

## بررسی رابطه تعلل ورزی و ترس از ارزیابی منفی با عملکرد شغلی معلمان متوسطه اول شهر مریوان

زبیر اخدر<sup>۱</sup> و دکتر کاظم حسنی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، نویسنده مسئول ، K\_hassani@pnu.ac.ir

<sup>۲</sup> دانشجوی کارشناسی، علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، ایران ، akhdar1404@chmail.ir

چکیده

این پژوهش به دنبال بررسی بررسی رابطه تعلل ورزی و ترس از ارزیابی منفی با عملکرد شغلی معلمان متوسطه اول شهر مریوان بوده است. این تحقیق به روش پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسشنامه انجام شده است. پرسشنامه تحقیق بر روی ۳۰۵ نفر از معلمان متوسطه اول شهر مریوان اجرا شده است. یافته های توصیفی تحقیق نشان داد که میزان تعلل ورزی معلمان کم بوده است. میزان ترس از ارزیابی منفی معلمان پایین بوده است. و عملکرد شغلی معلمان بالا بوده است. آزمون فرضیه های تحقیق هم نشان داد که بین تعلل ورزی و ترس از ارزیابی منفی با عملکرد شغلی معلمان متوسطه اول شهر مریوان همبستگی معکوس و معنی داری وجود داشته است. کلید واژه - تعلل ورزی، عملکرد شغلی، ترس از ارزیابی منفی و معلمان

### ۱- مقدمه

در دنیای امروز که سازمان ها و نهادهای مختلف به دنبال افزایش بهره‌وری، کارایی و ارتقاء کیفیت خدمات خود هستند، عملکرد شغلی به عنوان یکی از شاخص‌های کلیدی موفقیت فردی و سازمانی مطرح است. در حوزه آموزش و پرورش، نقش معلمان به عنوان یکی از مؤثرترین عناصر در فرایند یاددهی-یادگیری، از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. عملکرد شغلی معلمان نه تنها بر کیفیت آموزش و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان تأثیرگذار است، بلکه در شکل‌گیری نگرش‌ها، ارزش‌ها و مهارت‌های آنان نیز نقشی اساسی ایفا می‌کند (کایرادیس و همکاران، ۲۰۱۹). از این‌رو، بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی معلمان یکی از حوزه‌های مهم پژوهشی در علوم تربیتی و روانشناسی شغلی به شمار می‌رود.

یکی از متغیرهایی که می‌تواند عملکرد شغلی معلمان را تحت تأثیر قرار دهد، تعلل‌ورزی است. تعلل‌ورزی به عنوان رفتاری تعریف می‌شود که طی آن فرد انجام یک کار مهم یا ضروری را به تأخیر می‌اندازد، حتی با علم به اینکه این تأخیر ممکن است پیامدهای منفی در پی داشته باشد (استیل، ۲۰۰۷). تعلل‌ورزی می‌تواند اشکال مختلفی مانند تعلل تحصیلی، تعلل در

تصمیم‌گیری، تعلل روزمره و تعلل شغلی به خود بگیرد. در محیط‌های کاری، به‌ویژه در مشاغل حساس و پیچیده‌ای چون تدریس، تعلل‌ورزی ممکن است به کاهش بهره‌وری، افزایش فشار روانی، تأخیر در انجام وظایف آموزشی و اداری، و در نهایت افت کیفیت خدمات آموزشی منجر شود (کورن، ۲۰۲۴).

تعلل‌ورزی به عنوان تمایل داوطلبانه به به‌تعویق‌انداختن کارهای مهم با وجود آگاهی از پیامدهای منفی تعریف می‌شود و در ادبیات روان‌شناختی به‌عنوان رفتاری چندبعدی که محصول تعامل بین ویژگی‌های فردی، شایستگی‌های خودکنترلی و ویژگی‌های محیط کاری شناخته شده است (سیرویس، ۲۰۲۳). از منظر نظریه‌های زمان‌بندی انگیزشی و تئوری تنظیم خلق، تعلل‌ورزی در محیط شغلی هنگامی رخ می‌دهد که هزینه‌احساس انجام وظیفه (ناخوشایندی، استرس) به‌صورت لحظه‌ای بیشتر از انگیزه انجام آن به‌نظر آید و بنابراین افراد برای فرار از احساسات منفی کوتاه‌مدت، کار را به‌تعویق می‌اندازند (مسکیورا، ۲۰۲۲). در مورد معلمان، تعلل‌ورزی ممکن است هم در عرصه وظایف پژوهشی/تربیتی (نظیر آماده‌سازی درس، تصحیح برگه‌ها، طراحی فعالیت‌ها) و هم در وظایف اداری (گزارش‌نویسی، جلسه‌ها) نمود یابد. تعلل‌ورزی رفتارهای کلیدی زمان‌بندی را مختل می‌کند و منجر به تأخیر در تکمیل وظایف

