۱۲۱ -۱۴۶

طراحی مدل ساختاری تفسیری بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت‌گرا در وزارت آموزش و پرورش*

◉ احسان رجبیان[۱] ◉ دکتر سید مهدی الوانی[۲] ◉ دکتر محمد عطایی[۳] ◉ دکتر ناصر حمیدی[۴]

چکیده: **هدف پژوهش حاضر شناسایی عناصر مدل ساختاری تفسیری بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت‌گراست. برای دستیابی به این هدف، راهبرد کیفی و روش فراترکیب به کار رفته است. مدل مفهومی اولیه پژوهش، متشکل از سه مقوله (بعد)، چهار زیرمقوله، ۲۲ مفهوم (مؤلفه) و ۸۹ کد (شـــاخص) به‌دست آمد. برای غربال کردن و شناسایی شاخصهای نهایی از روش دلفی فازی و برای روایی صوری از دیدگاه ۱۲ نفر از خبرگان استفاده شده است. در نهایت ده شاخص از ۹۸ شـــاخص حذف شد و ۱۱ شاخص با نظر خبرگان تغییر یافت. این مقوله ها شامل درونداد با دو زیرمقوله عوامل شناختی متشکل از مفاهیم توکل، خوش‌بینی، امیدواری، تاب‌آوری و اعتماد به نفس؛ زیرمقوله عوامل رفتاری متشکل از مفاهیم حب، شادمانی (بهزیستی ذهنی)، خردورزی، دلسوزی و احساس دلبستگی؛ مقوله فرایند شامل مفاهیم برنامه‌ریزی و آماده‌سازی، ایجاد محیط یادگیری مناسب، آموزش و ایفای مسئولیتهای حرفه‌ای؛ مقوله برونداد با دو زیرمقوله اثربخشی با مفاهیم یاددهـــی مؤثر عقلانی، علمی، عملی، اعتقادی و اخلاقی و زیرمقوله کارایی با مفاهیم آموزش، مدیریت رفتار و مشـــارکت کارآمد بودند. گام نهایی محاسبه روابط درونی معیارهای اصلی برای به‌دســـت آوردن مدل نهایی پژوهش بود. با توجه به خروجی محاسبات تعیین سطح در سلسله مراتب ISM، اثربخشی و کارایی تأثیرپذیرترین متغیرها و متغیرهای سطح اول بودند. متغیرهای برنامه‌ریزی و آماده‌سازی، ایجاد محیط یادگیری مناسب، آموزش و ایفای مسئولیتهای حرفه‌ای متغیرهای سطح دوم و متغیرهای عوامل رفتاری و شناختی متغیرهای سطح سوم بودند.**

کلید واژگان: **آموزش و پرورش، بهره‌وری، رفتار سازمانی مثبت، معلمان، یاددهی- یادگیری**

☑ تاریخ دریافت: ۹۷/۰۹/۱۷ ☑ تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۶/۲۵

* *این مقاله مستخرج از رساله دکتری است.*

۱. دانش آموخته دکتری گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران. ehsan.rajabian@qiau.ac.ir
۲. (**نویسنده مسئول**) استاد گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران. alvani@qiau.ac.ir
۳. استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران. atai@qiau.ac.ir
۳. دانشیار گروه مدیریت صنعتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران. hamidi@qiau.ac.ir

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1400.37.1.7.8]

مقدمه و بیان مسأله

در رأس اهدافی که صاحب‌نظران برای تحول در نظامهای تعلیم و تربیت مطرح می‌کنند، معلم را نقطه اتکای هر تغییر و تحولی می‌دانند (میرغفوری و صیادی، ۱۳۸۶). نقش معلم (مربی) به‌عنوان هدایت‌کننده و اسوه ای امین و بصیر در فرایند تعلیم و تربیت و مؤثرترین عنصر در تحقق مأموریتهای نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی است (سند تحول بنیادین، ۱۳۹۰).

هدف اصلی آموزش و پرورش بهبود کیفیت یادگیری دانش‌آموزان است (تقی‌پور ظهیر و توکلی، ۱۳۹۰). بهره‌وری معلمان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های مؤثر مدرسه بر یادگیری دانش‌آموزان است. نقش برجسته معلمان سبب شده است که خط‌مشی‌گذاران بر سیاستهای کارکنان در انتخاب، نگهداری و جبران خدمت معلمان به مثابه سازوکاری برای ارتقای بهره‌وری آموزشی تمرکز کنند (هریس و سَس[1]، ۲۰۱۴).

زمانی که در زمینهٔ بهره‌وری در آموزش و پرورش سخن به میان می آید، غالباً در تعریف بهره‌وری در می‌مانند. تصمیم‌گیرندگان در آموزش و پرورش از توجه به بهره‌وری دوری گزیده‌اند. در اکثر موارد، منابع تا حد زیادی مدنظر قرار نگرفته و به‌طور کلی به سادگی بر یافتن راههایی برای افزایش خروجی (کیفیت) توجه شده است و به هزینه‌ها یا منابع مورد نیاز توجه کافی نشده است. بنابراین بحث بهره‌وری تقریباً هرگز در سیاستهای آموزشی وارد نشده است و این جای تعجب ندارد زیرا اندازه‌گیری بهره‌وری در آموزش و پرورش نسبت به بخش تولیدی، یا حتی صنایع خدماتی سود ـ محور مثل بانکداری بسیار مشکل‌تر است (هانوشک و اِتما[2]، ۲۰۱۷).

هدف اصلی مدیریت منابع انسانی حداکثرسازی بهره‌وری سازمانها از طریق بهینه‌سازی اثربخشی و کارایی کارکنانش است (آزاده و زرین، ۲۰۱۶). بهره‌وری منابع انسانی اشاره به استفاده مؤثر از پتانسیل افراد برای دستیابی به اهداف تعیین شده از طریق حفظ رضایت شغلی و انگیزش افراد دارد (حقیقتیان و عزتی، ۲۰۱۵).

معلمان اثربخش افرادی هستند که دستیابی به اهداف خاص را در نظر می‌گیرند، خواه این اهداف توسط خود آنها، خواه دیگران (مدیران مدارس، وزارت آموزش و پرورش) تهیه و تدوین شده باشد (سیدنور و همکاران، ۱۳۹۲). اثربخشی معلم تأثیری است که عوامل کلاس درس مانند روشهای تدریس، انتظارات معلم، سازماندهی کلاس درس و استفاده از منابع کلاس درس بر عملکرد دانش‌آموزان دارد. این تعریف آنچه را در کلاس درس رخ می‌دهد مدنظر قرار می‌دهد ولی معیار اثربخشی عملکرد دانش‌آموزان است. اثربخشی معلم به منزلهٔ موفقیت در جامعه‌پذیری دانش‌آموزان و ارتقای رشد عاطفی و بهبود شخصی آنها در کنار تدریس موفق در برنامه آموزشی مدنظر قرار می‌گیرد (گوئه[3] و همکاران، ۲۰۰۸).

1. Harris & Sass
2. Hanushek & Ettema
3. Goe

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1400.37.1.7.8]

کارایی نشان دهنده این است که چگونه در فرایند دگرگون‌سازی از منابع به‌خوبی استفاده می‌شود (تانگن[1]، ۲۰۰۵). عملکرد موضوعی است که از آن تحت عنوان به نتیجه رسانیدن وظایفی که از طرف سازمان به عهده نیروی انسانی گذاشته شده است، نام برده می‌شود (شریفی و همکاران، ۱۳۹۱).

بر اساس گزارش رسمی سازمان آسیایی بهره‌وری[2] سهم بهره‌وری نیروی انسانی ایران در تولید ناخالص ملی بسیار نگران کننده است. به‌طوری که بر اساس پژوهشی که در سال ۲۰۱۱ انجام گرفته بهره‌وری نیروی انسانی هند، چین، کره جنوبی، ژاپن و بنگلادش به ترتیب ۴۲، ۴۷، ۴۳، ۵۳ و ۴۶ درصد از تولید ناخالص ملی است، در حالی که در ایران بهره‌وری نیروی انسانی کمتر از ۱۰ درصد تولید ناخالص ملی است و عملاً بهره‌گیری مناسبی از منابع انسانی در افزایش تولید ناخالص ملی نمی‌شود (رضایی و سبزیکاران، ۲۰۱۲). همچنین نسبت تعداد دانش‌آموز به کل کارکنان آموزش و پرورش یازده و نیم اعلام شده که این عدد بیانگر بهره‌وری پایین نیروی انسانی در آموزش و پرورش است (بطحایی، به نقل از مرکز اطلاع‌رسانی و روابط عمومی وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۹۶).

با توجه به بررسی به عمل آمده مشخص شده است که اکثر مدلهایی که در زمینه بهره‌وری منابع انسانی وجود دارد با رویکرد تعقل ابزاری یا کاربردی بوده و نوآوری پژوهش حاضر این است که با تعقل جوهری و ارزشهای انسانی و به عبارت دقیق‌تر رفتار سازمانی مثبت به مسئله بهره‌وری معلمان می‌پردازد و زمینه ارتقای بهره‌وری معلمان را فراهم می آورد.

رفتار سازمانی مثبت نهضتی جدید است که با احیای نگرش مثبت به انسان و رفتارهای وی در حال شکل‌گیری و توسعه است. هدف این حرکت واکنش نسبت به نگرش منفی رفتاری و تمرکز و تأکید بر ویژگیهای مثبت انسان به‌جای ویژگیهای منفی اوست. در رویکرد جدید رفتار سازمانی مثبت، توجه به نقاط مثبت و خوبیهای رفتار کارمندی است که در سازمان می‌تواند منشأ اثرات مثبت بر بهره‌وری و بهزیستی کارکنان دیگر باشد (الوانی، ۱۳۹۱). رفتار سازمانی مثبت به عنوان «مطالعه و کاربرد مثبت‌گرایی در نقاط قوت منابع انسانی و ظرفیتهای روانشناختی که می‌توانند برای بهبود عملکرد اندازه‌گیری شوند، توسعه یابند و به‌طور مؤثر مدیریت شوند» تعریف شده است (لوتانز[3] و همکاران، ۲۰۰۷).

