

Journal iranian political sociology

Vol. ۵, No.۷, Mehr ۲۰۲۲

<https://dx.doi.org/۱۰.۳۰۵۱۰/psi.۲۰۲۲.۳۰۰۰۶۳.۲۱۴۷>

Identifying the effective factors in the knowledge sharing model based on data foundation theory (case study of education staff)

Abstract

The Ministry of Education of each country is one of the effective factors in implementing its economic, social and cultural development policies. Training specialized and experienced manpower as the basis for comprehensive development of countries, production of knowledge, research knowledge and provision of specialized services by universities And higher education centers. Therefore, knowledge sharing and identifying the factors affecting it in the education organization and especially among employees who are the most important elements in any organization. Therefore, it can create an atmosphere full of trust and interaction between them so that they can share their knowledge and experiences with each other, which can be an important strength for the education organization and society. the present study aimed to identify the factors affecting the knowledge sharing model in individual, organizational, environmental and extra-environmental dimensions among education staff and stated that the most important individual dimension includes (enjoyment of knowledge sharing, organizational commitment,, , Specific organizational knowledge, trust, motivation, value of knowledge and individual and group interactions). Organizational dimension includes (organizational structure, organizational culture, development of documentation, intra-organizational planning and organizational rewards). Environmental dimension includes (technical knowledge, information technology context, knowledge memory updating and economic and social factors). Trans-environmental dimension includes (political and legal factors and international interactions). The method of this research is descriptive-analytical with library technique.

Keywords: design and test, model, knowledge sharing, knowledge sharing model and education staff

فرهمنند زبردست^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۲۰

حسین مهرداد^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۰۱

راضیه جلیلی^۳

چکیده

وزارت آموزش و پرورش هر کشور یکی از عوامل مؤثر در تحقق سیاست‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی آن به شمار می‌رود، تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآموده، به عنوان اساس توسعه همه جانبه کشورها، تولید دانش، دانش پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی توسط دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی انجام می‌گیرد. بنابراین تسهیم دانش و شناسایی عوامل مؤثر بر آن در سازمان آموزش و پرورش و خصوصاً در بین کارکنان که از مهم‌ترین عناصر در هر سازمانی می‌باشند. از این رو که می‌تواند یک فضا و جو سرشار از اعتماد و تعامل بین آنها ایجاد کند به نحوی که بتوانند دانش و تجربیات خود را با یکدیگر تسهیم و به اشتراک بگذارند که این خود می‌تواند نقطه قوت مهمی برای سازمان آموزش و پرورش و هم چنین جامعه باشد. لذا پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر در مدل تسهیم دانش در ابعاد فردی، سازمانی، محیطی و فرا محیطی در بین کارکنان آموزش و پرورش انجام گرفته و بیان شده که مهم‌ترین بعد فردی شامل (لذت بردن از تسهیم دانش، تعهد سازمانی، ، دانش خاص سازمانی، اعتماد، انگیزش، ارزشمندی دانش و تعاملات فردی و گروهی). بعد سازمانی شامل (ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، توسعه مستند سازی، برنامه ریزی درون سازمانی و پاداشهای سازمانی). بعد محیطی شامل (دانش فنی، بستر فناوری اطلاعات، به روز رسانی حافظه دانشی و عوامل اقتصادی و اجتماعی) بعد فرا محیطی شامل (عوامل سیاسی و قانونی و تعاملات بین المللی) می‌باشد. روش این تحقیق به صورت توصیفی تحلیلی با فن کتابخانه ای می‌باشد.

کلمات کلیدی: طراحی و آزمون، مدل، تسهیم دانش، مدل تسهیم دانش و کارکنان آموزش و پرورش

^۱ دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، واحد خرم آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم آباد، ایران،

farahmanzebardast1400@gmail.com

^۲ استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد خرم آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم آباد، ایران (نویسنده مسئول)،

masoudiloo@yahoo.com

^۳ استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد خرم آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم آباد، ایران، jalili@khoiau.ac.ir

منابع انسانی اصلی ترین عناصر موفقیت و تحقق اهداف سازمان های به شمار می روند. زیرا کیفیت کاری آنان از جمله بهره‌وری عامل تمایز سازمان های امروزی به شمار می‌رود (مونز و پریم^۴، ۲۰۲۰). بهره‌وری مفهومی است جامع و کلی که افزایش آن به عنوان ضرورتی جهت ارتقاء سطح زندگی، رفاه بیشتر، آرامش و آسایش جامعه، همواره مدنظر سیاستمداران، اقتصاددانان و دولت مردان بوده است (فنیزا^۵، ۲۰۱۹). بهره‌وری ناظر بر استفاده مطلوب از عناصر انسانی در جهت خلق ارزش افزوده بیشتر است (گایستیتیچواتی^۶، ۲۰۲۰). یا در تعریفی بهره‌وری عبارت است از حاصل خروجی‌های یک سیستم، بخش بر ورودی‌های آن سیستم. این تعریف ساده‌ترین تعریف برای بهره‌وری است که بر روی آن توافق نظر وجود دارد (چیرنس^۷ و همکاران، ۲۰۱۳).

فرآیند مدیریت بهره‌وری شامل اندازه‌گیری، اجراء، ارزیابی و اصلاح است. اندازه‌گیری بهره‌وری در بخش دولتی و بهبود آن یکی از مباحث مهم در مدیریت سازمان‌های دولتی به ویژه خدماتی و آموزشی است. بنابراین ضرورت بهبود بهره‌وری در سه سطح ملی، دولت و سازمان مطرح است (فقیهی و موسوی‌کاشی، ۱۳۸۹). در بخش خدمات دولتی علاوه بر سنجش اثربخشی و کارایی، برابری نیز باید مورد سنجش قرار گیرد. سازمان‌های انتفاعی بیشتر بر سنجش کارایی تأکید دارند، در حالی که سازمان‌های دولتی بر اثربخشی تأکید بیشتری دارند و تنها در سازمان‌های دولتی به معیار برابری توجه می‌شود (کلی و سويندل^۸، ۲۰۰۰). در سنجش بهره‌وری، اندازه‌گیری عملکرد نکته‌ای کلیدی است که سازمان‌های خدماتی باید به آن توجه لازم را مبذول دارند (تایلور^۹، ۲۰۱۵). برای اندازه‌گیری اثربخشی باید بازده‌های طولانی مدت و ستانده‌ها از یکدیگر تشخیص داده شوند. بازده‌های بلند مدت اهداف نهایی سازمان‌ها را اندازه‌گیری می‌کنند. این چنین اهدافی دوره‌های زمانی سه تا پنج ساله و گاهی بیشتر را در بر می‌گیرد. ستانده به عنوان بازده‌های مستقیمی که نتایج فوری استراتژی را نشان می‌دهند، تعریف می‌شود که اغلب بازده‌های کوتاه مدت نامیده می‌شوند؛ اولین مشکل در اندازه‌گیری اثربخشی مشخص کردن بازده‌ها و ستانده‌های کلیدی است. بازده برنامه‌ها معمولاً شفاف نیستند، مدیران در زمان تصدی مسئولیتی جدید از طریق سؤالاتی از کارکنان و ذی‌نفعان، می‌توانند بازده‌های مهم سازمان را مشخص کنند. از این راه اهمیت بازده‌ها و ستانده‌های مختلف بر طبق نیاز مشتریان و ارباب‌رجوع مشخص می‌شود (رائو و میلر^{۱۰}، ۲۰۰۴).

