

# عواملهای مؤثر بر بهره‌وری دبیران زن تربیت بدنی از دیدگاه خود، مدیران مدرسه‌ها و مسئولان آموزش و پرورش و ارائه الگو\*

❖ نازیلا خیابانچیان، دانشجوی دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات

❖ دکتر علی محمد امیرتاش، دانشیار دانشگاه تربیت معلم تهران

❖ دکتر امیر احمد مظفری، استادیار دانشگاه تربیت معلم تهران

## فهرست :

۴۳	چکیده
۴۴	مقدمه
۴۵	روش شناسی تحقیق
۴۶	یافته‌های تحقیق
۵۱	بحث و نتیجه‌گیری
۵۴	منابع و مأخذ

**چکیده:** هدف تحقیق حاضر، توصیف عواملهای مؤثر بر بهره‌وری دبیران زن تربیت بدنی از دیدگاه مدیران مدرسه‌ها، مسئولان تربیت بدنی آموزش و پرورش و خود آنها بود. آزمودنیهای تحقیق به طور تصادفی از سه جامعه انتخاب شدند که شامل ۳۰۰ دبیر زن تربیت بدنی، ۳۰۰ مدیر مدرسه دخترانه و ۳۵ مسئول زن تربیت بدنی آموزش و پرورش می‌شدند. محقق برای جمع‌آوری اطلاعات به روش دلفی، پرسشنامه‌ای را در چهار بخش حاوی ۴۱ سؤال به سبک لیکرت در خصوص عواملهای مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی (عواملهای شخصی، محیطی سازمانی، انگیزشی و اقتصادی اجتماعی) تنظیم کرد که اعتبار و پایایی آن نیز تأیید شد (آلفای کرونباخ = ۰/۸۹). با کمک آزمون کروسکال والیس و آزمونهای تعقیبی، دیدگاههای آزمودنیها بررسی و با روش تحلیل عاملی، عواملهای متفاوت اولویت بندی شدند. طبق نتایج به دست آمده، بین دیدگاه آزمودنیها در بخش عامل شخصی و عامل اقتصادی اجتماعی پرسشنامه، تفاوت معناداری مشاهده شد. اولویت بندی عاملها به ترتیب اهمیت عبارت بودند از: عواملهای محیطی سازمانی، انگیزشی، اقتصادی اجتماعی و شخصی.

## واژگان کلیدی: بهره‌وری، پرسشنامه، دبیران زن تربیت بدنی، مدیران زن مدرسه‌ها، مسئولان زن تربیت بدنی آموزش و پرورش، الگو.

### مقدمه

به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی، تسهیلات و غیره به روش علمی و با کاهش هزینه‌های تولید و گسترش بازارها، افزایش اشتغال، کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی است آن گونه که به نفع کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان باشد (۶).

تمام فعالیت‌های فوق‌العاده‌ای که در یک سازمان به منظور افزایش قدرت بازدهی آن سازمان برنامه‌ریزی و اجرا می‌شوند، در زمره فعالیت‌های بهبود بهره‌وری نیروی انسانی اهمیت دارند تا بتوان با تنظیم برنامه اصلاحی و اجرای آنها موجبات ارتقای بهره‌وری نیروی کار را فراهم آورد. در زمینه عاملهای مؤثر بر بهره‌وری، طبقه بندیهای گوناگونی وجود دارد که هر کدام به نحوی به پردازش موضوع پرداخته‌اند. یکی از کامل‌ترین تقسیم‌بندیها، مربوط به «دفتر آمار و برنامه‌ریزی نیروی انسانی سازمان امور اداری و استخدامی کشور» است.

این سازمان عاملهای مؤثر بر بهره‌وری را در چهار بخش تقسیم کرده است، عاملهای محیطی سازمانی، عاملهای شخصی، عاملهای مربوط به شرایط اقتصادی اجتماعی و عاملهای انگیزشی (۴). و هر کدام از آنها دارای اجزایی هستند که تأثیرشان در تحقیقات دیگری نیز تأیید شده‌اند (۳ و ۴ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۴ و ۱۶ و ۲۴ و ۲۷).

سازمان «آموزش و پرورش» به عنوان اولین و

بهره‌وری در مفهوم عام، برآورد برونداد در صرف حداقل انرژی، پول و زمان است (۱۵). بهره‌وری یک سیستم فکری، یک نوع نگرش عقلایی به زندگی و بالاخره، یک نوع فرهنگ است؛ فرهنگی که انسان با فکر و اندیشه خود می‌کوشد تا رضایتش را با ارزشها و واقعیتها منطبق سازد، همچنین سعی دارد که بهترین نتیجه مادی و معنوی زندگی خود را کسب کند (۵). به عبارت دیگر، بهره‌وری عبارت است از: «چگونگی استفاده از منابع انسانی و مادی که دارای دو مؤلفه کارایی و اثر بخشی است». کارایی عبارت است از: «بازده نسبت کار انجام شده به منابع صرف شده و اثر بخشی میزان موفقیت در تحقق هدفها یا انجام دادن مأموریتهای محوله است». همیشه می‌توان از کارایی به اثر بخشی رسید، ولی از اثر بخشی نمی‌توان به کارایی دست یافت.

