

Research Paper

Presenting the model of productive organization in educational and research organizations of Fars province with the approach of empowering employees

Eshrat Karami¹, Abdul Khaliq Gholami^{2*}, Serajuddin Mohebbi³

1. Ph.D. student in public management, human resources major, Tehran Research Science Unit, Qeshm International, Islamic Azad University, Qeshm, Iran

2. Department of Public Management - Human Resources, Yasouj Branch, Islamic Azad University, Yasouj, Iran

3. Department of Public Administration - Human Resources, Qeshm International Unit, Islamic Azad University, Qeshm, Iran

Received:2021/03/21

Accepted:2021/08/24

PP:230-246

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/jedu.2024.27469.5489](https://doi.org/10.30495/jedu.2024.27469.5489)

Keywords:

Productive organization, empowerment, fundamental transformation document, educational and research organizations.

Abstract

Introduction: Human resources productivity is one of the most important and vital issues. Because productivity as a special competitive advantage is very important in the survival of educational organizations. Therefore, the aim of the research was to provide a model of productive organization in educational and research organizations of Fars province with the approach of empowering employees.

research methodology: The research method is a mixture of qualitative and quantitative, and foundation data theory was used to design the model. The research sample in the qualitative part included university professors and education experts familiar with the research subject, based on theoretical sampling and conducting 21 interviews, the required data was collected until theoretical saturation. Data analysis was based on the proposed method. Strauss and Corbin (Strauss & Corbin, 2011) were conducted through three stages of open, central and selective coding. In the quantitative part, available sampling method was used, and finally, the number of 182 people was obtained. In the quantitative phase, the questionnaire was based on the dimensions and indicators revealed in the qualitative phase, which was used to collect data from the target population of the research after evaluating the validity and reliability.

Findings: The findings of the research showed that all the proposed paths in the proposed research model are approved at the confidence level of 95%.

Conclusion: managerial, environmental, cultural and value requirements, innovation and technology, communication and education and learning can facilitate the formation of a productive organization based on the document of fundamental transformation that empowers schools, improves productivity and Communication and cooperation capabilities will be improved.

Citation: Karami Eshrat, Khaliq Gholami Abdul, Mohebbi Serajuddin.(2024). Presenting the model of productive organization in educational and research organizations of Fars province with the approach of empowering employees. Journal of New Approaches in Educational Administration; 15(2):230-246

Corresponding author: khaleq Gholami

Address: Department of Public Administration, Islamic Azad University, Yasouj branch

Tell: 09173413307

Email: gh.khaleq@yahoo.com

Extended Abstract

Introduction:

Educational organizations are the most important, effective and widespread organizations that are responsible for the formal training and education of people in the community and also as a source of human resources of other organizations (Chowdhury, Schulz, Milner & Voort). , 2014). Developed societies seek the main axis of development and improvement of people's lives in improving the productivity of the education system, and one of the tools to achieve this is the development of development documents and development programs (Lenshie, 2013). Success of organizations in today's competitive environment requires focus and planning to improve productivity. The importance of planning to improve the productivity of human resources in educational organizations as the main assets of the country is more (Yari, 2015). In order for an organization to survive in today's competitive age, it is necessary to make the best use of the limited resources available, which is the concept of productivity (Taher, 2015).

Context:

In the past, productivity was focused on manufacturing companies, but in recent decades, it has expanded as a new approach in academic research in educational and research organizations.

Goal:

The purpose of the current research is to provide a model of productive organization in educational and research organizations of Fars province with the approach of empowering employees.

Method:

The purpose of this study was to present a model of productive organization in educational and research organizations of Fars province in line with the document of fundamental change with the approach of empowering employees in line with the document of fundamental change. The methodology of the present study is a mixture of qualitative and quantitative. In the qualitative part, using the data theory theory of the foundation, the field under study (productive organization with an employee empowerment approach in accordance with the document of fundamental change) has been studied. In the quantitative part, using the survey method to identify the dimensions and components of the structure of the productive organization and to study and recognize the current situation based on the relationships between the studied structures and test the designed model. The population and the statistical sample of this research are determined in 2 phases as follows: In the first stage (qualitative stage), the statistical population of the research included university professors familiar with the

subject of research and education experts. According to the basic assumptions of the qualitative approach in the present study, the number of samples was not determined before the research. In this way, after analyzing the data obtained from each sample, it was determined based on the theory under construction as to which sample will provide the appropriate data to the researcher in the next step. Data were analyzed using three steps of open coding, axial coding and selective. In the second part of the study, the population included all employees of educational and research organizations in Fars province, which was selected by available sampling of 182 people. In the quantitative stage of the research, a questionnaire was used. After completing the questionnaires by the target population, the information in the questionnaires was coded and analyzed in two descriptive and inferential sections using SPSS and SmartPLS 3 statistical software. In addition, a significant level has been considered in all research hypotheses ($\alpha = 0.05$).

