

پیش بینی بهره وری بر اساس خودکارآمدی و حمایت سازمانی ادراک شده در آموزگاران مقطع ابتدایی شهرستان کازرون

راضیه زارعی^۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۲۸

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۸/۳۰

چکیده

مقدمه و هدف: بهره‌وری معلمان تحت تأثیر عواملی چون خودکارآمدی و حمایت سازمانی ادراک شده است. این پژوهش به بررسی تأثیر این دو عامل در پیش‌بینی بهره‌وری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان کازرون می‌پردازد. هدف از این پژوهش پیش بینی بهره وری بر اساس خودکارآمدی و حمایت سازمانی ادراک شده در آموزگاران مقطع ابتدایی شهرستان کازرون بود.

روش‌شناسی پژوهش: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این مطالعه معلمان شهرستان کازرون است که از این تعداد، ۶۵۴ معلم مرد و ۱۰۵۰ نفر معلم زن بودند. که از بین آنان تعداد ۳۰۰ نفر انتخاب شدند. برای بدست آوردن تعداد نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. با استفاده از جدول مورگان و کرجسی تعداد ۳۱۳ نفر انتخاب شدند و ۳۰۰ پرسشنامه جمع آوری شد. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه حمایت وطن خواه و همکاران (۲۰۱۷)، مقیاس خودکارآمدی معلم اسچانن، موران و وولفولک، (۲۰۰۱) مقیاس خودکارآمدی اسچانن، موران و وولفولک (۲۰۰۱) بود که محققان قبلی رویی و پایایی مناسب برای آنها را مطلوب گزارش داده اند. برای تجزیه تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS 26 و آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که بهره وری با خودکارآمدی و حمایت سازمانی ادراک شده آموزگاران مقطع ابتدایی شهرستان کازرون رابطه ی معنی داری دارد. مولفه های حمایت سازمانی ادراک شده می توانند بهره وری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان کازرون را پیش بینی کنند. مولفه های خودکارآمدی می توانند بهره وری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان کازرون را پیش بینی کنند.

نتیجه گیری: افزایش خودکارآمدی و حمایت سازمانی ادراک شده می تواند بهبود بهره‌وری معلمان مقطع ابتدایی را در پی داشته باشد. این یافته اهمیت تقویت حمایت‌های سازمانی و تقویت حس خودکارآمدی در معلمان را به‌عنوان عواملی مؤثر بر افزایش عملکرد آموزشی آن‌ها برجسته می‌کند.

کلید واژه‌ها: حمایت سازمانی، خودکارآمدی معلم، بهره وری

^۱ کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، آموزگار پایه دوم سرگروه آموزشی، آموزش و پرورش شهرستان کازرون
razieh.zare57@gmail.com

مقدمه

در جهان امروز توانمندی، قدرت اقتصادی و رفاه هر کشوری در گرو استفاده بهینه از امکانات، منابع و نیروی انسانی آن کشور است. در این راستا هر چه نیروی کار شایسته تر و کارآمدتر باشد پیشرفت و توفیق آن کشور در عرصه‌های گوناگون اقتصادی و اجتماعی بیشتر خواهد بود. امروزه این نکته روشن است که افزایش بهره‌وری نیروی کار صرفاً به معنای شدت بیشتر کار و یا زیادتر کارکردن عده‌ای کم شدن فرصت‌های شغلی برای سایرین نیست. تجربه نشان داده کارکنانی که درک بکنند که چرا آنها کارکردهای ویژه را در سازمان انجام می‌دهند و نقش این کارکردها را در هدف‌های سازمانی را بفهمند، آنان بیشتر بهره‌ور و کارآمد خواهند شد. همچنین کشورهایی که نرخ رشد و بهره‌وری بیشتری دارند، از سطح زندگی بالاتری برخوردارند (رسولی، ۱۳۹۰).

آژانس بهره‌وری اروپا^۱ بهره‌وری را این گونه تعریف می‌کند: بهره‌وری، درجه استفاده از هر یک از عوامل تولید است. بهره‌وری یک دیدگاه فکری می‌باشد که همواره سعی دارد، آنچه که در حال حاضر موجود است را بهبود بخشد. بهره‌وری مبتنی بر این عقیده است که انسان می‌تواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر از دیروز انجام دهد (گرونفیلد^۲ و همکاران، ۲۰۰۰).

بهره‌وری به عنوان یک مفهوم چند بعدی در حوزه‌های مختلف مورد استفاده قرار می‌گیرد. در کلیت مفهوم، بهره‌وری به میزان استفاده بهینه و اثربخش از منابع و فعالیت‌ها برای دستیابی به اهداف تعیین شده اشاره دارد. این مفهوم در حوزه‌های مختلفی از جمله اقتصاد، مدیریت، تولید، صنعت، کشاورزی و سازمان‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد. در دیدگاه اقتصادی، بهره‌وری به میزان تولید و ارزش افزوده نسبت به مصرف و منابع ورودی اشاره دارد. یعنی بهره‌وری افزایش می‌یابد زمانی که بتوان با استفاده کمتر از منابع، مقدار بیشتری از محصولات یا خدمات را تولید کرد. در حوزه مدیریت، بهره‌وری معمولاً به میزان توانایی سازمان در استفاده بهینه از منابع اشاره دارد. این شامل بهره‌وری از منابع مالی، انسانی، فناوری و زمان می‌شود. بهبود بهره‌وری ممکن است از طریق بهینه‌سازی فرآیندها، کاهش ضایعات و هدررفت‌ها، افزایش توانایی کارکنان و بهره‌وری از فناوری‌های جدید به دست آید. در زمینه سازمان‌ها، بهره‌وری می‌تواند به معنای دستیابی به اهداف سازمانی با استفاده بهینه از منابع و توانمندی‌های سازمان باشد. این شامل بهره‌وری از نیروی کار، استفاده بهینه از تجهیزات و منابع

¹ EPA

² Grunfeld et al

فیزیکی، بهره‌وری از اطلاعات و فناوری‌های ارتباطی و بهره‌وری در فرآیندهای تصمیم‌گیری و اجرایی است (عابدی کوشکی و همکاران، ۱۴۰۱).

بهره‌وری در کار و فعالیت‌های روزمره می‌تواند تحت تأثیر متغیرهای روانشناختی قرار بگیرد. عوامل روانشناختی می‌توانند تأثیر مستقیم و غیرمستقیمی بر بهره‌وری داشته باشند (هاشی گوشی^۱، ۲۰۲۰). یکی از این متغیرها حمایت سازمانی می‌باشد.

