

Research Paper

Comparing the Productivity of teachers in Public, Non-Governmental, Gifted and Shahed Schools in Fars Province

Mohammad javdani

Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran

Received: 2024/04/27**Accepted:** 2024/08/19**Published:** 2025/06/22**PP:**161-175

Use your device to scan and read the article online

**DOI:****10.30495/jedu.2024.33263.6691****Keywords:**Teacher Productivity,
Public Schools,
Non-Governmental Schools,
Gifted Schools,
Shahed Schools,
Fars Education organization**Abstract**

Introduction: In today's highly competitive world, the productivity of human resources has become the most important concern of managers. In this regard, the current research was conducted with the aim of comparing the productivity of teachers in public, non-governmental, gifted and shahed schools in Fars province

research methodology: The research is an applied type, which was carried out with a survey method. The statistical population was the teachers of public, non-governmental, gifted and shahed schools in Fars province. The sampling method was stratified proportional and cluster random. The sample size was determined using Cochran's formula. To collect data from the teacher's productivity measurement scale that was created by the researcher based on the four dimensions of productivity according to Parsons, Hoy and Miskel and using a number of items of the innovation scale (Ettlie and O'Keefe, 1982); organizational commitment scale (Allen and meyer, 1993); The job satisfaction scale (Satorre, 2022) and the morale scale (Hart, 2000) were built and used. In addition to experts' confirmation, the validity of the scale was confirmed by calculating the correlation coefficient, and the reliability was also calculated using Cronbach's alpha coefficient, and the value of 0.94 for the whole scale and the values of 0.73 to 0.91 for each of the dimensions indicated acceptable reliability of the tool. To analyze the data, one-way analysis of variance and Sheffe's post hoc test were used.

Findings: In total, the results showed that in total productivity, the highest average belonged to the teachers of non-governmental schools and the lowest average belonged to the teachers of gifted schools, and the shahed and public schools were between the two, respectively. In addition, there was a significant difference only between non-governmental school teachers and public school teachers, and the productivity of non-governmental school teachers was higher than that of public school teachers.

Conclusion: In general, the findings of this research and related research indicate the relative superiority of non-governmental schools compared to other types of schools in various fields, especially teacher productivity and its dimensions.

Corresponding author: Mohammad javdani**Address:** Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran**Tell:** 09173018389**Email:** m.javdani@cfu.ac.ir

Extended Abstract

Introduction:

Education is a field of public services that faces increasing scrutiny and criticism in terms of quality and productivity; Teachers are asked to act in an effective and efficient manner; They are expected to adopt strategies and methods that enable greater productivity. This is despite the fact that effective planning and efforts can be made to improve the productivity of teachers and schools and thus improve the achievements of students only when we have a clear and reliable picture of the existing situation of the productivity of teachers in different schools. Undoubtedly, comparing the productivity of different schools, emphasizing the productivity of the teacher as the most important part of the human resources in the school and the most effective factor in the learning and progress of students and the success of the educational system, has a very high importance and priority in researches in the field of education.

Context:

Teacher productivity, as one of the most important factors affecting the performance of schools and the realization of education goals, has been the focus of recent studies in the field of education.

Goal:

The goal of present study is Comparing the Productivity of Public, Non-Governmental, Gifted and Shahed Schools in Fars Province With an Emphasis on Human Resources (Teachers)

Method:

The current research was conducted with the aim of comparing the productivity of public, non-governmental, gifted and shahed schools in Fars province with an emphasis on human resources (teachers). This is an applied research that was conducted in the paradigm of positivism with a quantitative approach and descriptive survey method. The statistical population of the research was the teachers of public, non-governmental, gifted and shahed schools in Fars province (60013). Due to the existence of subgroups, the sampling method was proportional stratified and cluster random. The sample size was determined based on the size of the population in each subgroup and using Cochran's formula (1244). To collect data from the teacher's productivity measurement scale that was created by the researcher based on the four dimensions of Parsons, Hoy and Miskel (1- adaptation (innovation), 2- achieving the goal (organizational commitment), 3-unity (job satisfaction), 4- Maintaining patterns (morale) and using a number of scale items 1- Innovation Ettlie and O'Keefe, 1982 (10 items) 2- Organizational commitment Allen and Meyer, 1993 (7 items) 3- Job satisfaction satorre, 2022 (10 items) and 4- morale Hart, 2000 (14

items) and it was built on a 5-point scale from 1 to 5 (very little, little, no opinion, much and very much). The validity of the scale was used in addition to the approval of the experts was confirmed by calculating the correlation coefficient between the dimensions together and with the total productivity (validity index) and the reliability of the scale was also calculated using Cronbach's alpha coefficient and the value was 0.94 for the whole scale and the values 0.73 to 0.91 for each of the four dimensions indicated the acceptable reliability of the instrument. One-way analysis of variance, Sheffe's post hoc test, and independent t-test were used to analyze the data.

Findings:

The results showed that: 1- In the dimension of innovation, the highest average belongs to non-governmental schools and the lowest average belongs to gifted schools; public and Shahed schools are respectively between these two, but the difference between them is not significant. 2- In the dimension of organizational commitment, the highest average belongs to non-governmental schools and the lowest average belongs to gifted schools, and Shahed and public schools are between these two. In this dimension, the difference between teachers of non-governmental schools and gifted and public schools is significant. 3- In the dimension of job satisfaction, the highest average belongs to non-governmental schools and the lowest average belongs to gifted schools, and the shahed and public schools are between these two, respectively. In the dimension of job satisfaction, the only difference between non-governmental school teachers and public school teachers is significant, and non-governmental school teachers have higher job satisfaction. 4- In the aspect of morale, the highest average belonged to non-governmental schools and the lowest average belonged to gifted schools. And Shahed and public schools are between these two, respectively. In this dimension, the difference between non-governmental school teachers and public school teachers is significant, and non-governmental school teachers have a higher morale. 5- In total productivity, the highest average belonged to non-governmental school teachers and the lowest average belonged to gifted school teachers, and the shahed and public schools are between these two, respectively. In general productivity, there is a significant difference only between non-governmental school teachers and public schools, and in general, the productivity of non-governmental school teachers is higher than that of public school teachers.

Results:

According to the findings of the research that the productivity of public schools, Shahed and gifted school teachers is generally lower compared to non-governmental schools, it is necessary to pay serious attention to the following matters by the managers and officials of education in Fars. 1- Considering that most students are studying in public schools and every year a large share of the country's public budget is spent on the education of students in public schools, it is necessary to make more efforts to improve and improve the productivity of these types of schools. 2- Due to the fact that usually the best talents of the society study in Shahid schools and the graduates of these types of schools have a special role in the future of the society, it is expected that the teachers of these types of schools have the

highest level of productivity. Therefore, it is necessary to pay special attention to improving and upgrading the productivity level of these types of schools with more detailed investigations. 3- According to the results of the research on the relative superiority of the productivity of non-government school teachers compared to public school teachers, it is suggested to take the development policies of non-government schools more seriously, and to monitor and control more closely regarding the observance of the necessary educational and training standards and Also, the way of establishing, managing and paying the salaries and benefits of human resources, especially the teachers of these types of schools, should be done in order to become a suitable model for school management.

مقاله پژوهشی

مقایسه بهره‌وری معلمان مدارس عادی، غیردولتی، تیزهوشان و شاهد استان فارس

محمد جاودانی*

استادیار گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: در دنیای پر رقابت امروز، بهره‌وری نیروی انسانی به مهمترین دغدغه مدیران تبدیل شده است. در این راستا، پژوهش حاضر با هدف مقایسه بهره‌وری معلمان مدارس عادی، غیردولتی، تیزهوشان و شاهد در استان فارس انجام شد.

روش شناسی پژوهش: پژوهش از نوع کاربردی است که با روش پیمایشی انجام شد. جامعه آماری، معلمان مدارس عادی، غیردولتی، تیزهوشان و شاهد استان فارس به تعداد ۶۰۱۳ نفر بود. روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای نسبتی و خوشه‌ای بود. حجم نمونه با استفاده فرمول کوکران ۱۲۴۴ نفر تعیین شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از مقیاس سنجش بهره‌وری معلم که توسط پژوهشگر بر مبنای ابعاد چهارگانه بهره‌وری از نظر پارسونز و هوی و میسکل و با استفاده از تعدادی از گویه‌های مقیاس نوآوری (اتلای و اوکیف، ۱۹۸۲)؛ مقیاس تعهد سازمانی (آلن و میر، ۱۹۹۳)؛ مقیاس رضایت شغلی (ساتور، ۲۰۲۲) و مقیاس روحیه (هارت، ۲۰۰۰)، ساخته شد، استفاده گردید. روایی مقیاس علاوه بر تایید متخصصان، با محاسبه ضریب همبستگی به تایید رسید و پایایی نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و مقدار ۰/۹۴ برای کل مقیاس و مقادیر ۰/۷۳ تا ۰/۹۱ برای هر یک از ابعاد حاکی از پایایی قابل قبول ابزار بود. برای تحلیل داده‌ها از تحلیل واریانس یک راهه و آزمون تعقیبی شفه استفاده شد.