عملکرد شغلی معلمان متوسطه اول شهر مریوان می باشد. مهم ترین عامل در نیل به اهداف هر سازمان منابع انسانی است و بی شک موفقیت و پیشرفت هر سازمان نیز به منابع انسانی بستگی دارد. سازمان آموزش و پرورش از سازمان هایی است که منابع انسانی آن اغلب افرادی پرتلاش و متعهدند و در صورت مساعد بودن شرایط کاری و انگیزشی، استعداد و مهارت خود را در خدمت آن سازمان بیشتر به کار خواهند گرفت و چرخ های آن را بهتر به حرکت در خواهند آورد (یارمحمدی، ۱۳۸۹). برای تعلل ورزی یا اهمال کاری چندین تعریف ارائه شده است. فرهنگ لغت کولینز کوبیلد، فردی را دارای عارضه تعلل ورزی تعریف می نماید که امری را به آهستگی انجام می دهد و به بهانه این که بعداً آن را انجام خواهد داد، قصد ترک آن را دارد (بسویک و مان، ۱۹۹۴). تعلل ورزی حالتی است که تأخیرهای مکرر در انجام تکلیف به عنوان شیوه زندگی فرد تلقی می گردد (بلانت و پیچل، ۱۹۹۸). تعلل ورزی یا اهمال کاری عبارت است از عقب انداختن انجام امری، به دلیل ناخوشایندی یا ملال آوری آن. تعلل ورزی به تعویق انداختن کاری برای آینده، با وقفه ای غیرمعمول می باشد (بسویک و مان، ۱۹۹۴). تعلل ورزی به معنی به تعویق انداختن امری، به ویژه اگر به طور مکرر صورت پذیرد، است. (بریجز و رویگ، ۱۹۹۷). در واقع تعلل ورزی دست کشیدن از انجام تکالیف است اما مطلب مهمی که باید ذکر شود این است که تعلل ورزی تاخیر آگاهانه در یک رشته اعمال خواسته شده علی رغم انتظار وخیم تر شدن اوضاع پس از به تاخیر اندازی می باشد (استیل، ۲۰۰۷).

نیروی انسانی توانا و کار آمد است که می تواند سازمان را کارآ، سود آور و مفید به حال جامعه بسازد و در کل، کشور را شکوفا و از وابستگی برهاند. پایین بودن بهره وری فردی در شرکت های دولتی سبب می شود تا به عامل بهسازی نیروی انسانی توجه بیشتری بشود. یکی از عواملی که در بهسازی نیروی انسانی تاثیر به سزایی دارد، ارزیابی عملکرد کارکنان است، توجه به ارزیابی عملکرد کارکنان بخش عمده ای از شغل مدیر است چرا که از طریق آن در مورد واگذاری کارها و مسئولیت ها، ارتقاء و ترفیع، جابه جایی و انتقال و بالاخره آموزش کارکنان به قضاوت می پردازد (بیرتسچک، ۲۰۰۹). برامچ (۱۹۸۸) دیدگاه جامع تری از عملکرد را ارائه می دهد که در بر گیرنده رفتار و نتایج است. وی مطرح می کند که عملکرد به معنی رفتارها و نتایج می باشد. رفتارها از عامل نشأت می گیرند و عملکرد را از

کاهش کیفیت خروجی آموزشی و افزایش خطا و فرسودگی شغلی می گردد؛ یعنی عملکرد شغلی که شامل جنبه های فنی، بین فردی و روان شناختی کار معلم است — کاهش می یابد. مطالعات تجربی در آموزش و سایر حوزه ها نشان داده اند که تعلل ورزی با کاهش کارایی، رضایت شغلی پایین تر و افزایش فشار روانی و فرسودگی مرتبط است (احمد، ۲۰۲۱).

تعلل ورزی سبب از دست دادن فرصتها و منابع زیادی برای افراد و سازمانها می شود و از طرفی تاخیر در انجام کار سبب می شود کار در زمان نامناسب و محدود انجام شود و باعث تحمیل فشار روانی زیادی به کارکنان می شود. این فشار روانی زمینه ساز فرسودگی شغلی کارکنان در درازمدت می شود (غلام پور، ۱۳۹۵).

یکی دیگر از عواملی که به نظر می رسد بر موفقیت یا شکست افراد اثرگذار باشد، ترس از ارزیابی منفی است. ترس از ارزیابی منفی یکی از مهمترین شناخت های ناکارآمد در اضطراب اجتماعی است. واتسون و فرند ترس از ارزیابی منفی را نگرانی افراد درباره ارزیابی های دیگران، آشفتگی مغرط نسبت به ارزیابی های منفی، اجتناب از موقعیت های ارزیابی و انتظار تجربه ارزیابی های منفی از سوی دیگران تعریف کردند. پژوهشگران معتقدند که ترس از ارزیابی منفی باعث پیشرفت و بروز ترس های عمومی، اضطراب و آسیب شناسی روانی می شود (آموینگ، ۱۳۹۱).