Findings:

Findings showed that the effective factors of the ruling context include the cultural and value requirements of the organization, the system of encouragement and support in the organization, attention to religious values in the organization and the development and promotion of justice in the organization. Causal conditions included formulating the goals and strategies of the organization in order to improve productivity, planning and budgeting to empower employees, optimal use of organizational resources, evaluation and monitoring, attention to government policy and transparency of responsibilities and roles. . Interventional conditions include, attention to creativity and innovation in the organization, attention to current and future research technologies, utilizing the power of elites and managing organizational knowledge and strategies, modeling successful experiences, awareness, creating space and platform for growth and learning, Attention was paid to staff training, communication and interactions within the organization, and communication and interaction outside the organization. Outcomes included internal consequences (empowerment of the country's schools and improving the productivity of the country's schools) and external consequences (improving the

communication capacity and cooperation of schools). Considering the values of t-statistic which is greater than 1.96 (at 95% confidence level), all paths between the approved research variables and also considering the significant values obtained (due to being smaller than 0.05) are significant. Therefore, it can be said that all the proposed routes in the proposed research model are approved at a 95% confidence level. Also, the results related to the model fit indices are described in the table below, which indicates the appropriateness of the research model fit.

Results:

Explaining the findings, it can be said that the researcher understands that the approach of creating productive organizations in order to achieve optimal productivity with regard to the important category of empowerment, the most important asset of any organization, namely human capital is one of the less discussed categories. And has been examined on the one hand and the weakness of addressing the issue of productivity in the country's education system with regard to the use of the document of fundamental change in this system on the other hand, so in this study.

مقاله پژوهشی

ارائه الگوی سازمان بهره‌ور در سازمان‌های آموزشی و پژوهشی استان فارس با رویکرد توانمندسازی کارکنان

عشرت کرمی^۱، عبدالخالق غلامی^{۲*}، سراج الدین محبی^۳

۱. دانشجوی دکترای مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، واحد علوم تحقیقات تهران، بین الملل قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران

۲. گروه مدیریت دولتی - منابع انسانی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران

۳. گروه مدیریت دولتی - منابع انسانی، واحد بین الملل قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: بهره‌وری منابع انسانی، یکی از مسائل مهم و حیاتی است. چرا که بهره‌وری به‌عنوان یک مزیت رقابتی ویژه، اهمیت زیادی در ادامه حیات سازمان‌های آموزشی دارد. بنابراین هدف تحقیق، ارائه الگوی سازمان بهره‌ور در سازمان‌های آموزشی و پژوهشی استان فارس با رویکرد توانمندسازی کارکنان بود.

روش شناسی پژوهش: روش تحقیق، به صورت آمیخته کیفی و کمی است و جهت طراحی مدل از نظریه داده بنیاد استفاده شد. نمونه تحقیق در بخش کیفی شامل اساتید دانشگاهی و خبرگان آموزش و پرورش آشنا به موضوع تحقیق بود که بر اساس نمونه گیری هدفمند از نوع نظری و انجام ۲۱ مصاحبه، تا حد اشباع نظری داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری شد. تحلیل داده‌ها بر اساس روش پیشنهادی استراس و کوربین (Strauss & Corbin, 2011) طی سه مرحله کد گذاری باز، محوری و گزینشی انجام شد. در بخش کمی از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده گردید که در نهایت، تعداد ۱۸۲ نفر به دست آمد. در مرحله کمی پرسشنامه، مبتنی بر ابعاد و شاخص‌های مکشوفه در مرحله کیفی بود که پس از سنجش روایی و پایایی جهت جمع‌آوری داده‌ها از جامعه هدف تحقیق مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان داد که کلیه مسیرهای مطروحه در مدل پیشنهادی تحقیق در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید هستند.

