنوان پایین‌ترین امتیاز قرار دارند (صالحی صدقیانی و قرائی‌پور، ۱۳۸۸، ۸۸). هرست و کنردی^۱ (۲۰۱۱) در پژوهش خود بر اساس ۵ بعد رهبری به این نتیجه رسیدند که مدیران بین خودارزیابی و ارزیابی توسط دیگران، شایستگی‌های خود را بهتر ارزیابی کردند و این‌گونه نتیجه‌گیری می‌کند که مدیران در فرایند ارزیابی از خود، همواره به شایستگی‌های خود بالاتر از آن چیزی که هست نمره می‌دهند

(هریست و کنردی، ۲۰۱۱، ۱۲). همچنین، عماد عشقی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "ارزیابی عملکرد اداره‌های تربیت‌بدنی خراسان بزرگ با استفاده از مدل ارزیابی ۳۶۰ درجه" به این نتیجه رسید که ادراک مدیران از میزان شایستگی‌های مدیریتی خود درست نیست و برای تصحیح این خطای ادراکی و تغییر آن به ادراکی صحیح و واقعی‌تر باید بازخوردهای مداوم و پیوسته در جهت بهبود این مهارت‌ها به مدیران ارائه شود (عماد عشقی، طالب‌پور و طاهری، ۱۳۹۰، ۵۷). نورمانسل^۱ (۲۰۱۱) نیز در پژوهشی که به ارزیابی ابعاد رهبری در تیم‌های ورزشی درون‌دانشگاهی با استفاده از بازخورد با چند منبع پرداخت به این نتیجه رسید که منبع خودارزیابی در مقایسه با نمرات ارزیابی مربیان و هم‌تیمی‌ها در تمامی ۸ بعد رهبری بالاتر می‌باشند (نورمانسل، ۲۰۱۱، ۲۵). بادله (۱۳۹۱) در مطالعه‌ای تحت عنوان "عوامل تأثیرگذار بر عملکرد اساتید در تدریس دروس نظری از دیدگاه دانشجویان" به این نتیجه رسید که ویژگی‌های شغلی استاد مهم‌ترین عامل در ارزشیابی می‌باشد و می‌توان از نظرات دانشجویان به‌عنوان بخش مهمی از ارزشیابی اساتید استفاده کرد. همچنین، به این نتیجه دست یافت که معدل و ترم تحصیلی دانشجو تأثیری بر ارزشیابی ندارد (بادله، چرکزی، حسینی، روحی، ثناگو و جعفری، ۱۳۹۱، ۸۱). صفری (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان "نقش منابع اطلاعات گوناگون در ارزیابی آموزشی اعضای هیأت علمی" به این نتایج دست یافت که ارزیابی استاد تنها توسط دانشجو نمی‌تواند باعث رشد کیفی آموزشی شود. بلکه، این نقش منابع گوناگون ارزیابی است که باعث بهبود کیفیت آموزشی می‌شود (صفری، ۱۳۸۹، ۷۷).

با توجه به مبانی نظری و ادبیات پیشینه پژوهش و نیز اهمیت موضوع، یکی از مهم‌ترین اجزای تشکیل‌دهنده نظام ارزیابی عملکرد، الگو و مدل مورداستفاده در آن می‌باشد؛ بنابراین، پژوهش حاضر به دنبال ارزیابی عملکرد اساتید دانشکده‌های تربیت‌بدنی با استفاده از بهینه‌ترین روش ارزیابی فاکتورهای انسانی (بازخورد ۳۶۰ درجه) است تا بازخوردهای لازم را برای اساتید فراهم آورد و نیازهای توسعه‌ای آن‌ها را مشخص نماید. همچنین، درصدد بیان پیشنهادهایی می‌باشد که بتواند به هرچه بهتر اجراشدن سیستم ارزشیابی اساتید تربیت‌بدنی کمک کند و ضعف‌ها و قوت‌ها را مشخص سازد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - تحلیلی بوده و به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل اساتید تمام‌وقت دانشکده‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی در سه استان