ویکتور ورم<sup>۱</sup> (۱۹۷۳) بهره‌وری را حاصل ضرب دو عامل انگیزش و شایستگی گروههای کاری می‌داند. آتکینسون<sup>۲</sup> (۱۹۸۵) بهره‌وری را تابعی از انگیزش و توان می‌داند. برخی دیگر از صاحبانظران، آن را با افزودن ادراک فرد از نقش خود یا شناخت شغل گسترش داده‌اند. عده‌ای دیگر از صاحبانظران، از زاویه دیگری به این موضوع نگریده و اعلام کرده‌اند که بهره‌وری صرفاً تابع ویژگیهای فردی نیست، بلکه به سازمان و محیط نیز بستگی دارد. مرکز بهره‌وری ژاپن J.P.C<sup>۳</sup> چنین می‌گوید: هدف از بهبود بهره‌وری

1. Victor vroom
2. J. W. Atkinson
3. Japan Productivity Center

مهم‌ترین نهاد اجتماعی، در توسعه، پیشرفت و دوام فرهنگ ملی مؤثر است. از آنجایی که آموزش و پرورش هر کشوری دارای سرمایه عظیم انسانی است، به همین دلیل نحوه فعالیتش نشاندهنده میزان رشد و ترقی آن کشور است.

بهره‌وری در آموزش و پرورش از دو جنبه اهمیت دارد: یکی بهره‌وری در نظام وزارت آموزش و پرورش کشور (بهره‌وری درونی) و دیگری نقش مؤثر آموزش و پرورش بر افزایش بهره‌وری سایر سازمانها و بخشهای کشور که در نتیجه بهره‌وری ملی و دراز مدت حاصل می‌شوند (۴).

توجه به موضوع بهره‌وری در آموزش و پرورش، خود نیازمند توجه و دقت لازم به مهم‌ترین و مؤثرترین عاملهای انسانی آن یعنی معلمان و دبیران است. برای بهبود بهره‌وری آموزش و پرورش و بهره‌وری ملی فراهم آوردن زمینه‌های بهبود و توسعه بهره‌وری آنها، گامی مؤثر خواهد بود. در این میان، نقش دبیران تربیت بدنی در امر تعلیم و تربیت، رشد و شکوفایی تمام ابعاد انسانی و تحقق هدفهای نظام آموزشی با اهمیت است. تربیت بدنی و ورزش، ساز و کاری قوی برای تسهیل فعالیتهای، روابط اجتماعی، سیاسی و فرهنگی دارد. همچنین افراد جامعه را تلاشگر، مسئولیت پذیر، مشارکت جو و با ثبات می‌سازد. این کارکردها بر تولید ناخالص ملی تأثیر می‌گذارد و در بهره‌وری ملی نقش به‌سزایی دارد. از این رو، باید زمینه را برای ارتقای بهره‌وری دبیران تربیت بدنی فراهم آورد؛ چرا که ترویج فرهنگ تربیت بدنی و ورزش در سطح جامعه باید اصولی و بنیادی باشد و بهترین زمان آن سنین کودکی و نوجوانی است که شخصیت، خلق و خو و به عبارتی دیگر، زیر ساختهای فکری افراد شکل می‌گیرد. بنابراین، عملکرد، معلمان به عنوان عاملی که اثری مستقیم بر

محتوای فکری، ذهنی و شخصیتی آنها دارد، با اهمیت است. البته، لازم به ذکر است که در این میان، توجه به دختران به عنوان نیمی از جامعه دانش آموزی و نقش آنها به عنوان مادران افراد و آینده‌سازان نسل آتی، همچنین توجه به تعلیم و تربیت و رشد و شکوفایی آنها بسیار با اهمیت است. از این رو، توجه به عملکرد دبیران زن تربیت بدنی و بهبود بهره‌وری ایشان در تربیت زنان شایسته برای کشور نیز از ضرورت و اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. حال موضوع مهم و اساسی که مطرح می‌شود این است، چگونه می‌توان بهره‌وری دبیران زن تربیت بدنی را بهبود بخشید. همان‌گونه که ملاحظه شد، در بحث بهبود بهره‌وری نیروی انسانی، شناخت عاملهای مؤثر بر بهره‌وری و تعیین میزان اهمیت هر کدام از آنان مطرح می‌شود. در این تحقیق نیز سعی شده است، با تعیین و اولویت بندی این عاملها از سه دیدگاه متفاوت (دبیران زن تربیت بدنی، مدیران مدرسه‌های دخترانه و مسئولان زن تربیت بدنی آموزش و پرورش) بتوان به نتایجی کاربردی رسید و برای بهبود بهره‌وری دبیران زن تربیت بدنی اقداماتی را با نام «الگوی بهبود بهره‌وری» ارائه داد.

### روش شناسی تحقیق

روش این تحقیق توصیفی-تحلیلی است که اطلاعات آن به شکل میدانی جمع‌آوری شده‌اند و از پرسشنامه نظرسنجی به روش دلفی استفاده شده است (۱۷).