عملکرد شغلی کارکنان یکی از مهم ترین عواملی است که بر عملکرد سازمان تأثیر می گذارد. سازمان موفق اهمیت منابع انسانی را به عنوان یک عامل حیاتی که مستقیماً بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر می گذارد و به آن کمک می کند را درک می کند. عملکرد شغلی معلمان می تواند با عوامل گوناگونی رابطه داشته باشد. روانشناسان عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می دانند و معتقدند انگیزه ها و نیازها در عملکرد افراد و نهایتاً در رشد و توسعه اقتصادی تاثیر دارد. یکی از متغیرهایی که با عملکرد شغلی رابطه دارد، بهره وری منابع انسانی است. در عصر مدرن کنونی استفاده هوشمندانه از منابع انسانی اثربخش و متخصص یکی از موضوعات مهم در همه جوامع است. توجه به این منبع مهم در حوزه مدیریت منابع انسانی و استخدام افراد متخصص در سازمان های مرتبط از عوامل مؤثر در موفقیت هر سازمانی است. بنابراین این پژوهش به دنبال بررسی بررسی رابطه تعلل ورزی و ترس از ارزیابی منفی با

وجود داشته است. کریمی و اندام (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان بررسی تعلل در کار و ارتباط آن با خودکارآمدی و ابعاد کمالگرایی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان انجام داده اند. نتایج نشان داد تعلل با خودکارآمدی و کمال گرایی مثبت رابطه منفی و معنی داری داشته است. اورسجی و همکاران (۱۴۰۳) در تحقیقی به بررسی استرس شغلی و تاثیر آن بر عملکرد کارکنان سازمان پرداخته اند. نتایج نشان می دهد که استرس شغلی تاثیرات منفی و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد و می تواند منجر به کاهش بهره وری، افزایش نرخ خطاهای کاری، و کاهش رضایت شغلی شود. دهقانی تفتی و همکاران (۱۳۹۹) بررسی ارتباط استرس شغلی با عملکرد شغلی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در سال ۱۳۹۷ پرداخته اند. یافته های تحقیق نشان داد که استرس شغلی در کارکنان ستادی در سطح بالا و عملکرد شغلی در سطح ضعیف به دست آمد. همچنین رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی یک رابطه معکوس معنی دار به دست آمد.

کوماری و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان ارتباط بین استرس و عملکرد شغلی: مطالعه بخش بانکی با روش توصیفی- همبستگی به این نتیجه رسیدند که رابطه ای منفی بین استرس و عملکرد شغلی در بین افسران بانک های منطقه اوتاراخند وجود دارد. کیانگ و همکاران (۲۰۱۵) در مقاله ای با عنوان تأثیر روابط بین فردی و استرس شغلی بر عملکرد پرستاری در پرستاران مرد با روش توصیفی- مقطعی بود به این نتایج رسیدند که همبستگی منفی و معناداری بین استرس شغلی و عملکرد پرستاران وجود داشته است.

## ۲- مواد و روش ها

یکی از مهم ترین مراحل تحقیقات علمی، انتخاب روش تحقیق متناسب با تحقیق است. منظور از انتخاب روش تحقیق این است که مشخص کنیم چه روش تحقیقی برای بررسی موضوع خاصی لازم است. تحقیق از نظر هدف کاربردی می باشد. در این تحقیق از روش پیمایش مقطعی استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کلیه معلمان متوسطه اول مریوان که در هنگام اجرای تحقیق در این شهر ساکن هستند. تعداد معلمان متوسطه اول شهر مریوان ۷۵۰ نفر بوده اند. در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی استفاده شده

فکر به عمل تبدیل می کند. رفتارها نه تنها ابزارهایی جهت رسیدن به نتایج نیستند، بلکه به نوبه خود پیامدهایی می باشند که از محصول فعالیت های ذهنی و فیزیکی گرفته شده اند و می توان آنها را جدا از نتایج دانست (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۸).

بورمن و ماتاویدلو (۱۹۹۷) تفکیکی بین دو نوع عملکرد شغلی ارائه می دهند: عملکرد وظیفه ای و عملکرد زمینه ای. عملکرد وظیفه ای به توانایی حل مسائل و داشتن اطلاعات فنی مرتبط با وظایف مشخص کارکنان اشاره دارد. این نوع عملکرد مرتبط با انجام وظایف اصلی و مشخص شغلی است و به دقت و مطابقت با مقررات و انتظارات سازمانی مرتبط است. عملکرد زمینه ای به معنای انجام وظایف به تأثیر زمینه های مختلف مانند روان شناختی، اجتماعی و سازمانی است که با توجه به میل و انگیزه شخصی کارکنان انجام می شود و بدون پایبندی به مقررات و سیستم های کنترلی سازمان. این نوع عملکرد می تواند به بهبود کارایی منابع انسانی و ارتقاء عملکرد شغلی آن ها کمک کند.

در تدوین مدلی برای تحلیل عملکرد انسانی، هرسی و گلداسمیت دو هدف اصلی را در نظر داشتند. تعیین عوامل کلیدی که می توانند بر عملکرد فرد فرد کارمندان تأثیر گذارند، دوم ارائه این عوامل به گونه ای که مدیران شاغل بتوانند آن را بکار برند و به خاطر بسپارند (طواری، ۱۳۸۰).