بی‌شک طراحی مدل مذکور بدون نگاه سیستمی و جامع امکان‌پذیر نیست؛ بر اساس تعریف جدید در این پژوهش با دیدگاه سیستمی، عوامل رفتار سازمانی مثبت (متغیرهای حالت‌گونه روانشناختی) به‌عنوان درونداد، عملکرد (رفتارهای مرتبط با وظیفه) به‌عنوان فرایندهای یاددهی ـ یادگیری، اثربخشی (میزان دستیابی به اهداف تعیین‌شده) و کارایی (استفاده بهینه از منابع) به‌عنوان برونداد مدل بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت در نظر گرفته شده است.

1. Tangen
2. Asian Productivity Organization
3. Luthans

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1400.37.1.7.8]

پیشینه پژوهش

کیفیت معلم مهم‌ترین متغیر منحصر به فرد در مدرسه است که بر موفقیت دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد (الیوت[1]، ۲۰۱۵). رفتار، گفتار و شخصیت معلم عمیق‌ترین تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم را بر دانش‌آموزان می‌گذارد و ارزشها را در آنان نهادینه می‌کند. تنها معلم است که می‌تواند با آگاهی، هوشیاری و رفتار حرفه‌ای، ظرفیتهای دانش‌آموزان را شناسایی و آنها را متبلور سازد. برای اینکه یادگیری با معنا باشد باید نوعی «رابطه میان- فردی» میان معلم و دانش‌آموز به وجود آید، نخستین گام در این راه صحت و اصالت رفتار است. معلمی که این گام را بر می‌دارد باید نقش سنتی معلم و ماسک آن را کنار بگذارد و به صورت یک انسان واقعی و صمیمی با شاگردانش رفتار کند (دوستار و کابینی مقدم، ۱۳۹۰).

اثربخشی معلم به مفهوم میزان توانایی معلمان برای دستیابی به اهداف آموزشی، ارتباط مثبت میان معلم و دانش‌آموز، صلاحیتها و شایستگیها، حضور به موقع، هیجان و انگیزه‌های آموزش و انجام دادن کارهایی همچون برنامه‌ریزی، توجه به نیازهای دانش‌آموزان، به کارگیری روشهای متفاوت و جدید در کلاس درس و ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان است (محمدیان شریف و همکاران، ۱۳۹۵). از نظر گوئه و همکاران (۲۰۰۸) پنج ویژگی معلمان اثربخش عبارت‌اند از:

- معلمان اثربخش انتظارات بسیار برای همه دانش‌آموزان ایجاد می‌کنند و به یادگیری آنان یاری می‌رسانند، که با اندازه‌گیری ارزش افزوده یا سایرمعیارهای رشد مبتنی بر آزمون یا روشهای جایگزین دیگر سنجیده می‌شود.
- معلمان اثربخش به نتایج مثبت دانشگاهی، نگرش و پیامدهای اجتماعی برای دانش‌آموزان مانند حضور منظم، ارتقا به موقع به پایه بعدی، خودکارآمدی و رفتار مشارکتی کمک می‌کنند.
- معلمان اثربخش از منابع متنوع برای برنامه‌ریزی و ساختن فرصتهای یادگیری جذاب، نظارت بر پیشرفت تحصیلی به صورت رسمی، تطبیق دادن آموزش در صورت نیاز، ارزشیابی یادگیری با بهره‌گیری از منابع متعدد بر اساس شواهد استفاده می‌کنند.
- معلمان اثربخش به توسعه کلاسهای درس و مدارس کمک می‌کنند و برای تنوع و مدنیت ارزش قائل هستند.
- معلمان اثربخش با دیگر معلمان، مدیران، والدین و کارشناسان آموزش و پرورش همکاری می‌کنند تا نسبت به موفقیت دانش‌آموزان، به ویژه موفقیت دانش‌آموزان با نیازهای ویژه و کسانی که در معرض خطر بالای شکست هستند، اطمینان حاصل کنند (گوئه و همکاران، ۲۰۰۸).

جبارزاده (۱۳۹۲)، در پژوهشی شاخصهای بعد کارایی را سرعت اجرای وظایف و کارها، استفاده بهینه از تجهیزات در دسترس و استفاده بهینه از لوازم مصرفی برای اجرای وظایف و کارها ذکر کرده

1. Elliott

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1400.37.1.7.8]

است (جبارزاده، ۱۳۹۲). مالینن[1] و همکاران (۲۰۱۳)، در پژوهشی ابعاد کارایی معلمان را «کارایی در آموزش، کارایی در مشارکت و کارایی در مدیریت رفتار» تعیین کرده‌اند. از نظر شریعتمداری و دارنده (۱۳۹۰) عملکرد عبارت از حاصل فعالیتهای کارمند از نظر اجرای وظایف محوله پس از زمانی معین است. عملکرد معلمان در کلاسهای درس و سایر محیطهای یادگیری تحت تأثیر عواملی همچون نگاه آنها به تدریس، باورهایشان درباره موضوع درسی، دانش آنها درباره موضوع، مهارتهای حرفه‌ای آنان در سازماندهی و مدیریت، ویژگیهای شخصی آنها، ادراکشان از وضعیت موجود، رفتارهای تدریس و موقعیتی که در آن تدریس می‌کنند، قرار می‌گیرد (شریفی و همکاران، ۱۳۹۱). دنیلسون[2] (۲۰۱۳) ابعاد ارزیابی عملکرد معلمان را شامل برنامه‌ریزی و آماده‌سازی، محیط کلاس درس، آموزش، مسئولیتهای حرفه‌ای در نظر گرفته است. ویلسون[3] و همکاران (۲۰۱۱) ابعاد عملکرد معلم را برنامه‌ریزی آموزشی، ارائه آموزشی، ارزیابی از/ برای یادگیری، محیط یادگیری، حرفه‌ای‌گری و پیشرفت دانش‌آموز می‌دانند.

سازمان همکاری و توسعه اقتصادی[4] (۲۰۰۹)، عملکرد معلمان را به چهار حوزه تقسیم کرده است:

- **برنامه‌ریزی و آماده‌سازی:** ارائه دانش محتوای آموزشی و فن تعلیم و تربیت، ارائه دانش در مورد دانش‌آموزان، انتخاب اهداف آموزشی، طراحی آموزش منسجم، ارزیابی یادگیری دانش‌آموز.
- **محیط کلاس درس:** ایجاد یک محیط محترمانه و روابط دوستانه، بنا نهادن یک فرهنگ یادگیری، مدیریت رویه‌های کلاس درس، مدیریت رفتار دانش‌آموز و سازماندهی فضای فیزیکی.
- **آموزش:** ارتباط برقرار کردن به‌طور واضح و صحیح، به‌کارگیری تکنیکهای پرسش و بحث، درگیر کردن دانش‌آموزان در یادگیری، فراهم کردن بازخورد به دانش‌آموزان، انعطاف و مسئولیت‌پذیری.
- **مسئولیتهای حرفه‌ای:** تأمل در تدریس، حفظ صحیح سوابق، برقراری ارتباط با خانواده‌ها، مشارکت با مدرسه و اداره، رشد و توسعه حرفه‌ای، نشان دادن حرفه‌ای بودن (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۰۹).

دوستار و کابینی مقدم (۱۳۹۰) بیان کرده‌اند برای اینکه درس معلم موفقیت‌آمیز باشد نخستین کار پی بردن به ساخت شناختی یادگیرندگان است. معلمی که از میزان معلومات دانش‌آموزانش بی‌اطلاع باشد نمی‌تواند درسی ثمربخش ارائه دهد. برای این منظور معلم از طریق آزمونهایی، معلومات و سوابق تحصیلی دانش‌آموزان را قبلاً تعیین می‌کند و پس از آگاهی از آنها، قبل و بعد از آغاز درس جدید از پیش سازمان‌دهنده نیز بهره می‌گیرد (دوستار و کابینی‌مقدم، ۱۳۹۰).

1. Malinen
2. Danielson
3. Wilson
4. Organisation for Economic Co-operation and Development

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1400.37.1.7.8]

دریکورس و کسل[1] (۱۹۷۲، ترجمه واثقی و داداش زاده، ۱۳۸۹) معتقدند که معیار برتری و خوب بودن دانش‌آموزان، تنها موفقیت درسی نیست، بلکه مسائل اخلاقی نیز اهمیت دارد. تعلیم، همواره با تربیت ارزش می‌یابد، بنابراین معلم نباید به زرنگی دانش‌آموزان اصالت بدهد و تنها به سبب درس‌خوان بودن، آنها را تشویق کند. چه بسا دانش‌آموزی که از نظر درسی ضعیف، اما از امتیازات اخلاقی خوبی برخوردار است یا به‌عکس. معلم باید از امتیازات هر دانش‌آموز، برای برطرف کردن نواقص او بهره‌گیری کند و در راه تربیت دانش‌آموزان بکوشد (دریکورس و کاسل، ۱۳۸۹).

براون[2] و همکاران (۱۹۵۰، ترجمه فتحی واجارگاه، ۱۳۸۶) اظهار می‌کنند که معلمان بایستی با یکدیگر تشریک مساعی کنند، تا جایی که امکان دارد با مساعدت همکاران به تهیه مواد درسی و یادگیری بپردازند تا یک حس مالکیت مشارکتی در منابع ایجاد شود. اثربخشی منابعی که چند معلم تهیه می‌کنند، به مراتب بالاتر از منابعی است که به تنهایی نسبت به تهیه آن اقدام می‌شود (براون و همکاران، ۱۳۸۶).

