

« زن و مطالعات خانواده»

سال هفتم - شماره بیست و هشتم - تابستان ۱۳۹۴

ص ص: ۶۷-۵۷

تاریخ دریافت: ۹۲/۶/۲۲

تاریخ پذیرش: ۹۳/۸/۷

تأثیر جنسیت بر بهره وری دبیران تربیت بدنی شهرستان تبریز

ژاله سربازوطن^۱

دکتر حمید جنانی^۲

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی تأثیر جنسیت بر بهره وری دبیران تربیت بدنی شهرستان تبریز بود. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده و به شکل میدانی اجرا شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران تربیت بدنی شهرستان تبریز (۳۳۴ نفر) بود. نمونه تحقیق شامل ۱۷۹ نفر از کلیه دبیران تربیت بدنی شهرستان تبریز که بر اساس جدول مورگان و به صورت تصادفی انتخاب شدند. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه بهره وری (هرسی بلانچارد و گلدسمیت، ۱۹۹۴) که پس از اعتباریابی بین آزمودنی‌ها توزیع شد. نتایج نشان داد وضعیت بهره وری دبیران تربیت بدنی شهرستان تبریز متوسط به بالاست ($P < 0.01$). بین بهره وری دبیران زن و مرد تربیت بدنی شهرستان تبریز تفاوت معنی داری وجود ندارد ($P > 0.05$).

واژه‌های کلیدی: جنسیت، بهره وری، دبیران تربیت بدنی

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات آذربایجانشرقی، گروه تربیت بدنی، تبریز، ایران

E-mail: j.sarbazvatan@gmail.com

۲. گروه تربیت بدنی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (نویسنده مسئول: janani@iaut.ac.ir)

مقدمه

محققان و اندیشمندان مدیریت امروزه بر این باورند که کارکنان مهمترین منبع رقابتی سازمان هستند و سرمایه انسانی یک سازمان، موسسه یا شرکت و در سطح فراتر سرمایه انسانی یک کشور می‌تواند همه نیازمندی‌های استراتژیک را برآورده کنند. اولین و مهمترین مولفه توسعه در هر کشور انسان است. نیروی انسانی سهم عمده‌ای در توسعه اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی و غیره دارد. انسان به عنوان یک محور در توسعه، نقش اساسی را در تمام محورها بازی می‌کند. در واقع نیروی انسانی مهمترین زیر ساخت هر مجموعه یا سازمان و کشور است، چون اساس حرکت به سوی توسعه انسان است. انسان به عنوان عنصر اصلی ساختار و مدیریت که می‌تواند توسعه را به ارمغان بیاورد و هم می‌تواند به عنوان مانع بزرگ توسعه عمل کند. بنابراین انسان توسعه یافته، جامعه توسعه یافته را به ارمغان می‌آورد (دورا اتافیا^۳، ۲۰۱۱).

کلی و کاپلان^۴ (۲۰۰۲) بهره‌وری را کارایی و اثربخشی و به عبارتی نسبت زمان ارزش افزوده به کل زمان می‌دانند. دستیابی به بهره‌وری پایدار، خلاقیت و نوآوری در گرو مدیریت و نیروی انسانی کارا، اثربخش، هوشمند و متعهد است. بهره‌وری، استفاده مؤثر و کارآمد از ورودی‌ها یا منابع برای تولید یا ارائه خروجی‌هاست. یکی از مهمترین اهداف در هر سازمان ارتقاء سطح بهره‌وری آن است و با توجه به اینکه انسان در ایجاد بهره‌وری نقشی محوری دارد درخواست‌های او در سازمان اثری کلیدی به جا می‌گذارد. بهره‌وری عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی و تمهیدات به طریق علمی به منظور کاهش هزینه‌ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان. تعریف دیگر بهره‌وری نیروی انسانی، حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه می‌باشد (ناظم و حقیقت‌جو^۵، ۲۰۰۷).

در مفهوم کلی بهره‌وری رابطه بین محصول تولید شده توسط سیستم تولیدی یا خدماتی و نهاده‌ای است که برای محصول به کار می‌رود. همچنین بهره‌وری به عنوان استفاده کارا از منابع (کار، سرمایه، زمین، مواد، انرژی و اطلاعات) برای تولید کالاها و خدمات تعریف می‌شود (پروکوپنکو^۶، ۱۹۸۷).

