

اثربخشی الگوی ارزشیابی عملکرد دبیران مدارس متوسطه استان کردستان (۸۹-۱۳۸۸)

سید اسماعیل قیصری

کارشناسی ارشد سنجش و اندازه گیری (روان سنجی).

نام نویسنده مسئول:

سید اسماعیل قیصری

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۶/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۸/۱۶

چکیده

ارزشیابی ابزاری است که در تامین نیازهای گوناگون کارکنان و سازمان‌ها می‌تواند موثر باشد. اگر این ابزار به خوبی طراحی گردد و به نحو صحیح مورد استفاده قرار گیرد وسیله‌ی مناسبی برای تشویق، آموزش، بهسازی و بعضاً تنبیه کارکنان خواهد بود. هدف از پژوهش حاضر بررسی وضع موجود نظام ارزشیابی عملکرد دبیران مدارس متوسطه استان کردستان و این که این نظام چقدر پایایی و روایی لازم را دارا است و همچنین طراحی یک مدل ارزشیابی عملکرد و تعیین ویژگی‌های مدل ارزشیابی مناسب با شرایط جامعه معلمان ایران است.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران و دبیران مدارس متوسطه استان کردستان در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ است که با توجه به محاسبات آماری و هدف از پژوهش ۳۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای از ۵ منطقه جغرافیایی استان کردستان انتخاب شد. ابزار به کار رفته در این تحقیق پرسشنامه‌ای شامل ۵۹ سوال که شامل ۵۴ سوال بسته پاسخ و ۵ سوال باز پاسخ است و دارای ۶ خرده مقیاس شاخص‌های عملکردی با ۹ سوال، معیار رفتار شغلی با ۷ سوال، شاخص‌های رفتار اخلاقی با ۱۰ سوال، چگونگی اجرای ارزشیابی با ۹ سوال، رضایت حرفه‌ای با ۶ سوال و عملکرد حرفه‌ای با ۱۰ سوال، است. ضریب پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳۵ به دست آمد. ضریب آلفای کرونباخ مشاهده شده برای خرده مقیاس‌های شاخص عملکردی ($a = 0/607$)، معیار رفتار شغلی ($a = 0/642$)، شاخص‌های رفتار اخلاقی ($a = 0/719$)، چگونگی اجرای ارزشیابی ($a = 0/583$)، رضایت حرفه‌ای ($a = 0/509$)، عملکرد حرفه‌ای ($a = 0/739$)، مشاهده شد.

واژگان کلیدی: اثربخشی الگوی ارزشیابی، دبیران مدارس متوسطه.

