

ارزیابی عملکرد پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری از سال ۱۳۸۷-۱۳۷۷

غلامرضا شعبانی بهار^۱، حسین پورسلطانی زرنندی^۲، حسین زارعیان^۳

۱. دانشیار دانشگاه بوعلی سینا*

۲. استادیار پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی

۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی^۱ دانشگاه خوارزمی

تاریخ پذیرش: ۹۲/۷/۲۷

تاریخ دریافت: ۹۱/۱۱/۱

پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

چکیده

هدف این تحقیق ارزیابی عملکرد پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری از سال ۱۳۷۷ تا پایان سال ۱۳۸۷ است. جامعه آماری این تحقیق شامل: ۱۷۰ نفر از رؤسا و معاونان پیشین و حال پژوهشکده، اعضای شورای پژوهشی، اعضای گروه‌های تخصصی پژوهشکده، استادان همکار با پژوهشکده در خصوص (پژوهشی، کتاب، کارگاه و ...) و اعضای محترم هیئت علمی و کارکنان پژوهشکده است که ۱۲۷ نفر از آنها به عنوان نمونه آماری و به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون استنباطی کلموگروف-اسمیرنوف به منظور تعیین نرمال بودن داده‌ها، تحلیل واریانس یک طرفه (ANOVA)، آزمون t مستقل و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد عملکرد پژوهشکده تربیت بدنی در شاخص همایش در سطح خوب، در شاخص کارگاه در سطح متوسط، در پاسخگویی به سؤالات مراجعان و میزان رعایت مسائل اخلاقی و احترام متقابل توسط کارکنان اداری در سطح خوب، در شاخص نشریه در سطح متوسط، در شاخص امور مالی میزان رضایت کلی از عملکرد مالی پژوهشکده در سطح متوسط، در شاخص کتاب در سطح متوسط، در بخش طرح‌های پژوهشی در سطح متوسط، در شاخص میزان رضایتمندی اعضای هیئت علمی در همکاری با پژوهشکده در سطح خوب و میزان مرجع بودن پژوهشکده در مسائل علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی در سطح متوسط قرار دارد. در شاخص مدیران نیز میزان رضایت اعضای هیئت علمی از عملکرد حوزه ریاست پژوهشکده و معاونت پژوهشی در سطح خوبی قرار دارد، بنابراین توصیه می‌شود با توجه به شاخص‌های ارزیابی عملکرد از سوی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی به بررسی نقاط قوت و ضعف خود پرداخته، با برطرف کردن آن‌ها و تقویت بخش‌هایی که جزء شاخص‌های ملاک وزارتخانه است، هر راه ارتقای جایگاه خود و رسالت تعیین شده خویش گام بردارد.

واژگان کلیدی: ارزیابی عملکرد، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

مقدمه

امروزه، در سازمان‌ها -به‌عنوان مراکزی که وظیفه نظم بخشیدن به فعالیت‌های بشری را بر عهده دارند- به‌منظور همخوانی تلاش‌های فردی با هدف‌های تعیین‌شده، بخشی از فرآیند کنترل به‌طور رسمی به ارزشیابی عملکرد کلی سازمان اختصاص یافته است. ارزشیابی عملکرد از جمله تلاش‌هایی است که طراحی و اجرای مطلوب آن موجب رشد و بلوغ سازمانی شده، وسیله مناسبی برای رشد، توسعه، پیشرفت و بهسازی سازمان خواهد بود. در نگاهی کلی و جامع می‌توان گفت پیشرفت‌های علمی دنیای کنونی ما نتیجه ارزشیابی گذشتگان است (۱). اگر کمی عمیق بیندیشیم، درمی‌یابیم کلید رشد و ترقی چشمگیر کشورهای پیشرفته در علوم مختلف، تحقیقات و بررسی‌های مستند و دقیق آن قوم یا افراد آن جوامع بوده است. آنان از طریق کشف دانش نو و حقایق، نه تنها از نادانی‌ها و سرگردانی‌های جامعه خود در روند پیشرفت و سازندگی کاسته‌اند، بلکه در پیش‌بینی‌های مستدل‌تر، چیره‌تر و در انجام امور مجهزتر و اختراعات جدید با کیفیت بهتر، موفق‌تر و پیشرفته‌تر شده‌اند (۲). برای حصول اطمینان از وصول به اهداف، کنترل و ارزشیابی امری ضروری است و بدون اعمال نظارت و ارزشیابی مستمر و مداوم و پیگیر، امکان انحراف^۱ همیشه وجود خواهد داشت؛ بنابراین در سلسله وظایف مدیریت، نظارت و ارزشیابی از اصول مهم و از اهم وظایف مدیران است (۳).

ارزیابی عملکرد طی سال‌های اخیر به‌طور گسترده‌ای در سازمان‌های مختلف انجام می‌شود. ارزیابی عملکرد یکی از وظایف هر سازمان و یکی از وجوه مدیریت عملکرد است؛ به عبارت دیگر هدف اصلی از ارزیابی عبارت است از: فرآیند سنجش و اندازه‌گیری عملکرد در دستگاه‌های اجرایی در چارچوب اصول و مفاهیم عملی مدیریت برای تحقق اهداف و وظایف سازمانی در قالب برنامه اجرایی بر همین اساس، دستگاه‌های اجرایی و پژوهشی که براساس قانون تأسیس شده‌اند به‌منظور تحقق اهداف تعیین‌شده به ارزیابی عملکرد خود و مشخص کردن نقاط قوت و ضعف نیاز دارند؛ به عبارت دیگر دستگاه‌های اجرایی اعم از وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، مؤسسات و ... به‌عنوان واحدهای صف یا ستاد با هر مأموریت، رسالت، اهداف و چشم‌اندازی که دارند، چه در قلمروی ملی یا در عرصه بین‌المللی، با توجه به وظایف، مسئولیت‌ها و منابع در اختیار در هر یک از واحدها ملزم به پاسخگویی به مشتریان، از باب رجوع و ادبی نفعان هستند. معمولاً بسیاری از سازمان‌ها با توجه به مأموریت‌های خود به تعیین اهداف کلی مبادرت می‌کنند و سپس هر یک از این اهداف به اهداف اجرایی تبدیل می‌شوند و بر اساس آن‌ها، راهبردها و برنامه‌های عملیاتی تعیین می‌شود و در نهایت، بر اساس همین شاخص‌های تعیین

شده، ارزیابی انجام می‌شود (۴). در ضرورت و اهمیت ارزیابی عملکرد همین نکته کفایت می‌کند که عمل ارزیابی باعث رشد برنامه‌ها و بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها می‌شود و نیرویی عظیم برای هم‌افزایی توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی ایجاد می‌کند. دولت‌ها و سازمان‌ها تلاش گسترده‌ای در این زمینه انجام می‌دهند. آنچه مسلم است این است که بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش‌های پیش روی سازمان و کسب بازخورد و اطلاع از میزان اجرای سیاست‌های تدوین‌شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد شد و بدون شک تمامی این موارد بدون اندازه‌گیری و ارزیابی امکان‌پذیر نیست (۵). مدیران امروزه همواره در جستجوی دستیابی به راه حلی جامع، قابل اعتماد و انعطاف‌پذیر برای ارزیابی عملکرد سازمان خود هستند تا ضمن حصول اطمینان از اهداف، بتوانند اطلاعات دقیق و کافی از جایگاه خویش کسب کنند؛ بنابراین مدیران با ارزیابی عملکرد سازمان خود می‌توانند از نقاط قوت داخلی و از فرصت‌های خارجی سازمان مطلع شوند و تهدیدات موجود را شناسایی و از ضررهای احتمالی سازمان پیشگیری کنند و در نهایت، سازمان را به سوی اثربخشی هدایت کنند. به همین دلیل سازمانی که بتواند بر اساس نظامی جامع و کامل، عملکرد خود را در قالب اهداف و استراتژی، طراحی و تدوین کند، به همان اندازه می‌تواند در تحقق اهداف خود موفق باشد (۶).