یکی از نظام‌های مهم توسعه منابع انسانی، نظام آموزش و پرورش است. در این نظام مدیران در توسعه منابع انسانی خود نقش محوری دارند. مدیران مدارس موفقیت یا شکست یک سازمان را به طور چشمگیری تعیین می‌کنند. زیرا آنان هدایت منابع انسانی را در اختیار دارند و چنانچه در مسیر صحیح استفاده از آن نباشند منابع

^۴ Muñoz & Prem

^۵ Fenizia

^۶ Gistituati

^۷ Scheerens

^۸ Kelly & Swindell

^۹ Taylor

^{۱۰} Rao & Miller

انسانی رو به زوال خواهد رفت (آینی^{۱۱}، ۲۰۱۹). از همین رو اهمیت بهره‌وری مدیران روشن می‌شود. بهره‌وری آنان، توانایی برای تولید خلاق‌تر و تولیدی‌تر است که منافع و مزایایی را ایجاد می‌کند (آدنپیکان^{۱۲}، ۲۰۱۳). از سوی دیگر در سازمانی مانند آموزش و پرورش بهره‌وری مدیران مانند سازمان‌های تولیدی نیست، آنان با منابع انسانی به شکل مستقیم سرو کار دارند که استفاده کارآمد از قابلیت‌های خود و سایر منابع انسانی دیگر می‌تواند به بهره‌وری بینجامد. عملکرد مدیران با همکاران خود و با دانش‌آموزان بخش مهمی از عملکرد و بهره‌وری آنان را تشکیل می‌دهد. مدیران مدارس با تعاملات کارآمد می‌توانند بهترین استفاده را از ظرفیت‌های مدرسه خود داشته باشند (کنی^{۱۳}، ۲۰۱۹).

پیشینه موضوع بهره‌وری مدیران نشان می‌دهد بیشتر مطالعات مربوط به مدیران سازمان‌های تولیدی بوده و مدیران آموزش و پرورش خلا پژوهشی ایجاد کرده است. همچنین بیشتر مطالعات انجام شده با روش‌های فرضیه‌آزمایی بوده و روش‌های تلفیقی کمتر مورد توجه پژوهشگران بوده است. نظری (۱۳۸۷) عاملی مانند انگیزش، آموزش، مشارکت در تصمیمات، مهارت، شناخت شغل، علاقه به محیط، تجهیزات نو و پیشرفته، بازخورد عملکرد، حمایت سازمانی، تناسب شغل و شاغل، نظام مناسب پرداخت و تشویق و تنبیه و بکارگماری مدیران شایسته را از جمله عناصر مهم بهره‌وری مدیران ذکر کرده است. صابری و همکاران (۱۳۹۴) عوامل موثر بر بهره‌وری را در سه سطح فردی، سازمانی و برون سازمانی و شش بعد اصلی فلسفه، اهداف، مبانی نظری، روش‌های ارتقا، فرآیند اجرایی و بازخورد ارائه کردند. روشن‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی نتیجه گرفتند سیستم مناسب ارزیابی عملکرد، عملکرد درست مدیر بلافصل و پذیرش او توسط کارکنان، ارایه مزایای جانبی به کارکنان، مشارکت کارکنان در اداره سازمان، توجه به نیازهای اساسی کارکنان و سبک رهبری مدیر از شاخص‌های مهم بهره‌وری است. آقای و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی نتیجه گرفت بهره‌وری شامل مولفه‌هایی مانند فرایندهای داخلی، یادگیری و رشد است. کریمی‌شهابی و همکاران (۱۳۹۵) عوامل موثر بر بهره‌وری را در سه دسته محیطی، سازمانی و فردی دسته‌بندی کرده‌اند. کشتکار رجبی (۱۳۹۶) در پژوهشی نتیجه گرفت مولفه‌هایی مانند سبک رهبری، سطح تحصیلات، مشارکت کارکنان، رضایت شغلی، شرایط محیطی و شناخت شغل از جمله عناصر مهم بهره‌وری هستند. گایستی چواتی (۲۰۲۰) در پژوهشی نتیجه گرفت عوامل موثر بر بهره‌وری معلمان شامل رهبری کارآمد، رضایت شغلی، شایستگی/توانایی، جو سازمانی، نظم، تعهد فرهنگی، اخلاق کاری، خلاقیت معلمان و نظارت آموزش و پرورش است.

کازاز و همکاران^{۱۴} (۲۰۱۶) نیز در پژوهشی نتیجه گرفتند عوامل سازمانی، اقتصادی، فیزیکی، اجتماعی و فیزیولوژی از جمله عوامل موثر بر بهره‌وری هستند. ویجی و کوتای^{۱۵} (۲۰۱۴) نیز نتیجه گرفتند عوامل فیزیکی و جسمانی، روانی، سازمانی، محیطی، ابزارآلات و تجهیزات، و عوامل بیرونی که در برگرنده مشکلات و شرایط خاص سیاسی بر بهره‌وری مدیران اثرگذار هستند. ستین^{۱۶} (۲۰۱۳) در پژوهشی نتیجه گرفت مولفه‌هایی مانند عوامل فردی، عوامل محیطی، عوامل سازمانی که به دو قسمت درون سازمانی و فراسازمانی بر بهره‌وری اثرگذار

^{۱۱} Ayeni

^{۱۲} Adenipekun

^{۱۳} Kenny

^{۱۴} Kazaz & et al

^{۱۵} Vijay & Kothai

^{۱۶} Cetin

هستند. ماهامید^{۱۷} (۲۰۱۳) نیز در پژوهشی نتیجه گرفت در مطالعه و پژوهشی جهت ارائه الگویی برای بهره‌وری نیروی انسانی، نتیجه گرفته است که پنج گروه اساسی که در برگیرنده نیروی انسانی، عناصر مدیریتی، مواد و ابزار آلات، عناصر محیطی و دارایی هستند بر بهره‌وری نیروی انسانی تاثیرگذارند و در مقابل عناصری هم‌چون وضعیت سیاسی، کمبود تجهیزات، قدیمی و ناکارآمد بودن ابزار آلات، نبود تجربه کاری، ضعف مدیریت، رابطه و هماهنگی ضعیف میان گروه‌ها، تاخیر در پرداخت، دستمزد کم و سوء استفاده از برنامه زمان‌بندی شده، تاثیری منفی بر بهره‌وری نیروی انسانی دارند. سوکیمان و همکاران (۲۰۱۱) نیز عوامل موثر بر بهره‌وری را شامل عوامل نظارتی، عوامل اقتصادی، طرح‌های اجرایی و عوامل طراحی دانسته‌اند. با توجه به مطالب ارائه شده، هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی عوامل موثر بر مدل بهره‌وری مدیران آموزش و پرورش استان لرستان است. با توجه به نظریات و تقسیم‌بندی‌های ذکر شده، ابعاد و شاخص‌های مختلف بهره‌وری در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول (۱) ابعاد مختلف بهره‌وری

| سطوح | عوامل | شاخصه‌ها | اندیشمند و سال ارایه |
|------------------|--|---------------------|--|
| درون سازمانی | عوامل فردی | بهبود کیفیت | لیانگ (۱۹۹۵)، لطیفیان و دعائی (۱۳۹۲)، کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸) |
| | | کسب مهارت | کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸) |
| | | کسب توانایی | فرانسالسی و گولال (۱۹۹۸)، فوردیس (۱۹۹۸)، نظری (۱۳۸۷)، احمدی و همکاران (۱۳۸۰)، کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸) |
| | | میل به پیشرفت | کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸) |
| | | دید مثبت به سازمان | ساعتچی (۱۳۹۰) |
| | | خلاقیت و نوآوری | احمدی و همکاران (۱۳۸۰)، ساعتچی (۱۳۹۰) |
| | | انگیزه | فوردیس (۱۹۹۸)، هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، احمدی و همکاران (۱۳۸۰)، سیحانی و جهان‌شاهی (۱۳۸۶)، ساعتچی (۱۳۹۰)، نظری (۱۳۸۷)، لطیفیان و دعائی (۱۳۹۲) |
| | | رضایت شغلی | فوردیس (۱۹۹۸)، پرودفوت و همکاران (۲۰۰۹)، ساعتچی (۱۳۹۰)، کشتکاررجبی (۱۳۹۶) |
| | | شادمانی و خوب بودن | فوردیس (۱۹۹۸) |
| | | تحصیلات | فرانسالسی و گولال (۱۹۹۸)، کشتکاررجبی (۱۳۹۶) |
| | | جنسیت | احمدی و همکاران (۱۳۸۰) |
| | | حالات روانی کارکنان | پرودفوت و همکاران (۲۰۰۹)، ساعتچی (۱۳۹۰) |
| | | علاقه به محیط کار | فوردیس (۱۹۹۸)، نظری (۱۳۸۷)، لطیفیان و دعائی (۱۳۹۲)، کشتکاررجبی (۱۳۹۶) |
| | | شناخت شغل | فوردیس (۱۹۹۸)، کشتکاررجبی (۱۳۹۶)، دانیالی‌ده‌حوض و همکاران (۱۳۹۲) |
| | | اعتمادسازی | کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸) |
| ارائه اطلاعات یا | کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸)، هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) | | |