بحث و نتیجه‌گیری: الزامات مدیریتی، محیطی، فرهنگی و ارزشی، نوآوری و فناوری، ارتباطی و آموزشی و یادگیری می‌توانند، شکل‌گیری سازمان بهره‌ور مبتنی بر، سند تحول بنیادین را هموار سازند که موجب توانمندسازی مدارس، بهبود بهره‌وری و بهبود توانمندی‌های ارتباطی و همکاری خواهد شد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۰۲

شماره صفحات: ۲۳۰-۲۴۶

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jedu.2024.27469.5489

واژه‌های کلیدی:

سازمان بهره‌ور، توانمندسازی، سند تحول بنیادین، سازمان‌های آموزشی و پژوهشی

استناد: کرمی، ع.؛ غلامی، عبدالخالق؛ محبی، س.؛ سراج الدین (۱۴۰۳). ارائه الگوی سازمان بهره‌ور در سازمان‌های آموزشی و پژوهشی استان فارس با رویکرد توانمندسازی کارکنان. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۵ (۲): ۲۳۰-۲۴۶.

* نویسنده مسؤل: عبدالخالق غلامی

نشانی: گروه مدیریت منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج

تلفن: ۰۹۱۷۳۴۱۳۳۰۷

پست الکترونیکی: gh.khaleq@yahoo.com

مقدمه

سازمان‌های آموزشی به عنوان مهمترین، مؤثرترین و گسترده‌ترین سازمان‌ها هستند که تربیت و تعلیم رسمی افراد جامعه را بر عهده دارند و نیز به عنوان تأمین کننده منابع انسانی سایر سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند (Chowdhury et al, 2014, p 2473). جوامع توسعه یافته، محور اصلی توسعه و بهبود زندگی افراد را در ارتقاء بهره‌وری نظام تعلیم و تربیت جستجو می‌کنند و یکی از ابزارهای تحقق این امر، تدوین اسناد تحولی و برنامه‌های توسعه‌ای است (Lenshie, 2013). لازمه موفقیت سازمان‌ها در محیط رقابتی امروز، تمرکز و برنامه‌ریزی جهت ارتقاء بهره‌وری است. اهمیت برنامه‌ریزی جهت ارتقاء بهره‌وری نیروهای انسانی در سازمان‌های آموزشی به عنوان سرمایه‌های اصلی کشور، بیشتر است (Yari, 2015). هر سازمانی برای اینکه بتواند در عصر رقابتی امروز به حیات خویش ادامه دهد، ناگزیر است از منابع محدود در دسترس، بهترین استفاده را ببرد که این همان مفهوم بهره‌وری است (Taher, 2015).

منابع انسانی مهمترین و با ارزش‌ترین منبع سازمان است. ارتقای بهره‌وری منابع انسانی در سازمان نیز از اهمیت بالایی برخوردار است (Bagheri et al, 2024, p 149). بهره‌وری منابع انسانی، یکی از مسائل مهم و حیاتی است. چرا که بهره‌وری به‌عنوان یک مزیت رقابتی ویژه، اهمیت زیادی در ادامه حیات سازمان‌ها دارد. لذا توجه به بهره‌وری برای سازمان‌ها بسیار بااهمیت است. بهره‌وری، به معنای استفاده بهینه از دانش، تجربه و مهارت‌ها است تا بهترین خدمات و عملکرد ارائه شود. در حال حاضر، بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌های آموزشی به علت تغییرات سریع و پویای جامعه، نیاز به بهبود و ارتقا دارد (Seifolahi, 2021, p 139, Bouzeri & Padiab, 2023, p 53). در عصر حاضر، بهره‌وری فراتر از یک معیار و شاخص اقتصادی است و به عنوان یک رویکرد جامع، فرهنگ و نگرش نظام‌گرا و یک کل مرکب از همه اجزا مطرح است، به طوری که می‌تواند هر یک از جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و آموزشی کشور، سازمان و یا افراد را تحت تاثیر متقابل قرار دهد. البته باید به این نکته توجه کرد که پیشرفت هر ملتی وابسته به کار و تلاش همه اقشار جامعه است و بهره‌وری معیاری برای ارزیابی عملکرد این فعالیت‌ها و تلاش‌ها در بخش‌های مختلف آموزشی، اجتماعی و اقتصادی است. به همین دلیل به کرات مفاهیم مربوط به آن همانند تعریف بهره‌وری، عوامل موثر و پیامدهای آن و نیز راه‌های سنجش بهره‌وری در سازمان‌های آموزشی و پژوهشی بررسی می‌شود (Hosseinpour, et al, 2021, p 44, Kiani & Radfar, 2015, p 111). ارتقای بهره‌وری سازمان‌ها، شعار و سرلوحه برنامه مدیران است و دستیابی به آن یک دغدغه برای آنان به شمار می‌رود، که این مهم در در سازمان‌های علمی و پژوهشی نمود بیشتری پیدا می‌کند (Veisi & Sefidroo, 2014). بهبود بهره‌وری در سازمان‌ها موجب می‌شود نیروی انسانی بتواند بهتر فکر کند، بیندیشد، بیافریند، نوآوری کند و نگرش سیستماتیک پیدا کند، تفکری که هدف‌گیری آن به جای حال و گذشته خلق و ساختن آینده است. با نگاهی به کشورهای موفق جهان دیده می‌شود که این کشورها بهای لازم را به نیروی انسانی به عنوان مهمترین عامل تولیدی می‌دهند و در مقابل این نیرو با بالا بردن بهره‌وری خود در منافع حاصل از تولید، سهیم می‌شوند (Brandt et al, 2011, p 263). یکی از شاخص‌ها برای توسعه بهره‌وری و باقی ماندن در عرصه رقابت، نیروی انسانی توانمند است بنابراین در راستای ارتقاء بهره‌وری، توانمندسازی کارکنان اهمیت دارد. تواناسازی یک رویکرد مدیریتی است که در آن، به کارکنان اختیار اساسی داده می‌شود تا خود تصمیم‌گیری کنند. مدیران آگاه و هم‌گام با زمان، می‌دانند که لازمه سودمندی تصمیم‌های پیچیده، مشارکت دادن کارکنان است و اگر قرار باشد این تصمیم‌ها به نتایج مورد انتظار بینجامد، باید حاصل تلاش گروهی همه افراد ذی‌نفع باشد این محققین در ادامه عنوان می‌دارند. توانمندسازی را می‌توان توسعه و گسترش قابلیت و شایستگی افراد برای نیل به بهبود مستمر در عملکرد سازمان دانست. همچنین عبارتست از ارتقای توانایی کارکنان در استفاده بیشتر از قوه تشخیص و تحلیل، داشتن بصیرت در انجام کارها و مشارکت کامل در تصمیم‌هایی که بر زندگی آنها اثر می‌گذارد (Villegas, 2015, p 460).