پورمحمد (۱۳۸۴) در تحقیقی نشان داد آشنا نبودن عده‌ای از مدیران با کلیه خصوصیات ارزشیابی شوندگان، لحاظ نشدن برخی عوامل نظیر علاقه به شغل در فرم ارزشیابی، استفاده نکردن از نتایج ارزشیابی دقیق و عینی نبودن سیستم ارزشیابی، تمایل به ارزشیابی در سطح بالا و عدم تشریح مناسب و مطلوب سیستم ارزشیابی برای ارزشیابی شوندگان از مشکلات سیستم ارزشیابی است (۷). کوزه‌چیان (۱۳۷۵) نشان داد کیفیت عملکرد مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی با وظایف آنها منطبق نیست. کیفیت آموزشی و پژوهشی بیشتر مدرسان دانشکده‌های تربیت بدنی با وظایف آنها منطبق نیست و این یافته دانشکده، تأسیسات و تجهیزات و تعداد واحدها با کیفیت آموزشی دانشکده ارتباط معنی‌داری وجود ندارد (۸). طبائیان (۱۳۸۲) در پژوهشی تحت عنوان «عملکرد مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و رابطه آن با پایگاه‌های قدرت» نشان داد از دیدگاه مدیران پایگاه‌های قدرت مورد استفاده خود به ترتیب شامل: قدرت تخصصی، اطلاعات، شخصی، قانونی، پاداش، رابطه، اجبار و دیدگاه اعضای هیئت علمی پایگاه‌های قدرت مورد استفاده مدیران به ترتیب شامل: قدرت تخصصی، اطلاعات، پاداش، شخصی، رابطه، قانونی و اجبار بوده است. ضمناً بین انواع پایگاه‌های قدرت مورد استفاده مدیران با عملکرد آنان از دیدگاه اعضای هیئت علمی همبستگی معنی‌دار وجود داشت

(۹). گودرزی و فراهانی (۱۳۸۲) در مقاله ارزشیابی عملکرد، وجود ارزشیابی در سازمان‌ها را ضروری دانسته است و لازم می‌داند سازمان‌ها در برنامه‌های ارزشیابی معیارهایی را برای تعیین موفقیت‌آمیز بودن برنامه ارائه دهند. حیدری نژاد در سال ۱۳۸۳ پژوهشی تحت عنوان «تبیین و تعیین شاخص‌های ارزیابی عملکرد در دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی و علوم ورزشی» انجام داد و برای این منظور شاخص‌های ارزیابی عملکرد در آموزش عالی به‌طور عام و در حوزه تربیت بدنی به‌طور خاص بررسی شد (۸). نقی زاده باقی (۱۳۸۵) در تحقیقی با عنوان «تعیین ملاک‌های ارزیابی مدیران کل تربیت بدنی استان‌های کشور» نشان داد به‌کارگیری معیارهای مربوط به ویژگی‌های فردی و اسلامی، شاخص‌های مربوط به مهارت‌ها و توجه به اهداف تحقق‌یافته با در نظر گرفتن مقیاس‌های مدیریت بر مبنای هدف و درجه‌بندی ترسیمی در ارزیابی مدیران مناسب است (۹). جعفری و همکاران (۱۳۸۸) با طراحی سیستم ارزیابی عملکرد دانشکده‌های تربیت بدنی ایران در سه بعد ملاک‌های ورودی، ملاک‌های خروجی، و فرآیندی نشان دادند فرآیند عملکرد شغلی مدرسان و کارشناسان تربیت بدنی و علوم ورزشی از ملاک‌های مهم ارزیابی عملکرد است (۱۰). همتی نژاد و همکاران (۱۳۸۹) در اولویت‌بندی شاخص‌های ارزیابی عملکرد ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌ها با استفاده از روش AHP^۱، هفت معیار و ۳۳ زیرمعیار را مشخص کردند که عبارت‌اند از: بودجه، نیروی انسانی، امکانات، درآمد، تجهیزات، فعالیت‌های آموزشی و پرورشی. وینستون^۲ در سال ۱۹۹۳ در تحقیقی نشان داد رویکردهای اندازه‌گیری عملکرد معمولاً برای مدیر هزینه‌بر و زمان‌برند، ولی در مدل ترسیم‌شده دو معیار سنجش برای ارزیابی عملکرد عمومی کارکنان مطرح گردید: الف. به‌کارگیری انواع آزمون روانی روی عملکرد؛ ب. به‌کارگیری فرم‌های ارزیابی براساس مفروضات حاصل از معیارهای عملکرد شغلی (آزمون‌های معتبر، برنامه ارزیابی) (۱۱). برناردین^۳ (۲۰۰۵) بیان می‌کند که به‌منظور بررسی تبدیل ارزیابی عملکرد، مدیران باید فرایندهای توسعه و رشد مربیان را به‌خوبی ساختاربندی و برنامه‌ریزی کنند. نتایج پژوهش شرلی^۴ (۲۰۰۹) به‌منظور تعیین مدیر موفق نشان داد شاخص‌هایی چون مأموریت و اهداف سازمان، انگیزش، جو ارتباطات با ارباب رجوع را می‌توان شاخص‌های ارزیابی در نظر گرفت. لنسلی و فرر^۵ (۲۰۱۰) علاوه بر این تأکید کردند که باید بیشتر روی رفتارهای واقعی تمرکز شود تا اعتقادات، ارزش‌ها

1. Analytical Hierarchy Process

2. Winston

3. Bernardin and et al

4. Sherli

5. Landy & Farr

یا نگرش‌ها. این محققان پیشنهاد کردند عوامل وابسته به قرائن محیطی که روی کار تأثیر می‌گذارد باید در نظر گرفته شوند تا ارزیابی عملکرد به‌صورت بهینه انجام شود (۱۲). متأسفانه در زمینه ارزیابی عملکرد نهادهای علمی ورزشی، با توجه به نقش انکارناپذیر آن در سازمان‌های ورزشی، تاکنون تحقیقات زیادی در کشور انجام نشده و به‌طور کلی ارزیابی عملکرد بخش‌های علمی، به‌خصوص پژوهشکده به‌عنوان متولی علمی ورزش کشور هنوز در مه‌د است. با توجه به مطالب ذکر شده، می‌توان به گستردگی موضوع ارزشیابی پی برد. گواه این مدعی نظریه‌های مختلف دانشمندان مدیریت در این زمینه است. از عمده‌ترین مشکلات ارزشیابی، پراکندگی و تنوع بسیار زیاد ابعاد بررسی‌شده در زمینه ارزشیابی است که بدین ترتیب انجام تحقیقی را که به بررسی تمام ابعاد بپردازد با مشکل مواجه کرده است. با توجه به پیشینه پژوهش مشخص می‌شود بیشتر پژوهش‌ها در خصوص ارزیابی عملکرد سازمان‌ها و افراد به سمت تدوین معیارهای ارزشیابی هدایت شده‌اند که هر یک از پژوهشگران با توجه به سطح و فلسفه شناختی خود ویژگی‌هایی را برای ارزیابی عملکرد سازمان و کارکنان یا زیردستان در نظر گرفته‌اند. با مرور نتایج تحقیقات می‌توان دریافت که تعداد ناچیزی از این تحقیقات به سازمان‌ها و به‌خصوص سازمان‌های پژوهشی و پژوهشکده‌های علمی اختصاص دارد و شاید انجام این‌گونه تحقیقات سبب شود که در این زمینه تحقیقات بیشتری انجام شود. در حال حاضر، یکی از سازمان‌های پژوهشی کشور، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم و تحقیقات است که در سال ۱۳۷۷ با موافقت وزارت علوم تأسیس شده است؛ به همین دلیل تحقیق مذکور در نظر دارد عملکرد پژوهشکده را در طی دوره‌ای ده ساله از سال ۱۳۷۷ تا سال ۱۳۸۷ بر اساس اهداف مصوب وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در حوزه‌های مختلف ارزیابی کند؛ در نتیجه عمده‌ترین مسئله این پژوهش، بررسی وضعیت عملکرد کمی و کیفی پژوهشکده تربیت بدنی در حوزه‌های مختلف طی ده سال مذکور بر اساس اهداف تعیین‌شده است. از طرف دیگر، پژوهشکده تربیت بدنی هر سال از سوی وزارت علوم و تحقیقات و فناوری ارزیابی می‌شود؛ بنابراین در این تحقیق سعی خواهد شد هم شاخص‌های امتیازی مد نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و هم شاخص‌های غیرامتیازی، اما در راستای امور پژوهشی، بررسی شود.