جامعه آماری پژوهش را سه گروه از دبیران زن تربیت بدنی شهر تهران، مدیران زن مدرسه‌های شهر تهران و مسئولان زن تربیت بدنی آموزش و پرورش در سطح شهر تهران و وزارتخانه تشکیل می‌دهند. نمونه‌های آماری این پژوهش، شامل ۳۰۰ نفر از جامعه دبیران زن تربیت بدنی، ۳۰۰ نفر از جامعه مدیران زن مدرسه‌ها و

جدول ۱. مقایسه دیدگاه گروه‌های تحت بررسی در خصوص عامله‌های مؤثر بر بهره‌وری دبیران زن تربیت بدنی

پرسشنامه	عامله‌های شخصی	عامله‌های محیطی سازمانی	عامله‌های انگیزشی	عامله‌های اقتصادی اجتماعی
کروسکال والیس	۱۸/۵۱۰	۰/۵۵۴	۰/۳۲۴	۶/۷۷۰
درجه آزادی	۲	۲	۲	۲
سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۷۵۸	۰/۸۵۱	۰/۰۳۴

تربیت بدنی، از آزمون کروسکال والیس در سطح  $\alpha = 0/05$  استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۱ ملاحظه می‌شوند.

همان‌گونه که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، براساس نتایج آزمون کروسکال والیس، بین دیدگاه آموزدنیهای تحقیق در بخشهای عامله‌های شخصی و اقتصادی اجتماعی پرسشنامه، تفاوت معناداری وجود دارد. برای یافتن محل دقیق این تفاوت نظرها از آزمون تعقیبی یو-من ویتنی در سطح  $\alpha = 0/05$  استفاده شد و نتایج آن در جدول ۲ و ۳ ملاحظه می‌شوند.

همان‌گونه که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، بین دیدگاه معلمان با مسئولان و مدیران با مسئولان در مورد سئوالات ۴ و ۵ و ۹ از عامله‌های شخصی پرسشنامه، تفاوت معناداری وجود دارد. این سئوالات به ترتیب میزان تأثیر مهارت و تخصص معلم، متناسب بودن رشته تحصیلی با شغل معلم و برخورداری از وضعیت خانوادگی مطلوب دبیران زن تربیت بدنی را بر بهره‌وری ایشان می‌سنجد. همچنین، بین دیدگاه معلمان با مدیران نیز در سئوال ۷ مربوط به عامله‌های شخصی پرسشنامه که میزان تأثیر توانایی مقابله با مشکلات کاری را بر بهره‌وری دبیران زن تربیت بدنی می‌سنجد،

1. Udinsky

۳۵ نفر از جامعه مسئولان زن تربیت بدنی آموزش و پرورش بودند. طبق جدول اودینسکی<sup>۱</sup>، برای جامعه معلمان و مدیران روش نمونه برداری تصادفی انتخابی از شش منطقه آموزش و پرورش شهر تهران، به کار رفت (۲۴). مسئولان نیز به دلیل محدود بودن تعدادشان، تمام افراد جامعه ایشان انتخاب شدند. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه‌ای حاوی ۴۱ سئوال بود که براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت از مقدار خیلی زیاد تا کم تعیین شده بود و میزان تأثیر متغیرهای تحقیق را در چهار بخش از عامله‌های شخصی، محیطی سازمانی، انگیزشی و اقتصادی اجتماعی مؤثر بر بهره‌وری مورد ارزیابی قرار داد که محقق اعتبار و پایایی آن را سنجش و تأیید کرد (آلفای کرونباخ = ۰/۸۹). برای تحلیل داده‌ها از روش آمار استنباطی به طریق آزمون کروسکال والیس و از آزمونهای تعقیبی برای مقایسه دیدگاههای آموزدنیها استفاده شد و با روش تحلیل عاملی اقدام به اولویت بندی و تعیین میزان اهمیت عامله‌های متفاوت شد (۲۰۶).

### یافته‌های تحقیق

برای مقایسه دیدگاههای سه گروه آزمودنی تحقیق در خصوص عامله‌های مؤثر بر بهره‌وری دبیران زن

جدول ۲. مقایسه دیدگاه آزمودنی‌ها در سئوالاتی از بخش عامل‌های شخصی پرسشنامه که تفاوت معناداری دارند