رفتار سازمانی مثبت (پی اُ بی)[3] سازمان را برای ایجاد چشم‌اندازی کامل از مناسبات فردی کارکنان توانا می‌سازد و درکی بهتر از نیروی کار و ابزاری استراتژیک برای نفوذ در رفتار فراهم می‌کند (رملال[4] و همکاران، ۲۰۱۴). برای اولین بار که نسخه رفتار سازمانی مثبت مطرح شد، اعتماد به نفس (خودکارآمدی)، امیدواری، خوش‌بینی، بهزیستی ذهنی یا شادی و هوش هیجانی (چوز[5]) به مثابه برآورده کنندهٔ معیارهای تعیین شده ارائه شد (لوتانز، ۲۰۰۲).

معیارهای سازه‌های تعیین‌کننده در این تعریف از POB عبارت‌اند از :

الف) بر پایه نظریه و پژوهش باشند؛

ب) به‌طور معتبر اندازه‌گیری شوند؛

ج) در زمینه رفتار سازمانی نسبتاً منحصر به فرد باشند؛

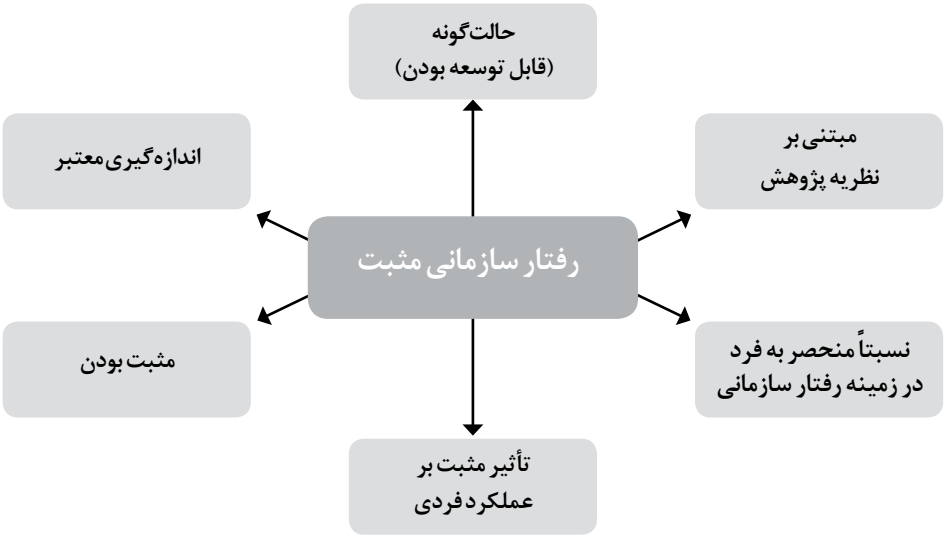
د) حالت‌گونه[6] باشند، از این‌رو که در مقایسه با یک صفت ثابت قابل توسعه و تغییر باشند؛

ه) تأثیری مثبت بر عملکرد مربوط به کار در سطح فردی و رضایت داشته باشند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷)؛

و) مثبت بودن: در گذشته تمرکز بر روی نقطه ضعف کارکنان برای افزایش عملکرد بوده است، در حالی که POB استدلال می‌کند بایستی بر جنبه‌های مثبت عملکرد فردی تمرکز کرد (گیمن[7]، ۲۰۱۶).

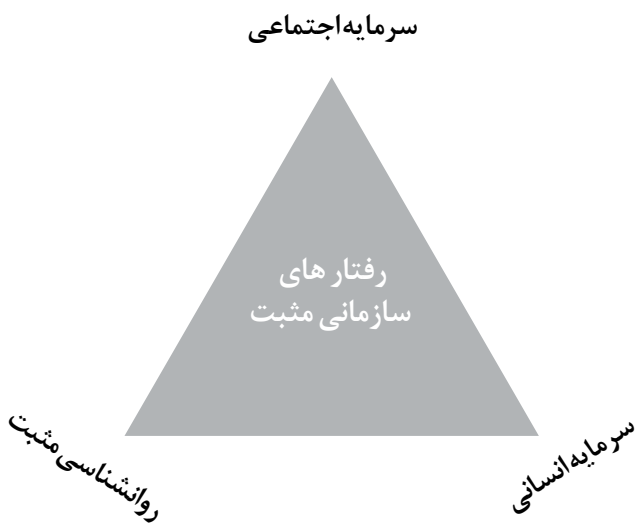
1. Dreikurs & Cassel
2. Brown
3. Positive Organizational Behavior (POB)
4. Ramlall
5. CHOSE
6. State-like
7. Geiman

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1400.37.1.7.8]



شکل ۱. معیارهای لازم برای تشخیص متغیرهای رفتار سازمانی مثبت

لوتانز و همکاران ترکیب بهینه روانشناسی مثبت، سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی را ضرورت اجتناب‌ناپذیر برای شکل‌دهی رفتارهای سازمانی مثبت می دانند (شکل ۲).



شکل ۲. عوامل تشکیل‌دهنده رفتارهای سازمانی مثبت (شیروانی و سی‌سختی، ۱۳۹۱: ۷۵)

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1400.37.1.7.8]

سؤالات پژوهش

سؤال اصلی پژوهش: *مدل ساختاری تفسیری[1] بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت‌گرا در آموزش و پرورش چیست؟*

- **سؤال فرعی ۱:** متغیرهای درونداد[2]، مدل بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت‌گرا در آموزش و پرورش کدام‌اند؟
- **سؤال فرعی ۲:** متغیرهای فرایندهای[3] یاددهی ـ یادگیری مدل بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت‌گرا در آموزش و پرورش کدام‌اند؟
- **سؤال فرعی ۳:** متغیرهای برونداد[4]، مدل بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت‌گرا در آموزش و پرورش کدام‌اند؟
- **سؤال فرعی ۴:** متغیرهـــای درونداد، فرایندهای یاددهی ـ یادگیری و برونداد با چه ترتیبی بر هم مؤثرند؟

روش پژوهش

از آنجایی که هدف اصلی پژوهش، طراحی مدل ســاختاری تفســیری بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت است تا از این طریق بهره‌وری معلمان ارتقا یابد، بنابراین با توجه پژوهش به هدف، کاربردی اســت. برای پاسخ به سؤالات، پژوهش حاضر در سه بخش پایه‌ریزی شده است. در بخش اول با روش فراترکیب[5] مقولات (ابعاد)، مفاهیم (مؤلفه‌ها) و کدهای (شــاخصها) بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت از طریق مرور نظام‌مند ادبیات استخراج و مدل پیشنهادی ارائه شده است. در بخش دوم با روش دلفی فازی[6] به‌منظور شناســایی شاخصهای نهایی، متناسب‌سازی و بومی‌سازی مدل مورد نظرســنجی خبرگان قرار گرفته است. در بخش سوم با روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری و محاسبه روابط درونی معیارهای اصلی، مدل نهایی پژوهش به‌دست آمده است.

1 Interpretive structural modeling
2. Input
3. Process
4. Output
5. Meta-synthesis
6. Fuzzy delphi method

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1400.37.1.7.8]

بخش اول: روش فراترکیب

فراترکیب شامل مرور یکپارچه و نظام‌مند ادبیات کیفی مورد نظر و تجزیه و تحلیل داده‌های ثانویه و اصلی از مطالعات منتخب نیست، بلکه تحلیل یافته‌های این مطالعات است. به عبارت دیگر ترکیبی از تفسیر داده‌های منتخب است (فرزانه کندری و همکاران، ۱۳۹۶). از آنجا که مفهوم بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت مفهومی چند بعدی و گسترده است، روش فراترکیب روشی مناسب برای به‌دست آوردن مدلی مناسب است که از تلفیق مدلهای ارائه شده در این حوزه، بر پایه تفسیر و ترجمه آنها به‌دست می‌آید. هدف از این فرایند آن است که نقاط ضعف مدلهای مختلف با نقاط قوت سایر مدلها پوشش داده شود و کاستیها نیز در مدل جدید ترمیم شود و مدلی طراحی شود که با شرایط و مقتضیات معلمان شاغل در وزارت آموزش و پرورش متناسب و سازگار است.

گامها و روش کار در فراترکیب

در پژوهش حاضر به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های استخراجی از ادبیات پژوهش از روش هفت مرحله ای سندلوسکی و باروسو[1] به شرح زیر استفاده شده است.

گام اول: تنظیم سؤال پژوهش

در این پژوهش برای تنظیم سؤال پژوهش، مراحل زیر طی شده است:

۱) **چه چیزی**: هدف این پژوهش شناسایی، مقوله‌بندی و گروهبندی ابعاد و مؤلفه‌های بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت در وزارت آموزش و پرورش است.

۲) **چه کسی:** جامعه آماری این پژوهش شامل همه پژوهشهای در دسترس در حوزه بهره‌وری، عملکرد معلمان و رفتار سازمانی مثبت است که از محل پایگاههای اطلاعاتی و کتابهای مربوط به زمینه مذکور تأمین شده است.

۳) **چه وقت:** در پاسخ به این سؤال، چارچوب یا محدوده زمانی منابع یافته شده از مرحله قبل مشخص شده است. مقالات انگلیسی مطالعه شده در این پژوهش از سالهای ۱۹۹۴ تا ۲۰۱۷ و مقالات فارسی از سالهای ۱۳۷۴ تا ۱۳۹۶ بوده است.

۴) **چگونه:** در این پژوهش، از روش تحلیل محتوا که «تحلیل داده‌هایی که به صورت ثانویه» اند، استفاده شده است.

