

بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان تهران

زینب مؤذن^۱، حمید موحد محمدی^۲، احمد رضوانفر^۳ و مهدیه السادات میرترابی^۴

چکیده

تحقیق حاضر به منظور بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان تهران انجام گرفته است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. افراد تحت پژوهش آن شامل آموزشگران (تخصصی، عمومی) هنرستان‌های کشاورزی استان تهران بود (N=91) که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی با انتساب متناسب و آماره‌ی کوکران ۴۹ نفر از آنان به عنوان نمونه‌ی آماری انتخاب شدند و پرسشنامه‌ها متناسب با تعداد آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی توزیع شد. ابزار تحقیق پرسشنامه‌های محقق ساخته بود که روایی محتوایی آن براساس نظر پنج نفر از متخصصان ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران و تربیت مدرس تأیید و پایایی آن با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ به تفکیک مؤلفه‌های تحقیق ۰/۹۴ - ۰/۸۲ محاسبه گردید. نتایج حاکی از آن است که عملکرد شغلی ۷۵ درصد از آموزشگران متوسط و بالا بود. نتایج حاصل از تحلیل همبستگی نشان داد که بین مهارت حرفه‌ای، رضایت شغلی و ویژگی‌های حرفه‌ای آموزشگران با میزان عملکرد شغلی آنان رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($p < 0.01$) در حالی که بین سن و عملکرد شغلی آموزشگران رابطه‌ی منفی و معنی‌داری دیده شده است ($p < 0.05$). یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون مبین آن است که متغیرهای میزان ویژگی‌های حرفه‌ای، رضایت شغلی و مهارت حرفه‌ای آموزشگران تبیین‌کننده‌ی ۸۱/۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته‌ی تحقیق می‌باشند. بنابراین، بهبود مهارت‌ها و ویژگی‌های حرفه‌ای آموزشگران و فراهم نمودن شرایط لازم به منظور افزایش رضایت شغلی آنها از عوامل تأثیرگذار در ارتقای سطح عملکرد شغلی آنها و به تبع آن، بهبود فرآیند یادگیری فراگیران است.

واژه‌های کلیدی: عملکرد شغلی، آموزشگران، هنرستان‌های کشاورزی.

^۱ - دانش‌آموخته‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی آموزش کشاورزی، دانشکده‌ی اقتصاد و توسعه‌ی کشاورزی، دانشگاه تهران.

^۲ - دانشیار دانشگاه تهران

^۲ - دانشیار دانشگاه تهران.

^۳ - دانش‌آموخته‌ی کارشناسی ارشد رشته ترویج کشاورزی، دانشکده‌ی اقتصاد و توسعه‌ی کشاورزی، دانشگاه تهران. (نویسنده

مقدمه

سازمان‌ها برای حفظ بقا و پیشرفت به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند و منابع انسانی، سرمایه‌های بنیادی سازمان‌ها و منشأ هرگونه تحول و نوآوری در آنها تلقی می‌شوند. در این رابطه، نظام آموزشی هر کشوری از نظر نیروی انسانی و مشاغل ایجاد شده در آن، بالاترین نسبت را در میان سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی دارا می‌باشد که ارزیابی عملکرد وظیفه‌ای ضروری در مسیر نیل به اهداف و مأموریت‌های سازمانی است (Asgharpour, 2006). تعداد قابل توجهی از افراد کشور به عنوان یادگیرنده، یاددهنده و فراهم‌کننده‌ی خدمات پشتیبانی به طور مستقیم و غیرمستقیم با فعالیت‌های یاددهی - یادگیری سر و کار دارند (Khorshidi, 2006) و کیفیت و ویژگی‌های فراگیران، اعضای هیأت علمی، فرآیند یاددهی-یادگیری، کیفیت مدیریت، کیفیت برنامه‌ها و ... هر یک به نوعی در کیفیت آموزشی مؤثر هستند (Bazargan, 2007). در این رابطه، عملکرد شغلی کارشناسان و آموزشگران از متغیرهای مهم در بهره‌وری این سازمان‌ها محسوب شده (Shams, 2003) و اساسی‌ترین عامل برای ایجاد موقعیت مطلوب در تحقق هدف‌های آموزشی است (Shabani, 2003). با اینکه آرمان‌های تعلیم و تربیت وظایف و نقش‌های مختلفی را پیش روی معلمان قرار می‌دهد ولی اولین وظیفه‌ای که از آنها انتظار می‌رود، تدریس است (Talkhabi, 2007).

در مورد عملکرد شغلی دیدگاه‌های مختلفی ارائه شده است. عملکرد شغلی «در واقع به مجموع رفتارهایی که افراد، در ارتباط با شغل از خود بروز می‌دهند یا به عبارتی میزان محصول، پیامد و یا بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغل خود، حاصل می‌شود، تعریف می‌شود» (Rashidpur, 2000; Swanson et al, 1998). همچنین منظور از عملکرد شغلی نحوه و میزان انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله توسط آموزشگر است (Morhed, 1995) که این دیدگاه معیار سنجش عملکرد شغلی آموزشگران در این تحقیق منظور شده است.

براساس شاخص‌های ارزیابی عملکرد معلمان، در مدرسه‌ی کمبریج^۱ (۲۰۰۶) 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 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 (Copeland, 2004; Grady et al., 2006, Gray & Stark, 2007). برخی محققان به خصوصیات شخصی مورد نیاز معلمان کشاورزی که در عملکرد شغلی آنها تأثیرگذار است اشاره کرده‌اند (Nattavud, 2005). این خصوصیات و ویژگی‌های شخصی شامل داشتن انگیزه و علاقه به تدریس، داشتن ذهن باز، داشتن مهارت‌های مدیریتی، درستکار بودن، مسئولیت‌پذیر بودن، خلاق بودن، بردباری، جدیت، توانایی سازگاری با سیاست‌ها، خط‌مشی‌ها و رویه‌های نظام مدرسه، علاقه به همکاری و تشریک مساعی با والدین و پرسنل مدرسه، حضور مرتب و سروز در مدرسه، مهارت در ارتباطات نوشتاری و گفتاری، داشتن قدرت بیان و تکلم خوب و توانایی ایجاد رابطه صحیح با دانش‌آموزان می‌باشد.