به جهت اهمیت موضوع، پژوهش های متعددی به بررسی رابطه تعلل ورزی و ترس از ارزیابی منفی با عملکرد شغلی کارکنان پرداخته اند. مترصد و اسمعیل خانی (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان رابطه استرس شغلی، ترس از ارزیابی منفی و مسئولیت پذیری با عملکرد شغلی پرستاران بیمارستان های شهرستان بهبهان پرداخته اند. نتایج به دست آمده در این پژوهش نشان داد که بین استرس شغلی و ترس از ارزیابی منفی با عملکرد شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود داشته است. غلام پور و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی به نقش تعلل ورزی بر عملکرد شغلی با میانجیگری فرسودگی شغلی در بین آموزگاران مقطع ابتدایی شهر قاین پرداخته اند. نتایج تحقیق نشان داد که تعلل ورزی نقش پیش بینی کننده ای در افزایش فرسودگی شغلی و کاهش عملکرد شغلی آموزگاران داشته است. شارعی نیا و همکاران (۱۳۹۷)، بررسی وضعیت تعلل ورزی، فرسودگی تحصیلی و عملکرد تحصیلی در دانشجویان پرستاری انجام داده اند. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین تعلل ورزی تحصیلی و عملکرد تحصیلی دانشجویان رابطه منفی و معناداری



خود را خیلی زیاد ارزیابی کرده اند. در مجموع می توان گفت که میزان تعلل ورزی معلمان کم بوده است. ۲۶/۲ درصد معلمان میزان ترس از ارزیابی منفی خود را خیلی کم ارزیابی کرده اند. ۲۵/۹ درصد آنها گفته اند که ترس از ارزیابی منفی آنها کم می باشد. ۲۳/۳ درصد هم اظهار داشته اند که ترس از ارزیابی منفی آنها در حد متوسطی می باشد. ۱۳/۴ درصد نیز میزان ترس از ارزیابی منفی خود را زیاد ارزیابی کرده اند و ۱۱/۲ درصد هم گفته اند که ترس از ارزیابی منفی آنها خیلی بالاست. در مجموع می توان گفت که میزان ترس از ارزیابی منفی معلمان پایین بوده است. ۱۲/۱ درصد معلمان عملکرد شغلی خود را خیلی پایین ارزیابی نموده اند. ۱۴/۸ درصد آنها هم گفته اند که عملکرد شغلی آنها پایین است. ۲۴/۳ درصد نیز میزان عملکرد شغلی خود را در حد متوسطی ارزیابی کرده اند. ۲۷/۲ درصد آنها هم گفته اند که عملکرد شغلی آنها بالا است و ۲۲/۶ درصد هم عملکرد شغلی خود را خیلی بالا ارزیابی کرده اند. در مجموع می توان گفت که عملکرد شغلی آنها بالا می باشد.

جدول شماره ۲: توصیف آماری متغیرهای تحقیق

| متغیرها             | خیلی کم | کم   | متوسط | زیاد | خیلی زیاد |
|---------------------|---------|------|-------|------|-----------|
| تعلل ورزی           | ۲۲/۹    | ۲۴/۰ | ۲۷/۹  | ۱۳/۴ | ۱۱/۸      |
| ترس از ارزیابی منفی | ۲۶/۲    | ۲۵/۹ | ۲۳/۳  | ۱۳/۴ | ۱۱/۲      |
| عملکرد شغلی         | ۱۲/۱    | ۱۴/۸ | ۲۴/۳  | ۲۷/۲ | ۲۱/۶      |

برای آزمون نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. همچنان که در جدول زیر آورده شده است سطح معنی داری برای همه متغیرهای تحقیق از ۵ درصد بالاتر بوده است. بنابراین می توان گفت که توزیع این متغیرها نرمال می باشد.

جدول شماره ۲: آزمون نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق

| متغیرها             | آزمون کولموگروف-اسمیرنوف | تعداد افراد | سطح معنی داری |
|---------------------|--------------------------|-------------|---------------|
| تعلل ورزی           | ۰/۲۹۶                    | ۳۰۵         | ۰/۱۴۳         |
| ترس از ارزیابی منفی | ۰/۲۶۳                    | ۳۰۵         | ۰/۲۰۴         |
| عملکرد شغلی         | ۰/۴۹۶                    | ۳۰۵         | ۰/۰۶۸         |

جدول زیر رابطه رابطه متغیرهای مستقل با عملکرد شغلی

است. برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز تحقیق به مدارس مراجعه نموده و از معلمان خواسته شد تا پرسشنامه تحقیق را تکمیل نمایند. برای برآورد حجم نمونه از فرمول نمونه گیری کوکران استفاده شده است. تعداد افراد نمونه بر اساس فرمول نمونه گیری کوکران ۳۰۵ نفر می باشد. در این تحقیق از پرسشنامه استاندارد شده استفاده شده است. بنابراین مقیاس تحقیق از اعتبار لازم برخوردار می باشد.

### ۳- نتایج

تمام برای اندازه گیری روایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. که بدین صورت می باشد: تعلل ورزی (۰/۸۳۹)، ترس از ارزیابی منفی (۰/۸۰۷) و عملکرد شغلی هم برابر ۰/۸۱۴ بوده است.