1. Sandelowski & Barroso

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1400.37.1.7.8]

گام دوم: بررسی متون به‌صورت نظام‌مند

در این مرحله از انجام دادن فراترکیب، پایگاههای داده و موتورهای جستجوی گوناگون مورد استفاده قرار گرفته‌اند و از کلید واژگان متعددی برای جستجوی مقالات برای انجام دادن فراترکیب استفاده شده است.

جدول ۱. کلید واژگان

ردیف	کلید واژگان	ردیف	کلید واژگان
۱	اثربخشی معلم	۶	سرمایه روانشناختی
۲	کارایی معلم	۷	روانشناسی مثبت
۳	بهره‌وری معلم	۸	سرمایه اجتماعی
۴	عملکرد معلم	۹	فرایند یاددهی - یادگیری
۵	رفتار سازمانی مثبت		

گام سوم: جستجو و انتخاب مقالات مناسب

در این پژوهش برای بررسی اعتبار مقالات مورد استفاده از ابزار حیاتی گلین[1] (۲۰۰۶)، استفاده شده است که برای ارزیابی تمامی طرحهای پژوهشی کاربردی است. این ابزار به پژوهشگر کمک می‌کند تا دقت، اعتبار و اهمیت مطالعات کمی و کیفی را مشخص کند. گلین به ارائه چک‌لیستی برای ارزیابی حیاتی مطالعات پرداخته است (جدول ۲). سؤالات ابزار ارزیابی حیاتی در چهار دسته کلی تقسیم بندی می‌شود: جامعه آماری، گردآوری داده، طرح پژوهش و نتایج (گلین، ۲۰۰۶).

1. Glynn

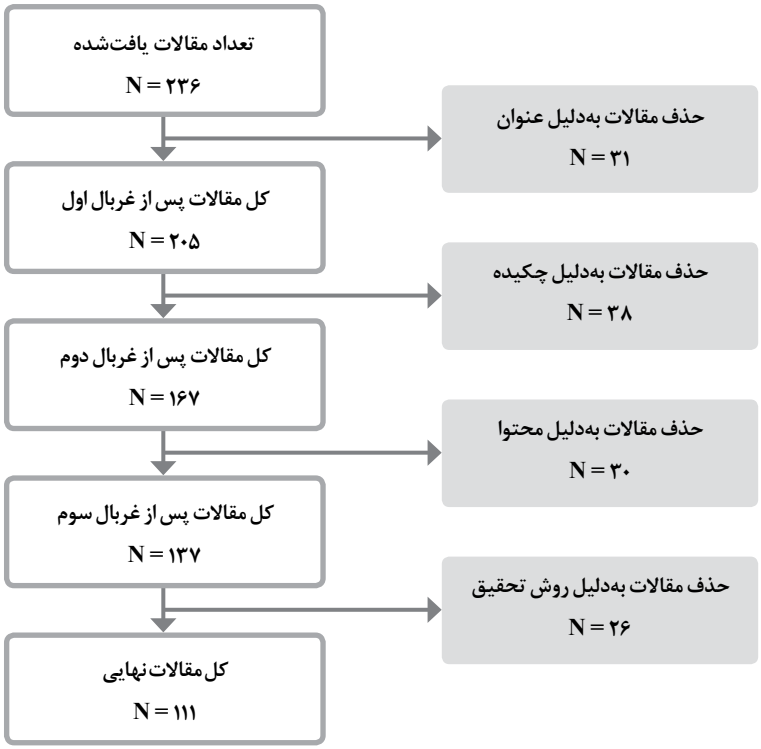
[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1400.37.1.7.8]

جدول ۲. ابزار ارزیابی حیاتی مطالعات کیفی و کمی گلین (۲۰۰۶)

ردیف	جامعه آماری
۱	آیا جامعه مورد مطالعه نماینده کل کاربران واقعی و واجد شرایط است که می‌توانند در مطالعه باشند؟
۲	آیا معیارهای شمول و عدم شمول به‌طور آشکار بیان شده است؟
۳	آیا اندازه نمونه به‌اندازه کافی برای تخمینهای دقیق مناسب است؟
۴	آیا نرخ بازگشت به‌اندازه کافی برای تخمینهای دقیق بزرگ است؟
۵	آیا انتخاب جامعه آماری فارغ از خطاست؟
۶	آیا توافق آگاهانه‌ای به‌دست آمده است؟
ردیف	**گردآوری داده**
۱	آیا روشهای جمع‌آوری داده به‌طور آشکار توصیف‌شده‌اند؟
۲	آیا ابزار جمع‌آوری داده اعتبارسنجی شده است؟
۳	آیا ابزار جمع‌آوری داده‌ها در تحقیق منتشرشده است؟
۴	آیا سؤالات مطرح‌شده به‌اندازه کافی برای دریافت پاسخهای دقیق شفاف است؟
ردیف	**طرح پژوهش**
۱	آیا متدولوژی مورداستفاده مناسب است؟
۲	آیا روایی صوری وجود دارد؟
۳	آیا متدولوژی تحقیق به‌طور شفاف در سطحی از جزییات بیان‌شده به‌طوری‌که قابل تکرار باشد؟
۴	آیا تأییدیه‌های اخلاقی به‌دست‌آمده است؟
۵	آیا نتایج به‌طور شفاف بیان‌شده‌اند و در رابطه با گردآوری داده‌ها به بحث گذاشته‌شده‌اند؟
ردیف	**نتایج**
۱	آیا تمامی نتایج آشکارا تبیین شده‌اند؟
۲	آیا متغیرهای مداخله‌گر موردتوجه قرارگرفته‌اند؟
۳	آیا نتیجه‌گیریها به‌طور دقیق منعکس‌کننده تحلیلها هستند؟
۴	آیا تحلیلهای فرعی تمرکز کمتری نسبت به تحلیلهای اصلی داراست؟
۵	آیا پیشنهادهایی برای حوزه تحقیقاتی آتی ارائه‌شده است؟
۶	آیا روایی بیرونی وجود دارد؟

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1400.37.1.7.8]

در این فرایند، مقاله‌هایی که امتیاز زیر ۷۵ درصد (متوسط و ضعیف) کسب کرده‌اند از پژوهش حذف شدند.



شکل ۳. نتایج جستجو و چگونگی انتخاب مقالات مناسب

گام چهارم: استخراج نتایج

در این مرحله مقالات منتخب و نهایی شده، سپس به‌منظور دستیابی به یافته‌های درون مطالعات، چندین بار بازخوانی و در ستونهای جداگانه دسته بندی شده‌اند.

گام پنجم: تجزیه‌وتحلیل و تلفیق یافته‌های کیفی

در پژوهش حاضر، ابتدا تمام ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصهای استخراج شده از مطالعات را به عنوان کد در نظر گرفته‌ایم، سپس به بررسی کدها پرداخته و با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از این کدها، آنها را در یک مفهوم مشابه دسته‌بندی کرده‌ایم. به این ترتیب مفاهیم پژوهش شکل گرفته و مفاهیم نیز در یک‌طبقه کلی‌تر به نام ابعاد دسته‌بندی شده است.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1400.37.1.7.8]

جدول ۳. مقوله‌ها، مفاهیم و کدهای استخراج شده

مقوله	زیر مقوله	مفاهیم	کدها (شاخصها)
درونداد	عوامل شناختی	توکل	اسناد امور و اتفاقات به خداوند متعال، اعتماد به حکمت مطلقه خداوند متعال و عدم اعتراض به افعال و مشیت او، معنای الوهی دادن به اتفاقات زندگی، امیدوار بودن به خدا، داشتن نقش فعال در زندگی، ایمان به منبع
		خوش‌بینی	استناد مثبت
		امیدواری	عاملیت، گذرگاهها
		تاب‌آوری	ظرفیت مواجهه با مشکلات و سختیها
		اعتماد به نفس	باور راسخ به توانایی شخصی
	عوامل رفتاری	دوستی	فرصت دوستی، نفوذ دوستی
		شادمانی (بهزیستی ذهنی)	خرسندی، غرقه شدن، اشتیاق، معنادار بودن
		خردورزی	تجربه، حساسیت اخلاقی، عملی، رواداری تناقضی، گشودگی، تأمل، تعامل
		دلسوزی	احساس درد و رنج دیگران، احساس مهربانی، همدلی، همدردی، اقدام
		احساس دلبستگی	انرژی داشتن، وقف شدن، نشاط، جذب شدن
فرایند		برنامه‌ریزی و آماده‌سازی	ارائه دانش محتوای آموزشی و فن تعلیم و تربیت؛ ارائه دانش در مورد دانش‌آموزان؛ تعیین نتایج آموزشی؛ ارائه دانش منابع؛ طراحی آموزش منسجم؛ طراحی ارزیابی دانش‌آموز
		ایجاد محیط یادگیری مناسب	ایجاد یک محیط محترمانه، دوستانه و امن؛ بنانهادن یک فرهنگ یادگیری؛ مدیریت رفتار دانش‌آموز؛ مدیریت منابع کلاس درس؛ سازماندهی فضای فیزیکی
		آموزش	برقراری ارتباط با دانش‌آموزان، تکنیکهای پرسش و بحث، درگیری دانش‌آموز در یادگیری، انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری، ارزیابی در آموزش
		ایفای مسئولیتهای حرفه‌ای	تأمل در تدریس؛ برقراری ارتباط با خانواده‌ها؛ مشارکت در جامعه حرفه‌ای؛ حفظ دقیق سوابق؛ توسعه و نمایش حرفه‌ای بودن

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1400.37.1.7.8]

جدول ۳. (ادامه)

