

بررسی عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان‌های شمال غرب کشور و تحلیل رابطه

آن با مشخصه‌های جمعیت‌شناختی آنان

لیلا صفا، کریم آذر نژاد^۲

استادیار، دانشکده کشاورزی، دانشگاه زنجان؛ safa@znu.ac.ir

آ دانش‌آموخته کارشناسی ارشد، دانشگاه زنجان؛ aliazari5864@gmail.com

چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی و تحلیل رابطه آن با مشخصه‌های جمعیت‌شناختی آموزشگران بود. جامعه آماری این تحقیق را ۲۹۵ نفر از آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی در استان‌های شمال غرب کشور شامل آذربایجان غربی، آذربایجان شرقی، اردبیل و زنجان تشکیل دادند که با توجه به جدول بارتلت و همکاران (۲۰۰۱)، ۲۱۰ نفر از آنان با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب به‌عنوان نمونه انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید. روایی پرسشنامه با نظر متخصصان و کارشناسان در زمینه موضوع مورد پژوهش مورد تایید قرار گرفت. برای تعیین قابلیت اعتماد ابزار تحقیق پیش‌آزمون انجام گرفت که مقدار آلفای کرونباخ محاسبه شده برای مقیاس اصلی پرسشنامه در حد مناسب (بالتر از ۰/۷۵) به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل همبستگی و آزمون‌های مقایسه‌ای استفاده شد. نتایج کسب شده از تحلیل همبستگی نشان داد که متغیرهای شرکت در کارگاه روش تدریس و تعداد ساعت مشاوره به هنجاریان رابطه مثبت و معنی‌دار با عملکرد شغلی آموزشگران داشت. به همین منوال، بر اساس نتایج آزمون‌های مقایسه‌ای مشخص شد که بین میانگین عملکرد شغلی آموزشگران بر حسب متغیر شرکت در کارگاه روش تدریس تفاوت معنی‌داری وجود داشت. همچنین، میانگین نمرات مؤلفه‌های عملکرد شغلی شامل عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای تفاوت معنی‌داری با یکدیگر داشتند.

کلمات کلیدی: آموزشگران، هنرستان کشاورزی، عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای، مشخصه‌های جمعیت‌شناختی.

۱- نویسنده مسئول: لیلا صفا، زنجان، بلوار دانشگاه، دانشگاه زنجان، دانشکده کشاورزی، گروه ترویج، ارتباطات و توسعه روستایی، تلفن و نمابر: ۰۲۴۳۳۰۵۲۲۲۳

Study of Educators' Job Performance of Agriculture High Schools in the North West Provinces and Analysis of its Relationship with Demographic Characteristics of Educators

Leila Safa¹, Karim Azarnejad²

¹Assistant professor, Faculty of Agriculture, University of Zanjan, safa@znu.ac.ir

²MSc Graduated, Faculty Agriculture, University of Zanjan, aliazari5864@gmail.com

Abstract

The main purpose of this research was to study of educators' job performance in agriculture high schools and analysis of its relationship with demographic characteristics of educators. The statistical population of the research contained of all educators of agriculture high schools in the north west provinces including, West Azarbaijan, East Azarbaijan, Ardebil and Zanjan (N=295). According to Bartlett et al. (2001) table, a sample size of 210 was selected using a stratified random sampling method (n=210). Data were collected using the research-made questionnaire. The validity of the questionnaire was established by a panel of experts. A pilot study was conducted to establish reliability of the instrument. Cronbach alpha's coefficient for main scale of questionnaire calculated more than 0.75, which show appropriate reliability of questionnaire. The correlation analysis and comparative tests were used in order to analyze data. The results indicated that educators' job performance had a positive and significant relationship with the variables of participating in teaching workshop and number of hours consultation to students. Similarly, the results showed that mean score of educators' job performance differed significantly in terms of participating in teaching workshop.

Keywords: Educators, Agriculture high school, Task and contextual performance, demographic characteristics.