۱۴/۸ درصد معلمان مورد بررسی دارای سن بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۲۰/۳ درصد بین ۳۱ الی ۴۰ سال، ۴۳/۹ درصد یعنی نزدیک به نیمی از معلمان بین ۴۱ الی ۵۰ سال سن و ۲۱ درصد آنان بیشتر از ۵۰ سال سن دارند. ۴۶/۲ درصد معلمان مورد بررسی مرد و ۵۳/۸ درصد آنان زن هستند و بیشتر معلمان مورد بررسی را زنان تشکیل داده است. ۱۷ درصد معلمان مورد بررسی دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم بوده اند. ۴۵/۶ درصد هم دارای مدرک تحصیلی لیسانس بوده اند. ۳۲/۱ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس بوده اند. و ۵/۳ درصد پاسخگویان هم گفته اند که دارای مدرک دکترا می باشند. ۱۳/۸ درصد از معلمان گفته اند که ۵ سال و کمتر سابقه خدمت در آموزش و پرورش دارند. ۱۷ درصد گفته اند که ۶ الی ۱۰ سال سابقه خدمت دارند. ۱۹/۱ درصد آنها هم گفته اند که ۱۱ الی ۱۵ سال سابقه خدمت در آموزش و پرورش دارند. ۱۹/۶ درصد بیان نموده اند که ۱۶ الی ۲۰ سال سابقه خدمت دارند. ۱۷/۷ درصد گفته اند ۲۱ الی ۲۵ سال و ۱۲/۸ درصد نیز اظهار داشته اند که ۲۶ سال و بیشتر سابقه خدمت در آموزش و پرورش دارند.

با توجه به جدول زیر ۲۲/۹ درصد معلمان گفته اند که میزان تعلل ورزی آنها خیلی کم است و یا اینکه اصلا تعلل ورزی ندارند. ۲۴ درصد هم گفته اند که میزان تعلل ورزی آنها کم است. ۲۷/۹ درصد پاسخگویان نیز میزان تعلل ورزی خود را در حد متوسطی ارزیابی کرده اند. ۱۳/۴ درصد گفته اند که میزان تعلل ورزی آنها زیاد است و ۱۱/۴ درصد هم میزان تعلل ورزی

انحراف معیار در عملکرد شغلی معلمان تغییر بوجود می آید و از عملکرد شغلی معلمان کاسته می شود. همچنین ضریب بتای متغیر ترس از ارزیابی منفی معلمان با کنترل سایر متغیرها برابر ۰/۳۱۶- است؛ یعنی به ازای هر واحد انحراف استاندارد تغییر در ترس از ارزیابی منفی معلمان، مقدار ۳۲ درصد انحراف معیار از عملکرد شغلی آنها کاسته می شود.

| متغیرها             | ضریب بتا | آزمون T | معنی داری |
|---------------------|----------|---------|-----------|
| تعلم ورزشی          | -۰/۲۷۶   | ۳/۸۵    | ۰/۰۰۱     |
| ترس از ارزیابی منفی | -۰/۳۱۶   | ۵/۷۱    | ۰/۰۰۱     |

### بحث و نتیجه گیری

در دنیای امروز که سازمان ها و نهادهای مختلف به دنبال افزایش بهره‌وری، کارایی و ارتقاء کیفیت خدمات خود هستند، عملکرد شغلی به عنوان یکی از شاخص‌های کلیدی موفقیت فردی و سازمانی مطرح است. در حوزه آموزش و پرورش، نقش معلمان به عنوان یکی از مؤثرترین عناصر در فرایند یاددهی-یادگیری، از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. عملکرد شغلی معلمان نه تنها بر کیفیت آموزش و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان تأثیرگذار است، بلکه در شکل‌گیری نگرش‌ها، ارزش‌ها و مهارت‌های آنان نیز نقشی اساسی ایفا می‌کند. از این‌رو، بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی معلمان یکی از حوزه‌های مهم پژوهشی در علوم تربیتی و روانشناسی شغلی به شمار می‌رود. این پژوهش به دنبال بررسی بررسی رابطه تعلم ورزشی و ترس از ارزیابی منفی با عملکرد شغلی معلمان متوسطه اول شهر مریوان بوده است. این تحقیق به روش پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسشنامه انجام شده است. پرسشنامه تحقیق بر روی ۳۰۵ نفر از معلمان متوسطه اول شهر مریوان اجرا شده است. یافته‌های توصیفی تحقیق نشان داد که میزان تعلم ورزشی معلمان کم بوده است. میزان ترس از ارزیابی منفی معلمان پایین بوده است. و عملکرد شغلی معلمان بالا بالا بوده است. آزمون فرضیه‌های تحقیق هم نشان داد که بین تعلم ورزشی و بین ترس از ارزیابی منفی با عملکرد شغلی معلمان متوسطه اول شهر مریوان همبستگی معکوس و معنی داری وجود داشته است.