مقوله	زیر مقوله	مفاهیم	کدها (شاخصها)
برونداد	اثربخشی	یاددهی مؤثر عقلانی	درک هویت متعالی انسان، بصیرت فردی، ژرف اندیشی و عاقبت‌نگری
		یاددهی مؤثر علمی	شناخت خود و ظرفیتها، علم به حقوق فردی و اجتماعی، علم به پدیده‌ها و قوانین حاکم بر آنها
		یاددهی مؤثر عملی	سبک زندگی اسلامی ایرانی، به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات، خلاقیت و کارآفرینی، سلامت فردی، بهره‌گیری آگاهانه از یافته‌های علمی، حفظ محیط زیست
		یاددهی مؤثر اعتقادی	ایمان آگاهانه به اصول اعتقادی، باور به دین اسلام برای تحقق‌پذیری حیات طیبه، ایمان به هدفمندی و قانونمندی خلقت، ایمان به کرامت و توانمندی فردی و جمعی
		یاددهی مؤثر اخلاقی	تقوای الهی و تعهد به ارزشهای اخلاقی، ارزشمندی علم، تقدم منافع جمعی بر فردی، ارزشمندی محیط زیست، ارزشمندی معاش حلال، التزام به اصول و ارزشهای اخلاقی
	کارآیی	آموزش کارآمد	استفاده بهینه از فضای کلاس درس و مدرسه، بهره‌برداری مناسب از منابع درسی و کمک آموزشی، استفاده درست از فناوری اطلاعات و ارتباطات، بهره‌برداری مناسب از سوابق اطلاعات آموزشی، تربیتی و خانوادگی، استفاده از برنامه درسی منسجم، به‌کارگیری دانش و مهارت حرفه‌ای
		مدیریت رفتار کارآمد	بهره‌برداری از منابع محیطی محرک یادگیری، استفاده بهینه از فرصت یادگیری، بهره‌برداری مناسب از منابع محرک درگیری دانش‌آموز در یادگیری، بهره‌برداری مناسب از منابع محرک درونی کردن ارزشهای اخلاقی
		مشارکت کارآمد	جلب مشارکت والدین، مشارکت با همکاران مدرسه، مشارکت با جامعه حرفه‌ای

گام ششم: حفظ کنترل کیفیت

برای دســـتیابی به این گام تعدادی از مقالات انتخابی در اختیار یکی از خبرگان قرار گرفت و نتایج حاصله از طریق شاخص کاپا[1] (پایایی ارزیابها)، ارزیابی شد. مقدار ضریب محاسبه شده ۸۳ ٪ است.

گام هفتم: ارائه یافته‌ها

در این مرحله از پژوهش با روش فراترکیب سه مقوله (ابعاد)، ۴ زیر مقوله، ۲۲ مفهوم (مؤلفه) و ۸۹ کد (شاخص) احصا شده است (ستونهای ۱، ۲، ۳ و ۴ مندرج در جدول شماره ۲).

1. Kappa coefficient

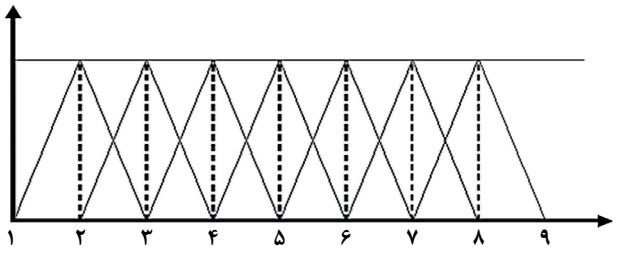
[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1400.37.1.7.8]

بخش دوم: روش دلفی‌فازی

در این بخش برای غربال کردن شـــاخصها و شناســـایی شـــاخصهای نهایی از رویکرد دلفی فازی استفاده شده اســـت. دیدگاه خبرگان در زمینه میزان اهمیت شاخصها گردآوری شده است. استفاده از مجموعه‌های فازی، سازگاری بیشتری با توضیحات زبانی و مبهم انسانی دارد، بنابراین بهتر است که با استفاده از مجموعه‌های فازی (به‌کارگیری اعداد فازی) به پیش‌بینی بلند مدت و تصمیم‌گیری در دنیای واقعی پرداخت (کارامن[1]، ۲۰۰۸). در این پژهش برای فازی‌سازی دیدگاه خبرگان از اعداد فازی مثلثی استفاده شده است.

جدول ۴. طیف نه درجه فازی برای ارزش‌گذاری شاخصها

معادل قطعی	متغیر زبانی	مقیاس عدد فازی
۱	خیلی بی اهمیت	(۱، ۱، ۱)
۲	خیلی بی اهمیت تا بی اهمیت	(۱، ۲، ۳)
۳	بی اهمیت	(۲، ۳، ۴)
۴	بی اهمیت تا اهمیت متوسط	(۳، ۴، ۵)
۵	متوسط	(۴، ۵، ۶)
۶	متوسط تا با اهمیت	(۵، ۶، ۷)
۷	با اهمیت	(۶، ۷، ۸)
۸	با اهمیت تا خیلی با اهمیت	(۷، ۸، ۹)
۹	خیلی با اهمیت	(۸، ۹، ۹)



شکل ۴. ارزش‌گذاری شاخصها نسبت به هم با استفاده از اعداد فازی مثلثی

1 . Kahraman

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1400.37.1.7.8]

یافته‌های روش دلفی‌فازی

مقدار فازی زدائی[1] شده بزرگ‌تر از ۰/۷ مورد قبول است و هر شاخصی که امتیاز کمتر از ۰/۷ داشته باشد، رد می‌شود («وو»و«فانگ»[2]، ۲۰۱۱).

- **گام اول :** مواردی که امتیاز آنها کمتر از ۰/۷ بوده حذف شـــده اســـت. شاخصهای حذف شده عبارت‌انـــد از : اعتمـــاد به حکمت مطلقـــه خداوند متعال و عدم اعتراض به افعال و مشـــیت او، همدردی، ایمان به هدفمندی و قانونمندی خلقت و ارزشـــمندی محیط زیست. در پایان مرحله اول دلفی فازی فرصت دوســـتی به فرصت تغییر یافته اســـت. نفوذ دوستی به نفوذ تغییر یافته است. بهره‌برداری مناسب از سوابق اطلاعات آموزشی، تربیتی و خانوادگی به بهره‌برداری مناسب از اطلاعات تغییر یافته است. استفاده از برنامه درسی منسجم به استفاده از طرح درس منسجم تغییر یافته است.
- **گام دوم:** در این مرحله شـــاخصهای ذیل حذف شـــده‌اند: التزام به اصول و ارزشـــهای اخلاقی، بهره‌گیری آگاهانه از یافته‌های علمی، احساس مهربانی و غرقه شدن. در پایان مرحله دوم دلفی فازی مدیریت رفتار دانش‌آموز به پرورش اخلاقی دانش‌آموز تغییر یافته است، درگیری دانش‌آموز در یادگیری به احساس دلبستگی دانش‌آموز در یادگیری تغییر یافته است. بهره‌برداری مناسب از منابع محرک درگیری دانش‌آموز در یادگیری به بهره‌برداری مناسب از منابع محرک دلبستگی دانش‌آموز در یادگیری تغییر یافته است.
- **گام سوم**: در ایـــن مرحله شاخصهای نشاط و ایمان به منبع حذف شده‌اند. در پایان این مرحله ایجاد یک محیط محترمانه، دوســـتانه و امن به ایجاد یک محیط عادلانه، محترمانه، دوســـتانه و امن تغییر یافته است. درک هویت متعالی انسان به درک هویت فردی تغییر یافته است. شناخت خود و ظرفیتها به شـــناخت فردی تغییر یافته است. بهره‌برداری مناسب از منابع درسی و کمک آموزشی به بهره‌برداری مناسب از منابع درسی و کمک درسی تغییر یافته است.

بخش سوم: روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری

گام بعدی محاســـبه روابط درونی معیارهای اصلی برای به‌دســـت آوردن مدل نهایی پژوهش است. برای انعکاس دادن روابط درونی میان معیارهای اصلی از دیدگاه خبرگان اســـتفاده شده است. به‌طوری که متخصصان قادرند با تسلط بیشتری به بیان نظرات خود در زمینهٔ اثرات (جهت و شدت اثرات) میان

1. Defuzzification
2. Wu & Fang

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1400.37.1.7.8]

عوامل بپردازند. ماتریس حاصل (ماتریس ارتباطات داخلی)، هم رابطه علی و معلولی میان عوامل را نشان می‌دهد و هم اثرپذیری و اثرگذاری متغیرها را نمایش می‌دهد. حالتها و علائم مورد استفاده دراین رابطه مفهومی در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. حالتها و علائم مورد استفاده در بیان رابطه متغیرها

V	A	X	O
متغیر **i** بر **j** تاثیر دارد	متغیر **j** بر **i** تاثیر دارد	رابطه دو سویه	عدم وجود رابطه

■ تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری

ماتریس خودتعاملی ســـاختاری از ابعاد و شاخصهای مطالعه و مقایسه آنها با استفاده از چهار حالت روابط مفهومی تشکیل می‌شود. ماتریس دریافتی از تبدیل ماتریس خودتعاملی ساختاری به یک ماتریس دو ارزشی صفر و یک به‌دست می‌آید (آذر و بیات، ۱۳۸۷).

جدول ۶. ماتریس خودتعاملی ساختاری متغیرهای پژوهش

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8
C1	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰
C2	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۰
C3	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۱
C4	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۱	۰
C5	۰	۱	1	1	۱	۱	۰	۱
C6	۰	۱	1	1	۱	۱	۰	۱
C7	1	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰
C8	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۱

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1400.37.1.7.8]

تعیین روابط و سطح‌بندی ابعاد و شاخصها

برای تعیین روابط و سطح‌بندی معیارها باید مجموعه خروجیها و ورودیها برای هر معیار از ماتریس دریافتی استخراج شود. مجموعه خروجیها شامل خود معیار و معیارهایی است که از آن تأثیر می‌پذیرد. مجموعه ورودیها شـــامل خود معیار و معیارهایی است که بر آن تأثیر می‌گذارند. سپس مجموعه روابط دو طرفه معیارها مشخص می‌شود.