ایده حمایت سازمانی، که برای نخستین بار توسط آیزنبرگ و همکاران در سال ۱۹۸۶ مطرح شد، به معنای حمایت و مساعدت سازمان به کارکنان است تا آنها احساس کنند سازمان به خوشبختی و موفقیت آنها اهمیت می‌دهد. حمایت سازمانی به معنای ایجاد یک محیط کاری است که در آن کارکنان دارای احساس پذیرش، حمایت، تشویق و ارزش‌گذاری از سوی سازمان هستند. وقتی کارکنان احساس حمایت سازمانی می‌کنند، این مسئله نه تنها به نیروهای انسانی ارزشمند سازمان کمک می‌کند بلکه باعث ایجاد ارتباط مثبتی بین کارکنان و سازمان می‌شود. حمایت سازمانی شامل احساس و باورهای تعمیم یافته کارکنان درباره نگرانی‌ها و ارزش‌های سازمان در رابطه با همکاری، مساعدت و حمایت از اعضای سازمان است. کارکنانی که حمایت سازمانی را به طور واضح درک می‌کنند، درک دارند که توجه و ارزش‌گذاری سازمان به خوشبختی و آینده آنها مهم است. این احساس حمایت سازمانی می‌تواند به کارکنان اطمینان دهد که باید با رفتارها و نگرش‌های مناسبی در سازمان عمل کنند تا عملکرد آنها با منافع سازمان همخوانی داشته باشد. به عبارت دیگر، کارکنان با این احساس که سازمان به آنها اهمیت می‌دهد و از آنها حمایت می‌کند، می‌فهمند که باید با رفتارها، اقدامات و تصمیماتی که به منافع سازمان متبوعشان می‌انجامند، هماهنگ باشند. این تعامل میان کارکنان و سازمان می‌تواند به منظور حمایت سازمانی بهبود یابد و به نتیجه مطلوبی برسد. از سوی دیگر، این احساس حمایت سازمانی همچنین می‌تواند تعهد و پایبندی کارکنان نسبت به سازمان را تقویت کند و باعث شود که آنها بیشتر در تلاش برای دستیابی به اهداف سازمانی شوند. حمایت سازمانی به مجموعه اقدامات و سیاست‌هایی اشاره دارد که سازمان به منظور حمایت از کارکنان خود در راستای بهبود عملکرد و رضایت شغلی آنها انجام می‌دهد. این حمایت ممکن است شامل مواردی مانند ارائه منابع و تجهیزات لازم، فراهم کردن فرصت‌های آموزش و رشد شغلی، ارزیابی عادلانه عملکرد، فراهم کردن محیط کاری سالم و حمایت از تعادل کار-زندگی باشد (فان و همکاران^۲، ۲۰۲۲).

¹ Hashiguchi

² Fan et al

بهره‌وری سازمانی تحت تأثیر متغیرهای متعددی قرار می‌گیرد و یکی از متغیرهای مهم در این رابطه، کارآمدی کارکنان است. کارآمدی به معنای توانایی و کفایت کارکنان در انجام وظایف و مسئولیت‌هایشان است. وقتی کارکنان مهارت‌ها، دانش، و منابع لازم را دارند و قادرند به طور بهینه و کارآمد وظایف خود را انجام دهند، بهره‌وری سازمانی افزایش می‌یابد. کارآمدی کارکنان تأثیر مستقیمی بر عملکرد سازمانی دارد. وقتی کارکنان در انجام وظایف خود ماهر و کارآزموده هستند، کیفیت و سرعت اجرای وظایف بهبود می‌یابد. این می‌تواند به کاهش خطاها، افزایش تولید، بهبود رضایت مشتریان و افزایش سطح کیفیت محصولات و خدمات منجر شود (کامارادین و همکاران، ۲۰۲۳).

بندورا خودکارآمدی را دریافت و داوری فرد درباره‌ی مهارت‌ها و توانمندی‌های خود برای انجام کارهایی که در موقعیت ویژه به آن نیازمند است تعریف کرده است و معتقد است که خودکارآمدی همچون عامل شناختی- انگیزشی، دارای نقشی پرمایه در پدیدآوری تفاوت‌های فردی و جنسیتی در گستره‌ی کارکرد تحصیلی است (بندورا، ۲۰۰۱). راه دیگری که بندورا (۱۹۹۵) خودکارآمدی را شرح داده، بر حسب ادراک فرد از مقدار کنترلی است که او بر زندگی خود دارد، افراد می‌کوشند بر رویدادهایی که زندگی آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند، اعمال کنترل نمایند. با اعمال نفوذ در موقعیت‌هایی که آنان می‌توانند مقداری کنترل داشته باشند، بهتر می‌توانند آینده‌ی مطلوب را تحقق بخشیده و از نتایج نامطلوب ممانعت به عمل آورند. تلاش برای اعمال کنترل بر شرایط زندگی، تقریباً بر هر فردی حکمفرماست، زیرا این کار می‌تواند منافع شخصی و اجتماعی را برای آنان تأمین نماید. توانایی تأثیرگذاری بر پیامدها، آنان را قابل پیش‌بینی می‌سازد. قابل پیش‌بینی بودن، آمادگی سازش یافتگی را پرورش می‌دهد و ناامیدی در اعمال نفوذ بر اموری که به صورت نامطلوب بر زندگی فرد تأثیر می‌گذارند، نگرانی، دل‌سردی و ناامیدی را پرورش دهد (اعرابیان و همکاران، ۱۳۸۳).

