

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران مرکزی
دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی
گروه علوم تربیتی
گرایش
مدیریت آموزشی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

عنوان

شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر بهره وی معلمان از دیدگاه مدیران

استاد راهنما

جناب آقای دکتر سعید خواجه ای

استاد مشاور

جناب آقای دکتر سید مختار موسوی

پژوهشگر

فاطمه رشوند

تابستان 91

بار الها :

زیباترین لحظات را نصیب مادرم کن
چرا که زیباترین لحظاتش را فدای من کرد ...

تقدیم به مادرم :

خانم زرین خسروی

تقدیر و تشکر :

از راهنمایی های اساتید بزرگوار ، جناب آقای دکتر سعید خواجه ای و جناب آقای دکتر سید مختار موسوی به خاطر زحماتی که کشیدند . . . بی نهایت سپاسگزارم .

همچنین از جناب آقای رضا رستگار کارشناس بهره وری در وزارتخانه ی آموزش و پرورش، سر کار محترم خانم عسگری معاون آموزشی اداره ی آموزش و پرورش منطقه یازده تهران و کلیه ی دوستانی که در تدوین پایان نامه ، یاری ام دادند ، کمال تشکر را دارم .

تعهد نامه اصالت پایان نامه

اینجانب فاطمه رشوند دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته به شماره دانشجویی 88064980200 در رشته ی مدیریت آموزشی که در تاریخ 91/6/29 از پایان نامه ی خود تحت عنوان: " شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر بهره وری معلمان از دیدگاه مدیران" با کسب نمره 17/75 و درجه بسیارخوب دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

- 1- این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه های موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست ذکر و درج کرده ام.
- 2- این پایان نامه قبلا برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
- 3- چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هر گونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و... از این پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهش واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
- 4- چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را بپذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی:

تاریخ و امضاء:



بسمه تعالی

در تاریخ 91/6/29

دانشجوی کارشناسی ارشد آقای / خانم فاطمه رشوند از پایان نامه خود دفاع نموده

و با نمره 17/75 بحروف هفده و هفتاد و پنج صدم و با درجه بسیارخوب مورد

تصویب قرار گرفت.

امضاء استاد راهنما

بسمه تعالی

فرم ب

فرم اطلاعات پایان نامه های کارشناسی ارشد

دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی

(این چکیده به منظور چاپ در پژوهش نامه دانشگاه تهیه شده است)

نام واحد دانشگاهی: تهران مرکزی	کد واحد: 101	کد شناسایی پایان نامه: 10121212902010
عنوان پایان نامه: شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر بهره وری معلمان از دیدگاه مدیران		
نام و نام خانوادگی دانشجو: فاطمه رشوند	شماره دانشجویی: 88064980200	تاریخ شروع پایان نامه: نیمسال دوم 90-89
رشته تحصیلی: مدیریت آموزشی		تاریخ اتمام پایان نامه: 91/6/29
استاد / استادان راهنما: جناب آقای دکتر سعید خواجه ای	استاد / استادان مشاور: جناب آقای دکتر سید مختار موسوی	
تعداد واحد پایان نامه: 4 واحد	نمره پایان نامه دانشجو: (از 18 نمره)	
تاریخ صدور کد شناسایی: 91/2/2	به عدد: 17/75	به حروف: هفده و هفتاد و پنج صدم
تاریخ تصویب پروپوزال: 90/10/8	نمره مقاله دانشجو (از 2 نمره)	
	به عدد:	به حروف:
چکیده پایان نامه (شامل خلاصه، اهداف، روش های اجرا و نتایج به دست آمده):		
<p>هدف از این پژوهش شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر بهره وری معلمان از دیدگاه مدیران آموزش و پرورش کلیه مقاطع تحصیلی، دولتی و غیر دولتی منطقه یازده تهران می باشد. روش تحقیق در این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی محسوب می شود. در این پژوهش ابزار جمع آوری داده ها، پرسشنامه ی 50 سوالی محقق ساخته بوده که طی آن تاثیر هفت عامل فرهنگی، آموزشی، فردی، مدیریتی، فیزیکی و محیطی، اقتصادی-رفاهی و عامل به روز رسانی اطلاعاتی بر بهره وری معلمان از دیدگاه مدیران مورد بررسی قرار گرفته اند. تعیین مقدار اعتبار پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرانباخ، 78٪ برآورد شده و در اختیار مدیران مدارس قرار گرفته است. جامعه آماری کلیه ی مدیران سه مقطع (اعم از زن و مرد) را تشکیل می دهند و روش نمونه گیری به صورت تصادفی طبقه بندی شده است. برای آزمون سوالات پژوهش از آزمون تی استودنت و برای اولویت بندی عوامل مطرح شده در پژوهش از آزمون فریدمن استفاده گردیده است. در این پژوهش یک سوال اصلی و هفت سوال فرعی مطرح شده است که نتایج ذیل را در بر داشته است:</p> <p>از دیدگاه مدیران (پاسخگویان) به ترتیب عوامل فردی، فرهنگی، آموزشی و مدیریتی بیشترین تاثیر را بر بهره وری معلمان دارند. همچنین مدیران عوامل به روز رسانی اطلاعاتی معلمان، شرایط فیزیکی - محیطی کار و عوامل اقتصادی-رفاهی را به طور متوسط بر بهره وری معلمان تاثیر گذار دانسته اند.</p>		
کلید واژه ها:		
آموزش و پرورش، بهره وری، عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی، معلمان		
توجه: 1. این فرم باید تایپ شده تحویل داده شود.		
2. چکیده فوق، همان چکیده داخل پایان نامه است.		
3. ضروریست کلیه مشخصات پایان نامه که در این فرم درج می گردد با مشخصات تصویبی پایان نامه در لیست کد شناسایی (شامل اسامی اساتید، عنوان درج شده در فرم الف و تاریخ اخذ کد شناسایی) مطابقت داشته باشد.		

نظر استاد راهنما برای چاپ در پژوهش نامه دانشگاه مناسب است

مناسب نیست

تاریخ و امضاء:

فهرست عناوین

شماره	فصل اول
2	مقدمه
3	بیان مساله
5	اهمیت و ضرورت پژوهش
7	اهداف پژوهش
9	هدف اصلی پژوهش
9	اهداف فرعی پژوهش
9	سوال اصلی پژوهش
9	سوالات فرعی پژوهش
10	چهارچوب نظری تحقیق
10	تعریف نظری
10	تعاریف عملیاتی
	فصل دوم
14	مقدمه
15	مبانی نظری
15	تاریخچه ی بهره وری
16	معنی لغوی بهره وری
17	مفهوم علمی بهره وری
18	تعاریف بهره وری
21	اهمیت بهره وری
21	ویژگی های بهره وری
22	تفاوت های بهره وری با کارایی و اثر بخشی
24	برداشت های نادرست و مفاهیم مشابه با بهره وری
27	سازمان ها و نهادهای مرتبط با بهره وری و تعاریف هر یک از این نهادها از بهره وری
29	انواع بهره وری

32	تنوع دیدگاه های اندازه گیری بهره وری
35	راهبردهای بهره وری
35	تحلیل سطوح بهره وری
36	مشخصات انسان بهره ور
36	مشخصات سازمان با سطح بهره وری بالا
37	سطوح بهره وری
38	رابطه بهره وری با دیگر مسائل
41	اصول و شرایط بهره وری در کارها از منظر قرآن و روایات
45	عوامل موثر بر بهره وری
49	مدل های ارائه شده موثر بر بهره وری منابع انسانی
56	دیدگاه های مربوط به اثر بخشی سازمانی
58	دیدگاه های مربوط به کارایی سازمانی
58	بهره وری در آموزش و پرورش
62	اهداف سازمان های آموزشی
66	تعریف بهره وری در آموزش و پرورش
69	خصوصیات مدارس اثر بخش
72	ویژگی های مدارس بهره ور
74	آموزش و پرورش و نقش معلم در آن
82	بررسی مدل کارایی معلم
89	جمع بندی از مبانی نظری پژوهش
91	پیشینه ی پژوهش در ایران
103	پیشینه ی پژوهش در خارج
106	جمع بندی از پیشینه ی عملی
109	جمع بندی از پیشینه ی نظری و عملی پژوهش

فصل سوم

112	تعریف و تعیین جامعه و نمونه آماری و روش نمونه برداری
114	روش پژوهش
114	ابزار جمع آوری داده ها
114	روش گردآوری داده ها
114	روش تحلیل داده ها

فصل چهارم

117	تحلیل پرسشنامه
121	تجزیه تحلیل داده ها
121	بررسی سوالات پژوهش

فصل پنجم

139	تفسیر سوالات پژوهش
143	محدودیت های پژوهش
144	پیشنهادات اجرایی پژوهش
146	پیشنهادات مطالعاتی پژوهش
147	منابع
152	پیوست
	چکیده انگلیسی

فصل اول

کلیات طرح پژوهش

(Introduction)

مقدمه :

انسان در طول تاریخ حیات اجتماعی خویش همواره به دنبال بهتر، درست تر و کامل تر انجام دادن امور مربوط به زندگی خود و به عبارت دیگر بهره وری بوده است. به ویژه در جهان امروز وجود رقابت های جهانی در عرصه های مختلف از یک سو و محدودیت منابع و تجدید ناپذیری بسیاری از آنها از سوی دیگر ضرورت توجه به بهره وری را بر همگان روشن ساخته است. از طرفی بهره وری از واژه های همیشه پویا و همواره در معرض تکامل و تغییر است. اگر بهره وری را فرهنگ استفاده بهینه و مطلوب از امکانات در دسترس قلمداد کنیم در برابر این همه استعداد و نعمتهای الهی، رسالت و مسئولیت بس بزرگی بر دوش خود احساس خواهیم کرد. بهره وری مفهومی است که برای نشان دادن نسبت برونداد بر درونداد یک فرد، واحد و سازمان بکار گرفته می شود. اگر سازمانی به هدفهای خود دست یابد، سازمانی مولد خواهد بود و این کار از طریق تغییر یا تبدیل داده ها به ستاده ها با کمترین هزینه امکان پذیر است، البته بهره وری فقط در کارایی ظاهری و شاخصهای کمی خلاصه نمی شود بلکه تحقق اهداف و اثر بخشی، محور اساسی بهره وری است (جاودان، 1383).

بهبود بهره وری از چهار محور نیروی انسانی، مدیریت صحیح، مشارکت و تکنولوژی قابل بررسی است، که مهم ترین عامل از این بین، بهبود کیفیت نیروی انسانی می باشد.

لذا اگر به منابع انسانی بیش از عوامل دیگر توجه شود، دستیابی به ارتقای بهره وری نیز بیشتر امکان پذیر خواهد بود، چرا که تنها انسان است که با افزایش انگیزه ها می تواند کمیت و کیفیت کار خود را ارتقاء دهد. از سویی دیگر یکی از زیربنایی ترین نهادهای تعالی جوامع بشری پس از خانواده، آموزش و پرورش است و مقام انسان در پرتو آموزش و پرورش صحیح متجلی شده و در مقابل با آفتهایی چون فقر، جهل، خرافه ها و وابستگی های سیاسی، اقتصادی مصونیت می یابد (رضایی، 1382).

از این رو، نظام آموزش و پرورش به حق از بزرگترین و پیچیده ترین ابداع های بشری به شمار می آید و امروزه در هر کشور سرمایه های فراوانی به دست گروه پر شماری از مربیان برای پروراندن و آماده کردن جمعیتی بزرگ از کودکان، نوجوانان و بزرگسالان هزینه می شود. روشن است که چنین کار بزرگی که با ارزشمندترین ذخیره های ملت ها ارتباط می یابد، نمی تواند بی نیاز از تدبیرهای علمی، اداره و سرپرستی گردد. هر ساله منابع انسانی و مالی بسیار عظیمی برای تعلیم و تربیت دانش آموزان مورد استفاده قرار می گیرد. اینکه دانش آموزان آگاهی ها و توانمندی های ضروری برای زندگی اجتماعی را بیاموزند و در رشد و اعتلای جامعه ی خود موثر باشند، از مهم ترین چالش های گریبان گیر نظام های آموزشی کشور ماست. همچنانکه می دانیم موفقیت کامل هر نظام آموزشی مستلزم بهره گیری از وجود معلمان کارآمد می باشد، که کارآمدی معلمان هم خود تحت تاثیر متغیرهای بسیاری است از جمله شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی جامعه، میزان حقوق و پاداشها، نیازها و احتیاجات و تطابق بین هزینه ها و درآمدها می باشد. برای تربیت معلمان کارآمد و متخصصی که بتوانند پاسخگوی مقتضیات و الزامات در حال تغییر و متحول آینده باشند، به امکانات و برنامه های خاصی نیاز است، که یکی از ابزارهای موجود در این زمینه توجه به عوامل موثر بر ارتقاء بهره وری است. وجود معلمان بهره ور در آموزش و پرورش باعث خواهد شد تا این نظام بتواند همگام با تغییرات بنیادین در سایر نظام ها از جمله تغییرات فن آوری و اطلاعات، خود را تطبیق داده و به صورت کارآمد در خدمت کشور باشند (رئوفی، 1379).

بیان مساله :

از آنجائیکه امروزه دانش آموزان علاوه بر مهارت های پایه نیازمند مهارت های پیچیده تری هستند و منابعی که در اختیار آموزش و پرورش قرار می گیرد، محدود است در نتیجه ارتقای بهره وری در آموزش و پرورش می بایستی از طریق ارتقای بهره وری در مدارس، صورت گیرد.

بدیهی است که بخش قابل توجهی از فعالیت های آموزش و پرورش در مدارس صورت می گیرد، مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم از جایگاه خاصی برخوردارند و امروزه به دلیل گسترش علوم و تجارب بشری، توسعه ی فناوری و پیشرفت های صنعتی، گرایش به سازمان های آموزش و پرورش امری فراگیر و جهانی شده است (صافی، 1383). مطالعه ی تاریخچه تحول و توسعه ی جوامع صنعتی نشان می دهد که نیروی انسانی ماهر و تعلیم و تربیت یافته، در تبدیل جوامع سنتی به صنعتی پیشرفته تاثیر فوق العاده و مهمی دارد و مهم ترین سد راه توسعه و پیشرفت خصوصا در کشورهای جهان سوم، کمبود نیروی انسانی واجد تعلیم و تربیت صحیح و متخصص است. رفع این نقص از طریق آموزش و پرورش پویا قابل حل است که در این میان معلم نقش محوری دارد، اوست که نظام آموزش و پرورش را کمک می کند تا به اهداف خود نزدیک شود و از آنجا که جهان امروز به نحو فزاینده ای در معرض تغییر و دگرگونی است و علوم و فنون هر لحظه نو می گردند، بنا براین معلم به عنوان بزرگترین انتقال هنده ی دانش و فن باید همپای این دگرگونی ها در کار خود به نوآوری و ابتکارات دست بزند، در روش ها و فنون مهارت های تدریس همواره به بازسازی پردازد و تجربیات خود را به دیگران انتقال دهد و در نهایت با حضور در عرصه ی برنامه ریزی ها و تصمیم گیری ها بتواند در بهبود وضعیت آموزش و پرورش نقش مهمی را ایفاء نماید. به سخن دیگر با توجه به نقش آموزش و پرورش که می تواند در پیشرفت و توسعه ی کشور سهیم باشد، اکثر کشورها دریافته اند که برای رسیدن به مرزهای توسعه باید به آموزش و پرورش و به ویژه به معلمان کشور خود اهمیت دهند. از طرف دیگر نظام آموزش و پرورش نیز باید زمینه ی مشارکت نیروهای فعال در امر آموزش را برای رسیدن به اهداف نهایی تعلیم و تربیت مهیا نماید. همچنان که توسعه ی پایدار از سیستم آموزشی هر کشور محسوب می شود و این سیستم نقش حیاتی در توسعه ی اقتصادی- سیاسی و اجتماعی دارد، بنا براین تصمی گیران در هر کشوری بایستی تمرکز ویژه ای بر روی بهبود عملکرد این سیستم داشته باشند و معلمان نقش کلیدی را در بهبود عملکرد ایفاء می کنند، لذا افزایش سطوح بهره وری

معلمان می توانند، منجر به عملکرد بهتر سیستم آموزشی شود که این مهم میسر نمی شود مگر با شناخت و تحلیل عوامل موثر بر بهره وری معلمان و اینکه دریابیم که فرصت های افزایش بهره وری را در کجا جستجو کنیم (عربی، طاهره. 1385).

می توان گفت که با توجه به تفاوت های مهم در فرهنگ کاری سازمان ها و وضعیت موجود آنها، راهکارهای افزایش بهره وری (بهره وری واژه ای چند بعدی است، یعنی می تواند بسته به زمینه ای که در آن استفاده می شود، متفاوت باشد) نیز در آنها متفاوت خواهد بود و تمامی صاحب نظران در این باب اتفاق نظر دارند که برای افزایش سطح بهره وری، تنها یک علت خاصی را نمی توان ارائه نمود، بلکه عنوان می کنند که ارتقای بهره وری را باید معلول ترکیبی از عوامل گوناگون دانست (امامی میبدی، 1378، ص 124).

همانند مکاتب مختلفی که در علم مدیریت به وجود آمده اند و همگی سعی در بهبود بهره وری سازمان دارند مانند مدیریت اهداف، مدیریت کیفیت جامع، مهندسی مجدد و فرایند کسب و کار، مدیریت پروژه، مدیریت بر مبنای فعالیت، مدیریت تیمی و تعالی سازمانی و ... اشاره کرد.

بی شک مسیر ارتقای کیفیت و بهره وری در آموزش و پرورش با مخاطرات و چالش های عظیمی همچون اندازه گیری دقیق شاخص های بهره وری، برنامه ریزی برای بهبود و جلب حمایت و پشتیبانی مدیران ارشد و مسئولین روبروست که امید می رود با حساس سازی و ایجاد آگاهی لازم در این زمینه این چالش ها مرتفع گردند. لذا در این پژوهش به شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر بهره وری معلمان از دیدگاه مدیران (کلیه ی مقاطع تحصیلی منطقه 11، تهران) می پردازیم.

اهمیت و ضرورت پژوهش :

امروزه اهمیت و ارزش بهره وری به حدی است که خود را به عنوان یک فرهنگ، با ارزش ها و بینش های خاص خود، جلوه گر ساخته است و در حال حاضر تقریباً تمامی کشورهای توسعه یافته و برخی از کشورهای در حال توسعه، سرمایه گذاری های زیادی جهت بهبود و ارتقاء بهره وری در سطح ملی، بخشی

و منطقه ای و حتی واحدهای کوچک انجام داده اند. در اکثر این کشورها، سازمان یا مرکز ملی بهره وری وجود دارد که مسئولیت تحقیق و توسعه ی بهره وری، مشاوره با دیگر نهادها، تشکیل دوره های آموزشی، کنفرانس و سمینارهایی در این زمینه و به طور خلاصه ترویج فرهنگ بهره وری در بین تمامی اقشار جامعه را بر عهده دارد. اهمیت بهره وری امروزه به حدی آشکار است که متخصصان مختلف ضمن نظریه پردازی در مورد بهره وری از عوامل متعددی که موجد آن هستند، سخن گفته و دسته بندی های متنوعی از قبیل کمی، کیفی، درون سازمانی، برون سازمانی و ... ارائه داده اند. نکته ی قابل تامل در این نظریه پردازی های مطرح شده از سوی صاحب نظران مختلف از بررسی عوامل موثر بر بهره وری و شناخت هر یک از این عوامل، عامل انسانی است. در واقع اساسی ترین و شالوده ی ارتقای بهره وری متکی بر نیروی انسانی است که توجه به این منبع عظیم باعث شکوفایی آن می شود. در حقیقت ارتقای بهره وری با تعلیم و تربیت نیروی انسانی، گره خورده است و لذا آموزش و پرورش متغیری است که بیش از عوامل دیگر در بهره وری تاثیر دارد و در دراز مدت و در زمان های متوالی نقش خود را بیشتر نشان می دهد. آموزش و پرورش امروز جزء جدایی ناپذیر روندهای توسعه ای است و توسعه ی پایدار و همه جانبه جز به مدار دانشگاه و نظام آموزش و پژوهش پاسخگو و کارآمد نمی چرخد (ویسی و ملا قاسمی، 1385).

از این رو با توجه به نقش فزاینده ای که نظام آموزش و پرورش در زمینه ی پیشرفت و ارتقای علمی و فناوری، فرهنگی و اقتصادی کشورها به عهده دارد، افزایش بهره وری باید در سرلوحه ی فعالیت های آموزش و پرورش قرار گیرد و چالش مهم آموزش و پرورش در زمان حاضر، باید کسب و ارتقای هویت علمی و فرهنگی به منظور افزایش بهره وری و تحقق رسالت های نظام آموزشی باشد. بنا براین می توان گفت که افزایش بهره وری به ویژه در آموزش و پرورش بهترین ابزار برای افزایش بهبود سطح زندگی مردم و ایجاد ثروت ملی است. براساس سازمان یونسکو، معلمان با جمعیتی حدود 57 میلیون نفر، بزرگترین

گروه شغلی جهان را تشکیل می دهند که بهبود بخشیدن به وضعیت کاری و بهره وری آنان، از دغدغه های همیشگی دولت ها بوده است (شعبانی، 1380، صص 91-92).

با بررسی های انجام شده، تحقیقی که به طور مشخص در زمینه ی شناسایی عوامل موثر بر بهره وری معلمان در آموزش و پرورش و اولویت بندی عوامل و تحلیل رباط به آن صورت گرفته باشد، مشاهده نگردیده و همان طور که در تحقیقات اشاره شده، پیداست که مطالعات صورت گرفته عمدتا در زمینه ی ارتباط سنجی میان مولفه های متفاوت فرهنگ، رضایت، انگیزش و ... با سطح و مقوله ی بهره وری بوده است، که این خود ضرورت و اهمیت پژوهش را روشن می سازد.

اهداف پژوهش :

مدیرانی که به موضوع بهره وری نیروی انسانی به عنوان یک فرایند مستمر و استراتژیک می نگرند و از نقش کلیدی خود در زمینه ی بهبود بهره وری کارکنان شان، آگاهند و در ارتقای بهره وری نیروی انسانی از طریق فرایندهای انسانی همچون ایجاد فرهنگ سازمانی کارآمد و جو سازمانی فعال و اثر بخش، ایجاد زمینه ی آموزش ضمن خدمت برای کارکنان، تلاش می نمایند، در حقیقت، بهبود بهره وری را دنبال می کنند. مدیران با تحول در نگرش ها و باورها و رفتار کارکنان در بهبود بهره وری آنان اثر گذارند، زیرا کلیه ی تصمیمات و اقدامات مدیران آموزش و پرورش که هر روز مشغول انجام آن هستند، خواه ناخواه بهره وری را تحت تاثیر قرار می دهد. به عبارت دیگر بهره وری تافته ای جدا بافته از سایر امورات جاری سازمان، نیست و همه ی امورات سخت افزاری و نرم افزاری داخل سازمان و حتی عوامل خارجی و غیر قابل کنترل نیز در بهره وری تاثیر داشته و عامل کاهش یا افزایش آن به شمار می روند، هر چند ممکن است نقش آنها در بهره وری ظاهرا ملموس نباشد (اسلامی، جلیل. نقش الگوهای پنداری مدیران در بهره وری نیروی انسانی آموزش و پرورش). طبق اظهار نظر محققان فلیپ هالینگر و رونالد هک، مدیران مدرسه تاثیر قابل اندازه گیری گر چه غیر مستقیم در کارایی مدرسه و یادگیری دانش آموزان اعمال می کنند. مدیریت تاثیر

ویژه ای روی کیفیت تدریس در مدرسه خواهد داشت. ریچارد المور اشاره می کند؛ وظیفه ی مدیران، بیشتر تقویت کردن مهارت ها و دانش افراد حاضر در مدرسه (اعم از معلمان و دانش آموزان)، آفریدن یک فرهنگ مشترک انتظارات در استفاده از آن مهارت ها و دانش، نگهداشتن قسمت های مختلف سازمان (مدرسه) در ارتباط با یکدیگر و همچنین دادن احساس مسئولیت به آنها برای رسیدن به نتایج همگانی است (کرسنفر مازو، 2003). لذا اگر مدیران آموزشی یک جامعه دارای دانش و مهارت کافی باشند، بدون تردید نظام آموزشی از اثر بخشی و کارایی و در نتیجه از بهره وری بالایی برخوردار می شود (ناظم، 1379).

از طرفی مدرسه یک سیستم اجتماعی است که درون یک فرا سیستم قرار دارد و بنیادی ترین رکن نظام آموزشی محسوب می گردد و دانش آموزان در درون این سیستم طی فرایند آموزشی فارغ التحصیل شده، وارد جامعه می شوند و نیاز جوامع را به صورت نیروهای فعال رفع می کنند، شناخت تمامی عناصر تاثیر گذار بر امر تعلیم و تربیت دانش آموزان، چه آنهایی که درون محیط آموزشی هستند و چه آنهایی که بیرون محیط آموزشی حضور دارند، بسیار مهم است. یکی از عناصر درونی معلمان هستند که با مطالعه و بررسی تحقیقات انجام یافته در این زمینه و همچنین تجربه ی کشورهای توسعه یافته می توان در یافت که در راس اهدافی که صاحب نظران برای تحول در نظام های آموزشی مطرح می کنند، معلم را نقطه ی هر تغییر و تحولی می دانند (مهر محمدی، 1379). با تفسیر مطالب ذکر شده، اینگونه استنباط می شود که مدیران می توانند نقش عمده ای در بهره وری معلمان، ایفاء نمایند، بدین جهت در این پژوهش، دیدگاه مدیران در خصوص بهره وری معلمان، سنجیده شده است و این پژوهش سعی دارد تا عوامل موثر بر بهره وری معلمان را شناسایی و رتبه بندی نماید و بر اساس نتایج حاصله، توصیه های کاربردی در راستای افزایش سطح بهره وری معلمان ارائه دهد.

هدف اصلی پژوهش :

شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر بهره وری معلمان

اهداف فرعی :

بررسی تاثیر عوامل فرهنگی بر بهره وری معلمان

بررسی تاثیر عوامل فردی بر بهره وری معلمان

بررسی تاثیر عوامل مدیریتی بر بهره وری معلمان

بررسی تاثیر عوامل به روز رسانی اطلاعاتی بر بهره وری معلمان

بررسی تاثیر عوامل اقتصادی- رفاهی بر بهره وری معلمان

بررسی تاثیر عوامل آموزشی بر بهره وری معلمان

بررسی تاثیر عوامل فیزیکی و محیطی کار بر بهره وری معلمان

سوال اصلی :

اولویت بندی عوامل و مولفه های موثر بر بهره وری معلمان از دیدگاه مدیران کدامند؟

سوال های فرعی :

آیا متغیرهای فرهنگی بر بهره وری معلمان موثر است؟

آیا متغیرهای فردی بر بهره وری معلمان موثر است؟

آیا متغیرهای فیزیکی و محیطی کار بر بهره وری معلمان موثر است؟

آیا متغیرهای اقتصادی- رفاهی بر بهره وری معلمان موثر است؟

آیا متغیرهای آموزشی بر بهره وری معلمان موثر است؟

آیا متغیرهای مدیریتی بر بهره وری معلمان موثر است؟

آیا متغیرهای به روز رسانی معلمان بر بهره وری آنان موثر است؟