در مدل ارائه شده (Hatami, 2004)، جهت ارزیابی عملکرد شغلی معلمان مؤلفه‌هایی مانند عملکرد حرفه‌ای، رفتار شغلی، رفتار اخلاقی و مؤلفه‌ی رضایت شغلی مبین است. نتایج پژوهش (Mohammaddavoodi, 2004) نشان داد که طراحی و برنامه‌ریزی، ایجاد فضای یادگیری مناسب، اداره‌ی کلاس درس، ارزیابی، توسعه‌ی حرفه‌ای و دانش محتوایی از استانداردهای عملکرد شغلی معلمان می‌باشند. (Davoodifard, 2006) در پژوهش خود شاخص‌های ارزیابی عملکرد معلمان را در

^۱ . Cambridge Public School

رعایت اصول اخلاقی، پوشش مناسب، حضور مرتب و به موقع در محل کار، گزارش مستمر وضعیت آموزشی فراگیران به مدرسه و اولیاء، همکاری با والدین و همکاران، استفاده از رسانه‌های کمک آموزشی، مسئولیت‌پذیری، مناسب بودن تکالیف و تجارب یادگیری فراگیران، ابتکار در تدریس، کنترل و نظارت و کلاس‌داری، تسلط بر تدریس و مفاهیم درسی و کیفیت ارزشیابی مستمر فراگیران بیان نمود.

در زمینه‌ی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی، تحقیقات محققان نشان داد که بین عملکرد شغلی و رضایت شغلی افراد رابطه‌ی مستقیم و مثبتی وجود دارد (McCaslin & Mwangi, 1994; Bowran & Tood, 1999; Michaelowa, 2002; Willard, 2005). نتایج تحقیق برخی محققان مشخص نمود که بین عملکرد شغلی، رضایت شغلی، انگیزش شغلی و توانایی شغلی ارتباط معناداری وجود دارد و موفقیت شغلی تا حد زیادی به روحیات، تلاش، انگیزش و رضایت شغلی کارکنان وابسته است (Rezaei et al, 2008; mohammadipur, 1995). همچنین بین رضایت شغلی و عملکرد آموزشی معلمان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد (Ismaili, 1995). برخی از محققان به ارتباط بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی سن، جنس، تحصیلات، سابقه خدمت، وضعیت استخدامی و عوامل مربوط به کار و رضایت شغلی نیز اشاره داشته‌اند. بنابراین، عملکرد شغلی افراد تحت تأثیر انگیزش، توانایی‌ها، خصوصیات، وضوح نقش‌ها و فرصت فعالیت می‌باشد و توانایی منابع انسانی نیز خود تابع دانش شغلی و مهارت در انجام وظایف و فعالیت‌های شغلی است (Rabbins, 1997). همچنین، در برخی از تحقیقات صورت گرفته ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد نیز در عملکرد شغلی آنها تأثیرگذار بوده است. در این رابطه، با توجه به اهمیت هنرستان‌های کشاورزی در تشکیل بهینه‌ی هرم اشتغال بخش کشاورزی، اهمیت کیفیت آموزشی این مراکز با توجه به هزینه‌های مادی و معنوی که صرف آنها می‌شود و با توجه به مسایل و مشکلات مشاهده شده و نیز عدم وجود تحقیقات تخصصی که به بررسی مسایل هنرستان‌های کشاورزی و بالاخص در موضوع مورد اشاره پرداخته باشد، محققان بر آن شدند که میزان عملکرد شغلی آموزشگران و نیز میزان رضایت شغلی، خصوصیات شخصی و میزان مهارت‌های شغلی لازم برای انجام وظایف شغلی و همچنین

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آموزشگران را به عنوان عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی آنها جهت پیش‌بینی و بررسی دقیق‌تر وضعیت عملکرد شغلی آنها مورد بررسی قرار دهند تا بدین وسیله این تحقیق آغازی برای تحقیقات جامع در آینده باشد. در این رابطه اهداف ذیل دنبال گردیده است:

۱. توصیف ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی؛
۲. تعیین سطح عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی؛
۳. بررسی تأثیر عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی آموزشگران.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر، یک تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی همبستگی است که درصد بررسی وضعیت عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان تهران و عوامل تأثیرگذار بر آن می‌باشد. نمونه‌ی تحقیق شامل ۴۹ نفر از جامعه‌ی ۹۱ نفری آموزشگران (تخصصی و عمومی) هنرستان‌های کشاورزی استان تهران بود (هنرستان کشاورزی امام جعفر صادق (ع)، شهید بهشتی، شهید رجایی، و هنرستان کشاورزی شهید باهنر) که با استفاده از آماره‌ی کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی با انتساب متناسب انتخاب گردیدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه‌ای محقق ساخته بوده است که روایی محتوایی آن براساس نظر پنج نفر از متخصصان ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران و تربیت مدرس تأیید و پایایی آن برای متغیر وابسته‌ی تحقیق با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۹۴ درصد محاسبه شد. به منظور سنجش عملکرد شغلی آموزشگران از رویکرد خود ارزیابی و از روش عامل‌سنجی استفاده شده است. در روش عامل‌سنجی با استفاده از شرح شغل، ابعاد و وظایف شغل شناسایی و در قالب طیف لیکرت مورد بررسی قرار می‌گیرد (اسفندیاری، ۱۳۸۶). جهت تعیین وضعیت عملکرد شغلی آموزشگران، ۱۸ گویه در یک طیف شش گزینه‌ای (۰= اصلاً، ۱= خیلی کم، ۲= کم، ۳= متوسط، ۴= زیاد، ۵= خیلی زیاد) مورد بررسی قرار گرفت و

به منظور طبقه‌بندی وضعیت عملکرد شغلی آموزشگران از روش فاصله‌ی انحراف معیار از میانگین^۲ براساس فرمول زیر استفاده گردید.

