

بررسی مقایسه‌ای تاثیر عوامل دموگرافی، اقتصادی و اجتماعی بر بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش شهر تهران

دکتر نجف آقایی^۱

چکیده

مقدمه و هدف: یکی از مهمترین اهداف در هر سازمان ارتقاء سطح بهره‌وری آن است و با توجه به اینکه انسان در ایجاد بهره‌وری نقشی محوری دارد درخواست‌های او در سازمان اثری کلیدی بجا می‌گذارد. هدف این تحقیق بررسی مقایسه‌ای تاثیر عوامل دموگرافی، اقتصادی و اجتماعی بر بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش تهران بود.

روش شناسی: تحقیق حاضر توصیفی از نوع مقایسه‌ای است که داده‌های آن به شکل میدانی و با استفاده از پرسشنامه و به روش دلفی جمع‌آوری شده است. جامعه آماری این تحقیق دبیران مرد، مدیران مدارس پسرانه و مسئولان تربیت بدنی (آقایان) شهر تهران که طبق آمار سازمان آموزش و پرورش شهر تهران ۱۳۲۹ در سال ۸۹-۹۰ می‌باشد. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای انجام گرفت و حجم نمونه آماری بر اساس جدول اودینسکی (۱۹۸۱) تعیین گردید که ۲۰٪ از حجم جامعه آماری را تشکیل می‌دهد ($n=225$). ابزار اندازه‌گیری در این تحقیق عبارتست از یک پرسشنامه محقق ساخته حاوی سؤالات پنج گزینه‌ای لیکرت (مقدار خیلی زیاد - زیاد - متوسط - زیر متوسط - کم) برای سه گروه جامعه آماری در سه بخش شخصی (دموگرافی)، شرایط اقتصادی و اجتماعی تاثیر گذار بر بهره‌وری کارکنان به طور یکسان تنظیم شده است. که پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ تعیین گردید. همچنین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها توسط ۲۰ نفر از اساتید متخصص مدیریت ورزشی مورد تایید قرار گرفت. برای دسته‌بندی و تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از افراد نمونه در تحقیق از جدول فراوانی‌های ساده و درصدی جهت نمایش داده‌های استفاده گردید؛ برای تأیید طبیعی بودن توزیع از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف و برای تفاوت دیدگاه‌های جامعه آماری از میزان تاثیر پذیری متغیرها بر بهره‌وری کارکنان از تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد. برای تعیین وضعیت تاثیر پذیری متغیرها بر بهره‌وری از T تک نمونه‌ای و برای اولویت بندی عوامل تاثیر گذار بر بهره‌وری از تحلیل عاملی استفاده شد.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که تاثیر «عوامل شخصی» بروی بهره‌وری معلمان، از حد متوسط بالاتر بوده و وضعیت مثبتی را نشان می‌دهند. بدین معنی که سن، میزان تحصیلات، تجربه کاری، میزان مهارت، تناسب رشته و شغل، برخورداری از وجدان کاری، توانایی مقابله با مشکلات، دارا بودن استعدادی طبیعی و برخورداری از وضعیت خانوادگی مطلوب دبیران از جمله عوامل موثر بر بهره‌وری آنها می‌باشد. همچنین مطرح می‌شود که تاثیر «عوامل مربوط به شرایط اقتصادی و اجتماعی» بروی بهره‌وری دبیران، از حد متوسط بالاتر بوده و وضعیت مثبتی را نشان می‌دهند. بدین معنی که وضعیت اقتصادی جامعه، ضوابط و قوانین شغلی جامعه، داشتن مشاغل متعدد، احساس امنیت و تامین اجتماعی، سیستم تشویق و تنبیهی عادلانه، امنیت شغلی، توجه و احترام به شخصیت، بالا بردن حرمت و منزلت اجتماعی، گذراندن دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، سطح بهداشت روانی و جسمانی روشن بودن شرح وظایف دبیران و دخالت دادن معلم ورزش در تصمیمات و کاهش ساعت تدریس از جمله عوامل موثر بر بهره‌وری آنها می‌باشد. این تاثیر در جهت مثبت معنی دار گشته و می‌توان ادعان داشت که با افزایش هر یک از عوامل فوق، بهره‌وری افزوده شده و با کاهش هر کدام، میزان بهره‌وری کاهش می‌یابد.

واژه‌های کلیدی: عوامل دموگرافی، عوامل اقتصادی و اجتماعی، بهره‌وری، آموزش و پرورش تهران.

مقدمه

یکی از معروف‌ترین و ارزشمندترین پژوهشگران رشته مدیریت، پیتر دراگر^۱ در رابطه با عملکرد سازمان و مدیریت دو واژه زیربنایی کارایی و اثربخشی را تعریف کرده است. کارایی یعنی انجام دادن کارها به نحو شایسته و مناسب و اثربخشی یعنی انجام دادن کارهای شایسته مناسب. بهره‌وری را نیز چگونگی استفاده از منابع انسانی و مادی به نحوی که دارای دو مؤلفه کارایی و اثربخشی می‌باشد تعریف کرد (۱۵). بسیاری از اقتصاددانان بر این نکته تأکید دارند که در توسعه تکنولوژی و افزایش خلاقیت‌های صنعتی، منابع انسانی یکی از نیازهای عمده فرآیند توسعه محسوب می‌شود که باید مورد توجه بسیار قرار گیرد. از دهه ۱۹۶۰ به بعد سرمایه‌های انسانی مورد تأکید و توجه قرار گرفته است و امروزه به عنوان یکی از عوامل اصلی در توسعه شناخته می‌شوند (۱۶).

محققان و اندیشمندان مدیریت امروزه بر این باورند که کارکنان مهمترین منبع رقابتی سازمان هستند، و سرمایه انسانی یک سازمان یا موسسه یا شرکت و در سطح فراتر سرمایه انسانی یک کشور می‌تواند همه نیازمندی‌های استراتژیک را برآورده کند. اولین و مهمترین مؤلفه توسعه در هر کشور انسان است. نیروی انسانی سهم عمده‌ای در توسعه اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی و غیره دارد. انسان بعنوان یک محور در توسعه نقش اساسی را در تمام محوره‌های دیگر بازی می‌کند، در واقع نیروی انسانی مهمترین زیر ساخت هر مجموعه یا سازمان و کشور است، چون اساس حرکت به سوی توسعه انسان است. انسان به عنوان عنصر اصلی ساختار و مدیریت که می‌تواند توسعه را به ارمغان بیاورد و هم می‌تواند بعنوان مانع بزرگ توسعه عمل کند. بنابراین انسان توسعه یافته، جامعه توسعه یافته را به ارمغان می‌آورد (۳۳).

آموزش و پرورش که دارای سرمایه عظیم انسانی در هر کشور است و نحوه فعالیت آن در هر کشور نشان دهنده میزان رشد و ترقی آن کشور می‌باشد. برای یک نظام آموزشی پویا و فعال، وجود یک فرهنگ قوی و قابل انعطاف و پاسخگو به نیازها، لازم و ضروری می‌باشد. این نوع فرهنگ شامل عوامل متعددی می‌باشند و متغیرهای زیادی را تحت تأثیر قرار می‌دهد که بهره‌وری، اثربخشی و کارایی از جمله آن‌ها است (۶).

همچنین می‌توان اذعان داشت یکی از عوامل مهم و کلیدی در نظام آموزشی، معلمان و دبیران می‌باشند که عملکرد آنان و میزان کارایی و اثربخشی آنان و به عبارتی میزان بهره‌وری آنان می‌بایست مد نظر قرار گیرد (۱۳).