یکی از اسناد مهم مطروحه در کشور که جزو اسناد راهبردی نظام آموزش و پرورش است، سند تحول بنیادین است. نوید (Navid, 2010) بیان می‌دارد مراد از "تحول بنیادین در آموزش و پرورش"، فراهم آوردن زمینه تحول عمیق و ریشه‌ای، همه‌جانبه، نظام‌مند و سیستمی، آینده‌نگر، مبتنی بر آموزه‌های معارف اسلامی و متناسب با فرهنگ اسلامی-ایرانی بوده است. این سند با اتکا به آموزه‌های قرآن، اسناد بالادستی، از جمله سند چشم‌انداز بیست ساله (افق ۱۴۰۴ شمسی)، نقشه جامع علمی کشور و مصوبات مجتمع تشخیص مصلحت نظام، تصویب و رونمایی شد. چشم‌انداز سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در حیطه نظام رهبری و مدیریت به این صورت بیان شده است: "نظام رهبری و مدیریت آموزش و پرورش در افق ۲۰ ساله کشور، نظامی کارآمد، اثربخش و کمال‌جو، متکی بر سهم برتر منابع انسانی با توانمندی‌های ممتاز در تراز جمهوری اسلامی ایران در سطح منطقه، یادگیرنده، عدالت‌محور و مشارکت‌جو، مؤمن، آراسته به فضایل اخلاق اسلامی، عامل به عمل صالح، تعالی‌جو و تحول‌آفرین، انقلابی، آینده‌نگر، عاقل، متعهد، امین، بصیر و حق‌شناس است (The Supreme Council of the Cultural Revolution, 2014).

حال با عنایت به موارد یاد شده، می‌توان گفت که در ارتباط با مقوله سازمان‌های بهره‌ور با رویکرد توانمندسازی کارکنان در راستای سند تحول بنیادین به عنوان مهمترین سند راهبردی نظام آموزش و پرورش کشور، هیچ تحقیق مشخص و مدونی انجام نشده است. همچنین نظر

به اهمیت مقوله سند تحول بنیادین به عنوان یکی از اسناد بالادستی نظام آموزشی کشور و خلأ وجود پژوهش‌هایی که این سند را به طور کاربردی و عملیاتی در سطح نظام آموزش و پرورش مورد بررسی قرار دهد لذا انجام این پژوهش می‌تواند مهم و نوآورانه تلقی شود و از این رو محقق در پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که مدل سازمان‌های بهره‌ور با رویکرد توانمندسازی کارکنان متناسب با سند تحول بنیادین چیست؟