با توجه به اینکه بهره‌وری موضوعی است که طی دهه‌ی گذشته به طور فزاینده‌ای توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده بهره‌وری است. امروزه ارتقای بهره‌وری در نظام‌های آموزشی کشورهای مختلف از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. نیاز به ارتقای بهره‌وری در آموزش و پرورش کشورما نیز به خوبی احساس می‌شود. چرا که برای تحقق اهداف و برنامه‌های کشور در جهت رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی، ارتقای بهره‌وری در آموزش و پرورش ضرورتی اجتناب ناپذیر است. بررسی بهره‌وری معلمان آموزش ابتدایی ضروری است زیرا نقش کلیدی در پایه‌ریزی دانش و مهارت‌های اساسی دانش‌آموزان ایفا می‌کنند. ارزیابی بهره‌وری آنها می‌تواند به شناسایی نقاط

¹ Kamaruddin et al

² Bandura

ضعف و قوت در روش‌های تدریس و توسعه حرفه‌ای کمک کند. این امر به بهبود کیفیت آموزش، افزایش انگیزه و رضایت شغلی معلمان و در نتیجه بهبود نتایج تحصیلی دانش‌آموزان منجر می‌شود. همچنین، ارزیابی بهره‌وری معلمان به استفاده بهینه از منابع موجود در نظام آموزشی و پاسخگویی به نیازهای جامعه کمک می‌کند. در نهایت، این بررسی‌ها می‌توانند به توسعه یک سیستم آموزشی کارآمد و موثر منجر شوند که دانش‌آموزان را برای مواجهه با چالش‌های آینده آماده می‌کند. همچنین با توجه به اینکه تا کنون پژوهشی که سه متغیر بهره‌وری، حمایت سازمانی ادراک شده و خود کارآمدی را همزمان مورد توجه قرار داده باشد تا کنون مشاهده نشده، و به ویژه در آموزش و پرورش شهرستان کازرون، لذا مسئله اصل این پژوهش این است که پیش‌بینی بهره‌وری بر اساس خودکارآمدی و حمایت سازمانی ادراک شده در آموزگاران مقطع ابتدایی شهرستان کازرون چگونه است؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی و گروه‌میدانی است که به بررسی و تحلیل روابط بین متغیرها در محیط‌های واقعی می‌پردازد. جامعه آماری این مطالعه معلمان شهرستان کازرون است که از این تعداد، ۶۵۴ معلم مرد و ۱۰۵۰ نفر معلم زن بودند. با استفاده از جدول مورگان و کرجسی تعداد ۳۱۳ نفر انتخاب شدند. و در نهایت ۳۰۰ پرسشنامه قابل تجزیه تحلیل جمع‌آوری شد.

جدول (۱) حجم جامعه و نمونه

متغیر	تعداد	درصد	حجم نمونه
مرد	۶۵۴	۳۸	۱۱۹
زن	۱۰۵۰	۶۲	۱۹۴
جمع	۱۷۰۴	۱۰۰	۳۱۳

در تحقیق انجام شده، ابزار جمع‌آوری اطلاعات از نوع پرسشنامه بود. الف- پرسشنامه حمایت سازمانی: حمایت سازمانی ادراک شده: برای سنجش حمایت سازمانی ادراک شده از ابزار پرسشنامه وطن خواه^۱ و همکاران (۲۰۱۷) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۰ گویه است. برای سنجش امتیاز هر گویه از نمره گذاری با طیف لیکرت پنج درجه (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) استفاده شده است. مولفه‌های این پرسشنامه شامل: پشتیبانی سازمان ۱ الی ۶؛ ترفیع ۷ الی ۱۰؛ توانمند سازی ۱۱ الی ۱۵ و پاداش ۱۶ الی ۲۰ می‌باشد. امتیاز هر سازه نیز با استفاده از میانگین امتیازات گویه‌های مربوط به آن سازه قابل محاسبه

^۱ Vatankhah

است. روایی صوری و محتوایی این مقیاس وطن خواه و همکاران (۲۰۱۷) مورد تأیید و مناسب گزارش شده و پایایی نیز مجدداً توسط محقق به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۶ بدست آمد که مناسب است.

ب- مقیاس خودکارآمدی معلم توسط اسپچانن، موران و وولفولک^۱ (۲۰۰۱) ساخته شده است که از ۲۴ گویه و ۳ خرده مقیاس درگیر کردن فراگیر (۷ سوال)، راهبردهای آموزشی (۹ سوال) و مدیریت کلاس (۸ سوال) تشکیل شده است که به منظور سنجش خودکارآمدی معلم بکار رفت. در پژوهش حسین چاری و همکاران (۱۳۸۹)، برای سنجش پایایی مقیاس، با استفاده از روش آلفای کرونباخ، پایایی کل مقیاس برابر با ۰/۸۳ محاسبه شد، که نشانگر همسانی درونی قابل قبول این پرسشنامه بود. پایایی هر کدام از خرده آزمون‌ها متناسب با عوامل استخراج شده ی این مقیاس نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد، که برای خرده مقیاس خودکارآمدی در درگیر کردن دانش آموزان در امور تحصیلی برابر با ۰/۷۶، برای خرده مقیاس خودکارآمدی در روش‌های تدریس برابر با ۰/۶۹ و برای خرده مقیاس خودکارآمدی در مدیریت کلاس برابر با ۰/۷۳ به دست آمد.

ج- برای ارزیابی بهره‌وری سازمانی از پرسشنامه هرسی و بلانچارد و گلداسمیت که داری ۳۲ گویه می‌باشد و در مطالعات متعدد بکار گرفته شده است، استفاده شد. بنابراین روایی و پایایی آن تست شده است؛ ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ سطح بالای پایایی پرسشنامه را نشان می‌دهد. پایایی و روایی محتوا (به این صورت که در پیش توزیع از صاحب‌نظران خواسته شد که نظرات خود را بصورت مکتوب درباره ی هر یک از متغیرها، مولفه‌ها و گویه بیان کنند. به عبارت دیگر نتایج تأیید کننده‌ی اعتبار درونی پرسشنامه است (نیاکان، ۱۳۹۴).

جدول ۲ ابعاد پرسشنامه بهره‌وری سازمانی هرسی و بلانچارد و گلداسمیت

شماره سوال	بعد
۳-۲-۱	توانایی
۸-۷-۶	وضوح و ادراک
۲۴-۲۳-۲۰-۱۳-۱۲-۱۱-۱۰-۹	حمایت سازمانی
۱۹-۱۸-۱۷-۱۶-۱۵-۱۴	انگیزش
۲۵-۲۲-۲۱-۵-۴	ارزیابی و بازخورد
۲۷-۲۸-۲۹-۳۰-۲۶	اعتبار
۳۲-۳۱	محیط یا سازگاری محیطی

^۱ Tschannen-Moran & Woolfolk

در کل پایایی کلی پرسشنامه حمایت سازمانی ۰/۷۰؛ وفاداری سازمانی، ۰/۹۴ و عزت نفس ۰/۸۹ در این پژوهش محاسبه شد. این پژوهش از آمار توصیفی و استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون ساده و چند متغیره استفاده شد.