بر اساس دیدگاه سازمان بهره‌وری ملی ایران، بهره‌وری یک نگرش عقلانی به کار و زندگی است. این مشابه یک فرهنگ بوده که هدف آن هوشمندانه‌تر کردن فعالیت‌ها برای یک زندگی بهتر و متعالی است. بهره‌وری عبارت است از به دست آوردن حداکثر سود ممکن از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، زمین، ماشین، پول، تجهیزات زمان، مکان و ... به منظور ارتقاء رفاه جامعه، به گونه‌ای که افزایش آن به عنوان یک ضرورت، در جهت ارتقاء سطح زندگی انسان‌ها و ساختن اجتماع همواره مدنظر

3. Dorah Ataphia

4. Kelley & Caplan

5. F. Nazem & Z. Haghghatjoo

6. Prokopenko

صاحب‌نظران سیاست، مدیریت و اقتصاد قرار دارد. در عصر حاضر بهره‌وری را یک روش، یک مفهوم و یک نگرش درباره کار و زندگی می‌نامند و در واقع به آن به شکل یک فرهنگ و یک جهان‌بینی می‌نگرند. در حقیقت بهره‌وری نگرشی واقع‌گرایانه به کار و زندگی و معیاری است که به کمک آن می‌توان به طور مستمر شرایط موجود را بهبود بخشید در واقع بهره‌وری ایمان راسخ به پیشرفت انسان‌هاست (شهریاری، ۱۳۸۲).

آموزش و پرورش دارای سرمایه عظیم انسانی در هر کشور است و نحوه فعالیت آن در هر کشور نشان‌دهنده میزان رشد و ترقی آن کشور می‌باشد. برای یک نظام آموزشی پویا و فعال، وجود یک فرهنگ قوی و قابل انعطاف و پاسخگو به نیازها، لازم و ضروری می‌باشد. این نوع فرهنگ شامل عوامل متعددی می‌باشند و متغیرهای زیادی را تحت تأثیر قرار می‌دهد که بهره‌وری، اثربخشی و کارایی از جمله آن‌ها است (پورآرمین، ۱۳۷۳).

فابریکسنت^۷ (۱۹۶۲) عنوان کرد، بهره‌وری همیشه نسبت بین بازده و نهاده است. درست نیست که تصور کنیم مفهوم بهره‌وری را تنها می‌توان در تولیدات صنعتی یا کشاورزی به کار برد، بهره‌وری در هر نوع نظام و سازمانی چه آموزشی، خدماتی، تولیدی یا اطلاعاتی کاربرد دارد (ابطحی و کاظمی، ۱۳۸۰). می‌توان اذعان داشت یکی از عوامل مهم و کلیدی در نظام آموزشی، معلمان و دبیران می‌باشند که عملکرد آنان و میزان کارایی و اثربخشی آنان و به عبارتی میزان بهره‌وری آنان می‌بایست مد نظر قرار گیرد (آقامیری، ۱۳۷۹). از جمله این افراد (منابع انسانی) می‌توان به دبیران تربیت بدنی اشاره نمود چرا که در امر تعلیم و تربیت به رشد و شکوفایی تمام ابعاد انسان توجه داشته و نقش و جایگاه ویژه‌ای در زمینه تحقق اهداف آموزش و پرورش داراست. برنامه درسی تربیت بدنی بنا به مصوبه شورای عالی آموزش و پرورش در دوره‌های تحصیلی، فرصت مغتنمی برای رشد و تکامل متعادل و متوازن ابعاد جسمانی، شناختی و عاطفی دانش‌آموزان از طریق فعالیت‌های بدنی و حرکتی با رعایت استانداردهای تندرستی و موازین فرهنگی و اخلاقی است (ارشاد و همکاران، ۱۳۹۱). عملکرد معلمان به عنوان عاملی که اثر مستقیم در محتوای فکری و ذهنی و شخصیتی دانش‌آموزان دارد حائز اهمیت خاص می‌باشد. برای بهبود بهره‌وری آموزش و پرورش و بهره‌وری ملی، فراهم آوردن زمینه‌های بهبود و توسعه بهره‌وری آنها گامی موثر خواهد بود. در این میان نقش دبیران تربیت بدنی در امر تعلیم و تربیت، رشد و شکوفایی تمامی ابعاد انسانی و تحقق هدف‌های نظام آموزشی با اهمیت است. تربیت بدنی و ورزش ساز و کاری قوی برای تمثیل فعالیت‌ها، روابط اجتماعی، سیاسی و فرهنگی دارد. همچنین افراد جامعه را تلاشگر، مسئولیت‌پذیر، مشارکت‌جو و با ثبات می‌سازد. این کارکردها بر تولید ناخالص ملی تأثیر می‌گذارد و در بهره‌وری ملی نقش به‌سزایی دارد. از این رو باید زمینه را برای ارتقای بهره‌وری دبیران تربیت بدنی فراهم آورد چرا که ترویج فرهنگ تربیت بدنی و ورزش در سطح جامعه باید اصولی و بنیادی