پیشینه پژوهش

جان ون^۱ و همکاران (Jun Wen et al, 2023) در بررسی توانمندسازی کارکنان در شیوه‌های مدیریت سازمانی اشاره کردند، توانمندسازی کارکنان می‌تواند منجر به مشارکت کاری شود. همچنین، توانمندسازی رهبری با تعهد کاری و توانمندسازی روانی همبستگی مثبت دارد. در بررسی عوامل اثرگذار بر بهره‌وری در امارات متحده عربی نشان دادند که متغیرهایی مانند حجم کار، رضایت شغلی، تعادل کار-زندگی و حمایت اجتماعی تأثیر مثبت معناداری بر روابط عمومی کارکنان دارند. (Dania, et al, 2023) در تحقیقی نشان دادند که متغیرهای مانند حجم کار، رضایت شغلی، تعادل کار-زندگی و حمایت اجتماعی تأثیر مثبت معناداری بر بهره‌وری کارکنان در امارات متحده عربی دارند. (Mazikana, & Tapiwa, 2023) در تحقیقی بیان کردند، می‌توان برای ارتقاء بهره‌وری، اقداماتی در راستای رفتار اثرگذار کارکنان انجام داد. چرا که اثربخشی و کارایی مستقیماً تحت تأثیر اعمال و رفتار افرادی است که برای سازمان فعالیت می‌کنند (Mokhtari al-Khourash, & Bahme, 2018) در پژوهشی با عنوان توانمندسازی مدارس در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، بیان می‌دارند بطور کلی در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به راهکارهای مدیریتی مدارس، توسعه مشارکت مدارس، فناوری اطلاعات و ارتباطات مدارس و توانمندسازی مدارس در حد مطلوب پرداخته نشده است. همچنین در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به شفاف سازی مدارس روابط انسانی مدارس، الگوسازی مدارس، خود مدیریتی مدارس، بصیرت مشترک مدارس، تعهد مدارس در حد مطلوب پرداخته شده است (Ne'mati, & Ghafarian Panahi, 2018) در تحقیقی با عنوان مشکلات اجرایی سند تحول بنیادین در نظام آموزش و پرورش، بیان می‌دارند سند ملی آموزش و پرورش با چالش‌های درونی و بیرونی درگیر است و می‌توان به برخی از این چالش‌ها هم چون ضعف در تحلیل محیطی و تبیین وضع موجود و ترسیم وضع مطلوب، عدم توجه کامل تفاوت‌های فرهنگی، ضعف در نگاه عدم تصدی‌گری و تمرکززدایی در نظام تعلیم و تربیت و تأثیر دوسویه آن بر نظام تعلیم و تربیت کشور، مشارکت عموم، تأثیر تحولات سیاسی و دولتی بر تحول بنیادین آموزش و پرورش، تأثیر عوامل اجتماعی و فرهنگی بر مسیر تحول بنیادین آموزش و پرورش و تأثیر تحولات اقتصادی بر تحول آموزش و پرورش اشاره کرد. (Owraangi et al, 2011) در پژوهشی دریافتند که دوره‌های آموزشی روش‌ها و فنون تدریس، مدیریت کلاس و اندازه‌گیری به شکل کنونی، تأثیری بر عملکرد حرفه‌ای معلمان ندارد. (Eidi Pour & Zarei, 2016) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین توانمندسازی منابع انسانی با بهره‌وری کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان فارس، بیان می‌دارند بین توانمندسازی منابع انسانی و بهره‌وری رابطه مستقیم معنادار وجود دارد. بین تمامی ابعاد توانمندسازی منابع انسانی با بهره‌وری شغلی، رابطه مستقیم معنادار وجود دارد. همچنین ابعاد احساس معنادار بودن شغل و احساس اعتماد میان همکاران، قادر به پیش‌بینی بهره‌وری می‌باشند و سایر ابعاد توانمندسازی منابع انسانی، قابلیت پیش‌بینی بهره‌وری را ندارد. (Najafi et al, 2017) در تحقیق خود اشاره کردند که مسئولان نظام‌های آموزشی باید ضمن رفع موانع، راهکارهای خلق دانش، توسعه دانش و به‌کارگیری آن را در اولویت برنامه‌های خود قرار دهند. (Karimi Shahabi et al, 2016) در تحقیقی اشاره کردند در مدل بهره‌وری سازمان‌های دولتی ایران از بین عوامل اصلی، عوامل محیطی، تأثیرگذارترین و عوامل فردی تأثیرپذیرترین عامل است. همچنین وجدان کاری که از زیر عوامل فردی است اولویت اول را کسب کرد. در نهایت اولویت‌های حاکم برای وضعیت موجود به عنوان مانع اصلی بهره‌وری سازمان‌های مذکور شناخته شد. (Nasiri Valley Bany et al, 2015) در پژوهشی دریافتند رابطه مثبت و معنی‌داری بین توانمندسازی با عملکرد شغلی و بین توانمندسازی با بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که ابعاد توانمندسازی می‌توانند پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی و متغیر بهره‌وری نیروی انسانی باشند. (Nuryanto & Pambuko, 2019) در پژوهشی اشاره کردند، هر سه بعد توانمندسازی منابع انسانی تأثیرات مثبت و معنادار خود را بر بهره‌وری آموزش عالی محمدیه اندونزی نشان داده‌اند.