همیشه برای مسئولان، برنامه ریزان، کارشناسان و نیروی انسانی فعال در سازمان‌های خصوصی و دولتی و متخصصان علاقمند به سرنوشت کشور سؤالاتی از این قبیل مطرح است که چگونه می‌توان بهره‌وری را در سازمان‌ها افزایش داد؟ چه عواملی باعث می‌شود بهره‌وری در یک نهاد، مؤسسه یا سازمان آموزشی، افزایش یا کاهش یابد؟ چگونه می‌توان بهره‌وری نیروی انسانی شاغل در

سازمان‌ها را به میزان مطلوب رسانید؟ رابطه بهره‌وری در سازمان‌های کشور با بهره‌وری ملی چیست؟ و سؤال‌های دیگر از این قبیل که البته برای یافتن پاسخ این سؤال‌ها می‌بایست به مفهوم بهره‌وری و به عبارتی هدف بهره‌وری در سازمان توجه و دقت نظر مبذول داشت (۸). از آنجایی که بهره‌وری استفاده بهینه از منابع مهم به خصوص منابع انسانی هستند و از جهتی به دلیل حساس و با اهمیت بودن دوره رشد نوجوانان یا به عبارتی دیگر آینده‌سازان این مرز و بوم می‌بایست در امر غنی‌سازی و بهره‌وری محیط‌های آموزشی که به طور مستقیم با دانش‌آموزان در ارتباط هستند، اهمیت خاصی قایل شد (۲). از جمله این افراد (منابع انسانی) می‌توان به دبیران تربیت‌بدنی اشاره نمود چرا که در امر تعلیم و تربیت به رشد و شکوفایی تمام ابعاد انسان توجه داشته و نقش و جایگاه ویژه‌ای در زمینه تحقق اهداف آموزش و پرورش داراست. بنابراین می‌بایست زمینه را جهت ارتقاء بهره‌وری دبیران تربیت‌بدنی فراهم نمود. عملکرد معلمان به عنوان عاملی که اثر مستقیم در محتوای فکری و ذهنی و شخصیتی دانش‌آموزان دارد حائز اهمیت خاص می‌باشد لذا برای تحقق این مهم یکی از راه‌های مؤثر، بررسی عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری آنان است تا با شناخت این عوامل زمینه رشد و بهبود این افراد فراهم گردد. به همین دلیل انجام تحقیقی کاربردی که بتواند این عوامل را مشخص کند، ضرورت پیدا می‌کند، البته لازم به ذکر است که عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه اندیشمندان و محققان بسیاری از قبل تعیین شده است ولی آنچه که حایز اهمیت است، این است که این عوامل تا چه حد در مورد معلمان و دبیران مرد تربیت‌بدنی صادق است و کاربرد دارد. همچنین علاوه بر دبیران مرد تربیت‌بدنی، دیدگاه مدیران مدارس نیز مورد مطالعه قرار گرفته است چرا که آنان هم با معلمان در ارتباط هستند و هم با دانش‌آموزان و به عنوان مقامات ذی صلاح در محیط‌های آموزشی می‌توانند از بعد دیگری اظهارنظر نمایند؛ و بالاخره برای تکمیل نتایج تحقیق با مد نظر قرار دادن نظرات و دیدگاه‌های مسئولان آموزش و پرورش به دلیل جایگاهی که در تدوین قوانین و ضوابط نظام آموزشی دارند، از آنان نیز نظرخواهی شده است. این سه دیدگاه از ابعاد مختلف خود می‌توانند به طرز قابل قبولی عوامل مؤثر در بهره‌وری دبیران مرد تربیت‌بدنی را مشخص نمایند. با مقایسه و تحلیل این نظرات می‌توان راهکارهایی جهت فرآیند ارتقاء بهره‌وری ارائه داد.

در تحقیقی که توسط جاکوبسون، استانلی، استایلز و ریچارد ال^۱ (۱۹۹۸) با عنوان اثربخشی معلمان تربیت‌بدنی صورت گرفته است، عوامل مؤثر در اثربخشی معلمان تربیت‌بدنی مدارس مورد ملاحظه قرار گرفته است و نتیجه چنین بوده که یک سری عوامل نظیر تخصص حرفه‌ای، میزان تحصیلات، تجربه و برنامه ریزی‌های سیستماتیک معلمان در اجرای کار تدریس از جمله عوامل مهم و اثرگذار بر میزان اثربخشی معلمان تربیت‌بدنی مدارس بوده است (۲۳). جان مک کلین (۲۰۰۲) در طی تحقیقی اذعان داشته که مسئله حقوق و دستمزد تنها عامل مهم برای کارکنان نیست و ویژگی‌های یک شغل خوب از جمله: جالب بودن کار، کمک و امکانات کافی جهت انجام شغل،

1- Jacobson, Stanley A, Stiles, Richard, L.

اطلاعات کافی جهت انجام شغل، اختیارات کافی جهت انجام شغل، فرصت برای افزایش توانایی‌ها، امنیت شغلی و دریافت نتایج کار چه به عنوان بازخورد و چه به عنوان تشکر و قدردانی را برای افزایش بهره‌وری کارکنان مهم دانسته است (۲). ابوالغالی (۱۳۸۴) عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی صنایع خودروسازی را مورد بررسی قرار داده است. در این تحقیق عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در قالب چندین مدل ارائه شده است که در هر یک از این مدل‌ها عواملی چون آموزش، ارتباط دوطرفه، سیستم مناسب پرسنلی، امکان موفقیت، اعتماد متقابل، عادلانه بودن پاداش‌ها، گردش مشاغل، رقابت، مزایای رفاهی، مشارکت، مسئولیت فزاینده سبک رهبری و غیره وجود دارد (۱). هاشم زاده (۱۳۸۶) عوامل مؤثر بر ارتقاء و کاهش بهره‌وری نیروی انسانی و نگرش مدیران و دبیران دبیرستان‌های پسرانه قم را مورد مقایسه قرار داد. وی نتیجه گرفت پنج عامل مدیریت، آموزش، انگیزه، مشارکت و کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر دارد و نیز بین دیدگاه مدیران و دبیران در مورد عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی تفاوت وجود ندارد و دبیران از بین عوامل پنجگانه بیشترین امتیاز را به عامل انگیزه (۸۳٪) و مدیران بیشترین امتیاز را به تأثیر عامل مشارکت (۹۱٪) بر بهره‌وری نیروی انسانی اختصاص دادند (۲۰).

در تحقیق دیگر که ساروی^۱ (۲۰۰۶) با عنوان «بهبود بهره‌وری» به روش پیمایشی در غرب استرالیا انجام داد به این نتیجه رسید که بهره‌وری نتیجه ترکیب مؤثر سه عامل کارکنان، مدیران و ارباب رجوع می‌باشد (۲۹). راجر مورتون^۲ در سال (۲۰۰۶) در تحقیقی تحت عنوان «پیشرفت از طریق بهره‌وری» با مطالعه‌ی موردی در پنج شرکت آمریکایی به این نتیجه دست یافت که رهبری، کار تیمی، مشارکت و ارتباط بین اعضای تیم با همدیگر و با رهبری، بهره‌وری را به میزان زیادی افزایش می‌دهد (۲۹). در تحقیقی که نجف آقایی (۲۰۱۲) با هدف تعیین عوامل محیطی و سازمانی بر بهره‌وری معلمان انجام داد به این نتیجه دست یافت که تأثیر «عوامل محیطی و سازمانی» بروی بهره‌وری دبیران، از حد متوسط بالاتر بوده و وضعیت مثبتی را نشان می‌دهند. بدین معنا که شرایط فیزیکی محیط کار، در دسترس بودن امکانات، میزان ساعات کار هفتگی، جو دوستانه حاکم بر محیط کار، مدیریت و شیوه‌های آن، آشنایی مدیران با روابط انسانی، عدم تبعیض بین دبیران، ارتباط مطلوب درون سازمانی، شرکت معلمان در سمینارها، گذراندن دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، روشن بودن شرح وظایف دبیران و افزایش دوره‌های تربیت معلم از جمله عوامل مؤثر بر بهره‌برداری آنها می‌باشد (۳۳). دورا آتافیا^۳ (۲۰۱۱) در تحقیقی با هدف بررسی اثر محیط کاری بر بهره‌وری معلمان دبیرستانها در نیجریه به این نتیجه رسید که بین محیط کار و بهره‌وری معلمان رابطه وجود دارد. او بررسی کرد که برای بالا بردن بهره‌وری معلمان باید توجه ویژه‌ای به افزایش

1- Sarevy

2- Roger Morton

3- Dorah Ataphia

امکانات و تجهیزات مدرسه، ایجاد محیط صمیمی و مطلوب در محیط کار و ارتباطات مطلوب درون سازمانی انجام داد (۳۲).