یافته‌ها: در مجموع، نتایج نشان داد که در بهره‌وری کل، بالاترین میانگین متعلق به معلمان مدارس غیر دولتی و پایین ترین میانگین متعلق به معلمان مدارس تیزهوشان بود و مدارس شاهد و عادی به ترتیب بین این دو قرار داشتند. به علاوه، تنها بین معلمان مدارس غیر دولتی با معلمان مدارس عادی تفاوت معنی‌دار وجود داشت و بهره‌وری معلمان مدارس غیر دولتی از معلمان مدارس عادی بالاتر بود.

بحث و نتیجه گیری: به طور کلی یافته‌های این پژوهش و پژوهش‌های همسو، حکایت از برتری نسبی مدارس غیر دولتی در مقایسه با سایر انواع مدارس در زمینه‌های مختلف به ویژه بهره‌وری معلم و ابعاد آن دارد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۲۹

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۴/۰۱

شماره صفحات: ۱۶۱-۱۷۵

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



DOI:

10.30495/jedu.2024.33263.6691

واژه‌های کلیدی:

بهره‌وری معلم، مدارس عادی، مدارس غیردولتی، مدارس تیزهوشان، مدارس شاهد، آموزش و پرورش فارس

* نویسنده مسئول: محمد جاودانی

نشانی: استادیار گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

پست الکترونیکی: m.javdani@cfu.ac.ir

مقدمه

با گسترش سازمان‌ها و دامنه اقدامات آنها، قرن بیست و یکم رقابت شدید جهانی، نیروهای محیطی و فشارهایی را تجربه می‌کند که با همگرایی، عدم اطمینان، پویایی و همچنین خطراتی که باید از آنها اجتناب شود و فرصت‌هایی که باید از آنها استفاده شود، همراه است (Shrouf et al., 2020). یکی از عواملی که ثبات و بقای سازمان‌ها را در دنیای پر رقابت امروز تضمین می‌کند، بهره‌وری است (Hatami et al., 2011). بهره‌وری به معیاری اطلاق می‌شود که کل سازمان چقدر از منابع، فرآیندها و استراتژی‌های خود برای دستیابی به اهداف و مقاصد به طور کارآمد و مؤثر استفاده می‌کند. این شامل ارزیابی عملکرد جمعی بخش‌ها، تیم‌ها و افراد مختلف در سازمان است. بهره‌وری سازمانی یک عامل تعیین کننده حیاتی برای رقابت‌پذیری، سودآوری و موفقیت کلی سازمان است (Caliendo et al., 2020).

به طور کلی بهره‌وری سازمان‌ها به بهره‌وری نیروی انسانی بستگی دارد (Yaghoubi et al., 2009)، از این رو، بهره‌وری نیروی انسانی به مهم‌ترین دغدغه مدیران سازمان‌ها تبدیل شده است (Nasiri Pour et al., 2010). نیروی انسانی عنصر کلیدی هر سازمانی است؛ زیرا هر چه عملکرد نیروی انسانی بهتر باشد، عملکرد کلی سازمان نیز بهتر خواهد بود. بنابراین، سازمان باید نیروی انسانی شایسته‌ای برای انجام وظایف و دستیابی به اهداف خود در اختیار داشته باشد (Andry et al., 2020). به عبارت دیگر، منابع انسانی یک جزء کلیدی در همه سازمان‌ها است، زیرا هر چه عملکرد منابع انسانی بهتر باشد، عملکرد کلی سازمان نیز بهتر خواهد بود؛ بنابراین، یک سازمان باید کارکنان خوبی برای تکمیل وظایف مورد نیاز خود در اختیار داشته باشد (Andry et al., 2020; Terstena et al., 2020; Obeidat et al., 2018). در دنیای متغیر و رقابتی امروز، آموزش و پرورش مهم‌ترین سازمانی است که نقش حیاتی در توسعه و بقا جوامع دارد؛ از یک سو ارتقاء سطح آموزش و از سوی دیگر افراد تحصیل کرده ابزار مؤثری برای توسعه جامعه محسوب می‌شوند (Zolfeghari, 2015). آموزش و پرورش، حوزه‌ای از خدمات عمومی است که از منظر کیفیت و بهره‌وری با موشکافی و انتقاد فرایند‌های مواجهه است؛ از معلمان خواسته می‌شود تا به شیوه‌ای مؤثر و کارآمد عمل کنند؛ از آنها انتظار می‌رود که راهبردها و روش‌هایی را که امکان بهره‌وری بیشتر را فراهم می‌کند، اتخاذ کنند (Dara, 2006).

در چند سال گذشته، نظام آموزش و پرورش تحول چشمگیری را تجربه کرده است. در نتیجه، مدیریت مدارس و همچنین روش‌های آموزشی تغییر کرده است. بنابراین بخش آموزش به ابزارها و رویه‌های پیشرفته نیاز دارد تا با محیط آموزشی در حال تغییر سازگار شود. سیستم آموزشی مدرن به شدت به سیستم مدیریت مبتنی بر بهره‌وری متکی است. بسیاری از وظایف خسته کننده که بخشی از مدیریت مدرسه هستند را می‌توان با کمک سیستم‌های مدیریت مدرسه به سرعت تکمیل کرد. حذف کارهای تکراری و استفاده بهینه از زمان و منابع نتیجه این امر خواهد بود که در نهایت منجر به بهره‌وری خواهد شد (Araujo, 2019).

اهداف آموزش و پرورش در قاعده هرم آن یعنی در سطح عملیاتی مدارس و کلاس‌های درس تحقق می‌یابد (Mohammadi et al., 2019). در فرآیندهای مدیریت آموزش و یادگیری، معلم به بازیگر صحنه اصلی تبدیل می‌شود، از این رو، او آغازگر، تسهیل‌کننده، مجری و ارزیاب فرآیند آموزش محسوب می‌شود. اساساً معلمان، منابع انسانی مهمی در حلقه‌های آموزش محسوب می‌شوند، زیرا محوری هستند که فرآیندهای آموزشی به آنها وابسته است. معلمان نتایج یاددهی-یادگیری را به طور مثبت یا منفی تحت تأثیر قرار می‌دهند، زیرا آنها کیفیت آموزش را با اجرای برنامه درسی و سیاست‌های آموزشی مشخص می‌کنند (Anukaenyi & Onochie, 2022).

در آموزش و پرورش، بهره‌وری اغلب به معنای استفاده از نهاده‌ها و فرآیندهای مدرسه به روش‌هایی است که نتایج مطلوب را افزایش می‌دهد. رایج‌ترین معیارهای نتایج بهره‌وری مدارس، پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان در دوران مدرسه (اغلب با نمرات در آزمون‌های استاندارد اندازه‌گیری می‌شود) و عملکرد دانش‌آموزان در هنگام ورود به بازار کار (به طور کلی با دستمزد اندازه‌گیری می‌شود) می‌باشد (Hanushek, 2020). صرف‌نظر از اینکه این دیدگاه نسبتاً محدود از برون‌دادهای مورد نظر آموزش و پرورش، تنوع اهدافی (از جمله بهبود شخصیت، شهروند مطلوب، سلامت جسمی و روانی) را که کشورهای مختلف معمولاً برای مدارس خود دارند در نظر نمی‌گیرد (DeAngelis & Dills, 2021) بهره‌وری مدرسه به میزان زیادی متأثر از بهره‌وری معلمان است.

پژوهش‌ها به طور مداوم نشان می‌دهد که بهره‌وری معلم مهمترین مؤلفه تأثیر مدرسه بر یادگیری دانش‌آموزان است و ناهمگونی قابل توجهی در بهره‌وری معلم در داخل و بین مدارس وجود دارد (Rockoff, 2004; Hanushek, et al., 2005; Rivkin et al., 2005; Kane et al., 2008; Aaronson, et al., 2007). با این حال، اینکه چه چیزی برخی از معلمان را نسبت به سایرین در ارتقای پیشرفت دانش‌آموز مؤثرتر می‌کند، نسبتاً کمتر شناخته شده است (Harris and Sass, 2014).