روش پژوهش

این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی است که به‌صورت پیمایشی انجام شده است. با توجه به ماهیت تحقیق اطلاعات به دو روش جمع‌آوری شد: الف. برای پاسخ‌دهی به بعضی از سؤالات تحقیق از اسناد و مدارک موجود (آرشیوی) در پژوهشکده استفاده شد؛ ب. برای پاسخ‌دهی به بعضی از

سؤالات تحقیق، به منظور نگرش سنجی استادان و پژوهشگران تربیت بدنی و همچنین سایر سازمان‌های ورزشی از شیوه پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری این تحقیق شامل (N=170) نفر از رؤسا و معاونان پیشین و حال پژوهشکده، اعضای شورای پژوهشی، اعضای گروه‌های تخصصی پژوهشکده، استادانی که تاکنون با پژوهشکده همکاری (پژوهشی، کتاب، کارگاه و ...) داشته‌اند و اعضای محترم هیئت علمی و کارکنان پژوهشکده بود که از میان آن‌ها ۱۲۷ نفر به عنوان نمونه آماری و به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. در این تحقیق نخست شاخص‌های ۹ گانه ارزیابی عملکرد (همایش، کارگاه، نشریه، کتاب، طرح پژوهشی، نیروی انسانی، امور مالی، جایگاه علمی-تحقیقاتی پژوهشکده و مدیران) شناسایی شد و سپس هر یک از شاخص‌ها در پنج سطح عالی، خیلی خوب، متوسط، ضعیف و خیلی ضعیف بررسی شدند. با توجه به شاخص‌های ارزیابی تعیین‌شده، برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه هشت سؤالی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و پرسشنامه ۶۸ سؤالی محقق‌ساخته استفاده شد. همچنین برای پاسخ‌دهی به بعضی از سؤالات تحقیق از اسناد و مدارک موجود (آرشیوی) در پژوهشکده استفاده شد. اعتبار صوری و محتوایی پرسشنامه توسط تعدادی از متخصصان مدیریت ورزشی تأیید شد و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ($\alpha = 0.83$) به دست آمد. به منظور توصیف داده‌ها از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی در قالب جداول و نمودار خطی، توزیع فراوانی و درصد استفاده شد. در نهایت، با توجه به سطح سنجش متغیرها، آزمون استنباطی کلموگروف-اسمیرنوف به منظور تعیین طبیعی بودن داده‌ها، آزمون t تک‌نمونه‌ای برای تعیین تفاوت میانگین‌ها و ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین روابط در سطح معنی‌داری ($P \leq 0.05$) به کار گرفته شد.

نتایج

نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد کمینه و بیشینه سن اعضای هیئت علمی به ترتیب ۲۶ و ۵۷ است. همچنین میانگین و انحراف استاندارد سن به ترتیب $(42/82 \pm 7/12)$ است. ۶۹ درصد اعضای هیئت علمی را مردان و ۳۱ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. جدول ۱ بیانگر میزان مشارکت اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها در گرایش‌های مختلف است.

جدول ۱. گرایش اعضای هیئت علمی در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی

ردیف	شاخص		فراوانی	درصد
	گرایش			
۱	مدیریت ورزشی		۳۸	۳۳
۲	فیزیولوژی ورزشی		۳۸	۳۳
۳	رفتار حرکتی		۱۳	۸

۴	بیومکانیک ورزشی	۱۹	۱۳
۵	آسیب شناسی ورزشی	۱۹	۱۳
جمع کل		۱۲۷	۱۰۰

جدول ۲ بیانگر سطوح مرتبه‌های اعضای هیئت علمی شرکت کننده در این پژوهش است.

جدول ۲. مرتبه علمی اعضای هیئت علمی

ردیف	مرتبه علمی	شاخص	فراوانی	درصد
۱	مربی		۴۷	۳۷
۲	استادیار		۶۰	۴۷
۳	دانشیار		۱۴	۱۱
۴	استاد		۶	۵
جمع کل			۱۲۷	۱۰۰

۱- شاخص همایش

جدول ۳. نحوه اطلاع رسانی همایش‌های ملی و بین‌المللی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها

ردیف	متغیر	شاخص	فراوانی	درصد
۱	خیلی ضعیف		۰	۰
۲	ضعیف		۱۱	۷
۳	متوسط		۲۰	۱۵
۴	خوب		۶۴	۵۳
۵	عالی		۳۲	۲۵
جمع کل			۱۲۷	۱۰۰

جدول ۴. نحوه مدیریت و هماهنگی در برگزاری همایش‌های ملی و بین‌المللی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها

ردیف	متغیر	شاخص	فراوانی	درصد
۱	خیلی ضعیف		۵	۴
۲	ضعیف		۱۴	۱۱
۳	متوسط		۳۹	۳۱
۴	خوب		۵۴	۴۲
۵	عالی		۱۵	۱۲
جمع کل			۱۲۷	۱۰۰

نتایج تحقیق نشان می‌دهد ۱۰ درصد اعضای هیئت علمی نحوه پاسخگویی مسئولان و عوامل اجرایی همایش‌های ملی و بین‌المللی را ضعیف، ۳۸ درصد متوسط، ۳۷ درصد خوب و ۱۵

درصد عالی می‌دانند. ۱۵ درصد اعضای هیئت علمی، تطبیق اجرای همایش ملی و بین‌المللی را با برنامه‌های از پیش تعیین‌شده ضعیف، ۳۲ درصد متوسط، ۴۲ درصد خوب و ۱۱ درصد عالی می‌دانند. ۱۰ درصد اعضای هیئت علمی محتوای علمی مقالات ارائه‌شده در همایش‌های ملی و بین‌المللی را خیلی ضعیف، ۱۱ درصد ضعیف، ۴۵ درصد متوسط و ۳۴ درصد خوب می‌دانند. ۸ درصد اعضای هیئت علمی شکل و نحوه ارائه پوسترها را در همایش‌های ملی و بین‌المللی خیلی ضعیف، ۹ درصد ضعیف، ۲۷ درصد متوسط، ۴۵ درصد خوب و ۱۱ درصد عالی می‌دانند.

جدول ۵. ارزیابی کمی بخش همایش‌های علمی از سال ۱۳۷۷ تا ۱۳۸۷

حیطه	ملاک	۱۳۷۷	۱۳۷۸	۱۳۷۹	۱۳۸۰	۱۳۸۱	۱۳۸۲	۱۳۸۳	۱۳۸۴	۱۳۸۵	۱۳۸۶	۱۳۸۷	میانگین
همایش‌های علمی	همایش‌های بین‌المللی اجرا شده	-	۱	-	۱	-	۱	-	۱	-	۱	-	۵
	درصد	۰	۲۰	۰	۲۰	۰	۲۰	۰	۲۰	۰	۲۰	۰	۱۰۰
	همایش‌های ملی اجرا شده	-	۱	۱	-	۲	۲	-	۲	۱	۱	۱	۱۰
	درصد	۰	۱۰	۱۰	۰	۲۰	۲۰	۰	۲۰	۱۰	۱۰	۱۰	۱۰۰
	همایش‌های دانشجویی اجرا شده	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۵
	درصد	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱۰۰

۲- شاخص کارگاه پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

جدول ۶. محتوای علمی کارگاه‌های برگزار شده توسط پژوهشگاه از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها

ردیف	متغیر	شاخص	فراوانی	درصد
۱	خیلی ضعیف	۰	۰	۰
۲	ضعیف	۱۷	۱۳	۱۳
۳	متوسط	۴۰	۳۲	۳۲
۴	خوب	۵۷	۴۵	۴۵
۵	عالی	۱۳	۱۰	۱۰
	جمع کل	۱۲۷	۱۰۰	۱۰۰

جدول ۷. میزان اطلاعات و نحوه تدریس استاد یا استادان در کارگاه آموزشی از دیدگاه

اعضای هیئت علمی دانشگاهها

ردیف	متغیر	شاخص	فراوانی	درصد
۱	خیلی ضعیف		۰	۰
۲	ضعیف		۱۵	۱۲
۳	متوسط		۲۹	۲۳
۴	خوب		۶۹	۵۴
۵	عالی		۱۴	۱۱
جمع کل			۱۲۷	۱۰۰

همچنین نتایج تحقیق نشان می‌دهد ۷ درصد اعضای هیئت علمی میزان افزایش معلومات خود را پس از برگزاری کارگاه خیلی ضعیف، ۱۰ درصد ضعیف، ۵۲ درصد متوسط، ۲۲ درصد خوب و ۹ درصد عالی می‌دانند. ۱۱ درصد اعضای هیئت علمی نحوه مدیریت و هماهنگی در اجرای کارگاه را ضعیف، ۴۶ درصد متوسط، ۳۴ درصد خوب و ۹ درصد عالی می‌دانند.