تعلم ورزشی که معمولاً به عنوان تأخیر غیرضروری و مکرر در انجام وظایف تعریف می‌شود، تأثیر منفی عمیقی بر بهره‌وری شغلی، رضایت کاری، و سلامت روانی دارد. در حرفه آموزش، این تأثیر دوچندان است زیرا تعلم در آماده‌سازی کلاس، تصحیح تکالیف، و برنامه‌ریزی درسی به‌طور مستقیم بر کیفیت فرآیند

معلمان را نشان می‌دهد. با توجه به آنچه که در جدول زیر آمده است ضریب همبستگی بین تعلم ورزشی و عملکرد شغلی معلمان متوسطه اول شهر مریوان برابر ۰/۳۱۶- و سطح معنی‌داری آن نیز برابر ۰/۰۰۱ می‌باشد که معکوس و معنی دار است. پس می‌توان گفت که بین تعلم ورزشی و عملکرد شغلی معلمان متوسطه اول شهر مریوان همبستگی معکوس و معنی داری وجود دارد و این نتیجه با احتمال خطای یک درصد قابل تعمیم به جامعه آماری تحقیق می‌باشد. یعنی می‌توان گفت که هرچه میزان تعلم ورزشی معلمان بیشتر بوده باشند، عملکرد شغلی آنها نیز کاهش یافته است و بالعکس. بنابراین فرضیه صفر را رد کرده و فرضیه پژوهشی را تایید می‌کنیم. ضریب همبستگی بین ترس از ارزیابی منفی و عملکرد شغلی معلمان متوسطه اول شهر مریوان برابر ۰/۴۰۵ و سطح معنی داری آن نیز برابر ۰/۰۰۱ می‌باشد که منفی و معنی دار است. پس می‌توان گفت که بین ترس از ارزیابی منفی و عملکرد شغلی معلمان متوسطه اول شهر مریوان همبستگی معکوس و معنی داری وجود دارد و این نتیجه با احتمال خطای یک درصد قابل تعمیم به جامعه آماری تحقیق می‌باشد. یعنی می‌توان گفت که هرچه میزان ترس از ارزیابی منفی معلمان بیشتر بوده، عملکرد شغلی آنها نیز کاهش یافته است و بالعکس. بنابراین فرضیه صفر را رد کرده و فرضیه پژوهشی را تایید می‌کنیم.

جدول شماره ۳: همبستگی متغیرهای مستقل با عملکرد شغلی معلمان

| متغیرها             | ضریب همبستگی | تعداد | معنی داری |
|---------------------|--------------|-------|-----------|
| تعلم ورزشی          | -۰/۳۱۶**     | ۳۰۵   | ۰/۰۰۱     |
| ترس از ارزیابی منفی | -۰/۴۰۵**     | ۳۰۵   | ۰/۰۰۱     |

برای تبیین عملکرد شغلی معلمان از روی متغیرهای مستقل از رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. متغیرهای تعلم ورزشی و ارزیابی منفی معلمان تأثیر معنی‌داری بر عملکرد شغلی خویش داشته‌اند. این متغیرها با همدیگر ۲۵ درصد از تغییرات عملکرد شغلی معلمان متوسطه اول شهر مریوان را تبیین می‌کنند.

جدول زیر ضرایب استاندارد شده متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته یعنی عملکرد شغلی معلمان را نشان می‌دهد. همانگونه که نشان داده شده است ضریب بتای تعلم ورزشی معلمان بر عملکرد شغلی آنها برابر ۰/۲۷۶- می‌باشد. یعنی می‌توان گفت که با کنترل سایر متغیرهای تحقیق، به ازای هر واحد انحراف معیار تغییر در تعلم ورزشی معلمان، ۲۸ درصد واحد

از قبول مسئولیت ها یا استفاده از روش های چالشی آموزشی خودداری می کند که نتیجه آن افت عملکرد است. شواهد همبستگی نشان می دهد که خودکارآمدی منفی با افزایش ترس از قضاوت پیوند دارد (ژانگ، ۲۰۲۲).

با توجه به نتایج تحقیق برای بهبود عملکرد شغلی معلمان موارد زیر پیشنهاد می گردد. برگزاری دوره های آموزشی برای معلمان، بازنگری در نظام ارزیابی عملکرد معلمان، تدوین برنامه های رفاهی و انگیزشی و ترویج فرهنگ مثبت در مدرسه که مدیران باید با ایجاد فضای باز، احترام آمیز و حمایتگر، جو روانی سالمی ایجاد کنند که در آن معلمان احساس امنیت کنند و ترسی از بیان دیدگاه یا دریافت بازخورد نداشته باشند.