پیش از گردآوری داده‌ها، رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان گرفته شد و آنها به طور کامل از هدف پژوهش، نحوه استفاده از داده‌ها و حقوق خود مطلع شدند. اطلاعات شخصی شرکت‌کنندگان به صورت محرمانه نگهداری و تنها برای اهداف پژوهشی استفاده شد و هویت آنها در گزارش‌ها به صورت ناشناس ذکر شد. پژوهش بدون هرگونه تبعیض نژادی، جنسی، مذهبی یا هر نوع تبعیض دیگر انجام شده و با تمامی شرکت‌کنندگان به طور یکسان و بی‌طرفانه برخورد شد. همچنین، روش‌ها و ابزارهای پژوهش به وضوح توضیح داده شدند تا همه شرکت‌کنندگان درک درستی از فرآیند پژوهش داشته باشند. حفظ صحت و صداقت علمی: داده‌ها به دقت و بدون تحریف یا تغییر جمع‌آوری و تحلیل شدند. هر گونه تقلب یا دستکاری در داده‌ها اجتناب شد.

یافته‌ها

استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها در آمار استنباطی، مهم است زیرا اگر داده‌ها از توزیع نرمال نباشند، استفاده از آزمون‌های آماری معمولی که بر اساس فرض نرمالیت می‌باشند معتبر نخواهد بود و باید به روش‌های دیگری مانند آزمون‌های ناپارامتری روی آن‌ها اعمال شود.

جدول (۳): جدول نرمال بودن توزیع متغیرها

سطح معناداری	آزمون کلموگروف اسمیرنوف	سطح معناداری
۰/۲۲۱	۰/۱۱۱	حمایت سازمانی
۰/۱۱۱	۰/۱۰۸	بهره‌وری
۰/۲۴۱	۰/۱۵۲	خودکارآمدی

در جدول (۳) سطح معناداری برای متغیرهای این تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین آماره اسمیرنوف در خصوص متغیرها در سطح ۰/۰۵ خطا معنی دار نبوده و بر این اساس فرض مقابل (نرمال نبودن داده‌ها) رد می‌شود. بنابراین توزیع متغیرها نرمال می‌باشد.

فرضیه فرعی ۱: بهره‌وری با خودکارآمدی و حمایت سازمانی ادراک شده آموزگاران مقطع ابتدایی شهرستان کازرون رابطه‌ی معنی‌داری دارد.

جدول ۴: ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای اصلی پژوهش

متغیرها	خودکارآمدی	حمایت سازمانی	بهره‌وری
خودکارآمدی	۱		
حمایت سازمانی	۰/۴۲۵	۱	
بهره‌وری	۰/۴۴۱	۰/۶۸۰	۱

با توجه به جدول ۴ ضریب همبستگی پیرسون بین بهره‌وری با خودکارآمدی ۰/۴۴۱ و حمایت سازمانی ۰/۶۸۰ می‌باشد و تمام متغیرها با فاصله اطمینان ۹۹ صدم و سطح معنی‌داری $P < 0.01$ با بهره‌وری رابطه‌ی معنی‌داری دارند.

فرضیه فرعی ۲: مولفه‌های خودکارآمدی می‌توانند بهره‌وری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان کازرون را پیش‌بینی کنند.

جدول ۵: آماره‌های تحلیل رگرسیون چندگانه و خلاصه مدل رگرسیونی برازش شده

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R Square	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطای برآورد
بهره‌وری خودکارآمدی	مولفه‌های خودکارآمدی	۰/۸۱	۰/۶۵۶	۰/۶۵۴	۰/۳۱۲۵۰

با توجه به جدول زیر ضریب تعیین (R Square) مقدار ۰/۶۵۶ بدست آمده است که این مقدار بیان می‌نماید که حدود ۶۵ درصد تغییرات بهره‌وری معلمان مربوط به مولفه‌های خودکارآمدی می‌باشد.

جدول ۶: آماره‌های متغیر وارده در مدل برازش رگرسیونی

Sig	مقدار t	بتا	خطای استاندارد	ضریب رگرسیون غیراستاندارد	متغیرهای پیش بین
P < .۰/۰۱	۴/۰۲	-	۰/۱۳۲	۰/۵۳۳	ثابت
P < .۰/۰۱	۳۲/۱۱	۰/۸۷۷	۰/۰۲۴	۰/۷۶۲	درگیری
P < .۰/۰۱	۲/۵۸	۰/۱۲۰	۰/۰۵۴	۰/۱۳۸	راهبرد
P < .۰/۰۱	۱/۲/۵۴	۰/۱۱۶	۰/۳۷	۰/۹۵	مدیریت کلاس متغیر ملاک: بهره‌وری

با توجه به مقداری بتا یا ضریب رگرسیون استاندارد شده می‌توان گفت مولفه‌های خودکارآمدی معلمان، توانایی پیش‌بینی بهره‌وری را دارند. در این راستا درگیری با مقدار بتای ۰/۷۶۲، راهبرد با مقدار بتای ۰/۱۳۸ و مدیریت کلاس با مقدار بتای ۰/۹۵ در مدل تأثیر دارند و در سطح $P < .۰/۰۱$ معنی‌دار می‌باشند و توانایی پیش‌بینی بهره‌وری معلمان را دارند.

فرضیه فرعی ۳: مولفه‌های حمایت‌سازمانی ادراک شده می‌توانند بهره‌وری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان کازرون را پیش‌بینی کنند.

جدول ۷: آماره‌های تحلیل رگرسیون چندگانه و خلاصه مدل رگرسیونی برازش شده

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R Square	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطای برآورد
بهره‌وری سازمانی	مولفه‌های حمایت	۰/۷۴	۰/۵۴۸	۰/۵۴۹	۰/۲۶۳۰۹

با توجه به جدول زیر ضریب تعیین (R Square) مقدار ۰/۵۴۸ بدست آمده است که این مقدار بیان می‌نماید که حدود ۵۵ درصد تغییرات بهره‌وری معلمان مربوط به مولفه‌های حمایت‌سازمانی می‌باشد.