بنابراین در رشد و توسعه مدرسه، بهره‌وری معلمان یک سازه معتبر و مهم است (Alimi et al., 2012)؛ از این رو، به منظور افزایش بهره‌وری مدارس، بهره‌وری معلمان باید افزایش یابد. معلمان به عنوان کارکنان حرفه‌ای که مسئولیت انجام وظیفه اصلی مدرسه، یعنی اجرای خدمات آموزشی و یادگیری برای دانش‌آموزان را بر عهده دارند، دارای بیشترین نقش در تحقق بهره‌وری مدرسه هستند (Gistituati, 2020). بهره‌وری

معلمان است که موفقیت دانش‌آموزان در فرآیند آموزش و یادگیری را تعیین می‌کند (Etomes & Molua, 2019). بهره‌وری مدرسه، عملکرد آموزشی معلمان^۱ و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان^۲ را در بر می‌گیرد (Ayeni & Ojo, 2022). از آنجایی که معلمان در ارتباط مستقیم با دانش‌آموزان بوده و وظیفه آموزش شایستگی‌ها و مهارت‌های لازم در آنها را برعهده دارند؛ بهره‌وری معلمان تعیین‌کننده ارتقای کیفیت آموزش در مدارس خواهد بود؛ علاوه بر این، معلمان به دلیل مشارکت مستقیم در فعالیت‌های آموزشی در مدارس نقش تعیین‌کننده‌ای در تحقق آموزش ملی نیز دارند؛ بهره‌وری، محوری‌ترین عامل در میان عوامل سازمانی است که لازمه آن برنامه‌ریزی، اجرا و نظارت بر تک‌تک فعالیت‌های آموزشی به منظور دستیابی به اهداف مدرسه است (Utami & Vioresa, 2020). بهره‌وری معلمان بر عملکرد دانش‌آموزان در آزمون‌های داخلی و خارجی نیز تأثیر می‌گذارد و دلیل عملکرد ضعیف سیستم مدرسه عدم شایستگی و عدم اثربخشی معلمانی است که آموزش کافی ندیده و به اندازه کافی انگیزه ندارند (Emunemu & Isuku, 2011).

بر این اساس، بهره‌وری معلمان که با متغیرهایی از جمله نوآوری، تعهدسازمانی، رضایت شغلی و روحیه (Parsons, 1977; Hoy & Miskel, 2003, quoted by Zaki, 2009) آنها و نتایج و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان سنجیده می‌شود، به یک موضوع مهم در مطالعات مربوط به آموزش و پرورش تبدیل شده و در مطالعات صورت گرفته به خوبی نشان داده شده است که تفاوت بین معلمان با بهره‌وری بالا و معلمانی با بهره‌وری پایین، بسیار زیاد است و این مهم پیامدهای بلندمدتی برای پیشرفت دانش‌آموزان و نتایج بازار کار در پی دارد (Goldhabera & Startzb, 2017).

بررسی پیشینه پژوهشی در این زمینه نشان می‌دهد تاکنون پژوهش‌های متعددی در زمینه بهره‌وری مدرسه و معلم انجام شده است؛ از جمله در پژوهش‌های داخلی اخیر به مواردی از جمله بررسی سند تحول بنیادین و ارتقاء بهره‌وری آموزش و پرورش (Ekhtiyari, 2023)، افزایش بهره‌وری در مدرسه با ایجاد نظم و اجرای قوانین (Mahboobi et al., 2023)، رابطه احساس تعلق به مدرسه با بهره‌وری نیروی انسانی در مدیران (Beeki et al., 2023)، راهکار ارتقا بهره‌وری در برنامه‌ریزی درسی مدارس (Nikfar et al., 2023)، شناسایی تهدیدهای نوظهور و الگوهای ارتقاء بهره‌وری در آموزش و پرورش (Bahmani et al., 2023)، رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با بهره‌وری شغلی در بین دبیرستان‌های دخترانه شهر مرودشت (Amirianzadeh, et al., 2012) پرداخته شده است. در پژوهش‌های خارجی نیز به بررسی انتخاب مدرسه و بهره‌وری مدرسه (Hoxby, 2003)، ارزیابی بهره‌وری تحصیلی مدرسه (Bryk et al., 1997)، تأثیر زمان بر بهره‌وری مدارس (Pope, 2016)، رقابت، مشوق‌ها و بهره‌وری مدارس دولتی (McMillan, 2004)، دستمزد معلمان و بهره‌وری مدرسه (Britton & Propper, 2016)، رابطه بهره‌وری معلمان با محیط (Edo & Nwosu, 2018)، مطالعه تطبیقی عملکرد در مدارس ابتدایی دولتی و غیردولتی (Shabbir et al., 2014)، رابطه استرس با بهره‌وری معلمان (Yusuf et al., 2015)، عوامل مؤثر بر بهره‌وری (Triwiyanto et al., 2020)، رابطه صلاحیت حرفه‌ای با بهره‌وری معلمان (Nisa & Saleh, 2020; Asmarani et al., 2019)، تأثیر رهبری مدیر و جو مدرسه بر بهره‌وری (Agustina et al., 2021) پرداخته شده است.

با این وجود، دانش محدودی در مورد سنجش و مقایسه بهره‌وری معلمان و مدارس مختلف که از پیش نیازها و الزامات ارتقاء بهره‌وری آنها می‌باشد وجود دارد. این در حالی است که تنها زمانی می‌توان برای ارتقاء بهره‌وری معلمان و مدارس و در نتیجه بهبود دستاوردهای دانش‌آموزان برنامه‌ریزی و تلاش موثر نمود که تصویری روشن و معتبر از وضعیت موجود بهره‌وری معلمان مدارس مختلف در اختیار داشته باشیم. بدون تردید، مقایسه بهره‌وری مدارس مختلف آن هم با تأکید بر بهره‌وری معلم به عنوان مهم‌ترین بخش نیروی انسانی در مدرسه و موثرترین عامل یادگیری و پیشرفت دانش‌آموزان و موفقیت نظام آموزشی، از اهمیت و اولویت بسیار بالایی در پژوهش‌های حوزه تعلیم و تربیت برخوردار است. از این رو، پژوهش حاضر بر آن شد تا با مقایسه بهره‌وری مدارس عادی، غیردولتی، تیزهوشان و شاهد در استان فارس با تأکید بر بهره‌وری معلم و ابعاد آن (نوآوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و روحیه)، گامی مهم در این راستا بردارد. و به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا بین بهره‌وری معلمان مدارس استان فارس بر مبنای نوع مدرسه، تفاوت معنی‌دار وجود دارد؟

روش شناسی پژوهش

این پژوهش کاربردی، در پارادایم پسا اثبات‌گرایی با رویکرد کمی و روش پیمایشی انجام شد. جامعه آماری پژوهش، معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه عادی، غیردولتی، تیزهوشان و شاهد استان فارس بودند. روش نمونه‌گیری با توجه به وجود زیر گروه‌ها، تصادفی خوشه‌ای و طبقه‌ای نسبتی بود. حجم نمونه براساس حجم جامعه و با استفاده از فرمول کوکران به شرح مندرج در جداول ۱ و ۲ تعیین شد.

1 teachers' instructional task performance

2 students' academic performance

جدول ۱. حجم جامعه آماری پژوهش به تفکیک نوع مدرسه، جنسیت دانش‌آموزان مدرسه و جنسیت معلم

نوع مدرسه	تعداد مدرسه پسرانه	تعداد مدرسه دخترانه	تعداد معلم مرد	تعداد معلم زن	تعداد کل مدرسه	تعداد کل معلم
متوسطه عادی	۱۲۹۶	۱۳۰۵	۱۰۱۳۹	۱۰۳۱۱	۲۶۰۱	۲۰۴۵۰
متوسطه غیردولتی	۲۳۴	۲۶۲	۳۵۱۰	۳۹۳۰	۴۹۶	۷۴۴۰
متوسطه شاهد	۲۹	۲۹	۳۶۳	۳۸۷	۵۸	۷۵۰
متوسطه تیزهوشان	۲۲	۱۹	۲۲۱	۲۰۸	۴۱	۴۲۹
ابتدایی عادی	۱۸۱۶	۱۷۷۶	۳۴۸۲	۱۳۹۲۹	۳۵۹۲	۱۷۴۱۱
ابتدایی غیر دولتی	۳۵۸	۳۷۷	۶۴۴۴	۶۷۸۶	۷۳۵	۱۳۲۳۰
ابتدایی شاهد	۱۵	۱۱	۶۱	۲۴۲	۲۶	۳۰۳

جدول ۲. حجم جامعه و نمونه آماری پژوهش به تفکیک نوع مدرسه و تعداد معلم

نوع مدرسه	تعداد معلم	حجم نمونه
دولتی عادی	۳۷۸۶۱	۳۸۱
غیردولتی	۲۰۶۷۰	۳۷۸
شاهد	۱۰۵۳	۲۸۲
تیزهوشان	۴۲۹	۲۰۳

برای دست یابی 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 حدود ۳۰ درصد از مدارس 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.