1. Normansell

خراسان رضوی، خراسان جنوبی و خراسان شمالی بودند که با توجه به مدل استفاده شده (بازخورد ۳۶۰ درجه) جهت ارزیابی عملکرد اساتید دانشکده تربیت بدنی، رئیس، معاون آموزشی و مدیر گروه به عنوان مدیران مافوق، دانشجویان تربیت بدنی به عنوان افراد تحت سرپرستی اساتید، اساتید دانشکده تربیت بدنی به عنوان همکار و در نهایت، هر استاد به عنوان خودارزیاب به عنوان شرکت کنندگان در پژوهش مشخص شدند. روند ارزیابی به این گونه بود که هر استاد علاوه بر خودارزیابی، توسط سه نفر همکار، ۱۰ دانشجو و یک مافوق مورد ارزیابی قرار می گرفت. در جامعه اساتید، مافوق و همکار، حجم جامعه با نمونه برابری کرده و کلیه اساتید جزء نمونه بودند. در جامعه دانشجویان از روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای استفاده شد.

ابزار اندازه گیری و جمع آوری در این پژوهش شامل چهار پرسش نامه با متغیرهای رفتاری، ارتباطی، شغلی و سؤالات مربوط به دروس عملی بود که پرسش نامه مخصوص دانشجویان شامل ۳۷ گویه، همکاران ۴۸ گویه، مافوق ۴۸ گویه و خود استاد ۵۱ گویه بود. تمامی سؤالات بر مبنای مقیاس پنج ارزشی لیکرت تنظیم شد. روایی پرسش نامه ها توسط گروهی از صاحب نظران و پایایی آن ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ اساتید (۰/۹۴)، مدیران مافوق (۰/۹۴)، همکاران (۰/۷۶) و دانشجویان (۰/۹۷) مورد تأیید قرار گرفت.

به منظور تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی شامل جداول فراوانی، نمودارهای آماری و شاخص های تمایل مرکزی و پراکندگی استفاده شد. میزان توزیع نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف بررسی گردید. همچنین، جهت آزمون فرضیه های پژوهش از آزمون های کروسکال والیس، تی مستقل، تحلیل واریانس یک راهه و تعقیبی توکی دو جمله ای استفاده شد و اطلاعات با استفاده از نرم افزار آماری اس. پی. اس. نسخه ۲۱ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج

در این پژوهش، ۱۱۷ نفر از افراد دختران و ۸۱ نفر از پسران جامعه دانشجویان را تشکیل دادند. همچنین، در ارتباط با معدل دانشجویان تحت بررسی، ۶۵ نفر آنان دارای معدل بالای ۱۷ و ۱۳۵ نفر هم دارای معدل زیر ۱۷ بودند. جامعه اساتید (۲۰ نفر) را نیز ۱۳ نفر از اساتید مرد و ۷ نفر از اساتید زنان تشکیل دادند که میانگین سابقه تدریس آن ها ۱۱/۸۵ سال بود.

به منظور بررسی پیش فرض نرمال بودن توزیع داده های پژوهش در مقیاس های مورد استفاده از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. در این بررسی توزیع داده های مهارت ارتباطی ($Z=1/96$)، مهارت رفتاری ($Z=1/81$) و مهارت شغلی ($Z=1/60$) نرمال نبود ($0/5 \leq$

سطح معناداری؛ اما در بازخورد ۳۶۰ درجه ($Z=1/26$) و سؤالات عملی ($Z=1/08$) تویع داده ها نرمال بود ($\text{sig} \geq 0/05$)؛ که با توجه به یافته‌ها، تنها درخصوص سؤالات عملی و بازخورد ۳۶۰ درجه از آزمون‌های پارامتریک استفاده گردید. برای مشخص کردن سطح عملکرد اساتید در دامنه مطلوب و نامطلوب (میانگین برابر یا کمتر از سه نامطلوب و بیشتر از سه مطلوب) درخصوص تمامی متغیرها از آزمون دوجمله‌ای استفاده شد. با توجه به جدول یک می‌توان نتیجه گرفت که در هر سه مهارت ارتباطی، رفتاری و شغلی از دیدگاه دانشجویان، مافوق، همکاران و خودارزیاب، عملکرد اساتید بالاتر از ۹۰٪ گزارش شد که این نشان‌دهنده سطح بالای عملکرد اساتید از نظر رفتاری، شغلی و ارتباطی می‌باشد.