مقدمه

سازمان‌ها برای حفظ بقاء و پیشرفت خود به بهبود مستمر عملکردشان نیاز دارند و منابع انسانی، سرمایه‌های بنیادی سازمان‌ها، منشاء هر گونه تحول و نوآوری در آنها تلقی می‌شوند (Konig and Lauermann, 2016; Teferi, 2014). در این رابطه، نظام آموزشی هر کشوری از نظر نیروی انسانی و مشاغل ایجاد شده در آن، بالاترین نسبت را در میان سازمان‌های دولتی دارا می‌باشد که ارزیابی عملکرد آن، وظیفه ای ضروری در مسیر نیل به اهداف و مأموریت‌های سازمانی به شمار می‌رود (شریف‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴). از سوی دیگر، آموزش منابع انسانی یکی از شرایط و پیش‌شرط‌های اصلی توسعه کشاورزی به شمار می‌رود که از راه تعالی بخشی به دانش، بینش و مهارت فراگیران، موجب افزایش بهره‌وری آنان می‌گردد (عربی و شاه‌ولی، ۱۳۸۰). در این راستا، آموزش متوسطه کشاورزی با هدف تأمین نیرو برای ایجاد ارتباط بین سطوح پایین هرم انسانی با سطوح بالای هرم در بخش کشاورزی برنامه‌ریزی شده است (نوروزی و همکاران، ۱۳۸۵). آموزش در این مقطع می‌بایست به گونه‌ای صورت گیرد که دانش‌آموختگان آن بتوانند بدون گذراندن مقاطع و مدارج بالای تحصیلی به کیفیت مطلوب در عملکرد برسند و با انگیزه و علاقه کافی به محیط کشاورزی رفته و به وظایف محوله خود بپردازند. آنچه مسلم است، آموزشگران به دلیل تعامل و ارتباط تنگاتنگ با فراگیران، بر عهده داشتن مسؤلیت تدریس، تهیه و تدوین محتوای برنامه‌های آموزشی، به کارگیری فناوری‌های آموزشی مختلف، تأثیرگذاری در تعیین ساختار اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی حاکم بر جامعه و ارتباط با نهادهای گوناگون علمی، پژوهشی و همچنین بازار کار، از نقش برجسته‌ای در نظام آموزش کشاورزی برخوردار هستند (رجبی و همکاران، ۱۳۹۱). در چنین شرایطی، انتظار می‌رود که آموزشگران عملکرد شغلی بالایی داشته باشند، زیرا آموزشگران کارآمد قادرند با ایجاد فضای مطلوب یادگیری و بهره‌گیری از مواد آموزشی و علوم و فنون نوین و از طریق برقراری روابط مناسب با فراگیران، آنان را در راستای پیشرفت و بهبود رفتار و توسعه مهارت‌هایشان هدایت نمایند (Oluwakemi and Olanrewaju, 2014).

با وجود این که هدف بنیادی هنرستان‌های کشاورزی تربیت نیروی انسانی ماهر و کارآمد است، شواهد موجود بیانگر برخی ناکامی‌ها است (صالحی و همکاران، ۱۳۸۶). در این باره، بررسی‌ها حاکی از آن است که در نظام آموزش متوسطه به‌ویژه در بخش کشاورزی کشور مسائل و چالش‌های پرشماری مانند بیکاری دانش‌آموختگان، ناهمخوانی شغل با تخصص افراد، انتقال نیافتن مناسب دانش‌آموختگان از مدرسه به بازار کار، وجود دانش‌آموختگان ناکارآمد و ناهماهنگی میان مهارت‌های دانش‌آموختگان با نیازهای بازار کار، وجود دارند (عباس‌زاده و رنجبری، ۱۳۸۵). از سوی دیگر، بخش عمده‌ای از نارسایی‌ها و تنگناهای هنرستان‌های کشاورزی در تربیت نیروی انسانی ماهر، ریشه در چگونگی ارائه درس‌های عملی و مهارتی دارد (منفرد، ۱۳۸۶). به همین منوال، برخی شواهد نشان می‌دهد که آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی از عملکرد شغلی مطلوبی برخوردار نیستند؛ برای نمونه، حاجی‌میرحیمی و حسینی (۱۳۸۱) بر این باورند که یکی از دلایل پایین بودن توانایی‌ها و مهارت‌های فراگیران که در نهایت منجر به بیکاری آنان شده است، پایین بودن سطح صلاحیت‌های حرفه‌ای و عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌ها است، به نحوی که این آموزشگران نتوانسته‌اند اثربخشی و کارایی مناسبی جهت تربیت نیروی انسانی کارآمد از خود بروز دهند. به طور مشابه، نتایج تحقیق بردبار و موسوی (۱۳۹۰) بیانگر آن است که عدم رغبت به کار کشاورزی، آشنا نبودن با علوم و فنون جدید کشاورزی و نداشتن مهارت عملی، همگی نشان از عملکرد شغلی پایین آموزشگران دارد. در چنین شرایطی با توجه به ضعف بارز عملکرد آموزشگران و در نتیجه بهره‌وری پایین هنرستان‌های کشاورزی، بدیهی است که این مؤسسات آموزشی به تدریج جایگاه خود را از دست داده و نقش بسیار کم‌رنگ‌تری را در آموزش و توانمندی منابع انسانی در بخش کشاورزی ایفا نمایند. با توجه به اهمیت موضوع، هدف اصلی این تحقیق بررسی متغیرهای تأثیرگذار بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی شمال‌غرب کشور بود. بر این اساس در ادامه به بررسی مطالعات تجربی مرتبط در داخل و خارج از کشور پرداخته شده است.