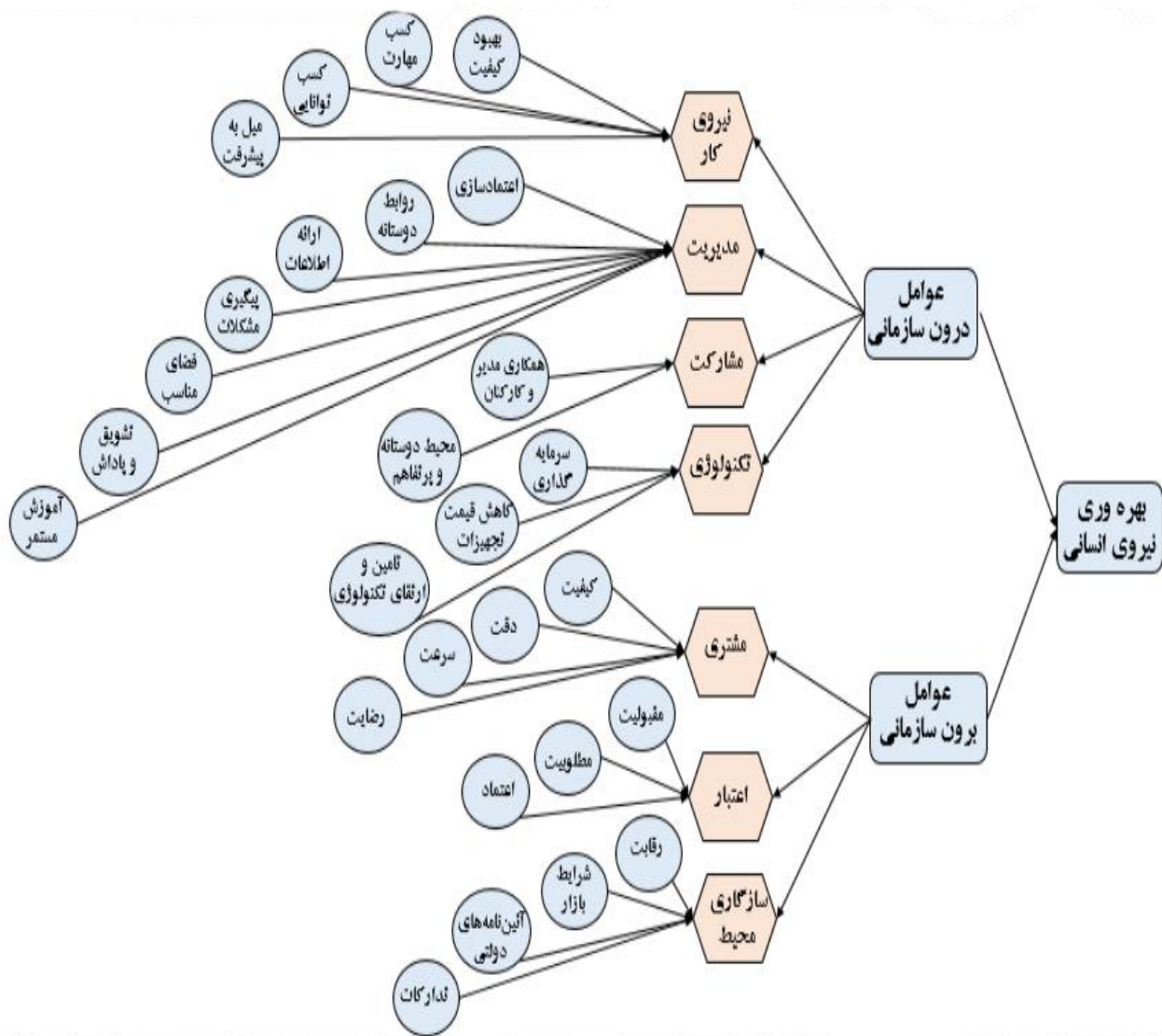
^{۱۷} Mahamid

| | | | |
|--|---|---------------|--|
| | شفافیت | | |
| | پیگیری مشکلات سازمان و کارکنان (حمایت) | | |
| | فوردیس (۱۹۹۸)، هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، نظری (۱۳۸۷)، ساعتچی (۱۳۹۰)، روشن‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)، کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸) | | |
| | جو سازمانی کارآمد | | |
| | ساعتچی (۱۳۹۰) | | |
| | دستمزد، تشویق و پاداش | | |
| | سبحانی و جهان‌شاهی (۱۳۸۶)، نظری (۱۳۸۷)، پریچارد (۱۹۹۰)، روشن‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)، کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸) | | |
| | آموزش مستمر | | |
| | فرانسالسنی و گولال (۱۹۹۸)، هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، احمدی و همکاران (۱۳۸۰)، سبحانی و جهان‌شاهی (۱۳۸۶)، نظری (۱۳۸۷)، آقایی و همکاران (۱۳۹۴)، کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸) | | |
| | مبارزه با فساد اداری | | |
| | ساعتچی (۱۳۹۰) | | |
| | توسعه سازمان | | |
| | ساعتچی (۱۳۹۰)، آقایی و همکاران (۱۳۹۴)، صابری و همکاران (۱۳۹۴) | | |
| | مدیریت زمان | | |
| | ساعتچی (۱۳۹۰) | | |
| | تخصیص بودجه و منابع سازمانی | | |
| | فریدمن (۱۹۹۷) | | |
| | سبک رهبری | | |
| | نظری (۱۳۸۷)، کشتکاررجبی (۱۳۹۶)، روشن‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) | | |
| | کیفیت مدیریت | | |
| | فرانسالسنی و گولال (۱۹۹۸) | | |
| | ارزیابی | | |
| | هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، پریچارد (۱۹۹۰)، لیانگ، (۱۹۹۵)، روشن‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) | عوامل نظارتی | |
| | نظری (۱۳۸۷)، صابری و همکاران (۱۳۹۴) | | |
| | بازخورد عملکرد، محیط دوستانه و پرتفاهم | | |
| | ساعتچی (۱۳۹۰)، دانیالی‌ده‌حوض و همکاران (۱۳۹۲)، لطیفیان و دعائی (۱۳۹۲)، کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸)، ساعتچی (۱۳۹۰)، روشن‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) | عوامل مشارکت | |
| | تصمیم‌گیری مشارکتی | | |
| | کلارک (۱۹۹۲)، احمدی و همکاران (۱۳۸۰)، کشتکاررجبی (۱۳۹۶)، روشن‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)، کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸) | | |
| | تدارکات و سرمایه‌گذاری | | |
| | فرانسالسنی و گولال (۱۹۹۸)، سبحانی و جهان‌شاهی (۱۳۸۶)، نظری (۱۳۸۷)، کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸) | عوامل اقتصادی | |
| | تامین و ارتقای تکنولوژی | | |
| | فرانسالسنی و گولال (۱۹۹۸)، سبحانی و جهان‌شاهی (۱۳۸۶)، لطیفیان و دعائی (۱۳۹۲)، کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸) | | |
| | فرهنگ | | |
| | سبحانی و جهان‌شاهی (۱۳۸۶)، ساعتچی (۱۳۹۰)، لطیفیان و دعائی (۱۳۹۲) | سازمانی | |
| | بیماری‌های تنفسی و پوستی | | |
| | فوردیس (۱۹۹۸)، ساعتچی (۱۳۹۰) | عوامل بهداشتی | |
| | مشکلات عصبی و بویایی | | |
| | فوردیس (۱۹۹۸)، ساعتچی (۱۳۹۰) | | |
| | کیفیت | | |
| | فریدمن (۱۹۹۷) | | |