تفاوت معنادار	گروه (I)	گروه (J)	تفاوت میانگین (I-J)	سطح معنادار
سؤال ۴ میزان تأثیر مهارت و تخصص معلم زن تربیت بدنی با بهره‌وری ایشان	معلم	مدیر مستول	-۰/۰۴۲۵ ۰/۲۹۰۳	۰/۵۵۹ *۰/۰۰۴
	مدیر	معلم مستول	۰/۰۴۲۵ ۰/۳۳۲۹	۰/۵۵۹ *۰/۰۰۱
	مستول	معلم مدیر	-۰/۲۹۰۳ -۰/۳۳۲۹	۰/۰۰۴ ۰/۰۰۱
سؤال ۵ میزان تأثیر متناسب بودن رشته تحصیلی با شغل معلم زن تربیت بدنی بر بهره‌وری ایشان	معلم	مدیر مستول	۰/۰۵۶۷ ۰/۴۹۲۹	۰/۴۲۸ *۰/۰۰۱
	مدیر	معلم مستول	۰/۰۵۶۷ ۰/۴۳۶۲	۰/۴۲۸ *۰/۰۰۱
	مستول	معلم مدیر	-۰/۴۹۲۹ -۰/۴۳۶۲	۰/۰۰۱ ۰/۰۰۱
سؤال ۷ میزان تأثیر توانایی مقابله با مشکلات کاری معلم زن تربیت بدنی بر بهره‌وری ایشان	معلم	مدیر مستول	۰/۱۴۱۲ ۰/۱۱۱۷	*۰/۰۲۲ ۰/۶۰۰
	مدیر	معلم مستول	۰/۱۴۱۲ -۰/۰۲۹۵	۰/۰۲۲ ۰/۹۶۵
	مستول	معلم مدیر	-۰/۱۱۱۷ ۰/۰۲۹۵	۰/۶۰۰ ۰/۹۶۵
سؤال ۹ میزان تأثیر وضعیت خانوادگی مطلوب بر بهره‌وری دبیران زن تربیت بدنی	معلم	مدیر مستول	-۰/۰۰۱۲ ۰/۳۹۹۲	۱/۰۰۰ *۰/۰۰۲
	مدیر	معلم مستول	۰/۰۰۱۲ ۰/۴۰۰۵	۱/۰۰۰ *۰/۰۰۱
	مستول	معلم مدیر	-۰/۳۹۹۲ -۰/۴۰۰۵	۰/۰۰۲ ۰/۰۰۱

\* تفاوت معنادار از نظر آماری

جدول ۳. مقایسه دیدگاه آزمودنی‌ها در سئوالاتی از بخش عامل‌های اقتصادی اجتماعی پرسشنامه که تفاوت معناداری دارند.

تفاوت معنادار	گروه (I)	گروه (J)	تفاوت میانگین (I-J)	سطح معنادار
سؤال ۲ میزان تأثیر تورم و رکود اقتصادی بر بهره‌وری دبیران زن تربیت بدنی	معلم	مدیر مسئول	-۰/۰۲۰۲ ۰/۴۳۱۹	۰/۷۴۰ *۰/۰۰۱
	مدیر	معلم مسئول	-۰/۰۲۰۲ ۰/۴۱۱۷	۰/۷۴۰ *۰/۰۰۲
	مسئول	معلم مدیر	-۰/۴۳۱۹ -۰/۴۱۱۷	۰/۰۰۱ ۰/۰۰۲
سؤال ۳ میزان تأثیر ضوابط و قوانین شغلی جامعه بر بهره‌وری دبیران زن تربیت بدنی	معلم	مدیر مسئول	-۰/۱۱۶۳ ۰/۱۹۰۱	۰/۰۶۴ ۰/۱۶۶
	مدیر	معلم مسئول	۰/۱۱۶۳ ۰/۳۰۶۴	۰/۰۶۴ *۰/۰۲۵
	مسئول	معلم مدیر	-۰/۱۹۰۱ -۰/۰۳۰۶۴	۰/۱۶۶ ۰/۰۲۵
سؤال ۴ میزان تأثیر داشتن مشاغل متعدد بر بهره‌وری دبیران زن تربیت بدنی	معلم	مدیر مسئول	-۰/۱۶۰۳ -۰/۱۲۱۴	*۰/۰۴۷ ۰/۴۸۸
	مدیر	معلم مسئول	۰/۱۶۰۳ ۰/۰۳۸۹	۰/۰۴۷ ۰/۸۲۴
	مسئول	معلم مدیر	۰/۱۲۱۴ -۰/۰۳۸۹	۰/۴۸۸ ۰/۸۲۴