حجازی و ایروانی (۱۳۸۱) در تحقیقی تحت عنوان رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی در میان دانش‌آموختگان دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران به این نتیجه دست یافتند که ارتباط معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی وجود نداشت. با توجه به نتایج، بیش از ۵۶/۵ درصد از پاسخگویان در حد زیاد و خیلی زیاد در ارتباط با رشته تحصیلی خود اشتغال داشتند و بیشترین میانگین

مربوط به متغیرهای انعطاف پذیری و دلپذیر بودن بود. مؤذن و همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه خود عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان تهران را مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج این تحقیق حاکی از آن بود که بین عملکرد شغلی با متغیرهای مهارت حرفه‌ای، رضایت شغلی و ویژگی‌های حرفه‌ای آموزشگران رابطه مثبت و معنی‌دار و با متغیر سن رابطه منفی و معنی‌دار وجود داشت. بهادری و صدیقی (۱۳۹۳) در فراتحلیل عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی و حرفه‌ای عاملین ترویج کشاورزی نشان دادند که ویژگی‌های حرفه‌ای بیشترین تأثیر را بر عملکرد شغلی و حرفه‌ای عاملین ترویج کشاورزی داشتند. همچنین، مهارت و لیاقت فنی، تعداد بازدید میدانی، عضویت در تشکله‌ها، شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت و دسترسی به امکانات و تجهیزات آموزشی، از دیگر متغیرهای اصلی تأثیرگذار بر عملکرد شغلی و حرفه‌ای پاسخگویان مورد مطالعه بودند. کیریمی و همکاران^۱ (۲۰۱۳) در بررسی تأثیر عوامل انگیزشی بر عملکرد شغلی اساتید دانشکده کشاورزی در کنیا نشان دادند که بین روابط فردی و عملکرد شغلی پاسخگویان با شرایط کاری آنان رابطه مثبت و معنی‌داری، ولی با هدف تدریس رابطه منفی و معنی‌دار وجود داشت. در نهایت، جاوید و همکاران^۲ (۲۰۱۴) در مطالعه خود به بررسی عوامل تعیین کننده رضایت شغلی و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان پرداخته‌اند. با توجه به نتایج این تحقیق، بین مشخصه‌های فردی پاسخگویان شامل سن، سابقه کار و شرکت در دوره‌های آموزشی، توانمندسازی کارکنان، محیط کار، وفاداری و رضایت شغلی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت.

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ میزان و درجه کنترل، غیرآزمایشی و توصیفی، از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، میدانی و در نهایت به لحاظ قابلیت تعمیم یافته‌ها، از نوع پیمایشی محسوب می‌شود. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی در استان‌های شمال غرب کشور شامل آذربایجان شرقی، آذربایجان غربی، زنجان و اردبیل بودند که تعداد آنها در حدود ۲۹۵ نفر بود. جهت تعیین حجم نمونه در این پژوهش از جدول بارتلت و همکاران (۲۰۰۱) استفاده شد که بر اساس آن با در نظر گرفتن $p=0/50$ و $t=2/58$ ، حجم نمونه ۲۱۰ نفر تعیین شد. با توجه به توزیع ناهمگن آموزشگران در چهار استان مورد بررسی، به منظور دستیابی به نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب استفاده شد، به نحوی که بر مبنای حجم جامعه آماری در هر یک از استان‌ها، تعداد نمونه متناسب به هر یک از طبقات اختصاص یافته و پرسشنامه‌ها به صورت تصادفی در بین اعضای نمونه آماری توزیع شد. ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه محقق ساخته بود که افزون بر بخش مشخصه‌های فردی-حرفه‌ای، در بخش اصلی شامل پرسش‌های مرتبط با سنجش عملکرد شغلی آموزشگران در قالب دو مؤلفه عملکرد وظیفه‌ای اصلی (شامل هشت پرسش) و عملکرد وظیفه‌ای حمایتی (شامل هشت پرسش) بود (آذرزاد، ۱۳۹۶). شایان ذکر است که مقیاس سنجش عملکرد شغلی طیف لیکرت از هیچ = ۰ تا خیلی زیاد = ۵ بود. روایی محتوایی پرسشنامه با نظرسنجی از متخصصان در حوزه موضوع مورد پژوهش و پس از انجام اصلاحات ضروری تأیید شد. برای تعیین قابلیت اعتماد (پایایی) ابزار تحقیق پیش‌آزمون انجام گرفت که مقدار آلفای کرونباخ محاسبه شده برای مقیاس اصلی پرسشنامه در حد مناسب بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (شامل آزمون مقایسه‌ای و تحلیل همبستگی) استفاده شد.

نتایج

نتایج تحقیق گویای آن بود که ۷۵/۷ درصد از پاسخگویان مورد بررسی را مردان و در حدود ۲۴/۳ درصد از آنان را زنان تشکیل دادند. با توجه به نتایج کسب شده، میانگین سن و پیشینه تدریس آموزشگران به ترتیب ۳۸/۲۸ و ۱۳/۲۸ سال بود. از نظر محل تولد، ۴۸/۱ درصد از پاسخگویان در روستا و ۵۱/۹ درصد در شهر متولد شده بودند. همچنین، ۱۶/۲ درصد از آموزشگران مجرد و بیشتر آنان (یعنی ۸۳/۸

¹ Kirimi et al.

² Javed et al.