تمامی تحقیقات انجام شده به نوعی به پردازش مسئله بهره‌وری و مسائل مرتبط با آن پرداخته و هر کدام از یک بعد به مسئله بهره‌وری نگاه کرده است. تحقیق حاضر در جهت تکمیل این تحقیقات برآمده و ضمن بررسی عوامل مؤثر و تاثیرگذار در بهره‌وری دبیران مرد تربیت بدنی، به ارائه راهکارهای کاربردی برای جامعه آماری تحقیق پرداخته است تا ضمن پاسخگویی به سؤالات اصلی تحقیق بتواند با ارائه این راهکارهای کاربردی، راه‌حلهایی را برای نیروی انسانی شاغل در بخش آموزشی در مواجهه با مشکلات ارائه دهد.

روش شناسی

تحقیق حاضر توصیفی از نوع مقایسه‌ای است که داده‌های آن به شکل میدانی و با استفاده از پرسشنامه و به روش دلفی جمع‌آوری شده است. جامعه آماری این تحقیق دبیران مرد، مدیران مدارس پسرانه و مسئولان تربیت بدنی (آقایان) شهر تهران که طبق آمار سازمان آموزش و پرورش شهر تهران ۱۳۲۹ در سال ۸۹-۹۰ می‌باشد. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای انجام گرفت و حجم نمونه آماری بر اساس جدول اودینسکی (۱۹۸۱) تعیین گردید که ۲۰٪ از حجم جامعه آماری را تشکیل می‌دهد ($n = 225$). ابزار اندازه‌گیری در این تحقیق عبارتست از یک پرسشنامه حاوی سؤالات پنج گزینه‌ای لیکرت (مقدار خیلی زیاد - زیاد - متوسط - کم) برای سه گروه جامعه آماری در سه بخش شخصی (دموگرافی) و شرایط اقتصادی - اجتماعی تاثیر گذار بر بهره‌وری کارکنان به طور یکسان تنظیم شده است. برای تعیین اعتبار و پایایی ابزار اندازه‌گیری با انجام یک مطالعه مقدماتی روی ۲۵ نفر نمونه انتخابی اعم از معلمان، مدیران مدارس و مسئول تربیت بدنی از منطقه ۹ آموزش و پرورش شهر تهران آقای کرونباخ پرسشنامه محاسبه گردید که عدد ۸۱٪ به دست آمد و بدین ترتیب پایایی پرسشنامه نیز مورد تأیید قرار گرفت. روایی محتوایی صوری و محتوایی آن‌ها توسط ۲۰ تن از اساتید متخصص مدیریت ورزشی که سابقه فعالیت در زمینه متغیرهای این تحقیق را نیز داشتند، مورد تأیید قرار گرفت. متغیرهای تحقیق در بخش عوامل دموگرافی تاثیر سن، میزان تحصیلات، وضعیت خانوادگی، میزان تجربه کاری، میزان مهارت و تخصص، تناسب رشته تحصیلی با شغل، وجدان کاری، توانایی مقابله با مشکلات و دارا بودن استعداد طبیعی بر بهره‌وری از دیدگاه جوامع تحت بررسی و در بخش اقتصادی و اجتماعی تاثیر وضعیت اقتصادی جامعه، ضوابط و قوانین شغلی، هماهنگ بودن حقوق و مزایا با نیازهای مادی، داشتن مشاغل متعدد (دولتی و غیر دولتی)، احساس امنیت و تامین اجتماعی و متناسب بودن افزایش حقوق معلمان با بالا رفتن سطح زندگی بر بهره‌وری از دیدگاه جوامع تحت بررسی می‌باشد. برای دسته بندی و تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از افراد نمونه در تحقیق از جدول

فراوانی‌های ساده و درصدی جهت نمایش داده‌های استفاده گردید؛ برای تأیید طبیعی بودن توزیع از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف و برای تفاوت دیدگاه‌ها از میزان تأثیر پذیری متغیرها بر بهره‌وری کارکنان از تحلیل واریانس استفاده شد. سپس برای تأثیر گذاری عوامل (دموگرافی، اقتصادی و اجتماعی) بر بهره‌وری از t تک نمونه‌ای و برای اولویت بندی عوامل تأثیر گذار بر بهره‌وری از تحلیل عاملی استفاده شد.

یافته ها تحقیق

جدول ۱. نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	فراوانی	نمره Z	سطح معناداری	نتیجه آزمون
عوامل اقتصادی و اجتماعی بر بهره‌وری	۲۲۵	۰/۷۴۱	۰/۵۴۹	داده‌ها نرمال است
عوامل دموگرافی بر بهره‌وری	۲۲۵	۰/۷۲۴	۰/۶۷۲	داده‌ها نرمال است

جهت تعیین نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده گردید که جدول ۱ نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۲. بررسی وضعیت تأثیر گذاری عوامل دموگرافی (شخصی) بر بهره‌وری (با میانگین نظری ۳) با استفاده از t تک نمونه‌ای

سوال	میانگین	انحراف معیار	T میزان	سطح معنی‌داری	تفسیر
سن دبیران	۴/۲۶	۰/۷۹	۲۳/۷۴	۰/۰۰۱	مثبت
میزان تحصیلات دبیران	۴/۳۹	۰/۶۱	۳۳/۷۵	۰/۰۰۱	مثبت
میزان تجربه کاری	۴/۳۷	۰/۶۱	۳۳/۵۷	۰/۰۰۱	مثبت
میزان مهارت و تخصص دبیران	۴/۶۱	۰/۵۸	۴۱/۷۲	۰/۰۰۱	مثبت
تناسب رشته و شغل دبیران	۴/۵۱	۰/۵۷	۳۹/۳۷	۰/۰۰۱	مثبت
برخورداری از وجدان کاری	۴/۵۲	۰/۵۸	۳۹/۲۲	۰/۰۰۱	مثبت
توانایی مقابله با مشکلات شغلی	۴/۳۲	۰/۶۲	۳۱/۸۶	۰/۰۰۱	مثبت
دارا بودن استعداد طبیعی معلم	۴/۴۴	۰/۶۱	۳۵/۰۵	۰/۰۰۱	مثبت
برخورداری از وضعیت خانوادگی مطلوب	۴/۳۸	۰/۶۱	۳۳/۶۳	۰/۰۰۱	مثبت

با بررسی «عوامل شخصی تأثیر گذار بر میزان بهره‌وری معلمان» می‌توان عنوان نمود، با توجه به اینکه تفاوت معنی‌داری بین میانگین‌های تجربی با میانگین نظری (۳) در سطح $\alpha=0/01$ مشاهده می‌شود و تمامی میانگین‌های تجربی مرتبط با عوامل «شخصی»، بالاتر از میانگین نظری می‌باشند، مطرح می‌شود که تأثیر «عوامل شخصی» بروی بهره‌وری معلمان، از حد متوسط بالاتر بوده و وضعیت مثبتی را نشان می‌دهند. بدین معنی که سن، میزان تحصیلات، تجربه کاری، میزان مهارت،

تناسب رشته و شغل، برخورداری از وجدان کاری، توانایی مقابله با مشکلات، دارا بودن استعدادی طبیعی و برخورداری از وضعیت خانوادگی مطلوب دبیران از جمله عوامل موثر بهره‌وری آنها می‌باشد. این تاثیر در جهت مثبت معنی دار گشته و می‌توان اذعان داشت که با افزایش هر یک از عوامل فوق بهره‌وری افزوده شده و با کاهش هر کدام، میزان بهره‌وری کاهش می‌یابد.