جدول ۸: آماره‌های متغیر وارده در مدل برازش رگرسیونی

Sig	مقدار t	بتا	خطای استاندارد	ضریب رگرسیون غیراستاندارد	متغیر های پیش بین
P < .۰/۰۱	۴/۷۲۱	-	۰/۰۷۹	۰/۳۷۳	ثابت
P < .۰/۰۱	۷/۱۹۱	۰/۲۴۳	۰/۰۳۰	۰/۲۱۲	پشتیبانی
P < .۰/۰۴۹	۱/۹۷۸	۰/۰۷۵	۰/۰۳۵	۰/۰۶۹	ترفیع
P < .۰/۰۱	۵/۹۷۴	۰/۲۸۱	۰/۰۴۰	۰/۲۳۷	توانمندسازی
P < .۰/۰۱	۸/۹۳۰	۰/۴۲۱	۰/۰۳۴	۰/۳۰۲	پاداش

متغیر ملاک: بهره وری

با توجه به مقداری بتا یا ضریب رگرسیون استاندارد شده می توان گفت مولفه های حمایت سازمانی معلمان، توانایی پیش بینی بهره وری را دارند. در این راستا مولفه ی پاداش با مقدار بتای ۰/۳۰۲، توانمندسازی با مقدار بتای ۰/۲۳۷، پشتیبانی با مقدار بتای ۰/۲۱۲ و ترفیع با بتای ۰/۰۶۹ در مدل تاثیر دارند و در سطح $P < .۰/۰۱$ معنی دار می باشند و توانایی پیش بینی بهره وری معلمان را دارند. فرضیه اصلی: بهره وری بر اساس خودکارآمدی و حمایت سازمانی ادراک شده در آموزگاران مقطع ابتدایی شهرستان کازرون قابل پیش بینی است

جدول ۹: آماره های تحلیل رگرسیون چندگانه و خلاصه مدل رگرسیونی برازش شده

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R Square	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطای برآورد
بهره وری	حمایت و خودکارآمدی	۰/۷۰	۰/۴۹۰	۰/۴۸۷	۰/۵۸۰۲۵

با توجه به جدول زیر ضریب تعیین (R Square) مقدار ۰/۴۹۰ بدست آمده است که این مقدار بیان می نماید که حدود ۴۹ درصد تغییرات بهره وری معلمان مربوط به حمایت سازمانی و خودکارآمدی معلمان می باشد.

جدول ۱۰: آماره‌های متغیر وارده در مدل برازش رگرسیونی

Sig	مقدار t	بتا	خطای استاندارد	ضریب رگرسیون غیراستاندارد	متغیرهای پیش بین
P < .01	۳/۵۶۶	-	۰/۳۳۷	۰/۸۴۵	ثابت
P < .01	۴/۰۴۳	۰/۱۸۵	۰/۰۶۰	۰/۲۴۴	خودکارآمدی
P < .01	۱۳/۱۲۷	۰/۶۰۱	۰/۰۴۱	۰/۵۳۷	حمایت

متغیر ملاک: بهره‌وری

با توجه به مقداری بتا یا ضریب رگرسیون استاندارد شده می‌توان گفت حمایت سازمانی، و خودکارآمدی معلمان توانایی پیش‌بینی بهره‌وری را دارند. در این راستا خودکارآمدی با مقدار بتای ۰/۱۸۵ و حمایت سازمانی با مقدار بتای ۰/۶۰۱ در مدل تاثیر دارند و در سطح $P < .01$ معنی‌دار می‌باشند و توانایی پیش‌بینی بهره‌وری معلمان را دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه فرعی اول پژوهش

نتایج پژوهش نشان داد که بهره‌وری با خودکارآمدی و حمایت سازمانی ادراک شده آموزگاران مقطع ابتدایی شهرستان کازرون رابطه‌ی معنی‌داری دارد. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج برخی تحقیقات همسو است لجمیری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود دریافتند که بین خودکارآمدی پژوهشی و مؤلفه‌های آن با بهره‌وری پژوهشی رابطه‌ی معنادار مثبت وجود دارد و بیشترین همبستگی مربوط به مؤلفه‌ی مهارت‌های طراحی پژوهش است. همچنین شیرزاد کبریا و نصرتی (۱۳۹۶) دریافتند که ضریب همبستگی ادراک حمایت سازمانی و بهره‌وری کارکنان قراردادی برابر $r=0.38$ می‌باشد که در سطح ۰.۰۰۱ معنادار می‌باشد. امنیت شغلی و ادراک حمایت سازمانی قدرت پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان قراردادی را دارند.

فرضیه فرعی دوم پژوهش

نتایج پژوهش نشان داد که مولفه‌های حمایت سازمانی ادراک شده می‌توانند بهره‌وری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان کازرون را پیش‌بینی کنند. چگونه مؤلفه‌های حمایت سازمانی درک شده - به ویژه پاداش، توانمندسازی، حمایت و ارتقاء می‌توانند بهره‌وری معلمان را پیش‌بینی کنند: پاداش

این جزء به شناخت و پاداش‌های ملموسی اشاره دارد که معلمان برای عملکرد و دستاوردهای خود دریافت می‌کنند. پاداش‌هایی مانند پاداش، افزایش حقوق و شناخت عمومی می‌تواند انگیزه و مشارکت معلمان را به میزان قابل توجهی افزایش دهد. وقتی معلمان احساس می‌کنند که تلاش‌های آنها مورد تایید و قدردانی قرار می‌گیرد، به احتمال زیاد متعهد می‌شوند و تلاش بیشتری می‌کنند و در نتیجه بهره‌وری خود را افزایش می‌دهند. پاداش‌های منظم و منصفانه باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود. معلمان راضی بیشتر در موقعیت‌های خود باقی می‌مانند، نرخ ترک خدمت را کاهش می‌دهند و به ایجاد یک محیط آموزشی باثبات و سازنده‌تر کمک می‌کنند. چشم‌انداز دریافت پاداش معلمان را تشویق می‌کند تا به طور مداوم عملکرد خود را بهبود بخشند. این بهبود مستمر منجر به کیفیت تدریس بالاتر و نتایج بهتر دانش‌آموزان می‌شود.