روش شناسی پژوهش

روش شناسی تحقیق حاضر آمیخته کیفی و کمی استفاده شده است. در بخش کیفی با استفاده از روش نظریه داده بنیاد به بررسی زمینه مورد بررسی (سازمان بهره‌ور با رویکرد توانمندسازی کارکنان متناسب با سند تحول بنیادین) پرداخته شده است. در بخش کمی نیز با استفاده از روش پیمایش به شناسایی ابعاد و مولفه‌های تشکیل‌دهنده سازه سازمان بهره‌ور و به بررسی و شناخت وضعیت موجود بر اساس روابط بین

سازه‌های مورد مطالعه و آزمون الگوی طراحی شده اقدام شده است. جامعه و نمونه آماری این پژوهش در ۲ فاز به شرح زیر تعیین می‌شود: در مرحله اول (مرحله کیفی) جامعه آماری تحقیق شامل اساتید دانشگاهی آشنا به موضوع تحقیق و خبرگان آموزش و پرورش بود. با توجه به مفروضات اساسی و زیر بنایی رویکرد کیفی در پژوهش حاضر، تعداد نمونه، پیش از اجرای پژوهش تعیین نشد. به این صورت که پس از تحلیل داده‌های حاصل از هر نمونه، در خصوص اینکه کدام نمونه در گام بعدی، داده مناسبی را در اختیار محقق قرار می‌دهد بر اساس تئوری در حال ساخت مشخص شد. در این روش اطلاعات لازم از طریق انجام مصاحبه و همچنین بررسی اسناد و گزارشات مرتبط جمع‌آوری شده است. در انجام مصاحبه‌ها، از روش مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شد. هم‌زمان با گردآوری داده‌ها، داده‌های کیفی شامل متن مصاحبه‌ها و گزارش‌ها با استفاده از مراحل سه‌گانه کدگذاری باز، کدگذاری محوری و گزینشی مورد تحلیل قرار گرفت. به نحوی که بعد از تحلیل (کدگذاری) داده‌های حاصل از هر مصاحبه یا گزارش، با مشخص شدن نقاط مبهم یا ضعف نظریه و مقوله‌ها، نمونه بعدی برای اصلاح و غنی‌تر کردن نظریه انتخاب شد و نمونه‌گیری آن قدر ادامه یافت تا در مقوله‌ها اشباع نظری حاصل شد. تحلیل داده‌ها بر اساس روش پیشنهادی استراس و کوربین (Strauss & Corbin, 2011) بعد از اولین مصاحبه انجام شد و به تولید مفاهیم و ایجاد سؤال‌هایی جدید و در نتیجه کسب اطلاعات بیشتر منجر شد این فرآیند به صورت چرخه‌ای و تا نقطه اشباع داده‌ها ادامه یافت. شایان ذکر است اشباع نظری پس از مصاحبه با ۱۸ نفر حاصل شد اما برای اطمینان بیشتر، ۳ مصاحبه دیگر نیز انجام شد. در طول مطالعه برای اطمینان از صحت و استحکام داده‌ها از معیارهای پیشنهادی لینکلن و گوبا (Lincoln & Guba, 1999) استفاده شد.

گام اول: کدگذاری باز: در گام اول، با مطالعه سطر به سطر، جمله به جمله و یا پاراگراف به پاراگراف متن مصاحبه‌ها و مستندات، واژه‌ها و عبارات مرتبط با بهره‌وری در سازمان‌های آموزشی و پژوهشی استان فارس با رویکرد توانمندسازی کارکنان، پیامد‌ها و راهکارهای توسعه استخراج گردید. سپس به هر یک از واژه‌ها و عبارات، کد اولیه‌ای اختصاص داده شد.