A = ضعیف : $A < \text{Mean} - \text{Sd}$

B = متوسط : $\text{Mean} - \text{Sd} < B < \text{Mean}$

C = خوب (بالا) : $\text{Mean} < C < \text{Mean} + \text{S}$

D = عالی (خیلی‌بالا) : $\text{Mean} + \text{Sd} < D$

متغیرهای مستقل تحقیق شامل مهارت حرفه‌ای (۱۶ گویه)، رضایت شغلی (۱۱ گویه)، ویژگی‌های حرفه‌ای (۱۳ گویه) و نگرش به تدریس (۷ گویه) بود که در قالب طیف شش گزینه‌ای (۰ = اصلاً، ۱ = خیلی کم، ۲ = کم، ۳ = متوسط، ۴ = زیاد، ۵ = خیلی زیاد) مورد بررسی قرار گرفتند و از حاصل جمع پاسخ‌های داده شده به هر گویه، نمره‌ی هریک از متغیرهای مستقل در مقیاس فاصله‌ای به طور جداگانه محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از آماره‌های توصیفی نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و آماره‌های استنباطی تحلیل همبستگی و رگرسیون استفاده گردید.

یافته‌های تحقیق

ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای آموزشگران

جدول ۱- ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای آموزشگران

ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای	میانگین	کمینه	بیشینه	انحراف معیار
سن	۳۸/۸۸	۲۶	۵۳	۷/۲۲۷
سابقه تدریس	۱۴/۳۵	۲	۳۰	۹/۶۰۶
میزان حقوق (ریال)	۴۴۱۳۷۶	۲۵۰۰۰۰۰	۸۰۰۰۰۰۰	۱۰۴۶۹۱/۱

براساس نتایج حاصل از پرسشنامه و جدول شماره‌ی ۱ در زمینه‌ی ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای آموزشگران، تمامی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی مورد مطالعه مرد بوده و از لحاظ محل تولد و سکونت ۵۰ درصد آنان متولد روستا، ۳۷ درصد متولد

^۲ - Interval of Standard Deviation from the Mean (ISDM)

شهر و فقط ۶ درصد ساکن روستا بوده‌اند. از نظر طیف سنی بیشترین آنان مربوط به گروه سنی ۳۲-۳۹ سال و میانگین سنی آنها ۳۸/۸۸ سال بود. ۸۰ درصد آموزشگران دانش‌آموخته‌ی دانشگاه‌های دولتی و اکثریت آنان (۶۹ درصد) دارای مدرک تحصیلی لیسانس بودند. بررسی‌ها نشان داد ۲۹ درصد از آموزشگران دارای ۱۵-۲۴ سال سابقه‌ی تدریس و ۹۶ درصد از آنها در رشته‌ی تحصیلی خود مشغول به تدریس بودند. ۵۷ درصد از آموزشگران سابقه‌ی فعالیت کشاورزی داشتند. ۵۵ درصد از آموزشگران در مؤسسه‌ی آموزشی دیگری نیز (غیر از هنرستان‌های کشاورزی) تدریس می‌کردند و ۶۱ درصد نیز به غیر از تدریس به فعالیت دیگری اشتغال داشتند. ۶۳/۳ درصد آموزشگران از نظر وضعیت استخدامی، کارمند رسمی بوده و میزان میانگین حقوق دریافتی آنها ۴۴۱۳۷۶۰ ریال است.

ویژگی حرفه‌ای آموزشگران

جدول ۲- اولویت‌بندی گویه‌های تشکیل‌دهنده‌ی ویژگی حرفه‌ای آموزشگران از دیدگاه خودشان

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین رتبه‌ای	گویه
۱	۰/۲۳۹	۱/۰۸۲	۴/۵۱	تلاش، جدیت و اشتیاق جهت یادگیری هنرجویان
۲	۰/۲۴۲	۱/۰۴۹	۴/۳۳	توانایی پاسخگویی به سؤالات هنرجویان
۳	۰/۲۴۸	۱/۰۹۹	۴/۴۳	علاقه به هنرجویان
۴	۰/۲۵۱	۱/۰۴۸	۴/۱۶	کلام قابل فهم و درک برای هنرجویان
۵	۰/۲۵۴	۱/۱۱۲	۴/۳۷	برقراری ارتباط دوستانه و محترمانه با هنرجویان
۶	۰/۲۵۶	۱/۰۹۹	۴/۲۹	داشتن ظاهری آراسته و مناسب برای حضور در کلاس
۶	۰/۲۵۶	۱/۰۹۵	۴/۲۷	داشتن روحیه با نشاط و بشاش در حین تدریس
۶	۰/۲۵۶	۱/۰۷۴	۴/۱۸	داشتن صدایی رسا، واضح و قابل فهم
۷	۰/۲۷۲	۱/۱۷۹	۴/۳۳	علاقه به حرفه تدریس
۸	۰/۲۷۳	۱/۲۲۷	۴/۴۹	تشویق و ایجاد انگیزه در هنرجویان جهت یادگیری بیشتر و ادامه‌ی تحصیل
۹	۰/۲۹۲	۱/۲۶۲	۴/۳۱	علاقه نسبت به پاسخگویی به سؤالات هنرجویان در داخل و خارج کلاس
۱۰	۰/۵۱۴	۱/۸۴۸	۳/۵۹	تبعیض قابل شدن بین هنرجویان
۱۱	۰/۵۵۵	۱/۷۴۴	۳/۱۴	داشتن ارتباط با والدین هنرجویان