مقدمه

از جمله اقداماتی که موجب بهبود عملکرد فردی و اثربخشی سازمان می‌شود تدوین و اجرای یک برنامه ارزشیابی عملکرد موثر کارکنان است. در هر سازمان یک فرد برای پیشرفت و نیل به اهداف تعیین شده شغلی خود نیاز به آگاهی از موقعیت خود دارد. زیرا این آگاهی موجب می‌شود که از نقاط قوت و ضعف عملکرد و رفتار خود مطلع گردیده و تمهیدات لازم را برای اثربخشی بیشتر کوشش‌هایش به کار گیرد. از سوی دیگر سازمان‌ها نیز به شناخت کارایی خود نیاز دارند تا براساس آن وضعیت نیروی انسانی خود را بهبود بخشند و بر حجم تولید و ارائه خدمات خود بیفزایند و در روند حرکت‌های خود تحول مثبت ایجاد کنند. برنامه ارزشیابی ابزاری است که سازمان‌ها و کارکنان را در تامین این نیاز کمک می‌کند. اگر این ابزار به خوبی طراحی گردد و به نحو صحیح به کار برده شود وسیله‌ی مناسبی برای تشویق، آموزش، بهسازی و در نهایت بهبود عملکرد کارکنان خواهد بود (فتورچی و درویش، ۱۳۷۳، ص ۱۱ و ۱۰). براساس مسئولیت و وظیفه‌ای که برعهده هر سازمان است باید از میزان موفقیت خود در دستیابی به اهداف، اطلاع و اطمینان حاصل کند. برای رسیدن به چنین مقصودی همه‌ی سازمان‌ها نیاز به ارزیابی از کار خود و تعیین میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف را دارند (میرکمالی، ۱۳۷۳، ص ۲۴۸). بر همین اساس در آموزش و پرورش که یکی از بزرگترین سازمان‌ها در تمام کشورهای جهان است، بیشترین تعداد تحصیل کرده‌ها را در هر جامعه به کمک می‌طلبند تا بتوانند به وظیفه‌ی اصلی خود و تعیین میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف را میسر سازند. جالب این است که در منابع و عوامل این نظام، دبیر به عنوان کارگزار اصلی عمل می‌کند. حال چنانچه دبیر در فراخنای کلاس و در نظام گسترده‌ای هم چون نظام آموزشی رها شده و رفتار او مورد مشاهده قرار نگیرد، چنانچه دبیر در نظام آموزشی که بعد از دانش‌آموز پرخرج‌ترین عامل است و به مثابه پیچ و مهره ماشین عظیم آموزش و پرورش محسوب می‌شود به حال خود رها شود آیا می‌توان امیدوار بود که کارایی او همچنان تداوم یابد؟ (Millwan, 1998, p19). حال مدیران آموزشی که در امر تربیت نیروی انسانی نقش موثری دارند، جهت تحقق بخشیدن این مهم علاوه بر مسایل آموزش و پرورش، نظارت و ارزشیابی، مسایل مختلف مدرسه مانند کنترل و وحدت بخشیدن نیروهای انسانی و مادی، ایجاد هماهنگی، تحرک، انگیزش، هدایت انرژی مادی و معنوی را نیز عهده‌دار هستند. از طرف دیگر فلسفه‌ی اساسی نظارت که شناخت و درک وضعیت سازمان، رفع تنگناها به شیوه‌ی مناسب و معقول و هدایت و ارشاد کارکنان و ایجاد انگیزه‌های لازم در جهت تحقق اهداف سازمان است، در حقیقت همان ارزشیابی نیروی انسانی سازمان است و سازمان‌ها جهت دستیابی به اهداف تعیین شده نیاز به شناخت کارکنان خود و آگاهی از میزان تلاش و کارایی آنها دارند تا بر اساس آن بتوانند وضعیت نیروی انسانی خود را بهبود بخشیده و در روند حرکت خویش تحولات مثبت ایجاد کنند. در ضمن سرعت تحولات قرن بیست و یکم ایجاب می‌کند تا نظام آموزش و پرورش کشور به عنوان یک سیستم با توجه به فراسیستم‌های موثر و زیرسیستم‌های متأثر در تربیت سرمایه‌های انسانی کشور متناسب با نیازهای جهان امروز برنامه‌ریزی کرده و ابزار سنجش عناصر آن را فراهم کند. به این ترتیب روشن است که ارزشیابی یکی از موثرترین ابزارهایی است که به سازمان‌ها و کارکنان در تامین این نیازها کمک می‌کند و اگر این ابزار به خوبی طراحی گردد و به طور صحیح و مطلوب مورد استفاده قرار گیرد، می‌تواند وسیله و مبنای مطلوبی برای تشویق، آموزش، ایجاد انگیزه و ارتقاء کارایی کارکنان باشد. با توجه به ماهیت سیستم کنونی، ارزشیابی در عمل با مسائل و مشکلاتی روبرو بوده است که به نظر می‌رسد عمده‌ترین این مسائل به دو عامل بسیار مهم در ارزشیابی یعنی سنجش معیارهای مورد استفاده و فرایند اجرای ارزشیابی اشاره دارد، چرا که اساس نظام ارزشیابی بر مبنای اندیشه‌ی مدیریت عملکرد و مدیریت بر مبنای هدف بناگذاشته شده است. ارزشیابی، شامل داوری ارزشی درباره‌ی مطلوب بودن یا مطلوب نبودن ویژگی با موضوع مورد ارزیابی است؛ در صورتی که اندازه‌گیری هیچ گونه داوری یا قضاوتی درباره‌ی نتایج حاصل از آزمون ریاضی دانش‌آموزان را نداشته باشیم، نمی‌توانیم ارزیابی کنیم که یادگیری کدام دانش‌آموز بهتر بوده یا بدتر و چه مساله‌ای باعث گرفتن نمره کم یا زیاد شده تا به بهبود و اصلاح طرح آموزشی خود بپردازیم. ارزشیابی از اندازه‌گیری جامع‌تر است. اندازه‌گیری یک توصیف کمی از رفتار یادگیرنده است، ولی ارزشیابی هم توصیف کمی است و هم توصیف کیفی از رفتار (مجموعه گفتارهای ارزشیابی در آموزش، ۱۳۷۹، ص ۷). اندازه‌گیری از قواعدی تشکیل می‌یابد که برای نسبت دادن اعداد به اشیاء (یا افراد) به کار می‌رود به گونه‌ای که صفاتی از آن اشیاء (یا افراد) را به صورت کمیت نشان می‌دهد (Nunnally, 1978, p3). هدف از اندازه‌گیری در آموزش و پرورش مقایسه‌ی فراگیران در ویژگی‌های مورد نظر است ولی هدف از ارزشیابی توصیف تاثیر عمل‌های آموزش یا برنامه‌های آموزشی است. لذا هدف همان موثر بودن یک برنامه آموزشی است (Wolf, 1948, p:7,8).