| | | | |
|--|---------------------------|--------------|--|
| فریدمن (۱۹۹۷)، | دقت | | |
| فریدمن (۱۹۹۷)، | سرعت | | |
| فریدمن (۱۹۹۷)، ساعتچی (۱۳۹۰)، | رضایت | | |
| پرودفوت و همکاران (۲۰۰۹) | مقبولیت | نوع اعتباری | |
| پرودفوت و همکاران (۲۰۰۹) | مطلوبیت | | |
| کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸) | اعتماد | | |
| احمدی و همکاران (۱۳۸۰)، | رقابت | سازگاری محیط | |
| فوردیس (۱۹۹۸)، سبحانی و جهان‌شاهی (۱۳۸۶)، کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸) | شرایط بازار | | |
| آقایی و همکاران (۱۳۹۴)، | آئین‌نامه‌های دولتی | | |
| فرانسالسی و گولال (۱۹۹۸)، | محیط اجتماعی | | |
| ساعتچی (۱۳۹۰)، | خلاقیت و نوآوری سازمان | سازما | |

منبع: (مبانی تحقیق)

با مرور پیشینه و ملاحظات نظری عوامل و شاخص‌های اثرگذار در شکل (۱) بر بهره‌وری ارائه شده است.



شکل (۱) مدل اولیه عوامل موثر بر بهره‌وری دیران آموزش و پرورش

روش

روش پژوهش حاضر تلفیقی (کیفی- کمی) و از نظر هدف نیز کاربردی بود. در بخش کیفی، جامعه آماری شامل ۱۳ نفر از کارشناسان و خبرگان بودند که پانل دلفی را شکل دادند. مشارکت کنندگان در پانل تا ۳ دور در تکمیل پرسشنامه مشارکت داشتند. با توجه به ضریب کندال مناسب در مرحله سوم پانل (۰/۷۲۴)، توافق نسبی بین شرکت کنندگان در همین مرحله به دست آمد و دیگر نیازی به طی مراحل بعدی نبود.

در بخش کمی نیز جامعه آماری کلیه مدیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش استان لرستان بود که شامل ۴۱۱ نفر (۲۱۱ مرد و ۲۰۰ زن) بودند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۱۹۹ با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌ای محقق ساخته بر اساس مؤلفه و شاخص‌هایی بود که در مرحله کیفی (پانل) به دست آمده بود. بر این اساس ۷ مؤلفه (شامل عوامل انگیزشی، عوامل مدیریتی، عوامل محیطی، عوامل توانمندسازی، عوامل مقبولیت، عوامل نوآوری و عوامل سازمانی) و ۶۲ شاخص تدوین شد بر اساس مقیاس لیکرت (بسیار موافقم ۵، موافقه ۴، تا حدودی ۳، مخالف ۲ و بسیار مخالف ۱) طراحی شد.

برای اعتبار ابزار از دیدگاه خبرگان (روایی صوری) و برای پایایی نیز از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن در جدول (۲) آمده است.

جدول (۲) آلفای کرونباخ ابزار گردآوری داده‌ها

| آلفای کرونباخ | تعداد گویه‌ها | مولفه‌ها |
|---------------|---------------|-------------------|
| ۰/۸۲۴ | ۹ | عوامل انگیزشی |
| ۰/۸۹۹ | ۱۵ | عوامل مدیریتی |
| ۰/۹۱۲ | ۵ | عوامل محیطی |
| ۰/۸۵۱ | ۹ | عوامل توانمندسازی |
| ۰/۸۶۱ | ۷ | عوامل مقبولیت |
| ۰/۷۳۸ | ۳ | عوامل نوآوری |
| ۰/۸۴۳ | ۱۴ | عوامل سازمانی |
| ۰/۸۳ | ۶۲ | بهره‌وری مدیران |

یافته‌ها

ابتدا ویژگی‌های جمعیت شناختی پرسش‌شوندگان ارائه شده است.

جدول (۳) برخی از ویژگی‌های نمونه آماری در مرحله کمی پژوهش

| جنسیت | تعداد | درصد | سابقه کار | تعداد | درصد |
|----------|-------|------|-------------------|-------|------|
| مرد | ۱۰۲ | ۵۱/۳ | پیمانی | ۶ | ۳ |
| زن | ۹۷ | ۴۸/۷ | رسمی | ۱۸۲ | ۹۱/۵ |
| سن | تعداد | درصد | سایر (آزمایشی) | ۱۱ | ۵/۵ |
| ۲۰ تا ۳۰ | ۱۱ | ۵/۵ | تحصیلات | تعداد | درصد |
| ۳۰ تا ۴۰ | ۵۶ | ۲۸/۱ | فوق دیپلم | ۵ | ۲/۵ |
| ۴۰ تا ۵۰ | ۹۳ | ۴۶/۷ | لیسانس | ۸۸ | ۴۴/۲ |
| بالای ۵۰ | ۳۹ | ۱۹/۶ | فوق لیسانس | ۸۹ | ۴۴/۷ |
| N | ۱۹۹ | | دکترا | ۱۷ | ۸/۵ |

در بخش کیفی، مراحل پانل دلفی در طی سه مرحله انجام گرفت و در دور سوم بین مشارکت کنندگان توافق و اجتماع صورت گرفت. در جدول (۴) مولفه‌ها و شاخص‌های نهایی بهره‌وری مدیران ارائه شده است.

جدول (۴) تحلیل توصیفی مرحله‌ی سوم تکنیک دلفی

| شاخص | تعداد | میانگین | انحراف معیار | صدک‌ها | | |
|-------------------------|-------|---------|-----------------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | چارک اول | چارک دوم | چارک سوم |
| رضایت شغلی منابع انسانی | ۱۲ | ۴/۷۵ | ۰/۶۲۲ | ۵ | ۵ | ۵ |
| تعهد و دلبستگی به شغل | ۱۲ | ۴/۵۸ | ۰/۶۶۹ | ۴ | ۵ | ۵ |