(مقیاس: ۰ = اصلاً، ۱ = خیلی کم، ۲ = کم، ۳ = متوسط، ۴ = زیاد، ۵ = خیلی زیاد)

میانگین: ۵۸/۸۶ کمینه: ۱۰ بیشینه: ۶۵ انحراف معیار: ۱۳/۵۴۶

جدول شماره‌ی ۲ اولویت‌بندی گویه‌های ویژگی حرفه‌ای آموزشگران را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج این جدول، تلاش، جدیت و اشتیاق در زمینه‌ی یادگیری هنرجویان با ضریب تغییرات ۰/۲۳۹ اولویت اول، توانایی پاسخگویی به سؤالات هنرجویان اولویت دوم و علاقه به هنرجویان اولویت سوم را به خود اختصاص داده‌اند. تشویق و ایجاد انگیزه در هنرجویان جهت یادگیری بیشتر، علاقه نسبت به پاسخگویی به سؤالات هنرجویان در داخل و خارج از کلاس و تبعیض قایل شدن بین هنرجویان اولویت‌های هشتم تا دهم و ارتباط با والدین هنرجویان با ضریب تغییرات ۰/۵۵۵ اولویت یازدهم و آخر را به خود اختصاص داده‌اند. همچنین میانگین نمره حاصله آموزشگران در رابطه با میزان ویژگی‌های حرفه‌ای در نمونه‌ی مورد مطالعه در مقیاس فاصله‌ی برابر با ۵۸/۸۶ بوده است.

مهارت حرفه ای آموزشگران

جدول ۳- اولویت بندی گویه های تشکیل دهنده ی مهارت های حرفه ای آموزشگران از دیدگاه خودشان

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین رتبه ای	گویه
۱	۰/۳۸۴	۱/۴۸۶	۳/۸۶	شروع و پایان به موقع کلاس
۲	۰/۴۰۵	۱/۴۸۰	۳/۶۵	وضع قوانین نسبت به ورود و خروج هنرجویان از کلاس
۳	۰/۴۱۶	۱/۵۹۰	۳/۸۲	نظارت دقیق بر حضور و غیاب هنرجویان
۴	۰/۴۱۸	۱/۵۱۱	۳/۶۱	فراهم نمودن محیط گرم و صمیمی در کلاس
۵	۰/۴۲۷	۱/۵۶۲	۳/۶۵	توقف سریع رفتارهای سوء و نامناسب
۶	۰/۴۵۳	۱/۵۵۵	۳/۴۳	برقراری روابط مثبت و براساس همکاری و همیاری بین هنرجویان
۶	۰/۴۵۳	۱/۶۸۳	۳/۷۱	تشویق رفتارهای مطلوب
۷	۰/۴۵۸	۱/۶۵۶	۳/۶۱	حرکت در اطراف کلاس جهت نظارت بر هنرجویان
۸	۰/۴۵۹	۱/۵۵۰	۳/۳۷	۵ تا ۱۰ دقیقه وقت استراحت در هر جلسه تدریس
۹	۰/۴۷۰	۱/۵۵۷	۳/۳۱	محیط کلاس منظم، پاکیزه و جذاب است
۱۰	۰/۴۷۱	۱/۶۸۳	۳/۵۷	گوش دادن به سخنان و نظرات هنرجویان
۱۱	۰/۴۷۷	۱/۶۸۵	۳/۵۳	به پایان رساندن کلاس به دور از هرج و مرج و بی نظمی
۱۲	۰/۴۹۵	۱/۵۵۵	۳/۱۴	مشارکت دادن هنرجویان جهت اداره کلاس
۱۳	۰/۵۱۲	۱/۷۲۸	۳/۳۷	استفاده از تکنیک های کلامی و غیر کلامی برای جلب توجه و رفع خستگی
۱۴	۰/۵۰	۱/۷۷۱	۳/۲۲	چیدمان مناسب صندلی ها
۱۵	۰/۶۴۴	۱/۸۵۶	۲/۸۸	استفاده از نمودارها و پوستره های مختلف جهت یادگیری در محیط کلاس

(مقیاس: ۰= اصلاً ، ۱= خیلی کم ، ۲= کم ، ۳= متوسط ، ۴= زیاد ، ۵= خیلی زیاد)

میانگین: ۵۹/۴۷ کمینه: ۱۵ بیشینه: ۸۰ انحراف معیار: ۲۴/۰۱۲

طبق نتایج جدول ۳، در ارتباط با مهارت های حرفه ای آموزشگران، مهارت در شروع و پایان به موقع کلاس اولویت اول، مهارت در زمینه ی وضع قوانین نسبت به

ورود و خروج هنرجویان از کلاس اولویت دوم، مهارت در زمینه‌ی نظارت دقیق بر حضور و غیاب هنرجویان اولویت سوم و ... و مهارت در استفاده از تنوعی از تکنیک‌های کلامی و غیرکلامی برای جلب توجه و رفع خستگی اولویت سیزدهم، مهارت در ساماندهی مناسب صندلی‌های کلاس اولویت چهاردهم و مهارت در زمینه‌ی استفاده از نمودار و پوستر در محیط کلاس با ضریب تغییرات ۰/۶۴۴ اولویت پانزدهم و آخر را به خود اختصاص داده‌اند. همچنین میانگین نمره‌ی حاصله آموزشگران در رابطه با میزان مهارت‌های حرفه‌ای در نمونه مورد مطالعه در مقیاس فاصله‌ای برابر با ۵۹/۴۷ بوده است.