درصد) متأهل بودند. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سطح تحصیلات نشان داد که بیشترین درصد فراوانی در بین پاسخگویان مربوط به آموزشگرانی بود که تحصیلات آنان در سطح کارشناسی (۶۴/۳ درصد) قرار داشت. در زمینه رشته تحصیلی، بنا بر نتایج تحقیق مشخص شد، ۶۶/۷ درصد از پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی کشاورزی و ۳۳/۳ درصد نیز دارای مدرک تحصیلی در رشته‌های دیگر بودند. با توجه به نتایج به دست آمده از توزیع درصد فراوانی آموزشگران بر حسب سطح عملکرد شغلی آنان مشخص شد، بیشترین درصد فراوانی در هر دو مؤلفه عملکرد وظیفه‌ای اصلی و حمایتی مربوط به سطح متوسط بود (جدول ۱).

جدول ۱- توزیع درصد فراوانی پاسخگویان بر حسب سطح مؤلفه‌های عملکرد شغلی

مؤلفه‌های عملکرد شغلی	سطح مؤلفه‌ها (بر حسب درصد)		
	پایین	متوسط	بالا
عملکرد وظیفه‌ای اصلی	۳۳/۳	۴۵/۱	۲۱/۶
عملکرد وظیفه‌ای حمایتی	۳۶/۴	۴۷/۶	۱۶

در این تحقیق به منظور تحلیل رابطه بین متغیر وابسته عملکرد شغلی با متغیرهای مستقل مورد مطالعه با مقیاس ترتیبی از ضریب همبستگی اسپیرمن و متغیرهای مستقل با مقیاس‌های فاصله‌ای و نسبی، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که یافته‌های بدست آمده در جدول (۲) نشان داده شده است. همانطور که از نتایج مندرج در جدول (۲) بر می‌آید از بین متغیرهای مورد بررسی تنها رابطه دو متغیر تعداد شرکت در کارگاه روش تدریس و میزان ساعات اختصاصی برای مشاوره با متغیر وابسته عملکرد شغلی آموزشگران معنی‌دار شده است، این در حالی است که رابطه سایر متغیرها با متغیر وابسته معنی‌دار نبود (جدول ۲).

جدول ۲- رابطه بین عملکرد شغلی آموزشگران با مشخصه‌های فردی - حرفه‌ای آنان

متغیر تصادفی اول	متغیر تصادفی دوم	نوع آزمون	مقدار ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
	سن	پیرسون	۰/۰۶۷	۰/۳۳۷
	سابقه تدریس	پیرسون	۰/۰۶۹	۰/۳۲۶
	سابقه فعالیت کار کشاورزی	پیرسون	-۰/۰۶۲	۰/۴۵۶
عملکرد شغلی آموزشگران	سطح تحصیلات	اسپیرمن	-۰/۱۲۱	۰/۰۸۱
	میزان حقوق ماهانه	پیرسون	۰/۰۶۱	۰/۴۴۵
	تعداد شرکت در کارگاه روش تدریس	پیرسون	۰/۱۶۳**	۰/۰۲۱
	میزان ساعات اختصاصی برای مشاوره	پیرسون	۰/۱۷۰**	۰/۰۱۴

** معنی‌داری در سطح ۰/۰۵

در این بخش، به منظور مقایسه عملکرد شغلی آموزشگران بر حسب مشخصه‌های مختلف فردی - حرفه‌ای آنان از آزمون‌های مقایسه‌ای استفاده شد. در این خصوص، نتایج آزمون t نشان داد که بین عملکرد شغلی آموزشگران بر حسب متغیر شرکت و عدم شرکت در کارگاه روش تدریس تفاوت معنی‌داری وجود داشت، ولی این تفاوت بر حسب سایر متغیرها معنی‌دار نبود (جدول ۳).

جدول ۳- مقایسه عملکرد شغلی آموزشگران بر حسب مشخصه‌های مختلف

سطح معنی داری	مقدار t	آماره		تعداد	سطح متغیر گروه‌بندی	متغیر وابسته
		انحراف معیار	میانگین			
۰/۰۷۴	-۱/۷۹	۱۴/۰۸	۱۲۴/۶۷	۱۵۹	مرد	عملکرد شغلی
		۱۲/۲۶	۱۲۸/۶۲	۵۱	زن	
۰/۷۹۸	۰/۲۵۶	۱۳/۰۶	۱۲۵/۸۹	۱۰۱	روستا	
		۱۴/۳۹	۱۲۵/۴۰	۱۰۹	شهر	
۰/۳۲۳	۰/۹۹۱	۱۳/۹۹	۱۲۳/۵۰	۳۴	مجرد	
		۱۳/۶۹	۱۲۶/۰۵	۱۷۶	متاهل	
۰/۹۲۹	۰/۰۸۹	۱۴/۴۳	۱۲۵/۸۲	۱۴۸	داشتن سابقه	
		۱۱/۵۹	۱۲۵/۶۳	۶۱	نداشتن سابقه	
۰/۰۵۵	۱/۹۲۶	۱۳/۵۶	۱۲۶/۲۹	۱۴۰	رشته کشاورزی	
		۱۳/۸۲	۱۲۳/۰۷	۷۰	رشته غیر کشاورزی	
۰/۶۹۹	۰/۳۸۷	۱۳/۸۲	۱۲۵/۸۸	۱۱۴	بلی	
		۱۳/۶۲	۱۲۵/۱۴	۹۵	خیبر	
۰/۰۲۳	۲/۱۲۷	۱۲/۱۸	۱۲۷/۳۰	۱۲۷	شرکت در کارگاه	
		۱۵/۵۶	۱۲۳/۰۸	۸۳	عدم شرکت در کارگاه	

برای مقایسه عملکرد شغلی آموزشگران بر حسب وضعیت استخدامی از آزمون کروسکال والیس استفاده شد. نتایج این آزمون نشان داد که بین عملکرد شغلی آموزشگران بر حسب وضعیت استخدامی آنان تفاوت معنی داری وجود نداشت (جدول ۴).