نظام اهداف و راهبردها^۱

یکی از وظایف اصلی مدیریت هر سازمان تعیین اهداف و راهبردها با توجه به فلسفه وجودی سازمان بوده و جهت گیری اصلی فعالیت های سازمان توسط آن تعیین می گردد. بدون وجود اهداف و راهبردهای مشخص، فعالیت های سازمان بدون اثر و هدر دادن منابع و امکانات آن است. همچنین اهداف سازمان تعیین کننده نوع نظام ارزشی حاکم بر سازمان بوده که در طراحی نظام ارزیابی عملکرد باید مد نظر قرار گیرد. اهداف کلی سازمان جهت گیری اصلی آن را نشان می دهد و اهداف عملیاتی که در راستای اهداف کلی بوده تعیین کننده شاخص ها و معیارهای ارزیابی عملکرد هستند.

معیار یا استاندارد سنجش و ارزیابی عملکردها توسط هدف سازمان تعیین می شود. (پارسانیان، علی، ص ۲۲). از طرف دیگر وجود نظام ارزیابی عملکرد مبتنی بر رسالت های سازمان، تحقق اهداف را توسط اجرای راهبردهای سازمان از طریق نظام ارزیابی عملکرد تسهیل می کند. (طبرسا، غلامعلی، ص ۸۲).

جامعه آماری

در این تحقیق جامعه آماری شامل کلیه دبیران و مدیران مدارس متوسطه استان کردستان به تعداد ۴۴۴۱ نفر مرد و ۴۱۲۸ نفر زن و جمعا ۸۵۶۹ نفر خواهد بود. در واقع درصد انتخاب حجم گروه نمونه با حجم جامعه آماری رابطه معکوس دارد. بدین معنی که هرچه حجم جامعه آماری بزرگتر باشد احتمالاً در گزینش درصد کوچکتری از آن به عنوان گروه نمونه از نظر محاسبات آماری معنی دار و قابل قبول خواهد بود (دلاور، ۱۳۷۵).

ابزار و روش گردآوری اطلاعات:

داده های این پژوهش با استفاده از روش های زیر گردآوری می گردد:

۱- مطالعه کتابخانه ای: به منظور ایجاد پشته ای محکم و منطقی در مورد مطالب مطرح شده در این تحقیق بخشی از این تحقیق شامل فلسفه و مبانی نظری ارزشیابی با استفاده از مطالعات کتابخانه ای حاصل می گردد.