| | | | | | | |
|---|-----|------|-------|------|----|------------------------------------|
| ۵ | ۵ | ۴ | ۰/۶۶۹ | ۴/۵۸ | ۱۲ | سابقه کار و تجربه |
| ۵ | ۵ | ۳/۲۵ | ۱/۴۰۳ | ۴/۱۷ | ۱۲ | غنی سازی شغلی |
| ۵ | ۵ | ۳/۵ | ۱/۲۳۱ | ۴/۳۳ | ۱۲ | توسعه و بالندگی شغلی |
| ۵ | ۴/۵ | ۴ | ۰/۸۸۸ | ۴/۳۳ | ۱۲ | گردش شغلی |
| ۵ | ۵ | ۴ | ۰/۹۸۵ | ۴/۳۳ | ۱۲ | هماهنگی استعداد های فردی و شغلی |
| ۵ | ۵ | ۳/۲۵ | ۱/۱۹۳ | ۴/۱۷ | ۱۲ | شناخت شغل |
| ۵ | ۵ | ۳/۲۵ | ۱/۲۶۷ | ۴/۱۷ | ۱۲ | حجم کار |
| ۵ | ۵ | ۴/۲۵ | ۰/۶۵۱ | ۴/۶۷ | ۱۲ | جدیدت |
| ۵ | ۴/۵ | ۴ | ۰/۸۸۸ | ۴/۳۳ | ۱۲ | محیط مطلوب و سلامت محیط کار |
| ۵ | ۵ | ۴ | ۰/۹۹۶ | ۴/۴۲ | ۱۲ | جو و فرهنگ سازمانی کارآمد |
| ۵ | ۴/۵ | ۴ | ۰/۷۷۸ | ۴/۳۳ | ۱۲ | آرامش خاطر و حمایت سازمانی |
| ۵ | ۵ | ۴/۲۵ | ۰/۶۵۱ | ۴/۶۷ | ۱۲ | ایجاد هماهنگی و یکپارچگی |
| ۵ | ۵ | ۵ | ۰/۶۲۲ | ۴/۷۵ | ۱۲ | سازگاری محیطی |
| ۵ | ۷ | ۴ | ۱/۲۷۹ | ۴ | ۱۲ | حقوق و مزایا |
| ۵ | ۴/۵ | ۳/۲۵ | ۰/۸۸۶ | ۴/۲۵ | ۱۲ | امنیت شغلی و احترام |
| ۵ | ۵ | ۳ | ۱/۴۴۳ | ۴/۰۸ | ۱۲ | اعتبار |
| ۵ | ۵ | ۴ | ۱/۳۵۷ | ۴/۲۵ | ۱۲ | آمدگی و قدرت انجام کار |
| ۵ | ۵ | ۳/۲۵ | ۱/۵۳۷ | ۴ | ۱۲ | داشتن بینش علمی و پژوهشی |
| ۵ | ۵ | ۴/۲۵ | ۰/۶۵۱ | ۴/۶۳ | ۱۲ | پیشرفت به میل و افزایش کیفیت منابع |
| ۵ | ۵ | ۴ | ۱/۵۲۸ | ۴/۱۷ | ۱۲ | کارایی منابع انسانی |
| ۵ | ۵ | ۴ | ۰/۶۶۹ | ۴/۵۸ | ۱۲ | اثر بخشی منابع انسانی |
| ۵ | ۵ | ۴ | ۰/۷۹۸ | ۴/۵ | ۱۲ | تخصیص بودجه و منابع سازمانی |
| ۵ | ۵ | ۴/۲۵ | ۱ | ۴/۵ | ۱۲ | کیفیت زندگی کاری |
| ۵ | ۵ | ۴ | ۰/۷۹۳ | ۴/۴۲ | ۱۲ | سازمان دهی و برنامه ریزی مستمر |
| ۵ | ۵ | ۴/۲۵ | ۰/۷۹۳ | ۴/۵۸ | ۱۲ | هم افزایی و رشد فکری |
| ۵ | ۴/۵ | ۴ | ۰/۷۷۸ | ۴/۳۳ | ۱۲ | افتخار به کار |
| ۵ | ۵ | ۴/۲۵ | ۰/۶۵۱ | ۴/۶۷ | ۱۲ | توانمندی و مهارت |
| ۵ | ۵ | ۴ | ۰/۴۹۲ | ۴/۶۷ | ۱۲ | تدارکات و سرمایه گذاری |
| ۵ | ۵ | ۳/۲۵ | ۰/۸۸۸ | ۴/۳۳ | ۱۲ | مدیریت زمان |
| ۵ | ۴/۵ | ۳ | ۱/۱۲۸ | ۴ | ۱۲ | جلب مشارکت کارکنان در امور |
| ۵ | ۵ | ۴/۲۵ | ۰/۶۵۱ | ۴/۶۷ | ۱۲ | مبارزه با فساد اداری و ایجاد |

| | | | | | | |
|---|-----|------|-------|------|----|--|
| | | | | | | شفافیت |
| ۵ | ۵ | ۳ | ۱/۲۶۷ | ۴/۱۷ | ۱۲ | سیاست درهای باز مدیریت |
| ۵ | ۵ | ۳/۲۵ | ۱/۰۷۳ | ۴/۳۳ | ۱۲ | ارتباط دوستانه مدیران و کارکنان |
| ۵ | ۵ | ۳ | ۱/۵۶۴ | ۳/۹۲ | ۱۲ | انگیزه و تمایل |
| ۵ | ۵ | ۴ | ۰/۶۶۹ | ۴/۵۸ | ۱۲ | کاربرد اصول مهندسی انسانی |
| ۵ | ۵ | ۳/۲۵ | ۰/۹ | ۴/۴۲ | ۱۲ | وجود عوامل رفاهی |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۰/۸۵۳ | ۴ | ۱۲ | استفاده از تکنولوژی |
| ۵ | ۵ | ۴ | ۰/۷۹۳ | ۴/۴۲ | ۱۲ | بهبود، اصلاح و ارتقاء مداوم با آموزش ضمن کار |
| ۵ | ۴/۵ | ۴ | ۰/۷۷۸ | ۴/۳۳ | ۱۲ | نظم و انضباط فردی |
| ۵ | ۵ | ۴ | ۰/۷۹۸ | ۴/۵ | ۱۲ | عدالت و صداقت در ارتباطات |
| ۵ | ۵ | ۴ | ۰/۴۹۲ | ۴/۶۷ | ۱۲ | درستکاری و دقت عمل |
| ۵ | ۵ | ۴ | ۰/۹۰۵ | ۴/۵ | ۱۲ | شادمانی و نشاط |
| ۵ | ۵ | ۴ | ۰/۴۹۲ | ۴/۶۷ | ۱۲ | آئین‌نامه‌های دولتی |
| ۵ | ۵ | ۴/۲۵ | ۱/۲۴ | ۴/۴۲ | ۱۲ | رضایت ارباب رجوع |
| ۵ | ۴/۵ | ۴ | ۰/۶۶۹ | ۴/۴۲ | ۱۲ | استانداردسازی و کاهش ضایعات |
| ۵ | ۵ | ۴/۲۵ | ۰/۴۵۲ | ۴/۷۵ | ۱۲ | تحول و دگرگونی در کار |
| ۵ | ۵ | ۵ | ۰/۲۸۹ | ۴/۹۲ | ۱۲ | ویژگی فردی |
| ۵ | ۵ | ۵ | ۰/۲۸۹ | ۴/۹۲ | ۱۲ | عوامل فیزیکی و جسمانی |
| ۵ | ۵ | ۳/۲۵ | ۱/۱۹۳ | ۴/۱۷ | ۱۲ | روحیه رقابت‌پذیری |
| ۵ | ۵ | ۴ | ۰/۵۱۵ | ۴/۵۸ | ۱۲ | خلاقیت و نوآوری منابع انسانی |
| ۵ | ۵ | ۴ | ۰/۶۶۹ | ۴/۵۸ | ۱۲ | حذف پرخاشگری |
| ۵ | ۵ | ۳/۲۵ | ۰/۸۸۸ | ۴/۳۳ | ۱۲ | مشاوره و بازخورد عملکرد |
| ۵ | ۵ | ۵ | ۰ | ۵ | ۱۲ | تعامل اجتماعی - فرهنگی و انتقادپذیری |
| ۵ | ۵ | ۴/۲۵ | ۰/۹ | ۴/۵۸ | ۱۲ | نظام پیشنهادات |
| ۵ | ۴/۵ | ۴ | ۰/۹۶۵ | ۴/۲۵ | ۱۲ | عوامل بهداشت کار |
| ۵ | ۵ | ۴ | ۰/۴۹۲ | ۴/۶۷ | ۱۲ | مدیریت بحران |
| ۵ | ۴/۵ | ۴ | ۰/۹۶۵ | ۴/۲۵ | ۱۲ | تشخیص علت‌ها و اولویت‌بندی اقدامات |
| ۵ | ۵ | ۳/۲۵ | ۱/۴۰۳ | ۴/۱۷ | ۱۲ | توسعه سازمان |
| ۵ | ۵ | ۵ | ۰/۳۸۹ | ۴/۸۳ | ۱۲ | اخلاق حرفه‌ای |

بر اساس نتایج جدول (۴) می‌توان گفت میزان ضریب توافقی کندال در مرحله‌ی سوم تکنیک دلفی جهت سنجش میزان توافق بین کارشناسان و خبرگان در حد بالایی قرار دارد (۰/۷۲۴)، و سطح معناداری به دست آمده (۰/۰۰۰) هم حاکی از نزدیکی و انسجام نظرات پاسخگویان است (در سطح خطای $\alpha=0/01$ معنی‌دار است $P<0/01$)، لذا، بین پاسخگویان در ارتباط با سؤالات توافق لازم و معنی‌دار وجود دارد.