توانمندسازی

توانمندسازی شامل دادن استقلال، منابع و اختیار به معلمان برای تصمیم‌گیری و انجام اقداماتی است که بر کار آنها تأثیر می‌گذارد. معلمان توانمند این آزادی را دارند که استراتژی‌ها و نوآوری‌های تدریس خود را اجرا کنند. این استقلال منجر به رویکرد آموزشی پویاتر و مؤثرتر می‌شود و بهره‌وری را افزایش می‌دهد. توانمندسازی از رشد و توسعه حرفه‌ای حمایت می‌کند. معلمان که احساس قدرت می‌کنند، بیشتر درگیر فعالیت‌های یادگیری و توسعه مستمر هستند که باعث بهبود مهارت‌ها و اثربخشی آنها می‌شود. وقتی معلمان توانمند شوند، احساس ارزشمندی و اعتماد بیشتری می‌کنند. این احساس ارزش و اعتماد، تعهد عمیق‌تری به نقش‌ها و مسئولیت‌های آنها را تقویت می‌کند و منجر به سطوح بالاتر تعامل و بهره‌وری می‌شود.

حمایت کردن

حمایت به منابع، راهنمایی‌ها و کمک‌های ارائه شده به معلمان توسط مدیریت مدرسه و همکاران اشاره دارد. حمایت کافی تضمین می‌کند که معلمان به منابع لازم مانند مواد آموزشی، فناوری و

فرصت‌های توسعه حرفه‌ای دسترسی دارند. این دسترسی آنها را قادر می‌سازد تا وظایف خود را به طور موثرتر و کارآمدتر انجام دهند. ارائه حمایت عاطفی و حرفه‌ای به معلمان کمک می‌کند تا استرس را مدیریت کنند و چالش‌ها را مدیریت کنند. وقتی معلمان احساس می‌کنند حمایت می‌شوند، انعطاف پذیرتر و مجهزتر برای انجام مسئولیت‌های خود هستند که منجر به بهره‌وری پایدار می‌شود. فرهنگ سازمانی حامی، همکاری بین معلمان را تقویت می‌کند. همکاری منجر به اشتراک‌گذاری بهترین شیوه‌ها و ایده‌های نوآورانه می‌شود و اثربخشی و بهره‌وری کلی آموزش را افزایش می‌دهد.

ارتقاء

ارتقاء مستلزم فرصت‌های پیشرفت شغلی و به رسمیت شناختن رشد و مشارکت معلمان در طول زمان است. فرصت‌های ارتقاء به معلمان انگیزه می‌دهد تا در نقش‌های فعلی خود با هدف پیشرفت شغلی خود برتر باشند. این انگیزه برای رشد شغلی به بهره‌وری بالاتر تبدیل می‌شود، زیرا معلمان در تلاش برای نشان دادن توانایی‌های خود هستند. ارتقاء به منزله‌قدردانی رسمی از تلاش و دستاوردهای یک معلم است. معلمان شناخته شده بیشتر احساس ارزشمندی و قدردانی می‌کنند، که باعث افزایش روحیه و بهره‌وری آنها می‌شود. ارائه مسیرهای روشن برای ارتقاء به حفظ معلمان با استعداد و با تجربه کمک می‌کند. حفظ چنین معلمانی تضمین می‌کند که مدرسه از تخصص و تداوم آنها بهره‌مند می‌شود که بهره‌وری کلی را افزایش می‌دهد.

تحقیقات از این ایده حمایت می‌کند که حمایت سازمانی درک شده، از طریق مؤلفه‌های پاداش، توانمندسازی، حمایت و ارتقاء، با بهره‌وری معلمان مرتبط است. مطالعات نشان داده‌اند که وقتی معلمان سطوح بالایی از حمایت سازمانی را درک می‌کنند، رضایت شغلی، تعهد و عملکرد بیشتری را از خود نشان می‌دهند که همه اینها به افزایش بهره‌وری کمک می‌کند. به طور خلاصه، مؤلفه‌های حمایت سازمانی درک شده - پاداش، توانمندسازی، حمایت و ارتقاء - پیش‌بینی‌کننده‌های مهمی برای بهره‌وری معلمان هستند. با پرورش این مؤلفه‌ها در فرهنگ سازمانی، مدارس می‌توانند اثربخشی معلمان را افزایش دهند، نتایج دانش‌آموزان را بهبود بخشند و محیط آموزشی مثبت‌تر و سازنده‌تری ایجاد کنند. در همین رابطه شیرزاد کبریا و نصرتی (۱۳۹۶) دریافتند که ضریب همبستگی ادراک حمایت سازمانی و بهره‌وری کارکنان قراردادی برابر $r=0.38$ می‌باشد. امنیت شغلی و ادراک حمایت سازمانی قدرت پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان قراردادی را دارند. در پژوهش زارعی و کاظمی (۱۳۹۹)

یافته‌های تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی، نقش تعدیل-گر حمایت سازمانی ادراک شده تاب آوری روانشناختی در رابطه بین استرس شغلی و بهره‌وری شغلی را مورد تایید قرار داد
فرضیه فرعی سوم پژوهش

مؤلفه‌های خودکارآمدی می‌توانند بهره‌وری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان کازرون را پیش‌بینی کنند چگونگی مؤلفه‌های خودکارآمدی معلمان، به‌ویژه دانش‌آموزان، استراتژی‌های آموزشی، و مدیریت کلاس درس، بهره‌وری را پیش‌بینی می‌کنند:

مشارکت دادن دانش‌آموزان

این مؤلفه به اعتماد معلم به توانایی خود در مشارکت و ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان برای مشارکت فعال در فرآیند یادگیری اشاره دارد.

معلمانی که به توانایی خود در مشارکت دادن دانش‌آموزان اعتقاد دارند، می‌توانند درس‌های تعاملی و جذاب تری ایجاد کنند. این امر منجر به افزایش مشارکت و علاقه دانش‌آموزان به موضوع می‌شود. دانش‌آموزان متعهد به احتمال بیشتری اطلاعات را درک و حفظ می‌کنند، که منجر به عملکرد تحصیلی بهتر می‌شود. محیط‌های یادگیری مولد که در آن دانش‌آموزان به طور فعال درگیر هستند، تأثیر مثبتی بر بهره‌وری معلم دارند. با مشارکت مؤثر دانش‌آموزان، معلمان می‌توانند فضای کلاسی مشارکتی و فراگیر را ایجاد کنند. این امر تجربه کلی یادگیری را افزایش می‌دهد و محیط حمایتی تری ایجاد می‌کند و بهره‌وری را بیشتر می‌کند.

