

Designing and testing the productivity model of education managers in Lorestan province

Abstract

The aim of this study was to design a productivity model for secondary school principals in Lorestan province. The research method was confirmatory survey. The statistical population in the qualitative stage included 12 experts. The statistical population of the quantitative part was the principals of the second year secondary schools of Lorestan province using Krejcie-Morgan table (199 people (102 men and 97 women) as a statistical sample and were selected by cluster random sampling. Showed that the ratio of chi-square to freedom is 1.34 and less than 5, so it indicates a good fit of the model. Also, the root of estimating the variance of the error of approximation is equal to 0.061, the good fit index is equal to 0.97, the adjusted good fit index is equal to 0.93, the adaptive fit index is equal to 0.99, the normalized fit index is equal to 0.99, the root mean square The wastes are equal to 0.0013 and the mean squared of the standardized wastes is equal to 0.091, so the fit indices of the measurement model are in the acceptance area and indicate a good fit of the model. As a result, this indicates the alignment of the components with the productivity of managers, so the components of the productivity of managers at the level of 99% confidence and in the form of a conceptual model together, approve the productivity variable correctly. Hence, it is inferred that the overall model has a high fit.

Keywords: managerial factors, environmental factors, empowerment factors, innovation factors, organizational factors

ماهنامه علمی (مقاله علمی- پژوهشی) جامعه‌شناسی سیاسی ایران،

سال پنجم، شماره ۵۵، دی ۱۴۰۱، صص ۱۷۳۳-۱۷۴۴

<https://dx.doi.org/10.30510/psi.2022.293298.1925>

طراحی و آزمون مدل بهره‌وری مدیران آموزش و پرورش استان لرستان

حجت فلاح‌پور^۱

ابراهیم پورحسینی^۲

شجاع عربان^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۰۵

چکیده

تحقیق حاضر با هدف طراحی مدل بهره‌وری مدیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش استان لرستان انجام شد. روش تحقیق پیمایشی از نوع تاییدی بود. جامعه آماری در مرحله کیفی شامل ۱۲ نفر از خبرگان بود. جامعه آماری بخش کمی نیز مدیران مدارس دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش استان لرستان با استفاده از جدول کرجسی- مورگان تعداد ۱۹۹ نفر (۱۰۲ مرد و ۹۷ زن) به عنوان نمونه آماری تعیین و با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. نشان داد که مقدار نسبت مجذور خی به درجه آزادی ۱/۳۴ و از ۵ کوچک‌تر است پس نشان دهنده‌ی برازش مناسب مدل می‌باشد. هم‌چنین جذر برآورد واریانس خطای تقریب برابر ۰/۰۶۱، میزان شاخص نکویی برازش برابر ۰/۹۷، شاخص تعدیل شده‌ی نکویی برازش برابر ۰/۹۳، شاخص برازندگی تطبیقی برابر ۰/۹۹، شاخص نرم شده برازندگی برابر ۰/۹۹، ریشه میانگین مجذور پسماندها برابر ۰/۰۱۳ و میانگین مجذور پسماندها استاندارد شده برابر ۰/۰۱۹ است، بنابراین شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری در ناحیه پذیرش هستند و نشان از برازش خوب مدل دارند. در نتیجه این بیانگر همسویی مولفه‌های مطرح شده با بهره‌وری مدیران است، پس مولفه‌های تشکیل دهنده‌ی متغیر بهره‌وری مدیران در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی‌دار و در قالب مدل مفهومی در کنار یکدیگر، متغیر بهره‌وری را به درستی تأیید می‌نمایند. از این رو چنین استنباط می‌شود که مدل کلی از برازش بالایی برخوردار می‌باشد.

واژگان کلیدی: عوامل مدیریتی، عوامل محیطی، عوامل توانمندسازی، عوامل نوآوری، عوامل سازمانی

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد خرم‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم‌آباد، ایران؛

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

^۳ استادیار گروه علوم تربیتی، پردیس علامه طباطبائی، دانشگاه فرهنگیان، لرستان، ایران

مقدمه

یکی از مسائلی که رابطه‌ی نزدیکی با توسعه نیافتگی جوامع داشته و مدت طولانی است که فکر تعداد زیادی از محققان و صاحب‌نظران را به خود مشغول کرده، بهره‌وری^۴ می‌باشد. اثربخشی و کارآمدی منابع انسانی در رده‌ی ملی باعث افزایش درآمد ناخالص ملی یا تولید ناخالص ملی در برابر به کارگیری سرمایه و منابع انسانی بیشتر می‌شود. به میزان زیادی بهره‌وری منابع انسانی نشان می‌دهد که تولیدات و محصولات هر کشوری به چه اندازه قادر است با سایر ملل در سطح جهانی رقابت داشته باشد. یکی از دغدغه‌های فکری و اساسی مدیران و برنامه‌ریزان هر کشوری، بیشتر شدن بهره‌وری در سازمان‌ها است، در این راستا در همه‌ی جوامع مبنای برنامه‌ی اصلی آنها افزایش بهره‌وری در نظر گرفته شده است (فرجی، ۱۳۸۵).