جدول ۳. بررسی توصیفی تاثیر "عوامل شخصی" بر بهره‌وری و مقایسه این تاثیرات با تاکید بر عامل گروه (تحلیل واریانس یک طرفه)

متغیر	سطوح	میانگین	انحراف معیار	F میزان	سطح معنی‌داری
سن دبیر	دبیران تربیت بدنی	۴/۵۰ *	۰/۷۱	۹/۷۹	۰/۰۰۱
	مدیر مدرسه	۴/۱۲	۰/۷۹		
	مسئول تربیت بدنی	۳/۸۸	۰/۸۱		
میزان تحصیلات دبیران	دبیران تربیت بدنی	۴/۴۰	۰/۵۶	۹/۸۷	۰/۰۰۱
	مدیر مدرسه	۴/۵۰ *	۰/۵۷		
	مسئول تربیت بدنی	۳/۹۲	۰/۷۴		
میزان ت چرب کاری	دبیران تربیت بدنی	۴/۵۱ *	۰/۵۹	۴/۳۵	۰/۰۰۱
	مدیر مدرسه	۴/۲۸	۰/۶۰		
	مسئول تربیت بدنی	۴/۲۳	۰/۶۵		
میزان مهارت و تخصص دبیران	دبیران تربیت بدنی	۴/۶۵	۰/۵۳	۱/۶۳	---
	مدیر مدرسه	۴/۶۲	۰/۵۲		
	مسئول تربیت بدنی	۴/۴۲	۰/۸۵		
تناسب رشته و شغل دبیران	دبیران تربیت بدنی	۴/۴۵	۰/۵۷	۱/۰۲	---
	مدیر مدرسه	۴/۵۵	۰/۵۷		
	مسئول تربیت بدنی	۴/۵۷	۰/۵۷		
برخورداری از وجدان کاری	دبیران تربیت بدنی	۴/۶۲	۰/۵۴	۵/۵۱	۰/۰۰۱
	مدیر مدرسه	۴/۲۸	۰/۶۱		
	مسئول تربیت بدنی	۴/۶۹ *	۰/۴۷		
توانایی مقابله با مشکلات شغلی	دبیران تربیت بدنی	۴/۴۳ *	۰/۵۳	۳/۷۲	۰/۰۵
	مدیر مدرسه	۴/۲۰	۰/۶۸		
	مسئول تربیت بدنی	۴/۴۲	۰/۶۴		
دارا بودن استعداد طبیعی معلم	دبیران تربیت بدنی	۴/۵۱	۰/۵۲	۱/۲۲	---
	مدیر مدرسه	۴/۳۷	۰/۶۶		
	مسئول تربیت بدنی	۴/۴۶	۰/۷۶		
برخورداری از وضعیت خانوادگی مطلوب	دبیران تربیت بدنی	۴/۲۸	۰/۵۸	۲/۵۸	---
	مدیر مدرسه	۴/۴۷	۰/۶۱		
	مسئول تربیت بدنی	۴/۴۲	۰/۷۰		

با تأکید بر میزان مقادیر F به دست آمده، مطرح می‌شود که تفاوت معنی‌داری بین دیدگاه‌های دبیران، مدیران مدرسه و مسئولان تربیت بدنی در نقش تاثیرپذیری عوامل سن، میزان تحصیلات،

میزان تجربه و برخورداری از وجدان کاری در سطح $\alpha = 0/01$ و توانایی مقابله دبیران با مشکلات شغلی در سطح $\alpha = 0/05$ وجود دارد. بنابراین، با رجوع به میانگین‌ها می‌توان نتیجه‌گیری نمود که از دیدگاه دبیران تاثیر عوامل سن، میزان تجربه و توانایی مقابله دبیران با مشکلات شغلی بر بهره‌وری بالاتر از دیگر متغیرهای دموگرافی و از دید مدیران تاثیر عامل میزان تحصیلات دبیران و از دید مسئولان تاثیر عامل برخورداری از وجدان کاری دبیران از بقیه متغیرهای دموگرافی بیشتر است.

جدول ۴. بررسی وضعیت تاثیر گذاری عوامل مربوط به شرایط اقتصادی و اجتماعی بر بهره‌وری (با میانگین نظری ۳) با استفاده از t تک نمونه ای

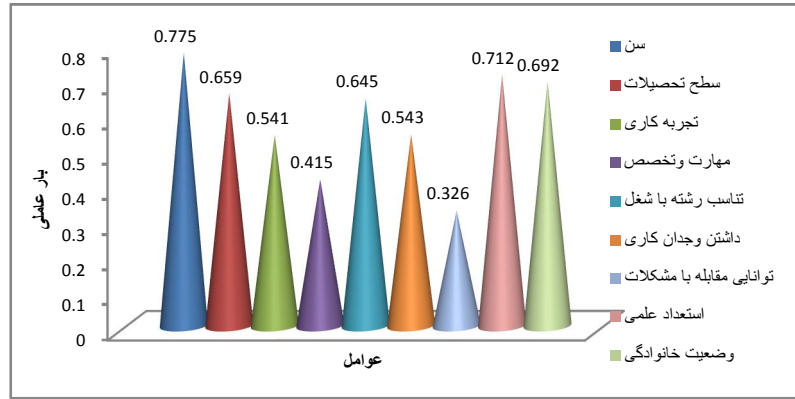
سوال	میانگین	انحراف معیار	T میزان	سطح معنی داری	تفسیر
وضعیت اقتصادی جامعه	۴/۲۴	۰/۷۴	۲۵/۱۳	۰/۰۰۱	مثبت
ضوابط و قوانین شغلی جامعه	۴/۰۱	۰/۸۰	۱۸/۵۸	۰/۰۰۱	مثبت
داشتن مشاغل متعدد	۳/۹۷	۰/۸۹	۱۶/۳۲	۰/۰۰۱	مثبت
متناسب بودن افزایش حقوق با سطح زندگی	۴/۵۴	۰/۶۰	۳۸/۲۲	۰/۰۰۱	مثبت
احساس امنیت و تامین اجتماعی	۴/۴۶	۰/۵۹	۳۷/۲۸	۰/۰۰۱	مثبت
سطح بهداشت روانی و جسمانی	۴/۳۶	۰/۷۳	۲۷/۸۹	۰/۰۰۱	مثبت

با بررسی «عوامل مربوط به شرایط اقتصادی و اجتماعی تاثیر گذار بر میزان بهره‌وری دبیران» می‌توان عنوان نمود، با توجه به اینکه تفاوت معنی‌داری بین میانگین‌های تجربی با میانگین نظری (۳) در سطح $\alpha = 0/01$ مشاهده می‌شود و تمامی میانگین‌های تجربی مرتبط با عوامل «مربوط به شرایط اقتصادی و اجتماعی»، بالاتر از میانگین نظری می‌باشند، مطرح می‌شود که تاثیر «عوامل مربوط به شرایط اقتصادی و اجتماعی» بر روی بهره‌وری دبیران، از حد متوسط بالاتر بوده و وضعیت مثبتی را نشان می‌دهند. بدین معنی که وضعیت اقتصادی جامعه، ضوابط و قوانین شغلی جامعه، داشتن مشاغل متعدد، احساس امنیت و تامین اجتماعی، سیستم تشویق و تنبیهی عادلانه، امنیت شغلی، توجه و احترام به شخصیت، بالا بردن حرمت و منزلت اجتماعی، گذراندن دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، سطح بهداشت روانی و جسمانی روشن بودن شرح وظایف دبیران و دخالت دادن معلم ورزش در تصمیمات و کاهش ساعت تدریس از جمله عوامل موثر بر بهره‌وری آنها می‌باشد. این تاثیر در جهت مثبت معنی دار گشته و می‌توان ادعان داشت که با افزایش هر یک از عوامل فوق، بهره‌وری افزوده شده و با کاهش هر کدام، میزان بهره‌وری کاهش می‌یابد.