۳- شاخص نشریه

جدول ۸. نحوه دریافت مقاله و پاسخگویی از طریق اینترنت از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاهها

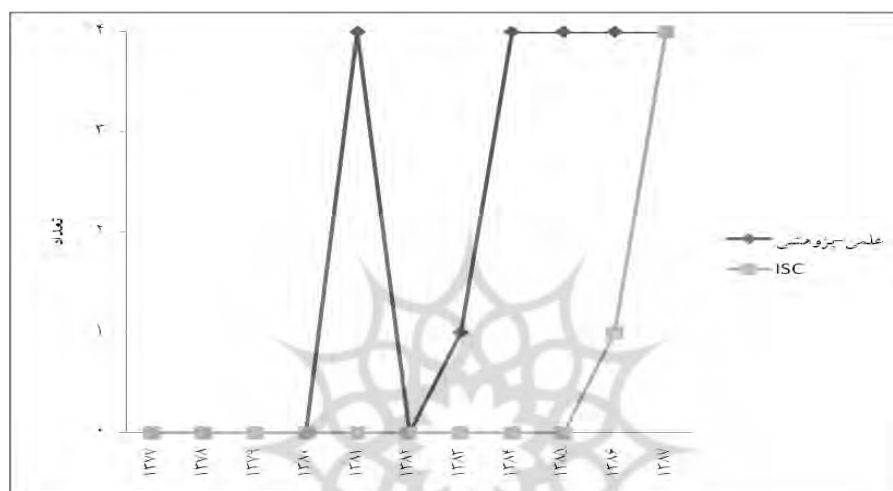
ردیف	متغیر	شاخص	فراوانی	درصد
۱	خیلی ضعیف		۰	۰
۲	ضعیف		۱۶	۱۲
۳	متوسط		۴۴	۳۵
۴	خوب		۵۴	۴۲
۵	عالی		۱۳	۱۱
جمع کل			۱۲۷	۱۰۰

جدول ۹. فرآیند داوری مقالات و اعلام نتیجه نهایی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاهها

ردیف	متغیر	شاخص	فراوانی	درصد
۱	خیلی ضعیف		۲۰	۱۷
۲	ضعیف		۴۰	۳۳
۳	متوسط		۳۰	۲۴
۴	خوب		۲۸	۱۹
۵	عالی		۹	۷
جمع کل			۱۲۷	۱۰۰

نتایج تحقیق نشان داد می‌دهد ۷ درصد اعضای هیئت علمی میزان تخصص داوران را در قضاوت مقالات خیلی ضعیف، ۱۷ درصد ضعیف، ۴۱ درصد متوسط، ۲۸ درصد خوب و ۷ درصد

عالی می‌دانند. ۹ درصد اعضای هیئت علمی به‌روز بودن مقالات هر شماره را خیلی ضعیف، ۱۶ درصد ضعیف، ۳۹ درصد متوسط، ۲۹ درصد خوب و ۷ درصد عالی می‌دانند. ۹ درصد اعضای هیئت علمی محتوای علمی نشریات تخصصی پژوهش در علوم ورزشی را ضعیف، ۴۰ درصد متوسط، ۴۳ درصد خوب و ۸ درصد عالی می‌دانند.



نمودار ۱. ارزیابی کمی بخش نشریه علمی از سال ۱۳۷۷ الی ۱۳۸۷

۴- شاخص طرح‌های پژوهشی

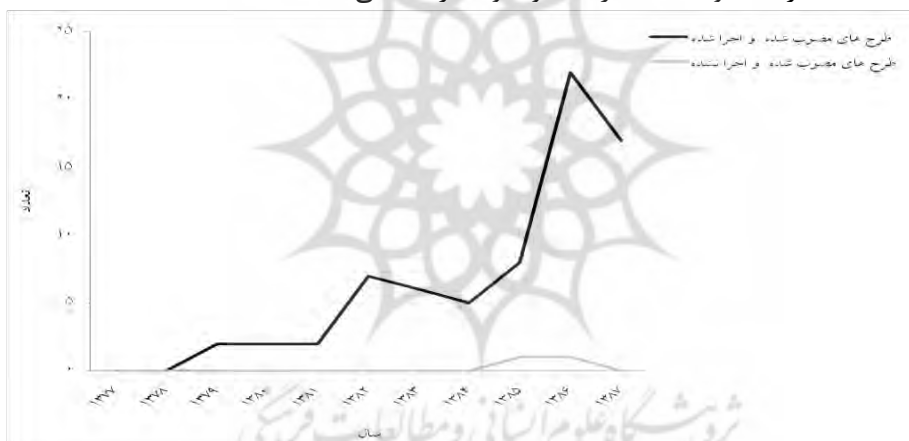
جدول ۱۰. فرآیند داوری طرح‌های پژوهشی و اعلام نتیجه نهایی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها

ردیف	متغیر	شاخص	فراوانی	درصد
۱	خیلی ضعیف		۱۶	۱۳
۲	ضعیف		۲۲	۱۷
۳	متوسط		۵۶	۴۴
۴	خوب		۲۴	۱۹
۵	عالی		۹	۷
جمع کل			۱۲۷	۱۰۰

جدول ۱۱. محتوای علمی طرح‌های پژوهشی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها

ردیف	متغیر	شاخص	فراوانی	درصد
۱	خیلی ضعیف		۰	۰
۲	ضعیف		۱۸	۱۴
۳	متوسط		۶۵	۵۱
۴	خوب		۴۴	۳۵
۵	عالی		۰	۰
جمع کل			۱۲۷	۱۰۰

۸ درصد اعضای هیئت علمی میزان رعایت تخصص مجری و همکاران را در اجرای طرح پژوهشی خیلی ضعیف، ۱۶ درصد ضعیف، ۴۵ درصد متوسط و ۳۱ درصد خوب دانسته‌اند. ۸ درصد اعضای هیئت علمی کاربردی بودن طرح‌های پژوهشی را خیلی ضعیف، ۱۸ درصد ضعیف، ۴۶ درصد متوسط، ۲۱ درصد خوب و ۷ درصد عالی دانسته‌ند.



نمودار ۲. ارزیابی کمی بخش طرح پژوهشی از سال ۱۳۷۷ تا ۱۳۸۷

۵- شاخص کتاب

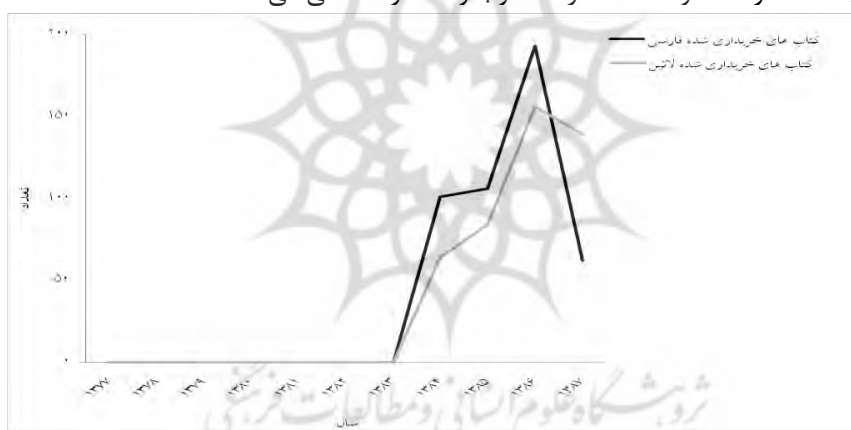
جدول ۱۲. کیفیت ارزیابی کتاب توسط داوران از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها

ردیف	متغیر	شاخص	فراوانی	درصد
۱	خیلی ضعیف		۱۲	۹
۲	ضعیف		۱۹	۱۵
۳	متوسط		۶۵	۵۲
۴	خوب		۳۱	۲۴
۵	عالی		۰	۰
جمع کل			۱۲۷	۱۰۰

جدول ۱۳. محتوای علمی کتاب‌های منتشر شده توسط پژوهشکده از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها

ردیف	متغیر	شاخص	فراوانی	درصد
۱	خیلی ضعیف		۹	۷
۲	ضعیف		۱۴	۱۱
۳	متوسط		۵۱	۴۰
۴	خوب		۴۴	۳۵
۵	عالی		۹	۷
جمع کل				۱۰۰
				۱۲۷

نتایج تحقیق نشان می‌دهد ۱۳ درصد اعضای هیئت علمی میزان زمان صرف شده برای فرآیند داوری کتاب‌ها و اعلام نتیجه نهایی را خیلی ضعیف، ۳۲ درصد ضعیف، ۳۸ درصد متوسط و ۱۷ درصد خوب می‌دانند. ۱۵ درصد اعضای هیئت علمی به‌روز بودن کتاب‌های چاپ شده را ضعیف، ۴۰ درصد متوسط، ۳۵ درصد خوب و ۱۰ درصد عالی می‌دانند.