با توجه به نتایج آزمون کلموگرف - اسمیرنوف درخصوص عدم طبیعی بودن توزیع داده‌ها در هر سه مهارت ($\text{sig} \geq 0/05$)، جهت مقایسه بین متغیرهای رفتاری، ارتباطی و شغلی در بین کلیه گروه‌های ارزیاب از آزمون کروسکال والیس استفاده گشت.

جدول ۱- نتایج آزمون دوجمله‌ای درخصوص سطح عملکرد اعضای هیأت علمی

متغیر	حد مطلوبیت	فراوانی گروه (درصد)		میانگین	انحراف استاندارد	سطح معناداری
		نامطلوب	مطلوب			
ارتباطی	۰/۱۶۶	٪۶	٪۹۴	۴/۲۵	۰/۱۶۲	۰/۰۰۱
رفتاری	۰/۱۶۶	٪۵	٪۹۵	۴/۱۵	۰/۱۶۱	۰/۰۰۱
شغلی	۰/۱۶۶	٪۶	٪۹۴	۴/۱۳	۰/۱۶۴	۰/۰۰۱

بر مبنای به جدول دو، مهارت‌های ارتباطی، رفتاری و شغلی از مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد، با هم اختلاف معناداری را در هیچ‌یک از گروه‌های ارزیاب نشان نمی‌دهند و هیچ‌یک از مهارت‌های اساتید از نظر گروه‌های ارزیاب با یکدیگر تفاوت ندارد.

جهت مقایسه نمرات گروه‌های شرکت‌کننده در پژوهش درخصوص عملکرد اساتید با استفاده از روش بازخورد ۳۶۰ درجه، از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه استفاده گردید که نتایج آن در جدول سه گزارش شده است.

جدول ۲- نتایج آزمون کروسکال والیس در خصوص متغیرهای رفتاری، ارتباطی و شغلی

متغیر	ارزیاب	میانگین رتبه‌ای	خی دو	درجه آزادی	سطح معناداری
ارتباطی	خودارزیاب	۱۸۶/۰۳	۴/۱۷	۳	۰/۲۴
	همکار	۱۴۱/۴۶			
	دانشجو	۱۴۸/۵۰			
	مافوق	۱۴۶/۳۰			
رفتاری	خودارزیاب	۱۵۶/۹۳	۵/۳۱	۳	۰/۱۵
	همکار	۱۴۵/۲۲			
	دانشجو	۱۴۵/۸۵			
	مافوق	۱۹۱/۰۳			
شغلی	خودارزیاب	۱۸۹/۵۳	۴/۹۵	۳	۰/۱۷
	همکار	۱۴۱/۲۲			
	دانشجو	۱۴۸/۴۰			
	مافوق	۱۴۴/۵۰			

با توجه به جدول سه، در ارتباط با عملکرد اساتید بین گروه‌های ارزیاب با استفاده از بازخورد ۳۶۰ درجه، اختلاف معناداری مشاهده نمی‌شود ($F=۱/۳۶$ ، $sig=۰/۲۳$)؛ به این معنی که میانگین امتیاز تمامی گروه‌های ارزیاب (خودارزیاب، همکار، دانشجو و مافوق) در مورد اساتید مورد نظر با هم برابری می‌کند.

با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها و تجانس واریانس گروه‌های مورد پژوهش، جهت مقایسه مؤلفه سؤالات عملی در بین کلیه گروه‌های ارزیاب از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه استفاده شد.

جدول ۳- نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه در خصوص عملکرد اساتید با استفاده از بازخورد ۳۶۰ درجه

جمع مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	درجه آزادی	F	سطح معناداری
۱/۴	۰/۴۶	۳	۱/۳۶	۰/۲۳
۱۰۰/۱۲	۰/۳۴	۲۹۳		

جدول چهار نشان می‌دهد گروه‌های ارزیاب در خصوص ارزیابی عملکرد اساتید دروس عملی با هم اختلاف نظر دارند ($F=۲/۹۹$ ، $F=۰/۰۳$ سطح معناداری)؛ بنابراین، به منظور تعیین اختلاف در

گروه‌های موردبررسی و با توجه به نابرابری فراوانی گروه‌ها از آزمون تعقیبی شفی استفاده گردید که نتایج آن در جدول پنج نشان داده شده است.