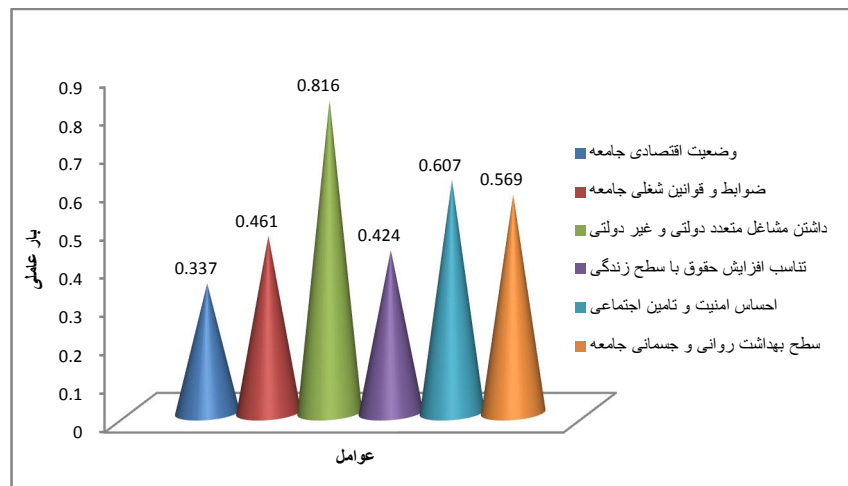
جدول ۳: بررسی توصیفی تاثیر " شرایط اقتصادی و اجتماعی " بر بهره وری و مقایسه این تاثیرات با تاکید بر عامل گروه (تحلیل واریانس یک طرفه)

سطح معنی‌داری	میزان F	انحراف معیار	میانگین	سطوح	متغیر
۰/۰۱	۵/۰۱	۰/۵۶	* ۴/۳۸	دبیران تربیت بدنی	وضعیت اقتصادی جامعه
		۰/۷۸	۴/۰۷	مدیر مدرسه	
		۱/۰۲	۴/۳۸	مسئول تربیت بدنی	
۰/۰۱	۱۱/۰۹	۰/۵۶	۴/۲۳	دبیران تربیت بدنی	ضوابط و قوانین شغلی جامعه
		۰/۹۱	* ۴/۷۲	مدیر مدرسه	
		۰/۸۸	۴/۱۵	مسئول تربیت بدنی	
---	۱/۴۰	۰/۹۱	۴/۰۹	دبیران تربیت بدنی	داشتن مشاغل متعدد
		۰/۷۹	۳/۸۸	مدیر مدرسه	
		۱/۱۷	۳/۸۸	مسئول تربیت بدنی	
---	۱/۱۷	۰/۵۴	۴/۶۱	دبیران تربیت بدنی	متناسب بودن افزایش حقوق با سطح زندگی
		۰/۶۱	۴/۵۰	مدیر مدرسه	
		۰/۷۶	۴/۴۴	مسئول تربیت بدنی	
۰/۰۱	۷/۳۴	۰/۵۲	* ۴/۶۱	دبیران تربیت بدنی	احساس امنیت و تامین اجتماعی
		۰/۵۷	۴/۳۰	مدیر مدرسه	
		۰/۷۰	۴/۵۳	مسئول تربیت بدنی	
۰/۰۱	۱۰/۶۰	۰/۶۵	۴/۵۲	دبیران تربیت بدنی	سطح بهداشت روانی و جسمانی
		۰/۷۴	۴/۱۲	مدیر مدرسه	
		۰/۶۸	* ۴/۶۵	مسئول تربیت بدنی	

با تأکید بر میزان مقادیر F به دست آمده، مطرح می‌شود که تفاوت معنی‌داری بین تاثیر عوامل وضعیت اقتصادی جامعه، ضوابط و قوانین شغلی جامعه، احساس امنیت و تامین اجتماعی و سطح بهداشت روانی و جسمانی در سطح $\alpha = 0/01$ از دید دبیران، مدیران و مسئولان تربیت‌بدنی وجود دارد. بنابراین، با رجوع به میانگین‌ها می‌توان نتیجه‌گیری نمود که از دیدگاه دبیران تاثیر عوامل وضعیت اقتصادی جامعه و احساس امنیت و تامین اجتماعی بر بهره وری بالاتر از دیگر گروهها و از دید مدیران تاثیر عامل ضوابط و قوانین شغلی جامعه و از دید مسئولان سطح بهداشت روانی و جسمانی از بقیه گروهها بیشتر است.



نمودار ۱: نتایج آزمون تحلیل عاملی اولویت بندی عوامل شخصی موثر بر بهره وری دبیران مرد تربیت بدنی



نمودار ۲: نتایج تحلیل عاملی اولویت بندی درحوزه عوامل اقتصادی و اجتماعی موثر بر بهره‌وری دبیران مرد تربیت بدنی

بحث و نتیجه گیری

بر اساس یافته‌های تحقیق بین نظرات گروه‌های آزمودنی تحقیق در مورد عوامل موثر بر بهره‌وری دبیران مرد تربیت‌بدنی در بخش عوامل شخصی بین تاثیر سن دبیران بر بهره‌وری از دید دبیران با مدیران و مسئولان اختلاف معنی داری مشاهده گردید. در مورد تاثیر میزان تحصیلات دبیران بر

بهره‌وری از دید مسئولان تربیت‌بدنی با مدیران مدارس پسرانه و دبیران تربیت‌بدنی اختلاف معنی داری وجود دارد. در مورد میزان تجربه کاری دبیران و میزان تاثیر برخورداری از وجدان کاری دبیران بر بهره‌وری از دید دبیران با مسئولان اختلاف معنی داری وجود دارد. در مورد میزان تاثیر توانایی مقابله با مشکلات دبیران بر بهره‌وری از دید دبیران با مدیران مدارس پسرانه اختلاف معنی داری وجود دارد. بر اساس یافته‌های تحقیق بین نظرات گروه‌های آزمودنی تحقیق در مورد عوامل موثر بر بهره‌وری دبیران مرد تربیت‌بدنی در بخش عوامل اقتصادی - اجتماعی بین تاثیر وضعیت اقتصادی جامعه و میزان تاثیر عوامل ضوابط و قوانین شغلی بر بهره‌وری از دید دبیران با مدیران و دبیران با مسئولان اختلاف معنی داری وجود دارد. در مورد میزان تاثیر عوامل احساس امنیت و تامین اجتماعی بر بهره‌وری از دید دبیران با مدیران اختلاف معنی داری وجود دارد. و بالاخره در مورد میزان تاثیر سطح بهداشت روانی و جسمانی بر بهره‌وری از دید دبیران با مدیران و دبیران با مسئولان اختلاف معنی داری وجود دارد. در تحلیل این اختلاف نظرها چنین می‌توان گفت که تفاوت‌ها ناشی از جایگاه متفاوت آزمودنی‌ها است و بیشتر این اختلاف‌ها بین معلمان و مدیران با مسئولان است و در مورد آن شاید بتوان چنین گفت که بدلیل عدم حضور مسئولان در محیط‌های آموزشی و نگاه متفاوت آنان به مسائل و مشکلات باعث میشود کمتر در جریان مشکلات اجرایی و عملکردی دبیران مرد تربیت‌بدنی قرار گیرند. در عوض دبیران و مدیران خود به عنوان مجریان اصلی و مستقیم برنامه‌های آموزشی مدارس، بهتر و دقیق‌تر با مسائل و مشکلات کاری در حین اجراء در تماس می‌باشند. به همین دلیل اختلاف نظر مشاهده شده منطقی به نظر می‌رسد. آنچه در این تحقیق مد نظر است اختلاف نظرها نیست بلکه اشتراک نظرها می‌باشد و هدف رسیدن به فصل مشترک دیدگاه‌های جوامع تحت بررسی می‌باشد تا با عنایت به آن جهت بهبود بهره‌وری دبیران مرد تربیت‌بدنی به راه کارهای کاربردی برسیم. در این راستا اقدام به اولویت بندی نظرات آزمودنی‌های تحقیق شد تا طبق نظرات آزمودنی‌های تحقیق میزان هر کدام از این عوامل موثر بر بهره‌وری دبیران مرد تربیت‌بدنی شوند.