۲- روش پرسشنامه: استفاده از پرسشنامه ای که در رساله دکتری آقای حسین حاتمی در سال ۱۳۸۳ تحت عنوان طراحی یک مدل ارزشیابی عملکرد معلمان دوره ابتدائی استان فارس در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات انجام گرفته است که این پرسشنامه شامل ۵۹ سوال بوده که ۵۴ سوال آن به صورت بسته پاسخ و ۵ سوال باز پاسخ است. پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرانباخ به کمک نرم افزار SPSS محاسبه و ضریب پایایی به دست آمده برابر با ۰/۸۷ تعیین گردیده است. اعتبار پرسشنامه مذکور به صورت صوری به کمک افراد متخصص و اساتید راهنما و مشاور تعیین شده و به منظور اطمینان از محتوای پرسشنامه مجدداً با استفاده از روش دلفی نظر متخصصان در مورد هر یک از سوالات پرسشنامه به دست آمده و پس از رفع اشکالات فرم نهایی پرسشنامه تهیه و تنظیم شده است. پرسشنامه شامل ۶ خرده مقیاس است. شاخص های عملکردی با ۹ سوال، شاخص معیار شغلی با ۷ سوال، شاخص های رفتار اخلاقی با ۱۰ سوال، شاخص چگونگی اجرای ارزشیابی با ۹ سوال، شاخص رضایت حرفه ای با ۶ سوال و شاخص عملکرد حرفه ای با ۱۰ سوال که پس از تعیین جامعه و نمونه آماری پرسشنامه بر روی نمونه آماری یعنی دبیران و مدیران مدارس متوسطه استان کردستان اجرا گردید

توصیف داده ها

به منظور آشنایی بیشتر با ماهیت متغیرهای پژوهش لازم است قبل از تحلیل داده ها به توصیف آن ها پرداخته شود. پس از این که مشخص شد پرسشنامه از ضریب پایایی بالایی برخوردار است پرسشنامه روی نمونه ای آماری (۳۰۰) نفر اجرا شد.

جدول ۱-۴ توزیع فراوانی و درصد نمونه به تفکیک جنسیت

جنسیت	شاخص آماری	فراوانی	درصد
مذکر	۲۱۰	۷۰	
مونث	۹۰	۳۰	
مجموع	۳۰۰	۱۰۰	

^۱-Goals & strategy system

توزیع فراوانی و درصد نمونه تحقیق به تفکیک جنسیت در جدول ۱-۴ آمده است .
نتایج نشان می‌دهد که ۲۱۰ مرد (۷۰ درصد) ، و ۹۰ زن (۳۰ درصد) در نمونه شرکت داشتند.

جدول شماره ۲-۴ توزیع فراوانی و درصد نمونه به تفکیک سابقه تدریس

شاخص آماری	فراوانی	درصد
سابقه تدریس		
فوق دیپلم	۱۷	۵/۷
لیسانس	۲۴۸	۸۲/۷
فوق لیسانس	۳۵	۱۱/۷
جمع	۳۰۰	۱۰۰

نتایج نشان می‌دهد که ۱۷ نفر فوق دیپلم (۵/۷ درصد)، لیسانس ۲۴۸ نفر (۸۲/۷ درصد) ، فوق لیسانس ۳۵ نفر (۱۱/۷ درصد) در نمونه شرکت داشتند.

جدول شماره ۳-۴ توزیع فراوانی و درصد نمونه به تفکیک سنوات خدمتی

شاخص آماری	فراوانی	درصد
سنوات		
۰-۱۰ سال خدمت	۱۰۳	۳۴/۳
۱۰-۲۰ سال خدمت	۱۲۴	۴۱/۳
۲۰-۳۰ سال خدمت	۷۳	۲۴/۳
جمع	۳۰۰	۱۰۰

نتایج نشان می‌دهد که ۱۰۳ نفر (۳۴/۳ درصد) ۰-۱۰ سال خدمت، ۱۲۴ نفر (۴۱/۳ درصد) ۱۰-۲۰ سال خدمت و ۷۳ نفر (۲۴/۳ درصد) ۲۰-۳۰ سال خدمت در نمونه شرکت داشتند.

جدول شماره ۴-۴ توزیع فراوانی و درصد نمونه به تفکیک پست شغلی

شاخص آماری	فراوانی	درصد
پست شغلی		
مدیر	۱۰۰	۳۳/۳
دبیر	۲۰۰	۶۶/۷
جمع	۳۰۰	۱۰۰

نتایج نشان می‌دهد که مدیر ۱۰۰ نفر (۳۳/۳ درصد) و دبیر ۲۰۰ نفر (۶۶/۷ درصد) در نمونه شرکت داشتند.

