

# SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



سامانه ویراستاری STES



فیلم های آموزشی

## کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی



مقاله نویسی علوم انسانی

مقاله نویسی علوم انسانی



اصول تنظیم قراردادها

اصول تنظیم قراردادها



آموزش مهارت های کاربردی در تدوین و چاپ مقاله

آموزش مهارت های کاربردی در تدوین و چاپ مقاله



## بررسی مؤلفه‌های بهره‌وری در مربیان پیش‌دبستانی شهرستان آمل

نام نویسندگان:

رقیه آهنگر<sup>۱</sup> و ریحانه کیا<sup>۲</sup>

### چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی اثربخشی مؤلفه‌های بهره‌وری در مربیان پیش‌دبستانی شهرستان آمل انجام شد. روش تحقیق در این مطالعه توصیفی از نوع زمینه‌یابی انتخاب شد. جامعه آماری تحقیق، به تعداد ۱۷۵ نفر از مربیان پیش‌دبستانی شهرستان آمل بوده که براساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۹۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون t یک نمونه‌ای استفاده گردید. نتیجه پژوهش بیانگر این مطلب است که تمام فرضیه‌های پژوهش مورد تایید واقع شده است و به عبارت دیگر اثربخشی مؤلفه‌های بهره‌وری (انگیزشی، آموزشی، خلاقیت و نوآوری و شیوه رهبری) در مربیان پیش‌دبستانی شهرستان آمل از لحاظ آماری مناسب ارزیابی شده است. **واژه‌های کلیدی:** مؤلفه‌های بهره‌وری، انگیزشی، آموزشی، خلاقیت و نوآوری و شیوه رهبری

<sup>۱</sup>. آموزگار، کارشناس ارشد تکنولوژی آموزشی، Ahangar.r@gmail.com

<sup>۲</sup>. آموزگار، کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی

## مقدمه

تلاش اقتصادی انسان‌ها همواره در این جهت بوده که با استفاده‌ی حداقل از منابع در دسترس خود، حداکثر نتیجه را به عمل آورد. اختراعات و ابداعات بشر از ابتدایی‌ترین ابزار کار در اعصار بدوی گرفته تا پیچیده‌ترین تجهیزات امروزی متأثر از همین تمایل بوده است. اگر منبع را به مفهوم هرآن چه به گونه‌ای در رفع یکی از نیازهای بشری موثر می‌افتد در نظر بگیریم بسهولت متوجه درک این معنا خواهیم شد که منابع در عین گستردگی و تنوع، از ویژگی محدودیت و کمیابی برخوردارند. در مقابل نیازهای بشر نامحدودند و هر آینه نیز بر وسعت آن‌ها افزوده می‌شود. از این رو بسیار مهم است که بشر بتواند منابع کمتری را مورد استفاده قرار دهد و نیازهای زیاده‌تری از خود را برطرف نماید یا نیازهای ثابتی را با منابع کمتر پاسخگو باشد. اهمیت این معنا کوشش‌های اندیشمندانه و خلاقان‌هی آدمی را از گذشته‌های دور به سمت بهره‌برداری بهینه از منابع سوق داده و بسیاری از تحقیقات علوم نیز درچنین مسیری قرار دارند (عماد زاده، ۱۳۷۵).

آموزش و پرورش از ارکان مهم پیشرفت کشور هاست چرا که پایه‌ها و ریشه‌های تعلیم و تربیت نیروی انسان خلاق، آموزش دیده و مسئولیت‌پذیر که سکندار توسعه و ترقی جامعه هستند از ابتدا در این دستگاه شالوده‌ریزی می‌شود. جوانی جمعیت و رشد بالای آن در دهه‌های گذشته، بر تعداد و نسبت جمعیت دانش‌آموزی افزوده و دستگاه اصلی تعلیم و تربیت را گسترده، عظیم و پر حجم ساخته است. با وجود اختصاص درصد زیادی از بودجه کشور و تعداد انبوه نیروی انسانی این وزارتخانه، بیگمان این دستگاه یکی از پرمشکلتترین و پرمشغله‌ترین اجزاء جامعه نیز میباشد. در جایی که کمبودها و نارسایی‌های این دستگاه از نظر فضاهای فیزیکی، منابع انسانی، منابع مالی، امکانات آزمایشگاهی و کمک آموزشی و آشکار و محسوس بوده و تجربه نیز تاکنون نشان داده که رفع کامل این معضلات حداقل در کوتاهمدت دور از



انتظار است، بسیار بجاست که بر استفاده بهینه و کارآمدتر از آنچه در اختیار می‌باشد تاکید گردد تا شاید از این زاویه به توان بر مشکلات بطور نسبی فائق آمد (تایلر و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵).

