

Research Paper



Comparing the productivity of Fars province school teachers according to the type of school and the gender of the students

Mohammad Javdani ¹, Razieh Karimi ^{2*}

1. Associate professor, Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran.

2. Ph.D in educational administration, Educator, Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran.

Article Info:

Received: 02 March 2025

Revised: 04 April 2025

Accepted: 13 July 2025

Published: 22 December 2025

PP: 59 - 79

Use your device to scan and read the article online:



DOI: 10.22034/NJOURNAL.2025.503627.1011

Keywords:

teacher productivity, Gifted, Shahed, public, non-governmental schools.

Abstract

Background and Objective: In today's changing and competitive environment, human resource productivity has become one of the most important concerns of organizations. The present study was conducted with the aim of comparing the productivity of primary and secondary school teachers in Fars province according to the type of school (gifted, Shahed, public, non-governmental) and the gender of the students in 2023-2024.

research methodology: The research was of an applied type that was carried out with a quantitative approach and a survey method. The statistical population was 60,013 teachers of primary and secondary schools in Fars province. The sampling method was stratified proportional and cluster random. The sample size was determined as 1244 people. Based on the theoretical model of Parsons, Hoy & Miskel, four questionnaires of organizational innovation (Ettlie and O'Keefe, 1982), organizational commitment (Allen and Meyer, 1990), job satisfaction (Satorre, 2022), and organizational health (Hart et al., 2000) were used to collect data after confirming validity (using face validity and validity index) and reliability (using Cronbach's alpha coefficient of .91). One-way analysis of variance and independent t-tests conducted with SPSS version 27 software were used to analyze the data.

Findings: 1-The innovation of girls' school teachers was higher than that of boys'. 2-The productivity of primary school teachers was higher than that of secondary school teachers. 3- The teachers of Shahed and non-governmental secondary schools had higher organizational commitment, job satisfaction, morale and total productivity compared to the teachers of governmental secondary schools. 4-There was no significant difference between the productivity of primary school teachers based on the type of school.

Conclusion: Teacher productivity differed according to the type of school and the gender of students; although in the primary school, this difference was not significant based on the type of school.

Citation: Javdani M., Karimi R. (2025). Comparing the productivity of Fars province school teachers according to the type of school and the gender of the students. *Journal of New Advances in Educational Management*, 6(4),59-79. Persian [10.22034/njournal.2025.503627.1011]

*Corresponding author: Razieh Karimi

Address: Ph.D in educational administration, Educator, Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran.

Email: Karimi.razieh99@gmail.com



مقاله پژوهشی

مقایسه بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه استان فارس با توجه به نوع مدرسه و جنسیت دانش‌آموزان^۱محمد جاودانی^۱، راضیه کریمی^۲ ID

۱. دانشیار گروه آموزش علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

۲. دکتری مدیریت آموزشی، مدرس گروه آموزش علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: در محیط متغیر و رقابتی امروز، بهره‌وری نیروی انسانی به یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان‌ها تبدیل شده است. از این‌رو، پژوهش حاضر با هدف مقایسه بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه استان فارس با توجه به نوع مدرسه و جنسیت دانش‌آموزان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ انجام شد.

روش‌شناسی پژوهش: پژوهش از نوع کاربردی بود که با رویکرد کمی و روش پیمایشی انجام شد. جامعه آماری، معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه عادی، غیردولتی، تیزهوشان و شاهد استان فارس به تعداد ۶۰۱۳ نفر بود. روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای نسبتی و خوشه‌ای بود. حجم نمونه ۱۲۴۴ نفر تعیین شد. بر مبنای مدل نظری پارسونز و هوی و میسکل، برای جمع‌آوری داده‌ها ۴ پرسشنامه نوآوری سازمانی اتلای و اکیف (Ettlie and O'Keefe, 1982)، تعهد سازمانی آلن و میز (Allen and Meyer, 1990)، رضایت شغلی ساتور (Satorre, 2022) و سلامت سازمانی (روحیه) هارت و همکاران (Hart et al., 2000) پس از تأیید روایی (با استفاده از روایی صوری و شاخص روایی) و پایایی (با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱) استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از تحلیل واریانس یک راهه و آزمون تی مستقل که با نرم افزار SPSS نسخه ۲۷ انجام شد، استفاده گردید.

یافته‌ها: ۱- نوآوری معلمان مدارس دخترانه از پسرانه بالاتر است. ۲- بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی از معلمان مدارس متوسطه بالاتر است. ۳- معلمان مدارس متوسطه شاهد و غیردولتی در مقایسه با معلمان مدارس متوسطه دولتی از تعهد سازمانی، رضایت شغلی، روحیه و بهره‌وری کل بالاتری برخوردار هستند. ۴- بین بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی بر مبنای نوع مدرسه تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری: بهره‌وری معلمان با توجه به نوع مدرسه و جنسیت دانش‌آموزان تفاوت داشت؛ گرچه در دوره ابتدایی این تفاوت بر مبنای نوع مدرسه معنی‌دار نبود.

اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۱۲

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۱/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۴/۲۲

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۰/۱

شماره صفحات: ۵۹-۷۹

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید:



DOI: 10.22034/NJOURNAL.2025.503627.1011

واژه‌های کلیدی:

بهره‌وری معلم، مدارس تیزهوشان، شاهد، عادی، غیردولتی

استناد: جاودانی، محمد؛ کریمی، راضیه (۱۴۰۴). مقایسه بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه استان فارس با توجه به نوع مدرسه و جنسیت دانش‌آموزان.

فصلنامه پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، ۶(۴)، ۵۹-۷۹. [10.22034/njournal.2025.503627.1011]

*نویسنده مسئول: راضیه کریمی

نشانی: دکتری مدیریت آموزشی، مدرس گروه آموزش علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

پست الکترونیکی: Karimi.razieh99@gmail.com

^۱ این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی آموزش و پرورش استان فارس است.

در محیط متغیر و رقابتی امروز، بهره‌وری نیروی انسانی به یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان‌ها تبدیل شده است. این مهم در آموزش و پرورش که مسئولیت تربیت نسل آینده را بر عهده دارد، اهمیت دوچندان می‌یابد. هدف اصلی مدیریت منابع انسانی، حداکثرسازی بهره‌وری سازمان‌ها از طریق بهینه‌سازی اثربخشی و کارایی نیروی انسانی است (Azadeh & Zarrin, 2016). بهره‌وری منابع انسانی اشاره به استفاده مؤثر از ظرفیت افراد برای دستیابی به اهداف تعیین شده از طریق حفظ رضایت شغلی و انگیزش افراد دارد (Haghighatian & Ezati, 2015). بر اساس گزارش رسمی سازمان آسپایی بهره‌وری، سهم بهره‌وری نیروی انسانی ایران در تولید ناخالص ملی نگران‌کننده است. به طوری که بر اساس پژوهشی که در سال ۲۰۱۱ صورت گرفته، بهره‌وری نیروی انسانی هند، چین، کره جنوبی، ژاپن و بنگلادش، به ترتیب ۴۲، ۴۷، ۴۳، ۵۳، ۴۶ درصد از تولید ناخالص ملی است، در حالی که بهره‌وری نیروی انسانی در ایران کمتر از ۱۰ درصد تولید ناخالص ملی است و عملاً بهره‌گیری مناسبی از منابع انسانی نمی‌شود (Rezai & Sabzikaran, 2012). بهره‌وری نیروی انسانی و کارایی هر دو عوامل کلیدی هستند که اثربخشی نیروی کار در یک سازمان را تعیین می‌کنند. بهره‌وری به کمیت در حالی که کارایی به کیفیت کار اشاره دارد و هر دو برای موفقیت سازمان ضروری هستند. به همین دلیل، وقتی بهره‌وری و کارایی نیروی انسانی سنگ بنای موفقیت هر سازمانی است، اتخاذ تدابیری برای بهبود آن ضروری می‌شود (Peretomode & Chukwuma, 2012). تلاش برای بهبود کیفیت آموزش و پرورش به طور مستمر انجام می‌شود، اما شاخص‌های مختلف، بهبود قابل توجهی را نشان نمی‌دهد. یکی از این شاخص‌های مهم و قابل توجه برای ارتقاء کیفیت آموزش، بهره‌وری معلمان است (Sihotang et al., 2019; Kailola, 2022). معلمان جزء مهمی از کل سیستم آموزشی هستند. معلمان نقش مهمی در توسعه آموزش به ویژه آموزش رسمی در مدارس دارند. معلمان باید از شور و انگیزه بالایی برخوردار باشند تا بتوانند وظایف تعیین شده را به نحو مطلوب و هدفمند انجام دهند. دستیابی به اهداف یادگیری توسط معلمان انجام می‌شود که قادر به ایجاد سطح مناسبی از بهره‌وری هستند. بهره‌وری معلم نشان دهنده موفقیت فرآیند یادگیری برای دستیابی به کیفیت مطلوب یادگیری است (Wahyuni et al., 2019).

بهره‌وری معلمان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های مدرسه است که بر یادگیری دانش‌آموزان تأثیر اساسی دارد. نقش برجسته معلمان در این زمینه، سبب شده است که سیاستگذاران بر انتخاب، نگهداری و جبران خدمت معلمان به مثابه سازوکاری برای ارتقاء بهره‌وری آموزشی تمرکز کنند (Harris & Sass, 2014). زمانی که از بهره‌وری در آموزش و پرورش سخن به میان می‌آید، غالباً تعریف بهره‌وری چالش برانگیز است و بر این اساس مدیران و تصمیم‌گیرندگان در آموزش و پرورش از توجه لازم به موضوع بهره‌وری اجتناب نموده‌اند. بنابراین، بحث بهره‌وری تقریباً به ندرت در سیاست‌های آموزشی وارد شده است، زیرا اندازه‌گیری بهره‌وری در آموزش و پرورش نسبت به صنایع تولیدی و یا حتی بخش خدماتی، مثل بانکداری بسیار مشکل‌تر است (Hanushek & Ettema, 2017). با این حال، بهره‌وری معلمان علاقه‌ذی‌نفعان آموزش را در تمام سطوح آموزشی در سطح جهان برانگیخته است. این به این دلیل است که بهره‌وری معلمان نقطه اتکایی است که از طریق آن سرمایه‌گذاری در آموزش به واقعیت تبدیل می‌شود. مطالعاتی مانند امانو و ایسوکو (Emunemu & Isuku, 2012)، شلیچر (Schleicher, 2012) و سند سازمان توسعه و همکاری اقتصادی (OECD, 2012) اهمیت و نقش اصلی بهره‌وری معلمان را در رشد و توسعه آموزشی تأیید کرده‌اند؛ همچنین بیان کرده‌اند که اهمیتی که به بهره‌وری معلمان داده می‌شود، نیاز به آموزش کافی و توانمندسازی معلمان با دانش، مهارت‌ها و روش‌های به‌روز را برای مواجهه با پویایی‌های بازار آموزش قرن ۲۱ با امید به افزایش بهره‌وری آنها نشان می‌دهد. به زعم همبالی (Hambali, 2021) دلیل اصلی اهمیت بهره‌وری این است که ارزش ایجاد می‌کند، رضایت مشتری را افزایش می‌دهد، رقابت را افزایش می‌دهد و کیفیت زندگی را بهبود می‌بخشد. بهره‌وری در دنیای آموزش یک عامل بسیار کلیدی است. بهره‌وری معلم به طور غیرمستقیم بر کیفیت تحصیلی و غیر تحصیلی دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد. وقتی معلمان بهره‌وری بیشتری داشته باشند، دانش‌آموزان آنها عملکرد بهتری دارند. کشف عوامل مرتبط با بهره‌وری معلمان می‌تواند بینش‌های ارزشمندی در مورد مناسب‌ترین سیاست‌ها برای انتخاب و آموزش معلمان به دست دهد. اگر بهره‌وری معلمان عمدتاً تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی باشد که از قبل قابل اندازه‌گیری هستند، می‌توان از آنها برای غربالگری متقاضیان و شناسایی مطلوب‌ترین نامزدها در فرآیند استخدام استفاده کرد (Harris & Sass, 2014). پارسونز و هوی و میسکل، چهار بعد نوآوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و سلامت سازمانی (روحیه) را برای بهره‌وری برشمردند. تعهد سازمانی یک حالت روانشناختی

است که رابطه کارمند با سازمان و همچنین تصمیم او برای ماندن در سازمان را نشان می‌دهد (Meyer & Allen, 1991)؛ رضایت شغلی یک احساس مثبت در مورد شغل است که ناشی از ارزیابی ویژگی آن است (Judge & Robbins, 2017)؛ نوآوری به عنوان اجرای یک محصول، فرآیند یا یک روش سازمانی جدید تعریف می‌شود (OECD, 2005) و سلامت سازمانی به معنای وحدت روح (اشتقاق و وابستگی احساس شده در سازمان)، جسم (ارتباط، ساختار و توزیع شغل) و روان (روش اجرای وظایف) در سازمان است (Gocen & Terzi, 2019).

کازاز، مانیسالی و آلوبیلی (Kazaz, Manisali & Ulubeyli, 2008) عوامل بهره‌وری را در چهار گروه عوامل سازمانی، عوامل اقتصادی، عوامل فیزیکی و عوامل اجتماعی-روانی تقسیم کرد. آنیسا، گیسیتوتی و روزدینال (Anisah, Gistituati, & Rusdinal, 2020) محیط کار، محیط فیزیکی و همچنین محیط غیرفیزیکی را از عوامل مؤثر بر بهره‌وری معلمان معرفی کردند. آکرانی (Akrani, 2013) عوامل مؤثر بر بهره‌وری را به ۸ دسته عوامل فنی، تولیدی، سازمانی، پرسنلی، مالی، مدیریتی، دولتی و مکانی تقسیم کرد. طبق نظریه والبرگ (Walberg, 1981)، بهره‌وری آموزشی شامل متغیرهای استعداد دانش‌آموز، متغیرهای آموزشی، کمیت آموزش، کیفیت آموزش و همچنین محیط روانشناختی محرک آموزشی است که محیط خانه، محیط کلاس یا مدرسه، محیط گروه همسالان خارج از مدرسه و محیط رسانه‌های جمعی را در بر می‌گیرد. طبق مدل بهره‌وری مدارس مک‌پارتلند و همکاران (McPartland et al., 1976)، ویژگی‌های رسمی سازمان مدرسه که دربرگیرنده ساختار پاداش، ساختار قدرت، ساختار وظیفه و ابعاد جمعیت‌شناختی است بر بهره‌وری مدارس تأثیر می‌گذارد.

نیکنامی و نجفی (Niknami & Najafi, 2023) در پژوهشی با عنوان مقایسه اثربخشی مدارس ابتدایی دولتی و غیردولتی شهر اراک دریافتند که اثربخشی مدارس غیردولتی از مدارس دولتی بیشتر بود. بین مدارس ابتدایی دولتی و غیردولتی در بعد مواد درسی، تصمیم‌گیری، منابع، جو آموزشی و رهبری نیز تفاوت معنی‌دار به نفع مدارس غیردولتی وجود داشت. اما بین مدارس ابتدایی دولتی و غیردولتی در بعد نتایج تفاوت معنی‌دار وجود نداشت. اثربخشی مدارس غیردولتی در مقایسه با مدارس دولتی مربوط به مقاطع تحصیلی مختلف، متفاوت بود و اثربخشی مدارس غیردولتی در مقایسه با مدارس دولتی در مقاطع تحصیلی پایین‌تر (دبستان) نسبت به مقاطع تحصیلی بالاتر (دبیرستان) بیشتر بود. سایر نتایج نشان داد که اثربخشی مدارس پسرانه نسبت به مدارس دخترانه، به جزء مؤلفه نتایج در سایر مؤلفه‌ها بیشتر بود. لیاقت‌دار، مهدیان و امینی (Liaghatdar, Mahdian & Amini, 2018) در پژوهش خود با عنوان کاربست نشانگرهای تدریس اثربخش درس ریاضی در دبیرستان‌های شهر اصفهان دریافتند که دانش‌آموزان مدارس غیرانتفاعی میزان به کارگیری نشانگرهای تدریس اثربخش توسط دبیران ریاضی را در حد بالاتر از متوسط و دانش‌آموزان مدارس دولتی میزان به کارگیری نشانگرهای تدریس اثربخش توسط دبیران ریاضی را در حد کمتر از متوسط برآورد کردند. مزیدآبادی و داشته (Mazid Abadi & Dashteh, 2017) در پژوهشی با عنوان مقایسه مفهومی رشد اجتماعی در دانش‌آموزان مدارس شاهد و دانش‌آموزان مدارس عادی دوره اول و دوم متوسطه که بر روی دانش‌آموزان منطقه پنج تهران انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رشد اجتماعی در دانش‌آموزان مدارس شاهد و دانش‌آموزان مدارس عادی متفاوت نبود. از آنجایی که هیچ تفاوت معنی‌داری بین رشد اجتماعی دانش‌آموزانی که در مدارس شاهد درس می‌خواندند و دانش‌آموزانی که در مدارس عادی درس می‌خواندند وجود نداشت، آنها پیشنهاد کردند این پژوهش در سایر مقاطع نیز انجام گردد و از پرسشنامه‌های استاندارد دیگر نیز استفاده شود.

نتایج پژوهش رنجبرنژاد (Ranjbranejad, 2013) با عنوان بررسی جامعه شناختی بهره‌وری معلمان تربیت بدنی شهر کرمان نشان داد که مؤلفه انطباق (نوآوری)، کسب هدف (تعهد سازمانی) و یگانگی (رضایت شغلی) بیش از حد متوسط در بهره‌وری معلمان تربیت بدنی شهر کرمان مؤثر بود. سایر نتایج نیز نشان داد که از نظر بهره‌وری، معلمان شاغل در مقطع ابتدایی بالاترین میانگین و معلمان شاغل در مقطع متوسطه دوم پایین‌ترین میانگین را دارا بودند. شاهرخی (Shahrokh, 2013) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه بین مهارت‌های مدیران و سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهرستان جیرفت پژوهشی به این نتیجه رسید که بین مهارت‌های مدیران و سلامت سازمانی مدارس دخترانه و پسرانه به لحاظ سلامت سازمانی تفاوت دیده شد و سلامت سازمانی مدارس دخترانه بیشتر از مدارس پسرانه بود. پارسا و مهنی (Parsa and Mohani, 2013) در پژوهشی با عنوان بررسی مقایسه‌ای کیفیت زندگی کاری مدیران با سلامت سازمانی مدارس دولتی و غیردولتی در مقاطع مختلف شهر اهواز به این نتیجه رسیدند که بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در مدارس دولتی و غیردولتی تفاوت معنی‌داری وجود داشت و مدارس دولتی سلامت سازمانی مطلوب‌تری نسبت به مدارس غیردولتی داشتند. اما بین سلامت سازمانی مدارس دولتی در مقاطع مختلف تفاوت معنی‌داری وجود نداشت.

آمره‌ئی (Ameri, 2012) در پژوهش خود با رابطه مهارت‌های مدیران با سلامت سازمانی در مدارس متوسطه شهرستان‌های غربی استان تهران به این نتیجه رسید که مدارس از سلامت سازمانی برخوردار بودند؛ مهارت فنی قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده سلامت سازمانی بود. بین سلامت سازمانی مدارس برحسب جنسیت تفاوت معنی‌داری وجود داشت و سلامت سازمانی مدارس دخترانه بیشتر از مدارس پسرانه بود. ایمانی نوجانی و ارجمندیا (Imani Nojani & Arjamandania, 2012) در پژوهشی با عنوان رابطه عدالت سازمانی و رضایت شغلی معلمان

مدارس عادی، استثنایی و استعداد‌های درخشان دریافتند که بین متغیرهای عدالت سازمانی و رضایت شغلی در میان معلمان زن و مرد مدارس عادی، استثنایی و استعداد‌های درخشان رابطه معنی‌دار وجود داشت. همچنین، نتایج نشان داد که بین میزان ادراک عدالت سازمانی معلمان مدارس عادی، استثنایی و تیزهوشان تفاوت معنی‌دار وجود نداشت؛ آنها به این نتیجه رسیدند که رعایت عدالت سازمانی در میان کارکنان سازمانها از جمله معلمان نقش مهمی در افزایش رضایت شغلی آنان دارد. جمالزاده، رهگذر و پناهی (Jamalzadeh, Rahgozar & Panahi, 2012) در پژوهشی با عنوان مقایسه‌ی دبیرستانهای دولتی و غیرانتفاعی ناحیه ۳ شیراز در ویژگی‌های سازمان یادگیرنده به این نتیجه رسیدند که بین دبیرستان‌های دولتی و غیرانتفاعی ناحیه ۳ شیراز از نظر ویژگی تفکر سیستمی تفاوت معنی‌دار وجود داشت اما در سایر مؤلفه‌ها (تسلط و قابلیت شخصی، الگوهای ذهنی، آرمان مشترک و یادگیری تیمی) تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. علاوه بر این، ویژگی آرمان مشترک در دبیرستانهای دولتی بیشتر از دبیرستان‌های غیرانتفاعی بود.

ادو و وسو (Edo & Nwosu, 2018) در پژوهش خود با عنوان محیط کار و بهره‌وری معلمان در مدارس متوسطه در کلانشهر پورت هارکورت نتیجه گرفتند که روشنایی کافی در محیط آموزشی، دمای متوسط، آسایش و آرامش معلمان را فراهم می‌کند و دفاتر و کلاس‌های بزرگ فرصتی برای فعالیتهای یادگیری خاص ایجاد می‌کند و از این رو حواس‌پرتی را کاهش می‌دهد. به عبارت دیگر، بهره‌وری معلمان در مدارس متوسطه در ایالت ریورز به محیط کار آنها نسبت داده شد. شبیر و همکاران (Shabbir et al., 2014) در پژوهشی با عنوان مطالعه تطبیقی مدارس ابتدایی دولتی و خصوصی، شواهدی از کشمیر آزاد به مطالعه‌ای جامع برای مقایسه عملکرد، دستاوردها و اثربخشی مدارس ابتدایی دولتی و خصوصی پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدارس خصوصی در حداکثر معیارهای عملکرد بهتر از مدارس دولتی عمل می‌کردند. یوسف، الوفانک و والتین (Yusuf, Olufunke & Valentine, 2015) نیز در پژوهشی با هدف بررسی دیدگاه معلمان ابتدایی در خصوص علل استرس و تأثیر آن بر بهره‌وری معلمان به این نتیجه رسیدند که اکثر معلمان دوره ابتدایی در حین کار استرس داشتند و این امر بر بهره‌وری آنها تأثیر منفی داشت. این مطالعه نشان داد که عدم رضایت شغلی و امکانات ناکافی مدرسه از عوامل اصلی استرس در معلمان مدارس ابتدایی است و اینکه استرس تأثیرات منفی بر بهره‌وری معلمان داشت. بر این اساس اگر عوامل استرس‌زا برطرف شوند، پیامدهای ناشی از آن می‌تواند تأثیرات قابل توجهی بر بهره‌وری معلمان داشته باشد. ترکی (Turki, 2014) در پژوهشی با عنوان نگرش معلمان شاغل در مدارس تیزهوشان و مدارس عادی نسبت به تفکر خلاق به بررسی تفاوت نگرش معلمان بر اساس متغیرهای تجربه، جنسیت، تخصص و نوع مدرسه پرداخت و به این نتیجه رسید که نگرش معلمان مدارس تیزهوشان و معلمان مدارس عادی نسبت به خلاقیت در حد متوسط بود. سایر نتایج نشان داد که بین نگرش معلمان مدارس تیزهوشان و معلمان مدارس عادی نسبت به تفکر خلاق از نظر جنسیت تفاوت آماری معنی‌داری وجود نداشت اما بین نگرش معلمان در این دو نوع مدرسه به دلیل متغیر تجربه تفاوت آماری معنی‌داری وجود داشت. در پژوهش‌های داخلی، اثربخشی مدارس دولتی و غیردولتی، رشد اجتماعی دانش‌آموزان در مدارس عادی و شاهد، بررسی جامعه‌شناختی بهره‌وری معلمان، مهارت مدیران و سلامت سازمانی مدارس دخترانه و پسرانه، کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی مدارس دولتی و غیردولتی و رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی انواع مدارس مورد پژوهش قرار گرفته است. در پژوهش‌های خارجی نیز رابطه محیط کار و بهره‌وری معلمان، عملکرد، دستاوردها و اثربخشی مدارس دولتی و غیردولتی، تأثیر استرس بر بهره‌وری معلمان و نگرش معلمان بر اساس جنسیت و نوع مدرسه مورد بررسی قرار گرفت. با این وجود، علیرغم اهمیت بسیار زیاد بهره‌وری در آموزش و پرورش به‌ویژه بهره‌وری معلمان به عنوان مهم‌ترین رکن مؤثر در تحقق اهداف نظام تعلیم او تربیت، تاکنون، پژوهش‌هایی که به دنبال مطالعه بهره‌وری آموزش و پرورش به‌ویژه بهره‌وری نیروی انسانی در سطح مدارس بوده‌اند، یافته‌های روشن، منسجم و قابل توجهی در خصوص وضعیت موجود بهره‌وری معلمان در انواع مختلف مدارس و نیز بر مبنای جنسیت دانش‌آموزان ارائه نکرده‌اند. بر این اساس، انجام هرگونه مطالعه در این زمینه می‌تواند از اهمیت و ضرورت بسیار بالایی در بین مطالعات بهره‌وری در حوزه آموزش و پرورش برخوردار باشد. لذا با درک این ضرورت، پژوهش حاضر برآن شد تا با مقایسه بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه استان فارس بر مبنای جنسیت دانش‌آموزان و نیز نوع مدرسه (عادی، غیردولتی، تیزهوشان و شاهد) گامی مهم در این زمینه بردارد. بدون تردید، نتایج این پژوهش می‌تواند یافته‌های قابل اعتمادی را در خصوص وضعیت موجود بهره‌وری معلم در بین انواع مختلف مدارس در اختیار سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان، مدیران و به طور کلی متولیان و نیز ذی‌نفعان آموزش و پرورش قرار دهد تا با تکیه بر یافته‌های این پژوهش و پژوهش‌های مشابه بتوانند تصمیم‌های مطمئن‌تر و مؤثرتری را برای بهبود

وضعیت بهره‌وری آموزش و پرورش و ارتقاء سهم آن در تولید ناخالص ملی بردارند. از این رو، پژوهش حاضر به دنبال بررسی فرضیه‌های زیر است:

بین بهره‌وری معلمان مدارس استان فارس بر مبنای جنسیت دانش‌آموزان مدرسه، تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

بین بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

بین بهره‌وری معلمان مدارس متوسطه استان فارس بر مبنای نوع مدرسه تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

بین بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی استان فارس بر مبنای نوع مدرسه تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش کاربردی، در پارادایم اثبات‌گرایی با رویکرد کمی و روش پیمایشی انجام شد. جامعه آماری پژوهش، معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه عادی، غیردولتی، تیزهوشان و شاهد استان فارس در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ به تعداد ۶۰۰۱۳ نفر بودند. روش نمونه‌گیری با توجه به وجود زیر گروه‌ها، تصادفی خوشه‌ای و طبقه‌ای نسبتی بود. حجم نمونه بر اساس حجم جامعه و با استفاده از فرمول کوکران ۱۲۴۴ نفر تعیین شد. برای دستیابی به یک نمونه نماینده، کل ادارات آموزش و پرورش استان فارس به پنج قطب، شمال، جنوب، شرق و غرب و مرکز استان تقسیم و سپس از بین ادارات پرجمعیت، با جمعیت متوسط و کم جمعیت در هر قطب، به تفکیک نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انجام شد. در مجموع از بین ۵۹ اداره آموزش و پرورش استان، ۲۶ اداره آموزش و پرورش در نمونه قرار گرفت. سپس با کمک مسئولین و کارشناسان پژوهش آموزش و پرورش استان، از بین مدارس هر منطقه ۳۰ درصد از مدارس (جدول شماره ۱) به طور تصادفی انتخاب و پرسش‌نامه الکترونیکی از طریق مدیران مدارس قرار گرفته در نمونه، برای معلمان هر مدرسه ارسال شد. لازم به ذکر است که با توجه به تعداد کم مدارس شاهد و تیزهوشان، از بین این مدارس نمونه‌گیری انجام نشد بلکه پرسش‌نامه برای همه معلمان مدارس شاهد و تیزهوشان ادارات قرار گرفته در نمونه ارسال شد.

جدول ۱: ادارات آموزش و پرورش و تعداد مدارس قرار گرفته در نمونه از هر اداره به تفکیک نوع مدارس

نوع مدرسه منطقه	دولتی عادی		غیر دولتی		شاهد		تیز هوشان
	ابتدایی	متوسطه	ابتدایی	متوسطه	ابتدایی	متوسطه	
مرودشت	۴۱	۳۲	۱۱	۸	-	۴	۴
اقلید	۱۹	۱۶	۹	۹	۲	۴	-
ارستجان	۱۵	۱۲	۳	۳	۲	۲	-
کامفیروز	۱۵	۱۰	-	-	-	-	-
پاسارگاد	۱۴	۹	۵	۲	-	-	-
بوانات	۱۱	۹	۲	-	-	-	-
داراب	۵۹	۳۸	۹	۸	۲	۴	۲
نی ریز	۲۱	۱۶	۹	۸	۱	-	۲
فیروزآباد	۲۰	۱۴	۸	۸	۱	۱	۱

کوارج	۲۱	۱۳	۶	۶	-	۱	-
سروستان	۱۵	۹	۴	-	-	-	-
شده	۱۲	۸	۳	-	-	-	-
چهرم	۴۱	۲۱	۱۳	۹	۲	۲	۴
لارستان	۳۰	۲۹	۸	۵	۲	۲	۴
گله دار	۱۴	۱۲	۲	۱	-	-	-
فراشبند	۱۶	۹	۵	۳	-	-	-
اوز	۹	۱۰	۷	۵	-	-	-
مهر	۱۲	۹	۱	-	-	-	-
کازرون	۲۹	۱۸	۸	۶	۲	۴	۲
سپیدان	۲۸	۱۲	۶	-	-	-	-
رستم	۱۸	۹	۸	۶	-	-	-
بیضا	۱۴	۱۲	۴	۲	-	-	-
خشت	۱۱	۸	۴	۱	-	-	-
ماه‌ور	۸	۱۰	-	-	-	-	-
ناحیه ۱	۳۳	۳۱	۴۰	۴۰	۲	۴	۴
ناحیه ۴	۴۱	۳۰	۱۶	۸	۲	۴	۲

برای جمع‌آوری داده‌ها و سنجش بهره‌وری معلمان در چهار بعد نوآوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، و سلامت سازمانی (روحیه) به ترتیب از ۴ پرسش‌نامه استفاده شد.

۱- پرسش‌نامه نوآوری سازمانی^۲ اتلای و اکیف (Ettlie & O'Keefe, 1982): این پرسش‌نامه توسط اتلای و اکیف (Ettlie

& O'Keefe, 1982) طراحی و اعتباریابی شده و دارای ۱۸ گویه بسته‌پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت است. در این پرسش‌نامه

خیلی زیاد ۵ امتیاز و خیلی کم ۱ امتیاز دارد. خط برش این پرسش‌نامه ۳۰ می‌باشد. روایی پرسش‌نامه در پژوهش اتلای و اکیف (Ettlie

& O'Keefe, 1982) از طریق تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی مورد تأیید قرار گرفت (Ettlie & O'Keefe, 1982). در پژوهش حاضر

نیز برای سنجش نوآوری معلم ۱۰ گویه از این پرسش‌نامه انتخاب گردید و روایی آن به تأیید متخصصین رسید. اتلای و اکیف (Ettlie

& O'Keefe, 1982) برای محاسبه پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده نموده‌اند و پایایی پرسش‌نامه را ۰/۹۱ گزارش

² Organizational innovation questionnaire

کرده‌اند. عزیزی (Azizi, 2013) نیز پایایی این پرسش‌نامه را بر اساس یک مطالعه مقدماتی بر روی یک نمونه ۳۰ نفری محاسبه و ضریب آلفای ۰/۸۶ را به دست آورده است. در پژوهش وطن‌خواه (Vatankhah, 2020) نیز روایی و پایایی این پرسش‌نامه تأیید شد. در این پژوهش نیز برای اطمینان از پایایی، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۸۴ نشان دهنده پایایی پرسش‌نامه بود.

۲- **پرسش‌نامه تعهد سازمانی**^۳ آلن و میر (Allen & Meyer, 1990): این مقیاس به عنوان مشهورترین پرسش‌نامه برای سنجش تعهد سازمانی محسوب می‌شود و دارای ۲۴ گویه و طیف پنج درجه‌ای لیکرت است. در این پرسش‌نامه خیلی زیاد ۵ امتیاز و خیلی کم ۱ امتیاز دارد. خط برش این پرسش‌نامه ۳۰ می‌باشد. این پرسش‌نامه برای اندازه‌گیری سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری تهیه شده است. روایی پرسش‌نامه توسط آلن و میر (Allen & Meyer, 1990) با تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم ارزیابی و تأیید شده است. برای محاسبه پایایی پرسش‌نامه نیز آلن و میر (Allen & Meyer, 1990) از ضریب آلفای کرونباخ استفاده نموده‌اند و پایایی پرسش‌نامه ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند (Allen & Meyer, 1990). در مطالعات متعدد دیگری نیز پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و تأیید شده است. در پژوهش بریمانی و عباس‌زاده (Barimani & Abbaszadeh, 2020) و اتیمیوپولوس و گولا (Efthymiopoulos & Goula, 2024) روایی و پایایی پرسش‌نامه تأیید شد. در پژوهش حاضر نیز برای سنجش تعهد سازمانی معلم ۷ گویه از این پرسش‌نامه انتخاب و روایی آن تأیید شد و برای اطمینان از پایایی، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۷۳ نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسش‌نامه بود.

۳- **پرسش‌نامه رضایت شغلی**^۴ ساتور (Satorre, 2022): برای سنجش متغیر رضایت شغلی از پرسش‌نامه ساتور (Satorre, 2022) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۲۰ گویه و مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت است. در این پرسش‌نامه خیلی زیاد ۵ امتیاز و خیلی کم ۱ امتیاز دارد. خط برش این پرسش‌نامه ۳۰ می‌باشد. روایی این پرسش‌نامه در مطالعه ساتور (Satorre, 2022) به تأیید ۱۶ نفر متخصص رسیده و تحلیل عاملی انجام شده بر روی گویه‌ها نشان از بار عاملی مناسب همه گویه‌ها دارد (Satorre, 2022). در پژوهش حاضر نیز برای سنجش رضایت شغلی معلم ۱۰ گویه از این پرسش‌نامه انتخاب و روایی آن به تأیید رسید. برای محاسبه پایایی پرسش‌نامه نیز، ساتور (Satorre, 2022) از ضریب آلفای کرونباخ استفاده نموده و پایایی ۰/۹۴ را گزارش کرده است. در پژوهش حاضر نیز برای اطمینان از پایایی، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۸۷ نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسش‌نامه بود.

۴- **پرسش‌نامه سلامت سازمانی (روحیه)**^۵ هارت و همکاران (Hart et al., 2000): برای سنجش متغیر روحیه از مقیاس سلامت سازمانی که توسط هارت و همکارانش در سال ۲۰۰۰ ساخته شده استفاده گردید. این پرسش‌نامه دارای سه فرم ۵۴، ۳۸ و ۱۶ گویه‌ای و یک مقیاس پنج درجه‌ای از نوع لیکرت است. در این پرسش‌نامه خیلی زیاد ۵ امتیاز و خیلی کم ۱ امتیاز دارد. البته نحوه نمره‌گذاری سؤال ۶ بصورت معکوس می‌باشد. خط برش این پرسش‌نامه ۴۲ می‌باشد. هارت و همکارانش (Hart et al., 2000) در سه مطالعه جداگانه به بررسی روایی و پایایی هر سه فرم پرداختند. روایی سازه‌ای هر سه فرم با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و روایی همگرا و واگرا نیز با استفاده از همبستگی تأیید شد (Hart et al., 2000). رضاپور میرصالح (Rezapour Mirsaleh, 2017) نیز در پژوهشی به بررسی ساختار عاملی و روایی و پایایی این پرسش‌نامه پرداخت. روایی صوری و محتوایی تأیید شد. ساختار عاملی نیز با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفت. روایی تمایزی و همگرا نیز با استفاده از ضریب همبستگی تأیید شد. در پژوهش حاضر نیز برای سنجش سلامت سازمانی ۱۴ گویه از این پرسش‌نامه انتخاب و روایی آن تأیید شد. برای ارزیابی پایایی این پرسش‌نامه نیز، هارت و همکاران (Hart et al., 2000) از روش بازآزمایی و آلفای کرونباخ استفاده کردند. پایایی بازآزمایی با استفاده از محاسبه همبستگی نمرات در اجرای ۲ بار آزمون به فاصله یک هفته مورد بررسی قرار گرفت. همبستگی تک‌تک سؤالات و تک‌تک زیر مقیاس‌ها با هم در دو بار اجرای آزمون در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار

³ Organizational commitment questionnaire

⁴ Job satisfaction questionnaire

⁵ organizational health questionnaire (morale)

بود. آلفای کرونباخ این آزمون در ۱۲ زیر مقیاس نیز از ۰/۷۱ تا ۰/۹۰ متغیر بود که حکایت از پایایی قابل قبول مقیاس دارد. به علاوه پایایی این پرسش‌نامه توسط رضاپور میرصالح (Rezapour Mirsaleh, 2017) در پژوهشی مورد بررسی قرار گرفت. پایایی بازآزمایی در مطالعه ایشان برای سه فرم ۵۴،۳۸ و ۱۶ سوالی به ترتیب ۰/۷۱، ۰/۷۸ و ۰/۸۱ و آلفای کرونباخ نیز به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۸۷ و ۰/۷۶ به دست آمد. در پژوهش گادتی، کانورسو و ویوتی (Guidettia, Conversoa & Viottia, 2015) نیز روایی و پایایی پرسش‌نامه تأیید شد. در پژوهش حاضر نیز برای اطمینان از پایایی، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۹۱ نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسش‌نامه بود. ضرایب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس و ابعاد آن نیز بین ۰/۷۳ تا ۰/۹۴ می‌باشد و این بدین معنی است که کل مقیاس و ابعاد آن از پایایی لازم برای سنجش بهره‌وری برخوردار هستند. به علاوه محاسبه شاخص روایی برای کل مقیاس نشان داد ضمن اینکه تمام ابعاد مقیاس با هم و نیز با بهره‌وری کل دارای رابطه معنی‌دار هستند اما رابطه ابعاد با بهره‌وری کل، قوی‌تر از رابطه بین ابعاد با یکدیگر است و همه اینها حکایت از روایی قابل قبول مقیاس برای سنجش بهره‌وری معلم دارد. برای تحلیل داده‌های پژوهش نیز از آزمون تی مستقل و تحلیل واریانس یک راهه با آزمون تعقیبی شفه با بهره‌گیری از نرم افزار SPSS نسخه ۲۷ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها با استفاده از تحلیل واریانس یک طرفه، آزمون تعقیبی شفه و آزمون تی مستقل برای بررسی فرضیه‌های پژوهش به ترتیب در جداول زیر ارائه شده است.

فرضیه اول: بین بهره‌وری معلمان مدارس استان فارس بر مبنای جنسیت دانش‌آموزان مدرسه، تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۲: نتیجه تحلیل واریانس یک راهه برای مقایسه بهره‌وری معلمان بر مبنای جنسیت دانش‌آموزان مدرسه

ابعاد بهره‌وری	منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آزمون معنی‌داری f	سطح معنی‌داری
نوآوری	بین گروه‌ها	۵۱۹/۸۹۶	۲	۲۵۹/۹۴۸	۱۰/۱۳۲	۰/۰۰۱
	درون گروه‌ها	۸۶۱۳۱/۴۷۴	۳۳۵۷	۲۵/۶۵۷	-----	-----
	کل	۸۶۶۵۱/۳۷۰	۳۳۵۹	-----	-----	-----
تعهد	بین گروه‌ها	۲۱۰/۱۱۲	۲	۱۰۵/۰۵۶	۴/۷۱۹	۰/۰۰۹
	درون گروه‌ها	۷۴۷۵۹/۸۳۰	۳۳۵۸	۲۲/۲۶۳	-----	-----
	کل	۷۴۹۶۹/۹۴۲	۳۳۶۰	-----	-----	-----
رضایت	بین گروه‌ها	۴۷۰/۵۵۱	۲	۲۳۵/۲۷۶	۵/۲۶۷	۰/۰۰۵
	درون گروه‌ها	۱۵۰۱۳۹/۹۲۳	۳۳۶۱	۴۴/۶۷۱	-----	-----
	کل	۱۵۰۶۱۰/۴۷۴	۳۳۶۳	-----	-----	-----
روحیه	بین گروه‌ها	۴۷۲/۸۷۵	۲	۲۳۶/۴۳۷	۲/۷۴۱	۰/۰۶۵
	درون گروه‌ها	۲۸۹۸۹۶/۲۲۵	۳۳۶۱	۸۶/۲۵۳	-----	-----
	کل	۲۹۰۳۶۹/۱۰۰	۳۳۶۳	-----	-----	-----
بهره‌وری کل	بین گروه‌ها	۵۷۸۰/۳۱۴	۲	۲۸۹۰/۱۵۷	۶/۲۰۷	۰/۰۰۲
	درون گروه‌ها	۱۵۶۱۷۶۹/۵۷۲	۳۳۵۴	۴۶۵/۶۴۴	-----	-----

-----	-----	-----	۳۳۵۶	۱۵۶۷۵۴۹/۸۸۶	کل
-------	-------	-------	------	-------------	----

اطلاعات مندرج در جدول ۲ نشان می‌دهد که بین نوآوری سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و بهره‌وری کل معلمان بر اساس جنسیت دانش‌آموزان مدرسه (دخترانه و پسرانه) تفاوت معنی‌دار وجود دارد؛ بر این اساس، آزمون تعقیبی شفه نیز به عمل آمد تا مشخص شود معنی‌داری تفاوت در بین کدام گروه‌ها می‌باشد که نتایج در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: نتیجه آزمون تعقیبی شفه برای تعیین معنی‌داری تفاوت بهره‌وری معلمان بر مبنای جنسیت دانش‌آموزان

ابعاد(متغیر وابسته)	گروه I	گروه J	تفاوت میانگین (I-J)	سطح معنی‌داری
نوآوری	دخترانه	پسرانه	۰/۶۰۱۱۲	۰/۰۰۹
	پسرانه	دخترانه	-۰/۶۰۱۱۲	۰/۰۰۹
تعهد	دخترانه	پسرانه	۰/۰۹۶۷۹	۰/۸۶۹
	پسرانه	دخترانه	-۰/۰۹۶۷۹	۰/۸۶۹
رضایت	دخترانه	پسرانه	-۰/۰۴۱۹۴	۰/۹۸۷
	پسرانه	دخترانه	۰/۰۴۱۹۴	۰/۹۸۷
روحیه	دخترانه	پسرانه	-۰/۱۳۹۴۶	۰/۹۲۸
	پسرانه	دخترانه	۰/۱۳۹۴۶	۰/۹۲۸
بهره‌وری کل	دخترانه	پسرانه	۰/۵۱۰۹۶	۰/۸۳۰
	پسرانه	دخترانه	-۰/۵۱۰۹۶	۰/۸۳۰

اطلاعات مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد که بین نوآوری معلمان مدارس دخترانه با معلمان مدارس پسرانه تفاوت معنی‌دار وجود دارد و نوآوری معلمان مدارس دخترانه از پسرانه بالاتر است. لازم به ذکر است که در بعد روحیه تفاوت معنی‌دار بین دو گروه وجود ندارد. در نهایت، نتایج حاکی از آن است که بهره‌وری معلمان مدارس دخترانه هم از مدارس پسرانه بالاتر است اما این تفاوت معنی‌دار نیست.

فرضیه دوم: بین بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۴: شاخص‌های آمار توصیفی و نتیجه آزمون تی مستقل برای مقایسه بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه

ابعاد بهره‌وری	سطح مدرسه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آزمون لون	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
نوآوری	ابتدایی	۲۱۷۸	۴۲/۶۷	۴/۸۸	۰/۰۲۵	۷/۴۲۹	۲۲۵۸/۵۵۷	۰/۰۰۱
	متوسطه	۱۱۸۲	۴۱/۲۸	۵/۳۰		۷/۶۱۲	۳۳۵۸	
تعهد	ابتدایی	۲۱۷۸	۲۷/۲۹	۴/۶۹	۰/۸۴۹	۴/۹۴۱	۳۳۵۹	۰/۰۰۱

مقایسه بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه استان فارس با توجه به نوع مدرسه و جنسیت دانش‌آموزان

				۴/۷۳	۲۶/۴۵	۱۱۸۳	متوسطه	
رضایت	ابتدایی	۲۱۸۰	۴۱/۸۵	۶/۵۶	۰/۱۹۹	۵/۵۱۲	۳۳۶۲	۰/۰۰۱
	متوسطه	۱۱۸۴	۴۰/۵۳	۶/۸۳				
روحیه	ابتدایی	۲۱۸۰	۵۶/۷۸	۹/۱۸	۰/۴۶۰	۵/۰۹۶	۳۳۶۲	۰/۰۰۱
	متوسطه	۱۱۸۴	۵۵/۰۸	۹/۳۹				
بهره‌وری کل	ابتدایی	۲۱۷۶	۱۶۸/۶۱	۲۱/۱۴	۰/۲۵۲	۶/۷۴۱	۳۳۵۵	۰/۰۰۱
	متوسطه	۱۱۸۱	۱۶۳/۳۸	۲۲/۰۶				

اطلاعات مندرج در جدول ۴ حاکی از آن است که ضمن برقراری فرض برابری واریانس‌ها، بین بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه تفاوت معنی‌دار وجود دارد و با توجه به میانگین‌ها، بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی از معلمان مدارس متوسطه بالاتر است.

فرضیه سوم: بین بهره‌وری معلمان مدارس متوسطه استان فارس بر مبنای نوع مدرسه تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۵: نتیجه تحلیل واریانس یک‌راهه برای مقایسه بهره‌وری و ابعاد آن بر مبنای نوع مدرسه (متوسطه)

ابعاد بهره‌وری	منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آزمون معنی‌داری f	سطح معنی‌داری
نوآوری	بین گروه‌ها	۱۵۸/۲۱۲	۳	۵۲/۷۳۷	۱/۸۷۸	۰/۱۳۱
	درون گروه‌ها	۳۳۰۷۶/۴۱۱	۱۱۷۸	۲۸۰/۷۸	-----	-----
	کل	۳۳۲۳۴/۶۲۴	۱۱۸۱	-----	-----	-----
تعهد	بین گروه‌ها	۴۹۴/۵۶۴	۳	۱۶۴/۸۵۵	۷/۴۸۴	۰/۰۰۱
	درون گروه‌ها	۲۵۹۷۱/۲۷۸	۱۱۷۹	۲۲/۰۲۸	-----	-----
	کل	۲۶۴۶۵/۸۴۳	۱۱۸۲	-----	-----	-----
رضایت	بین گروه‌ها	۷۸۳/۲۴۰	۳	۲۶۱/۰۸۰	۵/۶۵۲	۰/۰۰۱
	درون گروه‌ها	۵۴۵۰۳/۴۰۸	۱۱۸۰	۴۶/۱۸۹	-----	-----
	کل	۵۵۲۸۶/۶۴۹	۱۱۸۳	-----	-----	-----
روحیه	بین گروه‌ها	۱۷۱۶/۸۵۸	۳	۵۷۲/۲۸۶	۶/۵۷۹	۰/۰۰۱
	درون گروه‌ها	۱۰۲۶۴۶/۵۱۹	۱۱۸۰	۸۶/۹۸۹	-----	-----
	کل	۱۰۴۳۶۳/۳۷۸	۱۱۸۳	-----	-----	-----
بهره‌وری کل	بین گروه‌ها	۱۰۵۱۴/۳۴۱	۳	۳۵۰۴/۷۸۰	۷/۳۱۵	۰/۰۰۱
	درون گروه‌ها	۵۶۳۹۲۱/۵۹۱	۱۱۷۷	۴۷۹/۱۱۸	-----	-----
	کل	۵۷۴۴۳۵/۹۳۲	۱۱۸۰	-----	-----	-----

اطلاعات مندرج در جدول ۵ نشان می‌دهد که بجز بعد نوآوری در سایر ابعاد، یعنی تعهد سازمانی، رضایت شغلی، روحیه و نیز بهره‌وری کل، بین معلمان مدارس متوسطه بر اساس نوع مدرسه (تیزهوشان، عادی، شاهد و غیردولتی) تفاوت معنی‌دار وجود دارد؛ بر این اساس، آزمون تعقیبی شفه نیز به عمل آمد تا مشخص شود معنی‌داری تفاوت در بین کدام گروه‌ها می‌باشد؛ که نتایج در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶: نتیجه آزمون تعقیبی شفه برای تعیین معنی‌داری تفاوت بهره‌وری معلمان بر مبنای نوع مدرسه (متوسطه)

ابعاد (متغیر وابسته)	گروه I	گروه J	تفاوت میانگین (I-J)	سطح معنی‌داری
نوآوری	تیزهوشان	دولتی	۰/۲۵۵۳۵	۰/۹۷۸
		شاهد	-۰/۵۰۴۱۱	۰/۹۰۹
		غیر دولتی	-۰/۵۷۶۰۰	۰/۸۵۱
	دولتی	تیزهوشان	-۰/۲۵۵۳۵	۰/۹۷۸
		شاهد	-۰/۷۵۹۴۶	۰/۴۴۸
		غیردولتی	-۰/۸۳۱۳۴	۰/۲۵۱
	شاهد	تیزهوشان	۰/۵۰۴۱۱	۰/۹۰۹
		دولتی	۰/۷۵۹۴۶	۰/۴۴۸
		غیردولتی	-۰/۰۷۱۸۸	۰/۹۹۹
	غیر دولتی	تیزهوشان	۰/۵۷۶۰۰	۰/۸۵۱
		دولتی	۰/۸۳۱۳۴	۰/۲۵۱
		شاهد	۰/۰۷۱۸۸	۰/۹۹۹
تعهد	تیزهوشان	دولتی	۰/۱۵۱۸۲	۰/۹۹۳
		شاهد	-۱/۳۶۴۳۵	۰/۱۶۷
		غیر دولتی	-۱/۱۶۱۸۷	۰/۲۵۰
	دولتی	تیزهوشان	-۰/۱۵۱۸۲	۰/۹۹۳
		شاهد	-۱/۵۱۶۱۷	۰/۰۰۴
		غیردولتی	-۱/۳۱۳۷۰	۰/۰۰۵
	شاهد	تیزهوشان	۱/۳۶۴۳۵	۰/۱۶۷
		دولتی	۱/۵۱۶۱۷	۰/۰۰۴
		غیردولتی	۰/۲۰۲۴۷	۰/۹۸۲

مقایسه بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه استان فارس با توجه به نوع مدرسه و جنسیت دانش‌آموزان

۰/۲۵۰	۱/۱۶۱۸۷	تیزهوشان	غیردولتی	
۰/۰۰۵	۱/۳۱۳۷۰	دولتی		
۰/۹۸۲	-۰/۲۰۲۴۷	شاهد		
۰/۵۸۰	۱/۰۳۰۵۱	دولتی	تیزهوشان	رضایت
۰/۷۲۷	-۱/۰۰۲۵۴	شاهد		
۰/۹۴۹	-۰/۴۹۴۱۸	غیر دولتی		
۰/۵۸۰	-۱/۰۳۰۵۱	تیزهوشان	دولتی	
۰/۰۰۹	-۲/۰۳۳۰۵	شاهد		
۰/۰۳۹	-۱/۵۲۴۶۹	غیردولتی		
۰/۷۲۷	۱/۰۰۲۵۴	تیزهوشان	شاهد	
۰/۰۰۹	۲/۰۳۳۰۵	دولتی		
۰/۹۱۶	۰/۵۰۸۳۶	غیردولتی		
۰/۹۴۹	۰/۴۹۴۱۸	تیزهوشان	غیردولتی	
۰/۰۳۹	۱/۵۲۴۶۹	دولتی		
۰/۹۱۶	-۰/۵۰۸۳۶	شاهد		
۰/۴۸۳	۱/۵۸۳۸۲	دولتی	تیزهوشان	روحیه
۰/۶۹۱	-۱/۴۵۵۵۷	شاهد		
۰/۹۵۹	-۰/۶۲۶۹۷	غیر دولتی		
۰/۴۸۳	-۱/۵۸۳۸۲	تیزهوشان	دولتی	
۰/۰۰۳	-۳/۰۳۹۳۸	شاهد		
۰/۰۲۵	-۲/۲۱۰۷۹	غیردولتی		
۰/۶۹۱	۱/۴۵۵۵۷	تیزهوشان	شاهد	
۰/۰۰۳	۳/۰۳۹۳۸	دولتی		
۰/۸۶۸	۰/۸۲۸۵۹	غیردولتی		
۰/۹۵۹	۰/۶۲۶۹۷	تیزهوشان	غیر دولتی	
۰/۰۲۵	۲/۲۱۰۷۹	دولتی		

مقایسه بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه استان فارس با توجه به نوع مدرسه و جنسیت دانش‌آموزان

۰/۸۶۸	-۰/۸۲۸۵۹	شاهد		
۰/۶۶۱	۲/۹۹۰۲۴	دولتی	تیزهوشان	بهره‌وری کل
۰/۵۰۴	-۴/۳۲۶۵۷	شاهد		
۰/۷۶۶	-۲/۸۵۹۰۳	غیر دولتی		
۰/۶۶۱	-۲/۹۹۰۲۴	تیزهوشان	دولتی	
۰/۰۰۲	-۷/۳۱۶۸۱	شاهد		
۰/۰۰۸	-۵/۸۴۹۲۷	غیردولتی		
۰/۵۰۴	۴/۳۲۶۵۷	تیزهوشان	شاهد	
۰/۰۰۲	۷/۳۱۶۸۱	دولتی		
۰/۹۳۸	۱/۴۶۷۵۴	غیردولتی		
۰/۷۶۶	۲/۸۵۹۰۳	تیزهوشان	غیردولتی	
۰/۰۰۸	۵/۸۴۹۲۷	دولتی		
۰/۹۳۸	-۱/۴۶۷۵۴	شاهد		

اطلاعات مندرج در جدول ۶ نشان می‌دهد که در ابعاد تعهد سازمانی، رضایت شغلی، روحیه و بهره‌وری کل، بین معلمان مدارس متوسطه شاهد و غیر دولتی با معلمان مدارس دولتی، تفاوت معنی‌دار وجود دارد؛ و این یافته به معنای آن است که معلمان مدارس شاهد و غیردولتی در مقایسه با معلمان مدارس دولتی از تعهد سازمانی، رضایت شغلی، روحیه و بهره‌وری کل بالاتری برخوردار هستند. البته معلمان مدارس تیزهوشان هم بالاترند اما تفاوتشان معنی‌دار نیست.

فرضیه چهارم: بین بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی استان فارس بر مبنای نوع مدرسه تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۷: نتیجه تحلیل واریانس یک‌راهه برای مقایسه بهره‌وری معلمان بر مبنای نوع مدرسه (ابتدایی)

ابعاد بهره‌وری	منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آزمون معنی‌داری f	سطح معنی‌داری
نوآوری	بین گروه‌ها	۷۹/۸۰۵	۲	۳۹/۹۰۳	۱/۶۷۳	۰/۱۸۸
	درون گروه‌ها	۵۱۸۶۷/۰۹۱	۲۱۷۵	۲۳/۸۴۷	-----	-----
	کل	۵۱۹۴۶/۸۹۷	۲۱۷۷	-----	-----	-----
تعهد	بین گروه‌ها	۱۱۴/۹۶۰	۲	۵۷/۴۸۰	۲/۶۱۳	۰/۰۷۴
	درون گروه‌ها	۴۷۸۴۸/۲۶۰	۲۱۷۵	۲۱/۹۹۹	-----	-----

-----	-----	-----	۲۱۷۷	۴۷۹۶۳/۲۲۰	کل	
۰/۰۹۶	۲/۳۴۴	۱۰۰/۹۴۷	۲	۲۰۱/۸۹۴	بین گروه‌ها	رضایت
-----	-----	۴۳/۰۷۴	۲۱۷۷	۹۳۷۷۳/۱۵۴	درون گروه‌ها	
-----	-----	-----	۲۱۷۹	۹۳۹۷۵/۰۴۸	کل	
۰/۰۷۳	۲/۶۱۵	۲۲۰/۲۳۸	۲	۴۴۰/۴۷۷	بین گروه‌ها	روحیه
-----	-----	۸۴/۲۱۷	۲۱۷۷	۱۸۳۳۳۹/۳۲۹	درون گروه‌ها	
-----	-----	-----	۲۱۷۹	۱۸۳۷۷۹/۸۰۶	کل	
۰/۰۳۹	۳/۳۴۴	۱۴۴۷/۰۷۲	۲	۲۸۹۴/۱۴۵	بین گروه‌ها	بهره‌وری کل
-----	-----	۴۴۶/۰۵۲	۲۱۷۳	۹۶۹۲۷۱/۹۷۲	درون گروه‌ها	
-----	-----	-----	۲۱۷۵	۹۷۲۱۶۶/۱۱۷	کل	

اطلاعات مندرج در جدول ۷ نشان می‌دهد که بین بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی و ابعاد چهارگانه آن یعنی نوآوری سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی، بر مبنای نوع مدرسه (تیزهوشان، عادی، شاهد و غیردولتی) تفاوت معنی‌دار وجود ندارد و تنها در بهره‌وری کل بین معلمان مدارس ابتدایی غیردولتی و عادی تفاوت مشاهده می‌شود و بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی غیردولتی از عادی بالاتر است که پس از اجرای آزمون تعقیبی شفه آن هم ناپدید می‌شود و در واقع می‌توان گفت بین بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی براساس نوع مدرسه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش، مقایسه بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه استان فارس با توجه به نوع مدرسه و جنسیت دانش‌آموزان بود. برای دستیابی به این هدف، بر مبنای مدل نظری پارسونز و هوی و میسکل، بهره‌وری معلم در چهار بعد نوآوری سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و روحیه (سلامت سازمانی) مورد توجه قرار گرفت.

فرضیه اول این بود که بین بهره‌وری معلمان مدارس استان فارس بر مبنای جنسیت دانش‌آموزان، تفاوت معنی‌دار وجود دارد. نتایج بیانگر آن بود که نوآوری معلمان مدارس دخترانه از پسرانه بالاتر است. لازم به ذکر است که در بعد روحیه تفاوت معنی‌دار بین دو گروه وجود ندارد. همچنین، نتایج حاکی از آن بود که بهره‌وری معلمان مدارس دخترانه هم از پسرانه بالاتر است اما این تفاوت معنی‌دار نیست. این یافته‌ها با نتایج برخی پژوهش‌ها از جمله شاهرخی (Shahrokhi, 2013) که در آن بین مدارس دخترانه و پسرانه به لحاظ سلامت سازمانی تفاوت دیده شد و سلامت سازمانی مدارس دخترانه بیشتر از پسرانه بود و آمره‌ئی (Amerei, 2012) که نشان داد بین سلامت سازمانی مدارس برحسب جنسیت تفاوت معنی‌داری وجود داشت و سلامت سازمانی مدارس دخترانه بیشتر از پسرانه بود، همسو و با نتایج پژوهش‌هایی از جمله نیکنامی و نجفی (Niknami & Najafi, 2023) که در آن اثربخشی مدارس پسرانه نسبت به دخترانه، به جزء مؤلفه نتایج در سایر مؤلفه‌ها بیشتر بود، ناهمسو است. در توجیه این یافته‌ها که بهره‌وری مدارس دخترانه از پسرانه بالاتر است، باید بیان کرد که دانش‌آموزان در مدارس دخترانه اغلب توسط معلمان زن آموزش داده می‌شود و این امر بر عملکرد دانش‌آموزان و همچنین معلمان تأثیرگذار است. مورالیدهاران (Muralidharan, 2016) به بررسی شکاف‌های جنسیتی در نتایج یادگیری و اثربخشی معلمان در کاهش نابرابری در یادگیری پرداخت و دریافت که معلمان زن در آموزش به دانش‌آموزان جنسیت خود مؤثرتر هستند؛ دختران زمانی که توسط معلمان زن آموزش می‌بینند بهتر عمل می‌کنند و معلمان نیز در وظایف اصلی به خوبی عمل می‌کنند.

فرضیه دوم این بود که بین بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه استان فارس تفاوت معنی‌داری وجود دارد. نتایج حاکی از آن بود که بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی از معلمان مدارس متوسطه بالاتر است. نتایج برخی از پژوهش‌های قبلی از جمله نیکنامی و نجفی (Niknami and Najafi, 2023) که نشان داد اثربخشی مدارس غیردولتی در مقایسه با مدارس دولتی در مقاطع تحصیلی پایین‌تر (دبستان) نسبت به مقاطع تحصیلی بالاتر (دبیرستان) بیشتر بود و رنجبرنژاد (Ranjbranejad, 2013) که حاکی از این بود که معلمان شاغل در مقطع ابتدایی بالاترین میزان بهره‌وری و معلمان شاغل در مقطع متوسطه دوم پایین‌ترین میزان بهره‌وری را دارا بودند، همسو و در عین حال با یافته‌های پژوهش پارسا و مهنی (Parsa & Mohani, 2013) که نشان داد که بین سلامت سازمانی مدارس دولتی در مقاطع مختلف تفاوت معنی‌داری وجود نداشت، ناهمسو است. در توجیه یافته‌های مربوط به پاسخ فرضیه دوم می‌توان بیان داشت که به دلیل اینکه معلمان مدارس ابتدایی یک سال تحصیلی را با دانش‌آموزان یکسان و در یک مدرسه مشخص سپری می‌کنند، این بر حس تعلق و تعهد سازمانی آنها و در پی آن بر بهره‌وری این معلمان تأثیرگذار است. در مدارس متوسطه، معلمان گاهی مجبور هستند در یک سال تحصیلی به تدریس در چند مدرسه بپردازند که این بر تعهد آنها نسبت به مدرسه و بهره‌وری آنها تأثیرگذار است. در مدارس متوسطه عواملی نظیر شرایط و امکانات است که بر بهره‌وری معلمان تأثیر می‌گذارد. آنوکائی و اونچی (Anukaenyi & Onochie, 2022) در پژوهشی با عنوان خدمات پشتیبانی مدیریت و بهره‌وری معلمان در مدارس متوسطه دولتی دریافتند که بین تأمین امکانات فیزیکی کافی و بهره‌وری معلمان همبستگی بالایی وجود داشت. علاوه بر این، بین توسعه حرفه‌ای منظم کارکنان و بهره‌وری معلمان نیز همبستگی بالایی وجود داشت. این پژوهشگران بر اساس یافته‌ها، توصیه کردند که دولت باید از امکانات فیزیکی کافی در مدارس متوسطه اطمینان حاصل کند، زیرا این امکانات، تعیین‌کننده مثبت بهره‌وری معلمان است.

فرضیه سوم این بود که بین بهره‌وری معلمان مدارس متوسطه استان فارس بر مبنای نوع مدرسه، تفاوت معنی‌دار وجود دارد. یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که معلمان مدارس شاهد و غیردولتی دوره متوسطه در مقایسه با دولتی دوره متوسطه از تعهد سازمانی، رضایت شغلی، روحیه و بهره‌وری کل بالاتری برخوردار هستند. این یافته با نتایج برخی پژوهش‌های قبلی از جمله لیاقت‌دار، مهدیان و امینی (Liaghatdar, Mahdian & Amini, 2018) که طبق آن، دانش‌آموزان مدارس غیرانتفاعی میزان به کارگیری نشانگرهای تدریس اثربخش توسط دبیران ریاضی را در حد بالاتر از متوسط و دانش‌آموزان مدارس دولتی این میزان را در حد کمتر از متوسط برآورد کردند، ترکی (Turki, 2014) که نشان داد بین نگرش معلمان مدارس تیزهوشان و معلمان مدارس عادی به دلیل متغیر تجربه تفاوت آماری معنی‌داری وجود داشت، ادو و وسو (Edo & Nwosu, 2018) که در آن، بهره‌وری معلمان در مدارس متوسطه در ایالت ریورز به محیط کار آنها نسبت داده شد، همسو و در عین حال با نتایج برخی از پژوهش‌ها از جمله مزیدآبادی و داشته (Mazid Abadi & Dashteh, 2017) که نشان داد رشد اجتماعی در دانش‌آموزان مدارس شاهد و دانش‌آموزان مدارس عادی متفاوت نبود، ایمانی نوجانی و ارجمندنی (Imani Nojani & Arjamandania, 2012) که نشان داد بین متغیرهای عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی‌دار وجود داشت و بین میزان ادراک عدالت سازمانی معلمان مدارس عادی، استثنایی و تیزهوشان تفاوت معنی‌دار دیده نشد، با پژوهش جمالزاده، رهگذر و پناهی (Jamalzadeh, Rahgozar & Panahi, 2012) که به این نتیجه رسیدند بین دبیرستان‌های دولتی و غیرانتفاعی از نظر ویژگی تفکر سیستمی تفاوت معنی‌دار وجود داشت و ویژگی آرمان مشترک در دبیرستان‌های دولتی بیشتر از دبیرستان‌های غیرانتفاعی بود، ناهمسو است. در توجیه یافته‌های مربوط به فرضیه سوم نیز می‌توان اظهار داشت که شرایط، امکانات و فعالیت‌هایی ویژه‌ای که در مدارس شاهد و غیردولتی دوره متوسطه وجود دارد می‌تواند بر روحیه، رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان تأثیرگذار باشد و بهره‌وری را در پی داشته باشد. لموس، مرالیدهاران و اسکرو (Lemos, Muralidharan & Scur, 2021) در پژوهشی با عنوان مدیریت کارکنان و بهره‌وری مدرسه، چهار نتیجه اصلی را گزارش کردند. اول، کیفیت مدیریت در مدارس دولتی پایین بود. دوم، مدارس خصوصی کیفیت مدیریت بالاتری داشتند، این مدارس توسط مدیریت قوی‌تری هدایت می‌شدند. سوم، کیفیت مدیریت منابع انسانی با شیوه‌های تدریس و همچنین بهره‌وری مدرسه که با ارزش افزوده دانش‌آموز اندازه‌گیری می‌شود، همبستگی داشت. چهارم، دستمزد معلمان مدارس خصوصی با اثربخشی معلمان همبستگی مثبت داشت و مدارس خصوصی با مدیریت بهتر، اثربخش‌ترین معلمان خود را حفظ می‌کردند؛ این در حالی بود که هیچ‌کدام از این الگوها در مدارس دولتی دیده نمی‌شد.

فرضیه چهارم این بود که بین بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی استان فارس بر مبنای نوع مدرسه تفاوت معنی‌دار وجود دارد. نتایج پژوهش نشان داد که بین بهره‌وری معلمان مدارس ابتدایی بر اساس نوع مدرسه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. این نتیجه با یافته‌های برخی پژوهش‌های قبلی از جمله نیکنامی و نجفی (Niknami & Najafi, 2023) که در آن اثربخشی مدارس ابتدایی غیردولتی از دولتی بیشتر بود، شبیر و همکاران (Shabbir et al., 2014) که طبق آن، مدارس ابتدایی خصوصی در حداکثر معیارهای عملکرد بهتر از مدارس دولتی عمل می‌کردند، یوسف، الوفانک و والتین (Yusuf, Olufunke & Valentine, 2015) که نشان داد عدم رضایت شغلی و امکانات ناکافی مدرسه از عوامل اصلی استرس در معلمان مدارس ابتدایی است و اینکه استرس تأثیرات منفی بر بهره‌وری معلمان داشت، ناهمسو است. در توجیه

یافته‌های مربوط به پاسخ این پرسش نیز می‌توان گفت که در مدارس ابتدایی، معلمان یک سال تحصیلی را در کنار دانش‌آموزان یکسان و در مدرسه‌ای مشخص هستند که این بر بهره‌وری آنها فارغ از نوع مدرسه و امکانات و شرایط ویژه آن تأثیرگذار است. در مدارس ابتدایی به دلیل اینکه معلم زمان بیشتری را با دانش‌آموزان سپری می‌کند و در یک مدرسه تدریس می‌کند، علی‌رغم نبود امکانات کافی و شرایط ویژه در برخی مدارس، نسبت به مدرسه و دانش‌آموزان خود تعهد خاصی احساس می‌کند که این به نوبه خود بر بهره‌وری وی تأثیرگذار است.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر پایین‌تر بودن بهره‌وری مدارس پسرانه نسبت به دخترانه و این‌که بیشتر معلمان در دوره ابتدایی در مدارس پسرانه، زن هستند، پیشنهاد می‌شود که شرایط لازم جهت جذب و به کارگماری تعداد بیشتری از مردان در مدارس پسرانه دوره ابتدایی فراهم گردد تا دانش‌آموزان پسر هم بتوانند توسط معلمان هم‌جنس خود آموزش ببینند که این امر بر عملکرد دانش‌آموزان و معلمان تأثیرگذار است.

با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر پایین‌تر بودن بهره‌وری معلمان دوره متوسطه نسبت به معلمان دوره ابتدایی، پیشنهاد می‌شود که دولت به سمت تأسیس هرچه بیشتر مجتمع‌های آموزشی در دوره متوسطه اول و دوم برآید تا معلم نسبت به مدرسه حس تعلق و تعهد داشته باشد و موجب افزایش بهره‌وری شود تا یک معلم مجبور نباشد در طول سال تحصیلی به تدریس در مدارس مختلف بپردازد چون این امر موجب می‌شود نسبت به این مدارس حس تعلق و تعهد کافی نداشته باشد و بهره‌وری نیز کاهش یابد.

با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر پایین‌تر بودن بهره‌وری معلمان مدارس دولتی در دوره متوسطه نسبت به معلمان مدارس شاهد و غیردولتی، از آنجایی که بیشتر دانش‌آموزان کشور در مدارس دولتی تحصیل می‌کنند و سالانه سهمی از بودجه کشور به مدارس دولتی تعلق می‌گیرد، پیشنهاد می‌شود اقداماتی جهت استفاده بهینه از منابع اختصاص یافته به مدارس دولتی، کاهش اتلاف منابع و ارتقا سطح بهره‌وری این مدارس صورت گیرد. به علت تخصصی بودن تدریس در این دوره و نیاز بیشتر به امکانات و تجهیزات، لزوم فراهم کردن امکانات لازم جهت تدریس اثربخش و متعاقباً بهره‌وری بیشتر نیز به چشم می‌خورد.

ملاحظات اخلاقی

تمامی اصول اخلاقی در این مقاله در نظر گرفته شده است. شرکت‌کنندگان در جریان هدف پژوهش و مراحل اجرای آن قرار گرفتند. آن‌ها همچنین از محرمانه بودن اطلاعات خود اطمینان داشتند.

حامی مالی

این پژوهش با حمایت آموزش و پرورش استان فارس انجام شده است.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Akrani, G. *Eight Important Factors that Affect Productivity*. Kalyan City Life: 2013. <https://kalyan-city.blogspot.com/2013/03/factors-that-affect-productivity.html>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. Organizational commitment: evidence of career stage effects?. *Journal of business research*, 26(1), 1993: 49-61.
- Amerei, A. *The relationship between managers' skills and organizational health in secondary schools in the western cities of Tehran province* [Master thesis]. Shahid Rajaei University. 2012. [In Persian]
- Anisah, Gistituati, N., & Rusdinal. Analysis of Factors Affecting Teachers' Productivity. *Proceedings of the 2nd International Conference Innovation in Education, ICoIE :2020*.
- Anukaenyi, B., & Onochie, C. Management support services and teachers' productivity in public secondary schools in the South East Nigeria. *International journal of Education Research Review*, 1(1), 2022: 60-68.
- Azadeh, A., Zarrin, M. An intelligent framework for productivity assessment and analysis of human resource from resilience engineering, motivational factors, HSE and ergonomics perspectives *Safety Science*, 89, 2016: 55-71.
- Azizi, F. *Investigating the relationship between organizational learning and job involvement and organizational innovation of public secondary school teachers in Kermanshah province in the academic year 2013-2014* [Thesis] Bu Ali Sina University. 2013. [In Persian]
- Barimani, A. & Abbaszadeh, Z. The relationship between job characteristics and perceived organizational justice with organizational commitment of education employees. *Family and Research Quarterly*, 17(2), 2020: 77-96. [In Persian]
- Edo & Nwosu Working Environment and Teachers' Productivity in Secondary Schools in Port-Harcourt Metropolis. *International Journal of Innovative Psychology & Social Development*, 6(4), 2018: 39-49
- Efthymiopoulos, A., & Goula, A. Measuring the reliability and validity of Allen and Meyer's Organizational Commitment Scale in the Public Sector. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 8(2), 2024: 113-123.
- Emunemu, B. O., & Isuku, E. J. Improving teacher productivity and performance for better learning outcomes in Nigeria public secondary schools. *East African Journal of educational research and policy (EAJERP)*, 5, 2011: 111-127.
- Ettlie, J. E., & O'Keefe, R. D. Innovative attitudes, values, and intentions in organizations. *Journal of Management studies*, 19 (2), 1982:163-182.
- Gocen, A., & Terzi, R. The Causal Effect of Spiritual Leadership on Organizational Health in Educational Organizations. *International Online Journal of Educational Sciences*, 11(2), 2019.
- Guidetti, G., Converso, D., & Viotti, S. The school organisational health questionnaire: contribution to the Italian validation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 174, 2015: 3434-3440.

- Haghighatian, M., & Ezati, Y. An investigation into effective factors on human resources productivity (Case study: Region 11, Islamic Azad University, Iran). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 205, 2015: 601-607.
- Hambali, I. The Influence of Motivation and Work Experience on Teacher Productivity. *MEA Scientific Journal (Management, Economics and Accounting)*, 5(1), 2021: 643-59.
- Hanushek, E. A., & Ettema, E. Defining productivity in education: Issues and illustrations. *The American Economist*, 65(2), 2017: 165-183.
- Harris, D. N., & Sass, T. R. Skills, productivity and the evaluation of teacher performance. *Economics of Education Review*, 40, 2014: 183-204.
- Hart, P. M., Wearing, A. J., Conn, M., Carter, N. L., & Dingle, A. R. K. Development of the School Organisational Health Questionnaire: A measure for assessing teacher morale and school organisational climate. *British Journal of Educational Psychology*, 70(2), 2000:211-228.
- Imani Nojani, M. & Arjamandania, A. The relationship between organizational justice and job satisfaction in teachers working in general, special and gifted education systems. *Social psychology research*, 2(5), 2012: 1-11. [In Persian]
- Jamalzadeh, M. ; Rahgozar, H. & Panahi, I. Comparison of public and non-profit high schools in the 3rd district of Shiraz in the characteristics of the learning organization. *New approach scientific-research quarterly in educational management*, 4(8), 2012: 115-131. [In Persian]
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. *Essentials of organizational behavior* (Vol. 3). Pearson Education (us). 2017.
- Kailola, L. *Increasing the Competency of Vocational High School Teachers in Southwest Sumba Regency*. 4, 2022: 1015-1027.
- Kazaz, A., Manisali, E., & Ulubeyli, S. Effect of basic motivational factors on construction workforce productivity in turkey. *Journal of Civil Engineering and Management*, 2008: 95-106.
- Lemos, R., Muralidharan, K., & Scur, D. *Personnel management and school productivity: Evidence from india* (No. w28336). National Bureau of Economic Research. 2021.
- Liaghatdar, M. J.; Mahdian, M. & Amini, N. Implementation of the effective math teaching indicators in high schools of Isfahan from the viewpoint of students. *Research in Curriculum Planning*, 14(28), 2018: 24-38. [In Persian]
- McPartland, J. M., Epstein, J. L., Karweit, N. L., & Slavin, R. E. *Productivity of schools: Conceptual and methodological frameworks for research (Report No. 218)*. Baltimore, Md.: Johns Hopkins University. Center for the Study of Social Organization of Schools. 1976.
- Mazid Abadi, P. & Dashteh, A. H. *Conceptual comparison of social growth in students of control schools and students of normal schools in the first and second years of high school*. National Conference of Psychological Knowledge and Technology, Educational Sciences and Comprehensive Psychology of Iran, Tehran: 2017. [In Persian]
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 1991: 61-89.

- Muralidharan, K. Bridging education gender gaps in developing countries: the role of female teachers. UC San Diego, NBER, BREAD, J-PAL. 2016.
- Niknami, M. & Najafi, M. Comparing the effectiveness of government and non-government primary schools in Arak city in the academic year of 2019-2020. *Studies of Psychology and Educational Sciences*, 8(8), 2023: 1005-1035. [In Persian]
- OECD. *Guidelines for collecting and interpreting innovation data --- Oslo manual* (3rd ed.). Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development and Statistical Office of the European Communities. 2005.
- Parsa, A. & Mohani, O. A comparative study of the quality of work life of managers and organizational health of public and private schools in Ahvaz city. *Educational leadership and management quarterly*, 7(9), 2013: 23-40. [In Persian]
- Peretomode, V. F., & Chukwuma, R. A. Manpower development and lecturers productivity in tertiary institutions in Nigeria. *GYANODAYA-The Journal of Progressive Education*, 5(1), 2012: 18-28.
- Ranjbranejad, R. *Sociological investigation of the productivity of physical education teachers in Kerman city*. [Thesis]. Shomal University, 2013. [In Persian]
- Rezai, H., & Sabzikaran, E. Exploring the effect of organizational citizenship behavior on human resources productivity enhancement. *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, 1(7), 2012: 1-15.
- Rezapour Mirsaleh, Y. Examining the factor structure, validity and reliability of the School Organizational Health Questionnaire (SOHQ) in a sample of Iranian teachers. *Education and Evaluation Journal*, 9 (36), 2017: 109-129. [In Persian]
- Satorre, C. L. The Effect of Organizational Climate on the Teachers' Performance and Job Satisfaction in Selected Secondary Schools in the Division of Albay. *Puissant*, 3, 2022: 381-394.
- Schleicher, A. *Preparing teachers and developing school leaders for the 21st century: Lessons from around the world*. OECD Publishing. 2, rue Andre Pascal, F-75775 Paris Cedex 16, France, 2012.
- Shabbir, M.; Wei, S.; Guang Fu, Y.; Ren Chong, R.; Altaf, M.; Nabi, G. & Ahmed, B. A Comparative Study of Public Versus Private Primary Schools, An Evidence From Azad Kashmir (Pakistan Administrative Kashmir). *Journal of Education and Practice*, 5, 9, 2014.
- Shahrokhi, I. *Investigating the relationship between managers' skills and organizational health of secondary schools in Jiroft city* [Master's thesis]. Shahid Bahonar University of Kerman. 2013. [In Persian]
- Sihotang, H., Limbong, M., Simbolon, B. R., Tampubolon, H., & Silalahi, M. Increasing Teacher Competence in Implementing the 2013 Curriculum in Education 4.0. *Journal Related to Community Service Activities, Especially in the Fields of Technology, Entrepreneurship and Social Affairs*, 1 (2), 2019: 223-234.
- Turki, J. Attitude of Teachers Working in Gifted Schools and Ordinary Schools towards Creative Thinking. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 4, 7, 2014: 922-941.

- Vatankhah, S. The role of organizational justice in improving the innovative behavior of Mahan Airline personnel. *Specialized Quarterly of New Approaches in Management Sciences*, 2(2), 2020: 101-109. [In Persian]
- Wahyuni, W., Entang, M., & Herfina, H. Increasing Teacher Work Productivity Through Developing Principal Supervision and Work Creativity. *Journal of Educational Management*, 7(1), 2019: 725-730.
- Walberg, H. *A psychological theory of educational productivity*. In: F. H. Farley & N. Gorden (Eds) *Psychology and education*, 81-108. Berkeley: McCutchan, 1981.
- Yusuf, F. A., Olufunke, Y. R., & Valentine, M. D. Causes and Impact of Stress on Teachers' Productivity as Expressed by Primary School Teachers in Nigeria. *Creative Education*, 6, 2015: 1937-1942.