سوال دوم: روایی پرسشنامه ارزشیابی عملکرد معلمان چگونه است ؟

اگر این آزمون به عنوان وسیله‌ای برای ارزشیابی عملکرد طراحی شده ، طرح این پرسش منطقی است که آیا واقعاً این آزمون سازه عملکرد را می‌سنجد یا نه؟ برای پاسخ به این پرسش که آیا مجموعه سوال‌های پرسشنامه روایی مناسبی برخوردار است ، در حیطه روایی سازه از تحلیل عاملی استفاده شده و از این طریق ساختار عاملی پرسشنامه مشخص می‌شود . تحلیل عاملی جهت تقلیل اطلاعات و داده‌های حجیم به عامل‌های کوچکتر صورت می‌گیرد و بنابراین انتظار می‌رود هر سوال زیر یک عامل بار داشته باشد یا حداقل در عامل‌های دیگر دارای بار عاملی برجسته‌ای نباشد همچنین هیچ عاملی تک سوالی نباشد (نقل از هوشیاری ، ۱۳۸۶) . بنابراین در مواردی که سوالی در دو عامل دارای بار عاملی بالا و نزدیک به هم باشد آن سوال زیر عاملی قرار می‌گیرد که دارای بالاترین بار عاملی باشد . تا جایی که نتایج به

گونه‌ای شکل گیرد که هر سوال فقط زیر یک عامل بار داشته باشد یا دارای بار بالایی در دیگر عامل‌ها نباشد و اگر یک سوال زیر دو عامل بار مساوی داشته باشد زیر عاملی قرار می‌گیرد که به لحاظ محتوایی با آن عامل هماهنگی دارد. در ادامه نتایج تحلیل عاملی لحاظ می‌گردد. اصطلاح تحلیل عاملی، مفهوم واحدی نیست، بلکه در برگزیده‌ی، مراحل نسبتاً متنوع و پیچیده است که در آن هر یک از مراحل سه گانه زیر به کار برده می‌شود:

۱- آماده کردن ماتریس همبستگی (correlation matrix)

۲- استخراج عوامل اولیه (Initial factors extraction)

۳- چرخش (Rotation) برای دستیابی به راه حل نهایی، جست‌وجو برای کشف عوامل ساده و قابل تفسیر (آلن وین، ترجمه دلاور، ۱۳۸۳)

تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیره

با عنایت به نظریه‌های موجود در زمینه ارزشیابی چون پدیده مورد پژوهش دارای ابعاد گسترده و چند بعدی است تلاش شده است که میزان تغییراتی را که هر یک از عوامل برای ارزشیابی و در نتیجه مدل ارزشیابی تبیین می‌کند مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد و سرانجام یک مدل پیش بینی تعیین و مشخص شود. به منظور تعیین رابطه هر یک از عوامل نامبرده در زیر با ارزشیابی، تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیری با استفاده از روش قدم به قدم مورد استفاده قرار گرفت.

عوامل:

شاخص عملکردی

معیارهای رفتار شغلی

شاخص‌های رفتار اخلاقی

چگونگی اجرای ارزشیابی

رضایت حرفه‌ای

عملکرد حرفه‌ای

جدول ۱۲-۴ ماتریس همبستگی بین متغیرهای پیش بینی کننده

عملکرد حرفه‌ای	رضایت حرفه‌ای	اجرای ارزشیابی	رفتار اخلاقی	رفتار شغلی	عملکرد	
عملکرد	۰/۲۱۸*	۰/۲۲۵*	۰/۲۰۸*	۰/۳۵۵*	۰/۴۱۷*	۱
رفتار شغلی	۰/۱۲۹*	۰/۲۱۹*	۰/۱۵۳*	۰/۵۴۳*	۱	
رفتار اخلاقی	۰/۰۶۳*	۰/۱۸۳*	۰/۰۲۹*	۱		
اجرای ارزشیابی	۰/۴۷۲*	۰/۳۶۱*	۱			
رضایت حرفه‌ای	۰/۵۵۲*	۱				
عملکرد حرفه‌ای	۱					

با توجه به نتایج مقدار همبستگی عامل‌های که با ستاره مشخص شده اند، چون مقدار همبستگی این عامل‌ها با همدیگر بزرگتر از مقدار r جدول ($r=0/113$ و $df=300$) است بنابراین با اطمینان ۰/۹۹ درصد نتیجه می‌گیریم که این رابطه‌ها معنی‌دار است. اما رابطه همبستگی عامل‌های رفتار اخلاقی با اجرای ارزشیابی و عملکرد حرفه‌ای با توجه به همبستگی ۰/۰۲۹ صدم و ۰/۰۶۳ صدم معنی‌دار نیست.