### مراجع

- [1] Busch, C. A., & Leary, M. R. (2023). The disproportionate impact of fear of negative evaluation on social functioning and mental health: implications for assessment and intervention. *Journal of Affective Disorders Reports*, 105, Article 102-115. doi:10.1016/j.jadr.2023.104224.
- [2] Madigan, D., & Kim, L. E. (2021). The effect of teacher apprehension and burnout on educational outcomes. *Frontiers in Psychology*, 12:839452. doi:10.3389/fpsyg.2021.839452.
- [3] Zhang, I. Y. (2022). The role of fear of negative evaluation in interview anxiety and workplace social-evaluative stress. *International Journal of Selection and Assessment*, 30(2), 179-195. doi:10.1111/ijsa.12365.
- [4] Sirois, Fuschia M. (2023). Procrastination and Stress: A Conceptual Review of Why Context Matters. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 20 No. 6, Article 5031 (pp. 1-15). DOI: 10.3390/ijerph20065031.
- [5] Ahmad, Z., Munir, N., & Hussain, M. (2021). Procrastination and Job Performance of Employees Working in Public and Private Sector Organizations. *Pakistan Social Sciences Review (PSSR)*, 5(2), 1166-1176. DOI: 10.35484/pssr.2021(5-II)89.
- [6] Mosquera, P., et al. (2022). Analysis of a Procrastination at Work Model. *Journal article proposing antecedents and consequences of workplace procrastination*
- [7] Baumeister, R. F., Scher, S. J. (1998). Self-defeating behavior patterns among normal individuals: Review and analysis of common self-destructive tendencies. *Psychological Bulletin*. 104: 3-22
- [8] Bertschek, I., Fryges, H., & Kaiser, U (2009), B2B or Not to Be: Does B2B Ecommerce Increase Labour Productivity? Discussion Paper No. 40-45
- [9] Beswick, G., Mann, L. (1994). State orientation and procrastination. Volition and personality: Action versus state orientation. *Gottingen: Hogrefes and Huber*.
- [10] Blunt, A., Psychyl, T. A. (1998). Volitional action and inaction in the lives of undergraduate students: State orientation, procrastination proneness to boredom. *Journal of Personality and Individual Differences*. 1998۸۴۶-۸۳۷: ۲۴۹.
- [11] Borman WC, Motowidlo SJ (1997) Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Hum Perform*. 1997;10(2):99-109. DOI: 10.1207/s15327043hup1002\_3
- [12] Bridges K R. & Roig, M. (1997). Academic procrastination and irrational thinking: A re-examination with context controlled. *Journal of Personality and Individual Differences*. 22: 941-944.

یاددهی-یادگیری تأثیر می گذارد (استیل، ۲۰۰۷).

از سوی دیگر، ترس از ارزیابی منفی، که می تواند ناشی از اضطراب اجتماعی، عدم اعتماد به نفس، یا تجربه های گذشته باشد، عاملی مهم در تضعیف روحیه و کیفیت تعاملات شغلی است. معلمی که همواره نگران قضاوت دیگران، به ویژه مدیران، همکاران یا اولیای دانش آموزان است، در انجام وظایف خود با اضطراب مواجه می شود و این مسأله بر کیفیت آموزش، نوآوری در روش های تدریس و تعاملات حرفه ای او تأثیر منفی می گذارد. ترس از ارزیابی منفی که به اضطراب مزمن در خصوص داوری منفی دیگران اشاره دارد (واتسون و فریند، ۱۹۶۹). ترس از ارزیابی منفی اغلب منجر به رفتارهای اجتنابی، کاهش مشارکت در فعالیت های آموزشی، و کاهش تعاملات بین فردی در مدرسه می شود. ویکس و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهش خود نشان دادند که ترس از ارزیابی منفی با کاهش اعتماد به نفس شغلی و رضایت از کار رابطه معنادار دارد (ویکس و همکاران، ۲۰۰۵).

ترس از ارزیابی منفی به عنوان نگرانی نسبت به قضاوت و ارزیابی نامطلوب دیگران تعریف می شود و یکی از مولفه های مرکزی اضطراب اجتماعی است که در موقعیت های تعاملی شغلی می تواند مهارت ها و انگیزش فرد را تحت تأثیر قرار دهد. پژوهش های روان شناختی نشان داده اند که ترس از ارزیابی منفی باعث تمرکز فرد بر خود، اجتناب از نمایش توانایی ها و کاهش مشارکت فعال در محیط های اجتماعی شغلی می گردد؛ این فرآیند می تواند کیفیت اجرای وظایف و تعاملات حرفه ای را تضعیف کند (بوش و لری، ۲۰۲۳). در فضای مدرسه، معلمان دائماً در معرض ارزیابی (چه از سوی دانش آموزان، والدین، همکاران و مدیران) قرار دارند؛ بنابراین افراد دارای سطح بالای ترس از ارزیابی منفی ممکن است از آزمون های نوآورانه آموزشی، پاسخ دهی سریع به دانش آموزان یا پذیرش بازخورد ساختاری اجتناب ورزند، که این رفتارها مستقیماً بر عملکرد فنی (مثلاً طراحی و اجرای درس، تصحیح عادلانه) و عملکرد بین فردی (تعامل مؤثر با دانش آموزان و همکاران) تأثیر منفی می گذارد. مطالعاتی در زمینه آموزش و سلامت روان شاغلان رابطه میان و کاهش اثربخشی شغلی را گزارش کرده اند (مادیگان و کیم، ۲۰۲۱). از منظر نظریه خودکارآمدی و نظریه تعیین هدف، ترس از ارزیابی منفی با کاهش باورهای توانمندی فرد و در نتیجه انتخاب اهداف محافظه کارانه و تلاش کمتر همراه است؛ یعنی معلمی که از ارزیابی منفی هراس دارد احتمالاً اهدافی ساده تر انتخاب کرده و