استراتژی‌های آموزشی

این مؤلفه شامل اعتقاد معلم به توانایی آنها در طراحی، اجرا و تطبیق راهبردهای آموزشی مؤثر است. معلمان با خودکارآمدی بالا در راهبردهای آموزشی می‌توانند طرح‌های درسی با ساختار و جامعی را ایجاد کنند که نیازهای یادگیری متنوع را برآورده کند. این تضمین می‌کند که از زمان آموزشی به طور مؤثر و سازنده استفاده می‌شود. معلمان با اعتماد به نفس بیشتر مایلند روش‌ها و فن‌آوری‌های آموزشی جدید را آزمایش کنند و به طور مستمر رویکردهای آموزشی خود را بهبود بخشند. این سازگاری منجر به آموزش پویاتر و موثرتر و افزایش بهره‌وری می‌شود. اجرای راهبردهای آموزشی مؤثر مستقیماً

به بهبود نتایج یادگیری دانش‌آموزان کمک می‌کند. پیشرفت دانش‌آموزان یک شاخص کلیدی برای بهره‌وری معلمان است.

مدیریت کلاس

این جزء شامل اعتقاد معلم به توانایی آنها در ایجاد و حفظ یک محیط کلاسی منظم و مساعد برای یادگیری است. معلمان می‌توانند به مهارت‌های مدیریت کلاس خود اطمینان دارند، می‌توانند اختلالات را به طور موثر مدیریت کنند و اطمینان حاصل کنند که درس‌ها به آرامی و بدون وقفه قابل توجه پیش می‌روند. این باعث می‌شود زمان در دسترس برای آموزش به حداکثر برسد. مدیریت موثر کلاس درس محیطی ساختاریافته و امن ایجاد می‌کند که دانش‌آموزان می‌توانند بر یادگیری تمرکز کنند. این جو یادگیری مثبت از مشارکت بیشتر دانش‌آموز و موفقیت تحصیلی پشتیبانی می‌کند و بر بهره‌وری معلمان منعکس می‌شود. معلمان با مهارت‌های مدیریت کلاس درس، استرس کمتری را در رابطه با مسائل انضباطی تجربه می‌کنند. کاهش سطح استرس به رضایت شغلی بالاتر و بهره‌وری پایدار در طول زمان کمک می‌کند.

. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج برخی تحقیقات همسو است. به طور خاص، محمد اسماعیل و روحانی (۱۳۹۳) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین خودکارآمدی (یعنی باور فرد به توانایی‌های خود برای انجام وظایف مشخص) و بهره‌وری (کارایی و اثر بخشی در انجام کارها) رابطه معناداری وجود دارد. این به این معناست که افرادی که باور دارند می‌توانند وظایف خود را به خوبی انجام دهند، معمولاً بهره‌وری بالاتری دارند. همچنین، لجمیری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود دریافتند که بین خودکارآمدی پژوهشی و مؤلفه‌های آن با بهره‌وری پژوهشی رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. به طور خلاصه، مؤلفه‌های خودکارآمدی معلمان - به ویژه دانش‌آموزان، استراتژی‌های آموزشی و مدیریت کلاس درس را در بر می‌گیرد - پیش‌بینی‌کننده‌های مهمی برای بهره‌وری هستند. با پرورش و تقویت این مؤلفه‌های خودکارآمدی، مدارس می‌توانند اثربخشی معلمان را بهبود بخشند و منجر به نتایج آموزشی بهتر برای دانش‌آموزان و محیط آموزشی کارآمدتر و مثبت‌تر برای معلمان شوند.

فرضیه اصلی پژوهش

بهره‌وری بر اساس خودکارآمدی و حمایت سازمانی ادراک شده در آموزگاران مقطع ابتدایی شهرستان کازرون قابل پیش‌بینی است. بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی شهرستان کازرون می‌تواند

بر اساس حمایت سازمانی درک‌شده (حمایت سازمانی درک‌شده) (و خودکارآمدی پیش‌بینی شود). حمایت سازمانی شامل پاداش‌ها و قدردانی‌های مالی و غیرمالی، توانمندسازی با خودمختاری در تصمیم‌گیری، فراهم کردن منابع و حمایت‌های عاطفی و حرفه‌ای، و ارائه مسیرهای روشن برای ارتقاء شغلی است که به افزایش انگیزه، تعهد و رضایت شغلی معلمان منجر می‌شود. خودکارآمدی نیز به باور معلمان به توانایی‌های خود در استفاده از راهبردهای آموزشی موثر، مدیریت کلاس و تشویق دانش‌آموزان به مشارکت فعال اشاره دارد، که به بهبود نتایج تحصیلی و بهره‌وری بالاتر منجر می‌شود. با بهبود این جنبه‌ها، مدارس می‌توانند محیطی حمایتی و توانمندتر ایجاد کنند که به افزایش بهره‌وری معلمان و نتایج آموزشی بهتر برای دانش‌آموزان منجر شود. نتایج این تحقیق با پژوهش محمد اسماعیل و روحانی (۱۳۹۳) لجمیری و همکاران (۱۳۹۷) همسو بود. البته تحقیقی که این سه متغیر را با هم در یک مدل آورده باشد یافت نشد که همین امر از نوآوری‌های تحقیق به شمار می‌آید. بر اساس نتایج بهره‌وری بر اساس خودکارآمدی و حمایت سازمانی ادراک شده در آموزگاران مقطع ابتدایی شهرستان کازرون، مدیران آموزش و پرورش می‌توانند اقدامات کاربردی زیر را انجام دهند:

ارائه برنامه‌ها و فعالیت‌هایی که حمایت سازمانی را تقویت کنند، از جمله برگزاری دوره‌های آموزشی برای مدیران و معلمان در مورد ارتقای فرهنگ سازمانی، ایجاد فرصت‌های توسعه حرفه‌ای، ایجاد محیط کاری مساعد و ایجاد سیاست‌ها و فرآیندهای شفاف در ارتباط با پاداش و تشویق معلمان برای عملکرد برتر. ارائه برنامه‌های توسعه شخصی (مانند خودکارآمدی و توسعه حرفه‌ای) برای معلمان به منظور افزایش اعتماد به نفس، توانمندی در استفاده از راهبردهای آموزشی موثر و تولدایی مدیریت کلاس درس، می‌تواند به افزایش خودکارآمدی آن‌ها کمک کند. تشویق به ایجاد فرهنگ توسعه‌محور در مدارس، از طریق تشویق به ارائه ایده‌ها و نوآوری‌هایی که به بهبود فرآیندها و روش‌های آموزشی منجر شود، می‌تواند به بهبود بهره‌وری و ارتقای کیفیت آموزش و پرورش در شهرستان کازرون کمک کند. با توجه به اینکه بهره‌وری معلمان مقطع ابتدایی قابل پیش‌بینی بر اساس خودکارآمدی و حمایت سازمانی ادراک شده آن‌ها است، بررسی تأثیر برنامه‌های آموزشی بر افزایش خودکارآمدی و حمایت سازمانی: این پژوهش می‌تواند به بررسی اثربخشی برنامه‌های آموزشی خاصی که بر روی خودکارآمدی و حمایت سازمانی معلمان ابتدایی تأثیر می‌گذارد، بپردازد. این برنامه‌ها می‌توانند شامل دوره‌های آموزشی، کارگاه‌ها، مشاوره‌ها و سایر فعالیت‌های آموزشی باشند.

منابع فارسی

رسولی، زینب. (۱۳۹۰). بررسی رابطه استرس شغلی و فرسودگی شغلی بامیزان بهره‌وری در خلبانان، *مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران*، سال دهم شماره ۱، ۱۳۳ - ۱۳۷.

زارعی سلیمان و کاظمی، احمد. (۱۳۹۹). نقش تعدیل‌کنندگی حمایت سازمانی ادراک شده و تاب‌آوری روانشناختی در رابطه بین استرس شغلی با بهره‌وری شغلی پرستاران. *نشریه پژوهش پرستاری ایران*، ۱۵ (۲): ۴۵-۵۷.

شیرزاد کبریا، بهارک و نصرتی، لیلیا. (۱۳۹۶). *بررسی امنیت شغلی و ادراک حمایت سازمانی در پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان قراردادی دانشگاه علوم پزشکی خرم‌آباد*. <https://civilica.com/doc/1297510>

عابدی کوشکی سارا، روح‌افزایی شعبانعلی، غلامی مقدم، اسما. (۱۴۰۰). پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان بر اساس عدالت سازمانی ادراک‌شده، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در شیوع پاندمی کووید-۱۹. *مجله پرستاری و مامایی*، ۱۹ (۱۲): ۹۸۶-۹۹۷.

لجمیری، شهناز، نظری، فریبا و بیگدلی، زاهد. (۱۳۹۷). رابطه‌ی خودکارآمدی پژوهشی و بهره‌وری پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز. *دانش‌شناسی*، ۱۱ (۴۳): ۹۱-۱۰۳.

محمداسمائل، صدیقه و روحانی، شیرین. (۱۳۹۳). نقش خودکارآمدی در بهره‌وری عملکرد کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تابعه وزارت علوم تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران. *کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۱۷ (۳): ۵-۲۴.

نیاکان، وحید. (۱۳۹۴). *تاثیر سلامت سازمانی بر فرسودگی شغلی و بهره‌وری سازمانی در گروه پرستاران سازمان بهداشت و درمان نفت ماهشهر*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، علونم و تحقیقات فارس.

منابع انگلیسی

- Bandura, A. (2001). **Guide for constructing self-efficacy scales**. Stanford, CA, USA: Stanford University.
- Fan, C., Tang, S., Chen, L., & Sun, T. (2022). Perceived organizational support and proactive innovation behavior: the mediating role of basic psychological needs. **Frontiers in Psychology**, 13, 804363.
- Grunfeld, E., Whelan, T. J., Zitzelsberger, L., Willan, A. R., Montesanto, B., & Evans, W. K. (2000). Cancer care workers in Ontario: prevalence of burnout, job stress and job satisfaction. **Cmaj**, 163(2), 166-169.
- Hashiguchi, N., Cao, J., Lim, Y., Kubota, Y., Kitahara, S., Ishida, S., & Kodama, K. (2020). The effects of psychological factors on perceptions of productivity in construction sites in Japan by worker age. **International journal of environmental research and public health**, 17(10), 3517.
- Kamaruddin, I., Tannady, H., Al Haddar, G., Sembiring, D., & Qurtubi, A. (2023). The Effect of Direct Compensation and Work Motivation on Teacher Productivity at Private Senior High School in Jakarta. **Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan**, 4(2), 472-482.
- Kuswanto, K., & Refnida, R. (2024). The Influence of Family Welfare on Work Motivation and Its Impact on the Performance of Private High School Teachers in Jambi. **JPBM (Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen)**, 10(1), 28-42.
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. **Review of educational research**, 68(2), 202-248.
- Vatankhah, S., Javid, E., Raoofi, A. (2017). Perceived organizational support as the mediator of the relationships between high-performance work practices and counter-productive work behavior: Evidence from airline industry. **Journal of Air Transport Management**, 59, 107-11.

Predicting Productivity Based on Self-Efficacy and Perceived Organizational Support in Elementary School Teachers in Kazerun County

Raziyeh zarei¹

Abstract

Introduction and Objective: Teacher productivity is influenced by factors such as self-efficacy and perceived organizational support. This study examines the effect of these two factors in predicting the productivity of elementary school teachers in Kazerun city. The aim of this study was to predict productivity based on self-efficacy and perceived organizational support in elementary school teachers in Kazerun city.

Research Methodology: The research method was a descriptive correlational type. The statistical population of this study is teachers in Kazerun city, of which 654 were male teachers and 1050 were female teachers. From among them, 300 were selected. The Cochran formula was used to obtain the sample size. Using the Morgan and Krejci table, 313 people were selected and 300 questionnaires were collected. The data collection tool was the Vatankhah et al. (2017) Support Questionnaire, the Teacher Self-Efficacy Scale of Shannon, Moran, and Woolfolk (2001), which previous researchers have reported to have good validity and reliability. SPSS 26 software and Pearson correlation coefficient and regression tests were used to analyze the data.

Findings: The results of the study showed that productivity has a significant relationship with self-efficacy and perceived organizational support of elementary school teachers in Kazerun city. The components of perceived organizational support can predict the productivity of elementary school teachers in Kazerun city. The components of self-efficacy can predict the productivity of elementary school teachers in Kazerun city.

Conclusion: Increasing self-efficacy and perceived organizational support can lead to improved productivity of elementary school teachers. This finding highlights the importance of strengthening organizational support and enhancing teachers' sense of self-efficacy as effective factors in increasing their educational performance.

Keywords: Organizational support, Teacher self-efficacy, Productivity

¹ Master of Educational Research, Second Grade Teacher, Head of Educational Department, Education and Training of Kazerun County. razieh.zare57@gmail.com