شکل ۳. ارزیابی کمی بخش خریداری کتاب و مجلات از سال ۱۳۷۷ الی ۱۳۸۷

۶- شاخص نیروی انسانی

جدول ۱۴. میزان همکاری در پیگیری امور اجرایی و اداری توسط کارکنان اداری از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها

ردیف	متغیر	شاخص	فراوانی	درصد
۱	خیلی ضعیف		۱۱	۹
۲	ضعیف		۱۴	۱۱
۳	متوسط		۴۷	۳۷
۴	خوب		۴۳	۳۴
۵	عالی		۱۲	۹

جمع کل	۱۲۷	۱۰۰
--------	-----	-----

جدول ۱۵. میزان رعایت مسائل اخلاقی و احترام متقابل توسط اعضای هیئت علمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاهها

ردیف	متغیر	شاخص	فراوانی	درصد
۱	خیلی ضعیف		۰	۰
۲	ضعیف		۰	۰
۳	متوسط		۳۳	۲۶
۴	خوب		۶۹	۵۴
۵	عالی		۲۵	۲۰
جمع کل			۱۲۷	۱۰۰

جدول ۱۶. ارزیابی کمی بخش جذب نیروی انسانی از سال ۱۳۷۷ الی ۱۳۸۷

حیطه	ملک	۱۳۷۷	۱۳۷۸	۱۳۷۹	۱۳۸۰	۱۳۸۱	۱۳۸۲	۱۳۸۳	۱۳۸۴	۱۳۸۵	۱۳۸۶	تجمع کل
نیروی انسانی	تعداد جذب کارکنان اداری	۳	۲	-	۱	-	۳	۱	۳	۵	۱	۲۰
	درصد	۱۵	۱۰	۰	۵	۰	۱۵	۵	۱۵	۲۵	۵	۱۰۰
	تعداد جذب عضو هیئت علمی	-	-	-	-	-	-	۱	۱	-	۲	۴
	درصد	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۲۵	۲۵	۰	۵۰	۱۰۰
بورسیه دکتری	تعداد جذب	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۲	۲
	درصد	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱۰۰	۱۰۰

۷- شاخص امور مالی

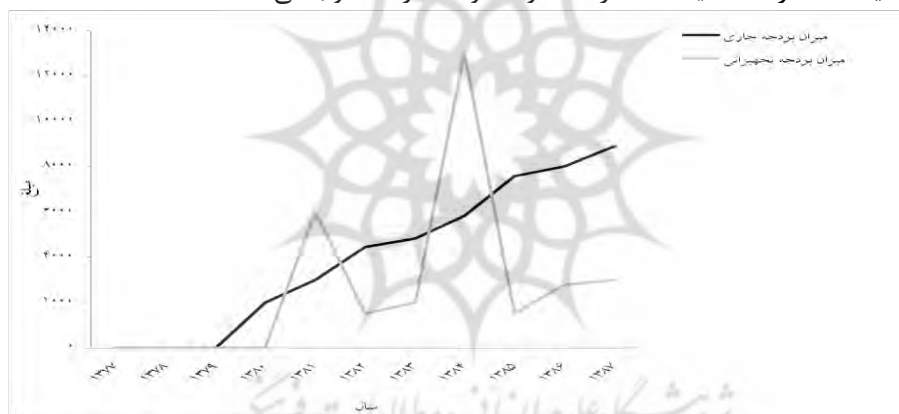
جدول ۱۷. میزان رضایت از فرآیند انعقاد قرارداد مالی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاهها

ردیف	متغیر	شاخص	فراوانی	درصد
۱	خیلی ضعیف		۱۳	۱۰
۲	ضعیف		۲۰	۱۶
۳	متوسط		۶۵	۵۱
۴	خوب		۲۹	۲۳
۵	عالی		۰	۰
جمع کل			۱۲۷	۱۰۰

جدول ۱۸. میزان رضایت کلی از عملکرد مالی پژوهشکده از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها

ردیف	متغیر	شاخص	فراوانی	درصد
۱	خیلی ضعیف		۹	۷
۲	ضعیف		۱۷	۱۳
۳	متوسط		۷۲	۵۸
۴	خوب		۲۰	۱۵
۵	عالی		۹	۷
جمع کل			۱۲۷	۱۰۰

همچنین نتایج تحقیق نشان می‌دهد ۹ درصد اعضای هیئت علمی میزان مبالغ تأییدشده برای فعالیت‌های علمی و تحقیقاتی را خیلی ضعیف، ۱۳ درصد ضعیف، ۵۴ درصد متوسط و ۲۴ درصد خوب می‌دانند. ۱۰ درصد اعضای هیئت علمی فرآیند پرداخت قراردادهای مالی را خیلی ضعیف، ۱۷ درصد ضعیف، ۵۴ درصد متوسط و ۱۹ درصد خوب می‌دانند.



شکل ۴. ارزیابی کمی بودجه پژوهشکده تربیت بدنی از سال ۱۳۷۷ تا ۱۳۸۷ (مبالغ به میلیون ریال است).

۸- شاخص جایگاه علمی و تحقیقاتی پژوهشکده

جدول ۱۹. میزان مرجع بودن پژوهشکده در مسائل علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی

ردیف	متغیر	شاخص	فراوانی	درصد
۱	خیلی ضعیف		۱۲	۹
۲	ضعیف		۱۹	۱۵
۳	متوسط		۴۳	۳۴
۴	خوب		۴۲	۳۳
۵	عالی		۱۱	۸
جمع کل			۱۲۷	۱۰۰

جدول ۲۰. میزان موفقیت پژوهشکده به عنوان مرکزی علمی در ایران

ردیف	متغیر	شاخص	فراوانی	درصد
۱	خیلی ضعیف		۱۰	۸
۲	ضعیف		۱۵	۱۱
۳	متوسط		۵۷	۴۶
۴	خوب		۳۵	۲۷
۵	عالی		۱۰	۸
جمع کل			۱۲۷	۱۰۰

جدول ۲۱. میزان رضایت مندی اعضای هیئت علمی در همکاری با پژوهشکده

ردیف	متغیر	شاخص	فراوانی	درصد
۱	خیلی ضعیف		۹	۷
۲	ضعیف		۹	۷
۳	متوسط		۵۰	۳۹
۴	خوب		۴۶	۳۶
۵	عالی		۱۴	۱۱
جمع کل			۱۲۷	۱۰۰

همچنین نتایج تحقیق نشان می دهد ۷ درصد اعضای هیئت علمی میزان توانایی پژوهشکده را در پاسخگویی به نیازهای علمی و تحقیقاتی دانشجویان تحصیلات تکمیلی خیلی ضعیف، ۱۱ درصد ضعیف، ۳۶ درصد متوسط، ۳۸ درصد خوب و ۸ درصد عالی می دانند. ۸ درصد اعضای هیئت علمی، میزان ارتقای سطح معلومات علمی خود را توسط پژوهشکده خیلی ضعیف، ۱۵ درصد ضعیف، ۴۵ درصد متوسط و ۳۲ درصد خوب می دانند.

۹- شاخص مدیران

جدول ۲۲. میزان رضایت اعضای هیئت علمی از عملکرد حوزه ریاست پژوهشکده

ردیف	متغیر	شاخص	فراوانی	درصد
۱	خیلی ضعیف		۰	۰
۲	ضعیف		۱۹	۱۵
۳	متوسط		۴۲	۳۴
۴	خوب		۵۰	۳۹
۵	عالی		۱۶	۱۲
جمع کل			۱۲۷	۱۰۰

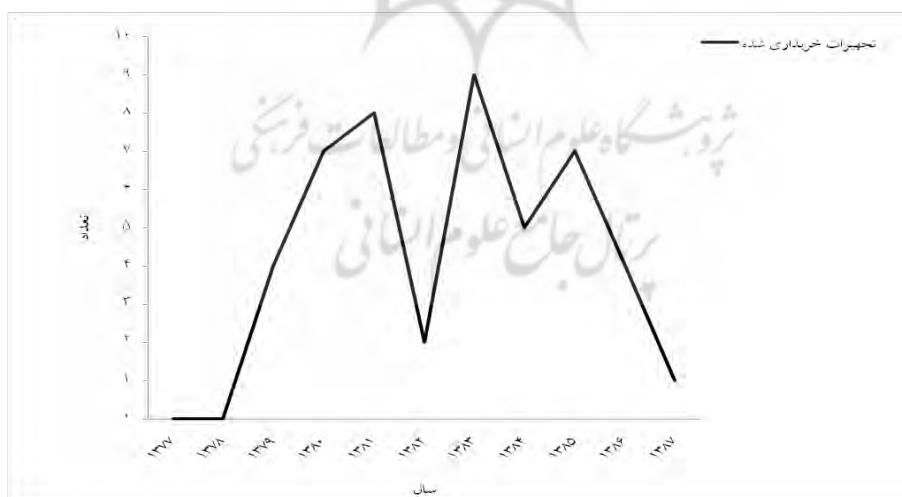
جدول ۲۳. میزان رضایت اعضای هیئت علمی از عملکرد حوزه معاونت پژوهشی

ردیف	متغیر	شاخص	فراوانی	درصد
۱	خیلی ضعیف		۰	۰
۲	ضعیف		۱۹	۱۵
۳	متوسط		۵۴	۴۲
۴	خوب		۳۸	۳۰
۵	عالی		۱۶	۱۳
جمع کل			۱۲۷	۱۰۰

جدول ۲۴. میزان رضایت اعضای هیئت علمی از عملکرد حوزه معاونت اداری مالی

ردیف	متغیر	شاخص	فراوانی	درصد
۱	خیلی ضعیف		۹	۷
۲	ضعیف		۲۲	۱۷
۳	متوسط		۴۸	۳۹
۴	خوب		۳۶	۲۸
۵	عالی		۱۲	۹
جمع کل			۱۲۷	۱۰۰

همچنین ارزیابی کمی بخش آزمایشگاه با توجه به ملاک تجهیزات خریداری شده انجام شد..