بهره‌وری به معنی تلفیق و استفاده درست از منابع موجود در سازمان که باعث به وجود آمدن مزیت رقابتی است، می‌باشد. ارتقاء اثربخش بهره‌وری مثل شاخصه‌های دیگر و زنجیره‌ی نرم‌افزاری سازمانی لازمه کار سازمانی است که در اصل و طینت بهره‌وری مستتر بوده و قانونی بودن بهره‌وری در ارتقاء و پیشرفت آن می‌باشد. مستقر شدن فرآیند مدیریت ارتقاء و پیشرفت بهره‌وری سبب می‌شود تا بهره‌وری به شکل یک چرخه‌ی مداوم و مستمر بهبود یافته و شیوه‌ی بهره‌وری، روشن و زیرساخت‌های لازم آن مهیا گردد. لازمه توسعه و موفقیت سازمان، سیر حرکتی بهره‌وری است که به رسمی شدن اصلاح و بهزیستی سیستم‌های گوناگون سازمانی منجر خواهد شد (سلطانی، ۱۳۸۸).

امروز عاملی که سبب شکاف بین کشورهای پیشرفته و عقب مانده شده است، چیزی بجز بهبود و ارتقا بهره‌وری در کشورهای پیشرفته در قیاس با کشورهای کمتر توسعه یافته نیست. پایین بودن بهره‌وری سبب بالا رفتن قیمت، افزایش مخارج تولید، پایین آمدن صادرات، افزایش بیکاری، کاهش و پایین آمدن سرمایه‌گذاری و در نتیجه تقلیل نرخ رشد اقتصادی خواهد شد، بنابراین جهت بهبود و افزایش بهره‌وری، فرانگری و دوری از توجه به جزییات و استفاده از علم و دانش با عمل به آن و دقت در خلاقیت و آفرینندگی امری غیر قابل جایگزین است (طاهری، ۱۳۹۷).

با توجه به رقابتی که در جهان حال حاضر وجود داشته و در همه‌ی حیطه‌ها بهره‌وری افزایش یافته است، فقط سازمان‌هایی قادرند در عرصه‌ی رقابت بمانند که به توانند به مطلوب‌ترین شکل ممکن از منابع خود بهره برده و بالاترین بهره‌وری را داشته باشند. در مطالعات انجام شده، بهزیستی و بهبود منابع انسانی، گزینش منابع انسانی با انگیزه، به وجود آوردن شیوه‌های درست و کارآمد را بایستی نقطه‌ی شروع بهسازی و بهبود در سازمان به حساب آورد. در این راستا مد نظر قرار دادن نیازهای اجتماعی- روانی در بهسازی و بهبود هر چه بیشتر بهره‌وری سازمان تاثیرگذار است در صورتی که در مطالعات قبلی تمرکز اساسی بر راندمان کار بوده و

^۴ productivity

دقت به نیازهای منابع انسانی از نظر دور مانده بود. برای افزایش عملکرد و بازدهی افراد برای موفقیت و پیشبرد مقاصد سازمان لازم است مولفه‌ها و ویژگی‌هایی هم‌چون تمرکز مدیران بر نگهداری از منابع انسانی با سابقه و آگاهی از کلیات و مقاصد سازمان، به وجود آوردن فضایی دوستانه میان کارکنان و مدیران در محل کار برای موفقیت و پیشبرد مقاصد سازمان، توجه به عملکرد کارکنان و آموزش امور گروهی در سازمان و... را در نظر گرفته شود (کیانی و رادفر، ۱۳۹۴).

بنابراین با توجه به مطالب ارایه شده، بهره‌وری جزء مفاهیم کلی است که ارتقاء و بهبود آن به عنوان یک ضرورت، برای افزایش سطح زندگی، آسایش بیشتر، آسودگی و راحتی افراد همیشه مورد نظر مجریان سیاست، اقتصاد و مسولان کشوری بوده چون به عنوان هدفی بنیادین برای کلیه کشورهای به حساب می‌آید. از این رو با توجه به این که در دست داشتن شاخصه‌ها و ابعاد بهره‌وری مدیران قادر است برای برنامه‌ریزی آموزش و پرورش مورد بهره‌برداری قرار گیرد، لازم است تا عوامل موثر بر بهره‌وری در بین مدیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش استان لرستان مد نظر قرار گرفته تا زمینه‌ساز افزایش سطح بهره‌وری در آموزش و پرورش استان لرستان و به طبع آن وزارت آموزش و پرورش گردد.