بر اساس یافته‌های تحقیق، مهمترین عوامل اثر گذار بر بهره‌وری دبیران مرد تربیت‌بدنی شناخته شده است که به ترتیب اولویت عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی و در نهایت عوامل دموگرافی (شخصی) از عوامل موثر بر بهره‌وری آنان می‌باشند. چنین اولویت بندی در هیچکدام از تحقیقاتی که در ادبیات پیشینه مرور شد مشاهده نشده است. در برخی از این تحقیقات به نحو دیگری اقدام به اولویت بندی شده است. مثلا در تحقیقی که ساروی (۲۰۰۶) با عنوان «بهبود بهره‌وری» به روش پیمایشی در غرب استرالیا انجام داد به این نتیجه رسید که بهره‌وری نتیجه ترکیب مؤثر سه عامل کارکنان، مدیران و ارباب رجوع می‌باشد (۲۹). همچنین آقایی (۲۰۱۲) با هدف تعیین عوامل محیطی و سازمانی بر بهره‌وری معلمان انجام داد به این دست یافت که تاثیر «عوامل محیطی و سازمانی» بروی بهره‌وری دبیران، از حد متوسط بالاتر بوده و وضعیت مثبتی را نشان می‌دهند. قاسمی (۱۳۸۱)

عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی را از نظر مدیران ارشد و میانی به ترتیب زیر می‌داند: برنامه ریزی، رهبری، کنترل و سازماندهی (۱۶). و همچنین مراد علیزاده (۱۳۷۷) عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی را به ترتیب اولویت زیر معرفی کرده است. بکارگیری کارکنان با توجه به توان، لیاقت و کارایی آنها، متناسب بودن مزد دریافتی با توان، تجربه کاری و مهارت، رفتار مناسب سرپرستان، سیستم مناسب پاداش و تنبیه، موقعیت ارتقاء شغلی، آموزش، رسیدگی به مشکلات کارکنان، برقراری جلسات مشترک با سرپرستان. و مهدی زاده تهرانی (۱۳۷۶) عوامل موثر در کارایی و بهبود آن را از دیدگاه دبیران تربیت‌بدنی شهر اصفهان به ترتیب اهمیت چنین معرفی کرده است: وجود جو سالم و سازنده و قوانین حمایتی، داشتن حقوق متناسب با شرایط سخت کاری، تامین ما یحتاج اولیه معیشتی، اعتماد و احترام به حرفه خود، وجود محیط و شرایط آزاد جهت انتقادهای سازنده، وجود جذابیت‌های شغلی و بالا بردن منزلت اجتماعی معلمان در جامعه، استفاده از معلمان متخصص و تحصیلکرده، استفاده از وسایل کمک آموزشی، ایجاد و گسترش دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، تهیه و توزیع کتاب‌های درسی، تسهیلات جهت شرکت در سمینارها و بازدیدهای علمی، وسیله ایاب و ذهاب مناسب به مدرسه، وجود ارزشیابی منطقی با موازین علمی و ارایه راه حل برای رفع نقات ضعف، نظارت و کنترل مستمر بر امر آموزش و تدریس دبیران و آموزش همگانی برای برنامه ریزی فعالیت‌های آموزشی دانش آموزان (۱۹). هاشم زاده (۱۳۷۶) نیز عوامل موثر بر ارتقاء و کاهش بهره‌وری نیروی انسانی را بر اساس نگرش مدیران و دبیران دبیرستانهای پسرانه قم مورد بررسی قرار داد که اختلافی بین نظرات مدیران و دبیران تربیت‌بدنی در مورد عوامل موثر بر بهره‌وری وجود نداشت و طبق اولویت بندی، دبیران بیشترین امتیاز را به عامل انگیزه (۸۳٪ درصد) و مدیران به عامل مشارکت (۸۱٪ درصد) اختصاص داده اند (۲۰). اعتمادی (۱۳۷۴) عوامل مدیریتی موثر در ارتقاء بهره‌وری مدیران را به ترتیب اهمیت چنین می‌داند، حمایت سازمانی، مشارکت، آگاهی مدیران محیط خارجی و انطباق موثر آن، توجیه مستمر و دادن بازخورد مستمر (۳). گروه مطالعه سازمان برنامه و بودجه استان اصفهان (۱۳۷۱) مهمترین عامل موثر در بهره‌وری معلمان و مدیران مدارس را بدین ترتیب میدانند: افزایش حقوق و مزایا از عوامل رضایت شغلی، فراهم ساختن وسایل کمک آموزش و آشنا سازی معلمان با استفاده از آنها از عوامل بهبود روش تدریس، آگاه ساختن معلمان از تحولات و دگرگونیهای جدید آموزشی و نظارت بر کار برد آن از عامل رشد حرفه ایی، و بالا بردن حرمت و منزلت اجتماعی آنان (۵). همانطوری که می‌بینیم این اولویت بندی ها به نحو دیگری است و تنها تحقیق مهدی زاده تهرانی (۱۳۷۶) در مورد دبیران تربیت‌بدنی می‌باشد و آنها تنها عوامل موثر بر کارایی آنها را در نظر گرفته است. (کارایی یکی از مولفه‌های بهره‌وری است). طبق نتایج تحقیق حاضر عوامل اقتصادی و اجتماعی موثر بر بهره‌وری دبیران مرد تربیت‌بدنی بر حسب اولویت عبارتند از: داشتن مشاغل متعدد دولتی و غیر دولتی، احساس امنیت و تامین اجتماعی، سطح بهداشت روانی و جسمانی جامعه، تناسب افزایش حقوق با سطح زندگی، ضوابط و قوانین شغلی جامعه و وضعیت

اقتصادی جامعه می‌باشند. در اینجا می‌توان به دیگر تحقیقات انجام شده در این راستا به شرح ذیل اشاره کرد. مرادعلیزاده (۱۳۷۷) متناسب بودن مزد دریافتی و سپهری (۱۳۷۷) امنیت شغلی، آزادی عمل در شغل، تامین معاش کارکنان، تلاش مافوقان در رفع مشکلات فردی و مادی و زمینه‌های رفاهی کارکنان را عنوان کرده اند و به عامل متناسب بودن حقوق و دستمزد، معصومی (۱۳۷۵)، ابوالعلایی (۱۳۷۴) و طالبی (۱۳۷۳) و بوشل و کریستین سن (۱۹۹۵) اشاره کرده اند و در این مورد جان مک کلین (۱۹۹۲) علاوه بر حقوق و دستمزد داشتن امنیت شغلی را نیز مطرح کرده است (۱۵،۲۱). در این تحقیقات به عوامل وضعیت اقتصادی جامعه، تورم و رکود اقتصادی، داشتن مشاغل متعدد، سطح بهداشت روانی و جسمانی جامعه و ضوابط شغلی جامعه بطور مستقیم اشاره شده است ولی چنین می‌توان توجیه کرد که این عوامل در بطن دیگر عوامل اصلی که همان حقوق و دستمزد و مزایای مکفی و مناسب و داشتن امنیت شغلی است نهفته می‌باشد و به دلیل عدم ثبات وضعیت اقتصادی جامعه ی کنونی ما به مشکلات عدیده معلمان و دبیران بویژه دبیران تربیت‌بدنی این عوامل به شکل‌های مختلف جلوه می‌کند و شاید به این دلیل نیز باشد که در دیگر تحقیقات از خود دبیران چنین نظر سنجی مستقیمی صورت نگرفته است. همچنین طبق نتایج تحقیق عوامل شخصی، اولویت سوم و آخرین عامل از عوامل موثر بر بهره‌وری دبیران مرد تربیت‌بدنی می‌باشند که به ترتیب اولویت عبارتند از: تجربه کاری دبیران تربیت بدنی، وضعیت خانوادگی دبیران تربیت بدنی، متناسب بودن رشته تحصیلی با شغل دبیران، توانایی دبیران در مقابله با مشکلات، استعداد علمی دبیران، سن دبیران، سطح تحصیلات دبیران، وجدان کاری دبیران، مهارت و تخصص دبیران تربیت‌بدنی. برخی از این عوامل مورد تایید دیگر تحقیقات نیز قرار گرفته اند. از جمله مهدی زاده تهرانی (۱۳۷۶) به عامل استفاده از معلمان متخصص و تحصیل کرده اشاره کرده است. سید آقامیری (۱۳۷۹) نیز عامل میزان تحصیلات و تجربه را مطرح کرده است (۱۳). شیرزاد کبریا (۱۳۷۶) عامل تخصص را تایید کرده و مرادعلیزاده (۱۳۷۷) عامل بکارگیری کارکنان را با توجه به توان و لیاقت کاری مطرح کرده است. سپهری (۱۳۷۷) نیز به عامل شایستگی احراز شغلی اشاره کرده است. که البته این عامل خود شامل مواردی چون تخصص حرفه‌ای، تحصیلات، تجربه، و ویژگی‌های فردی میباشد. توضیحی (۱۳۸۱) به عامل متناسب بودن سن با نوع کار اشاره کرده است. راینای کی (۱۹۹۷) عامل فعالیت‌های تحقیقی و مطالعاتی را از نشانه‌های اثر بخشی بالای معلمان مدارس دانسته است (۲۷). که در این میان به چند عامل از عوامل شخصی مذکور بطور مستقیم در تحقیقات دیگران اشاره نشده است. مانند عامل وجدان کاری، استعداد طبیعی معلمی، توانایی مقابله با مشکلات کاری و بر خورده‌اری از وضعیت خانوادگی مطلوب که در تحلیل آن می‌توان گفت این عوامل در ویژگی‌ها و شایستگی‌های احراز شغلی که سپهری (۱۳۷۷) به آن اشاره کرده نیز نهفته است و خاص ویژگی‌هایی است که مختص دبیران و معلمان می‌باشد و به دلیل محدود بودن تحقیقات در این زمینه تا به حال به آن توجه نشده است. همچنین با بررسی دیگر پژوهش‌های