بحث و نتیجه گیری

در هر پژوهشی، محقق طی مراحل منظمی به انجام تحقیق می‌پردازد و پس از جمع‌آوری داده‌ها به تحلیل آماری آنها پرداخته، سپس دست به نتیجه‌گیری می‌زند، اما نتیجه‌گیری به تنهایی کافی نیست و محقق باید نتایج به دست آمده را تفسیر کند پژوهشگر باید اصول کلی، روش‌ها، اندازه‌گیری‌ها، و تحلیل‌های آماری را مورد بررسی و توجه قرار دهد تا مناسبت و کفایت تعبیر و تفسیر داده‌ها فراهم آید. تفسیر صحیح نتایج نشان می‌دهد که تا چه حد نتایج قابل تعمیم به جامعه است و چگونه بر مبنای آن می‌توان دست به تصمیم‌گیری در برنامه‌ریزی‌های عمومی و کلی زد. این مرحله یکی از جنبه‌های عملی و کاربردی یک پژوهش است. هدف از پژوهش حاضر طراحی مدل الگوی

ارزشیابی از عملکرد دبیران است. ارزشیابی دبیر باید بر اساس اطلاعاتی در زمینه‌ی اثربخشی او باشد. اما نظر به این که در زمانی که تصمیمات باید اتخاذ شو اطلاعات مستقیم در مورد اثربخشی دبیر وجود ندارد، بسیاری از ارزشیابی‌ها در مرد عملکرد دبیراست. این ارزشیابی از نحوه عملکرد به این که او تا چه حد در پست خودش کارآیی دارد مربوط می‌شود. اهداف این پژوهش بررسی وضع موجود نظام ارزشیابی عملکرد دبیران مدارس متوسطه و این که این نظام چقد پایای و روایی دارد و در نهایت طراحی یک مدل ارزشیابی عملکرد دبیران مدارس متوسطه، تعیین ویژگی‌های مدل ارزشیابی متناسب با شرایط جامعه معلمان ایران است. در تحقیقی توسط مجتبی نقوی (۱۳۶۹) نتایج نشان می‌دهد که از دیدگاه مدیران و معلمان، عوامل مورد ارزشیابی مطابق با ویژگی‌های معلمان انتخاب نشده است و استفاده از نتایج ارزشیابی برای ارتقاء و ترفیع گروه، ارزشیابی را به وسیله‌ای تشریفاتی تبدیل کرده است. همچنین مدیران و معلمان، اطلاع به موقع از نتایج ارزشیابی در طول دوره و پایان دوره ارزشیابی را ضروری می‌دانند و به طور کلی مدیران و معلمان از نحوه ارزشیابی رضایت ندارند. به طور کلی فرم‌های ارزشیابی کنونی، مبهم و بسیار کلی است و نمی‌تواند به خوبی ابعاد مختلف کار معلم را ارزشیابی کند زیرا در آن‌ها بیشتر به رفتار سازمانی معلم از قبیل رعایت مقررات، ارتباط با همکاران و حفظ ارتباط با اولیای دانش‌آموزان و ... تاکید شده است. همچنین فرم‌ها طوری تنظیم شده که امکان دخالت اظهار نظر و سلیقه شخصی ارزشیاب در جریان ارزشیابی زیاد است. به دلیل این که هدف‌های عینی و مشخصی در فرم‌های ارزشیابی پیش‌بینی نشده و نیز ارزشیابان به مشاهده مستقیم کار معلم نمی‌پردازند. بنابراین بدیهی است که حب و بغض‌ها و و غرض ورزیهای شخصی در امر ارزشیابی تاثیر دارد. موضوع دیگر عدم تخصص ارزشیابان در زمینه ارزشیابی است. ارزشیابان، ارزشیابی را به عنوان یک وظیفه اداری می‌دانند و به جرات می‌توان گفت که در مورد موضوع ارزشیابی اطلاعات کافی ندارند. موضوع قابل ذکر دیگر این که چون ارزشیابی‌ها برای اهداف آموزشی انجام نمی‌گیرد و بیشتر برای افزایش حقوق و مزایا است، معلمان و ارزشیابان سعی می‌کنند به طریقی با هم کنار آیند و برخلاف میل یکدیگر عمل نکنند. این امر به ویژه در شرایط اقتصادی کنونی کشور ما که حقوق معلمی کم است موجب شده که ارزشیابی بیش از حد، حالت تشریفاتی و اداری به خود بگیرد که این با نتایج تحقیق غلامرضا فرزام (۱۳۶۴) همسو است که از نتایج ارزشیابی از کار معلمان جز در دادن پاداش و ارتقای گروه به نحو مفید و موثر استفاده نمی‌شود.