## بیان مسأله

امروزه یکی از زیربنایی‌ترین نهادهای تمامی جوامع بشری پس از خانواده، آموزش و پرورش است. هر ساله منابع انسانی و مالی بسیار عظیمی برای تعلیم و تربیت دانش‌آموزان مورد استفاده قرار می‌گیرد. اینکه دانش‌آموزان آگاهی‌ها و توانمندی‌های ضروری برای زندگی اجتماعی را بیاموزند و در رشد و اعتلای جامعه خود موثر باشند، از مهم‌ترین چالش‌های گریبانگیر نظام‌های آموزشی دنیا، به خصوص نظام آموزشی کشور ما می‌باشد (میرکمالی، ۱۳۷۶).

ارتقای بهره‌وری در آموزش و پرورش نه تنها به توسعه اقتصادی اجتماعی کمک می‌کند، بلکه از طریق تربیت نیروی انسانی کارآمد و خلاق می‌تواند موجب اعتلای کشور گردد. افزون بر این افرادی که دانش و مهارت مفیدی به دست می‌آورند، می‌توانند فرد مفیدی در جامعه به شمار آیند. آموزش و پرورش با تقویت و تحکیم سرمایه‌های مادی و انسانی بر رشد و ارتقای بهره‌وری سرعت می‌بخشد (عماد زاده، ۱۳۷۵).

آموزش و پرورش یک فرآیند اجتماعی است و در جامعه نقش مهمی را ایفا می‌کند. در گذشته یکی از نقش‌های اولیای دانش‌آموزان تعلیم و تربیت فرزندان و دادن آموزش‌های حرفه‌ای به آنان بود. اما در سده اخیر به تدریج دولت‌ها در این امر دخالت کردند. واژه بهره‌وری برای افراد و گروه‌ها، واحدهای سازمانی، صنایع و ملل مختلف معانی متفاوتی دارد و با شاخص‌های مختلفی تعریف می‌شود (کاظمی، ۱۳۸۹).

برای تعیین عوامل بهبود بهره‌وری نیروی انسانی نظرات متفاوتی وجود دارد و هر یک از دانشمندان و صاحب‌نظران عواملی را به عنوان عامل مؤثر مشخص کرده‌اند و به طور اجمال

<sup>۱</sup> Taylor, S. Shanon



عواملی چون آموزش مستمر، ارتقاء انگیزش میان کارکنان برای کار بهتر و بیشتر، ایجاد زمینه های مناسب بطور ابتکار و خلاقیت، شیوه رهبری برای تولید، کارایی بیشتر که نقش حساس و کلیدی دارند. ولی تمام مؤلفان این رشته تقریباً در این باب اتفاق نظر دارند که برای بهبود سطح بهره‌وری تنها یک علت خاصی را نمی‌توان ارائه نمود بلکه عنوان می‌کنند که ارتقاء بهره‌وری را باید معلول ترکیبی از عوامل گوناگون دانست. تحقیق حاضر براساس مدل جامع الوانی (۱۳۸۰)، عوامل انگیزشی، آموزشی، خلاقیت و نوآوری و شیوه رهبری را مورد بررسی قرار داده است. بنابراین محقق در تحقیق حاضر درصدد بررسی میزان اثربخشی مؤلفه‌های بهره‌وری در مرییان پیش‌دبستانی شهرستان آمل می‌باشد.

### ضرورت و اهمیت تحقیق

امروزه ارتقای بهره‌وری در نظام‌های آموزشی کشورهای مختلف از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. و این نیاز در آموزش و پرورش کشور ما نیز به خوبی احساس می‌شود. اهداف و برنامه های کشور در جهت رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی، ارتقای بهره‌وری در آموزش و پرورش ضرورتی اجتناب ناپذیر است در این بین بهره‌وری را می‌توان یک دیدگاه فکری دانست که همواره سعی در بهبود مستمر وضع موجود دارد. به عبارت دیگر می‌توان بهره‌وری را مرتبط با توسعه دانست همان‌طور که توسعه فرایندی تدریجی رو به جلو و در حد بهبود وضع موجود است، می‌توان بهره‌وری را نیز به عنوان یکی از شاخص‌های توسعه، فرایندی تدریجی و گامی به پیش لحاظ نمود (نوبخت و همکاران، ۱۳۷۷).

در معنای وسیع‌تر آموزش و پرورش مکانیزم رسمی جامعه برای حفظ و انتقال فرهنگ است. آموزش و پرورش از طرفی ارزشهای فرهنگی جامعه را به نسل‌های جدید انتقال می‌دهد و آنان براساس معیارهای فرهنگی و اخلاقی تربیت می‌کند و از طرف دیگر در جهت تغییر



نوآوری، با ایجاد زمینه برای تقویت ابتکار و نوآوری موجب پیشرفت مادی و اقتصادی جامعه را فراهم می‌آورد و کشور را به سمت استقلال اقتصادی و خودکفایی رهنمون می‌سازد. از طرف دیگر گروه‌های مختلف هریک به تناسب موقعیت خود انتظارات متفاوت و مختلفی از آموزش و پرورش دارند (تایلر و همکاران، ۲۰۰۵).