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: این پرسش‌نامه توسط اتلای و اکیف (Ettlie & O'keefe, 1982) طراحی و اعتباریابی شده و دارای ۱۸ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد. روایی پرسش‌نامه در پژوهش اتلای و اکیف (Ettlie & O'keefe, 1982) از طریق تحلیل عاملی تاییدی و اکتشافی مورد تایید قرار گرفت. در مطالعه عزیز (Azizi, 2014) نیز روایی آن تایید گردید. در این پژوهش نیز برای سنجش نوآوری معلم ۱۰ گویه از این پرسش‌نامه انتخاب گردید و روایی آن به تایید 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 کرده‌اند. عزیز (Azizi, 2014) 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 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 آلن و می‌یر (Allen & Meyer, 1990): این مقیاس به عنوان مشهورترین پرسش‌نامه برای سنجش تعهد سازمانی محسوب می‌شود و دارای ۲۴ گویه و طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد. این پرسش‌نامه برای اندازه‌گیری سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری تهیه شده است. روایی پرسش‌نامه توسط آلن و می‌یر (Allen & Meyer, 1990) با تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم ارزیابی و تایید شده است. در مطالعات متعدد دیگری نیز روایی این پرسش‌نامه به تایید رسیده است. در این پژوهش نیز برای سنجش تعهد سازمانی معلم ۷ گویه از این پرسش‌نامه انتخاب و روایی آن تایید شد. برای محاسبه پایایی پرسش‌نامه نیز آلن و می‌یر (Allen & Meyer, 1990) از ضریب آلفای کرونباخ استفاده نموده‌اند و پایایی پرسش‌نامه ۰/۹۱۲ گزارش کرده‌اند. در مطالعات متعدد دیگری نیز پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و تایید شده است. در این پژوهش نیز 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 معلمان (Satorre, 2022): برای سنجش متغیر رضایت شغلی از پرسش‌نامه ساتور (Satorre, 2022) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۲۰ گویه و مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد. روایی این پرسش‌نامه در مطالعه ساتور (Satorre, 2022) به تایید ۱۶ نفر متخصص رسیده و تحلیل عاملی انجام شده بر روی گویه‌ها نشان از بار عاملی مناسب همه گویه‌ها دارد. در این پژوهش نیز برای سنجش رضایت شغلی معلم ۱۰ گویه از این پرسش‌نامه انتخاب و روایی آن به تایید رسید. برای محاسبه پایایی پرسش‌نامه نیز، ساتور (Satorre, 2022) از ضریب آلفای کرونباخ

استفاده نموده و پایایی ۰/۹۴ را گزارش کرده است. در این پژوهش نیز برای اطمینان از پایایی، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۸۷ نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسش نامه بود. ۴- پرسش نامه سلامت سازمانی (روحیه) (Hart et al., 2000): برای سنجش متغیر روحیه از مقیاس سلامت سازمانی که توسط هارت و همکاران (Hart & et al., 2000) ساخته شده استفاده گردید. این پرسش نامه دارای سه فرم ۵۴، ۳۸ و ۱۶ گویه‌ای و یک مقیاس پنج درجه‌ای از نوع لیکرت است. هارت و همکاران (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 عامل تاییدی و روایی همگرا و واگرا نیز با استفاده از همبستگی تایید شد. رضاپور میرصالح (Rezapour Mirsaleh, 2017) نیز در پژوهشی به بررسی ساختار عاملی و روایی و پایایی این پرسش نامه پرداخت. روایی صوری و محتوایی تایید شد. ساختار عاملی نیز با استفاده از تحلیل عامل تاییدی مورد تایید قرار گرفت. روایی تمایزی و همگرا نیز با استفاده از ضریب همبستگی تایید شد. در این پژوهش نیز برای سنجش سلامت سازمانی ۱۴ گویه از این پرسش نامه انتخاب و روایی آن تایید شد. برای ارزیابی پایایی این پرسش نامه نیز، هارت و همکاران (Hart & et al., 2000) از روش باز آزمایی و آلفای کرونباخ استفاده کردند. پایایی باز آزمایی با استفاده از محاسبه همبستگی نمرات در اجرای ۲ بار آزمون به فاصله یک هفته مورد بررسی قرار گرفت. همبستگی تک تک سوالات و تک تک زیر مقیاس‌ها با هم در دو بار اجرای آزمون در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنا دار 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 پرسش نامه توسط رضاپور میرصالح (Rezapour Mirsaleh, 2017) در پژوهشی مورد بررسی قرار گرفت. پایایی باز آزمایی 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 حاضر نیز برای اطمینان از پایایی، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۹۱ نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسش نامه بود.

جدول ۳- نتایج بررسی پایایی مقیاس و ابعاد آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ

ابعاد مقیاس	میانگین	واریانس	انحراف استاندارد	تعداد گویه	ضرایب آلفای کرونباخ
بهره‌وری کل	۱۶۶/۷۸	۴۶۷/۰۸۹	۲۱/۶۱۲	۴۱	۰/۹۴
نوآوری معلم	۴۲/۱۹	۲۵/۷۹۷	۵/۰۷۹	۱۰	۰/۸۴
تعهد سازمانی معلم	۲۷	۲۲/۳۱۲	۴/۷۲۴	۷	۰/۷۳
رضایت شغلی معلم	۴۱/۳۹	۴۴/۷۸۵	۶/۶۹۲	۱۰	۰/۸۷
روحیه معلم	۵۶/۱۸	۸۶/۳۴۲	۹/۲۹۲	۱۴	۰/۹۱

اطلاعات مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد که ضرایب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس و ابعاد آن بین ۰/۷۳ تا ۰/۹۴ می‌باشد و این بدین معنا است که کل مقیاس و ابعاد آن از پایایی لازم برای سنجش بهره‌وری برخوردار هستند.

جدول ۴. ضرایب همبستگی و سطح معنی‌داری بین ابعاد با هم و با بهره‌وری کل (شاخص روایی)

ابعاد مقیاس	نوآوری	تعهد	رضایت	روحیه	بهره‌وری کل
نوآوری	-----	۰/۴۷۱	۰/۴۶۹	۰/۴۳۶	۰/۶۷۱
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
تعهد	-----	-----	۰/۶۸۷	۰/۵۶۴	۰/۷۸۴
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
رضایت	-----	-----	-----	۰/۸۰۰	۰/۹۱۴
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
روحیه	-----	-----	-----	-----	۰/۹۰۳
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

اطلاعات مندرج در جدول ۴ نیز نشان می‌دهد، 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 از تحلیل واریانس یک راهه استفاده شد.

یافته ها

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها با استفاده از تحلیل واریانس یک راهه برای پاسخ گویی به این پرسش که آیا بین بهره‌وری معلمان مدارس استان فارس بر مبنای نوع مدرسه، تفاوت معنی‌دار وجود دارد؟ در جداول زیر ارائه شده است.

جدول ۵. شاخص‌های آمار توصیفی بر اساس ابعاد بهره‌وری معلمان و نوع مدرسه

ابعاد بهره وری	نوع مدرسه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
	تیزهوشان	۹۷	۴۱/۲۶	۴/۸۷
نوآوری	دولتی	۲۲۸۳	۴۲/۰۸	۵/۱۷

شاهد	۲۲۲	۴۱/۹۳	۵/۰۰
غیردولتی	۷۵۸	۴۲/۶۶	۴/۸۱
تیزهوشان	۹۷	۲۶/۱۵	۴/۵۳
دولتی	۲۲۸۵	۲۶/۸۱	۴/۷۹
شاهد	۲۲۲	۲۷/۳۶	۴/۵۲
غیردولتی	۷۵۷	۲۷/۵۸	۴/۵۲
تیزهوشان	۹۷	۴۰/۹۲	۵/۸۷
دولتی	۲۲۸۷	۴۱/۱۲	۶/۷۹
شاهد	۲۲۲	۴۱/۸۹	۵/۸۲
غیردولتی	۷۵۸	۴۲/۱۱	۶/۶۵
تیزهوشان	۹۷	۵۵/۷۲	۸/۱۲
دولتی	۲۲۸۷	۵۵/۸۳	۹/۴۴
شاهد	۲۲۲	۵۶/۶۵	۸/۲۷
غیردولتی	۷۵۸	۵۷/۱۵	۹/۳۰
تیزهوشان	۹۷	۱۶۴/۰۷	۱۹/۵۰
دولتی	۲۲۸۱	۱۶۵/۸۷	۲۱/۹۹
شاهد	۲۲۲	۱۶۷/۸۴	۳۶/۱۹
غیردولتی	۷۵۷	۱۶۹/۵۲	۲۱/۱۰