جدول ۴- مقایسه عملکرد شغلی آموزشگران بر حسب وضعیت استخدامی

سطح معنی داری	مقدار Z	آماره		سطح متغیر گروه‌بندی	متغیر وابسته
		میانگین رتبه‌ای	تعداد		
۰/۰۸۴	۳	۱۱۰/۲۰	۱۳۷	رسمی - قطعی	عملکرد شغلی
		۷۴/۵۰	۱۰	رسمی - آزمایشی	
		۱۰۷/۹۰	۴۶	پیمانی	
		۷۹/۳۲	۱۷	حق التدریس	

همچنین، نتایج کسب شده از مقایسه عملکرد شغلی آموزشگران بر حسب استان محل فعالیت آموزشگران با استفاده از آزمون F نشان داد که عملکرد شغلی آموزشگران بر حسب استان محل فعالیت تفاوت معنی داری با یکدیگر نداشت (جدول ۵).

جدول ۵- مقایسه عملکرد شغلی آموزشگران بر حسب استان محل فعالیت

متغیر وابسته	متغیر گروه‌بندی	مقدار F	سطح معنی‌داری
عملکرد شغلی	استان زنجان	۱/۷۸۷	۰/۱۵۱
	استان اردبیل		
	استان آذربایجان شرقی		
	استان آذربایجان غربی		

در نهایت، برای مقایسه عملکرد شغلی و وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای آموزشگران، از آزمون t هم‌پسته استفاده شد. بر اساس نتایج کسب شده در جدول (۶)، بین عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای در سطح ۰/۰۱ تفاوت معنی‌داری وجود داشت، به نحوی که میانگین عملکرد شغلی و وظیفه‌ای آموزشگران بیشتر از میانگین عملکرد شغلی زمینه‌ای آنان بود.

جدول ۶- مقایسه عملکرد شغلی و وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای آموزشگران

متغیر وابسته	سطح متغیر گروه‌بندی	آماره			مقدار t	سطح معنی‌داری
		تعداد	میانگین	انحراف معیار		
عملکرد شغلی	عملکرد شغلی وظیفه‌ای	۲۱۰	۶۴/۹۰	۸/۶۹	۷/۹۴۰	۰/۰۱
	عملکرد شغلی زمینه‌ای	۲۱۰	۶۰/۷۳	۶/۹۰		

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های تحقیق مشخص شد که بین عملکرد شغلی آموزشگران با متغیر سابقه تدریس رابطه معنی‌داری وجود نداشت. به عبارت دیگر، با افزایش سابقه تدریس آموزشگران تغییری در میزان عملکرد شغلی آنان ایجاد نمی‌شود. در این خصوص، خاکپور و همکاران (۱۳۸۷) تأکید دارند که بین سابقه تدریس و عملکرد شغلی همواره رابطه مستقیمی وجود ندارد؛ به بیان دیگر، هر چند بالا بودن سابقه تدریس برای بهبود عملکرد شغلی ضروری است، ولی افزایش سابقه تدریس بیش از اندازه ممکن است دیگر تأثیر چندانی بر عملکرد شغلی نداشته باشد. به این ترتیب، می‌توان نتیجه گرفت که آموزشگران دارای سابقه تدریس بالا الزاماً دارای عملکرد شغلی بالایی نیستند. نتایج تحقیق نشان داد که بین میانگین عملکرد شغلی آموزشگران بر حسب متغیر شرکت در کارگاه روش تدریس تفاوت معنی‌داری وجود داشت، به نحوی که آموزشگرانی که در کارگاه روش تدریس شرکت کرده‌اند، در مقایسه با آموزشگرانی که در کارگاه روش تدریس شرکت نکرده بودند میانگین عملکرد شغلی بالاتری داشتند. این یافته با نتایج یافته‌های پژوهش بهادری و صدیقی (۱۳۹۳) همخوانی داشت. کارگاه‌های آموزشی معلمان مجموعه‌ای از جلسات است که از سوی گروه‌های آموزشی مقاطع مختلف تحصیلی برای ارتقاء سطح دانش و مهارت آموزشگران در زمینه‌های مختلف به ویژه روش تدریس برگزار می‌گردد. هدف از تشکیل کارگاه‌ها، برگزاری جلسات گفت‌وگوی رودررو بین آموزشگران، تبادل اطلاعات میان آنها و دعوت از استادان صاحب‌نظر در جلسات با هدف ارتقاء سطح توانمندی آموزشگران از نظر تدریس، نحوه ارزشیابی و شیوه تعامل با دانش‌آموزان می‌باشد. همچنین، آموزشگران در این کارگاه‌ها مشکلات کتاب‌های درسی، راه‌های رفع این مشکلات و تجربه‌های آموزشی خود را ارائه و به دیگران انتقال می‌دهند. شرکت در کارگاه روش تدریس جزء مؤلفه‌های اثربخش در فرایند تدریس در راستای افزایش کارایی و عملکرد شغلی و دستیابی به اهداف آموزشی می‌باشد. با توجه به هدف و ماهیت این کارگاه‌های روش تدریس، آموزشگران با شرکت در این کارگاه‌ها در وهله نخست به مهارت و فنون نوین برای بهبود برنامه‌های آموزشی دست می‌یابند؛ همچنین، به واسطه تعامل و تبادل اطلاعات با استادان صاحب‌نظر و دیگر آموزشگران در مورد مسائل مختلف آموزشی، نقایص