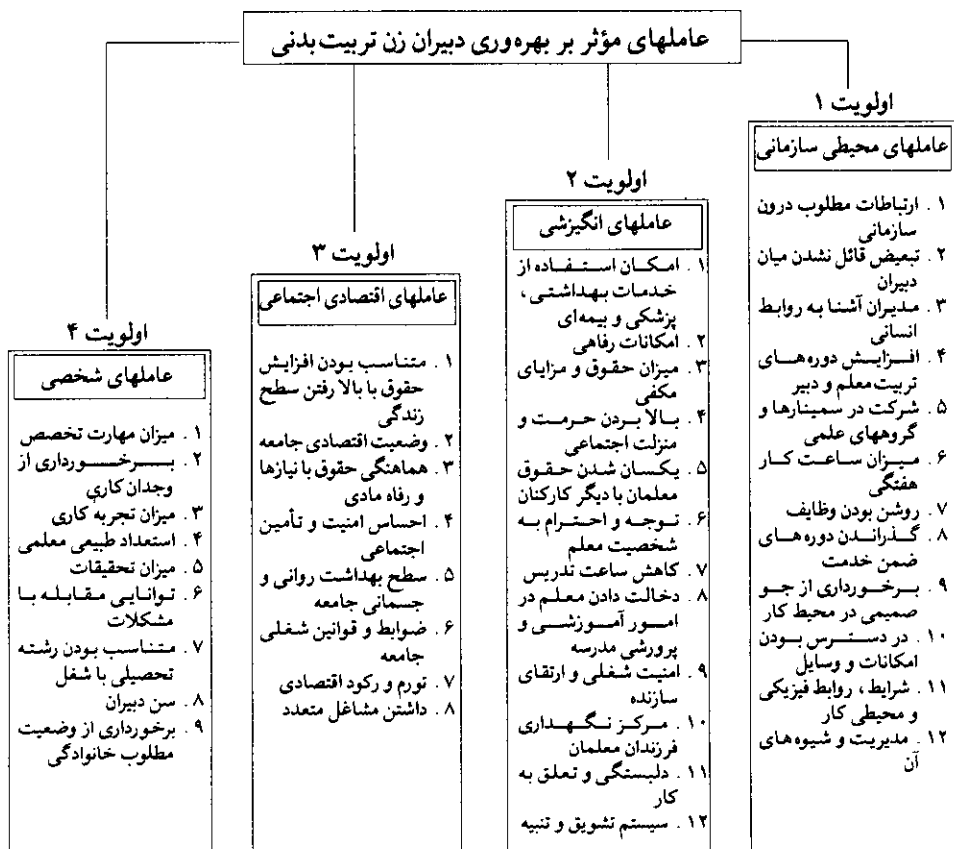
\* تفاوت معنادار از نظر آماری

تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین بین دیدگاه معلمان با مدیران نیز در سئوال ۴ مربوط به عامل‌های اقتصادی اجتماعی پرسشنامه که میزان تأثیر داشتن مشاغل متعدد را بر بهره‌وری دبیران زن تربیت بدنی می‌سنجد، تفاوت معناداری وجود دارد. بین دیدگاه مدیران با مسئولان نیز در سئوال ۲ و

تفاوت معناداری وجود دارد. در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، بین دیدگاه معلمان با مسئولان در سئوال ۲ مربوط به عامل‌های اقتصادی اجتماعی پرسشنامه که میزان تأثیر تورم و رکود اقتصادی را بر بهره‌وری دبیران زن تربیت بدنی می‌سنجد، تفاوت معنا

جدول ۴. نتایج آزمون تحلیل عاملی از عاملهای مؤثر بر بهره‌وری دبیران زن تربیت بدنی

عاملها	بار عاملی
عاملهای محیطی سازمانی	۰/۷۸۲
عاملهای انگیزشی	۰/۷۶۴
عاملهای اقتصادی اجتماعی	۰/۷۶۳
عاملهای شخصی	۰/۶۹۱



شکل ۱. عاملهای مؤثر بر بهره‌وری دبیران زن تربیت بدنی بر حسب اولویت



شکل ۲. الگوی بهبود بهره‌وری دبیران زن تربیت بدنی



آنها، مدیران مدرسه های دخترانه و مسئولان زن تربیت بدنی آموزش و پرورش، همچنین اولویت بندی این عاملها از دیدگاه ایشان و نهایتاً، ارائه الگوی بهبود بهره وری آنان براساس نتایج تحقیق.

براساس یافته های تحقیق، بین دیدگاه سه گروه آزمودنی تحقیق در خصوص عاملهای مؤثر بر بهره وری دبیران زن تربیت بدنی تفاوت معنا داری مشاهده شد که این تفاوت نظر، در دو بخش عاملهای شخصی و عاملهای اقتصادی اجتماعی از عاملهای مؤثر بر بهره وری ملاحظه می شود. در تحلیل این تفاوت نظرها می توان گفت که این تفاوتها، ناشی از جایگاه و نقش متفاوت آزمودنیهاست. در واقع، به دلیل حضور نداشتن مسئولان در محیطهای آموزشی یا هنگام اجرای برنامه های آموزشی و نگاه متفاوت ایشان به مسائل و مشکلات باعث می شود، کمتر در جریان مشکلات اجرایی و عملکردی معلمان زن تربیت بدنی قرار گیرند و آن طور که خود دبیران و حتی مدیران، با مسائل و امور جاری آموزشی در تماسی ملموس هستند، ایشان نتوانند مشکلات را درک کنند. همچنین می توان گفت که به دلیل وجود مشکلات عدیده اقتصادی اجتماعی جامعه و با ثبات نبودن وضعیت اقتصادی اجتماعی افراد، عملکردها و دیدگاههای آنها نیز با توجه به موقعیت و شرایط خاص خودشان متفاوت بوده است و موجب تفاوت نظر نیز می شود. از این رو، تفاوت نظر منطقی به نظر می رسد.

این گونه مقایسه و بررسی، تا به حال در هیچ کدام از تحقیقات صورت نگرفته است. مثلاً گروه مطالعه سازمان برنامه و بودجه استان اصفهان (۱۳۷۱) با نظرسنجی و بررسیهای خود فقط به عاملهایی اشاره کرده است که در بهره وری معلمان و مدیران تأثیر داشته اند (۱۲). همچنین در تحقیق دیگری هاشم زاده (۱۳۷۶) با مقایسه نگرش مدیران و دبیران دبیرستانهای

۳ مربوط به عاملهای اقتصادی اجتماعی پرسشنامه که به ترتیب میزان تأثیر عاملهای تورم و رکود اقتصادی، ضوابط و قوانین شغلی جامعه را بر بهره وری دبیران زن تربیت بدنی می سنجد، تفاوت معنا داری وجود دارد.