در ادامه جهت با توجه به مقادیر محاسبه شده t بارهای عاملی مولفه‌های بهره‌وری با سازه یا متغیر پنهان خود، بالای ۱/۹۶ است. از این رو نتایج نشان می‌دهد آن چه محقق به وسیله‌ی معرفیها قصد سنجش آن را داشته، توسط این ابزار محقق شده است. بنابراین روابط بین سازه‌ها یا متغیرهای پنهان قابل استناد است.

جدول (۷) بارهای عاملی، واریانس مشترک برآورد شده و مقادیر محاسبه شده t مولفه‌های بهره‌وری مدیران

| مولفه‌ها | عوامل انگیزشی | عوامل مدیریتی | عوامل محیطی | عوامل توانمندسازی | عوامل مقبولیت | عوامل نوآوری | عوامل سازمانی |
|------------|---------------|---------------|-------------|-------------------|---------------|--------------|---------------|
| بارعاملی | ۰/۸۴ | ۰/۷۹ | ۰/۸۰ | ۰/۷۲ | ۰/۸۳ | ۰/۶۹ | ۰/۸۵ |
| R^2 | ۰/۷۱ | ۰/۶۲ | ۰/۶۴ | ۰/۵۲ | ۰/۶۹ | ۰/۴۸ | ۰/۷۲ |
| مقادیر t | ۱۴/۲۹ | ۱۲/۹۱ | ۱۳/۰۵ | ۱۱/۴۱ | ۱۳/۹۶ | ۱۰/۷۴ | ۱۴/۵۸ |

ضریب واریانس تبیین شده $R^2 =$

با توجه به نتایج جدول (۷) مدل بهره‌وری مدیران دارای ۷ مولفه با بار عاملی لازم بوده و هم‌چنین دارای مقدار t بیش از ۱/۹۶ هستند، پس معرف‌های قابل قبولی برای بهره‌وری مدیران به‌شمار می‌روند. در میان مولفه‌های هفت‌گانه، مؤلفه عوامل سازمانی بهترین عامل بوده چراکه بار عاملی و ضریب واریانس تبیین شده بیشتری نسبت به بقیه عوامل دارد به عبارتی این عامل، به بهترین شکل، بهره‌وری مدیران را تعریف کرده و آن را تبیین می‌نماید و مولفه‌ی عوامل نوآوری بار عاملی و ضریب واریانس تبیین شده کمتری نسبت به بقیه عوامل دارد. در ادامه شاخص‌های برازش عوامل موثر بر بهره‌وری مدیران ارائه شده است.

جدول (۶) شاخص‌های برازش بهره‌وری مدیران

| نتیجه‌ی مطلوب | برآورد | مشخصه |
|---------------------|--------|---|
| کوچک‌تر از ۵ | ۱/۷۳ | نسبت مجذور خی به درجه آزادی (χ^2/df) |
| کوچکتر از ۰/۰۹ | ۰/۰۶۱ | جذر براورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) |
| بزرگتر از ۰/۹ | ۰/۹۷ | شاخص نکویی برازش (GFI) |
| بزرگتر از ۰/۹ | ۰/۹۳ | شاخص تعدیل شده ی نکویی برازش (AGFI) |
| بزرگتر از ۰/۹ | ۰/۹۹ | شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) |
| بزرگتر از ۰/۹ | ۰/۹۹ | شاخص نرم شده برازندگی (NFI) |
| نزدیکی بیشتر به صفر | ۰/۰۱۳ | ریشه میانگین مجذور پسماندها (RMR) |
| نزدیکی بیشتر به صفر | ۰/۰۱۹ | میانگین مجذور پس ماندها استاندارد شده SRMR |

با توجه به جدول (۶) مقدار نسبت مجذور خی به درجه آزادی $1/73$ محاسبه شده و چون از ۵ کوچک‌تر است، نشان دهنده برازش مناسب مدل می‌باشد. هم‌چنین جذر برآورد واریانس خطای تقریب می‌بایستی کمتر از $0/09$ باشد که در مدل ارائه شده این مقدار برابر $0/61$ است. میزان شاخص نکویی برازش $0/97$ ، شاخص تعدیل شده‌ی نکویی برازش $0/93$ ، شاخص برازندگی تطبیقی $0/99$ و شاخص نرم شده برازندگی $0/99$ می‌باشند که در مدل تحت بررسی به ترتیب بالاتر از میزان تعیین شده است. ریشه میانگین مجذور پسماندها که $0/013$ و میانگین مجذور پسماندها استاندارد شده $0/19$ است هر چه به صفر نزدیک‌تر باشد از برازش بهتری برخوردار است. بنابراین مولفه‌های تشکیل دهنده‌ی متغییر بهره‌وری مدیران، در قالب مدل مفهومی در کنار یکدیگر، متغیر بهره‌وری را به درستی تأیید نمودند.

بحث و نتیجه‌گیری

بهره‌وری نیروی انسانی یکی از موضوعات مهم هر سازمان و جامعه است. در آموزش و پرورش که به طور خاص با منابع انسانی سرو کار دارد این موضوع دوجندان مهم‌تر است. لذا، هدف اصلی پژوهش حاضر، شناسایی عوامل موثر بر مدل بهره‌وری مدیران آموزش و پرورش استان لرستان بود.

نتایج نشان داد ۷ مولفه (عوامل انگیزشی، عوامل مدیریتی، عوامل محیطی، عوامل توانمندسازی، عوامل مقبولیت، عوامل نوآوری، عوامل سازمانی) بر بهره‌وری مدیران اثرگذار هستند. یافته‌های پژوهش حاضر با مطالعاتی نظیر نظری (۱۳۸۷) صابری و همکاران (۱۳۹۴)، روشن‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)، آقایی و همکاران (۱۳۹۴)، کریمی‌شهابی و همکاران (۱۳۹۵)، کشتکار رجبی (۱۳۹۶)، گایستی چواتی (۲۰۲۰)، کازاز و همکاران (۲۰۱۶)، ویجی و کوتای (۲۰۱۴)، ستین (۲۰۱۳) و ماهامید (۲۰۱۳) همسو است.

در تبیین عوامل انگیزشی می‌توان گفت که انگیزه هنگامی شکل می‌گیرد که در کارکنان احساس امنیت و ثبات شغلی، مشارکت و نقش تاثیرگذار در سازمان و هم‌چنین شادابی و نشاط وجود داشته باشد. عوامل انگیزشی باعث می‌شود تا مدیر نسبت به محیط کاری خود از تعهد قوی برخوردار باشد و شوق خدمت و کارایی خود را تا سطح مطلوبی ارتقا دهد. از سوی دیگر، چنانچه سطح عوامل انگیزشی در او این اطمینان را ایجاد نکند که او بر چالش‌های زندگی خصوصی و حرفه‌ای خود مسلط است ممکن است نسبت به شغل خود چندان اهمیت ندهد. در واقع می‌توان گفت انسان موجودی تابع انگزه هاست وقتی انگیزه‌ها در او شکل می‌گیرند می‌تواند بالاترین سطح کارایی خود را به نمایش بگذارد و در طرف مقابل با کاهش عوامل محرک زای مثبت و انگیزشی سطح و قوای روحی و جسمی او از مطلوبیت چندانی برخوردار نمی‌شود. لذا می‌توان نتیجه گرفت عوامل انگیزشی در بهره‌وری اثرات عمیقی برجای می‌گذارند و این عوامل برای مدیران که با منابع انسانی مهمی سر و کار دارند موضوعی بسیار مهم است.