رضایت شغلی آموزشگران

جدول ۴- اولویت‌بندی گویه‌های تشکیل‌دهنده‌ی رضایت شغلی آموزشگران

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین رتبه‌ای	گویه
۱	۰/۲۰۷	۰/۹۰۶	۴/۳۷	تلاش جهت بهبود فعالیت‌های شغلی
۲	۰/۲۶۶	۱/۰۰۶	۳/۷۸	مناسب بودن روابط شخصی با همکاران
۳	۰/۳۵۹	۱/۱۹۷	۳/۳۳	مناسب بودن شرایط فیزیکی محیط‌کاری
۴	۰/۳۶۱	۱/۲۷۶	۳/۵۳	احساس ارزش و احترام در این شغل
۵	۰/۳۹۰	۱/۳۷۱	۳/۵۱	تشویق اطرافیان به پذیرفتن این شغل
۶	۰/۳۹۱	۱/۳۱۸	۳/۳۷	مناسب بودن امنیت شغلی
۷	۰/۳۹۳	۱/۴۱۳	۳/۵۹	انتخاب مجدد شغل آموزشگری در صورت وجود موقعیت شغلی دیگر
۸	۰/۴۳۹	۱/۴۶۳	۳/۳۳	احساس موفقیت و پیشرفت در این شغل
۹	۰/۴۶۸	۱/۴۳۵	۳/۰۶	احساس شهرت و اهمیت در این شغل
۱۰	۰/۴۷۵	۱/۴۷۵	۳/۱۰	احساس خودشنکوفایی و ابتکار در این شغل
۱۱	۰/۷۲۴	۱/۵۹۴	۲/۲۰	مناسب بودن حقوق و مزایای دریافتی

(مقیاس: ۰= اصلاً، ۱= خیلی کم، ۲= کم، ۳= متوسط، ۴= زیاد، ۵= خیلی زیاد)

میانگین: ۴۱/۱۲ کمینه: ۸ بیشینه: ۵۵ انحراف معیار: ۱۱/۹۴۰

جدول شماره‌ی ۴ اولویت بندی گویه‌های رضایت شغلی آموزشگران را نشان می‌دهد. در مجموع از میان گویه‌های تشکیل‌دهنده‌ی رضایت شغلی، تلاش جهت بهبود فعالیت‌های مرتبط با شغل با ضریب تغییرات ۰/۲۰۷ اولویت اول، مناسب بودن روابط شخصی با همکاران اولویت دوم و ... و احساس موفقیت و پیشرفت شغلی اولویت

هشتم، احساس شهرت و اهمیت در شغل اولویت نهم و احساس خود شکوفایی و ابتکار در شغل با ضریب تغییرات ۰/۴۷۵ اولویت دهم و آخر را به خود اختصاص داده‌اند. همچنین میانگین نمره‌ی حاصله آموزشگران در رابطه با میزان رضایت شغلی در نمونه مورد مطالعه در مقیاس فاصله‌ای برابر با ۴۱/۱۲ بوده است.

نگرش آموزشگران نسبت به تدریس

جدول ۵- اولویت‌بندی گویه‌های تشکیل‌دهنده‌ی نگرش به تدریس آموزشگران

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین رتبه‌ای	گویه
۱	۰/۱۸۳	۰/۸۱۹	۴/۴۷	آشنایی با مهارت‌های تدریس به اندازه آشنایی با موضوع درس برای مدرس مهم است
۲	۰/۱۸۴	۰/۸۱۲	۴/۳۹	تدریس امر مهمی است
۳	۰/۲۱۲	۰/۹۲۲	۴/۳۳	کیفیت عملکرد مدرسان در کیفیت عملکرد هنرجویان تأثیرگذار است
۴	۰/۲۱۷	۰/۹۴۸	۴/۳۵	کیفیت تدریس در میزان یادگیری فراگیر تأثیرگذار است
۵	۰/۲۲۲	۰/۹۷۲	۴/۳۷	تدریس در زمینه کشاورزی به اندازه سایر رشته‌ها مهم است
۶	۰/۲۶۵	۱/۰۶۱	۴/۰۰	به تدریس کشاورزی در هنرستان علاقه مندم
۷	۰/۳۰۹	۱/۲۲۴	۳/۹۶	بررسی نحوه عملکرد مدرسان باعث ارتقاس فعالیت‌های آنان می‌شود

(مقیاس: ۰ = اصلاً ، ۱ = خیلی کم ، ۲ = کم ، ۳ = متوسط ، ۴ = زیاد ، ۵ = خیلی زیاد)
میانگین: ۲۹/۸۵ کمینه: ۶ بیشینه: ۳۵ انحراف معیار: ۵/۰۷۸

جدول شماره‌ی ۵ اولویت‌بندی گویه‌های نگرش آموزشگران به تدریس را نشان می‌دهد. در میان گویه‌های تشکیل‌دهنده‌ی نگرش به تدریس گویه‌های آشنایی با مهارت‌های تدریس به اندازه آشنایی با موضوع درس برای مدرس مهم است و در اولویت اول و بررسی نحوه‌ی عملکرد مدرسان باعث ارتقای فعالیت‌های آنان می‌شود در اولویت هفتم قرار گرفته‌اند. همچنین میانگین نمره‌ی حاصله آموزشگران در رابطه با میزان نگرش آموزشگران به تدریس در نمونه مورد مطالعه در مقیاس فاصله‌ای برابر با ۲۹/۸۵ بوده است.

عملکرد شغلی آموزشگران

به منظور مشخص نمودن میزان عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌ها، ۱۸ سؤال بسته در قالب طیفی شش قسمتی (۰= اصلاً، ۱= خیلی کم، ۲= کم، ۳= متوسط، ۴= زیاد، ۵= خیلی زیاد) از آموزشگران هنرستان‌ها پرسیده شد و سطوح عملکرد شغلی آموزشگران با استفاده از روش فاصله انحراف معیار از میانگین مشخص گردید.