شکل ۵. ارزیابی کمی بخش آزمایشگاه از سال ۱۳۷۷ تا ۱۳۸۷

نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف نشان داد توزیع داده‌های پرسشنامه ارزیابی عملکرد

پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی ($Z=0/49$ و $P=0/96$) طبیعی بود.
جدول ۲۵. آزمون t تک‌نمونه‌ای در خصوص تفاوت میانگین مشاهده‌شده با میانگین فرضی
خرده‌مقیاس جایگاه علمی و تحقیقاتی پژوهشکده

متغیر	شاخص	M_{cri}	$M \pm SD_{obs}$	df	t	P
جایگاه علمی و تحقیقاتی پژوهشکده		۲۴	۲۶/۹۱ ± ۴/۵۱	۱۲۶	۶/۰۳	* ۰/۰۰۱

*در سطح ($P=0/01$) معنی‌دار است.

نتایج جدول ۲۵ نشان می‌دهد بین میانگین مشاهده‌شده با میانگین فرضی خرده‌مقیاس جایگاه علمی و تحقیقاتی پژوهشکده ($P=0/01$ و $t(126)=6/03$) تفاوت معنی‌داری وجود دارد. به‌طور کلی با توجه به بیشتر بودن میانگین مشاهده‌شده ($M_{obs}=26/91$) از میانگین فرضی ($M_{cri}=24$) می‌توان گفت جایگاه علمی و تحقیقاتی پژوهشکده در حد قابل قبولی است.

جدول ۲۶. آزمون t تک‌نمونه‌ای در خصوص تفاوت میانگین مشاهده‌شده با میانگین فرضی عملکرد کلی پژوهشکده تربیت بدنی

متغیر	شاخص	M_{cri}	$M \pm SD_{obs}$	df	t	P
عملکرد کلی پژوهشکده تربیت بدنی		۲۰۴	۲۲۸/۶۴ ± ۲۵/۳۹	۱۲۶	۹/۰۵	* ۰/۰۰۱

*در سطح ($P=0/01$) معنی‌دار است.

نتایج جدول ۲۶ نشان می‌دهد بین میانگین مشاهده‌شده با میانگین فرضی عملکرد کلی پژوهشکده تربیت بدنی ($P=0/01$ و $t(126)=9/05$) تفاوت معنی‌داری وجود دارد. به‌طور کلی، با توجه به بیشتر بودن میانگین مشاهده‌شده ($M_{obs}=228/64$) از میانگین فرضی ($M_{cri}=204$) می‌توان گفت عملکرد کلی پژوهشکده تربیت بدنی در حد قابل قبولی بوده است.

جدول ۲۷. آزمون ضریب همبستگی پیرسون در مورد رابطه بین خرده‌مقیاس‌های ارزیابی

متغیر	رابطه	عملکرد اداری-مالی	عملکرد پژوهشی	عملکرد معاونت علمی و پژوهشی	عملکرد مدیران	عملکرد کلی پژوهشکده تربیت بدنی
عملکرد معاونت اداری-مالی	n					
	r					
	P					
عملکرد معاونت پژوهشی	n					
	r					
	P					

				۰/۰۰۱*	P
		۱۲۷	۱۲۷		n
		۰/۶۱	۰/۵۴		r
		۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*		P
	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷		n
	۰/۴۴	۰/۳۸	۰/۴۰		r
	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*		P
۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷		n
۰/۵۷	۰/۷۶	۰/۹۴	۰/۷۳		r
۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*		P

*در سطح (P=۰/۰۱) معنی دار است.

بحث و نتیجه گیری

دستگاه‌های اجرایی و پژوهشی که براساس قانون تأسیس شده‌اند، به منظور تحقق اهداف تعیین شده باید به ارزیابی عملکرد خود و مشخص کردن نقاط قوت و ضعف بپردازند. یکی از سازمان‌های پژوهشی کشور پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم و تحقیقات است که در سال ۱۳۷۷ با موافقت وزارت علوم تأسیس شده است. در این تحقیق عملکرد پژوهشکده در طی دوره‌ای ده ساله از سال ۱۳۷۷ تا سال ۱۳۸۷ بر اساس اهداف ارائه شده از سوی پژوهشکده در حوزه‌های مختلف ارزیابی شده است. پژوهشکده تربیت بدنی هر سال از سوی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ارزیابی می‌شود؛ از این رو تحقیق حاضر سعی داشت علاوه بر شاخص‌های تعریف شده، سایر موارد مد نظر مدیریت پژوهشکده را نیز بررسی کند. پژوهشکده تربیت بدنی علاوه بر ارزیابی‌های متمرکزی که همه ساله از طرف وزارت علوم و تحقیقات و فناوری انجام می‌شود، در اولویت‌های پژوهشی خود ارزیابی کامل پژوهشکده را نیز در زمره کارهای تحقیقاتی خود قرار داده است. به همین منظور، هدف اصلی این تحقیق مشخص کردن عملکرد این سازمان از بدو تأسیس آن در سال ۱۳۷۷ تا سال ۱۳۸۷ بود.

یکی از نتایج تحقیق در خصوص عملکرد پژوهشکده برگزاری همایش‌های ملی و بین‌المللی است. هرچند از دیدگاه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری برگزاری همایش جزء شاخص‌های ارزیابی پژوهشکده‌ها و پژوهشگاه‌ها نیست، پژوهشکده تربیت بدنی بر حسب نیاز جامعه ورزشی و دانشگاهی کشور در خصوص بسترسازی برای ترویج علوم ورزشی و تبادل دانش و اطلاعات، به درخواست استادان دانشگاه‌ها و متخصصان ورزشی تلاش کرده است هر ساله همایش‌های ملی یا بین‌المللی برگزار کند. بیش از نیمی از استادان دانشگاه‌ها از نحوه اطلاع‌رسانی، زمان و مکان، مدیریت و هماهنگی و برگزاری همایش‌های ملی و بین‌المللی رضایت داشتند. از طرفی،

اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها از مقالات ارائه‌شده در همایش‌های ملی رضایت‌چندانی نداشتند. تکراری بودن عناوین، مشابه بودن کارهای تحقیقی، محتوای ضعیف مقالات و پوسترها و در کل نبود نوآوری در مقالات و پوسترها از دلایل نارضایتی اعضای هیئت علمی بود. از جمله راه‌کارهای رفع این معضل می‌توان به ایجاد تغییرات در محورهای همایش و نظارت بیشتر بر داوری مقالات در همایش‌های ملی اشاره کرد تا از تکراری یا مشابه بودن مقالات همایش جلوگیری شود. از نکات قابل توجه، نحوه مدیریت و هماهنگی برگزاری همایش‌ها از دیدگاه استادان دانشگاه‌ها بود که رضایت نسبتاً خوبی از آن داشتند. برگزاری هر همایشی به سازماندهی در بخش‌های مختلف نیاز دارد و این مهم با برنامه‌ریزی و مدیریت مناسب به‌دست می‌آید. از سال ۱۳۷۷ تا ۱۳۸۷ تعداد ۱۰ همایش ملی، ۵ همایش بین‌المللی و ۵ همایش دانشجویی و در مجموع ۲۰ همایش برگزار شده است؛ به عبارت دیگر پژوهشکده تربیت بدنی به‌طور متوسط در هر سال دو همایش علمی برگزار کرده است. برگزاری این تعداد همایش در سطح ملی و بین‌المللی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها در حد قابل قبولی قرار داشت.

همچنین نتایج نشان داد کارگاه‌های علمی که توسط پژوهشکده برگزار می‌شود، مکانی برای عرضه دانش و ارتقای سطح علمی جامعه ورزشی کشور است و بر حسب نیاز دانشجویان و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها برگزار می‌شود. در این ده سال در مجموع ۳۰۰ کارگاه آموزشی ملی برگزار شده، اما کارگاه آموزشی بین‌المللی و دانشگاهی تشکیل نشده است؛ به عبارت دیگر پژوهشکده به‌طور متوسط در هر سال ۳۰ کارگاه آموزشی ملی برگزار کرده است که این تعداد کارگاه ملی از دیدگاه اعضای هیئت علمی در حد خوبی بود، اما برگزار نشدن کارگاه‌های بین‌المللی و دانشگاهی از نقاط ضعف عملکرد پژوهشکده طی سال‌های ۱۳۷۷ تا ۱۳۸۷ است. با توجه به اینکه برگزاری کارگاه‌های علمی، بین‌المللی و دانشگاهی از بهترین ابزارهای ترویج علوم ورزشی است، پژوهشکده تربیت بدنی باید در برگزاری این کارگاه‌ها تلاش بیشتری داشته باشد. بیش از نیمی از استادان دانشگاه‌ها از محتوای علمی کارگاه‌های آموزشی، میزان اطلاعات و نحوه تدریس مدرسان ابراز رضایت کرده‌اند. از سال ۱۳۷۷ تا سال ۱۳۸۵ ثبت نام دانشجویان و استادان برای حضور در کارگاه‌ها به‌صورت حضوری یا ارسال نامه انجام می‌شد، اما در سال‌های اخیر ثبت نام به‌صورت اینترنتی انجام می‌شود که این باعث تسریع فعالیت کارشناسان بخش کارگاه شده است. از طرفی، اعضای هیئت علمی از کمبود وسایل کمک آموزشی در کارگاه ابراز نارضایتی کرده‌اند. همچنین، استادان دانشگاه‌ها معتقد بودند معلومات و دانش آنان با حضور در کارگاه‌ها افزایش چندانی نداشته است. به‌علاوه، ارائه مطالب مختلف و گسترده در

کارگاه‌ها و زمان محدود هر کارگاه باعث کاهش میزان بازدهی و در نتیجه، نارضایتی شرکت‌کنندگان می‌شود. از جمله راه‌کارهایی که می‌توان برای بهبود کارگاه‌های آموزشی بیان نمود، تنوع در کارگاه‌ها با توجه به نیاز دانشجویان و دانشگاهیان، افزایش زمان کارگاه‌ها و استفاده از مدرسان متخصص اشاره کرد. پژوهشکده تربیت بدنی باید تلاش کند با ارتقای کیفیت علمی و آموزشی کارگاه‌ها اقبال عمومی دانشگاهیان را افزایش دهد.