به عبارت دیگر می‌توان بهره‌وری را مرتبط با توسعه دانست و همانطوری که توسعه فرایندی تدریجی، روبه جلو و در صدد بهبود وضع موجود است، می‌توان بهره‌وری رانیز به عنوان یکی از شاخص‌های توسعه، فرایندی تدریجی و گاهی به پیش لحاظ نمود (تافلر، ۱۳۷۲). در این عصر پرتلاطم بهره‌وری می‌تواند اهرمی ارزشمند برای دستیابی ملت ما با آمال خود در تمامی عرصه‌های اجتماعی، فرهنگی، آموزشی و اقتصادی باشد. بنابراین محقق درصدد است تا با بررسی میزان اثربخشی مؤلفه‌های بهره‌وری در مربیان پیش‌دبستانی شهرستان آمل راهکارها و پیشنهادهای کاربردی در جهت بهبود و افزایش بهره‌وری این مقطع از تحصیلی را به اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران ارائه دهد. بنابراین محقق درصدد بررسی اثربخشی مؤلفه‌های بهره‌وری در مربیان پیش‌دبستانی شهرستان آمل می‌باشد.

## ادبیات و پیشینه تحقیق

### تعریف بهره‌وری

بهره‌وری در لغت به معنی قدرت تولید باور بودن و مولد بودن بکار رفته است و در ادبیات فارسی به با فایده بودن و سودآوری معنی شده است (عمید، ۱۳۶۹).

بهره‌وری یکی از مفاهیم اقتصاد و به معنی حداکثر سود با بهره‌گیری بهینه از منابع به منظور ارتقا جامعه می‌باشد، لیکن هنگامی که فلسفه خود را در زمینه قدرت تولید مطرح می‌کند، می‌گوید بهره‌وری کار، مهم‌ترین موضوع و اساسی‌ترین مساله برای پیروزی سیستم اجتماعی ما محسوب می‌شود (قلی‌پور و حمیدیان، ۱۳۸۸).

بهره‌وری می‌تواند با دیدی مسئولانه چنین تعریف شود: نگرش و رفتاری مناسب برای استفاده بهینه و مطلوب از مجموعه قابلیت‌ها، توانایی، فرصت‌ها، سرمایه، منابع و نیروها که همراه با فعالیت‌های فردی جمعی است و به سود افراد و اجتماع خواهد بود. در معنای کلاسیک، بهره‌وری به عنوان یک نسبت تعریف می‌شود یعنی داده یک تلاش (کار) بر نهادهای (کار، انرژی و غیره) لازم برای تولید آن تقسیم می‌شود.

بهره‌وری ترکیبی از کارایی و اثربخشی است، زیرا ثمر بخشی با عملکرد مرتبط است در صورتیکه کارایی با استفاده مفید از منابع ارتباط دارد. برای مثال بهره‌وری حمل نقل عمومی نه فقط به تعداد افرادی که از آن استفاده می‌کنند بستگی دارد، بلکه منوط به این است که آیا مردم در سفرهای روزانه از ایمنی، سرعت، سهولت دسترسی، کوتاهی زمان و قابلیت اعتماد برخوردارند یا نه. بهره‌وری ظاهراً مفهوم ساده‌ای دارد: رابطه بین ستاده و نهاده مورد نیاز آن، ولی قبل از آنکه مفهومی صرفاً فنی باشد، موضوعی فرهنگی است که در مشارکت با جامعه و محیط اطرافش ساخته می‌شود (الوانی، ۱۳۷۸).

### تعاریف بهره‌وری در آموزش و پرورش

تا کنون تعاریف بسیار زیادی از بهره‌وری در آموزش و پرورش ارائه شده است و هر یک از صاحب‌نظران از دیدگاه خاص خود به تعریف این مفهوم پرداخته‌اند. برخی بهره‌وری در آموزش و پرورش را این‌گونه تعریف کرده‌اند: بهره‌وری در آموزش و پرورش تمرکز بر یادگیری است. «بهره‌وری در آموزش و پرورش: عبارت است از ارتباط میان نحوه‌ی استفاده سازمان آموزشی از منابعی که در اختیار دارد و تبدیل آن طی فرایندی آموزشی به ستاده‌های مطلوب همراه با در نظر گرفتن کیفیت زندگی کاری کلیه‌ی کارکنان آن. کلان (۱۹۹۵) بهره‌وری آموزشی را ارتباط بین درونداها (هزینه مصرف شده در آموزش) و برونداها (پیشرفت تحصیلی یا سایر اهداف تعریف‌شده برای آموزش و پرورش) می‌داند. از دیدگاه او مسأله اصلی در بهره‌وری آموزش و پرورش، اثربخشی هزینه و چگونگی استفاده از منابع موجود برای افزایش



پیشرفت دانش‌آموزان است. برای حصول به این نتیجه مهم باید برنامه‌ریزی آموزشی و مسائل مالی را در بهره‌وری مرثر و ضروری دانست. در آموزش و پرورش بهره‌وری ارتباط بین پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان با منابع موجود تعریف می‌شود. نکته مشترک تمامی این تعاریف محوریت دانش‌آموزان و افزایش توانمندی‌های آنان، همچنین استفاده بهینه از منابع موجود و کاهش هزینه‌ها در فعالیت‌های مربوط به ارتقای بهره‌وری است (میرکمالی، ۱۳۷۶).

### ضرورت و اهمیت بهره‌وری در آموزش و پرورش

یکی از زیربنایی‌ترین نهادهای تمامی جوامع بشری پس از خانواده، آموزش و پرورش است. هر ساله منابع انسانی و مالی بسیار عظیمی برای تعلیم و تربیت دانش‌آموزان مورد استفاده قرار می‌گیرد. اینکه دانش‌آموزان آگاهی‌ها و توانمندی‌های ضروری برای زندگی اجتماعی را بیاموزند و در رشد و اعتلای جامعه خود مؤثر باشند، از مهم‌ترین چالش‌های گریبان‌گیر نظام‌های آموزشی دنیا، بخصوص نظام آموزشی کشور ماست.

ارتقای بهره‌وری در آموزش و پرورش نه تنها به توسعه اقتصادی اجتماعی کمک می‌کند، بلکه از طریق تربیت نیرو انسانی کارآمد و خلاق می‌تواند موجب اعتلای کشور گردد. از آنجایی که امروزه دانش‌آموزان علاوه بر مهارت‌های پایه نیازمند مهارت‌های پیچیده تری هستند و منابعی که در اختیار آموزش و پرورش قرار می‌گیرد، محدود است در نتیجه ارتقای بهره‌وری در آموزش و پرورش بایستی از طریق ارتقای بهره‌وری در مدارس صورت گیرد. اگر آموزش و پرورش، تغییرات کیفی در فرهنگ حاکم بر جامعه بوجود آورد، بدون شک می‌تواند از طریق تحول در رفتار مردم و شکل نهادهای اجتماعی، پیشرفت‌های قابل ملاحظه‌ای در نرخ رشد بهره‌وری بوجود آورد. افزون بر این، افرادی که دانش و مهارت مفیدی به دست می‌آورند، می‌توانند فرد مفیدی در جامعه به شمار آیند. آموزش و پرورش با تقویت و تحکیم سرمایه‌های مادی و انسانی بر رشد و ارتقای بهره‌وری سرعت می‌بخشد (عمادزاده، ۱۳۷۰).



## مدل جامع عوامل بهبود بهره‌وری نیروی انسانی

الوانی (۱۳۸۰) با بررسی مدل‌های مختلف عوامل بهره‌وری و با توجه به تجارب مدیریتی خود، مدل جامع عوامل بهبود بهره‌وری بر نیروی انسانی را ارائه کرده است. تحقیق حاضر براساس مدل الوانی به بررسی اثربخشی مؤلفه‌های بهره‌وری در نیروی انسانی آموزش و پرورش شهرستان آمل پرداخته است این عوامل شامل:

### انگیزشی

یکی از تغییرهای نگرشی برای عملکرد، سطح انگیزش است. انگیزش را چرایی انجام رفتارها و نیز علت رفع نیازهای افراد تعریف می‌کنند. انگیزش به عنوان رفتاری تلقی می‌شود که شدت، جهت‌گیری و تداوم تلاش افراد در نیل به یک هدف را مورد محاسبه قرار می‌دهد. صاحب‌نظران اعتقاد دارند که افراد با انگیزه، میل بیشتری به حضور در مدرسه داشته و شرکت فعال‌تری دارند. می‌توان انتظار داشت که افراد با انگیزه تلاش بیشتری را برای رفع نیازها و برآورده کردن خواسته‌ها از خود نشان دهند.

### آموزش

چنانچه آموزش موجب تغییراتی کیفی در فرهنگ حاکم بر جامعه باشد. از طریق تحول در رفتار مردم و شکل نهادهای اجتماعی می‌تواند. بی‌شک پیشرفت‌های قابل ملاحظه‌ای در نرخ رشد بهره‌وری بوجود آورد. در قسمت سوم عوامل مؤثر در تغییرات بهره‌وری مورد بررسی قرار گرفتند. تأثیری که آموزش بر عوامل فوق دارند را مورد مطالعه قرار می‌دهیم.

### شیوه رهبری

مدیریت فعالیتی است در موقعیتی سازمان یافته برای هماهنگی و هدایت امور برای رسیدن به هدف‌های معین که بر دانش، هنر و تجربه و مهارت‌های فنی و انسانی و ادراکی و اخلاقی اجتماعی مبتنی است. منظور از مدیران آموزشی کسانی‌اند که در تصمیم‌گیری‌های آموزشی و



پرورشی نقش دارند و رفتار عمل آنان جریان آموزشی و پرورشی را مستقیماً تحت تاثیر قرار می‌دهد (علاقه بند، ۱۳۷۶).

### خلاقیت و نوآوری

خلاقیت و نوآوری یکی از مولفه های اساسی ماندگاری است به نحوی که می‌توان گفت بدون خلاقیت سازمان‌ها محکوم به نابودی‌اند. در دنیای امروز که همه چیز به شدت در حال تغییر است سازمان‌ها برای اینکه بتوانند پاسخ مناسبی به محیط بدهند و ارتباط خوبی با آن برقرار کنند باید مکانیسم مناسبی برای ایجاد، پرورش و کاربردی کردن تغییرات سازمانی تدارک ببینند، انسان محور هرگونه تغییری در سازمان به شمار می‌آید و در برنامه تغییر بیشتر توجه معطوف انسان است. برتری نژاد انسان بر سایر حیوانات را در چندین صفت دانسته اند که مهم‌ترین آن فعالیت ذهنی است که انسان می‌تواند به وسیله آن محیط خود را تغییر دهد و آن را برای ادامه زندگی خود مناسب سازد، مدرسه باید نمونه کوچکی از جامعه ای باشد که در آن دانش‌آموزان با مسائل مختلف زندگی آشنا می‌شوند تا بتوانند مشکلات خود را حل نمایند. در جهان امروز موفقیت از آن افراد و جوامعی است که خلاق اند. بنابراین رسالت آموزش و پرورش ایجاد توانمندی خلاقیت در دانش‌آموزان است. معلمان، مدیران و جو سازمانی و تمامی عناصری که در محیط آموزشی دخالت دارند در ایجاد خلاقیت موثرند. محتوای آموزشی به عنوان محور فعالیت‌های معلم و شاگرد در سیستم‌های آموزشی کشور ایران که به صورت متمرکز عمل می‌نماید تاثیر بسزایی در ایجاد خلاقیت دارد. اگر با استناد به نظر ژان پیاژه، هدف اصلی آموزش و پرورش را آفرینش و به ویژه آفرینش انسان‌های توانا به انجام دادن کارهای نو و انسان‌هایی خلاق و نو آفرین و کاشف بدانیم، وظیفه و رسالت سازمان‌های آموزش و پرورش و از جمله مجالس این است که با به کارگیری مدیران مبتکر و نوآور و ارائه طرح‌های جدید و روش‌های نو، زمینه بروز این ویژگی‌های آدمی را در معلمان و دانش‌آموزان فراهم آورند. و فضای مدرسه را به فضای خلاق، مبتکر، روح افزا و اثربخش تبدیل کنند، به طور کلی، برنامه‌ریزی در تمام



سطوح مدیریت به خصوص مدیریت آموزشی، مستلزم داشتن اندیشه خلاق ارائه ابتکارات جدید، ورزشدگی و مهارت به کاربردن منابع و عوامل متعدد است. خلاقیت در سراسر تاریخ بشر حایز اهمیت بوده است ولی امروز دلایل اهمیت خلاقیت و گذشته دارای تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای است و خلاقیت نه یک دانش تجملی که صرفاً یک نیاز، نه تنها یک ضرورت بلکه شرط بقاست. دلیل واضح این امر سرعت پر شتاب تغییرات در همه زمینه است. که خود نتیجه خلاقیت و نو آوری است. یکی از عوامل پیچیدگی مطالعه خلاقیت ماهیت میانه رشته‌ای آن است. هیچ رشته و گرایشی نمی‌تواند مطلقاً خلاقیت را حوزه‌ای مختص خود بداند. در کلیه رشته‌ها حوزه مطالعه و کاربرد خلاقیت وجود دارد (فروغی راد، ۱۳۷۷)

### پیشینه تحقیق

زکی (۱۳۹۰) تحقیقی تحت عنوان "بررسی جامعه شناختی بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش شهر اصفهان" انجام داده است. اگر چه تفاوت معناداری در میزان بهره‌وری بین معلمان مرد و زن، به نفع معلمان زن مشاهده شده، ولیکن تفاوت معناداری در بین سطوح مختلف تحصیلات معلمان و همچنین بین نواحی پنج‌گانه آموزشی شهر اصفهان مشاهده نشده است.

فرنیا و شجاعی (۱۳۸۹) تحقیقی تحت عنوان "بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری مدیران با بهره‌وری آنان در مدارس شهرستان سردشت" انجام داده‌اند. جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس شهرستان سردشت می‌باشد. نتایج آزمون‌های آماری نشان داد که بین حقوق و مزایا، فرصت‌های مستمر یادگیری، دموکراسی در سازمان، مشارکت در تصمیم‌گیری، طرح شغل و فضای کاری با بهره‌وری مدیران رابطه معنادار وجود دارد.



کووینتانو و همکاران (۲۰۱۲) تحقیقی تحت عنوان " بهره‌وری مدارس ایتالیا: یک تحلیل تصادفی مرزی " انجام داده‌اند. نتایج نشان می‌دهند که مدارس موجود در زمینه‌های اقتصادی- اجتماعی مناسب‌تر عملکرد و بهره‌وری بهتری داشته، بنابراین مدارس موجود در نواحی جنوبی سطح بهره‌وری کمتری نسبت به مدارس بخش‌های شمالی و مرکزی ایتالیا داشته‌اند.