جدول ۶- توزیع فراوانی و سطوح عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان تهران (n = ۴۹)

درصد تجمعی	درصد	فراوانی	سطوح عملکرد شغلی	دسته‌بندی
۱۰/۲۰	۱۰/۲۰	۵	پایین	۱۳-۴۳
۴۴/۹۰	۳۴/۷۰	۱۷	متوسط	۴۳/۱-۶۳
۸۵/۷۲	۴۰/۸۲	۲۰	بالا	۶۳/۱-۸۳
۱۰۰	۱۴/۲۸	۷	خیلی بالا	۸۳/۱-۸۸

براساس اطلاعات جدول ۶ اکثریت آموزشگران (۷۵ درصد) میزان عملکرد شغلی خود را در حد متوسط و بالا ارزیابی کرده‌اند.

جدول ۷- اولویت‌بندی گویه‌های تشکیل‌دهنده‌ی عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان تهران

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین رتبه‌ای	گویه‌های تشکیل‌دهنده‌ی عملکرد شغلی
۱	۰/۳۵۰	۱/۳۴۴	۳/۸۴	رعایت پیوستگی و ارتباط مطالب
۲	۰/۴۱۶	۱/۵۹۰	۳/۸۲	نظارت دقیق بر حضور و غیاب هنرجویان
۳	۰/۴۱۸	۱/۵۱۱	۳/۶۱	فراهم نمودن محیط گرم و صمیمی در کلاس
۴	۰/۴۳۱	۱/۵۴۱	۳/۵۷	مرور بر درس قبلی و بیان ارتباط درس جدید با آن
۵	۰/۴۳۵	۱/۴۸۵	۳/۴۱	تعیین حد مطلوب و انتظارات مناسب یادگیری از هنرجویان
۶	۰/۴۴۲	۱/۶۲۵	۳/۶۷	بیان مثال‌های روشن، مناسب و کاربردی مرتبط با موضوع
۷	۰/۴۴۹	۱/۵۹۵	۳/۵۵	ارزشیابی مداوم عملکرد هنرجویان
۸	۰/۴۵۲	۱/۴۶۵	۳/۲۴	تعیین اهداف آموزشی و تبدیل آن به اهداف مرحله‌ای و رفتاری
۹	۰/۴۵۳	۱/۶۸۳	۳/۷۱	تشویق رفتارهای مطلوب
۱۰	۰/۴۵۴	۱/۵۰۳	۳/۳۱	بیان اهمیت و اهداف درس جدید برای هنرجویان
۱۱	۰/۴۶۳	۱/۵۸۰	۳/۴۱	برقراری ارتباط با هنرجویان و مشارکت دادن آنها در تدریس
۱۲	۰/۴۷۱	۱/۶۸۳	۳/۵۷	گوش دادن به سخنان و نظرات هنرجویان
۱۳	۰/۴۷۷	۱/۵۴۸	۳/۲۴	ارایه تکالیف و فعالیت‌های مناسب به هنرجویان
۱۴	۰/۴۸۴	۱/۶۱۲	۳/۳۳	استفاده از روش‌های تدریس متناسب با موضوع
۱۵	۰/۵۰۰	۱/۶۷۸	۳/۳۵	پاسخگویی و راهنمایی هنرجویان در داخل و خارج از کلاس
۱۶	۰/۵۰۵	۱/۶۷۳	۳/۳۱	استفاده از محتوا و منابع آموزشی مختلف و جدید
۱۷	۰/۵۰۷	۱/۶۷۱	۳/۲۹	خلاصه و نتیجه‌گیری از مطالب تدریس شده در پایان کلاس
۱۸	۰/۶۴۴	۱/۸۵۶	۲/۸۸	استفاده از رسانه‌های کمک آموزشی، نمودارها و پوسترها

(مقیاس: ۰= اصلاً، ۱= خیلی کم، ۲= کم، ۳= متوسط، ۴= زیاد، ۵= خیلی زیاد)

نتایج اولویت‌بندی گویه‌های تشکیل‌دهنده‌ی عملکرد شغلی آموزشگران مشخص کننده این بود که از بین ۱۸ گویه معرفی شده برای سنجش عملکرد شغلی، رعایت پیوستگی و ارتباط مطالب اریه شده در حین تدریس (میانگین ۳/۸۴ و انحراف معیار

در اولویت اول و میزان استفاده از رسانه‌های کمک آموزشی، نمودارها و پوسترها جهت یادگیری در محیط کلاس (میانگین ۲/۸۸ و انحراف معیار ۱/۸۵۶) در اولویت آخر قرار دارند (جدول ۷).

تحلیل همبستگی متغیرهای منتخب و میزان عملکرد شغلی آموزشگران

به منظور تعیین رابطه بین متغیرهای منتخب و میزان عملکرد شغلی از ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شد.

جدول ۸ - همبستگی متغیرهای منتخب و میزان عملکرد شغلی آموزشگران

متغیرهای منتخب	مقیاس	مقدار r	سطح معنی داری
سن	نسبی	*-۰/۳۴۲	۰/۰۱۷
سابقه تدریس	نسبی	-۰/۲۴۷	۰/۰۹۱
میزان حقوق	نسبی	۰/۰۳۹	۰/۷۹۲
مهارت حرفه‌ای	فاصله‌ای	۰/۷۷۵**	۰/۰۰۰
رضایت شغلی	فاصله‌ای	۰/۶۰۲**	۰/۰۰۰
ویژگی‌های حرفه‌ای	فاصله‌ای	۰/۸۴۷**	۰/۰۰۰
نگرش نسبت به تدریس	فاصله‌ای	۰/۱۴۱	۰/۳۳۳

** معنی داری در سطح یک درصد و * معنی داری در سطح پنج درصد خطا

با توجه به نتایج جدول (۸)، بین سن و عملکرد شغلی آموزشگران در سطح ۵ درصد رابطه منفی و معنی داری وجود دارد و بین مهارت حرفه‌ای، رضایت شغلی و ویژگی‌های حرفه‌ای با عملکرد شغلی آموزشگران با اطمینان ۹۵ درصد رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و در سایر موارد ارتباط معنی داری دیده نشده است.