استان لرستان از استان‌های غربی ایران بوده که از نظر جمعیتی، یکی از استان‌های پرجمعیت محسوب شده و آموزش و پرورش استان لرستان با داشتن بیش از ۴۲۰۰ واحد آموزشگاهی و هم‌چنین بیش از ۵۰۰۰ مدیر آموزشی، یکی از قطب‌های آموزش و پرورش کشور به حساب می‌آید و هر تغییری در شرایط و وضعیت آموزشی و پرورشی آن بر کل کشور تاثیر خواهد گذاشت. بنابراین می‌توان استدلال کرد که ارتقای بهره‌وری مدیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش استان لرستان گامی در جهت افزایش بهره‌وری و بهبود کیفیت آموزش و پرورش استان لرستان خواهد بود، لذا بایستی مسئولین و دست‌اندرکاران نسبت به عوامل و مولفه‌هایی که باعث افزایش بهره‌وری آموزش و پرورش استان لرستان می‌شوند، اهتمام لازم را داشته باشند. بر این اساس و با تاکید بر اهمیت بهره‌وری و ابعاد آن، هدف تحقیق حاضر طراحی و آزمون مدل بهره‌وری مدیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش استان لرستان می‌باشد.

روش تحقیق

روش پژوهش حاضر ترکیبی (کیفی و کمی) و از نظر هدف پژوهشی کاربردی است. جامعه آماری بخش کیفی این تحقیق از ۱۳ نفر از کارشناسان و خبرگان تشکیل شده است، در این راستا با شروع مصاحبه با کارشناسان تا حد اشباع ادامه یافت. در بخش کمی تحقیق، با توجه به ویژگی‌های گوناگون و متعدد جامعه آماری هدف، پژوهشگر در پی در نظر گرفتن ویژگی‌های کلی، عمومی و همه گیر آن جامعه می‌باشد، به طوری که بتوان با در نظر گرفتن این ویژگی‌ها، هم شناخت و هم تفاوت جامعه مورد هدف را نسبت به دیگر جامعه‌ها برشمارد. از این رو جامعه‌ی آماری کمی این تحقیق، کلیه مدیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش استان لرستان بود که شامل ۴۱۱ نفر (۲۱۱ مرد و ۲۰۰ زن) بودند.

بعد از مطالعه‌ی مروری و کتابخانه‌ای برای آشنایی با تحقیقات گذشته و استخراج مولفه‌ها و ابعاد به دست آمده از آنها، به تعیین روش تحقیق، جامعه آماری و تعیین شیوه‌ی نمونه‌گیری پرداخته شد. ابعاد و مولفه‌های

استخراج شده جمع‌بندی و در یک جدول طراحی و نگهداری شده تا با نتایج مصاحبه از خبرگان مقایسه گردد. در این پژوهش از ابزار مصاحبه با خبرگان و کارشناسان استفاده گردید و سئوالات به صورت بازپاسخ مطرح تا مشارکت کنندگان بتوانند آزادانه نظرات خود را بیان کنند. مصاحبه فرآیندی اجتماعی است که به شکل ملاقات رو در رو و گفت و شنود بین مصاحبه‌گر و مصاحبه‌شونده، جهت دستیابی به اطلاعات روشن در وضعیتی که پرسشگر و پاسخگو در کنار همدیگر قرار گرفته‌اند صورت می‌پذیرد. مصاحبه به گونه‌ای طراحی شده بود که ضمن دادن اطلاعات جزئی به مصاحبه‌شوندگان برای آشنایی با موضوع تحقیق و هدف آن، آنها مولفه‌ها، شاخص‌ها و ابعاد را به شکل مجزا از هم مطرح و مکتوب نمایند. سپس با جمع‌بندی مصاحبه‌ها و ادامه‌ی آن تا حد اشباع، موارد مطرح شده جمع‌بندی و تدوین شدند. برای این کار از صاحب‌نظران علوم تربیتی دانشگاه‌های استان و مدیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش استان لرستان استفاده شد. در مرحله دوم با مقایسه‌ی بین نتایج مصاحبه و ابعاد و مولفه‌های استخراج شده از مطالعات کتابخانه‌ای، جدولی برای استفاده از تکنیک دلفی طراحی گردید که کدها و شاخص‌های به دست آمده از این مرحله در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱: کدهای دارای بیشترین فراوانی تکرار در بین مدل‌های بهره‌وری و مصاحبه‌ی خبرگان