همان گونه که در جدول ۲ ملاحظه می شود، بین نظرات معلمان با مسئولان، همچنین مدیران و مسئولان در سئوالات ۴، ۵ و ۹ مربوط به عاملهای شخصی پرسشنامه، تفاوت معنا داری وجود دارد که به ترتیب میزان تأثیر مهارت و تخصص، متناسب بودن رشته تحصیلی با شغل و برخورداری از وضعیت خانوادگی مطلوب دبیران زن تربیت بدنی را بر بهره وری ایشان می سنجد. همچنین بین دیدگاه معلمان با مدیران نیز در سوال ۷ عاملهای شخصی پرسشنامه که میزان توانایی مقابله با مشکلات کاری را بر بهره وری دبیران زن تربیت بدنی می سنجد، تفاوت معنا داری وجود دارد. برای پیدا کردن میزان اهمیت هر کدام از عاملهای مؤثر بر بهره وری، از آزمون تحلیلی عامل برای اولویت بندی این عاملها استفاده شد. نتایج آزمون تحلیل عاملی، در جدول ۴ و شکل ۱ ملاحظه می شوند. همان گونه که در جدول ۴ ملاحظه می شود، مهم ترین عامل از عاملهای مؤثر بر بهره وری دبیران زن تربیت بدنی از دیدگاه جوامع تحت بررسی تحقیق، عاملهای محیطی سازمانی بود که به ترتیب اولویت عاملهای بعدی عبارت بودند از: عاملهای انگیزشی، عاملهای اقتصادی اجتماعی و عاملهای شخصی. این اولویت بندیها به چهار بخش عاملهای مؤثر بر بهره وری نیز تقسیم یافته اند که براساس آزمون تحلیل عاملی، نتایج مطابق شکل ۱ هستند.

## بحث و نتیجه گیری

هدف کلی تحقیق عبارت بود از: تعیین عاملهای مؤثر بر بهره وری دبیران زن تربیت بدنی از دیدگاه خود

مدیران به عامل مشارکت (۸۱٪) اختصاص داده‌اند (۱۸). اعتمادی (۱۳۷۴) عاملهای مدیریتی مؤثر بر ارتقای بهره‌وری مدیران را به ترتیب اهمیت چنین می‌داند: حمایت سازمانی، مشارکت، آگاهی مدیر از محیط خارجی و انطباق مؤثر آن، توجه مستمر و دادن باز خورد مستمر (۱).

همچنین در تأیید تحقیق حاضر، می‌توان به تحقیقات جان مک کلین (۱۹۹۲). بوشل و کریستین سن (۱۹۹۵)، جاکوبسون استانلی و استایلر ریچارد. ال (۱۹۸۵)، راینا. وی. کی (۱۹۹۷)، بلواستون (۱۹۹۸) و مهدی زاده تهرانی (۱۳۷۶) اشاره کرد.

در تعدادی از تحقیقات به موارد دیگری نیز اشاره شده است، از جمله بالینگر. دیرا. ای (۱۹۹۳) از جمله عاملهای مؤثر در اثر بخشی معلمان تربیت‌بدنی را وجود سه نقش ابزاری، مدیریتی و شخصی معلم می‌داند (۱۴). مورگان و تونی. ای (۱۹۹۳) توجه به مسائل روان‌شناسی بالینی معلمان را از جمله عاملهای مؤثر در بهره‌وری می‌داند (۲۰). همچنین پارکر جانی (۱۹۹۵) اجرای یک مجموعه از اعمال تربیتی و سلسله مراتب سازماندهی مدیریت، نظم دهی و کنترل را توسط معلم براساس هدف موفقیت آموزشی شاگردان، از جمله عاملهای مؤثر بر بهره‌وری آموزشی می‌داند (۲). سالیوان آنا وی شاو (۱۹۹۶) نیز کاربرد روشهای آموزشی استاندارد را از جمله عاملهای مؤثر در بهره‌وری آموزشی می‌داند (۲۳). بتس دانیل (۱۹۹۷) اثر بخشی بالای معلمان تربیت‌بدنی را در آموزش فعالتر

پسرانه شهر قم، عاملهای مؤثر بر ارتقا و کاهش بهره‌وری نیروی انسانی را عنوان کرده است. طبق نتایج این تحقیق، بین دیدگاه مدیران و دبیران در مورد عاملهای مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی تفاوت معناداری وجود ندارد. وی نتیجه گرفت، پنج عامل مدیریت، آموزش، انگیزه، مشارکت و کیفیت زندگی کاری، بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر دارند. دبیران نیز بیشترین امتیاز را به تأثیر عامل انگیزه (۸۳٪) و مدیران به تأثیر عامل مشارکت (۸۱٪) بر بهره‌وری نیروی انسانی اختصاص داده‌اند (۱۸). در دیگر تحقیقات، صرفاً به یک نظر سنجی کلی اشاره شده است و دیدگاههای متفاوت بررسی نشده‌اند.