جدول ۷. مجموعه ورودیها و خروجیها برای تعیین سطح

متغیرهای پنهان و نماد آنها		خروجی: اثرگذاری	ورودی: اثرپذیری
اثربخشی	C1	C1,C7	C1,C2,C3,C4,C7,C8
ایفای مسئولیتهای حرفه‌ای	C2	C1,C2,C3,C4,C7	C2,C3,C4,C5,C6
آموزش	C3	C1,C2,C3,C7,C8	C2,C3,C5,C6,C8
برنامه‌ریزی و آماده‌سازی	C4	C1,C2,C4,C5,C7	C2,C4,C5,C6
عوامل رفتاری	C5	C2,C3,C4,C5,C6,C8	C4,C5,C6
عوامل شناختی	C6	C2,C3,C4,C5,C6,C8	C5,C6
کارایی	C7	C1,C7	C1,C2,C3,C4,C7,C8
محیط یادگیری	C8	C1,C3,C7,C8	C3,C5,C6,C8

برای متغیر C_i مجموعه دســـتیابی (خروجی یا اثرگذاریها) شـــامل متغیرهایی اســـت که از طریق متغیر C_i می‌توان به آنها رسید. مجموعه پیش نیاز (ورودی یا اثرپذیریها) شامل متغیرهایی است که از طریق آنها می‌توان به متغیر C_i رسید. پس از تعیین مجموعه دستیابی و مجموعه پیش‌نیاز، اشتراک دو مجموعه حساب می‌شود. اولین متغیری که اشتراک دو مجموعه برابر با مجموعه قابل دستیابی (ورودیها) باشـــد، سطح اول خواهد بود. بنابراین عناصر سطح اول بیشترین تأثیرپذیری را در مدل خواهند داشت. پس از تعیین سطح، معیاری که سطح آن معلوم شده از تمامی مجموعه حذف شده و مجدداً مجموعه ورودیها و خروجیها را تشکیل داده و سطح متغیر بعدی به‌دست می‌آید (کرباسیان و همکاران، ۱۳۹۰).

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1400.37.1.7.8]

جدول ۸. تعیین سطح اول در سلسله مراتب ISM

سازه‌های پژوهش	خروجی: اثرگذاری	ورودی: اثرپذیری	اشتراک	سطح
اثربخشی	C1,C7	C1,C2,C3,C4,C7,C8	C1,C7	1
ایفای مسئولیتهای حرفه‌ای	C1,C2,C3,C4,C7	C2,C3,C4,C5,C6	C2,C3,C4	
آموزش	C1,C2,C3,C7,C8	C2,C3,C5,C6,C8	C2,C3,C8	
برنامه‌ریزی و آماده‌سازی	C1,C2,C4,C5,C7	C2,C4,C5,C6	C2,C4,C5	
عوامل رفتاری	C2,C3,C4,C5,C6,C8	C4,C5,C6	C4,C5,C6	
عوامل شناختی	C2,C3,C4,C5,C6,C8	C5,C6	C5,C6	
کارایی	C1,C7	C1,C2,C3,C4,C7,C8	C1,C7	1
محیط یادگیری	C1,C3,C7,C8	C3,C5,C6,C8	C3,C8	

یافته‌های روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری

با توجه به خروجی محاسبات تعیین سطح در سلسله مراتب ISM، «اثربخشی» و «کارایی» تأثیرپذیرترین متغیرها و متغیرهای سطح اول هستند. مجموعه مشترک شناسایی و متغیرهایی که اشتراک آنها برابر مجموعه ورودیها باشد به عنوان متغیرهای سطح دوم انتخاب می‌شوند. محاسبات تعیین سطح دوم در سلسله مراتب ISM در جدول شماره ۸ ارائه شده است.

جدول ۹. تعیین سطح دوم در سلسله مراتب ISM

سازه‌های پژوهش	خروجی: اثرگذاری	ورودی: اثرپذیری	اشتراک	سطح
ایفای مسئولیتهای حرفه‌ای	C2,C3,C4	C2,C3,C4,C5,C6	C2,C3,C4	1
آموزش	C2,C3,C8	C2,C3,C5,C6,C8	C2,C3,C8	1
برنامه‌ریزی و آماده‌سازی	C2,C4,C5	C2,C4,C5,C6	C2,C4,C5	1
عوامل رفتاری	C2,C3,C4,C5,C6,C8	C4,C5,C6	C4,C5,C6	
عوامل شناختی	C2,C3,C4,C5,C6,C8	C5,C6	C5,C6	
محیط یادگیری	C3,C8	C3,C5,C6,C8	C3,C8	1

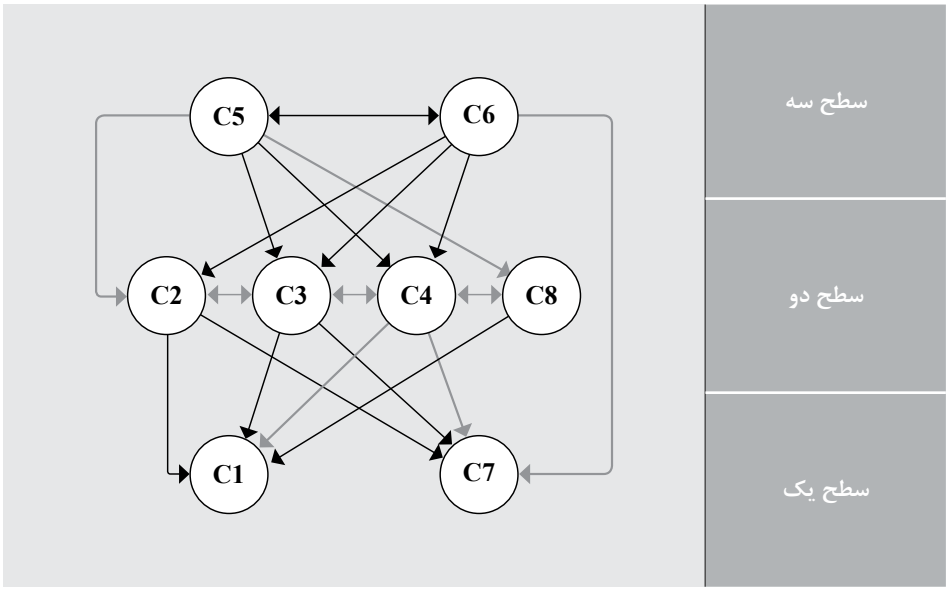
[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1400.37.1.7.8]

با توجه به خروجی محاسبات تعیین سطح دوم در سلسله مراتب ISM متغیرهای «ایفای مسئولیتهای حرفه‌ای»، «آموزش»، «برنامه‌ریزی» و «محیط یادگیری» متغیرهای سطح دوم هستند. براساس جدول شماره ۹ مجموعه مشترک شناسایی و متغیرهایی که اشتراک آنها برابر مجموعه ورودیها باشد به عنوان متغیرهای سطح سوم انتخاب می‌شوند.

جدول ۱۰. محاسبات تعیین عناصر سطح سوم

متغیرهای پژوهش	خروجی: اثرگذاری	ورودی: اثرپذیری	اشتراک	سطح
عوامل رفتاری	C5,C6	C5,C6	C5,C6	1
عوامل شناختی	C5,C6	C5,C6	C5,C6	1

با توجه به خروجی محاسبات تعیین سطح سوم در سلسله مراتب ISM، متغیرهای عوامل رفتاری و عوامل شناختی متغیرهای سطح سوم هستند. الگوی نهایی سطوح متغیرهای شناسائی شده در شکل ۵ نمایش داده شده است.



شکل ۵. مدل پایه‌ای توسعه داده شده با روش ISM

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1400.37.1.7.8]

■ بحث و نتیجه‌گیری ■

معلمان بر اساس اهداف و رسالت خود، تعلیم و تربیت متخصصان آینده‌ساز هر جامعه را به عهده دارند. چنانچه آنها در شـــرایطی نتوانند کاملاً بهره‌ور باشند و به دور از مشکلات و تنگناها به حیات و فعالیت اثربخش خود ادامه دهند، بی‌شـــک بسیاری از فارغ التحصیلان با سطح کیفی پایین وارد بازار کار می‌شـــوند و در حکم درونداد سایر ســـازمانها در آینده مشکلات بسیار اساسی اجتماعی- سیاسی پدیـــد می آورند. همچنین با بهره‌وری پایین معلمان، نظـــام تعلیم و تربیت با وجود صرف هزینه‌های هنگفت مادی و انســـانی از انجام دادن یک ســـری فعالیتها و کارکردهای روزمره محروم می‌شود و در تحقق بخشـــیدن به هدفها و رسالت عالی خود با مشکلاتی روبه‌رو می‌شود و ضرورت ادامه فعالیت آن زیر سؤال می‌رود.

شایان ذکر است که با وجود تمام تلاشهایی که در زمینه ارتقای بهره‌وری معلمان صورت گرفته است، تغییر چشمگیر در بهره‌وری آنان مشاهده نمی‌شود. یکی از علل اساسی آن بی‌توجهی به نقاط قوت منابع انســـانی و به فراموشی سپردن ارزشهای انسانی در عصر ماشینی شدن و صنعت است. در این پژوهش، بر اســـاس آموزه‌های دین مبین اسلام که ارزشهای انسانی بر آن حاکم است، رویکرد ارزشهای انسانی و تعقل جوهری غالب بوده است، که از یک سو بهزیستی معلمان و از سوی دیگر عملکرد آنان بهبود یابد تا در پی آن با ارتقای توانمندی روانشناختی معلمان، بهره‌وری آنان افزایش یابد.

ابتدا با روش فراترکیب و مرور نظام‌مند ادبیات موضوع و پژوهشهای انجام شده مدل مفهومی اولیه پژوهش، متشکل از سه مقوله (بعد)، چهار زیر مقوله، ۲۲ مفهوم (مؤلفه) و ۸۹ کد (شاخص) به‌دست آمد (جدول ۲)، سپس برای غربال کردن شاخصها و شناسایی شاخصهای نهایی از روش دلفی فازی استفاده شد و دیدگاه خبرگان در زمینه میزان اهمیت شاخصها گردآوری شد. در نهایت ده شاخص از ۸۹ شاخص حذف شد و یازده شاخص نیز با نظر خبرگان تغییر پیدا کرد.

در مقوله درونداد دو زیر مقوله عوامل شناختی شامل مفاهیم توکل، خوش‌بینی، امیدواری، تاب‌آوری و اعتماد به نفس و زیر مقوله عوامل رفتاری شامل مفاهیم حب، شادمانی (بهزیستی ذهنی)، خردورزی، دلســـوزی و احساس دلبستگی احصا شـــدند. در مقوله فرایند مفاهیم برنامه‌ریزی و آماده سازی، ایجاد محیط یادگیری مناسب، آموزش و ایفای مسئولیتهای حرفه‌ای و در مقوله برونداد دو زیرمقوله اثربخشی با مفاهیم یاددهی مؤثر عقلانی، یاددهی مؤثر علمی، یاددهی مؤثر عملی، یاددهی مؤثر اعتقادی، یاددهی مؤثر اخلاقی و زیرمقوله کارایی با مفاهیم آموزش کارآمد، مدیریت رفتار کارآمد و مشارکت کارآمد احصا شدند.

پژوهشهایی که در زمینه رفتار سازمانی مثبت انجام شده‌اند، بیشتر به سازه‌هایی شامل خوش‌بینی، امیدواری، تاب‌آوری و اعتماد به نفس پرداخته‌اند. در این پژوهش سازه‌هایی جدید از رفتار سازمانی مثبت به‌دســـت آمده که تاکنون در عمل مطرح نشـــده‌اند و از این نظر این پژوهش جنبه منحصر به فرد دارد.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1400.37.1.7.8]

سازه‌های جدید شامل توکل، حب، احساس دلبستگی، خردورزی و دلسوزی هستند. سازه‌های منتخب به گونه‌ای انتخاب شده‌اند که دو به دو با یکدیگر همبستگی دارند، به‌طوری که با بهبود توکل به خداوند تاب‌آوری و با بهبود خوش‌بینی امیدواری و با افزایش امیدواری تاب‌آوری معلمان و... بهبود خواهد یافت.

در گام نهایی برای به‌دست آوردن مدل ساختاری تفسیری از محاسبه روابط درونی معیارهای اصلی استفاده شده است. برای انعکاس دادن روابط درونی میان معیارهای اصلی از دیدگاه خبرگان بهره‌گیری شده است. اثربخشی و کارایی تأثیرپذیرترین متغیرها و متغیرهای سطح اول هستند. با توجه به خروجی محاسبات تعیین سطح دوم در سلسله مراتب ISM متغیرهای ایفای مسئولیتهای حرفه‌ای، آموزش، برنامه‌ریزی و آماده‌سازی و محیط یادگیری متغیرهای سطح دوم هستند. با توجه به خروجی محاسبات تعیین سطح سوم در سلسله مراتب ISM متغیرهای عوامل رفتاری و شناختی متغیرهای سطح سوم‌اند.

بر اساس مدل ساختاری تفسیری به‌دست آمده، عوامل شناختی شامل مفاهیم توکل، خوش‌بینی، امیدواری، تاب‌آوری و اعتماد به نفس و زیر مقوله عوامل رفتاری شامل مفاهیم حب، شادمانی (بهزیستی ذهنی)، خردورزی، دلسوزی و احساس دلبستگی به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر فرایندهای یاددهی - یادگیری شامل متغیرهای ایفای مسئولیتهای حرفه‌ای، آموزش، برنامه‌ریزی و آماده سازی و محیط یادگیری هستند و فرایندهای یاددهی ـ یادگیری بر اثربخشی با مفاهیم یاددهی مؤثر عقلانی، علمی، عملی، اعتقادی، اخلاقی و کارایی با مفاهیم آموزش کارآمد، مدیریت رفتار کارآمد و مشارکت کارآمد مؤثرند.

بر اساس نتایج پژوهش می‌توان گفت، بهبود سازه‌های حالت‌گونه روانشناختی شناسایی شده در معلمان سبب بهبود فرایندهای یاددهی ـ یادگیری و به عبارت دیگر بهبود عملکرد معلم می‌شود و بهبود عملکرد معلم باعث افزایش برونداد یا اثربخشی و کارایی معلمان خواهد شد.

رفتار، گفتار و شخصیت معلم عمیق‌ترین تأثیرات را بر دانش‌آموزان می‌گذارد و ارزشها را نهادینه می‌کند. مثلاً می‌توان گفت، معلمانی که اعتماد به نفس بالایی دارند، دانش‌آموزانی با توانایی فردی و اجتماعی بالایی تربیت خواهند کرد و زمانی که فرصتهای مناسب برای برقراری روابط دوستانه و صمیمانه در مدرسه میان معلمان ایجاد شود، فضایی دوستانه و صمیمانه در کلاس درس ایجاد خواهد شد و وقتی که معلمان از سطح بالایی از توکل به خداوند برخوردار باشند، دانش‌آموزان را بیشتر به تقوای الهی و ارزشهای اخلاقی رهنمون خواهند کرد.

از آنجایی که تعلیم، همواره با تربیت ارزش می‌یابد و در اسناد بالادستی نظام تعلیم و تربیت کشور به مسائل اعتقادی، ارزشهای اخلاقی و تربیتی اهمیتی خاص داده شده است، در این پژوهش رویکرد رفتار سازمانی مثبت به‌عنوان درونداد بر ارزشهای انسانی تأکید دارد، در مقولات فرایند و برونداد نیز به جنبه اعتقادی، اخلاقی و تربیتی توجهی خاص شده است و ساحتهای شش‌گانه تربیت دینی و اخلاقی، سیاسی و اجتماعی، زیستی و بدنی، هنری و زیباشناختی، اقتصادی و حرفه‌ای و علمی و فناوری به‌طور متوازن مورد توجه قرار گرفته‌اند.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1400.37.1.7.8]

این مدل بومی می‌تواند راهگشـــای سیاست‌گذاران و مدیران آموزش و پرورش در ارتقای عملکرد و بهره‌وری معلمان باشد. همچنین با خاطر نشان کردن ارزشهای فراموش شدهٔ دین مبین اسلام، آموزه‌های قرآن کریم و بزرگان می‌تواند نقطه عطفی در تحول بهره‌وری معلمان و نظام تعلیم و تربیت باشد.

برای این که مدارس بتوانند نقشهای محوله را به نحو مطلوب‌تر انجام دهند باید از معلمان توانمند، مؤثر و کارا برخوردار باشند. این معلمان نیز باید به نوبه خود برای بهره‌ور بودن از عملکردی مناسب در فرایند یاددهی ـ یاددهی برخوردار باشند. یکی از عوامل مهمی که سبب بهبود عملکرد معلمان می‌شود، عوامل شـــناختی و رفتاریِ رفتار سازمانی مثبت است، بنابراین اهمیت متغیرهای رفتار سازمانی مثبت را در نقشـــی می‌توان مشـــاهده کرد که آنها بر عملکرد و بهره‌وری معلمان دارند. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت بدون وجود رویکرد مثبت‌گرایی، هر یک از اعضای سازمان از لحاظ جسمی و روحی دچار کاســـتیها و کمبودهایی می‌شوند که به نحوی در انجام دادن وظایف و عملکرد آنها دخالت دارند و این امر خود اثربخشی و کارایی معلمان را که برای تحقق بخشیدن به اهداف عالیه سازمان مورد نظر است، دچار اختلال خواهد کرد.

■ پیشنهادهای کاربردی ■

۱. در تحلیل بهره‌وری معلمان علاوه بر خروجی (کیفیت) به ورودیها یا منابع مورد نیاز معلمان نیز توجه خاص شود. یکی از ورودیهای مهمی که در ارتقای عملکرد و بهره‌وری معلمان مؤثر است، عوامل شناختی و رفتاریِ رفتار سازمانی مثبت است.

۲. تعلیم، همواره با تربیت ارزش می‌یابد. معیار برتری و خوب بودن دانش‌آموزان، تنها جهات درسی نیســـت، بلکه مسائل اخلاقی نیز اهمیت دارد و معلم بایستی از امتیازات هر دانش‌آموز برای رفع نواقص او استفاده کند.

۳. معلمان باید ســـاحتهای شـــش‌گانه تربیت دینی و اخلاقی، سیاسی و اجتماعی، زیستی و بدنی، هنری و زیباشناختی، اقتصادی و حرفه‌ای، علمی و فناوری را به‌طور متوازن مورد توجه قرار دهند.

۴. معلمان باید نقش سنتی خود را کنار بگذارند و مانند یک انسان واقعی و صمیمی با دانش‌آموزان رفتار کنند و نوعی رابطهٔ انســـانی با دانش‌آموزان داشـــته باشند تا زمینه آرامش و سلامت روانی آنان را فراهم کنند.

۵. معلمان با ارزشـــمند شناساندن علم به دانش‌آموزان در جهت بنا نهادن فرهنگ یادگیری نقشی فعال داشته باشند.

۶. معلمان با اســـتفاده از تکنیک پرســـش و بحث، زمینه درگیری ذهنی دانش‌آموزان را در فرایند یاددهی ـ یادگیری فراهم آورند.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1400.37.1.7.8]

۷. معلمان در طراحی ارزیابی و تعیین نتایج آموزشی، تفاوتهای فردی دانش‌آموزان را در نظر بگیرند.