ردیف	کدها	ردیف	کدها	ردیف	کدها
۱	رضایت شغلی	۳۲	تخصیص بودجه و منابع سازمانی	۶۳	دقت عمل
۲	تعهد و دلبستگی به شغل	۳۳	تامین حداقل معاش	۶۴	سرعت عمل
۳	تجربه در شغل کنونی	۳۴	کیفیت زندگی کاری	۶۵	صداقت در ارتباطات
۴	تجربه در مشاغل دیگر	۳۵	برنامه ریزی مستمر	۶۶	جنسیت
۵	فرسودگی شغلی	۳۶	هم افزایی فکری	۶۷	تحصیلات
۶	امنیت شغلی	۳۷	خودآغازگری مدیران	۶۸	درستکاری
۷	غنی سازی شغلی	۳۸	افتخار به کار	۶۹	شادمانی و خوب بودن
۸	توسعه و بالندگی شغلی	۳۹	سازمان‌دهی و برنامه‌ریزی	۷۰	تغییرات سازمانی
۹	گردش شغلی	۴۰	استانداردسازی	۷۱	توسعه سازمان
۱۰	هماهنگی استعدادهای فردی و شغلی	۴۱	پاکیزه‌سازی	۷۲	اثین‌نامه‌های دولتی
۱۱	شناخت شغل	۴۲	تدارکات و سرمایه گذاری	۷۳	انتقادپذیری
۱۲	حجم کار	۴۳	طرح‌های اجرایی	۷۴	کارایی
۱۳	جدیت	۴۴	شیوه مدیریت	۷۵	رضایت ارباب رجوع
۱۴	بهداشت روانی محیط کار	۴۵	ارزیابی	۷۶	رضایت افراد ذینفع
۱۵	جو سازمانی کارآمد	۴۶	سنجش و اندازه گیری	۷۷	کسب توانایی و مهارت
۱۶	محیط دوستانه و پرتفاهم	۴۷	مدیریت زمان	۷۸	امکان انجام کار گروهی
۱۷	حالات روانی	۴۸	جلب مشارکت کارکنان	۷۹	آموزش مستمر ضمن کار و بهسازی
۱۸	مشکلات عصبی و بویایی	۴۹	تصمیم‌گیری مشارکتی	۸۰	شرایط مساعد کاری

۱۹	عدم درگیری بین کارکنان	۵۰	عدم تبعیض بین کارکنان	۸۱	حذف موانع کسب تخصص
۲۰	عرفان و آرامش	۵۱	کاهش بازرسی‌ها	۸۲	تحول و دگرگونی در کار
۲۱	ایجاد هماهنگی و یکپارچگی	۵۲	مدیریت کارآمد	۸۳	ویژگی فردی
۲۲	علاقه به محیط کار	۵۳	ارتباط مدیران و کارکنان	۸۴	عوامل فیزیکی و جسمانی
۲۳	سازگاری محیطی	۵۴	در دسترس بودن مدیر	۸۵	روحیه رقابت‌پذیری
۲۴	ارایه مزایای جانبی (تشویق و پاداش)	۵۵	ارائه اطلاعات یا شفافیت	۸۶	خلاصیت و نوآوری
۲۵	امنیت و احترام	۵۶	مبارزه با فساد اداری	۸۷	تعیین انحراف‌ها
۲۶	مقبولیت	۵۷	سیاست درهای باز مدیریت	۸۸	تعیین انحرافات فرآیند
۲۷	اعتبار	۵۸	کاربرد اصول مهندسی انسانی	۸۹	جمع‌آوری داده‌ها
۲۸	توان یا آمادگی کار	۵۹	استقرار عدالت و انصاف	۹۰	تشخیص علت‌ها
۲۹	داشتن بینش علمی و پژوهشی	۶۰	وجود عوامل رفاهی	۹۱	اولویت‌بندی علت‌ها
۳۰	میل به پیشرفت	۶۱	نظارت و حمایت	۹۲	اولویت‌بندی اقدام
۳۱	نیروی انسانی کارآمد	۶۲	تامین و ارتقای تکنولوژی	۹۳	اتوماسیون اداری

ادامه ی جدول ۳-۲: کدهای دارای بیشترین فراوانی تکرار در بین مدل‌های بهره‌وری و مصاحبه‌ی خبرگان

کدها	کدها	کدها	کدها	
۹۴	پذیرش فلسفه نوین	۱۰۴	شرایط بازار	
۹۵	تعامل اجتماعی - فرهنگی	۱۰۵	حمایت جامعه	
۹۶	وضوح و شفافیت	۱۰۶	جابجایی مکان	
۹۷	اعتمادسازی	۱۰۷	سیستم بهداشتی	
۹۸	بازخورد عملکرد	۱۰۸	بیماری‌ها	
۹۹	نظام پیشنهادات	۱۰۹	فرهنگ کار	
۱۰۰	تجارت خارجی	۱۱۰	آیین‌ها و ادیان	
۱۰۱	اثربخشی	۱۱۱	بهبود، اصلاح و ارتقاء مداوم	
۱۰۲	لوازم و تجهیزات	۱۱۲	انضباط فردی	
۱۰۳	کیفیت و مطلوبیت	۱۱۳	انگیزه یا تمایل	
			۱۱۴	اخلاق
			۱۱۵	عوامل طراحی
			۱۱۶	تسهیم کارکنان در منافع بهره‌وری
			۱۱۷	تقلیل ضایعات آموزشی
			۱۱۸	تقلیل ضایعات وسایل آموزشی
			۱۱۹	توانایی و رشد ذهنی
			۱۲۰	آموزش و حمایت سازمانی
			۱۲۱	حذف پرخاشگری
			۱۲۲	حذف نصیحت‌گری
			۱۲۳	ایجاد محیط مطلوب