براساس یافته‌های تحقیق، عاملهای مؤثر بر بهره‌وری و اجزای آن نیز اولویت‌بندی شدند که این اولویت‌بندیها در تحقیقات دیگر محققان دیده نشده است. مثلاً قاسمی (۱۳۸۱) عاملهای مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی را از نظر مدیران ارشد و میانی بدین ترتیب می‌داند: برنامه‌ریزی، رهبری، کنترل و سازماندهی (۱۱). مراد علیزاده (۱۳۷۷) نیز عاملهای مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی را به ترتیب اولویت زیر می‌داند:

به کارگیری کارکنان با توجه به توان، لیاقت و کارایی آنها، متناسب بودن مزد دریافتی با توان، تجربه کاری و مهارت، رفتار مناسب سرپرستان، روش مناسب پاداش و تنبیه، موقعیت ارتقای شغلی، آموزش، رسیدگی به مشکلات کارکنان، برقراری جلسات مشترک با سرپرستان (۱۳).

هاشم‌زاده (۱۳۷۶) نیز عاملهای مؤثر بر ارتقا و کاهش بهره‌وری نیروی انسانی را بر اساس نگرش مدیران و دبیران دبیرستانهای پسرانه شهر قم بررسی کرد که تفاوتی بین دیدگاه مدیران و دبیران در مورد عاملهای مؤثر بر بهره‌وری وجود نداشت. طبق اولویت‌بندی، دبیران بیشترین سهم را به انگیزه (۸۳٪) و

1. Jacobson, Stanley. A, Stiles, Richard. L.
2. Raina, V.K.
3. Bluestone.M
4. Ballinger, Debra. A
5. Morgan, Toni, A
6. Parker, Janny
7. Behets, Daniel

و زمان استراحت کمتر معلم می‌داند (۱۷).

به هر حال آنچه از بررسی یافته‌های تحقیق حاضر و دیگر تحقیقات به دست آمد، قابل استفاده و کاربردی است که برای ارائه الگوی بهبود بهره‌وری دبیران زن تربیت بدنی به کار می‌رود.

برای بهبود بهره‌وری در هر سازمانی، باید ابتدا عامل‌های مؤثر بر آن شناسایی شوند و با تعیین این عامل‌ها و میزان اهمیت هر کدام از آنها در روند بهبود بهره‌وری، زمینه‌های مساعد فراهم شوند و با تنظیم برنامه‌های اصلاحی و اجرای آن، بتوان موجبات ارتقای بهره‌وری را فراهم آورد. به همین دلیل، الگوی بهبود بهره‌وری دبیران زن تربیت بدنی بر همین اصول استوار شده است تا اقداماتی را ارائه دهد که توجه به رعایت آن باعث بهبود بهره‌وری شود که در شکل ۲ ملاحظه می‌شود.

**اقدام اول:** اولین اقدام و شاید مهم‌ترین اقدامی که برای بهبود بهره‌وری دبیران زن تربیت بدنی باید صورت گیرد، ایجاد فرهنگ سازی در سطح وسیع و گسترده، هم در سطح کل جامعه و هم در سطح نظام آموزش و پرورش است. از این رو، برای انجام آن باید هم دبیران تربیت بدنی و هم مسئولان تربیت بدنی

در آموزش و پرورش تلاش کنند.

**اقدام دوم:** دومین اقدام برای بهبود بهره‌وری دبیران زن تربیت بدنی، فراهم کردن شرایط و امکانات شغلی حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی است. بدین ترتیب که همه‌عامل‌هایی که در اجرا و عملکردشان می‌تواند اثر بگذارد، در حد مطلوبی فراهم شود، اعم از پیش‌بینی و تجهیز وسایل و امکانات کاری، روشن بودن شرح وظایف و متناسب بودن آن با ساعت کار معلمان، فراهم کردن زمینه‌های دانش‌افزایی و مهارت‌های شغلی معلمان.

**اقدام سوم:** سومین اقدام ارائه سیاست‌های مالی و اقتصادی مناسب، برای وضعیت مطلوب حقوقی و معیشتی معلمان و تأمین نیازهای جنبی ایشان است.

**اقدام چهارم:** نحوه‌گزینش و انتخاب معلمان زن تربیت بدنی، همچنین ویژگی‌هایی که باید برای احراز پست دبیری و معلمی داشته باشند چهارمین اقدام است؛ چرا که قرار گرفتن افراد شایسته در جایگاه مناسب، از جمله عامل‌های مهمی به شمار می‌رود که تحقق هدف‌های سازمانی و بهبود بهره‌وری سازمان را باعث می‌شود.