تحقیق می‌توان به عوامل دیگری نیز به عنوان عوامل موثر بر بهره‌وری رسید. بطور مثال مشفق آرانی (۱۳۵۹) به عامل کاربرد مفاهیم و اصول تکنولوژی آموزشی اشاره کرده است. ویلیام‌ای تامسون (۱۹۸۰) و جاکوبسون استانکی و استایلز ریچارد ال (۱۹۸۵) از برنامه ریزی‌های اصولی و سیستماتیک نام برده اند (۳۲، ۳۳). بالینگر، دبرای (۱۹۹۳) داشتن سه نقش ابزاری، مدیریتی و شخصی را برای معلم عنوان کرده است و مورگان و تونی‌ای (۱۹۹۳) توجه به مسائل روانشناسی بالینی معلمان را بیان کرده است (۲۵). پارکر جنی (۱۹۹۵) اجرای یک سری اعمال تربیتی و سلسله مراتبی چون سازماندهی، مدیریت، نظم دهی، کنترل توسط معلم و بر اساس هدف، موفقیت آموزشی استاندارد را مهم دانسته است. تبس دانیل (۱۹۹۷) زمان آموزش فعال و زمان استراحت کمتر معلم را عنوان کرده است. با دقت نظر بیشتری بینیم این عوامل نیز جزء مهارت‌های علمی و قدرت و توانایی تدریس معلم محسوب می‌شود که بطور ویژه و اختصاصی هر کدام از پژوهشگران به یک یا چند عامل آن اشاره کرده اند، در صورتی که در تحقیق حاضر مجموعه‌ای از عوامل موثر بر بهره‌وری دبیران مرد تربیت‌بدنی در نظر گرفته شده است، لذا سعی شده تا حد امکان از تکرار جزئیات یک عامل صرف نظر شود. همچنین در چندین تحقیق به عوامل منفی و مخل در بهره‌وری یا به عبارتی عواملی که منجر به کاهش بهره‌وری می‌شوند نیز اشاره شده است. مثلاً بلواستون (۱۹۹۸) به عواملی چون وسایل و امکانات کهنه و غیر استاندارد، افزایش حجم کار، فعالیت‌های بی نتیجه، طراحی نامناسب شغل، آموزش غیر اثربخشی یا نا کافی کارمندان و اشتباهات مدیریتی اشاره کرد که به عنوان عوامل موثر در کاهش بهره‌وری محسوب می‌شوند. تابش (۱۳۷۵) وجود یکسری مشکلات را به عنوان عوامل موثر در کاهش اثر بخشی و کارایی معلمان تربیت‌بدنی عنوان کرده که عبارتند از: کمبود امکانات ورزشی، کمبود بودجه و اعتبارات ورزشی، فقدان برنامه ریزی صحیح، عدم همکاری مسئولان. لواسانی (۱۳۷۳) عوامل کاهش بهره‌وری نیروی انسانی را چنین گفته است: وجود تبعیض در بین کارکنان، عدم امنیت شغلی، نا هماهنگی رشته تحصیلی با شغل، ندیدن آموزش کافی، ناهماهنگی استعدادهای فردی با شغل، بی کفایتی سرپرستان و عدم علاقه به کار. نوریخس (۱۳۷۸) به عوامل فشارزای شغلی دبیران تربیت‌بدنی بدین شرح اشاره کرده است. ضعف مدیریتی و عدم امکانات مناسب، که این عامل در سلامت روانی اثر مستقیم داشته و باعث پایین آمدن سطح عملکرد ایشان می‌شود. با دقت نظر در این تحقیقات می‌بینیم که بین این عوامل و عوامل موثر بر بهره‌وری همخوانی و مطابقتی وجود دارد که خود دلیلی بر تایید تحقیق حاضر می‌باشد. به هر حال آنچه که از بررسی یافته‌های تحقیق حاضر و دیگر تحقیقات بدست می‌آید استفاده جهت ارائه راهکار بهبود بهره‌وری دبیران مرد تربیت‌بدنی است. چرا که جهت بهبود بهره‌وری ابتدا باید عوامل موثر بر بهره‌وری را شناسایی نمود. وقتی این عوامل و میزان اهمیت هر کدام از آنها در بهره‌وری و عملکرد نیروی انسانی بطور عام و دبیران مرد تربیت‌بدنی بطور خاص در این تحقیق تعیین گردید می‌توان با فراهم نمودن شرایط مناسب جهت حداکثر تاثیر مثبت این عوامل در جهت بهبود و توسعه

بهره‌وری ایشان اقداماتی را مطرح کرد. و از جهتی چون در این تحقیق علاوه بر نظر سنجی از خود دبیران مرد تربیت بدنی، نظرات مدیران مدارس پسرانه نیز در نظر گرفته شده، چرا که آنان به دلیل نقش و جایگاه نظارتی که در محیط‌های آموزشی دارند و به عنوان مافوق مستقیم معلم که در بهره‌وری دبیران و معلمان نیز تاثیر بسزایی دارند و همچنین به دلیل آشنایی ملموس ایشان با مشکلات و تنگناهای اجرایی در مدارس دارای نظرات ارزنده‌ای خواهند بود از جهتی دیگر با در نظر گرفتن نظرات و دیدگاه‌های مسئولان مرد تربیت بدنی آموزش و پرورش شهر تهران به دلیل نقش مدیریتی موثر در تصمیم گیریها و قانون گذاری ها، و همچنین به دلیل تاثیر که بر بهره‌وری دبیران مرد تربیت بدنی دارند در غنی سازی نتایج کمک نمودند. بر اساس نتایج آزمون تحلیل عاملی اولویت بندی موارد مختلف بخش عوامل دموگرافی از عوامل موثر بر بهره‌وری دبیران مرد تربیت بدنی به ترتیب اهمیت عبارتند از: تجربه کاری دبیران، وضعیت خانوادگی دبیران، متناسب بودن رشته تحصیلی با شغل دبیران، توانایی دبیران در مقابله با مشکلات، استعداد علمی دبیران، سن دبیران، تحصیلات دبیران، وجدان کاری دبیران، مهارت و تخصص دبیران میباشند. و اولویت بندی موارد مختلف در بخش عوامل اقتصادی - اجتماعی از عوامل موثر بر بهره‌وری دبیران مرد تربیت بدنی به ترتیب اهمیت عبارتند از: داشتن مشاغل متعدد دولتی و غیردولتی، احساس امنیت و تامین اجتماعی، سطح بهداشت روانی و جسمانی جامعه، تناسب افزایش حقوق با سطح زندگی، ضوابط و قوانین شغلی جامعه و وضعیت اقتصادی جامعه می‌باشند. در راستای نتایج این تحقیق پیشنهاد می‌شود که اقدامی که می‌تواند باعث افزایش بهره‌وری معلمان تربیت بدنی گردد انجام سیاست‌های مالی و اقتصادی مناسب جهت وضعیت حقوقی و معیشتی معلمان است. به این ترتیب دورنگهداشتن معلمان از دغدغه‌های مادی و اقتصادی جامعه و حمایت‌های همه جانبه از آنان می‌تواند به عنوان یک عامل مثبت در جهت بهبود عملکرد و توسعه بهره‌وری ایشان تلقی شود. لذا می‌بایست جهت حمایت آنان علاوه بر تامین نیازهای مالی و مسائل حقوقی دبیران به تامین نیازهای جنسی و رفاهی آنان اعم از خدمات پزشکی، بیمه‌ای، مسکن، تعاونی‌های مختلف و... توجه کافی مبذول گردد.