منبع: مصاحبه با خبرگان و مطالعات کتابخانه‌ای

یافته‌ها

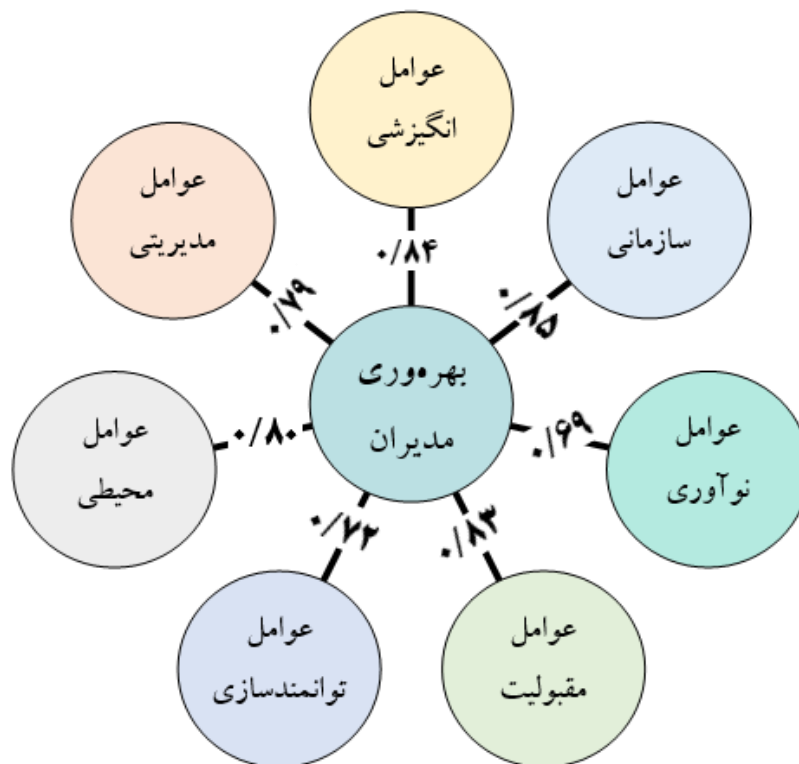
یافته‌های کیفی نشان داد بهره‌وری مدیران دوره دوم متوسطه استان لرستان در برگرفته‌ی هفت مولفه‌ی عوامل انگیزشی، عوامل مدیریتی، عوامل محیطی، عوامل توانمندسازی، عوامل مقبولیت، عوامل نوآوری و عوامل سازمانی است. در ادامه یافته‌های کمی آمده است.

جدول شماره (۲): ماتریس همبستگی بین مولفه‌های بهره‌وری مدیران

							شاخص‌ها
						۱	عوامل انگیزشی
				۱	۰/۶۲۰۵**	۱	عوامل مدیریتی
			۱	۰/۷۰۱**	۰/۶۷۳**	۱	عوامل محیطی
		۱	۰/۵۹۳**	۰/۵۷۸**	۰/۶۲۱**	۱	عوامل توانمندسازی
	۱	۰/۷۰۵**	۰/۶۷۸**	۰/۶۶۹**	۰/۶۵۸**	۱	عوامل مقبولیت
	۱	۰/۵۶۴**	۰/۴۹۱**	۰/۴۳۱**	۰/۵۸۷**	۰/۵۹۹**	عوامل نوآوری
۱	۰/۵۵۲**	۰/۷۲۲**	۰/۵۸۹**	۰/۶۶۲**	۰/۶۷۷**	۰/۷۴۵**	عوامل سازمانی
۰/۷۴۶**	۰/۶۲۷**	۰/۷۶۰**	۰/۶۹۸**	۰/۷۵۱**	۰/۷۵۰**	۰/۷۳۰**	بهره‌وری مدیران

** معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ *** معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

در ادامه نیز تحلیل عاملی تاییدی انجام شده است که نتایج آن در شکل (۱) آمده است.



شکل شماره ۵-۱: مدل نهایی تحقیق

با توجه به شکل (۱) بهره‌وری مدیران دوره دوم متوسطه استان لرستان در برگرفته‌ی هفت مولفه‌ی عوامل انگیزشی، عوامل مدیریتی، عوامل محیطی، عوامل توانمندسازی، عوامل مقبولیت، عوامل نوآوری و عوامل سازمانی است.

بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر با هدف طراحی مدل بهره‌وری مدیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش استان لرستان انجام شد. نتایج به دست آمده از سه مرحله‌ی تکنیک دلفی، شناسایی و به دست آوردن کدها و عناصر موثر بر بهره‌وری مدیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش استان لرستان بر اساس نظر خبرگان و کارشناسان بود، بعد از مراحل دلفی و توافق کارشناسان و خبرگان بر کدها و عوامل، بر اساس روش تحقیقات کیفی عوامل موثر و تاثیرگذار مشخص و دسته‌بندی شدند، در ادامه بعد از شناسایی و دسته‌بندی مولفه‌ها و عناصر تاثیرگذار بر بهره‌وری، جهت تجزیه و تحلیل و سنجش این ابعاد و کدها در جامعه آماری مدیران دوره دوم متوسطه استان لرستان کار میدانی به وسیله پرسشنامه‌ی محقق ساخته‌ای که روایی آن مورد تایید اساتید مدیریت آموزشی قرار گرفته بود، آغاز گردید. بعد از گردآوری داده‌های کمی به تناسب قسمت‌های مختلف پرسشنامه از آزمون‌های آماری متنوعی مانند آزمون‌های توصیفی، آزمون آلفای کرونباخ برای پایایی پرسشنامه، آزمون چولگی برای نرمال بودن توزیع آماری جامعه، آزمون‌های کیفی برای طراحی مدل اولیه و آزمون‌های تحلیل عاملی و تحلیل مسیر برای تایید نهایی مدل طراحی شده با کمک نرم‌افزارهای SPSS و LISREL استفاده شد.

نتایج به دست آمده از پژوهش به وسیله مدل‌سازی معادلات ساختاری بعد از یافته‌های جمعیت‌شناختی، آزمون نرمال بودن جامعه آماری، طراحی مدل با بهره‌گیری از تحلیل عاملی تاییدی، نشان‌دهنده‌ی تایید هفت عامل مورد تایید خبرگان و کارشناسان بود که دربرگیرنده‌ی عوامل انگیزشی، عوامل مدیریتی، عوامل محیطی، عوامل توانمندسازی، عوامل مقبولیت، عوامل نوآوری و عوامل سازمانی بود

پیشنهادها

- پیشنهادات در رابطه با مولفه‌ی عوامل انگیزشی:

۱- با توجه به تجزیه و تحلیل عوامل انگیزشی و کدهای مربوط به آن، عنصر با اهمیت و تاثیرگذار در بهره‌وری، رضایت شغلی کارکنان و افراد سازمان است، به همین دلیل لازم است تا مدیران و مسئولین آموزش و پرورش، برای افزایش بهره‌وری در مدارس، رضایت همکاران را مد نظر قرار دهند، برای ایجاد رضایت شغلی مدیران دوره دوم متوسطه در مدارس، افزایش ارزش، شأن و احترام به آنان می‌تواند مورد توجه قرار گیرد، شایسته‌سالاری در معرفی افراد برای تشویق و تقدیر از طرف اداره سبب افزایش رضایت شغلی در بین کارکنان می‌شود.

۲- از عواملی که سبب کاهش بهره‌وری مدیران می‌شوند عدم تعامل، مجزا عمل کردن و ناهماهنگی در فرآیندها می‌باشد، برای این منظور لازم است 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- با توجه به عوامل رفتاری، برگزاری دوره‌های مهارت‌آموزی برای مدیران در خصوص برقراری ارتباط و تعامل با دیگران، می‌تواند در بهبود بهره‌وری تاثیرگذار باشد. در این رابطه می‌توان مهارت‌هایی مانند تسلط بر حرکات چهره، بدن، سخنوری، قدرشناسی محبت‌های دیگران و... مورد توجه باشد؟

۴- به اعتقاد بیشتر کارشناسان، مدیران مدارس بایستی همواره خود را در معرض نقد و انتقاد قرار دهند و از آن واهمه‌ای نداشته باشند چون انتقاد و نقد سبب آشکار شدن نقاط ضعف و کاستی‌های شغل می‌گردد، در این راستا به نظر می‌رسد نظام پذیرش، بررسی پیشنهادهای و رویکرد مغزافزایی به صورت یک سیستم جامع برای جلب مشارکت فردی و گروهی بین دبیران و کارکنان مدارس می‌تواند در بهره‌وری مدیران آموزشی تاثیرگذار باشد.