بخش مهم دیگری از نتایج این تحقیق مربوط به بخش نشریه است. داشتن نشریه علمی-پژوهشی از شاخص‌های ارزیابی عملکرد از سوی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است. نشریه پژوهشکده نخستین بار در سال ۱۳۸۱ با مجوز این وزارتخانه انتشار یافت و تا سال ۱۳۸۷، ۲۱ شماره از این نشریه با نام «پژوهش در علوم ورزشی» چاپ شده است. همچنین از سال ۱۳۸۶ این نشریه در ISC نمایه شد و پنج شماره از آن با این نمایه چاپ شد. در سال‌های نخست فعالیت نشریه، اصل مقالات به صورت پستی یا حضوری دریافت می‌شد که مشکلاتی برای ارسال مقالات ایجاد کرده و در نتیجه باعث نارضایتی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و دانشجویان شده بود، اما با تغییر روند دریافت مقالات، ارسال مقالات به صورت اینترنتی امکان‌پذیر شده است و هر فردی می‌تواند با ایجاد پرونده کاربری شخصی، مقالات خود را برای داوری ارسال کند. مسئله بعدی که می‌توان در خصوص نشریه پژوهشکده تربیت بدنی بیان کرد، مدت زمان فرآیند داوری مقالات است. میزان رضایت بیش از نیمی از استادان دانشگاه‌ها از فرآیند داوری مقالات، اعلام نتیجه نهایی و میزان زمان صرف‌شده در حد ضعیفی قرار داشت، اما باید یادآور شد در سال‌های نخست، با توجه به حیطه‌های مختلف علوم ورزشی، نشریه پژوهش در علوم ورزشی تنها در یک جلد چاپ می‌شد و هر گرایش، یک یا دو سهم برای چاپ مقاله در حیطه تخصصی خود را داشت و این موجب می‌شد هر مقاله‌ای که از سوی داوران پذیرش چاپ دریافت می‌کرد، مدت زیادی در نوبت چاپ بماند. از طرفی، تعداد اعضای هیئت علمی که به عنوان هیئت رئیسه با نشریه همکاری می‌کردند یا همکاران هر شماره کمتر از ۲۰ نفر بود و این تعداد عضو هیئت علمی نشریه پاسخگوی خیل گسترده مقالات ارسالی نبود. به مرور زمان بر تعداد اعضای هیئت علمی نشریه پژوهشکده تربیت بدنی افزوده شد و فرآیند داوری مقالات با سرعت بیشتری انجام شد. از سوی دیگر، برخی از اعضای هیئت علمی نیز از محتوای علمی مقالات چاپ‌شده در نشریه رضایت داشتند، بیش از نیمی از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها میزان تخصص داوران در امر قضاوت مقالات، میزان انصاف و منعطف بودن داوران و به‌روز بودن مطالب مقالات را در حد متوسطی دانستند. یکی از ارکان مهم هر نشریه علمی-پژوهشی وجود داوران و اعضای هیئت رئیسه‌ای است که بتوانند مقالات برتر را از میان مقالات ارسالی برای

چاپ انتخاب کنند. رضایت نسبی استادان دانشگاه از فرآیند داوری مقالات دلیلی بر بازنگری و انتخاب افرادی است که بتوانند این معضلات را برطرف نموده، سطح رضایت استادان دانشگاه را افزایش دهند.

یافته دیگر این تحقیق در خصوص چاپ کتاب است که از شاخص‌های ارزیابی عملکرد پژوهشکده تربیت بدنی محسوب می‌شود. از سال ۱۳۷۷ تا ۱۳۸۷ در مجموع ۳۷ عنوان کتاب توسط پژوهشکده تربیت بدنی چاپ شد. از طرفی، در این ده سال هیچ کتاب لاتین و کتاب سفارشی توسط پژوهشکده چاپ نشده است. چاپ کتاب یکی از شاخص‌های ارزیابی عملکرد از سوی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است و کم بودن میزان چاپ کتاب نشانه ضعف عملکرد در این بخش است. با توجه به نیاز جامعه ورزشی و دانشگاهی کشور و وجود حیطه‌های گسترده در علوم ورزشی می‌توان نتیجه گرفت این تعداد کتاب نمی‌تواند پاسخگوی حجم زیاد خواسته‌های مخاطبان باشد. به علاوه استادان دانشگاه معتقد بودند کتاب‌های چاپ پژوهشکده راحتی در اختیار آنها قرار نمی‌گیرد؛ در نتیجه می‌توان گفت توزیع و پخش کتاب‌هایی که پژوهشکده به خوبی انجام نمی‌شود. از سوی دیگر، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها از کیفیت داوری کتاب‌ها و نیز زمان صرف‌شده برای فرآیند داوری و اعلام نتیجه نهایی ابراز نارضایتی کرده‌اند و این سبب می‌شود مؤلفان و مترجمان کتاب خود را برای چاپ در اختیار سازمان‌ها و ناشران خصوصی قرار دهند. این موارد از دلایل قابل ذکر برای منتشر نشدن کتاب لاتین و کتاب سفارشی در این سال‌هاست. اگر پژوهشکده بتواند نیاز سازمان‌های مختلف را در بخش چاپ کتاب برآورده کند، هم به درآمدزایی پرداخته و هم به شاخص‌های مورد نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری دست یافته است. همچنین اعضای هیئت علمی بیان کردند محتوای علمی کتاب‌ها در سال‌های بین ۱۳۷۷ تا ۱۳۸۷ در حد متوسطی بوده است. از جمله دلایل ضعف محتوای علمی کتاب‌ها می‌توان به متخصص نبودن مؤلفان و مترجمان کتاب‌ها از یک سو و نبود نظارت کافی توسط داوران از سوی دیگر اشاره کرد. افزایش شاخص‌های ارزیابی کتاب توسط داوران از راه‌کارهایی است که باعث غنی‌تر شدن محتوای علمی و نیز تسهیل داوری کتاب‌ها می‌شود.

بخش دیگر این پژوهش، ارزیابی واحد طرح‌های پژوهشی است. طی سال‌های ۱۳۷۷ تا ۱۳۸۷ تعداد ۷۱ طرح پژوهشی در پژوهشکده تربیت بدنی انجام شد؛ یعنی در هر سال به‌طور متوسط ۱۰ طرح انجام شده است. به عقیده اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها کیفیت ارزیابی طرح‌های پژوهشی پیشنهادی توسط داوران در حد متوسطی قرار داشت. در صورتی که ارزیابی طرح‌های پژوهشی پیشنهادی با دقت و بر اساس شاخص‌های معین بررسی نشود، نمی‌توان به مفید بودن

طرح‌های اجرا شده اطمینان داشت. استادان دانشگاه‌ها از میزان رعایت تخصص مجری و همکاران در اجرای طرح پژوهشی ابراز رضایت نسبی داشتند. باید تأکید کرد تخصص و دانش مجری و همکاران از نکات مهم در بحث طرح‌های پژوهشی است و در صورت نبود این شاخص از ارزش علمی طرح کاسته می‌شود که در نهایت، موجب ضعف محتوای علمی طرح‌های پژوهشی خواهد شد. این همان چیزی است که اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها نیز به آن اذعان داشتند و معتقد بودند محتوای علمی طرح‌های پژوهشی در سال‌های ۱۳۷۷ تا ۱۳۸۷ در حد متوسطی قرار داشته است. نکته دیگر کاربردی بودن طرح‌های پژوهشی است. اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها معتقد بودند کاربردی بودن طرح‌های پژوهشی در حد متوسطی قرار دارد؛ به عبارت دیگر این طرح‌ها در عرصه عمل و اجرا کمتر کاربردی‌اند و پیاده کردن این طرح‌ها در ورزش کشور کمتر امکان‌پذیر است. یکی از شاخص‌های ارزیابی طرح‌های پژوهشی، عملی کردن نتایج آن در محیط خارجی است و در صورتی که نتوان این نتایج را به جامعه تعمیم داد و یا نتایج طرحی را پیاده کرد، از ارزش علمی آن کاسته می‌شود. همچنین استادان دانشگاه‌ها معتقد بودند عملکرد ناظر در چگونگی انجام درست طرح پژوهشی در سال‌های ۱۳۷۷ تا ۱۳۸۷ در حد متوسطی قرار داشته است. نظارت دقیق ناظران طرح‌های پژوهشی به افزایش محتوای علمی و در نهایت، کاربردی شدن طرح‌های پژوهشی منجر خواهد شد.