- [22] دهقانی تفتی، عارفه؛ بهاری نیا، سجاد؛ خالقی موری، مهدیه؛ و ثروت، فرخ لقاء (۱۳۹۹) بررسی ارتباط استرس شغلی با عملکرد شغلی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در سال ۱۳۹۷، فصلنامه طلوع بهداشت یزد، دوره ۱۹، شماره ۲ - (خرداد و تیر ۱۳۹۹)، جلد ۱۹ شماره ۲ صفحات ۷۲-۸۴
- [23] شارعی نیا، حبیب؛ سید محمدی، سیده ندا؛ سعادت، نیلوفر؛ رضادوست، فاطمه؛ محمدیان، بتول و ابراهیمی، نجمه (۱۳۹۷)، بررسی وضعیت تعلل ورزی، فرسودگی تحصیلی و عملکرد تحصیلی در دانشجویان پرستاری، نشریه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، (پیاپی ۵۲)، بهمن و اسفند ۱۳۹۷، شماره ۶
- [24] طواری، مجتبی (۱۳۸۰). شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی با استفاده از تکنیک MADM، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز
- [25] غلام پور، میثم؛ عسگری، علی و زنگویی، اسدالله (۱۳۹۵) نقش تعلل ورزی بر عملکرد شغلی با میانجیگری فرسودگی شغلی در بین آموزگاران، مقاله ارائه شده در کنفرانس بین المللی مدیریت تغییر و تحول
- [26] کریمی، زهرا و اندام، رضا (۱۳۹۴) بررسی تعلل در کار و ارتباط آن با خودکارآمدی و ابعاد کمالگرایی (مطالعه موردی: اداره کل ورزش و جوانان استان همدان)، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در ورزش، دوره ۳، شماره ۱ دی ۱۳۹۴، صفحه ۶۵-۷۹
- [27] مترصد، لیلا و اسمعیل خانی، فرشته (۱۳۹۹) رابطه استرس شغلی، ترس از ارزیابی منفی و مسئولیت پذیری با عملکرد شغلی پرستاران بیمارستان های شهرستان بهبهان، مجله پرستاری و مامایی. ۱۳۹۹، دوره ۱۸، شماره ۲، اردیبهشت ۱۳۹۹، صص ۹۵-۱۰۶
- [28] یارمحمدی، سعید؛ منفرد، نژاد؛ همتی، مهرعلی و رضائی نژاد، رحیم (۱۳۸۹) رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی، مدیریت ورزشی، شماره ۶، صص ۴۷-۳
- [13] Kooren, N. S (2024). The Influence of Active and Passive Procrastination on Academic Performance: A Meta-Analysis. Education Sciences, 14(3)
- [14] Kumari, P., Bajwa, A. & Priya, B. (2016). Relationship Between Stress and Job Performance: A Study of Banking Sector. International journal of business Quantitative Economics and Applied Management Research, 2 (12): 91- 106.
- [15] Kyoung, C., M., Gyu, K., C., & Jung, M., H. (2015). influence of Interpersonal relation and Job Stress on Nursing Performance of Male Nurses. Journal of Muscle and Joint Health, 22(3), 195-204.
- [16] Kyriakides, L., Creemers, B. P., & Antoniou, P. (2019). Teacher Behaviour and Student Outcomes: Suggestions for Research on Teacher Training and Professional Development. Educational Studies.
- [17] Watson, D., & Friend, R. (1969). Measurement of social-evaluative anxiety. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 33(4), 448-457. <https://doi.org/10.1037/h0027806>
- [18] Weeks, J. W., Heimberg, R. G., & Rodebaugh, T. L. (2005). The fear of negative evaluation scale: Psychometric properties in a clinical sample and factor structure among undergraduate students. Psychological Assessment, 17(2), 179-190
- [19] اورسجی، محمد؛ مستغنی، مهداد، کشفی، حجت؛ جوادی زاده، جواد و هدایتی، آزاده (۱۴۰۳) بررسی استرس شغلی و تاثیر آن بر عملکرد کارکنان سازمان، فصلنامه پژوهش های نوین بین رشته ای علوم پایه و فنی و مهندسی، دوره: ۴، شماره: ۴
- [20] آموگ، ج. (۱۳۹۱) نابینایی و توانمندی اجتماعی: رهنمودهایی برای توانمندسازی نابینایان، ترجمه پرویز شریفی درآمدی، مجید ابراهیم پور، حسن خوش اخلاق و مریم اکبری، تهران، انتشارات آوای نور
- [21] حقیقی، محمد علی؛ احمدی، ایمان و رامین مهر، حمید (۱۳۸۸) بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان، مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هفتم، شماره ۲۰، پاییز و زمستان ۱۳۸۸