منابع

- ابطحی، ح و کاظمی، ب (۱۳۹۴). بهره‌وری (اصول، مبانی، روش‌های افزایش و اندازه‌گیری)، تهران، چاپ دوم، نشر فوژان.
- احمدی‌نیا، ن.د (۱۳۸۴). راهکارهای افزایش بهره‌وری، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۵۷.
- احمدی، پ؛ الوانی، م؛ آذر، ع و اقدسی، م (۱۳۸۰). طراحی مدل بهبود بهره‌وری نیروی انسانی با نگرش مدیریت بهره‌وری، رساله دکترا، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی، دکترای مدیریت، گرایش علوم اداری و مدیریت.
- ارجمندی‌نژاد، آ؛ دعایی، ح؛ یعقوبی، ن.م و روشن، ع.ق (۱۳۹۵). طراحی و تدوین الگوی بهره‌وری منابع انسانی در بستر اسلامی (مطالعه موردی: سازمان شهرداری مشهد)، رساله‌ی دکترا، دانشگاه سیستان و بلوچستان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، رشته مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی.
- استادزاده، م (۱۳۸۷). عوامل مؤثر در افزایش یا کاهش بهره‌وری نیروی انسانی، راهکار مدیریت، دوره ۳، شماره ۸، صص ۱۸-۱۲.
- آقایی، ع (۱۳۹۰). آینده‌شناسی در آموزش و پرورش، مشهد، آستان قدس رضوی، شرکت به نشر.
- آقایی، ر؛ آقایی، م و آقایی، ا (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از مدل کارت امتیازی متوازن، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۷، شماره ۴، صص ۲۷-۴۸.
- الوانی م و احمدی، پ (۱۳۸۰). طراحی الگوی جامع مدیریت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، مدرس علوم انسانی، دوره ۵، شماره ۱ (پیاپی ۱۸)، صص ۲۰-۱.
- الوانی، م؛ آذر، ع و دانایی‌فرد، ح (۱۳۹۰). روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع، تهران، چاپ چهارم، نشر اشراقی.
- امامی‌میبدی، ع (۱۳۸۷). اصول اندازه‌گیری کارایی و بهره‌وری (علمی کاربردی)، تهران، نشر موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.

- ایران نژادپاریزی، م (۱۳۸۸). روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی: مدیریت، اقتصاد، حسابداری، علوم سیاسی، روانشناسی، جامعه‌شناسی و...، تهران، چاپ چهارم، نشر مدیران.
- بافکار، ح (۱۳۸۴). بهره‌وری در پرتو اسلام، قم، نشر مرکز پژوهش‌های اسلامی صدا و سیما، ص ۱۲.
- بردبار، غ.ر (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از تکنیک‌های تصمیم‌گیری چند معیاره مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان شهید صدوقی یزد، مدیریت سلامت، دوره ۱۶، شماره ۵۱، صص ۷۰-۸۳.
- بهبودیان، ج (۱۳۹۴). آمار و احتمال مقدماتی، مشهد، نشر دانشگاه امام رضا (ع).
- پدرام، م (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی، نشریه امور توسعه، شماره ۱۸۰، صص ۲۳-۱۹.
- پیریایی، م؛ هاشمی‌فراشاه، ا و میرزایی، ش (۱۳۹۴). رهبری در قرن بیست و یکم، کنفرانس سالانه کسب و کار، مدیریت و اقتصاد، تهران، موسسه مدیران ایده‌پرداز پایتخت، ویرا.
- پیکار، ح و علوی، ا.ق (۱۳۹۶). توسعه یک مدل ارتقای سطح بهره‌وری نیروی انسانی در واحدهای صنعتی متوسط و بزرگ با روش PPPR، با رویکرد اقتصاد مقاومتی (مطالعه موردی: شرکت ذوب آهن اصفهان)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی نقش جهان اصفهان، رشته مهندسی صنایع، گرایش مدیریت سیستم و بهره‌وری.
- تقی‌زاده، ر؛ محمدی، و و آقایارماکوئی، ن (۱۳۹۶). آشنایی با نمونه‌گیری و کاربرد در پژوهش‌های کمی و کیفی، پنجمین کنفرانس بین‌المللی رویکردهای پژوهشی در علوم انسانی و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا، بیست و چهارم آذرماه.
- جلالی، ر (۱۳۹۱). نمونه‌گیری در پژوهش‌های کیفی، تحقیقات کیفی در علوم سلامت، دوره ۱، شماره ۴، صص ۳۲۰-۳۱۰.
- جلیلیان، ح.ر (۱۳۹۶). بررسی تأثیر عوامل فردی و سازمانی بر تعلق سازمانی کارکنان، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال ششم، شماره ۳، صص ۱۳۲-۱۰۵.
- جمالی، ا؛ حبیبی، م و باقی‌یزدل، رقیه (۱۳۹۳). کاربرد روش دلفی در تحقیقات علوم رفتاری و پزشکی: مروری بر مزایا، تنگناها و روش‌شناسی، نامه آموزش عالی (دوره جدید)، سال هفتم، شماره بیست و ششم، صص ۱۵۴-۱۳۱.
- جهان‌شاهی، ب و سبحانی، ح (۱۳۸۶). تحلیل و بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری (مطالعه موردی) بخش صنعت ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد دانشگاه تهران.

حاج کریمی، ع.ع و پیرایش، ر (۱۳۸۵). تبیین عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از تکنیک تحلیل مسیر، فرهنگ مدیریتی، سال چهارم، شماره چهاردهم، صفحه ۵۷ - ۸.