منابع:

- 1- Abovallaly, B. (1374). "Affecting Factors on labor productivity in automotive industry," master's thesis, University of Allameh Tabatabai.(In Persian)
- 2- Ahmadi, Parviz (1380) "Model designing of labor productivity improvement with productivity management approach", PhD thesis, University of Tehran. (In Persian)
- 3- Ehtemadi, M. (1374). "Managerial affecting factors in the efficiency of industry managers of Bushehr province," MS Thesis, University of Tehran. (In Persian)
- 4- Oder, Muhammad Hasan (1376). "Effective factors in increasing the efficiency of Hospitals of Mazandaran University of Medical Sciences and Health Services," MS Thesis, State Management Training Center.(In Persian)
- 5- Parandi, Darius & others(1371). "Series for manpower in order to reduce academic losses and increase the productivity of teachers and administrators." Social Affairs Department of Budget and Planning Organization of Isfahan province.(In Persian)
- 6- Pour Armen, B. (1373) "Evaluation of educational ministry managers of technical training of manpower in the field of education on productivity in the department." MS Thesis, School of Psychology and Educational Sciences, Tehran University (In Persian).
- 7- Teali, Hussein (1374) "Effects of quality of working life on employee productivity of the banks." MS Thesis, University of Allameh Tabatabai.(In Persian)
- 8- Hamidi, Mehrzad (1380). "Productivity Improvements in Physical Education." The first International Congress in Physical Education and Exercise Science students. - Physical Education Girls Office.(In Persian)
- 9- Dezfulian, Hamid Reza (1375). "Study of efficiency standards in lifetime government organizations." Seminar project in University of Tehran.(In Persian)
- 10- Deljoei, Roghieh (1381). "Situation review of labor productivity in Iran in comparison to several countries in East Asia." MS Thesis, University of Allameh Tabatabai.(In Persian)
- 11- Saatchi, Mahmoud. (۱۳۸۰). "Productivity psychology ".Tehran. Virayesh publication. Second version (In Persian)
- 12- Bahri, Mohammad Bagher (1377) "Evaluation and Classification of affecting factors on labor productivity from view point of executive staff of West Azarbaijan (Urmia)". MS Thesis, State Management Training Center of West Azarbaijan.(In Persian)

- 13- Syed Aghamiri, Bibi Z. (1379) "performance reviews of managers from the perspective of teachers in secondary schools for girls in Karaj city." Educational Management Master's thesis, University of Tehran.(In Persian)
- 14- Sheikholeslami, N. (1377) "Evaluation some of the affecting factors on the performance of employees in government departments." MS Thesis, Tehran University.(In Persian)
- 15- Talebi, Nahid. (1382).Study of affecting factors on productivity of managers and experts in physical education organization from the perspective of pattern presents itself." PhD thesis, University of Tehran's Teacher Training. (In Persian)
- 16- Qasemi, Leila (1381), "Review affecting factors of management on labor productivity in East Azarbaijan industry." MS Thesis, Management Training Center in Tehran.(In Persian)
- 17- Mehdizadeh, Ghahrani (1378). "The impact of organizational culture on managers productivity," MS Thesis, School of Social Sciences, University of Tehran.(In Persian)
- 18- Moula'I Roozbehani, B. (1379) "Effects of organizational culture on labor productivity in the education area of Karaj city."(In Persian)
- 19- Mehdizadeh Qharany, R. (1376) Description of the views point of teachers of physical education and sports Esfahan city base of the some of the affecting on their performance. MS Thesis, University of Tehran.(In Persian)
- 20- Hashem Zadeh, Innocent (1376) "A comparative study of male high school administrators and teachers in Qom city factors in improving productivity and reduce manpower." Master's thesis, martyr Beheshti University.(In Persian)
- 21- Bucle, Robert, and J. Christiansen (1995). Worker rights promote productivity growth". Challenge V, 39. No,8.
- 22- Gavlik, Michael (1996) "Triangulating the relationship among publication productivity, teaching effectiveness, and student achivment". ERIC.No.EJ 532788. journal citation. New direction for institutional research no.90. pp.49-50.
- 23- Jacobson, Stanly A, stiles, Richard L. (1985). "The effectiveness of the physical education specialist". ERIC. No, Edo, 78068. Journal research quarterly for exercise and sport. V 14, No.3. pp 120-127.
- 24- Knopper. Annelies (1989) ."Productivity and collaborative patterns of physical education". ERIC. No.EJ. 44264. Journal research quarterly for exercise and sport.V.60. No.2. pp.159-165.
- 25- Morgan. Toni A (1993)."Increasing teaching skills and productivity". ERIC,No. ED375368. Paper presented at the annual meeting of the American psychological Association, Toranto, Ontario Canada.

- 26- Noser, Thomas-C(1996).”Research productivity and perceived teaching effectiveness.” ERIC.No. EJ526221. Journal of teaching in physical education V.20.No 1. Pp.56-60.
- 27- Riana, V – K (1977).”A study of the professional productivity of Indian teacher educators”. ERIC. No. EJ 556276 journal of education for teaching V 23. No.2, pp – 145-154.
- 28- Roger M (۲۰۰۶).”Pulling through with productivity”. Transportation and distribution. vol.36. No.9.
- 29- Savery, L.K. (۲۰۰۶).” Productivity improvements”. Journal of management development , V 15. No.7.
- 30- Schuitemen , Jayen ,Knoppers , Annelies (1987) .”An examination of gender differences in scholarly productivity among physical education.“ERIC.No.EJ364429.journal research quarterly for exercise and sport.V.58. No.3.pp265-272.
- 31- Sullivan. Anna, V show(1996).”teachin norms and publication productivity :.ERIC. No.EJ532784. journal ctuation , new direction for in situational – research , No.90, pp 15-21.
- 32- William, Meeker – Dennis M Marchiori , Cheryl Hawk , - D.C Cynthia R Long PH.D. (1998).” Research productivity of chiropractic college faculty “. Journal of manipulative and physiological the reptic \s, V.21. No.1.
- 33-Akporehe, Dorah Ataphia,(2011).The Impact of Environment on Productivity in Secondary Schools, African Journal of Education and Technology, Volume 1 Number 1, April 2011; pp. 116-122.
- 34- Najaf Aghaei et al .(2012) The Effect of Environmental and Organizational Factors on the Productivity of Male High School Teachers in Tehran, Journal of Basic and Applied Science. Research. 2(4)3448-3456, 2012. ©, TextRoad Publication
- 35- Mehdi Zadeh, Mohammad Reza, 1387, A global competition to brains takeover, Tadbir Journal.no.198. pp 7-8