میزالا و همکاران (۲۰۱۰) تحقیقی تحت عنوان " بهره‌وری تکنیکی مدارس در شیلی " انجام داده‌اند. فواید و محدودیتهای هر کدام از این تکنیکها در طول تحقیق مورد بررسی قرار گرفته و نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها از ۲۰۰۰ مدرسه در شیلی برای سیستم های آموزشی مورد استفاده واقع می‌شوند.

## اهداف تحقیق

هف کلی: بررسی مؤلفه‌های بهره‌وری در مربیان پیش‌دبستانی شهرستان آمل.  
اهداف ویژه:

- بررسی بعد انگیزشی در مربیان پیش‌دبستانی.
- بررسی بعد آموزشی در مربیان پیش‌دبستانی.
- بررسی بعد شیوه رهبری در مربیان پیش‌دبستانی.
- بررسی بعد خلاقیت و نوآوری در مربیان پیش‌دبستانی.

## فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: مؤلفه‌های بهره‌وری در مربیان پیش‌دبستانی شهرستان آمل اثربخش می‌باشد.  
فرضیه‌های ویژه:

- بعد انگیزشی در مربیان پیش‌دبستانی اثربخش می‌باشد.
- بعد آموزشی در مربیان پیش‌دبستانی اثربخش می‌باشد.

بعد شیوه رهبری در مربیان پیش دبستانی اثربخش می باشد.  
بعد خلأ قیت و نوآوری در مربیان پیش دبستانی اثربخش می باشد.

### روش تحقیق پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف «کاربردی» از نظر روش «توصیفی»، نوع «زمینه یابی»، زمان «مقطعی» و موقعیت «میدانی» می باشد جامعه آماری در این تحقیق در برگرنده مربیان پیش دبستانی شهرستان آمل تعداد ۱۷۵ نفر می باشد. که براساس روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۹۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها شامل پرسشنامه محقق ساخته بهره وری با ۲۰ گویه می باشد.

سؤالات پرسشنامه براساس طیف پنج گزینه ای لیکرت با سطوح پاسخ خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم تدوین شده است و نمره گذاری آن به ترتیب خیلی زیاد به خیلی کم از ۵ تا ۱ بوده است.

پرسشنامه حاضر بر اساس پرسشنامه الوانی پایایی  $(\alpha = 0/79)$  مورد استفاده قرار گرفته شده است برای تعیین روایی تحقیق، از نظرات و راهنمایی اساتید متخصص استفاده گردید. و در مجموع ابهامات شکلی و محتوایی آن برطرف گردید و در نهایت مورد تأییدشان قرار گرفت که این امر بیانگر روایی صوری و محتوایی پرسشنامه می باشد.

به منظور تعیین پایایی تحقیق، قبل از توزیع نهایی پرسشنامه، تعدادی پرسشنامه به عنوان آزمایشی نمونه ای به حجم ۳۰ نفر از مربیان مورد مطالعه، توزیع و بعد از جمع آوری پرسشنامه ها با محاسبه آلفای کرونباخ، پایایی آن مشخص گردد. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای



کل پرسشنامه برابر با  $(\alpha = 0/81)$  می‌باشد. بنابراین باتوجه به اینکه ضریب آلفای محاسبه شده بیشتر از  $0/70$  است می‌توان نتیجه گرفت پرسشنامه از پایایی قابل قبولی برخوردار است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون  $t$  تک نمونه‌ای استفاده گردید.

### یافته‌های تحقیق

**فرضیه اول:** بعد انگیزشی در مربیان پیش‌دبستانی اثربخش می‌باشد.

جدول ۱: آزمون  $t$  تک نمونه‌ای برای بررسی بعد انگیزشی

شاخص	ت	ن	T	df	Sig
آموزش و پرورش آمل	۲۶/۷۳	۲۵	۳/۳۴	۹۸	۰/۰۰۰
مربیان پیش‌دبستانی					

با مقایسه میانگین‌ها می‌توان ملاحظه نمود میزان میانگین تجربی به دست آمده  $(۲۶/۷۳)$  بیشتر از میانگین نظری  $(۲۵)$  می‌باشد و با توجه به سطح معناداری  $(\alpha=0/000)$  در سطح-اطمینان  $95\%$  و  $(\alpha=0/05)$  و درجه آزادی  $(df=98)$  می‌توان نتیجه گرفت اثربخشی بعدانگیزشی در مربیان پیش‌دبستانی مناسب ارزیابی شده است.

**فرضیه دوم:** بعد آموزشی در مربیان پیش‌دبستانی اثربخش می‌باشد.

جدول ۲: آزمون  $t$  تک نمونه‌ای برای بررسی بعد آموزشی

شاخص	ت	ن	T	df	Sig
آموزش و پرورش آمل	۲۱/۰۳	۲۰	۲/۳۹	۹۸	۰/۰۰۱
مربیان پیش‌دبستانی					

با مقایسه میانگین‌ها می‌توان ملاحظه نمود میزان میانگین تجربی به دست آمده (۲۱/۷۳) بیشتر از میانگین نظری (۲۰) می‌باشد و با توجه به سطح معناداری ( $\alpha=0/001$ ) در سطح-اطمینان ۹۵٪ و ( $\alpha=0/05$ ) و درجه آزادی ( $df=98$ ) می‌توان نتیجه گرفت اثربخشی بعدآموزشی در مربیان پیش‌دبستانی مناسب ارزیابی شده است.