یافته دیگر پژوهش عوامل مدیریتی بود که در برگزیده شاخص‌هایی مانند آرامش خاطر و حمایت سازمانی، ایجاد هماهنگی و یکپارچگی، سازمان‌دهی و برنامه‌ریزی مستمر، عوامل فیزیکی و جسمانی، تدارکات و سرمایه گذاری، مدیریت زمان، اعتمادسازی و جلب مشارکت کارکنان در امور، مبارزه با فساد اداری و ایجاد شفافیت، ارزیابی و نظارت بر شاخص‌های قابل اندازه‌گیری، سیاست درهای باز مدیریت، مشاوره و بازخورد عملکرد،

تعامل اجتماعی - فرهنگی و انتقادپذیری، مدیریت بحران، تشخیص علت‌ها و اولویت‌بندی اقدامات و توسعه سازمان می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان کرد که عوامل مدیریتی یعنی داشتن توانایی و توانمندی تشخیص در حیطه به وجود آوردن فضا و محیطی سرشار از تفاهم و همکاری و اجرای کار توسط دیگران، فعالیت و رفتار تاثیرگذار به مثابه‌ی عضوی از گروه، درک انگیزه‌های افراد و تأثیر گذاشتن بر رفتار آنان است. وقتی مدیر در دوران توسعه حرفه‌ای خود بتواند از عوامل محیطی درون و بیرون مجموعه خود به خوبی استفاده و اداره کند این امر می‌تواند موجب افزایش بهره‌وری شود.

یافته دیگر پژوهش، عوامل محیطی بود که در برگزیده شاخص‌هایی مانند محیط مطلوب و سلامت محیط کار، سازگاری محیطی، عوامل بهداشت کار، ارتباط دوستانه مدیران و کارکنان و وجود عوامل رفاهی می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان کرد که در بیشتر مطالعات صورت گرفته، عوامل محیطی بیشتر حول محور فضاهای اداری و شرایط فیزیکی کار می‌چرخند در حالی که بایستی هم محیط فیزیکی و هم محیط رفتاری توامان مورد توجه قرار گیرند. بهبود شرایط محیط کار، سبب افزایش روحیه و توانایی کارکنان برای انجام وظایف محوله می‌شود. در محیط کاری دوران کنونی، پرداختن به عوامل محیطی همواره چالش‌زا بوده است، چون تعریف درستی از ورودی‌ها و خروجی‌های محیط‌های اداری وجود ندارد یا به بیان بهتر، تعریف جامع و کاملی که مورد قبول همگان باشد، وجود ندارد. در این راستا در توضیح عوامل محیطی تاثیرگذار بر بهره‌وری، عناصر و مولفه‌های مختلفی بیان شده که در برخی مواقع با هم تناقض نیز دارند و در بعضی محیط‌های اداری دارای کاربرد و در بعضی دیگر مانع مهمی برای بهره‌وری نیروی انسانی هستند.

یافته دیگر عوامل توانمندسازی بود که شامل شاخص‌هایی هم‌چون شناخت شغل، بهبود، اصلاح و ارتقاء مداوم با آموزش ضمن کار، آمادگی و قدرت انجام کار، داشتن بینش علمی و پژوهشی، کارایی منابع انسانی، اثربخشی منابع انسانی، کسب توانایی و مهارت و استانداردهای و کاهش ضایعات بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت که امروزه توانمندسازی به عنوان یک دیدگاه نوین در نظر گرفته می‌شود که در پی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و مهیا کردن بستری جهت شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد است. به طوری که با ایجاد دگرگونی در عقاید و شیوه‌های کاری آنان مبنی بر رسیدن به این باور که شایسته بوده و می‌توانند با موفقیت کارهای محوله را انجام داده و توانایی تاثیرگذاری بر شغل و نتایج آن را دارند، مورد توجه قرار می‌گیرد.

یافته دیگر عامل مقبولیت مدیر بود که شامل برخی شاخص‌ها مانند اعتبار، عدالت و صداقت در ارتباطات، درستکاری و دقت عمل، شادمانی و نشاط، رضایت ارباب رجوع و افتخار به کار می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان کرد که مقبولیت یک مفهوم و اصطلاح نسبی است به طوری که به عنوان یک ویژگی روانشناختی از اقتدار، اصل حقوقی یا مدیریت اجتماعی نشأت گرفته و سبب می‌شود که باور مناسب بودن، صحیح و منصفانه بودن به وجود بیاید. این موضوع زمانی به شکل علنی ظاهر می‌شود که کارکنان به منصفانه بودن تصمیمات، سیاست‌ها و خط مشی فکری مدیران باور داشته و سبب اطاعت از آنان می‌گردد. این خصوصیت مدیران سبب می‌شود تا کارکنان و افراد سازمان، اوامر و دستورات مدیران یک سازمان را با در نظر گرفتن اعتقاد و باور به آنها به صورت اختیاری و بدون اجبار اطاعت نمایند.

عوامل نوآوری یافته دیگر پژوهش بود که شامل شاخص‌هایی نظیر تحول و دگرگونی در کار، هم‌افزایی و رشد فکری و خلاقیت و نوآوری منابع انسانی می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان کرد که اصطلاح

خلاقیت و نوآوری، واژه‌ای جامع و کلی است که بهبود و ارتقاء آن به عنوان یک الزام، برای ارتقای سطح زندگی، افزایش رفاه، آرامش و راحتی انسان‌ها، همواره مدنظر محققان، جامعه‌شناسان، روانشناسان، اقتصاددانان، دولتمردان و... قرار داشته است. ابتکار و نوآوری در سازمان از یک طرف سبب افزایش رغبت نیروی کار برای ادامه‌ی روند انجام وظایف و از طرف دیگر موجب به وجود آمدن راه‌های زودبازده برای دستیابی به اهداف در زمان کوتاه‌تری می‌شود؛ به همین دلیل بهره‌گیری از خلاقیت و نوآوری باعث بهبود و ارتقاء ارایه خدمات و جلوگیری از هدر رفتن منابع می‌شود. تاکید بر این نکته ضروری است که نوآوری تجلی بهره‌گیری از فعالیت‌های پژوهش و توسعه و فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان‌هاست. خلاقیت یک بحث فردی بوده ولی نوآوری یک بحث کاملاً سازمانی است، برای این که بتوان یک موضوع را به بهره‌وری رساند بایستی در ابتدا یک ایده‌ی جدید داشته باشیم و سپس یک سری بسترها و حمایت‌ها لازم است تا در سازمان، آن ایده‌ی جدید را به مرحله‌ی اجرا درآوریم، این موضوع نشان دهنده‌ی آن است که اگر ایده بسیار جالب باشد ولی در فرایند عملکرد سازمان، یکی از حلقه‌ها به درستی عمل نکند، آن ایده که می‌تواند باعث تحول در یک سازمان شود، به سرانجام مطلوبی نرسد.

یافته آخر پژوهش عوامل سازمانی بود که شامل شاخص‌هایی مانند حجم کار، تعهد و دلبستگی به شغل، جدیدیت، غنی‌سازی شغلی، جو و فرهنگ سازمانی کارآمد، توسعه و بالندگی شغلی، گردش شغلی، تامین و استفاده از تکنولوژی، نظم و انضباط فردی، آئین‌نامه‌های دولتی، تخصیص بودجه و منابع سازمانی، کیفیت زندگی کاری، روحیه رقابت‌پذیری و نظام پیشنهادات می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان کرد که عوامل سازمانی به خصوصیات سازمان مربوط است. خصوصیتی که نشان دهنده سطح قوت یا ضعف یک سازمان در منابع مالی یا انسانی و یا در میزان قابلیت یادگیری سازمان نمود پیدا می‌کند، یکی از مواردی که به عنوان عوامل سازمانی بر آن تأکید می‌شود، دستیابی به فناوری و تکنولوژی است و چون یک سازمان با در نظر گرفتن نوع فعالیت خود در محیط بیرونی تعریف می‌شود، یک دسته عوامل بیرونی بر آن تاثیر گذاشته و انتخاب روش و شیوه‌ی اداره آن را دست خوش تغییراتی می‌کند. بهره‌وری یک سازمان بر اساس موقعیت جغرافیایی آن، بیشتر از طریق قوانین اجرایی در آن منطقه تبعیت می‌کند. از این رو چنانچه عوامل سازمانی به درستی پیگیری و پیاده سازی شوند، تاثیر قابل توجهی بر توسعه نیروی انسانی سازمان نیز دارند، بنابراین بهبود عوامل سازمانی باعث بهبود بهره‌وری سازمان خواهد شد.