جدول ۶. نتیجه تحلیل واریانس یک راهه برای مقایسه بهره‌وری معلمان بر مبنای نوع مدرسه

ابعاد بهره‌وری	منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آزمون مناداری f	سطح مناداری
نوآوری	بین گروه‌ها	۲۹۲/۴۰۸	۳	۹۷/۴۶۹	۳/۷۸۸	۰/۰۱۰
	درون گروه‌ها	۸۶۳۵۸/۹۶۲	۳۳۵۶	۲۵/۷۳۳	-----	-----
	کل	۸۶۶۵۱/۳۷۰	۳۳۵۹	-----	-----	-----
تعهد	بین گروه‌ها	۴۳۸/۶۷۶	۳	۱۴۶/۲۲۵	۶/۵۸۶	۰/۰۰۱
	درون گروه‌ها	۷۴۵۳۱/۲۶۶	۳۳۵۷	۲۲/۲۰۲	-----	-----
	کل	۷۴۹۶۹/۹۴۲	۳۳۶۰	-----	-----	-----
رضایت	بین گروه‌ها	۶۲۹/۴۰۳	۳	۲۰۹/۸۰۱	۴/۷۰۰	۰/۰۰۳
	درون گروه‌ها	۱۴۹۹۸۱/۰۷۲	۳۳۶۰	۴۴/۶۳۷	-----	-----
	کل	۱۵۰۶۱۰/۴۷۴	۳۳۶۳	-----	-----	-----
روحیه	بین گروه‌ها	۱۰۶۱/۱۸۱	۳	۳۵۳/۷۳۷	۴/۱۰۸	۰/۰۰۶
	درون گروه‌ها	۲۸۹۳۰۷/۹۱۸	۳۳۶۰	۸۶/۱۰۴	-----	-----
	کل	۲۹۰۳۶۹/۱۰۰	۳۳۶۳	-----	-----	-----
بهره‌وری کل	بین گروه‌ها	۸۵۳۷/۲۱۱	۳	۲۸۴۵/۷۳۷	۶/۱۲۰	۰/۰۰۱
	درون گروه‌ها	۱۵۵۹۰۱۲/۶۷۵	۳۳۵۳	۴۶۴/۹۶۱	-----	-----
	کل	۱۵۶۷۵۴۹/۸۸۶	۳۳۵۶	-----	-----	-----

اطلاعات مندرج در جدول ۶ نشان می‌دهد که بین بهره‌وری معلمان و ابعاد چهارگانه آن یعنی نوآوری سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی، بر اساس نوع مدرسه (تیزهوشان، عادی، شاهد و غیردولتی) تفاوت معنی‌دار وجود دارد؛ بر این اساس، آزمون تعقیبی شفه نیز بعمل آمد تا مشخص شود معنی داری تفاوت در بین کدام گروه‌ها می‌باشد که نتایج در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. نتیجه آزمون تعقیبی شفه برای تعیین معنی‌داری تفاوت بهره‌وری معلمان بر مبنای نوع مدرسه

ابعاد (متغیر وابسته)	گروه I	گروه J	تفاوت میانگین (I-J)	سطح معناداری
نوآوری	تیزهوشان	دولتی	-۰/۸۲۱۷۵	۰/۴۸۶
		شاهد	-۰/۶۶۸۹۰	۰/۷۵۹
	غیردولتی	تیزهوشان	-۱/۳۹۹۵۰	۰/۰۸۸
دولتی	شاهد	غیردولتی	۰/۸۲۱۷۵	۰/۴۸۶
		تیزهوشان	۰/۱۵۲۸۶	۰/۹۸۰
	غیردولتی	تیزهوشان	-۰/۵۷۷۷۵	۰/۰۶۱
شاهد	غیردولتی	تیزهوشان	۰/۶۶۸۹۰	۰/۷۵۹
		شاهد	۰/۱۵۲۸۶	۰/۹۸۰

دولتی	۰/۱۵۲۸۶	۰/۹۸۰
غیردولتی	۰/۷۳۰۶۱	۰/۳۱۳
غیر دولتی	۱/۳۹۹۵۰	۰/۰۸۸
دولتی	۰/۵۷۷۷۵	۰/۰۶۱
شاهد	۰/۷۳۰۶۱	۰/۳۱۳
دولتی	۰/۶۵۸۰۵	۰/۶۱۲
شاهد	۰/۲۰۵۷۲	۰/۲۲۰
غیر دولتی	۰/۴۳۱۸۹	۰/۰۴۷
تیزهوشان	۰/۶۵۸۰۵	۰/۶۱۲
دولتی	۰/۵۴۷۶۷	۰/۴۳۵
غیردولتی	۰/۷۷۳۸۳	۰/۰۰۲
شاهد	۱/۲۰۵۷۲	۰/۲۲۰
دولتی	۰/۵۴۷۶۷	۰/۴۳۵
غیردولتی	۰/۲۲۶۱۷	۰/۹۴۱
غیر دولتی	۱/۴۳۱۸۹	۰/۰۴۷
دولتی	۰/۷۷۳۸۳	۰/۰۰۲
شاهد	۰/۲۲۶۱۷	۰/۹۴۱
تیزهوشان	۰/۱۹۸۵۳	۰/۹۹۴
شاهد	۰/۹۶۴۰۶	۰/۷۰۴
غیر دولتی	۰/۱۸۲۹۸	۰/۴۴۱
دولتی	۰/۱۹۸۵۳	۰/۹۹۴
شاهد	۰/۷۶۵۵۳	۰/۴۴۸
غیردولتی	۰/۹۸۱۴۴۵	۰/۰۰۶
شاهد	۰/۹۶۴۰۶	۰/۷۰۴
دولتی	۰/۷۶۵۵۳	۰/۴۴۸
غیردولتی	۰/۲۱۸۹۳	۰/۹۸۰
غیر دولتی	۱/۱۸۲۹۸	۰/۴۴۱
دولتی	۰/۹۸۱۴۴۵	۰/۰۰۶
شاهد	۰/۲۱۸۹۳	۰/۹۸۰
تیزهوشان	۰/۱۱۴۳۸	۱/۰۰۰
شاهد	۰/۹۳۶۰۱	۰/۸۷۶
غیر دولتی	۰/۴۳۲۷۰	۰/۵۶۲
دولتی	۰/۱۱۴۳۸	۱/۰۰۰
شاهد	۰/۸۲۱۶۳	۰/۶۶۲
غیردولتی	۰/۳۱۸۳۲	۰/۰۰۹
شاهد	۰/۹۳۶۰۱	۰/۸۷۶
دولتی	۰/۸۲۱۶۳	۰/۶۶۲
غیردولتی	۰/۴۹۶۷۰	۰/۹۲۱
غیر دولتی	۱/۴۳۲۷۰	۰/۵۶۲
دولتی	۱/۳۱۸۳۲	۰/۰۰۹
شاهد	۰/۴۹۶۷۰	۰/۹۲۱
تیزهوشان	۰/۸۰۳۳۳	۰/۸۸۵
شاهد	۰/۷۷۴۶۸	۰/۵۵۸
غیر دولتی	۰/۴۵۳۵۹	۰/۱۳۹
دولتی	۱/۸۰۳۳۳	۰/۸۸۵
شاهد	۰/۹۷۱۳۵	۰/۶۳۹
غیردولتی	۰/۳۶۵۰۲۷	۰/۰۰۱
شاهد	۳/۷۷۴۶۸	۰/۵۵۸

دولتی	۱/۹۷۱۳۵	۰/۶۳۹
غیردولتی	-۱/۶۷۸۹۱	۰/۷۹۱
تیزهوشان	۵/۴۵۳۵۹	۰/۱۳۹
دولتی	۳/۶۵۰۲۷	۰/۰۰۱
شاهد	۱/۶۷۸۹۱	۰/۷۹۱

اطلاعات مندرج در جدول ۷ نشان می‌دهد که بین تعهد سازمانی معلمان مدارس غیر دولتی با معلمان مدارس تیزهوشان و عادی تفاوت معنی داری وجود دارد؛ و این یافته به معنای آن است که معلمان مدارس غیر دولتی در مقایسه با معلمان مدارس تیزهوشان و عادی از تعهد سازمانی بالاتری برخوردار هستند. به علاوه نتایج نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و روحیه معلمان مدارس غیردولتی با معلمان مدارس عادی تفاوت معنی دار وجود دارد؛ و معلمان مدارس غیر دولتی از رضایت شغلی و روحیه بالاتری برخوردارند. در نهایت، نتایج حاکی از آن است که بین بهره‌وری معلمان مدارس غیر دولتی با مدارس عادی تفاوت معنی دار وجود دارد و به طور کلی بهره‌وری معلمان مدارس غیر دولتی از مدارس عادی بالاتر است.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش، مقایسه بهره‌وری مدارس عادی، غیردولتی، تیزهوشان و شاهد در استان فارس با تأکید بر بهره‌وری معلم 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، مورد توجه قرار گرفت.