منابع و مراجع

- [۱] اردبیلی، یوسف، مبانی علمی و قانونی ارزشیابی در بخش دولتی، فصلنامه مدیریت آموزش و پرورش، سال سوم شماره ۴، ۱۳۷۳.
- [۲] استیفن پی، رابینز، رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، جلد ۳، تهران ۱۳۷۷.
- [۳] ایزاک، استفان، راهنمای تحقیق و ارزشیابی در روان‌شناسی و علوم تربیتی، ترجمه علی دلاور، انتشارات ارسباران، تهران ۱۳۸۴.
- [۴] امید، تورج، سیستم ارزیابی کارآیی کارکنان سازمان، مدیریت امروز، شماره ۵۲، ۱۳۵۷.
- [۵] بازرگان، عباس، روش‌های ارزیابی تاثیر دوره‌های آموزشی ضمن خدمت معلمان، فصلنامه تعلیم و تربیت شماره ۴۳، ۱۳۷۳.
- [۶] پاول، هرسی، کنت، ایچ بلانچارد، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه قاسم کبیری، ماجد، چاپ سوم، تهران ۱۳۷۱.
- [۷] جاسبی، عبدالم...، اصول مدیریت، چاپ دوم، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، تهران ۱۳۶۸.
- [۸] جان، لاکت، مدیریت اثربخش، ترجمه سید امین ... علوی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ دوم، تهران ۱۳۷۴.
- [۹] جزنی، نسرین، مدیریت منابع انسانی، انتشارات نی، چاپ اول، تهران ۱۳۷۵.
- [۱۰] حاجی شریف، محمود، ارزیابی در مدیریت نیروی انسانی، آبیگ مجتمع صنعتی سیمان ۱۳۷۱.
- [۱۱] رضائیان، علی، اصول مدیریت بازرگانی، انتشارات سمت، چاپ اول، تهران ۱۳۶۹.
- [۱۲] ریچارد، ال دفت، تئوریهای سازمان و طراحی ساختار، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، جلد اول ۱۳۷۴.
- [۱۳] داودپور، محمود، استفاده بهینه از نتایج سیستم ارزشیابی کادر آموزشی مقطع متوسطه در استان مرکزی، شورای تحقیقات اداره کل آموزش و پرورش استان مرکزی، تهران ۱۳۷۱.
- [۱۴] روبرت، دوبورد، مهارت‌های مشاوره‌ای، ترجمه یوسف اردبیلی، چاپ اول، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران ۱۳۷۱.
- [۱۵] سعادت، اسفندیار، مدیریت منابع انسانی، انتشارات سمت، چاپ دوم، تهران ۱۳۷۶.
- [۱۶] سوهانگیر، عباس، مقاله روند ارزشیابی مستخدمین مشمول قانون استخدام کشوری و نحوه میثداجرای آن بعد از انقلاب، نشریه شماره یک، دفتر ارزشیابی سازمان امور اداری و استخدامی کشور، ۱۳۶۴.
- [۱۷] ساکی، رضا، دشواری‌های اجرای برنامه ارزشیابی عملکرد کارکنان آموزش و شیوه‌های رویارویی با آنها، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۱۲، دوره اول ۱۳۷۵.
- [۱۸] سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، انتشارات آگاه، تهران ۱۳۷۶.
- [۱۹] سیف، علی اکبر، اندازه‌گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی، انتشارات دوران، تهران ۱۳۸۲.