جدول ۴- نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه درخصوص مقایسه مؤلفه سؤالات عملی میان گروه‌های موردسنجش

سطح معناداری	F	درجه آزادی	میانگین مجذورات	جمع مجموع مجذورات	
		۳	۱/۵۰	۴/۵۲	بین گروهی
۰/۰۳	۲/۹۹	۱۴۲	۰/۵۰	۷۱/۶۰	درون گروهی

با توجه به جدول پنج، بین نظرات خودارزیاب و همکاران درخصوص عملکرد اساتید دروس عملی اختلاف معناداری وجود دارد ($\text{sig} \leq 0/05$) و خودارزیاب، خود را بهتر ارزیابی کرده است؛ اما بین نظرات دیگر گروه‌های ارزیاب این اختلاف معنادار نمی‌باشد ($\text{sig} \geq 0/05$).

جدول ۵- نتایج آزمون تعقیبی شفی به‌منظور مقایسه بین گروه‌ها درخصوص ارزیابی عملکرد اساتید دروس عملی

سطح معناداری	اختلاف میانگین	شاخص‌های آماری گروه‌ها
۰/۰۴*	۰/۵۴	خودارزیاب - همکار
۰/۲۰	۰/۵۲	خودارزیاب - مافوق
۰/۴۷	۰/۲۸	خودارزیاب - دانشجو
۰/۹۹	۰/۰۲	مافوق - همکار
۰/۶۸	۰/۲۳	مافوق - دانشجو
۰/۲۰	۰/۲۶	دانشجو - همکار

*در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه، تربیت‌بدنی و علوم ورزشی بخش تکمیلی و جدانشدنی از نظام‌های آموزشی می‌باشند؛ زیرا علاوه بر مرتفع‌ساختن نیازهای مختلف آموزشی، در جهت حل مشکلات اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی افراد جامعه نیز نقش بسیار مهمی دارند (کریستودولوس، دودا، پلیکراتیس، تکماکیدیس^۱، ۲۰۰۶، ۳۶۹). از طرفی، شناخت رفتار افراد توسط دیگران، پایدارتر و منصفانه‌تر از تفسیری است که خود فرد انجام می‌دهد و این موضوع درمورد اساتید نیز صادق می‌باشد؛

1. Christodoulos, Duda, Polykratis & Tokmakidis

یعنی برای شناخت اساتید باید از نظرات ذی‌نفعان مختلف جويا شد و منطقی است که برداشت ذی‌نفعان از اساتید در ارزیابی آن‌ها مورد توجه قرار گیرد؛ به‌همین‌منظور، در این پژوهش از چهار دیدگاه (خودارزیابی، مدیر مافوق، افراد تحت‌سرپرستی و همکاران) به موضوع پرداخته شده است؛ لذا، ارزیابی و توسعه این مهارت‌ها و شایستگی‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد و ارزیابی ۳۶۰ درجه یکی از روش‌های نوین و مؤثر ارزیابی در این زمینه است؛ به‌همین‌دلیل هدف از این پژوهش، ارزیابی عملکرد اساتید دانشکده‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی خراسان بزرگ با استفاده از مدل بازخورد ۳۶۰ درجه می‌باشد.