فرضیه سوم: بعد خلاقیت و نوآوری در مربیان پیش‌دبستانی اثربخش می‌باشد.

جدول ۳: آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی بعد خلاقیت و نوآوری

Sig	df	T	t <sub>n</sub>	t	شاخص آموزش و پرورش آمل
۰/۰۰۲	۹۸	۴/۰۴	۲۰	۲۲/۰۶	مربیان پیش‌دبستانی

با مقایسه میانگین‌ها می‌توان ملاحظه نمود میزان میانگین تجربی به دست آمده (۲۲/۰۶) بیشتر از میانگین نظری (۲۰) می‌باشد و با توجه به سطح معناداری ( $\alpha=0/002$ ) در سطح-اطمینان ۹۵٪ و ( $\alpha=0/05$ ) و درجه آزادی ( $df=98$ ) می‌توان نتیجه گرفت از دیدگاه مدیران مدارس متوسطه اول و دوم اثربخشی بعدخلاقیت و نوآوری در نیروی انسانی آموزش و پرورش مناسب ارزیابی شده است.

فرضیه چهارم: بعد شیوه رهبری در نیروی انسانی آموزش و پرورش اثربخش می‌باشد.



جدول ۴: آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی بعد شیوه رهبری

Sig	df	T	t ن	t ت	شاخص آموزش و پرورش آمل
۰/۰۰۱	۹۸	۲/۱۲	۳۵	۳۶/۱۹	نیروی انسانی

با مقایسه میانگین‌ها می‌توان ملاحظه نمود میزان میانگین تجربی به دست آمده (۳۶/۱۹) بیشتر از میانگین نظری (۳۵) می‌باشد. و با توجه به سطح معناداری ( $\alpha=0/001$ ) در سطح-اطمینان ۹۵٪ و ( $\alpha=0/05$ ) و درجه آزادی ( $df=98$ ) می‌توان نتیجه گرفت اثربخشی بعد شیوه رهبری در مریبان پیش‌دبستانی مناسب ارزیابی شده است.

**فرضیه اصلی:** مؤلفه‌های بهره‌وری در مریبان پیش‌دبستانی شهرستان آمل اثربخش می‌باشد.

جدول ۵: آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی مولفه‌های بهره‌وری

Sig	df	T	t ن	t ت	شاخص آموزش و پرورش آمل
۰/۰۰۰	۹۸	۲/۹۷	۱۰۰	۱۱۹ ۱۰۲	مریبان پیش‌دبستانی

با مقایسه میانگین‌ها می‌توان ملاحظه نمود میزان میانگین تجربی به دست آمده (۱۰۲/۱۹) بیشتر از میانگین نظری (۱۰۰) می‌باشد. و با توجه به سطح معناداری ( $\alpha=0/000$ ) در سطح-اطمینان ۹۵٪ و ( $\alpha=0/05$ ) و درجه آزادی ( $df=98$ ) می‌توان نتیجه گرفت اثربخشی مؤلفه‌های بهره‌وری در مریبان پیش‌دبستانی مناسب ارزیابی شده است.



## بحث و نتیجه گیری

یافته‌ها تحقیق حاکی از آن است با مقایسه میانگین‌های (تجربی و نظری) مولفه‌های بهره‌وری می‌توان ملاحظه نمود میزان میانگین تجربی به دست آمده بیشتر از میانگین نظری می‌باشد. بنابراین از لحاظ آماری وضعیت مؤلفه‌های بهره‌وری (انگیزش، آموزش، خلاقیت و نوآوری و شیوه رهبری) از دیدگاه مربیان پیش‌دبستانی شهرستان آمل مناسب ارزیابی شده است. که این امر بیان‌گر ارزش و اهمیت بهره‌وری در جامعه مورد نظر می‌باشد، بنابراین یافته‌های به دست آمده با نتایج تحقیقات انجام شده زکی (۱۳۹۰) که نشان داد تمامی مؤلفه‌های بهره‌وری از ارزش بالایی برخوردار هستند. و نتایج میزالا و همکاران (۲۰۱۰) که به عنوان ظرفیت مدارس در تولید ماکزیمم برون داد (موفقیت تحصیلی) با داشتن کمیت درون دادهایی که آن‌ها از آن استفاده می‌کنند، تعریف شده است. فواید و محدودیتهای هر کدام از این تکنیکها در طول تحقیق مورد بررسی قرار گرفته و نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها از ۲۰۰۰ مدرسه در شیلی برای سیستم های آموزشی مورد استفاده واقع می‌شوند. و همچنین با نتایج به دست آمده از تحقیق کواپنتانو و همکاران (۲۰۱۲) که مدارس موجود در زمینه‌های اقتصادی-اجتماعی مناسب‌تر عملکرد و بهره‌وری بهتری داشته، بنابراین مدارس موجود در نواحی جنوبی سطح بهره‌وری کمتری نسبت به مدارس بخشهای شمالی و مرکزی ایتالیا داشته‌اند همخوانی دارد.

پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه دیر زمانی از بکارگیری شیوه‌های ارتقای کیفیت و بهره‌وری در صنایع و بخش‌های اقتصادی نمی‌گذرد. موفقیت این راهکارها در رشد و توسعه اقتصادی، صاحب‌نظران را بر آن داشت تا آن‌ها را در بنیادی‌ترین نهاد اقتصادی اجتماعی یعنی آموزش و پرورش بیازمایند و صد البته به کارگیری شیوه‌های ارتقای بهره‌وری در نظام‌های آموزشی نیز موفقیت آمیز بوده است. به طوری که همگان معتقدند کشورهای پیشگام در رشد و توسعه اقتصادی اجتماعی مسیری جز ارتقای کیفیت و بهره‌وری در آموزش و پرورش را پیمودند. بنابراین استفاده از فواید حاصل از ارتقای بهره‌وری نقش بسیار مهمی در رشد و توسعه



اقتصادی اجتماعی کشورهای گوناگون دارد. کشور ما نیز که در جهت اقتصاد دانایی محور حرکت می‌کند و تمامی تلاش خود را برای افزایش سرمایه‌های انسانی بکار می‌گیرد چاره‌ای جز ارتقای بهره‌وری در سطوح گوناگون به ویژه آموزش و پرورش در مقطع پیش‌دبستانی ندارد. بطوری که نتایج تحقیق حاضر نیز بیانگر این امر می‌باشد.

## منابع

- الوانی، مهدی (۱۳۷۸). نقش سرمایه اجتماعی در توسعه بهره‌وری سازمانی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵.
- برینکوهوف، روبرت و درس‌لر، دنیس‌ای. (۱۳۷۳). ترجمه: محمد عبدالله زاده، انتشارات: بهار.
- تافلر الوین (۱۳۷۲). جابجایی در قدرت، ترجمه: شهین دخت خوارزمی، چاپ چهارم، چاپ مهر قم.
- زکی، علی (۱۳۹۰). بررسی جامعه‌شناختی بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
- علاقه بند، علی. (۱۳۸۸). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی (ویراست پنجم)، ناشر روان.
- عمادزاده، مصطفی. (۱۳۷۰). آموزش و پرورش و بهره‌وری، دانش مدیریت انتشارات دانشگاه تهران.
- عمادزاده، مصطفی. (۱۳۷۰). آموزش و پرورش و بهره‌وری، دانش مدیریت انتشارات دانشگاه تهران.
- عمید، حسن. (۱۳۶۹). فرهنگ لغت فارسی عمید، تهران، انتشارات امیرکبیر.
- فرنیا و شجاعی (۱۳۸۹) بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری مدیران با بهره‌وری آنان در مدارس شهرستان سردشت پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین.



فروغی راد، محبت. (۱۳۷۷). تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر بهره‌وری مدارس و مقایسه این سهم در مدارس دولتی و غیرانتفاعی، (مطالعات موردی مدارس دوره متوسطه در شهرستان اردبیل)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی. قلی‌پور، رحمت‌الله و حمیدیان، ماریا (۱۳۸۸). *استخدام و بهره‌وری نیروی انسانی در ایران*، چاپ ساغر مهر.

کازمی، سیدعباس. (۱۳۸۹). *بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آمار در سازمان‌ها*، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی و دانشگاهها (سمت) مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی چاپ و صحافی: مهر (قم).

میر کمالی، سید محمد. (۱۳۷۶) *کنکاش در بهره‌وری و آرایه الگو برای اندازه‌گیری، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش شماره ۲۸*  
میر کمالی، سید محمد. (۱۳۷۶) *کنکاش در بهره‌وری و آرایه الگو برای اندازه‌گیری، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش شماره ۲۸*.

نوبخت، محمدباقر و بختیاری، حمید (۱۳۸۷). *روش‌های ارتقای بهره‌وری منابع انسانی در چشم‌انداز بیست ساله. انتشارات سمت*.

Applebome, peter (۲۰۰۹). Rancor Where private-School parents Make public-School

Taylor, S.Shanon(۲۰۰۵). Special Education and private Schools, Remedial and Special Education, Vol.۲۶,No.۵,۲۸۱-۲۹۶.

# SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



سامانه ویراستاری STES



فیلم های آموزشی

## کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی



مقاله نویسی علوم انسانی

مقاله نویسی علوم انسانی



اصول تنظیم قراردادها

اصول تنظیم قراردادها



آموزش مهارت های کاربردی در تدوین و چاپ مقاله

آموزش مهارت های کاربردی در تدوین و چاپ مقاله