هر پژوهشی با توجه به شرایط خود دارای برخی محدودیت‌هاست. یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر این بود که شرایط همه گیر کرونا امکان مصاحبه‌های حضوری جهت دریافت عقاید خبرگان را نداد و مولفه‌های پژوهش از مرور مطالعات موجود شناسایی شدند. محدودیت دیگر این بود که مطالعه حاضر، پژوهشی موردی بود که برای تعمیم نتایج باید احتیاط لازم را داشت. همچنین در پژوهش حاضر فقط مدیران مدارس مورد پرسش قرار گرفتند و معلمان که تاثیر قابل توجهی می‌توانند بر بهره‌وری مدیران داشته باشند مورد توجه قرار نگرفت. بر اساس نتایج پیشنهاد می‌شود:

۱- یکی از یافته‌های پژوهش عوامل مدیریتی بود لذا پیشنهاد می‌شود انتخاب مدیران بر اساس سلسله مراتب توسعه حرفه‌ای صورت بگیرد و در انتخاب آنان معیارهای تخصصی در اولویت باشد.

۲- در ابتدای هر سال تحصیلی تقویمی جامع برای عملکرد مدیران و به منظور هماهنگی بین سازمان و مدیران طراحی و در اختیار مدیران مدارس دوره دوم متوسطه قرار داده شود تا آنان نیز آن را با همراهی و همفکری کارکنان پیاده نمایند.

۳- توانمندسازی مدیران و افزایش دانش افزایشی حوزه مدیریت در اولویت باشد. برای این منظور اعزام برخی مدیران به بازدید از سایر استان ها و حتی خارج از کشور می تواند باعث افزایش انگیزه و تجربه افزایشی آنان شود.

۴- با توجه به تجزیه و تحلیل عوامل نوآوری و کدهای مربوط به آن، یکی از نقاط قوت مدیران مدارس برای افزایش بهره‌وری، توانمندی و سرعت عمل در تطبیق با تغییرات، تحول و دگرگونی مهم و آنی محیط کار است، در این راستا مدیران مدارس بایستی با استفاده از تحقیق و پژوهش و توسعه‌ی توانمندی‌های خود، این آمادگی را داشته باشند که به راحتی با ابتکار و نوآوری خود را با تغییرات محیطی سازگار نمایند.

۵- هر چه تفویض اختیار بیشتر صورت پذیرد، بهبود عملکرد نیز انجام می شود، بنابراین هر چه میزان دخالت مدیران آموزشی در تقسیم شرح وظایف و تغییر شغل همکاران کمتر باشد، استفاده بهینه‌تر از توانمندی‌های ایشان در قسمت‌های دیگر سازمان بیشتر می شود، در این راستا مدیران مدارس بایستی به این نکته توجه داشته باشند که مسایل مربوط به آموزش و کلاس را کامل به دبیران تفویض کرده و به جای دخالت در این امور، ارزشیابی عملکرد را با دقت بیشتری انجام دهند تا میزان بهره‌وری آموزشی افزایش یابد.

منابع

- آقایی، علی. (۱۳۹۰). آینده‌شناسی در آموزش و پرورش، مشهد، آستان قدس رضوی، شرکت به نشر.
- روشن‌زاده، جمال؛ فیروزی، جمال، عزیزی، هزار (۱۳۹۴). شناسایی عوامل موثر در ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، ترکیه - استانبول، شرکت مدیران ایده‌پردازان پایتخت ایلیا.
- صابری، سید محمود، محمد خانی، کامران، آراسته، حمیدرضا. (۱۳۹۴). بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری اعضای هیأت علمی دانشگاه، و ارائه مدل جهت بهبود آن (مطالعه موردی، منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی). نشریه پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۲۹(۲)، ۵۵-۸۰.
- رجبی، کشتکار. (۱۳۹۶). عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی علوم و تحقیقات تهران، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کسب و کار و حسابداری، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس.
- کریمی شهابی، اسداله، معمارزاده طهران، غلامرضا، الوانی، سیدمهدی، مدیری، محمود. (۱۳۹۵). شناسایی موانع بهره‌وری سازمان های دولتی ایران. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۳۹۵ (ویژه نامه)، ۱-۱۰.
- فقیهی، ابوالحسن، موسوی کاشی، زهره. (۱۳۸۹). مدل سنجش بهره‌وری (اثربخشی و کارایی) در بخش خدمات دولتی ایران. مدیریت دولتی، ۲(۴)، ۱۰۷-۱۲۶.
- نظری، محمد رضا. (۱۳۸۷). عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی‌آباد کتول، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی‌آباد کتول، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، رشته مدیریت آموزشی.

- Adenipekun, O. (۲۰۱۸, July, ۵). WAEC releases ۲۰۱۸ May/June WASSCE result, says there's decline in pass rate. *The Punch*, p.۱۴.
- Cetin, I., (۲۰۱۳). Motivation and ITS Impact on Labour Productivity At Hotel Business A Conceptual Study. *International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education*, volume ۲, and issue ۱, ISSN: ۲۱۴۶-۹۴۶۶.
- Fenizia, A. (۲۰۱۹). Managers and productivity in the public sector. Technical report, Mimeo, Available at: <https://sites.google.com/site/alessandrafenizia/home>.
- Gistituati, N. (۲۰۲۰, December). Analysis of Factors Affecting Teachers' Productivity. In ۲nd International Conference Innovation in Education (ICoIE ۲۰۲۰) (pp. ۳۹۵-۳۹۹). Atlantis Press.
- Jaskiewicz, W. Tulenko, K., (۲۰۱۲). Increasing Community Health Worker Productivity and effectiveness: a review of the influence of the work environment. *Jaskiewicz and Tulenko Human Resources for Health*, pp: ۱۰-۳۸.
- Kazaz, A., Ulubeyli, S., Acikara, T. & ER, B., (۲۰۱۶). Factors Affecting Labor Productivity: Perspectives of Craft Workers, Creative Construction Conference, ۲۵-۲۸ June.
- Muñoz, P., & Prem, M. (۲۰۲۰). Managers' Productivity and Labor Market: Evidence from School Principals. *Documentos de Trabajo*.
- Montes, F.J.L. and Moreno, A.R. and Fernandez, L.M.M. (۲۰۰۴). Assessing the Organizational Climate and Contractual Relationship for Perceptions of Support for Innovation. *International Journal of Manpower*, Vol. ۲۵, pp. ۱۶۷-۸۰.
- Mahamid, I. (۲۰۱۳). Principal Factors Impacting Labor Productivity of Public Construction Projects in Palestine: Contractors' Perspective. *International Journal of Architecture, Engineering and Construction*. ۲(۳), ۲۰۱۹۴-۲۰۲.
- Rao, P .M, Miller, D.M, (۲۰۰۴). Expert systems applications for productivity analysis, *Industrial management & Data system*, Vol ۱۰۴, No ۹, P: ۷۷۶-۷۸۵.
- Soekiman, A. & Pribadi, K.S. & Soemardi., B.W. & Wirahadikusumah , R.D. (۲۰۱۱). Factors Relating to Labor Productivity Affecting the Project Schedule Performance in Indonesia. *Procedia Engineering*, ۱۴(۳), ۸۶۵-۸۷۳.
- Scheerens, J., Hendriks, M., Luyten, H., Slegers, P., & Glas, C. (۲۰۱۳). Productive time in education. A Review of the Effectiveness of Teaching Time at School, Homework and Extended Time Outside School Hours. Enschede: University of Twente. Available online at: <http://doc.utwente.nl/۸۶۳۷۱/>(Accessed January ۲۵, ۲۰۱۶).
- Taylor, E. S. (۲۰۱۵). New technology and teacher productivity. In Paper presented as CESifo Area Conference on the Economics of Education, Munich, September, ۱۱-۱۲.
- Vijay, A.R., & Kothai, P.S., (۲۰۱۴). Improving the Labour Productivity through Other Resources in Construction Field. *International Journal of Engineering Research and General Science*, ۲(۲), ۲۰۵-۲۱۳.