تحلیل رگرسیون عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی آموزشگران

به منظور پیش‌بینی میزان تغییرات عملکرد شغلی آموزشگران، از تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام استفاده شد. از مجموع متغیرهای منتخب وارد شده در تحلیل رگرسیون، به ترتیب متغیرهای ویژگی‌های حرفه‌ای، میزان مهارت حرفه‌ای و میزان رضایت شغلی در سه گام وارد معادله رگرسیونی شدند.

جدول ۹- خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان تهران به روش گام به گام

متغیرهای منتخب	R^2	R_{adj}^2	F	B	Beta	T
ضریب ثابت: b0	-	-		-۰/۷۹۳	-	-۱/۵۷۶
ویژگی‌های حرفه‌ای (X۱)	۰/۷۴۴	۰/۷۳۹	۶۳/۶۴۰***	۰/۸۷۸	۰/۵۷۵	۵/۷۳۸**
مهارت‌های حرفه‌ای (X۲)	۰/۷۸۶	۰/۷۷۷		۰/۲۳۴	۰/۲۵۸	۲/۶۲۰*
رضایت شغلی (X۳)	۰/۸۱۳	۰/۸۰۰		۰/۴۰۵	۰/۱۹۳	۲/۵۰۳*

نتایج جدول ۹ بیانگر آن است که سه متغیر مذکور توانایی تبیین ۸۱/۳ درصد از تغییرات میزان عملکرد شغلی آموزشگران را دارا می‌باشند که با توجه به نتایج رگرسیون چند متغیره، با معادله زیر می‌توان میزان عملکرد شغلی آموزشگران را در رویکرد خودارزیابی تخمین زد:

$$Y = -0.793 + 0.878 X_1 + 0.234 X_2 + 0.405 X_3$$

نتیجه‌گیری و بحث

اغلب کشورهای توسعه یافته برای بقا، رشد و تداوم توسعه، بخش قابل توجهی از درآمد ناخالص ملی خود را به طرق مختلف صرف آموزش و تربیت نیروی انسانی می‌نمایند. تعلیم و به روز نمودن مهارت‌ها و صلاحیت‌های کارکنان نیز از آموزش‌های مهمی بوده که منجر به افزایش میزان رضایت شغلی و بهره‌وری آنان می‌شود. بنابراین، با توجه به نقش نیروی انسانی در بهره‌وری هر سازمان، بررسی و تعیین وضعیت عملکرد شغلی آنها و شناخت عوامل تأثیرگذار بر آن نقش مهمی در شناسایی چالش‌های پیشرو و ارتقای عملکرد سازمان دارد. در این رابطه و بر اساس مشاهده‌های صورت گرفته از هنرستان‌های کشاورزی به عنوان سازمانی آموزشی که نقش مهمی در تشکیل هرم اشتغال بخش کشاورزی دارد، علی‌رغم هزینه‌های مادی و معنوی صرف شده در آن کمتر مورد توجه قرار گرفته و تحقیقات اندکی در زمینه‌ی مسائل مبتلا به آن صورت گرفته است. در این رابطه، بر آن شدیم با توجه به مسائل

شناسایی شده و اهمیت وضعیت عملکرد شغلی آموزشگران در کیفیت عملکرد تحصیلی هنرجویان به این موضوع پرداخته شود.

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق مبین آن بود که سطح عملکرد شغلی ۷۵ درصد از آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان تهران در حد متوسط و بالا می‌باشد که این امر نشانگر درجه‌ی مناسبی از انجام وظایف شغلی توسط آموزشگران این مراکز آموزشی است. براساس نتایج حاصل از آمار توصیفی، میانگین سنی ۶۹ درصد از آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان تهران ۳۸/۸ سال بود که بیانگر جوان و در عین حال کم تجربه بودن آنها می‌باشد. ولیکن با توجه به نتایج تحقیق بین عملکرد شغلی آموزشگران با سن آنها رابطه‌ی منفی و معناداری وجود دارد و پایین بودن سن آنها در عملکرد شغلی آنها تأثیر منفی ندارد. نتایج مبین آن بود که ۹۶ درصد از آموزشگران در رشته‌ی تحصیلی خود مشغول به تدریس می‌باشند که این امر بر اساس نتایج تحقیق Mohammaddavoodi (2004) در ارتقای کیفیت تدریس و عملکرد شغلی آنان تأثیرگذار است. اولویت‌بندی گویه‌های رضایت شغلی مبین آن است که آموزشگران در شغل خود احساس پیشرفت، اهمیت و خودشکوفایی به میزان مناسبی نداشته و از حقوق دریافتی خود رضایت ندارند که عوامل یاد شده تأثیر بسزایی در کیفیت عملکرد شغلی آنها خواهد داشت و باید دلایل آنها بررسی و چاره‌اندیشی شود. نتایج حاصل از تحلیل همبستگی نشان داد که با اطمینان ۹۹ درصد بین وضعیت عملکرد شغلی با میزان مهارت حرفه‌ای، رضایت شغلی و میزان ویژگی‌های حرفه‌ای آموزشگران رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی آموزشگرانی میزان عملکرد شغلی خود را در حد متوسط و بالا ارزیابی نموده‌اند که دارای رضایت شغلی، میزان ویژگی‌های حرفه‌ای و مهارت حرفه‌ای متوسط به بالایی نیز بوده‌اند. این یافته با نتایج تحقیقات برخی محققان همخوانی دارد. (McCaslin & Mwangi, 1994; Bowran & Tood, 1999; Michaelowa, 2002; Willard, 2005; Ismaili, 1995; Nattavud, 2005)

براساس نتایج تحلیل رگرسیون، ۸۱ درصد از تغییرات متغیر وابسته از طریق سه متغیر میزان ویژگی‌های حرفه‌ای، مهارت حرفه‌ای و رضایت شغلی قابل تبیین است. بنابراین، با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود:

به منظور ارتقای عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان تهران زمینه‌های افزایش رضایت شغلی آنها فراهم گردد و مهارت‌های حرفه‌ای آموزشگران که در امر تدریس و ارتقای عملکرد شغلی آنان تأثیرگذار است به عنوان یکی از شاخص‌های گزینش آنان در نظر گرفته شده و انتخاب آموزشگران با توجه به صلاحیت‌های حرفه‌ای آنان صورت پذیرد.