نتایج حاصل از تحلیل آماری داده‌های پژوهش و محاسبه شاخص‌های آمار توصیفی و استنباطی، در مجموع نشان داد که بهره‌وری معلمان مدارس غیر انتفاعی در ابعاد مختلف و نیز بهره‌وری کل از برتری نسبی در مقایسه با معلمان مدارس عادی، تیزهوشان و شاهد برخوردار است. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های متعددی از جمله نیکنامی و نجفی (niknami & najafi, 2022)؛ لیاقت‌دار و همکاران (Liaqatdar et al., 2017)؛ امانی و مرغزاری (Amani & Marghzari, 2015)؛ حبیبی و لطفی دمساز (Habibi & Lotfi Damsaz, 2009)؛ نریمانی و ارجمند (Narimani & Arjmand, 2007)؛ صنوبری (Senoubari, 2005)؛ لموس و همکاران (Lemos et al., 2021)؛ درانکرز و رابرت (Dronkers & Robert, 2008)؛ مک ایوان و کارنوی (McEwan & Carnoy, 2000) همسو می‌باشد.

به طور کلی یافته‌های این پژوهش و پژوهش‌های همسو، حکایت از برتری نسبی مدارس غیر دولتی در مقایسه با سایر انواع مدارس در زمینه‌های مختلف به ویژه بهره‌وری معلم و ابعاد آن دارد. در تبیین و توجیه این تفاوت و برتری‌ها می‌توان به موارد زیر اشاره نمود.

۱- موسسان و مدیران مدارس غیر دولتی در گزینش، به کارگیری و نگهداری معلمان در مقایسه با سایر انواع مدارس از آزادی عمل و حق انتخاب بیشتری برخوردارند و برای بقاء و توسعه‌ی مدرسه خود و جذب دانش آموز بیشتر در میدان رقابت با سایر مدارس، تلاش می‌کنند تا حد ممکن معلمان باروچیه‌تر، با انگیزه‌تر، پرانرژی‌تر، خلاق‌تر، توانمندتر و به طور کلی اثربخش‌تر و کارآمدتر و در عین حال کم توقع‌تر را جذب نمایند و این خود می‌تواند زمینه برتری بهره‌وری مدارس غیر دولتی در مقایسه با سایر انواع مدارس را فراهم نماید؛ در حالی که در مدارس دولتی ممکن است هر معلمی با هر شرایطی و رشته‌ای، حتی معلم بیمار را بکارگیرند. در این راستا، نیکنامی و نجفی (Niknami & Najafi, 2022) هم بر این باورند که با توجه به اینکه مدارس غیر دولتی نسبت به مدارس دولتی هم در جذب و گزینش کادر آموزشی و اداری و مالی و سایر زمینه‌ها از اختیار عمل بیشتری برخوردارند در نگاه اول می‌توانند برتری‌هایی نسبت به مدارس دولتی داشته باشند هرچند این امر همیشه و همه جا صادق نیست. لموس و همکاران (Lemos et al., 2021) اذعان داشتند که کیفیت مدیریت با بهره‌وری رابطه دارد؛ کیفیت مدیریت در مدارس خصوصی بالاتر است، دستمزد معلمان مدارس خصوصی با اثربخشی آنها همبستگی مثبت دارد و این نوع مدارس با مدیریت بهتر اثربخش‌ترین معلمان خود را حفظ می‌کنند؛ این در حالی است که هیچ یک از این الگوها در مدارس دولتی دیده نمی‌شود. چاکرابورتی و هارپر (Chakraborty & Harper, 2017) نیز بیان کردند که نبود رقابت در بین مدارس دولتی یکی از دلایل عملکرد ضعیف در این مدارس بوده است.

۲- مدارس غیر دولتی در مقایسه با سایر انواع مدارس عمدتاً معلمان جوانتر را بکار می‌گیرند و معلمان جوانتر معمولاً، پرانرژی‌تر، خلاق‌تر و در عین حال شاید به دلیل نزدیک‌تر بودن سن و روحیاتشان به دانش آموزان امروزی راحت‌تر بتوانند با آنها ارتباط برقرار کنند و نیازهای آنها را بهتر تشخیص و به آنها پاسخ مناسب‌تر بدهند و این موضوع نیز می‌تواند به افزایش بهره‌وری معلمان و مدرسه در ابعاد مختلف کمک نماید.

۳- معلمان جوانتر معمولاً در استفاده از فناوری‌ها و روش‌های نوین آموزشی و نیز فضای مجازی بهتر عمل می‌کنند و اینها نیز می‌تواند منجر به افزایش بهره‌وری معلمان در مدارس غیر دولتی شود.

۴- معلمان مدارس غیر دولتی در دوره ابتدایی در مقایسه با معلمان سایر انواع مدارس بیشتر از رشته‌های علوم پایه هستند و این دسته از معلمان در دروسی از جمله ریاضی و علوم که برای دانش آموزان و والدین از اهمیت بیشتری برخوردارند در مقایسه با فارغ التحصیلان رشته

های علوم انسانی و علوم تربیتی معمولاً بهتر عمل می‌کنند و این خود می‌تواند موجبات افزایش روحیه، رضایت شغلی و در مجموع بهره‌وری آنها را فراهم نماید.

۵- در مدارس غیر دولتی فرصت‌های بیشتری برای شرکت معلمان در دوره‌های توانمند سازی فراهم می‌شود و معلمان مدارس غیر دولتی بیشتر از معلمان مدارس دولتی هم الزام به شرکت در این دوره‌ها دارند و هم خودشان برای بقاء و از دست ندادن شغلشان بیشتر در این دوره‌ها شرکت می‌کنند و این خود می‌تواند به نوعی باعث افزایش بهره‌وری آنها شود. در این راستا نتایج تحقیقات مدرسه بازرگانی هاروارد (Harvard Business School, 2006) نشان داد، چون مدارس غیرانتفاعی به صورت خصوصی و با هزینه شخصی اداره می‌شوند و استخدام پرسنل توسط مؤسس و مدیر مدرسه صورت می‌گیرد؛ دبیران برای حفظ جایگاه خود و تاثیرگذاری در رونق دبیرستان، به تفکر سیستمی و یادگیری بیشتر روی می‌آورند و حس رقابت در دبیرستان‌های غیرانتفاعی باعث می‌شود تا مؤسسان، مدارس را به سمت سازمان یادگیرنده پیش ببرند.

۶- انتقال برخی از دبیران از دوره متوسطه به دوره ابتدایی و نیز بکارگیری زود هنگام و قبل از فارغ التحصیلی تعداد زیادی از دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان در سال‌های اخیر در مدارس دولتی و سطح بالای نارضایتی این دسته از معلمان، ممکن است یکی از علل پایین آمدن سطح بهره‌وری معلمان در مدارس دولتی باشد.

در عین حال، نتایج این پژوهش در پاسخ به پرسش اول با یافته‌های برخی از مطالعات قبلی همسو نمی‌باشد. از جمله: جیندال و تج (Jindal & Tej, 2016) نیز در پژوهشی با هدف مقایسه رضایت شغلی معلمان مدارس خصوصی در مقابل مدارس دولتی، دریافتند که بین معلمان مدارس خصوصی و دولتی در رضایت از کار تفاوت معنی‌داری وجود نداشت اما در رضایت از حقوق تفاوت معنی‌داری مشاهده شد و معلمان مدارس دولتی رضایت بیشتری داشتند؛ آنها احساس می‌کردند که پرداخت مطابق با شایستگی‌ها و تجربه آنها صورت می‌گیرد. سطح رضایت از امنیت شغلی در بین معلمان مدارس خصوصی و دولتی به طور معنی‌دار متفاوت و به نفع معلمان مدارس دولتی بود. سطح رضایت از ترفیع و در دسترس بودن اطلاعات در بین معلمان مدارس خصوصی و دولتی تفاوت معنی‌داری نداشت و در نهایت، معلمان مدارس دولتی سطح رضایت از آزادی در کار بالاتری نسبت به معلمان مدارس خصوصی داشتند.

برونلو و روکو (Brunello & Rocco, 2008) در پژوهشی با عنوان استانداردهای آموزشی در مدارس دولتی و خصوصی دریافتند که دانش آموزان مدارس شهری به بکیر به لحاظ تحصیلی هیچ گونه برتری نسبت به دانش آموزان مدارس دولتی ندارند.