گام دوم: کدگذاری محوری: در گام دوم تحلیل داده‌های کیفی، با استفاده از کدگذاری محوری، با بررسی تطبیقی مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط، بین مقوله‌ها در سطح ویژگی‌ها و ابعاد پیوند برقرار گردید. بر اساس رهیافت سیستماتیک استراس و کوربین (Strauss, & Corbin, 2011)، مقوله‌های مستخرج از مرحله کدگذاری باز، در قالب شرایط موجبات علی (علل پدیده اصلی)، راهبردها (استراتژی‌هایی که در پاسخ به پدیده اصلی اتخاذ می‌شوند) و ویژگی‌های زمینه‌ای (شرایط بسترساز خاص مؤثر بر راهبردها)، شرایط مداخله‌گر (شرایط عام مؤثر بر راهبردها) و پیامدها (نتایج به کار بستن راهبردها) به صورت نظری از طریق مدل پارادایمی به هم مرتبط شدند.

فرآیند اعتبار یابی مدل: در تحقیق حاضر، جهت اعتبار سنجی مدل، به دفعات به یادداشت‌های فنی، فایل و متن مصاحبه‌ها و اسناد مرتبط رجوع شد. همچنین پس از مشخص شدن نتایج ساخت مدل، مدل تئوریک در اختیار مشارکت‌کنندگان قرار گرفت. در طی این دو فرآیند، اصلاحاتی مد نظر قرار گرفت و پس از جمع‌بندی و نهایی‌سازی برخی از آن‌ها، جهت افزایش یکپارچگی نظری در مدل اعمال شد. در بخش دوم تحقیق، جامعه شامل کلیه کارمندان، اعم از کارمندان ستادی و صف در سازمان‌های آموزشی و پژوهشی استان فارس بود که برای نمونه‌گیری از این جامعه از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده گردید که در نهایت، تعداد ۱۸۲ نفر به دست آمد. در مرحله کمی پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده می‌شود. این پرسشنامه، مبتنی بر ابعاد و شاخص‌های مکشوفه در مرحله کیفی، پرسشنامه تحقیق ساخته و پس از سنجش روایی و پایایی جهت جمع‌آوری داده‌ها از جامعه هدف تحقیق مورد استفاده قرار گرفت. برای بررسی روایی و پایایی ابزار تحقیق در این مرحله برای اطمینان بیشتر پرسشنامه‌های مزبور در اختیار صاحب‌نظران دانشگاهی آشنا به آموزش و پرورش و نظام‌های آموزشی قرار گرفت که با مورد تایید واقع شد (این نوع تایید نوعاً کیفی و تایید‌کننده روایی محتوای پرسشنامه‌های تحقیق است). پس از آن به منظور سنجش روایی ابزار تحقیق از دو آزمون روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود که نتایج آن به شرح جداول ۳ و ۴ (یافته‌های تحقیق) درج شده است. از طرف دیگر در پژوهش حاضر برای سنجش سوالات پرسشنامه از طیف لیکرت در مقیاس ۵ درجه‌ای، با حداقل امتیاز یک و حداکثر امتیاز ۵ و به منظور تعیین اعتبار و آزمون سازگاری اجزا (همبستگی درونی) از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. در صورتی که مقدار این معیار بالاتر از ۰/۷ باشد نتایج آن به شرح جدول ۵ (یافته‌های تحقیق) درج شده است. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها توسط جامعه هدف تحقیق، اطلاعات موجود در پرسشنامه‌ها کدگذاری و با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS و SmartPLS 3 در ۲ بخش توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفت. ضمناً سطح معناداری در تمامی فرضیه‌های تحقیق ($\alpha=0/05$) در نظر گرفته شده است.

یافته‌ها

یافته‌های بدست آمده از تحلیل اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه‌های مورد بررسی (۱۸۲ پرسشنامه جمع‌آوری شده) نشان داد که در خصوص متغیر جنسیت، اکثر پاسخ‌دهندگان تحقیق را مردان تشکیل می‌دهند (۶۶ درصد). در خصوص متغیر سن اکثر پاسخ‌دهندگان در دامنه سنی ۳۵ تا ۵۵ سال هستند (بیش از ۹۵ درصد) بودند. در خصوص متغیر سطح تحصیلات، اکثریت مطلق پاسخ‌دهندگان دارای مدرک

تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر بودند (بیش از ۷۶ درصد) و نهایتاً در خصوص متغیر سابقه کار یافته‌ها حکایت از آن داشت که اکثر مطلق (۹۹/۵ درصد) پاسخ‌دهندگان بیش از ۵ سال سابقه کار دارند.