احتمالی خود در روش تدریس را رفع می‌نمایند. در چنین شرایطی، انتظار می‌رود که آموزشگران عملکرد شغلی بالایی داشته باشند، موضوعی که بر اساس نتایج این تحقیق نیز مورد تأیید قرار گرفت.

نتایج کسب شده از تحقیق حاکی از آن بود که بین عملکرد شغلی آموزشگران و میزان ساعت اختصاص یافته جهت مشاوره و رفع مسائل هنرجویان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت. به هر حال، از آنجایی که دانش‌آموزان مخاطبان و ارباب‌رجوعان اصلی برنامه‌ها و مؤسسات آموزشی مختلف از جمله هنرستان‌های کشاورزی به شمار آمده و اصلی‌ترین عامل در تعیین سطح عملکرد شغلی آموزشگران محسوب می‌شوند، بدیهی است که با افزایش میزان زمان اختصاص یافته برای آنان از سوی آموزشگران، میزان رضایت آنان بالاتر رفته و این موضوع از تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی آموزشگران به ویژه عملکرد وظیفه‌ای آنان که به طور مستقیم در ارتباط با هنرجویان قرار دارد، برخوردار است. در واقع، آموزشگران با اختصاص زمان بیشتر برای مشاوره و رفع مسائل هنرجویان به آنان اعتماد به نفس می‌دهند تا مسائل را خوب درک کرده و آنها را بهتر حل نمایند. همچنین، ممکن است در بین هنرجویان کسانی باشند که نتوانند در سر کلاس و بین همکلاسی‌های خود مشکلات خویش را طرح نمایند که اختصاص زمان به آنان در خارج از کلاس به طور قابل توجهی می‌تواند در کیفیت آموزش آنان اثرگذار باشد. البته، ذکر این نکته نیز ضروری است که آموزشگر باید آمین و مورد اعتماد هنرجویان بوده و مسائل و مشکلاتی را که هنرجویان با او در میان می‌گذارند را به صورت راز در پیش خود نگه دارد. با اختصاص زمان مشاوره به هنرجویان می‌توان در جریان ایرادات آنان قرار گرفت و میزان اطلاعات آنها در مورد مسائل آموزشی را فهمید و بر اساس آن برنامه‌ریزی کرد تا بهترین عملکرد حاصل گردد.

با توجه به یافته‌های تحقیق مشخص شد که میانگین عملکرد شغلی وظیفه‌ای آموزشگران بیشتر از میانگین عملکرد شغلی زمینه‌ای آنان بود. عملکرد وظیفه‌ای آموزشگران به فعالیت‌های فنی اشاره دارد که به طور مستقیم در ارتباط با کارکرد اصلی آنان یعنی تدریس قرار می‌گیرد و شامل مواردی همچون تدوین طرح درس مناسب، تنظیم و ارائه محتوای مفید به فراگیران، استفاده از روش تدریس اثربخش، ارزشیابی از سطح یادگیری فراگیران و غیره می‌شود. در حالی که عملکرد زمینه‌ای آموزشگران را می‌توان به عنوان وظایف و مسئولیت‌هایی تعریف کرد که انجام آنها از سوی آموزشگران منجر به تسهیل شرایط جهت انجام وظایف اصلی آنها در ارتباط با تدریس و آموزش فراگیران می‌شود و می‌تواند اثربخشی فعالیت‌های وظیفه‌ای اصلی را تا حدود زیادی افزایش دهد. با توجه به این موضوع، مسئولیتی که آموزش و پرورش در وهله نخست بر عهده آموزشگران قرار داده، آن است که طبق مقررات آموزشی و با توجه به سرفصل‌های دروس ارائه شده به تدریس مطالب پرداخته و دانش و اطلاعات ضروری و پیش‌بینی شده را به هنرجویان انتقال دهند. در واقع، این موضوع جزو کارکردها و وظایف سنتی آموزشگران به شمار می‌آید که بخش عمده‌ای از انرژی و وقت آنان را به خود اختصاص می‌دهد. این مسأله حتی ارزشیابی در نظام های آموزشی را نیز تحت الشعاع قرار داده، به نحوی که در ارزشیابی‌ها تأکید بیشتر بر روند اجرای برنامه‌هایی است در شرح شغلی آموزشگران به آنها اشاره شده است. در چنین شرایطی، بدیهی است که بیشتر تمرکز آموزشگران متوجه کارکردهای مرتبط با عملکرد وظیفه‌ای گردد. این در حالی است که کارکردهای مرتبط عملکرد زمینه‌ای بنا به دلایل مختلف اعم از عدم آشنایی و توجه کافی آموزشگران در خصوص اهمیت آن، عدم توجه و تعهد کافی از سوی مدیران برای انجام آن و سایر موارد، همواره در حاشیه قرار گرفته و توجه لازم به آن داده نمی‌شود و حتی شمار زیادی از آموزشگران آن را جزو وظایف سازمانی خود نمی‌دانند. در مجموع، ایجاد چنین شرایطی سبب شده است تا همانگونه که نتایج این تحقیق نشان داد، آموزشگران در مقایسه با عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای پایین‌تری داشته باشند. با در نظر گرفتن نتایج کسب شده از پژوهش، پیشنهادهای زیر جهت بهبود عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی ارائه می‌گردد:

۱- با توجه به یافته‌های به دست آمده از تحقیق در خصوص رابطه مثبت و معنی‌دار بین شرکت در کارگاه‌های روش تدریس با عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی پیشنهاد می‌شود برای کارگاه‌های روش تدریس از اساتید مجرب و صاحب‌نظر و آموزشگران دارای سابقه بالا استفاده شود؛ مکان برگزاری جایی انتخاب شود که در آموزشگران ایجاد انگیزه نماید و به شأن و منزلت آنان توجه شود؛ زمان اجرای دوره به گونه‌ای برنامه‌ریزی شود که آموزشگران با فراغ‌بال و بدون دغدغه در آن شرکت نمایند. همچنین، مدت زمان اجرای

آن نباید طولانی باشد؛ مطالب ارائه شده در کارگاه‌های روش تدریس تکراری و مبتنی بر روش‌های تدریس سنتی نباشد که باعث هدر رفت وقت آموزشگران شود؛ انجام نیازسنجی آموزشی از آموزشگران می‌تواند منجر به شناسایی دقیق‌تر نیازهای آموزشی آنان و در نتیجه، اثربخش تر شدن کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی شود؛ در پایان کارگاه‌های روش تدریس بهتر است به واسطه برگزاری آزمون میزان یادگیری آموزشگران مورد ارزیابی قرار گیرد؛ و در پایان اجرای کارگاه‌های روش تدریس پیشنهادها و انتقادات آموزشگران جمع‌آوری و برای کارگاه‌های بعدی مدنظر قرار گیرد.

۲- بر اساس نتایج مبنی بر رابطه مثبت و معنی‌دار میزان ساعت اختصاص یافته جهت مشاوره و رفع مسائل هنرجویان با عملکرد شغلی آموزشگران، پیشنهاد می‌گردد که آموزشگران در برنامه هفتگی خود زمانی را به صورت منظم و مشخص برای مشاوره و رفع مسائل و مشکلات هنرجویان اختصاص دهند تا هنرجو در جریان باشد که چه زمانی می‌تواند برای رفع مسائل خود با آموزشگر صحبت کند.

۳- بر اساس یافته‌های تحقیق در رابطه با میانگین پایین عملکرد زمینه‌ای نسبت به عملکرد وظیفه‌ای پیشنهاد می‌شود که مؤلفه‌های عملکرد زمینه‌ای نیز مانند مؤلفه‌های عملکرد وظیفه‌ای در فرم ارزشیابی آموزشگران گنجانده شود تا انگیزه لازم برای آنان ایجاد شود تا عملکرد زمینه‌ای خود را بالا ببرند. همچنین، در سازماندهی آموزشگران در هنرستان‌ها باید تمهیداتی لحاظ گردد که میزان ساعت تدریس آموزشگران در هنرستان مورد نظر به مقداری باشد که بتوانند با همکاران خود ارتباط برقرار کرده و از تجارب یکدیگر استفاده نموده و به بحث و تبادل نظر در مورد تدریس و مدیریت کلاس پردازند. به همین منوال، مدیران مدارس و ادارات آموزش و پرورش برای شرکت آموزشگران در کارگاه‌های آموزشی، همایش‌ها و کنفرانس‌های علمی باید برنامه مدونی داشته باشند که در طول سال تحصیلی بتوانند در آنها شرکت نمایند. در ضمن با ایجاد صندوق پیشنهادها و انتقادات در اتاق کار آموزشگران می‌توان از نظرات آنان برای بهبود مدیریت فضای آموزشی استفاده نمود.

مراجع

- بردبار، بهنام، و موسوی، نورالدین (۱۳۹۰). به کارگیری کارآفرینی در کشاورزی: موانع و راهکارهای پیشرو. مجموعه مقالات کنفرانس ملی کارآفرینی، تعاون، جهاد اقتصادی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نایین، ۲۸ و ۲۹ آذر ماه، صص ۳۲-۴۰.
- بهادری، مهشید و صدیقی، حسن (۱۳۹۳). فراتحلیل عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی و حرفه‌ای عاملین ترویج کشاورزی. مجموعه مقالات پنجمین کنگره علوم ترویج و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی ایران و اولین کنفرانس بین‌المللی خدمات مشاوره‌ای روستایی در آسیا و اقیانوسیه: تسهیل اطلاعات و نوآوری‌ها برای توانمندسازی کشاورزان خانوادگی، دانشگاه زنجان، ۱۱ الی ۱۳ شهریور ماه، صص ۱-۹.
- حاجی‌میررحیمی، سید داوود، و حسینی، محمود (۱۳۸۱). استراتژی تحقق قابلیت‌های حرفه‌ای و تأمین نیازهای آموزشی و حرفه‌ای آموزشگران موسسات آموزش عالی کشاورزان ایران. مجله علوم کشاورزی، ۹ (۱)، ۱۲۵-۱۴۵.
- حجازی، یوسف و ایروانی، محمود (۱۳۸۱). رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی. مجله روانشناسی و علوم تربیتی، ۳۲ (۲)، ۱۷۱-۱۸۹.
- خاکپور، عباس، یمنی، محمد، و پرداخت‌چی، محمد حسین (۱۳۸۷). رابطه بین ویژگی‌های الگوی پنج عاملی شخصیت با دو بعد عملکرد شغلی زمینه‌ای و وظیفه‌ای مدیران مدارس راهنمایی. فصلنامه روانشناسی کاربردی، ۲ (۲)، ۵۷۹-۵۶۴.
- رجبی، سمیه، پاپزن، عبدالحمید، اعظمی، امیر و سلیمانی، عادل (۱۳۹۱). بررسی صلاحیت‌ها و مهارت‌های مورد نیاز آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی با بهره‌گیری از روش دلفی: مطالعه موردی در استان کرمانشاه. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۸ (۳۵)، ۱۴۶-۱۵۸.
- شریف‌زاده، منظر، رضوی، رقیه، منایی، زهرا، و سیفی‌پور، سهیلا (۱۳۹۴). مدیریت عملکرد با تأکید بر ارزیابی منابع انسانی. مجموعه مقالات اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی، ساری، ۳۰ خرداد ماه، صص ۱-۸.

- صالحی، کیوان، زین‌آبادی، حسن، و کیامنش، علیرضا (۱۳۸۶). نگاهی تحلیلی بر عملکرد هنرستان‌های کار و دانش، موردی از ارزشیابی کیفیت پرونده‌های هنرستان‌های کار دانش منطقه ۲ شهر تهران. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۵ (۱۶)، ۱۶۳-۱۱۹.
- عباس‌زاده، خیبر، و رنجبری، محمود (۱۳۸۵). بررسی وضعیت آموزش کشاورزی در آموزش و پرورش. مجموعه مقالات سومین کنفرانس علمی در آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس، ۲۹ و ۳۰ فروردین ماه، ۱-۷.
- عربی، قادر، و شاه‌ولی، منصور (۱۳۸۰). ایجاد دانش سازگاری در دانشجویان مقطع کارشناسی ترویج و آموزش کشاورزی برای چالش با تحولات. فصلنامه اقتصاد در توسعه کشاورزی، ۹ (۳۴)، ۳۰۰-۲۸۱.
- کریم، آذرناز (۱۳۹۶). تأثیر مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان‌های شمال‌غرب کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه زنجان.
- منفرد، نوذر (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر بر اجرای موفقیت‌آمیز عملیات کارورزی دانش‌آموزان کشاورزی. فصلنامه آموزش و سازندگی، ۴، ۱۱۴-۱۰۵.
- مؤذن، زینب، موحدی محمدی، رضوانفر، احمد، و میرترابی، مهدیه السادات (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان تهران. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱ (۵)، ۱۳۴-۱۱۵.
- نوروزی، امید، شریعت‌زاده، مهدی و چیذری، محمد (۱۳۸۵). مشکلات نظام آموزش متوسطه کشاورزی در ارتباط با نیازهای بازار کار. مجموعه مقالات سومین کنفرانس علمی در آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس، ۲۹ و ۳۰ فروردین ماه، ۳۱-۴۹.
- Bartlett, J. E., Kotrlik, J. W., and Higgins, C. (2001). Organizational research. Determining appropriate sample size in survey research, *Information Technology, Learning and Performance Journal*, 19(1), 43-50.
- Javed, M., Balouch, R. and Hassan, F. (2014). Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *International Journal of Learning & Development*, 4 (2), 120-140.
- Kirimi, F., Gikunda, R., Obara, J. and Kibett, J. (2013). Influence of Selected Motivational Factors on the Performance of Secondary School Agriculture Teachers in Imenti South District, Kenya. *International Journal of Education and Research*, 1(6), 1-16.
- Konig, J. and Lauermaun, F. (2016). Teachers professional competence and wellbeing: Understanding the Links between general pedagogical knowledge, self-efficacy and burnout. *Learning and Instruction*, 45, 9-19.
- Oluwakemi, A. and Olanrewaju, A. (2014). Counterproductive behaviour and job performance among secondary school teachers: School climate as a mediator. *Journal of Education and Practice*, 15(8), 198-204.