۸. معلمان در جلب مشـــارکت والدین، مشـــارکت با همکاران مدرسه و جامعه حرفه‌ای نقشی فعال داشته باشند.

۹. معلمان با اســـتفاده بهینه از فرصت یادگیری که شامل زمان، مکان و مشوقهای یادگیری است، زمینهٔ یادگیری دانش‌آموزان را فراهم آورند.

۱۰. معلمان باید به‌منظور بهبود فرآیند یاددهی ـ یادگیری، شـــناخت خود را در مورد دانش‌آموزان و شرایط فردی و خانوادگی آنها افزایش دهند.

۱۱. دوره‌هـــای ضمن خدمـــت و کارگاههای کاربردی بـــا تمرکز بر معرفـــی ویژگیهای حالت‌گونه روانشناختی و راهکارهای بهبود آن و همچنین شناساندن فرایندهای یاددهی- یادگیری و اهداف عملیاتی برای معلمان و سایر ذینفعان برگزار شود.

۱۲. برای اندازه‌گیری عملیاتی بهره‌وری معلمان از شـــاخصهای شناسایی شدهٔ اثربخشی و کارایی و برای تعیین شاخصهای ارزیابی عملکرد سالیانه معلمان از شاخصهای شناسایی شدهٔ فرایندهای یاددهی ـ یادگیری بهره‌گیری شود.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1400.37.1.7.8]

منابع

REFERENCES

آذر، عادل و بیات، کریم. (۱۳۸۷). طراحی مدل فرآیند محوری کسب و کار با رویکرد مدلسازی (ISM) ساختاری تفسیری. *مدیریت فناوری اطلاعات، ۱* (۱)، ۳-۱۸.

الوانی، سید مهدی. (۱۳۹۱). بهره‌وری در پرتو رفتار سازمانی مثبت‌گرا. *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، ۴ (۸)، ۱-۶.

براون، سالی؛ ارلام، کارولین و ریس، فیلیپ. (۱۳۸۶). *فنون تدریس موثر (راهنمای تدریس موثر)*، ترجمه کوروش فتحی واجارگاه. تهران: انتشارات آییژ. (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی ۱۹۵۰)

بطحایی، سید محمد. (۱۳۹۶). *مرکز اطلاع‌رسانی و روابط عمومی وزارت آموزش و پرورش*،۱۳۹۶/۴/۲۲. قابل بازیابی در: www.medu.ir

تقی‌پور ظهیر، علی و توکلی، رویا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه ذهنیت فلسفی مدیران با عملکرد دبیران مدارس متوسطه آموزش و پرورش منطقه ۴ تهران. *مدیریت و برنامه‌ریزی در نظامهای آموزشی*، ۴ (۶)، ۶۳-۸۰.

جبارزاده، یونس. (۱۳۹۲). شناسایی شاخصهای مؤثر در سنجش بهره‌وری کارکنان، مطالعه موردی بازرسی کل ناجا. *فصلنامه نظارت و بازرسی، ۷* (۲۴)، ۵۵-۷۲.

دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش. (۱۳۹۰). *سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، (سند مشهد مقدس)*. تهران: وزارت آموزش و پرورش با همکاری شورای عالی انقلاب فرهنگی.

دریکورس، رودلف و کسل، پرل. (۱۳۸۹). *انضباط بدون اشک*، ترجمه مینو واثقی و مریم داداش‌زاده. تهران: انتشارات رشد. (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی ۱۹۷۲)

دوستار، محمد و کابینی مقدم، سلیمان. (۱۳۹۰). بررسی مقایسه ای عملکرد معلمان حق‌التدریس و رسمی در آموزش و پرورش استان گیلان. *روانشناسی تربیتی*، ۲ (۳)، ۱۳-۲۸.

سیدنور، سید عباس؛ حیاتی، داود؛ عگبهی، عبدالحسین و عبدالخانی، زهرا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه ساده و چندگانه فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن با اثربخشی معلم در مدارس راهنمایی شهرستان شوش. توسعه آموزش جندی‌شاپور، *دو فصلنامه مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی*، ۳ (۲)، ۲۹-۳۹.

شریعتمداری، مهدی و دارنده، اشرف. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین هوش عاطفی مدیران با عملکرد معلمان مدارس شهرستان دامغان در سال تحصیلی ۸۹-۸۸. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۵ (۴)، ۸۳-۱۰۲.

شریفی، اصغر؛ محمد داودی، امیرحسین و اسلامیه، فاطمه. (۱۳۹۱). رابطه میزان استفاده از *فناوریهای* اطلاعات و ارتباطات با عملکرد دبیران در فرآیند یاددهی و یادگیری. *فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی*، ۲ (۴)، ۱۴۵-۱۶۷.

شیروانی، علیرضا و سی‌سختی، فرزاد. (۱۳۹۱). بررسی نقش اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت بر مبنای مدل فرد لوتانز (CHOSE) (مطالعه موردی گروه ۲۲ توپخانه شهرضا). *فراسوی مدیریت، ۶* (۲۳)، ۷۳-۹۳.

فرزانه کندری، نرگس؛ شامی‌زنجانی، مهدی؛ مانیان، امیر و حسن‌زاده، علیرضا. (۱۳۹۶). ارائه چارچوبی برای تبیین شایستگیهای مدیر ارشد دانش با روش فراترکیب. پژوهشنامه *پردازش و مدیریت اطلاعات ایران*، ۳۳ (۴)، ۱۴۱۹-۱۴۵۰.

کرباسیان، مهدی؛ جوانمردی، محمد؛ خبوشانی، اعظم و زنجیرچی، سید محمود. (۱۳۹۰)، کاربرد مدل (ISM) جهت سطح‌بندی شاخصهای انتخاب تأمین‌کنندگان چابک و رتبه‌بندی تأمین‌کنندگان با استفاده از روش AHP-TOPSIS فازی. *مدیریت تولید و عملیات*، ۲ (۱)، ۱۰۷-۱۳۴.

محمدیان شریف، کویستان؛ غریبی، حسن و حبیبی کلیبر، رامین. (۱۳۹۵). مطالعه نیمرخ شخصیتی، صلاحیتهای حرفه‌ای و اثربخشی معلمان متوسطه شهرستان مریوان: تحلیل مبتنی بر شخص. *تدریس پژوهی*، ۴ (۱)، ۲۷-۴۶.

میرغفوری، سید حبیب‌اله و 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، ۱۴ (۴)، ۱۳۳-۱۵۸.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1400.37.1.7.8]

Azadeh, A., Zarrin, M. (2016). An intelligent framework for productivity assessment and analysis of human resource from resilience engineering, motivational factors, HSE and ergonomics perspectives. *Safety Science, 89*, 55-71.

Danielson, C. (2013). *Framework for teaching evaluation instrument*. Available at: http://usny.nysed.gov/rttt/teachers-leaders/practicerubrics/Docs/danielson-teacher-rubric.pdf

Elliott, K. (2015). Teacher performance appraisal: More about performance or development? *Australian Journal of Teacher Education, 40*(9), http://dx.doi.org/10.14221/ajte.2015v40n9.6

Geiman, M. M. (2016). *A multiple case study of the influence of positive organizational behavior on human resources.* (Doctoral dissertation). College of Management and Technology, Walden University.

Glynn, L. (2006). A critical appraisal tool for library and information research. *Library Hi Tech, 24*(3), 387-399.

Goe, L., Bell, C., & Little, O. (2008). *Approaches to evaluating teacher effectiveness: A research synthesis.* National Comprehensive Center for Teacher Quality sponsored under government cooperative agreement number S283B050051. Washington, DC.

Haghighatian, M., & Ezati, Y. (2015). An investigation into effective factors on human resources productivity (Case study: Region 11, Islamic Azad University, Iran). *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 205*, 601-607.

Hanushek, E. A., & Ettema, E. (2017). Defining productivity in education: Issues and illustrations. *The American Economist*, *65*(2), 165-183.

Harris, D. N., & Sass, T. R. (2014). Skills, productivity and the evaluation of teacher performance. *Economics of Education Review, 40*,183-204.

Kahraman, C. (2008). *Fuzzy multi-criteria decision making: Theory and applications with recent developments.* Springer.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organization behavior. *Journal of Organizational Behavior, 23*(6), 695-706. https://doi.org/10.1002/job.165

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, *60*(3), 541-572.

Malinen, O.-P., Savolainen, H., Engelbrecht, P., Xu, J., Nel, M., Nel, N., & Tlale, D. (2013). Exploring teacher self-efficacy for inclusive practices in three diverse countries. *Teaching and Teacher Education,* 34-44. https://doi.org/10.1016/j.tate.2013.02.004

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (2009). *Evaluation and assessment frameworks for improving school outcomes: Common policy challenges.* Available at: https://www.oecd.org/education/school/46927511.pdf

Ramlall, S. J., Al-Kahtani, A., & Damanhouri, H. (2014). Positive organizational behavior in the workplace: A cross-cultural perspective. *International Journal of Management & Information Systems, 18*(3), 149-154.

Rezai, H., & Sabzikaran, E. (2012). Exploring the effect of organizational citizenship behavior on human resources productivity enhancement case study: Blood transfusion organization Khorasan Razavi Region. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review, 1*(7), 1-15.

Tangen, S. (2005). Demystifying productivity and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management, 54*(1), 34-46.

Wilson, R. A. Jr., Barton, G., Buzzelli, J., Carzo, F., Carrier, R., Edmonds, F., ... Howard, M. C. (2011). *Teacher performance evaluation system: Handbook on the OSAC/AASSA.* Association of American Schools in South America.

Wu, C. H., & Fang, W. C. (2011). Combining the Fuzzy Analytic Hierarchy Process and the fuzzy delphi method for developing critical competences of electronic commerce professional managers. *Quality & Quantity, 45*(4), 751-768.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1400.37.1.7.8]