باشد(خیابانچیان، ۱۳۸۳). لذا برای تحقق این مهم یکی از راه‌های مؤثر، بررسی عوامل مرتبط با بهره‌وری آنان است تا با شناخت این عوامل زمینه رشد و بهبود این افراد فراهم گردد(آقایی، ۱۳۹۰). بهره‌وری از عواملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پر رقابت فعلی تضمین می‌کند، حاکم شدن فرهنگ بهره‌وری موجب استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و معنوی سازمان‌ها می‌شود و باعث شکوفا شدن توان‌ها، استعداد و امکانات بالقوه سازمان می‌شود(سلطانی، ۲۰۰۷). چرا که بی‌توجهی به عوامل مؤثر در کاهش بهره‌وری همچون وجود تبعیض بین کارکنان (ناشی از ضعف مدیریت)، نامنی‌شغلی، عدم توجه به نیازهای واجب کارکنان، ناهماهنگی استعدادهای فردی و شغلی، نامتوازن بودن درآمد و هزینه که مهمترین عامل در انگیزش منابع انسانی است و آثاری همچون کم‌کاری و یافتن شغل‌های دوم و سوم داشته است که در نهایت موجب خسته‌تر شدن نیروی کار، کاهش بازدهی و بروز مشکلات روحی و روانی برای نیروی کار در خانواده‌های آنها خواهد شد و در نتیجه بر روی بهره‌وری نیروی کار تأثیری منفی خواهد گذاشت. اگر نتوانیم نیازهای رفاهی و معیشتی نیروی کار، نظام شایسته‌سالاری عدالت و انصاف را بر اساس یک نظام جامع ارزیابی عملکرد در سازمان‌ها عملی سازیم به افزایش بهره‌وری امید نمی‌توان داشت(استادزاده، ۱۳۸۷).

توسعه آموزش و پرورش در کشور نیازمند بهسازی عملکرد معلمان مدارس است و ارزیابی عملکرد معلمان و برقراری مسیر شغلی مناسب برای آنها گامی به سوی تحقق این هدف است. ارزیابی دقیق عملکرد خواستار "عینیت‌ها" و "عینیت‌ها نیازمند" شاخص‌های عملکردی " می‌باشد(رئوف، ۱۳۸۱). جاکوبسون، استانلی، استایلز و ریچارد ال^۸ (۱۹۹۸)، در تحقیقی عوامل مؤثر در اثربخشی معلمان تربیت بدنی مدارس مورد ملاحظه قرار داده و نتیجه چنین بوده که یک سری عوامل نظیر تخصص حرفه‌ای، میزان تحصیلات، تجربه و برنامه ریزی‌های سیستماتیک معلمان در اجرای کار تدریس از جمله عوامل مهم و اثرگذار بر میزان اثربخشی معلمان تربیت‌بدنی مدارس بوده است. دورا آتافیا^۹ (۲۰۱۱)، در تحقیقی با هدف بررسی اثر محیط کاری بر بهره‌وری معلمان دبیرستان‌ها در نیجریه به این نتیجه رسید که بین محیط کار و بهره‌وری معلمان رابطه وجود دارد. او بررسی کرد برای بالا بردن بهره‌وری معلمان باید توجه ویژه‌ای به افزایش امکانات و تجهیزات مدرسه، ایجاد محیط صمیمی و مطلوب در محیط کار و ارتباطات مطلوب درون سازمانی انجام داد. از آنجایی که تحقیقات انجام شده درباره ارتباط با بهره‌وری در محیط‌های صنعتی صورت گرفته است ضروری به نظر می‌رسد چگونگی این ارتباط در بین دبیران تربیت بدنی به بوته آزمایش گذاشته شود از این رو این تحقیق در پی پاسخگویی به این مسئله است که چه تفاوتی بین بهره‌وری دبیران زن و مرد تربیت بدنی شهرستان تبریز وجود دارد؟

8 . Jacobson, Stanley A, Stiles, Richard, L

9 . Dorah Ataphia

ابزار و روش

روش انجام این تحقیق، روش همبستگی است و این پژوهش از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق شامل تمام دبیران تربیت بدنی شهرستان تبریز به تعداد ۳۳۴ نفر بود. نمونه تحقیق شامل ۱۷۹ نفر از کلیه دبیران تربیت بدنی شهرستان که بر اساس جدول مورگان و به صورت تصادفی انتخاب شدند و به ابزارهای پژوهش پاسخ دادند. در این تحقیق از پرسش‌نامه بهره‌وری که این پرسش‌نامه توسط هرسی بلانچارد و گلدسمیت (۱۹۹۴) ابداع گردید و مشتمل بر ۳۰ سوال می‌باشد که بر اساس مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت (۵-۱) اندازه‌گیری می‌گردد برای محاسبه پایایی درونی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب پایایی درونی برای پرسشنامه بهره‌وری ۰/۹۴ به دست آمده است و پرسش‌نامه ویژگی‌های فردی (جنسیت). در این تحقیق از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه بندی نمرات خام و توصیف اندازه‌های نمونه از روش آمار توصیفی شامل (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، واریانس و ...) استفاده شد و در بخش آمار استنباطی با توجه به اهداف تحقیق برای بررسی نرمال بودن توزیع‌ها از آزمون (کولموگروف - اسمیرنوف) استفاده شد. به منظور بررسی معناداری فرضیه‌های پژوهشی از آزمون‌های همبستگی پیرسون و اسپیرمن به ترتیب برای توزیع‌های نرمال و غیرنرمال استفاده شد و برای مقایسه بهره‌وری (با توجه به جنسیت) از آزمون t مستقل استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی

جدول ۲: توزیع فراوانی مرتبط با متغیر "جنسیت" دبیران تربیت بدنی شهرستان تبریز

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۸۷	۴۸/۶
زن	۹۲	۵۱/۴
کل	۱۷۹	۱۰۰/۰

با توجه به جدول ۲، می‌توان عنوان کرد که ۴۸/۶ درصد دبیران (۸۷ نفر) مرد و ۵۱/۴ درصد دبیران (۹۲ نفر) زن می‌باشند.

یافته‌های استنباطی

جدول ۵: جدول توصیفی بهره وری

شاخص‌های آماری		شاخص‌های گرایش مرکزی		شاخص‌های پراکندگی	
متغیر	نما	میانگین	دامنه تغییرات	واریانس	انحراف معیار
بهره وری	۲/۹۷	۳/۲۶	۲/۷۳	۰/۲۴	۰/۴۹

برای متغیر بهره وری شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی محاسبه شد. نمرات بین ۱ تا ۵ هستند و میانگین بهره وری برابر ۲۶/۳ است.

جدول (۶): نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع نمرات

متغیر	آماره Z کولموگروف - اسمیرنوف	سطح معنی داری (P)
بهره وری	۸۶۹/۰	۴۳۷/۰

برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. با توجه به سطوح معنی داری به دست آمده ۴۳۷/۰ که بزرگتر از $\alpha = ۰/۰۵$ است، نتیجه می‌گیریم که بهره وری دارای توزیع نرمال می‌باشد، بنابراین می‌توان از آمار پارامتریک استفاده کرد.

جدول ۷: نتایج آزمون t تک گروهی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	سطح معنی داری (P)
بهره وری	۳/۲۶	۰/۴۹۴	۰/۰۰۰

با توجه به جدول ۷، با استفاده از آزمون t تک گروهی برای توزیع‌های نرمال، میانگین تجربی و نظری که ۳ می‌باشد مقایسه شد. نتایج نشان داد که میانگین بهره وری دبیران تربیت بدنی شهرستان تبریز در حد متوسط به بالاست ($P < ۰/۰۱$).

جدول ۸: آزمون t مستقل برای بررسی ارتباط بهره وری و جنسیت

متغیر وابسته	جنسیت	تعداد میانگین	انحراف معیار	آزمون t	
				آزمون t	سطح معنی داری
بهره وری	مرد	۸۷	۳/۱۸	۰/۴۷۸	۰/۰۶۸
	زن	۹۲	۳/۳۴	۰/۵۷۵	۰/۵۰۰

با توجه به جدول ۸، میانگین بهره وری در بین دبیران مرد برابر ۳/۱۸ و در دبیران زن برابر ۳/۳۴ می‌باشد. از آنجا که واریانس از تجانس لازم بر خوردار می‌باشد (سطح معنی داری آزمون لوین ۵۷۵/۰ و

بزرگتر از $\alpha=0/05$ ، لذا می‌توان از آزمون پارامتریک t مستقل استفاده نمود. با توجه به سطح معنی‌داری آزمون t ، $0/068$ که بزرگتر از $\alpha=0/05$ است نتیجه می‌گیریم که بین بهره‌وری دبیران زن و مرد تربیت بدنی شهرستان تبریز تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این تحقیق بررسی تأثیر جنسیت بر بهره‌وری دبیران تربیت بدنی شهرستان تبریز بود، جهت بررسی اثربخشی آنان در سازمان آموزش و پرورش. نتایج نشان داد بین بهره‌وری دبیران زن و مرد تربیت بدنی شهرستان تبریز تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. نتایج این تحقیق با یافته‌های هاشم زاده (۱۳۸۶) همخوانی دارد با یافته‌های جاکوبسون، استانی، استایلز و ریچارد ال (۱۹۹۸)، خیابانچیان (۱۳۸۳)، صیادی (۱۳۸۶)، مهراییان و همکاران (۱۳۹۰)، آقای (۲۰۱۲) همخوانی ندارد. نتایج آقای (۲۰۱۲) نشان داد که تأثیر "عوامل شخصی" بر بهره‌وری معلمان، از حد متوسط بالاتر بوده و وضعیت مثبتی را نشان می‌دهند. بدین معنی که سن، میزان تحصیلات، تجربه کاری، میزان مهارت، تناسب رشته و شغل، برخورداری از وجدان کاری، توانایی مقابله با مشکلات، دارا بودن استعدادی طبیعی و برخورداری از وضعیت خانوادگی مطلوب دبیران از جمله عوامل موثر بر بهره‌وری آنها می‌باشد. نتایج خیابانچیان (۱۳۸۳)، نشان داد بین دیدگاه سه گروه آزمودنی در خصوص عامل‌های موثر بر بهره‌وری دبیران زن تربیت بدنی تفاوت معنی‌داری مشاهده شد. که این تفاوت در دو بخش عامل‌های شخصی و عامل‌های اقتصادی - اجتماعی از عامل‌های موثر بر بهره‌وری ملاحظه می‌شود. این تفاوت در بخش عامل‌های اقتصادی اجتماعی بیشتر از عامل‌های شخصی بود. الویت بندی عامل‌ها به ترتیب اهمیت عبارت بودند از عامل‌های محیطی - سازمانی، انگیزشی، اقتصادی - اجتماعی و شخصی. صیادی (۱۳۸۶)، در تحقیقی نتایج رتبه بندی عوامل موثر بر بهره‌وری معلمان نشان داد که عامل‌های آموزشی و اقتصادی - رفاهی دارای بیشترین تأثیر بر بهره‌وری معلمان می‌باشد. نتایج دورا آتافیا^۱ (۲۰۱۱)، نشان داد که بین محیط کار و بهره‌وری معلمان رابطه وجود دارد. او بررسی کرد برای بالا بردن بهره‌وری معلمان باید توجه ویژه‌ای به افزایش امکانات و تجهیزات مدرسه، ایجاد محیط صمیمی و مطلوب در محیط کار و ارتباطات مطلوب درون سازمانی انجام داد. استاذزاده (۱۳۸۷)، بیان می‌دارد، در تعیین عوامل مؤثر بر بهره‌وری نظرات متفاوتی وجود دارد و هر یک از دانشمندان و صاحب‌نظران عواملی را به عنوان عامل مؤثر مشخص کرده‌اند و به طور اجمال عواملی چون آموزش شغلی مستمر مدیران و کارکنان، ارتقاء انگیزش میان کارکنان برای کار بهتر و بیشتر، ایجاد زمینه‌های مناسب بطور ابتکار و خلاقیت مدیران و کارکنان، برقراری نظام مناسب پرداخت مبتنی بر عملکرد و برقراری نظام تنبیه و تشویق، وجدان کاری و انضباط اجتماعی تحول در سیستم و روش‌ها که نقش حساس و کلیدی دارند، تقویت حاکمیت و تسلط

سیاست‌های سازمان بر امور، صرفه جوئی به عنوان وظیفه ملی در بهره وری مؤثر می‌باشد. ولی تمام مؤلفان این رشته تقریباً در این باب اتفاق نظر دارند که برای افزایش سطح بهره وری تنها یک علت خاصی را نمی‌توان ارائه نمود بلکه عنوان می‌کنند که ارتقاء بهره وری را باید معلول ترکیبی از عوامل گوناگون دانست.

با توجه به این که بین بهره وری دبیران زن و مرد تربیت بدنی شهرستان تبریز تفاوت معنی‌داری وجود نداشت و از طرفی چون عملکرد کارکنان نقشی حیاتی برای سازمان دارد؛ بنابراین یافتن عواملی که بر روی عملکرد کارکنان و بهره وری آنان تاثیر گذار باشد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. این پژوهش نشان داد صرفاً ویژگی‌های دموگرافی چون جنسیت تاثیری بر بهره وری دبیران تربیت بدنی ندارد. تعیین معیارهای مناسب جهت گزینش نیروها می‌تواند سازمان را در رسیدن به اهداف مورد نظر و دستیابی به سطوح مناسبی از بهره وری کمک نماید. بنابراین ضروری است که مسئولان ضمن توجه به سایر مولفه‌های تاثیر گذار بر بهره وری از جمله عوامل اجتماعی، اقتصادی و ... زمینه را برای بهبود این عوامل فراهم نموده تا کارکنان بتوانند سازمان را به بهره وری لازم در سطوح مختلف فعالیت خود برسانند. انجام سیاست‌های مالی و اقتصادی مناسب و حمایت‌های همه جانبه از آنان می‌تواند به عنوان یک عامل مثبت جهت بهره وری دبیران تربیت بدنی تلقی شود. با این حال یک ناهمخوانی بین نتایج این تحقیق با یافته‌های آقای و دیگران وجود دارد یکی از دلایل این ناهمخوانی می‌تواند ناشی از تفاوت جامعه آماری باشد. به هر حال آنچه که از بررسی یافته‌های تحقیق حاضر به دست می‌آید استفاده جهت ارائه راهکار بهبود بهره وری دبیران زن و مرد تربیت بدنی است. چرا که جهت بهبود بهره وری ابتدا باید عوامل مؤثر بر بهره وری را شناسایی نمود. وقتی این عوامل و میزان اهمیت هر کدام از آنها در بهره وری و عملکرد نیروی انسانی به طور عام و دبیران تربیت بدنی به طور خاص در این تحقیق تعیین گردید می‌توان با فراهم نمودن شرایط مناسب جهت حداکثر تاثیر مثبت این عوامل در جهت بهبود و توسعه بهره‌وری اقداماتی را مطرح کرد. همچنین در راستای نتایج این تحقیق پیشنهاد می‌شود که اقدامی که می‌تواند باعث افزایش بهره وری دبیران تربیت بدنی گردد، فراهم کردن زمینه برای شناخت هر چه بهتر از مسیر شغلی خود و بهبود مسیر شغلی برای افزایش بهره وری، آموزش شغلی مستمر، ارتقا انگیزش میان کارکنان، برقراری نظام تنبیه و تشویق و... که خود از عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی می‌باشد.

منابع

- آقای، نجف. (۱۳۹۱). بررسی مقایسه‌ای تاثیر عوامل دموگرافی، اقتصادی و اجتماعی بر بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش شهر تهران. **پژوهش نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی**، ۱۴، ۱۳۰-۱۱۳.
- ارشاد و همکاران. (۱۳۹۱). **سلامت و تربیت بدنی**، تهران، اداره کل چاپ و توزیع کتاب‌های درسی، ۱۳۹۱.
- استاد زاده، مریم. (۱۳۸۷). عوامل مؤثر در افزایش یا کاهش بهره‌وری نیروی انسانی. **راهکار مدیریت**، ۱۳۸۷.
- پهلوان، پ. (۲۰۰۲). مدیریت منابع انسانی. توسعه حرفه‌ای کار. **مجموعه مقالات کنگره ملی مدیریت ۱ منابع انسانی در HOS**، ۱۸-۱۶ دسامبر ۲۰۰۲، تهران، ایران. ۲۰۰۲. ص ۱۴۷-۹.
- پور آرمین، ب. (۱۳۷۳). **بررسی مدیران وزارت آموزش و پرورش از آموزش‌های فنی نیروی انسانی در زمینه آموزش بهره‌وری در وزارتخانه**. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران. (به زبان فارسی).
- رئوف، علی. (۱۳۸۱). **بالانشینی مدیریت آموزشی**، آستان قدس رضوی، مشهد، شرکت به نشر.
- سلطانی، ی. (۲۰۰۷). منابع بهره‌وری انسانی، نشریه **ارکان**، تهران.
- سید آقامیری، ب. (۱۳۷۹). **بررسی عملکرد مدیران از دیدگاه معلمان در مدارس متوسطه دخترانه در شهرستان کرج**. پایان نامه مدیریت آموزشی کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران. (به زبان فارسی).
- شاهی‌بندرزاده و همکاران. (۱۳۹۰). بررسی ادراک کارکنان به عنوان سرمایه‌های اصلی سازمان و ارزیابی مسیر ترقی آنان توسط مدل توسعه یافته شاین، **دومین کنفرانس مدیریت اجرایی**، ۲۰۱ تیرماه ۱۳۹۰.
- صیادی، حسین. (۱۳۸۶). شناسایی، تجزیه و تحلیل و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری معلمان (مورد مطالعه معلمان استان یزد). **مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز**، دوره سوم، ۴، ۱۵۸-۱۳۳.
- عباس زاده و همکاران. (۱۳۸۹). بررسی وضعیت موجود و ارائه مدل مطلوب کارراهه شغلی برای معلمان در مدارس متوسطه استان سمنان، **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۳، ۱۰۴-۸۷.

- قلاوندی، حسن. (۱۳۸۹). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و لنگرهای مسیر شغلی با منظرهای عملکرد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه های اردبیل، ارومیه و تبریز. **فصلنامه علمی - پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز**، ۱۹.
- مهراییان و همکاران. (۱۳۹۰). بررسی میزان اهمیت مولفه‌های شناسایی شده بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان و اعضای هیات علمی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی گیلان. **مجله علمی - پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان**، دوره نوزدهم، ۱۳۹۰، ۱۰۶-۹۴.
- هاشم زاده، م. (۱۳۷۶). **مطالعه مقایسه‌ای مدیران و معلمان دبیرستان پسرانه شهرستان قم در بهبود عوامل بهره‌وری و کاهش نیروی انسانی**. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی. (به زبان فارسی).

- Catherine Steele, C. & -S. (2007). **Career Anchors – An Empirical Investigation**. Proceedings of the British Psychological Society's Occupational Psychology Conference. Bristol, England: ISBN:978-1-85433-467-1.

- Coetzee, M., , screuder, D. , Tladinyane. (2007), "Organizational commitment and its relation to career anchors" southern African Business Review, **Journal of Human Resource Management**, Vol 11, Issue 1, PP. 65-85

- Dorah Ataphia, (2011). The Impact of Environment on Productivity in Secondary Schools, **African Journal of Education and Technology**, Volume 1 Number 1, April 2011; pp. 116-12

- Jacobson, Stanly A, stiles, Richard L. (1985). "The effectiveness of the physical education specialist". ERIC. No, Edo, 78068. **Journal research quarterly for exercise and sport**. V 14, No. 3. pp 120-127

- Manen, V an. And Schin ,E. H (1977). **Career development in improving life at work. behavioral science approaches to organizational change**. E dited buyhackman J. R. and Suttll J. L. Santa marina

- Rabinz SP. (2006). **Organizational behavior management**. Trans. Parsayian A, Arabi A. Tehran: Office of Cultural Research Publication;. p. 294-310.

- Schein, E. H. (1996). Career Anchors Revisited Implications for Career Development in the 21st Century, **Academy of Management Executive**, 10 (40), 80-88.

- Tangen, S. (2005), 'Demystifying productivity and performance',
International **Journal of Productivity and Performance Management**.
vol. 53, no. 8, p. 726 .