مورا (Mora, 2006) نیز در پژوهش تحت عنوان «مدارس خصوصی برتر وجود ندارد»، به این نتیجه دست یافت که مدرسی که پول دریافت می‌کند (خصوصی) در مقایسه با مدرسی که پول دریافت نمی‌کنند (دولتی) از کیفیت آموزشی پایین تری برخوردارند. وی اظهار می‌دارد برتری مدارس خصوصی در نظم و انضباط بیشتر، امنیت فیزیکی بهتر و فرصت بیشتر دانش آموزان برای فعالیت های فوق برنامه است. تریویانتو و همکاران (Triwiyanto et al., 2020) بیان کردند که با اعمال مدیریت آموزشی مناسب می‌توان به بهره‌وری آموزشی توسط انواع مدارس اعم از مدارس خصوصی و دولتی دست یافت.

بر این اساس در توجیه ناهمسوایی یافته‌های این پژوهش با برخی از پژوهش‌های قبلی می‌توان به تفاوت بین جوامع پژوهشی مورد مطالعه، زمان پژوهش، ابزار مورد استفاده و نحوه جمع‌آوری داده‌ها و مواردی از این قبیل اشاره نمود.

با توجه به یافته‌های پژوهش مبنی بر پایین تر بودن میزان بهره‌وری معلمان مدارس دولتی، شاهد و تیزهوشان به طور کلی در مقایسه با مدارس غیر دولتی، ضرورت دارد از سوی مدیران و مسئولین آموزش و پرورش فارس به موارد زیر توجه جدی صورت گیرد. ۱- با توجه به اینکه بیشتر دانش آموزان در مدارس دولتی مشغول به تحصیل هستند و سالانه سهم زیادی از بودجه عمومی کشور صرف تعلیم و تربیت دانش آموزان در مدارس دولتی می‌شود، ضرورت دارد برای بهبود و ارتقاء بهره‌وری این نوع مدارس تلاش بیشتری صورت گیرد. ۲- همچنین نتایج پژوهش نشان داد که بهره‌وری معلمان مدارس تیزهوشان در مقایسه با معلمان سایر مدارس پایین تر است. با توجه به اینکه به طور معمول استعدادهای برتر جامعه در این نوع مدارس مشغول به تحصیل می‌شوند و دانش آموختگان این نوع مدارس نقش ویژه‌ای در آینده جامعه دارند، انتظار می‌رود معلمان این نوع مدارس از بالاترین سطح بهره‌وری برخوردار باشند. لذا ضرورت دارد با بررسی‌های دقیق تر به بهبود و ارتقاء سطح بهره‌وری این نوع مدارس توجه ویژه‌ای صورت گیرد. ۳- با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر برتری نسبی بهره‌وری معلمان مدارس غیر دولتی نسبت به معلمان مدارس دولتی، پیشنهاد می‌شود ضمن جدی تر گرفتن سیاست‌های توسعه مدارس غیردولتی، نظارت و کنترل دقیق تری در خصوص رعایت استانداردهای لازم آموزشی و تربیتی و نیز نحوه تاسیس، اداره و پرداخت حقوق و مزایای نیروی انسانی به ویژه معلمان این نوع مدارس صورت گیرد تا به الگوی مناسبی برای اداره مدارس تبدیل شود.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر اصول اخلاق پژوهش رعایت شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط اداره کل آموزش و پرورش فارس تامین شد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسنده، مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Aaronson, Daniel, Lisa Barrow and William Sander (2007). "Teachers and Student Achievement in the Chicago Public High Schools." *Journal of Labor Economics*, 25(1), 95-135.
- Agustina, M., Kristiawan, M., & Tobari, T. (2021). The influence of principal's leadership and school's climate on the work productivity of vocational pharmacy teachers in Indonesia. *International Journal of Educational Review*, 3(1), 63-76.
- Alimi, O. S; Ehinola, G. B & Alabi, F. O (2012). School Types, Facilities and Academic Performance of Managements in Senior Secondary Schools in Ondo State, Nigeria. *Ozean Journal of Social Sciences*, 6 (2), 20-27.
- Amani, Taher and Marghzari, Fatemeh (2014). Comparison of educational approaches of government and non-government (non-profit) schools in Ilam province. The second national conference of sustainable development in educational sciences and psychology, social and cultural studies. Tehran. [in Persian].
- Amiriazadeh, gholtash and Mokhtari.(2012). Relationship of Organizational Justice and Organizational Commitment to job Productivity of Marvdasht Female High School Teachers, *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 3(4), 21-35.[in Persian].
- Andry, J. F., Hartono, H., & Zakir, A. (2020). Assessment IT Governance of Human Resources Information System Using COBIT 5. *International Journal of Open Information Technologies*, 8(4), 59-63.
- Anukaenyi, B., & Onochie, C. (2022). Management support services and teachers' productivity in public secondary schools in the South East Nigeria. *International journal of Education Research Review*, 1(1), 60-68.
- Araujo, N. F. (2019). Critical success factors that improve school management. *Systems e Management*, 14(3), 1-14.
- Asmarani, A., Sukarno, S., & El Widdah, M. (2021). The relationship of professional competence with teacher work productivity in Madrasah Aliyah. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 220-235.
- Ayeni, A. J., & OJO, R. T. (2022). Decision-making model and productivity in public secondary schools in Ondo North Senatorial District of Ondo State, Nigeria. *International Journal of Education, Teaching, and Social Sciences*, 2(1), 1-19.
- Azizi, Farideh (2013), 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, master's thesis in educational management, Boali Sina University, Hamedan. [in Persian]
- Bahmani, Zahra; Saber, Narjes; Khalili, Mahdis and Behari, Hande (2023). Identifying emerging threats and patterns of improving productivity in education, the first international conference of sociology, social sciences and education with a look to the future, Bushehr. [in Persian]
- Biki, Zainab and Teutoni, Afsana and Biki, Zahra (2023). Investigating the relationship between the sense of belonging to the school and the productivity of human resources in Sarbisheh school principals, the first national conference on education; Improving productivity, challenges, strategies and solutions, Tehran. [in Persian].
- Britton, J., & Propper, C. (2016). Teacher pay and school productivity: Exploiting wage regulation. *Journal of Public Economics*, 133, 75-89.
- Brunello, G., & Rocco, L. (2008). Educational standards in private and public schools. *The Economic Journal*, 118(533), 1866-1887.
- Bryk, A., Thum, Y. M., Easton, J. Q., & Luppescu, S. (1997). Assessing school academic productivity: The case of Chicago school reform. *Social Psychology of Education*, 2, 103-142.
- Chakraborty, K., & Harper, R. K. (2017). Measuring the Impact of Socio-Economic Factors on School Efficiency in Australia. *Atlantic Economic Journal*, 45(2), 163-179.
- Caliendo, L., Mion, G., Opromolla, L. D., & Rossi-Hansberg, E. (2020). Productivity and organization in Portuguese firms. *Journal of Political Economy*, 128(11), 4211-4257.
- Darra, M. (2006). Productivity Improvements in Education: A Replay. *European Research Studies*, Volume IX, Issue (3-4). 101-124.
- DeAngelis, C. A., & Dills, A. K. (2021). The effects of school choice on mental health. *School Effectiveness and School Improvement*, 32(2), 326-344.