با اقدام به برپایی کارگاه‌های آموزشی جهت آشنا کردن آموزشگران با رویکردهای نوین آموزشی و متناسب سازی برنامه‌ها با نیازها، شرایط و امکانات سطح مهارت‌های حرفه‌ای آموزشگران ارتقا یابد.

به منظور افزایش عملکرد شغلی آموزشگران لازم است در فرایند یاددهی-یادگیری به خصوص در بخش کشاورزی تجدید نظر اساسی صورت پذیرد و محتوای برنامه‌ها با هدف‌های آموزشی، مهارت‌های حرفه‌ای آموزشگران، توانایی فراگیران و امکانات آموزشی متناسب‌سازی شود.

آموزش ضمن خدمت در زمینه‌ی وظایف و مهارت‌های حرفه‌ای نیز در راستای بهبود عملکرد شغلی آنان مؤثر می‌باشد که در این رابطه اولویت‌بندی‌های صورت گرفته در زمینه‌ی مهارت‌ها و ویژگی‌های حرفه‌ای آموزشگران در این تحقیق در تدوین محتوای آموزشی دوره‌ها می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد.

References

- Asgarpour, S. (2006). Performance Management with Emphasis on Evaluation of Human Resource. *Journal of Industry*, 104. (In Persian)
- Bazargan, A. (2007). Educational Evaluation. Tehran, Ministry of Foreign Affairs. (In Farsi)
- Bowran, J., & Tood, K. (1999). Job Stressor and Job Satisfaction in a Major Metropolitan Public EMS service. *Prehospital Disaster Med*, 14, 236-239. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10915409/>
- Cambridge Public School. (2006). Teacher Performance Evaluation Form. Cambridge Public School.
- Copeland, S. (2004). Classroom Management Techniques. Assessment Criteria. Modified from the Assessment Criteria Benchmarks for New Mexico Teacher Competencies for Licensure Levels, 1, 2, 3.
- Davoodifard, M. (2006). Model designed to evaluate the performance of teachers in Tehran. M.A. dissertation. Tarbiat Modares University. (In Farsi)
- Esfandiari, S. (2007). Human Resource Management. Tehran, SAMT. (In Farsi)
- Grady, Roberts. T., Dooley, Kim. E., Harln, Juhe. F., & Mmuphrey, Theresa. p. (2006). Competencies and Traits of Successful Agricultural Science Teachers. *Journal of career and Technical Education*.
- Gray, C., & Stark, P. (2007). Essential Teaching Skills. University Sheffield Medical.
- Hatami, H. (2004). Model Performance Evaluation of primary school teachers of Fars province. Ph.D. dissertation. Azad University. (In Farsi)
- Khorshidi, A. (2006). Management and leadership training. Tehran, Yastaroon. (In Farsi)

- Ismaili, H. (1995). The relationship between job satisfaction and job performance of teachers, elementary school district 18 of Tehran. M.A. dissertation. Tarbiat Moalem University. (In Farsi)
- McCaslin.N.L, & Mwangi, J. (1994). Job Satisfaction of Kenya rift valley extension agents. Department of Agricultural Education the Ohio State University. Journal of Extension, 32(3). from : <http://www.joe.org/joe/1994/rb1.html>.
- Michaelowa, K. (2002). Teacher Job Satisfaction , Student Achievement , and the cost of Primary Education in Francophone Sub- Wirtschafts-Archiv. Hamburg Institute of International Economics. ISSN.1616.4514.
- Mohammaddavoodi, A.H. (2004). Investigation of Teachers' Performance Based on Educational Standards at Secondary School of District 2 Shahre Rey. M.A. dissertation. Azad University. (In Farsi)
- Mohammadipur, M. (1995). Structures that affect job satisfaction and performance of agricultural agents in the West Country (the provinces of Kermanshah , Ilam and Kurdistan). M.A dissertation. Shiraz University. (In Farsi)
- Morhed, G. (1995). Organizational Behavior. Houghton Mifflin Company.
- Nattavud, P. (2005). Teacher Performance Appraisal in Thailand. Education Reasearch for Policy and Practice. 4, 115-127.
- Rashidpur, M. (2000). The Relationship Between Organizational Commitment and Desire to Stay in The Job and The Job Performance of Employees in The Auditing Profession. Tehran, Public Management Training Center. (In Farsi)
- Rezaei.A, Alambeigi .A ,& Rezvanfar.A. (2008).Analysis of the Job Performance of the Agriculrural Extention Experts of Yazd Province, Iran. Research Journal of Agricultural and Biological Sciences . 4(1), 78-58.
- Robbins, S. (1997). Organizational Behavior: Concepts, Theories and Applications (Volume I). Prentice Hall.

- Shabani, H. (2003). Education and Skills. Tehran, SAMT. (In Farsi)
- Shams, A. (2003). Factors affecting the job performance of extension experts in East Azarbaijan province. M.A. dissertation. Tehran University. (In Farsi)
- Swanson, B.E., Robert, P. B., and Sofranko, A. (1998). Improvement of Agricultural Extension (a reference manual). Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- Talkhabi, M. (2005). Rethinking of the education process. Tehran, Ayeej. (In Farsi)
- Willard, R. D. (2005). Successful School: Form Research to Action Plans. Models School Conference.

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۱۰/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۴/۶