### منابع و مآخذ

۱. اعتمادی، مهدی (۱۳۷۴). بررسی عوامل مدیریتی مؤثر در ارتقاء بهره‌وری مدیران در بخش صنعت استان بوشهر، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.
۲. امیر تاش، علی محمد (۱۳۷۴). چگونگی تدوین پایان‌نامه تحصیلی (روش علمی دانستن)، جزوه درسی.
۳. توضیحی، محمد حسین (۱۳۸۱). بررسی عوامل مؤثر در انگیزش و افزایش بهره‌وری در بانک ملی ایران شعب شهرستان تبریز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی آذربایجان شرقی.
۴. پورآمن، بهزاد (۱۳۷۳). بررسی نظرات مدیران وزارت آموزش و پرورش در زمینه نقش آموزش فعلی نیروی انسانی بر بهره‌وری در آن وزارتخانه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تربیت مدرس.
۵. حمیدی، مهرداد (۱۳۸۰). ارتقاء بهره‌وری در تربیت بدنی آموزش و پرورش، اولین کنگره علمی بین‌المللی تربیت بدنی و ورزش دانش‌آموزان دختر، دفتر تربیت بدنی دختران معاونت تربیت بدنی و تندرستی.
۶. رضائیان، علی (۱۳۷۵). مدیریت رفتار سازمانی، چاپ اول، تهران، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۷. دلاور، علی (۱۳۷۵). آمار در علوم تربیتی و تربیت بدنی، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.
۸. سپهری، محمد باقر (۱۳۷۷). بررسی و طبقه‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی از نظر کارکنان و دستگاه‌های اجرایی آذربایجان غربی (ارویه)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مرکز آموزش مدیریت دولتی آذربایجان غربی.
۹. سید آقا میری، بی‌بی زهرا (۱۳۷۹). بررسی عوامل مؤثر در کارایی مدیران از دیدگاه دبیران مدارس راهنمایی دختران شهرستان کرج، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی و دانشگاه تربیت مدرس.
۱۰. شیرزاد کبریا، محمد رضا (۱۳۷۶). بررسی عوامل مدیریتی مؤثر بر نیروی انسانی از نظر مدیران ارشد بخش صنعت آذربایجان شرقی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مرکز آموزش مدیریت دولتی تهران.
۱۱. قاسمی، لیلیا (۱۳۸۱). بررسی عوامل مدیریتی مؤثر بر نیروی انسانی از نظر مدیران ارشد بخش صنعت آذربایجان شرقی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مرکز آموزش مدیریت دولتی تهران.
۱۲. گروه مطالعه سازمان برنامه و بودجه استان اصفهان (۱۳۷۱). مجموعه بررسی‌های نیروی انسانی آموزش و پرورش در جهت افزایش بهره‌وری و کاهش افت تحصیلی.
۱۳. مردا علیزاده، احمد (۱۳۷۷). بررسی عوامل مؤثر در بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت ملی صنایع مس ایران و محاسبه آن از طریق ارزش افزوده طی سالهای ۷۵-۱۳۷۲، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۴. معصومی، مسعود (۱۳۷۵). مطالعه عوامل مؤثر بر انگیزش و تاثیر آن بر بهره‌وری کارکنان اداره پست استان سمنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۵. منوریان، عباس (۱۳۷۱). مدیریت استراتژیک، مجموعه استراتژیک، مجموعه مقالات، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۶. مهدی زاده تهرانی، رضا (۱۳۷۶). توصیف نظرات معلمان تربیت بدنی و ورزش شهر اصفهان در رابطه با برخی از عوامل مؤثر در افزایش کارایی آنها، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تربیت مدرس.
۱۷. نادری، عزت‌اله، سیف نراقی، مریم و شاهپوریان، فرنگیس (۱۳۸۲). روش‌های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی، دفتر تحقیقات و انتشارات بدر.
۱۸. هاشم زاده، معصوم (۱۳۷۶). بررسی مقایسه‌ای نگرش مدیران و دبیران دبیرستانهای پسرانه شهر قم در مورد عوامل مؤثر در ارتقاء و

کاهش بهره‌وری نیروی انسانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهیدبهشتی.

19. Ballinger, Dabra. A. (1993). "Becoming An Effective Physical Educator. ERIC. No. Ej 463341, Journal Citation physical Educator. 50: 13-19
20. Buclé, Robert and J. Christianseen. (1995). "Worker Rights promote Productivity Growth" Challenge. 9
21. Boluestone, M. (1998). "Everything You want to know About Competency, Modelling, Training and Development Magazine. 51: 73
22. Behets, Daniel (1997). Comparison of more and less effective teaching behaviors in secondary physical Education " ERIC. No Ej 545409. Journal Teaching And Teacher education 13: 215-24
23. Jacobson, Stanly A; Stiles, Richard L. (1985). "The Effectiveness Of The physical Education " ERIC. No EDO78068. Journal Research Quarterly For Exercise And Sport. 14: (3): 120-27
24. Jonno M. etal (1992). "Operation Management" Production of Goods And Services 3th New Jersey, prentice Hal: 98
25. Morgan, Toni A. (1993). : "Increasing Teaching Skills And Productivity", ERIC. No. ED 375368. Paper Presented At The Annual Meeting of The American Psychological Association, Toronto, Ontario, Canada
26. Parker, Jenny (1995). "Secondary Teachers Views of Effective Teaching In Physical Education." Journal of teaching In Physical Education. 14: 127-139
27. Raina, V. K. (1997). "A study of The Professional Productivity of India Teacher Educators ". ERIC. No. ED 556276. Journal of Education For Teaching. 23. (2): 145-54
28. Sullivan Anna. V. show (1996). "Teaching Norms And Publication productivity," ERIC. No EJ 532784. journal, New Directions For Instructional Research. 90: 179-96
29. Udinsky, B. Flavian - Ek and other (1981). "Evaluation Recorce Handbook: Gathering, Analyzing. Reporting Date " Edits Publishers, Sandiago, California