- Dronkers, J. & Robert, P. (2008). Differences in Schools tic Private Independent Schools: Across national Analysis. Educational policy, 22 (4). 541-578.
- Edo & Nwosu (2018). Working Environment and Teachers' Productivity in Secondary Schools in Port-Harcourt Metropolis. International Journal of Innovative Psychology & Social Development, 6(4):39-49
- Ekhtiyari, Farshid and Ekhtiyari, Azime (2023). Fundamental transformation document and improvement of education productivity, the first national education conference; Improving productivity, challenges, strategies and solutions, Tehran. [in Persian]
- Emunemu, B. O., & Isuku, E. J. (2011). Improving teacher productivity and performance for better learning outcomes in Nigeria public secondary schools. East African Journal of educational research and policy (EAJERP), 5, 111-127.
- Etomes, S. E., & Molua, E. L. (2019). Strategies for Enhancing the Productivity of Secondary School Teachers in South West Region of Cameroon. Journal of Education and Learning, 8(1), 109-119.
- Ettlie, J. E., & O'Keefe, R. D. (1982). Innovative attitudes, values, and intentions in organizations [1]. Journal of Management studies, 19(2), 163-182.
- Gistituati, N. (2020). Analysis of Factors Affecting Teachers' Productivity. In 2nd International Conference Innovation in Education (ICoIE 2020) (pp. 395-399). Atlantis Press.
- Goldhabera, D. & Startzb, R. (2017). On the Distribution of Worker Productivity: The Case of Teacher Effectiveness and Student Achievement. Statistics and Public Policy, 4 (1), 1-12.
- Habibi, Sharara and Lotfi Demsaz, Mohammad (2009). Comparison of management styles of government schools with non-government schools in Shahryar city. Educational Management Research, 1 (2), 149-174. [in Persian]
- Hanushek, E. A. (2020). Education production functions. In The economics of education (pp. 161-170). Academic Press.
- Hanushek, Eric A., John F. Kain, Daniel M. O'Brien, and Steven G. Rivkin (2005). The Market for Teacher Quality." NBER Working Paper.
- Harris, D. N., & Sass, T. R. (2014). Skills, productivity and the evaluation of teacher performance. Economics of Education Review, 40, 183-204.
- Hart, P. M., Wearing, A. J., Conn, M., Carter, N. L., & Dingle, A. R. K. (2000). Development of the School Organisational Health Questionnaire: A measure for assessing teacher morale and school organisational climate. British Journal of Educational Psychology, 70 (2), 211-228.
- Hatami, Hossein, Mirjafari, Seyed Ahmad, and Mujahidi Jahormi, Saeeda (2010). The relationship between the quality of work life and organizational commitment and productivity in the employees of Jahrom University of Medical Sciences. New Approaches in Educational Management, 2, 3 (7 series), 25-39. [in Persian]
- Hersey, Pal and Blanchard, Kenneth (2016). Management of organizational behavior: the use of human resources, translated by Ali Sohva band, published by Amirkabir.
- Hoxby, C. M. (2003). School choice and school productivity. The economics of school choice, 287-342.
- Jindal, P., & Tej, F. (2016). Being an educator in private vs. public school system: A comparative study on job contentment. IRA International Journal of Education and Multidisciplinary Studies, 3(3), 309-319.
- Hoy and Miskel (2012). Theory, research and practice in educational management. Translated by Seyyed Mohammad Abbaszadeh, Urmia: Urmia University.
- Kane, T. J., Rockoff, J. E., & Staiger, D. O. (2008). What does certification tell us about teacher effectiveness? Evidence from New York City. Economics of Education review, 27(6), 615-631.
- Lemos, R., Muralidharan, K., & Scur, D. (2021). Personnel management and school productivity: Evidence from india (No. w28336). National Bureau of Economic Research.
- Liaghatdar, Mohammad Javad; Mahdian, Mustafa and Amini, Narjes (2016). Application of indicators of effective teaching of mathematics in high schools of Isfahan city. Research in curriculum planning, 14(28). 24-38. [in Persian]
- Mahboubi, Fatima; Firouzi, Fahima and Mahboubi, Siddiqa (2023). Increasing productivity in the school by creating order and implementing rules and institutionalizing its culture, the first national conference on education; Improving productivity, challenges, strategies and solutions, Tehran. [in Persian]
- Mc Ewan, J, P, & Carnoy, M. (2000). The Effectiveness and Efficiency of Private School in Chiles. Voucher System Educational Evaluation and Policy Analysis, 22 (3), 213-239.
- McMillan, R. (2004). Competition, incentives, and public school productivity. Journal of Public Economics, 88(9-10), 1871-1892.
- Mohammadi, Jiran, Nadaf, Mehdi, and Safarian, Sara (2018). Explaining the effect of trust and organizational health on employees' resistance to change in government organizations with regard to the mediating role of organizational commitment. Public Administration, 9(1), 106-85. [in Persian]
- Mora, F. M. (2006). The Existence of None-elite Private Schools. Journal of Public Economics, 90, 1505-1518.
- Narimani, Mohammad and Arjamand, Javed (2016). Investigating the relationship between organizational climate and morale of public and non-profit high school teachers. New educational ideas, 4 (3). 81-93. [in Persian]

- Nasiripour, Amirashkan; Reyesi, Poursan; Tabibi, Seyyed Jamaluddin; Mehrabian, Fardin and Farmanbar, Rabi Elah (2010). Measuring the components of manpower productivity, *Journal of Gilan University of Medical Sciences*, 19(74), 67-58. [in Persian]
- Nikfar, Mansoura; Rezaipour, Simin and Sedaghat, Fatemeh (2023). Examining the solution to improve productivity in school curriculum planning, the third national conference of applied studies in education and training processes, Minab. [in Persian]
- Niknami, Mustafa and Najafi, Masoumeh (2022). Comparing the effectiveness of government and non-government primary schools in Arak city in the academic year of 2019-2019. *Studies in Psychology and Educational Sciences*, 8(1), 1005-1035. [in Persian]
- Nisa, W., & Saleh, M. (2020). The contribution of professional competence through the work discipline and performance to teacher work productivity in public elementary school of Tabunganen Subdistrict, Barito Kuala. *Journal of K6 Education and Management*, 3(2), 149-157.
- Obeidat, A. M., Abualoush, S. H., Irtaimah, H. J., Khaddam, A. A., & Bataineh, K. A. (2018). The role of organisational culture in enhancing the human capital applied study on the social security corporation. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 15(3), 258-276. organizational commitment, *Radiography*, 15(2), 113-12.
- Pope, N. G. (2016). How the time of day affects productivity: Evidence from school schedules. *Review of Economics and Statistics*, 98(1), 1-11.
- Rezapour Mirsaleh, Yaser (2015). Investigating the factorial structure, validity and reliability of school organizational health questionnaire in a sample of Iranian teachers, *Education and Evaluation Journal*, 9 (36), 109-129. [in Persian]
- Rivkin, Steven G., Eric A. Hanushek and John F. Kain (2005). "Teachers Schools and Academic Achievement." *Econometrica* 73(2): 417-58.
- Rockoff, Jonah E. (2004). "The Impact of Individual Teachers on Student Achievement: Evidence from Panel Data." *American Economic Review* 94(2): 247-52.
- Satorre, C. L. (2022). The Effect of Organizational Climate on the Teachers' Performance and Job Satisfaction in Selected Secondary Schools in the Division of Albay. *Puissant*, 3, 381-394.
- Senobari, Mohammad (2004). Evaluating the effectiveness of schools. Evaluating the effectiveness of non-profit theoretical secondary schools for boys in Tehran from the point of view of administrators and teachers. Master's thesis, Allameh Tabatabai University, Faculty of Psychology and Educational Sciences. [in Persian]
- Shabbir, M. ; Wei, S.; Guang Fu, Y.; Ren Chong, R. ; Altaf, M.; Nabi, G. & et al. (2014). A Comparative Study of Public Versus Private Primary Schools, An Evidence From Azad Kashmir (Pakistan Administrative Kashmir). *Journal of Education and Practice*, 5, 9.
- Shrouf, H., Al-Qudah, S., Khawaldeh, K., Obeidat, A., & Rawashdeh, A. J. M. S. L. (2020). A study on relationship between human resources and strategic performance: The mediating role of productivity. *Management Science Letters*, 10(13), 3189-3196.
- Triwiyanto, T., Prasjo, L. D., & Wardana, Y. (2020, November). Factors Affecting Educational Productivity at Private Elementary Schools in Indonesia. In *2nd Early Childhood and Primary Childhood Education (ECPE 2020)* (pp. 318-323). Atlantis Press.
- Terstena, A., Goga, A. J., & Jashari, B. (2020). Improving the efficiency of human resources with the use of new technologies and reorganization process. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 9(1), 31-38.
- Utami, P. P. & Vioresa, N. (2021). Teacher Work Productivity in Senior High School. *International Journal of Instruction*, 14(1), 599-614. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14136a>
- Yaghoubi, Maryam; Saqaiyan Nejad Esfahani, Sakineh; Abolghasem Gurji, Hassan; Nowrozi, Mohsen and Rezaei, Fatemeh (2008). The relationship between organizational justice and job satisfaction and organizational commitment among employees of selected hospitals of Isfahan University of Medical Sciences, *Islamic Management Scientific-Research Quarterly*, 25 (12), 25-32. [in Persian]
- Yusuf, F. A., Olufunke, Y. R., & Valentine, M. D. (2015). Causes and Impact of Stress on Teachers' Productivity as Expressed by Primary School Teachers in Nigeria. *Creative Education*, 6, 1937-1942.
- Zaki, Mohammad Ali (2008). Sociological investigation of human resources productivity in Isfahan education. *Human Resource Management Research Quarterly*, Imam Hossein University (AS), 1(2), 147-172. [in Persian]
- Zolfaghari, A. (2015). The necessity and importance of education for social and cultural development of societies in developing countries. *Cumhuriyet Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Fen Bilimleri Dergisi*, 36(3), 3380-3386. [in Persian]