

تأثیر نتایج ارزشیابی عملکرد سالیانه بر توانمندسازی و فلات زندگی شغلی معلمان

نفسه جوانی جونی^۱

۱- کارشناسی ارشد برنامه ریزی آموزشی دانشگاه آزاد خوراسگان

n.javane^{۹۸}@gmail.com

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه نتایج ارزشیابی عملکرد سالیانه بر توانمندسازی و فلات زندگی شغلی معلمان به روش توصیفی و از نوع همبستگی انجام شد. جامعه آماری پژوهش را معلمان منطقه جلگه شهراصفهان به تعداد ۲۸۸ نفر تشکیل داد، که از این تعداد با استفاده از فرمول حجم نمونه کوکران و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم تعداد ۱۶۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه توانمندسازی کارکنان اسپریتزر (۱۹۹۵) با ۱۲ گویه، پرسشنامه محقق ساخته ارزشیابی عملکرد سالیانه با ۱۵ گویه و پرسشنامه فلات زندگی شغلی فاستر (۲۰۱۳) با ۷ گویه بود که بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت سنجش شد. روایی صوری پرسشنامه ها با استفاده از نظرات برخی از اساتید دانشگاه و تعدادی از اعضای جامعه آماری تایید شد. ضریب پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برآورد شد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس چندراهه استفاده گردید. نتایج ارزشیابی عملکرد سالیانه با توانمندسازی (r=۰/۳۲۳)، نتایج ارزشیابی عملکرد سالیانه با فلات زندگی (r=-۰/۳۷۲) شغلی معلمان رابطه معناداری دارد. همچنین بین نمرات فلات زندگی شغلی بر حسب جنسیت، سن، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت تفاوت معنی دار وجود ندارد.

کلید واژه ها: نتایج ارزشیابی عملکرد سالیانه، توانمندسازی، فلات زندگی شغلی

مقدمه

از آنجا که انسانها به عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمانها هستند، توانمندسازی مفهومی است که می تواند هم منافع سازمانی را تامین کند و هم احساس مالکیت و سرافرازی را در کارکنان ایجاد کند. توانمندسازی ظرفیت های بالقوه را برای بهره برداری از سرچشمه توانایی انسانها که از آن استفاده کامل نمی شود در اختیار می گذارد. کارکنان توانمند به سازمان و خودشان نفع می رسانند (عبداللهی، ۱۳۹۵). مهمترین و حیاتی ترین دارایی هر سازمان نیروی انسانی آن سازمان است؛ کیفیت و توانمندی نیروی انسانی مهمترین عامل بقا و حیات سازمان است. از نظر «دراکر» رشد اقتصادی مرهون توانمند کردن کارکنان فرهیخته است. توانمندسازی کارکنان محوری ترین تلاش مدیران در نوآوری، تمرکززدایی و حذف دیوان سالاری در سازمانها می باشد (اسلامیه، ۱۳۸۸).

توانمندسازی فرایند قدرت بخشیدن به افراد است. در این فرایند به کارکنان خود کمک می کنیم تا حس اعتماد به نفس خویش را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند. توانمندسازی در این معنی به بسیج انگیزه های درونی افراد می انجامد. (وتن و کمرون^۱، ۲۰۱۲). توانمندسازی همچنین تشویق افراد به مشارکت بیشتر در اتخاذ تصمیم هایی که بر فعالیت های آنان تاثیر گذار است. از این طریق می توان فرصت هائی را برای افراد فراهم آورد تا نشان دهند که می توانند ایده های خوبی آفریده و به آن جامه عمل ببوشانند (اسمیت^۲، ۲۰۱۰). توانمندسازی به این معنا است که افراد را به طور ساده تشویق کرد تا نقش فعال تری در کار خود ایفا کنند و تا آنجا پیش روند که مسئولیت بهبود فعالیت های خویش را بر عهده بگیرند و در نهایت به حدی از توان برسند که بدون

^۱ Whetten & Cameron

^۲ Smith