نتیجه دیگر این ارزیابی، عملکرد مربوط به جذب عضو هیئت علمی و بورسیه دکتری در پژوهشکده است. طی سال‌های ۱۳۷۷ تا ۱۳۸۷ در مجموع ۲۰ نفر جذب پژوهشکده تربیت بدنی شده‌اند. همچنین، طی این ده سال تنها چهار نفر به‌عنوان عضو هیئت علمی و نیز تنها دو نفر به‌عنوان بورسیه دکتری جذب پژوهشکده شده‌اند. مشخص است نهادی که می‌خواهد مرجع تحقیقات علمی در زمینه ورزش کشور باشد با این تعداد نیروی انسانی نمی‌تواند جوابگوی نیاز دانشجویان، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و متخصصان ورزشی باشد. پژوهشکده تربیت بدنی از دو معاونت اداری-مالی و پژوهشی تشکیل شده است. از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها فعالیت‌های این دو معاونت از سال ۱۳۷۷ تا ۱۳۸۷ در حد قابل قبولی قرار داشت. استادان دانشگاه‌ها معتقد بودند نحوه پاسخگویی و راهنمایی مراجعان توسط کارکنان اداری و پیگیری امور اجرایی و اداری توسط کارکنان این دو بخش رضایت بخش است. از طرف دیگر، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها از فرآیند انعقاد قرارداد مالی در بخش معاونت مالی رضایت نسبی داشتند و معتقد بودند زمان زیادی برای فرآیندهای مالی صرف می‌شود. همچنین میزان رضایت از فرآیند پرداخت قراردادهای مالی نیز در حد متوسطی قرار داشت. با توجه به نظرات ۵۴ درصدی اعضای هیئت علمی در خصوص مشکلات پرداخت قراردادهای

مالی، پیشنهاد می‌شود در فرآیند پرداخت‌ها تجدید نظر شود تا زمان کمتری صرف فرآیند انعقاد قراردادها و پرداخت مبالغ آن‌ها شود. بودجه جاری پژوهشکده تربیت بدنی طی سالهای ۱۳۷۷ تا ۱۳۸۷ بیش از ۴۰ میلیارد ریال و میزان بودجه تجهیزاتی نیز حدود ۳۰ میلیارد ریال بوده است. نکته قابل توجه اینکه بودجه پژوهشکده در سال‌های آخر تحقیق حاضر افزایش چندانی نداشته که از موارد تأمل برانگیز است. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری طی ارزیابی سالانه و شاخص‌های مورد نظر خود از دانشگاه‌ها، پژوهشگاه‌ها، پژوهشکده‌ها و مؤسسات تابعه بودجه هر بخش را مشخص می‌کند. از آنجا که پژوهشکده تربیت بدنی طی سال‌های مورد بررسی با توجه به شاخص‌های تعیین شده پیشرفت چندانی نداشته، بودجه جاری و تجهیزاتی آن نیز افزایش قابل توجهی نداشته است. افزایش ناچیز بودجه پژوهشکده در سال‌های آخر مورد بررسی در تحقیق حاضر، نشانه فاصله داشتن پژوهشکده از معیارها و شاخص‌های مورد انتظار وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است.

استادان دانشگاه‌ها با توجه به عملکرد ده ساله پژوهشکده تربیت بدنی و رسالت این نهاد به-عنوان مرجعی که به توسعه علوم ورزشی در کشور همت گمارده است، علاقه‌مندی خود را برای همکاری مجدد اعلام کردند. مدیریت پژوهشکده می‌تواند با استفاده از پتانسیل علمی کشور که همان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، دانشجویان و متخصصان علوم ورزشی‌اند، گامی بلند در جهت رسیدن به اهداف خود بردارد. پژوهشکده تربیت بدنی نهاد علمی ورزش کشور است و استادان دانشگاه‌ها در موفقیت پژوهشکده نقشی مهم دارند. این نکته‌ای است که همگی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها به آن اذعان داشتند، اما بین سال‌های ۱۳۷۷ تا ۱۳۸۷ حضور اعضای هیئت علمی در پژوهشکده کم بوده است و این خود دلیل مهمی بر موفقیت کم پژوهشکده با توجه به شاخص‌های وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در این سال‌هاست. مدیریت پژوهشکده باید توجه داشته باشد میزان ارتقای سطح علمی استادان و دانشجویان دانشگاه‌ها در عرصه ورزش و به عبارت دیگر، مرجعیت پژوهشکده در مسائل علمی تربیت بدنی از رسالت‌های اصلی این نهاد است که از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، پژوهشکده در سال‌های ۱۳۷۷ تا ۱۳۸۷ موفقیت خوبی در این موارد نداشته است. این خود زنگ خطری برای این نهاد علمی ورزش کشور است. همکاری و به‌کارگیری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های سراسر کشور و تلاش برای بهبود وضعیت پژوهشکده به‌عنوان تنها مرجع علمی ورزش کشور و ارتقای سطح عملکرد این نهاد با توجه به معیارها و شاخص‌های وزارت علوم، تحقیقات و فناوری از جمله راه‌های برون رفت از این مشکل است.

منابع

۱. دعائی حبیب الله. مرتضوی سعید. مهارت‌های مدیریتی. چاپ اول، تهران، انتشارات بیان هدایت نور، ۱۳۸۴. ص ۳۰.
۲. قلی‌پور رضا، پیدایی میرمهرداد، آزموده محمدرضا. ارایه بازخوراز عوامل شایستگی‌های شغلی متصدیان رده‌های مدیریت. مجله آموزش و پرورش. ۱۳۸۷. ۱: ۲۲-۱۲.
۳. ساکی رضا. دشواریهای اجرای برنامه ارزشیابی عملکرد کارکنان آموزشی و شیوه‌های رویارویی با آنها. فصلنامه تعلیم و تربیت. ۱۳۷۵. ۱(۱۲): ۴۵-۳۱.
۴. طبائیان سید احمد. عملکرد مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و رابطه آن با پایگاه‌های قدرت از دید خود و اعضای هیئت علمی. ششمین همایش ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی. دانشگاه اصفهان. ۱۳۸۲.
۵. حمیدی مدنی حمیدرضا. بررسی محاسن و معایب شیوه‌های اجرایی طرح ارزشیابی و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان آموزشی و اداری استان گیلان. شورای تحقیقات اداره کل آموزش و پرورش استان گیلان. ۱۳۷۴.
۶. شاهی سکینه. بررسی نظرات دبیران دبیرستان‌های اصفهان درباره چگونگی ارزشیابی آموزشی از دبیران به منظور ارائه یک راهبرد مناسب و عملی در روند ارزشیابی کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان. ۱۳۷۰.
۷. پورمحمد محمد. استفاده بهینه از نتایج سیستم ارزشیابی کادر آموزشی در آموزش و پرورش استان مرکزی. هفتمین همایش ملی تربیت بدنی، چکیده مقالات. دانشگاه تبریز. ۱۳۸۴.
۸. حیدری نژاد صدیقه. تبیین و تعیین شاخص‌های ارزیابی عملکرد دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی و علوم ورزشی. ششمین همایش ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی. دانشگاه اصفهان. ۱۳۸۲.
۹. نقی‌زاده باقی عباس. تعیین ملاک‌های ارزشیابی مدیران کل تربیت بدنی استان‌های کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران. ۱۳۸۴.
۱۰. جعفری افسر؛ احسانی محمد؛ خبیری محمد؛ مومنی منصور. طراحی سیستم ارزیابی

عملکرد دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران، ۱۳۸۸. ۲: ۵۱-۷۱.

11. Winston B. The development of a general measure of performance, Doctoral dissertation, United States, University of Iowa. 1993.
12. Landy A, Farr H. Criteria for Evaluating High School Coaches, IAA, 2010. 32(1):14-15.

ارجاع مقاله به روش ونکوور

شعبانی بهار غلامرضا؛ پورسلطانی حسین؛ زارعیان حسین. ارزیابی عملکرد پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری از سال ۱۳۸۷-۱۳۷۷. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۳۹۲؛ ۵ (۲۰): ۳۷-۶۲.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی