

## بررسی عوامل مرتبط بر میزان بهره‌وری معلمان شهرستان بوکان

دکتر اسدالله خدیوی<sup>۱</sup>

محمد صالحی

### چکیده:

پژوهش حاضر با تحقیق بر روی عوامل مرتبط بر میزان بهره‌وری معلمان شهرستان بوکان می‌باشد، نوع تحقیق در این مطالعه توصیفی است. لذا روش تحقیق حاضر از بین روش‌های توصیفی روش همبستگی است. جامعه آماری شامل ۲۱۱۱ نفر از معلمان شهرستان بوکان در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ تشکیل می‌دهند که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۳۲۵ نفر به دست آمده است و با روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شده است که در این بررسی از تحلیل عاملی جهت تعیین اعتبار پرسشنامه و ضریب آلفای کرون باخ برای تعیین پایایی سؤالات استفاده شد. عمده‌ترین نتایج به دست آمده به شرح زیر می‌باشد: میزان بهره‌وری معلمان به میزان رضایت از شغل و همچنین میزان امنیت شغلی آنها بستگی دارد. همچنین میزان بهره‌وری معلمان براساس جنسیت آنها نیز متفاوت است، به طوری که بهره‌وری زنان بالاتر از مردان است و از همبستگی استفاده شده در آزمون روابط متغیرها از تحلیل آماری رگرسیون چندگانه استفاده شد که به ترتیب رضایت شغلی و امنیت شغلی در میزان بهره‌وری معلمان مؤثر بوده است.

**واژه‌های کلیدی:** امنیت شغلی معلم، رضایت شغلی معلم، بهره‌وری مدارس

### مقدمه:

بهره‌وری عبارتست از به دست آوردن حداکثر سود ممکن با بهره‌گیری و استفاده بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، زمین، ماشین، پول، تجهیزات، زمان، مکان و ... به منظور ارتقای رفاه جامعه. بهبود و ارتقای بهره‌وری مستلزم کوشش و تلاش برنامه‌ریزی شده همه جانبه از سوی افراد و مسئولان ذیربط است، که خود نیازمند بهبود شرایط کار و تغییر محرکه‌ها و روش‌های انگیزش کارکنان، بهبود نظام‌ها، قوانین، بخشنامه‌ها، دستورالعمل‌ها، روش‌ها، فناوری و غیره می‌شود. بدیهی است برای افزایش سطح بهره‌وری عامل یا علت به خصوص را نمی‌توان ارائه کرد؛ بلکه ارتقای بهره‌وری محلول ترکیبی از عوامل گوناگون است و هر کدام به نوبه خود تأثیر لازم را می‌گذارد.

در این میان عوامل انسانی در هر سازمان جزء منابع پویا و توسعه پذیر محسوب می‌شود. لذا هر گونه سرمایه‌گذاری علمی و هدفمند در جهت پرورش و بهسازی آنان موجب ارتقای بهره‌وری خواهد شد، که امکان دارد. باید معلمان علاوه بر کسب درآمد، از نظر روحی و روانی هم تأمین شوند، تا خدماتی صادقانه ارائه دهند. برای بالا رفتن بهره‌وری در سازمان ها باید از تخصص مدیران و معلمان استفاده بهینه و مؤثر و کارآمدی شود، تا رشد و توسعه سازمان تأمین شود.

### روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر کنترل شرایط پژوهش یک بررسی پیمایشی از نوع همبستگی است. همچنین این تحقیق از نظر هدف یک بررسی کاربردی، است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان زن و مرد اداره آموزش و پرورش شهرستان بوکان می‌باشد، که در سال ۱۳۸۷ تعداد آنان طبق آخرین آمار از سازمان آموزش و پرورش استان، ۲۱۱۱ نفر می‌باشد. در واقع محدوده جامعه آماری بررسی حاضر معلمان مدارس بوکان می‌باشد، که تعداد افراد جامعه آماری و تعداد نمونه به شرح جدول زیر است.

**جدول شماره ۱: آمار معلمان به تفکیک جامعه و نمونه آماری**

جامعه نمونه		جامعه آماری		نوع استخدام
معلم مرد	معلم زن	معلم مرد	معلم زن	
۲۰۲	۸۷	۱۳۱۳	۵۶۵	رسمی
۹	۲۷	۵۸	۱۷۵	حق التدریس
۲۱۱	۱۱۴	۱۳۷۱	۷۴۰	جمع
۳۲۵		۲۱۱۱		جمع کل

تعداد نمونه براساس فرمول نمونه‌گیری کوکران با دقت برآورد  $d = 0.05$ ، حداکثر واریانس  $pq = 0.25$  و سطح اطمینان ۹۵ درصد، جامعه آماری ۲۱۱۱، مشخص شد که با توجه به فرمول زیر ۳۲۵ نفر تعیین گردید.

## یافته‌های پژوهش

فرضیه یکم: بین امنیت شغلی معلمان و بهره‌وری آنها در مدارس رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۲

امنیت شغلی	متغیرها
$r = ۰/۴۸$	
$p = ۰/۰۰۰$	بهره‌وری شغلی
$n = ۳۲۵$	

مطابق جدول شماره ۲ و با توجه به این که هر دو متغیر امنیت و بهره‌وری شغلی معلمان در سطح فاصله‌ای می‌باشد، جمعاً سنجش دو متغیر از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. بین امنیت شغلی و بهره‌وری شغلی معلمان رابطه وجود دارد؛ به طوری که مقدار همبستگی با اطمینان ۹۹٪ برابر  $r = ۴۸$  با سطح معناداری آزمون  $p = ۰/۰۰۰$  و زیر  $۰/۰۱$  به دست آمده است.

فرضیه دوم: بین میزان رضایت شغلی معلمان و بهره‌وری آنها رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۳

رضایت شغلی	متغیرها
$r = ۰/۵۳$	
$p = ۰/۰۱$	عملکرد شغلی
$n = ۳۲۵$	

بر اساس نتایج جدول شماره ۳ و مطابق با آزمون ضریب همبستگی پیرسون ملاحظه می‌شود بین رضایت شغلی و بهره‌وری شغلی معلمان با درجه اطمینان ۹۹٪ رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ به طوری که مقدار همبستگی با اطمینان فوق‌برابر  $r = ۰/۵۳$  با سطح معناداری آزمون  $p = ۰/۰۰۰$  و زیر  $۰/۰۱$  به دست آمده است.

فرضیه سوم: میزان بهره وری مدارس بر اساس جنسیت معلمان آنان متفاوت است.

جدول شماره ۴

متغیرها	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	اشتباه معیار
بهره وری	مونث	۱۱۱	۶۶/۹	۷/۶۶	۰/۷۲
	مذکر	۲۰۰	۶۴/۰۲	۸/۴۴	۰/۵۹

جدول شماره ۵

متغیرها	جنسیت	F	p	t	df	p
بهره وری	مونث	۱/۴۲	۰/۲۳	۲/۹۷	۳۰۹	۰/۰۰۳
	مذکر					

مطابق جداول شماره ۴ و ۵ چون جنسیت کیفی دو حالت و بهره وری به صورت فاصله ای می باشد، از آزمون تفاوت دو میانگین  $t$  مستقل استفاده نموده ایم که مقدار  $t = ۲/۹۷$  با سطح معناداری آزمون  $p = ۰/۰۰۳$  و زیر  $۰/۰۵$  می باشد.

فرضیه چهارم: میزان بهره وری مدارس بر اساس میزان درآمد معلمان آنان متفاوت است.

جدول شماره ۶

متغیرها	درآمد	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	اشتباه معیار
بهره وری معلمان	تا ۲۰۰ هزار تومان	۲۲	۶۲/۶۸	۱۴/۱۷	۳/۰۲
	بین ۲۰۱ تا ۳۰۰ هزار تومان	۳۸	۶۲/۸۴	۸/۱۳	۱/۳۱
	بین ۳۰۱ تا ۴۰۰ هزار تومان	۸۳	۶۴/۴	۷/۳۷	۰/۸
	بالای ۴۰۰ هزار تومان	۱۷۶	۶۵/۶۱	۸/۳۹	۰/۶۳

جدول شماره ۷

متغیرها	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	p
بهره‌وری معلمان	بین گروهی	۳۷۳/۲	۳	۱۲۴/۴	۱/۶۷	۰/۱۷
	درون گروهی	۲۳۴۶۵/۶۲	۳۱۵	۷۴/۴		

بر اساس نتایج به دست آمده در جداول شماره ۶ و ۷ و با توجه به این که میزان درآمد به صورت کیفی چند حالتی و بهره‌وری شغلی نیز به صورت فاصله‌ای می‌باشد، از آزمون تفاوت چند میانگین (F-test) استفاده شده است. مقدار  $F = ۱/۶۷$  با سطح معنی‌داری آزمون  $p = ۰/۱۷$  و بالای  $۰/۰۵$  می‌باشد.

**فرضیه پنجم:** میزان بهره‌وری مدارس براساس سطح تحصیلات معلمان آنها متفاوت است.

جدول شماره ۸

متغیرها	سطح تحصیلات	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	اشتباه معیار
بهره‌وری معلمان	دیپلم	۲۳	۶۴/۹۱	۷/۴۲	۱/۵۴
	فوق دیپلم	۸۳	۶۶/۳۲	۸/۲۶	۰/۹
	لیسانس	۲۰۲	۶۴/۵۱	۸/۱	۰/۵۷
	فوق لیسانس	۱۱	۶۱/۹	۱۱/۲	۳/۳۷
	دکتر	۳	۵۸/۶۶	۴/۹۳	۲/۸۴

جدول شماره ۹

متغیرها	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	p
بهره‌وری	بین گروهی	۴۱۲/۴۸	۴	۱۰۳/۱۲	۱/۵۳	۰/۱۹
معلمان	درون گروهی	۲۱۳۳۰/۰۴	۳۱۷	۶۷/۲۸		

با توجه به جداول شماره ۸ و ۹ چون سطح تحصیلات معلمان کیفی چند حالتی و بهره‌وری آنها به صورت فاصله‌ای می‌باشد، از آزمون تفاوت چند میانگین (F-test) استفاده شده است. مقدار  $F = 1/53$  با سطح معنی‌داری آزمون  $p = 0/19$  و بالای  $0/05$  می‌باشد. در واقع میزان بهره‌وری معلمان مورد مطالعه در این پژوهش با توجه به سطح تحصیلات آنها تفاوت چندانی ندارد.

**فرضیه ششم:** بهره‌وری شغلی معلمان با سابقه خدمت آنان متفاوت است.

جدول شماره ۱۰

متغیرها	سابقه خدمت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	اشتباه معیار
بهره‌وری معلمان	۱-۱۰ سال	۶۱	۶۵/۰۸	۸/۳۲	۱/۰۶
	۱۱-۲۰ سال	۱۹۳	۶۴/۸۷	۸/۳۴	۰/۶
	بالای ۲۰ سال	۵۶	۶۴/۴۶	۱۰/۶۲	۱/۴۲

جدول شماره ۱۱

متغیرها	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	p
بهره‌وری	بین گروهی	۱۱/۶۵	۲	۵/۸۲	۰/۰۷	۰/۹۲
معلمان	درون گروهی	۲۳۷۵۲/۲	۳۰۷	۷۷/۳۶		

با توجه به جداول شماره ۱۰ و ۱۱ چون سطح سابقه خدمت معلمان کیفی چند حالتی و بهره‌وری آنها به صورت فاصله‌ای می‌باشد، از آزمون تفاوت چند میانگین (F-test) استفاده کردیم. ملاحظه شد که  $F = 0/07$  با سطح معنی‌داری آزمون  $P = 0/9$  و بالای  $0/05$  می‌باشد. بنابراین میزان بهره‌وری معلمان مورد مطالعه در این پژوهش با توجه به سابقه خدمت آنها تفاوت چندانی ندارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

در رابطه با فرضیه اول: که بین امنیت شغلی معلمان و بهره‌وری شغلی آنها رابطه وجود دارد.

با توجه به این که هر دو متغیر امنیت و بهره‌وری شغلی معلمان در سطح فاصله‌ای می‌باشد، جمعاً سنجش دو متغیر از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. بین امنیت شغلی و بهره‌وری شغلی معلمان همبستگی مثبت و متوسط معنی‌داری وجود دارد؛ به طوری که مقدار همبستگی با اطمینان ۹۹٪ برابر  $r=0/48$  با سطح معنی‌داری آزمون  $p=0/000$  و زیر  $0/01$  به دست آمده است.

همچنین جهت پیش بینی میزان بهره‌وری معلمان از روی میزان امنیت شغلی آنها از رگرسیون خطی استفاده می‌کنید، که مقدار ضریب تعیین ( $R=0/24$ ) است؛ یعنی ۲۴ درصد از واریانس بهره‌وری شغلی معلمان براساس امنیت شغلی آنها تبیین می‌شود که با تحقیق آقای لواسانی همسو می‌باشد. طبق تحقیق آقای لواسانی علل افت نیروی انسانی را عدم توازن درآمد و هزینه در راستای نیازهای غیر مادی کارکنان، عدم امنیت شغلی و ناهماهنگی رشته تحصیلی و شغل، نارضایتی از سرپرست، وجود بی‌نظمی، بی‌کفایتی مدیر و ناهماهنگی استعدادهای فردی و شغلی نتیجه‌گیری کرده است.

به عقیده بنده بین امنیت شغلی معلمان و بهره‌وری شغلی آنها رابطه وجود دارد. نتیجه می‌گیریم که بین امنیت شغلی معلمان و بهره‌وری آنان رابطه وجود دارد.

در رابطه با فرضیه دوم: که بین میزان رضایت شغلی معلمان و بهره‌وری شغلی آنها رابطه وجود دارد.

مطابق با آزمون ضریب همبستگی پیرسون ملاحظه می‌شود بین رضایت شغلی و بهره‌وری شغلی معلمان با درجه اطمینان ۹۹٪ رابطه معنی‌داری وجود دارد. به طوری که مقدار همبستگی با اطمینان فوق برابر  $r=0/53$  با سطح معنی‌داری آزمون  $p=0/0000$  و زیر  $0/01$  به دست آمده است. همچنین جهت پیش بینی میزان بهره‌وری معلمان از روی رضایت شغلی آنان از رگرسیون خطی استفاده شده که مقدار ضریب تعیین  $R^2=0/28$  است. یعنی ۲۸ درصد از واریانس بهره‌وری شغلی معلمان براساس میزان رضایت شغلی آنها تبیین می‌شود. نتیجه می‌گیریم که هر چه رضایت فرد از شغل مورد علاقه اش بیشتر باشد، بهره‌وری بالا می‌رود؛ پس بین رضایت شغلی با بهره‌وری رابطه وجود دارد.

در رابطه با فرضیه سوم : که میزان بهره‌وری مدارس براساس جنسیت معلمان آنها متفاوت است .

چون جنسیت کیفی دو حالت و بهره‌وری به صورت فاصله‌ای می‌باشد، از آزمون تفاوت دو میانگین (t-test) مستقل استفاده کرده‌ایم که مقدار  $t=2/97$  با سطح معنی‌داری آزمون  $p=0/03$  و زیر  $0/05$  می‌باشد؛ بنابراین میانگین بهره‌وری معلمان زن (۶۶/۹) بیشتر از مردان (۶۴/۰۲) می‌باشد. بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت که در این پژوهش بهره‌وری شغلی معلمان زن بیشتر از بهره‌وری معلمان مرد می‌باشد. نتیجه می‌گیریم که جنسیت در بهره‌وری اثرگذار است؛ بدین صورت که بهره‌وری معلمان زن بیشتر از معلمان مرد است .

در رابطه با فرضیه چهارم: که میزان بهره‌وری مدارس براساس میزان درآمد معلمان آنها متفاوت است .

با توجه به این که میزان درآمد به صورت کیفی چند حالت و بهره‌وری شغلی نیز به صورت فاصله‌ای می‌باشد، از آزمون تفاوت چند میانگین (F-test) استفاده شده است. مقدار  $F=1/67$  با سطح معنی‌داری آزمون  $p=0/17$  و بالای  $0/05$  می‌باشد. نتیجه می‌گیریم که هر چه درآمد ماهیانه و مسائل مادی بیشتر باشد، چندان در بهره‌وری کارکنان تاثیر ندارد که مطالعات هالوژن نیز این را ثابت نمود .

با توجه به سطح معنی‌داری در این پژوهش درآمد ماهیانه معلمان، در بهره‌وری شغلی آنها تأثیر چندانی نگذاشته است که با نظریات هرزبرگ اصلاً همسو نمی‌باشد؛ چرا که هرزبرگ یکی از عوامل بهره‌وری و رضایت شغلی را درآمد و دستمزد کارکنان و پاداش‌هایی که دریافت می‌کنند، عنوان کرده است. همچنین با نتایج تحقیق آقای صمدی نیز همسو نیست؛ چرا که در تحقیق آقای صمدی نشان داده شده است که بهره‌وری نیروی کار اثر مثبت و نرخ بیکاری اثر منفی و معناداری بر دستمزد نیروی کار داشته است. نتایج دقیق و یکفورد نشان می‌دهد که یک درصد افزایش در دستمزد واقعی به  $58\%$  افزایش در بهره‌وری نیروی کار منجر می‌شود .

در رابطه با فرضیه پنجم : که میزان بهره‌وری مدارس براساس سطح تحصیلات معلمان آنها متفاوت است .

چون سطح تحصیلات معلمان کیفی چند حالت و بهره‌وری آنها به صورت فاصله‌ای می‌باشد، از آزمون تفاوت چند میانگین (F-test) استفاده شده است. مقدار  $F=1/53$  با سطح معنی‌داری آزمون  $p=0/19$  و بالای  $0/05$  می‌باشد. در واقع میزان بهره‌وری معلمان مورد مطالعه در این پژوهش با توجه به سطح تحصیلات آنها تفاوت چندانی ندارد . نتایج این تحقیق با نتایج

تحقیقاتی که در اتحاد جماهیر شوروی صورت گرفته همسو نمی‌باشند. چرا که طبق تحقیقاتی که در شوروی انجام گرفته تعلیمات ابتدایی و تعلیمات متوسط، کارآیی کارگران را به ترتیب به میزان ۴۰ درصد و ۱۰۰ درصد افزایش می‌بخشند و تعلیمات عالی که با تأکید بر یک رشته تخصصی صورت می‌گیرد، این میزان را بیش از ۳۰۰ درصد بالا می‌برد. نتایج تحقیقات انجام گرفته در کشور ما سهم منابع انسانی متخصص را در ارزش افزوده مشخص می‌کند که ۱٪ افزایش نیروی انسانی مشاغل متخصص منجر به افزایش ۸۹٪ در ارزش افزوده می‌شود. نتیجه می‌گیریم که سطح تحصیلات معلمان در بهره‌وری آنها تاثیر چندانی ندارد.

**در رابطه با فرضیه ششم: بهره‌وری شغلی معلمان با سابقه خدمت آنان متفاوت است.**  
چون سطح سابقه خدمت معلمان کیفی چند حالتی و بهره‌وری آنها به صورت فاصله‌ای می‌باشد از آزمون تفاوت چند میانگین (F-test) استفاده کردیم. ملاحظه شد که  $F=0/07$  با سطح معنی‌داری آزمون  $P=0/9$  و بالای  $0/05$  می‌باشد؛ بنابراین میزان بهره‌وری معلمان مورد مطالعه در این پژوهش با توجه به سابقه خدمت آنها تفاوت چندانی ندارد.

جهت تبیین بهره‌وری معلمان براساس متغیرهای ملاک رضایت شغلی و امنیت شغلی از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد. ملاحظه می‌شود که در مجموع هر دو متغیر ملاک در شکل رگرسیونی باقی ماندند ضریب همبستگی چندگانه آنها با بهره‌وری شغلی معلمان برابر  $R=0/57$  و ضریب تعیین برابر  $R^2=0/325$  و ضریب تعیین خالص برابر  $0/321$  به دست آمده است و این ضریب بیانگر آنست که حدود ۳۲ درصد از واریانس بهره‌وری شغلی توسط متغیرهای ملاک موجود تبیین می‌گردد و ۶۸ درصد از واریانس بهره‌وری توسط متغیرهای خارج از موضوع این تحقیق و عوامل زیر بنایی تر قابل تبیین می‌باشد.

ملاحظه می‌شود که مقدار ثابت آلفا برابر  $31/63$ ، رضایت شغلی با بتای  $0/37$  و امنیت شغلی با بتای  $0/44$  در تبیین بهره‌وری معلمان سهم معنی‌داری دارند. نتایج تحقیق فوق با نظرات لنین همسو نمی‌باشد؛ چرا که با توجه به نظریه لنین در مورد بهره‌وری مهم ترین مسئله برای موفقیت یک سیستم، سازمان و ... بهره‌وری کار است و تأثیر عوامل مهمی چون امنیت شغلی و رضایت شغلی می‌تواند در بهبود بهره‌وری نیروی کار مهم واقع می‌گردد. نتیجه می‌گیریم که سابقه خدمت معلمان در بهره‌وری آنها تاثیر چندانی ندارد. چه بسا معلمان با سابقه کم با توجه به علاقه‌ای که به شغل معلمی دارند؛ از کارایی و اثر بخشی بالایی برخوردارند.

## پیشنهاد‌های پژوهشی

- پیشنهاد می‌شود میزان بهره‌وری معلمان با کارایی آنان نیز سنجیده شود.
- پیشنهاد می‌شود میزان بهره‌وری معلمان با میزان استفاده آنان از رضایت شغلی سنجیده شود، تا مشخص شود که رضایت شغلی چه قدر در بهره‌وری معلمان تأثیر دارد.
- پیشنهاد می‌شود سطح درآمد معلمان بر اساس یک اصول قانون مند افزایش یابد، تا با امنیت خاطر علاقه مندی خود را به شغلشان نشان دهند .
- پیشنهاد می‌شود سطح درآمد معلمان در مقایسه با کارایی آنان در محیط‌های آموزشی سنجیده شود، تا علاقه مندی در این شغل ایجاد شود .

## منابع

- ابطحی، ح . کاظمی، ب . ۱۳۸۰ ، بهره‌وری . تهران : موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی ، ویرایش دوم .
- احمدی ، م . ۱۳۸۶ ، مدیریت رفتار سازمانی . تهران : انتشارات کوهسار .
- بهره‌وری و مصداق‌ها ، ۱۳۷۴، راه‌های افزایش بهره‌وری . نشر زمینه ، ص ۸۵
- حسینی، ی. ۱۳۷۷ ، بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی در زمان برنامه و بودجه استان‌های فارس، خوزستان، کهگیلویه و بویراحمد، اصفهان، یاسوج، معاونت برنامه‌ریزی و هماهنگی.
- سلطانی، ا.، ۱۳۷۷ ، نقش توسعه منابع انسانی و ارتقای بهره‌وری . مجله مدیریت دولتی، شماره ۳۹
- Kopelman, R.E., 1986, Managing Productivity in organization. McGraw, Hill INC.
- Samantha, D.J., 1998, Total productivity Management, CRSpress LLC.
- Adam, S., 1937, An Inquiry into the Nature and Causes of the wealth of Nations, New York: Random House .
- Wright, C.D., 1898, Hand and Maxine Lab our, United States Department of Lab our.