نتایج نشان داد که سطح عملکرد اساتید در تمام ابعاد از عملکرد مطلوب و بالایی برخوردار است. نتایج پژوهش حاضر اختلاف معناداری در بعد مهارت ارتباطی، رفتاری و شغلی بین گروه‌های ارزیاب نشان نداد که با نتایج پژوهش‌های نورمانسل (۲۰۱۱)، هربست و کنردی (۲۰۱۱)، دهقان قهفرخی (۲۰۱۲)، صالحی صدقیانی (۱۳۸۸) و عماد عشقی (۱۳۹۰) هم‌خوانی ندارد؛ زیرا در این پژوهش‌ها، خودارزیاب به خود نمره بالاتر داده است. می‌توان گفت که اساتید تربیت‌بدنی به‌خوبی به توانایی خود واقف بوده و ارزیابی منطقی از کار خود دارند. به اعتقاد دانشجویان، توجه و درک اهمیت طرح‌ریزی درس از سوی مدرسان و روابط متقابل بین استاد و دانشجو شرایط اصلی کیفیت تدریس را شکل می‌دهند. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که از دیدگاه دانشجویان، اساتید از کارهای خوب آن‌ها به‌نحو مطلوب قدردانی نمی‌کنند؛ بنابراین، تمرکز بر امر پاداش و برقراری تعامل مثبت با دانشجویان می‌تواند جنبه عاطفی تدریس را تقویت نموده و انگیزه آن‌ها را جهت حضور در کلاس‌ها پررنگ نماید. دادخواه نتایج مطالعه سیف (۱۳۸۸) را این‌گونه عنوان می‌کند که: "ارزشیابی شاگردان از معلم، کمتر تحت‌تأثیر کیفیت تدریس و یادگیری آنان و بیشتر متأثر از طرز عمل و روش کار معلمان می‌باشد" (اسپکتور^۱، ۲۰۰۳، ۱۶۲). از دیدگاه همکاران و مافوق نیز اساتید تربیت‌بدنی دانشگاه‌های خراسان بزرگ برای دانشجویان امکان ارتباط حضوری و غیرحضوری را به شکل مطلوب ایجاد نمی‌کنند. نتایج این پژوهش نشان داد بین یافته‌های ارزیابی مهارت‌های رفتاری اساتید از دیدگاه خود آن‌ها، مدیران مافوق، همکاران و دانشجویان تفاوت معناداری وجود ندارد. پاک‌سرشت به نقل از لومن^۲ (۱۳۸۳) می‌گوید: "رفتار مدرس در قبال دانشجویان تا حدود زیادی سازنده جوی است که می‌تواند یادگیری را دلنشین و آسان کرده یا به‌عکس، آن را خسته‌کننده و دشوار سازد؛ لذا صمیمیت مدرس، رفتار گرم و احترامی که برای شخصیت

1. Spector

2. Lomen

دانشجو قائل می‌شود می‌تواند تدریس را مؤثرتر سازد" (پاک‌سرشت، ۱۳۸۳، ۱۷۱). در مطالعات بادله (۱۳۹۱)، شکورنیا (۱۳۸۹) و صفری (۱۳۸۹) ویژگی‌های حرفه‌ای که در مطالعه حاضر به‌عنوان ویژگی شغلی استاد ذکر شده است، از مهم‌ترین ویژگی‌هایی هستند که یک استاد باید از آن بهره‌مند باشد. این پژوهش‌ها نشان دادند که دانشجویان به شیوه تدریس، تسلط بر تدریس و مدیریت کلاس توجه بیشتری دارند؛ زیرا علی‌رغم مهم‌بودن ویژگی‌های علمی استاد، توانایی وی در تفهیم درس و شیوه صحبت کردن و بیان استاد از اهمیت بالایی برخوردار است. علت اهمیت دادن به ویژگی‌های شغلی می‌تواند به جلب توجه دانشجویان در کلاس درس و تأثیر آن در یادگیری مطالب درسی مرتبط باشد که با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد؛ زیرا گویه‌های مربوط به تسلط بر تدریس، حضور به‌موقع استاد و اهمیت دادن به نظم و ترتیب دانشجویان در مطالعه حاضر از میانگین بالاتری برخوردار بود.