حبیبی، آ و عدن‌ور، م (۱۳۹۶). مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی با نرم‌افزار لیزرل، تهران، ویرایش ششم، نشر انتشارات جهاد دانشگاهی.

خاکسار، غ.ر (۱۳۸۰). اندازه‌گیری و تحلیل بهره‌وری در صنعت آلومینیوم کشور، پژوهش اقتصادی مدرس، سال اول، شماره اول.

خاکی، غ.ر (۱۳۹۰). روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی، تهران، نشر بازتاب.

دانایی‌فرد، ح و اسلامی، آ (۱۳۹۰). کاربرد استراتژی پژوهشی نظریه داده بنیاد در عمل: ساخت نظریه بی تفاوتی سازمانی، تهران، انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).

دانیالی‌ده‌حوض، م؛ علامه، م و منصوری، ح (۱۳۹۲). بررسی و شناخت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی و تعیین اولویت آنها در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایذه، مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، دوره ۷، شماره ۲۷، صص ۴۳-۷۲.

دلاور، ع (۱۳۸۹). روش‌شناسی کیفی، فصلنامه‌ی راهبرد، دوره ۱۹، شماره ۵۴ (ویژه پژوهش‌های کیفی)، صص ۳۰۷-۳۲۹.

راستگو، س؛ میرکاظمی، ع و خراشادیزاده، م (۱۳۹۳). طراحی مدل مفهومی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در فدراسیون‌های ورزشی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بیرجند، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، رشته مدیریت ورزشی.

رضائیان، ع (۱۳۹۳). مبانی سازمان و مدیریت، چاپ یازدهم، انتشارات سمت، تهران.

رنجبریان، ر (۱۳۹۲). نقش فناوری اطلاعات در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌ها، کار و جامعه، شماره ۱۵۹، صص ۱۴۱-۱۲۲.

فرجی، ح (۱۳۸۵). بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها، همایش ملی بهره‌وری ایران، تهران، خردادماه.

فقیهی، ا و موسوی‌کاشی، ز (۱۳۸۹). مدل سنجش بهره‌وری (اثربخشی و کارایی) در بخش خدمات دولتی ایران، مدیریت دولتی، دوره ۲، شماره ۴، صص ۱۲۶-۱۰۷.

قادری، م (۱۳۸۸). فناوری اطلاعات نیروی انسانی و توسعه آموزشی، ماهنامه معرفت، سال هجدهم، شماره ۱۴۶.

قربان‌زاده، م (۱۳۹۲). مدیریت بهره‌وری، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۵۸، صص ۴۰-۲۶.

- کارگر، غ.ر و فرج پور، ب (۱۳۸۸). چگونه بهره‌وری را در یک سازمان افزایش دهیم؟، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۳، صص ۴۵-۷۸.
- کرسول، ج و پلانوکلاک، و (۲۰۰۷). روش‌های پژوهش ترکیبی، ترجمه‌ی جاوید سرایی و علی‌رضا کیامنش (۱۳۹۸)، تهران، نشر آبیژ.
- کریمی‌شهابی، ا؛ معمارزاده غ.ر؛ الوانی، م، مدیری، م (۱۳۹۵). طراحی مدل بهره‌وری سازمان‌های دولتی ایران، مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، دوره ۱۰، شماره ۳۷، از صص ۲۷-۷.
- کزازی، ا (۱۳۸۰). نگرشی کاربردی برای اجرای موثر کایزن، فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۸، شماره ۲۹، صص ۳۳-۵۱.
- کشتکاررجبی، ه (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.
- کیانی، ن و رادفر، ر (۱۳۹۴). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر بهره‌وری سازمان با استفاده از مدل دیماتل، مدیریت بهره‌وری، دوره ۹، شماره ۴، صص ۱۱۱-۱۳۰.
- گرگی، ا و برخورداری، س (۱۳۸۸). مبانی روش تحقیق در علوم اجتماعی، تهران، نشر ثالث.
- لطیفیان، ا و دعائی، ح (۱۳۹۲). ترسیم مدل مفهومی بهره‌وری کارکنان با استفاده از رهیافت مدل‌سازی ساختاری تفسیری (مورد مطالعه: معاونت طرح و برنامه دانشگاه فردوسی مشهد)، پژوهش‌های مدیریت عمومی، دوره ۶، شماره ۲۰، صص ۳۳-۵.
- موسوی، ح؛ فرج‌اللهی، م و سعیدی پور، ب (۱۳۹۷). طراحی و اعتباریابی الگوی افزایش بهره‌وری مدیران دانشگاه‌های باز و از دور تهران بر مبنای الگوی معادلات ساختاری، رساله‌ی دکتری تخصصی، دانشگاه پیام نور استان تهران، رشته علوم تربیتی، مدیریت آموزشی.