در نتایج این پژوهش بین دیدگاه گروه‌های ارزیاب درخصوص بازخورد ۳۶۰ درجه تفاوت معناداری مشاهده نشد که با یافته‌های پژوهش آتش‌سخن (۱۳۸۹)، طبیبی (۱۳۸۹)، صالحی صدقیانی (۱۳۸۸)، عماد عشقی (۱۳۹۰)، هربست (۲۰۱۱) و نورمانسل (۲۰۱۱) مبنی بر این که خودارزیاب خود را بهتر ارزیابی کرده است هم‌خوانی ندارد؛ اما با مطالعه دهقان قهفرخی (۲۰۱۲) هم‌خوانی دارد. شاید بتوان عدم هم‌خوانی یافته‌های پژوهش را به جامعه مورد مطالعه (مدیران) نسبت داد. براساس مطالعات دهقان قهفرخی، با برقراری تعامل مثبت با دیگران بتواند نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی کرده و در پی رفع نقاط ضعف و افزایش نقاط قوت خود برآید (قهفرخی، ۲۰۱۲). به‌طوری که دیدگاه هم‌سوایی با دیگران در راستای عملکرد خود داشته باشد. از دیدگاه چهار گروه ارزیاب، اختلاف معناداری در بحث سؤالات عملی مشاهده نمی‌شود. به‌طوری که خودارزیاب، خود را بهتر از همکاران ارزیابی کرده و نمره بالاتری به خود داده است. امروزه، همه افراد، سازمان‌ها، نهادها و ارگان‌ها علاقه‌مند هستند که از نتایج عملکرد خود آگاه باشند. همچنین ارزیابی دقیق اطلاعات، بازخورد فراوانی در اختیار مدیران و اساتید قرار می‌دهد تا آن‌ها بتوانند گام‌های محکم‌تری جهت پیشبرد و توسعه برنامه‌های آموزشی دانشکده‌های تربیت‌بدنی بردارند؛ لذا، به کلیه اساتید پیشنهاد می‌شود براساس نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش، نقاط ضعف خود را شناسایی کرده و درصد رفع آن برآیند. علاوه‌براین، با توجه به این که مدل ارزیابی بازخورد ۳۶۰ درجه بر این استوار است که شخص موردنظر از طریق ذی‌نفعان موردارزیابی قرار بگیرد و نتیجه آن جهت رفع نواقص و بهبود نقاط قوت به فرد گزارش شود، به مسئولین دانشکده‌ها پیشنهاد می‌شود تا این کار انجام شده و به اساتید بازخورد لازم داده شود. به‌طورکلی، یافته‌های به‌دست‌آمده از پژوهش در ارزیابی عملکرد

اساتید دانشکده‌های تربیت‌بدنی نشان داد که عملکرد این اساتید بر مبنای مهارت‌های ارتباطی، رفتاری و شغلی در سطح خوبی ارزیابی شده‌اند؛ اما، درصدهای سؤالات نشان می‌دهد که امکان پیشرفت در این مهارت‌ها وجود دارد. به اساتید پیشنهاد می‌شود برنامه‌ریزی‌های مناسب جهت اصلاح و بهبود این مهارت‌ها انجام دهند.

مدل ارزیابی ۳۶۰ درجه یکی از مدل‌هایی است که به تازگی در ایران نیز استفاده می‌شود؛ به‌عنوان مثال، در آموزش و پرورش به‌منظور ارزیابی کارمندان از این مدل استفاده می‌شود. پژوهش‌های گوناگونی هم در این زمینه صورت گرفته است که از جمله می‌توان به این مقالات اشاره کرد: ارزیابی شایستگی مدیران به روش بازخورد ۳۶۰ درجه و ارزیابی عملکرد ادارات تربیت‌بدنی خراسان بزرگ با استفاده از مدل ارزیابی ۳۶۰ درجه.

با توجه به این که رشته تربیت‌بدنی نسبت به رشته‌های دیگر متفاوت می‌باشد پیشنهاد می‌شود سؤالات ارزشیابی این رشته با رشته‌های دیگر نیز تفاوت داشته باشد و ارزیابی تنها از سوی دانشجو صورت نگیرد و افراد ذی‌نفع نیز در این گونه ارزشیابی‌ها مشارکت داشته باشند.

درباره ارزیابی ۳۶۰ درجه تا کنون ارزیابی اساتید به این روش صورت نگرفته است و روش‌های ارزیابی اساتید در پژوهش‌های قبل بیشتر از طریق دانشجو از استاد و خودارزیابی اساتید بوده است.

منابع

1. Adhami, A., Fasihi Harandi, T., & Fatahi, Z. (2005). A preliminary study on reliability and validity of assessment forms of teaching faculty members by students of Kerman University of Medical Sciences, in the academic year 1382-83. *Strides in Development of Medical Education*, 2, 121-129. (Persian)
2. Atash sokhan, G., Bolbol Haghighi, H., & Ebrahimi, H. (2010). Comparison of self-assessment, peer evaluation, clinical lecturer in midwifery students' clinical skills evaluation process. *Iranian Journal of Medical Education*, 4, 333-339. (Persian)
3. Badleh, M., Cherkzi, A., Hoseini, S., Roohi, GH., Sanagoo, A., & Jafari, S. (2012). Factors affecting performance of professors in teaching theoretical courses of the students of Golestan University of Medical Sciences. *Journal of Research Development in Nursing & Midwifery*, 2, 56-64. (Persian)
4. Bazargan, A. (1998). Beginning of the assessment of quality in higher education: Challenges and Prospects. *Journal of Research and planning in higher education*, 15 & 16, 125-138. (Persian)
5. Christodoulos, A.D., Duda, H. T., Polykratis, M., & Tokmakidis, S. P. (2006). Attitudes towards exercise and physical activity behaviors in Greek schoolchildren after a yearlong health education intervention. *British Journal of Sports Medicine*, 40 (4), 367-371.

6. Dadkhah, B., Mohammadi, M., Mozafari, N., Mohammadnejhad, S., Molaii, B., & Dadkhah, D. (2009). University of medical sciences professor at the good features from the perspective of 1387. *Journal of School of Nursing and Midwifery*, 11, 44-50. (Persian).
7. Dehghan Ghahfarokhi, A. (2012). The appraisal of the performance of Iran volleyball national team coaches by 360° feedback. *World Journal of Sport Sciences*, 6(4), 410-416.
8. Diane, M. A. (2006). How do 360 degree performance reviews affect employee attitudes, effectiveness and performance? Schmidt Labor Research Center Seminar Research Series. University of Rhode Island. http://www.uri.edu/research/lrc/research/papers/Alexander_360.pdf
9. Emad eshghi, M., Talebpour, M., & Taheri, H. (2011). Khorasan physical education department performance evaluation using a 360-degree assessment model. The Sixth National Conference on Physical Education and Sport Sciences Iranian students. Institute of Physical Education and Sport Sciences. Tehran, 57. (Persian)
10. Herbst, H., & Conradie, P. (2011). Leadership effectiveness in higher education managerial self-perceptions versus perceptions of others. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1-14.
11. Maroofi, Y., Kiamanesh, A., Mehrmohammadi, M., & Aliaskari, M. (2007). Teaching quality evaluation in higher education: check out some views. *Journal of Curriculum Studies*, 57, 67-74. (Persian).
12. Mokhtarian, F., & Mohammadi, R. (2006). Evaluation, accreditation and quality assurance in higher education system in India. First chap. Tehran, Alborz meta-knowledge, 55. (Persian).
13. Normansell, D. (2011). Situational assessment of leadership-student assessment (Salsa©): An evaluation of the convergent validity with multi-source feedback in division I intercollegiate athletics. (Unpublished master thesis). Western Kentucky University.
14. Pakseresht, M. (2004). Exploration of teaching at the university. *Journal of Education and Psychology*, 11, 155-174. (Persian)
15. Safari, S. (2010). The role of various information sources in the evaluation of faculty members. *Journal of Research and Planning in Higher Education*. 55, 69-85. (Persian)
16. Salehi, S.J., & Gharaii pour, R. (2009). Assess competence in the way of 360-degree feedback. *Journal of Industrial Management*, 9: P 73-91. (Persian)
17. Shakourniya, A., Fakour, M., Elhampour, H., Taherzadeh, M., & Chab, F. (1389). Consistent with the self-evaluation student evaluation score of Ahwaz University of Medical Sciences in 1387. *Iranian Journal of Medical Education*, 3, 229-237. (Persian).
18. Sorin, V. P. (2010). Learning in industrial organizations-a multisource feedback study. *Procdia social and Behavioral sciences*, 2, 3334-3338.
19. Spector P. E. (2003). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (3rd ed), New York: John Wiley & Sons, Inc.

20. Tabibi, S., Fathi, M., Riahi, L., & Yousefinejhad, T. (2009). Relationship managers' competency and efficiency of teaching hospitals, Tehran University of Medical Sciences. *Journal and cultivation*, 77, 17-24. (Persian)
21. Totouchi, M., Changiz, T., Alipour, L., & Yamani, N. (2006). Exploration of teaching at the university. *Journal of Education and Psychology*, 1, 23-31. (Persian).
22. Vahidshahi, K., Jafari, H., Kosarian, M., & Mahmoodi, M. (2006). Comparison of Self-Assessment Results faculty members of Mazandaran University of Medical Sciences assessment of their students. *Journal of Mazandaran University of Medical Sciences*, 57, 67-74. (Persian).
23. Zarei Mahmoudabadi, M., Tahari, M., & Mohebi, H. (2011). A model to assess the relative performance of countries participating in international games, *Sports Management Studies*, 17, 105-124. (Persian).