برای شروع تحلیل‌ها به کمک روش نظریه داده‌بنیاد بلافاصله بعد از اولین مصاحبه، کدگذاری توسط محقق انجام شد. به دلیل محدودیت به ارائه یک نمونه از استخراج کدهای اولیه از مصاحبه‌های انجامی در جدول زیر اکتفا شده است

جدول ۱- نمونه از کدگذاری اولیه انجام شده

مصاحبه	گزیده‌ای از متن مصاحبه	استخراج کدهای اولیه (خام)
۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹ ۱۰	- بایستی به نظرم در وهله اول به طراحی و تدوین اهداف کلان و متناسب با آن تدوین استراتژی‌هایی جهت بهبود بهره‌وری اهتمام بورزیم که نوعاً بتواند خروجی رشد و توسعه سازمان را در پی داشته باشد	- طراحی اهداف کلان
	- شناسایی و حذف موانع موثر بر بهبود بهره‌وری از الزاماتی است که بایستی مورد نظر طراحان استراتژی‌های بهره‌وری قرار گیرد	- طراحی و. تدوین راهبردهای بهبود بهره‌وری
	- مسوولان کشور هم به مقوله بهره‌وری در سطح سازمان‌ها توجه ویژه‌ای نمایند و نظام مدیریت بهره‌وری در کشور را با هدف حمایت و تشویق کلیه سازمان‌ها جهت بهره‌وری و تر کردن فعالیت‌های خودشان استقرار کنند	- شناسایی و حذف موانع موثر بر بهبود بهره‌وری
	- جهت بهبود بهره‌وری و بهره‌وری در تر کردن سازمان‌ها تاکید کنترل‌ها و نظارت‌های لازم مهم و ضروری است	- تمرکز بر کنترل و نظارت
	- برای توانمندسازی کارکنان یک سازمان به برقراری نظام تشویق و تنبیه متناسب با عملکرد، توجه به کارراه‌شغلی و مشارکت کارکنان، بهبود روابط حاکم بین مدیر و کارکنان بایستی توجه ویژه‌ای نمود.	- برقراری نظام تشویق و تنبیه متناسب با عملکرد
	- جهت بهره‌وری و تر کردن سازمان‌های آموزشی و پژوهشی چون آموزش و پرورش کشور متحول کردن معلمان کشور است و ضرورت توانمندسازی و تهیه و تدوین برنامه‌هایی مشخص و مدون برای این قشر حایز اهمیت است که با اینکه در سند تحول بنیادین به آن اشاره شده است اما جای خالی ارایه برنامه‌های مفصل‌تر و کاربردی‌تر برای متحول سازی برنامه جذب و تربیت معلمان دیده می‌شود.	- توجه ویژه به متحول سازی برنامه جذب و تربیت معلمان
	- توجه ویژه به تمرکز زدایی در نظام تعلیم و تربیت کشور و ارزیابی مداوم و مستمر سازمان‌های آموزشی و پژوهشی (همچون آموزش و پرورش) با عنایت به اهداف سند تحول بنیادین فعلی کشور و تطبیق دهی اهداف این سند با وضعیت سازمان‌های مزبور مهم است.	- تمرکز زدایی در نظام تعلیم و تربیت کشور - ارزیابی مداوم و مستمر

پس از شناسایی و استخراج کدهای اولیه، آنها در این مرحله به کدهای ثانویه تبدیل می‌شوند. چند کد ثانویه تبدیل به یک کد مفهومی می‌شوند و از ترکیب کدهای مفهومی، مقولات ایجاد می‌شوند که نتایج مربوطه به شرح زیر ارایه شده است:

جدول ۲- کدگذاری ثانویه و شکل دهی مقولات

مقولات	کدهای مفهومی	کدهای ثانویه
۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹ ۱۰	تدوین اهداف و راهبردهای کلان سازمان در راستای بهبود بهره‌وری	- طراحی اهداف کلان - طراحی و. تدوین راهبردهای بهبود بهره‌وری - اشراف کامل مدیران به کلیات، اهداف و راهبردهای مندرج در سند تحول بنیادین - بازسازی ساختارها و رویه‌ها
	برنامه ریزی و بودجه بندی در راستای توانمندسازی کارکنان	- تمرکز ویژه بر تهیه و تدوین برنامه‌های ویژه توانمندسازی کارکنان - ترسیم زمان مشخص و مدون برای اجرای اهداف و الزامات سند تحول بنیادین در سازمان - اختصاص بودجه لازم برای پیاده سازی دقیق سند تحول بنیادین از سوی دولت - برنامه ریزی تخصصی در سطح مدارس
	استفاده بهینه از منابع سازمانی	- استفاده حداکثری از امکانات و منابع سازمان - بسیج امکانات و منابع مورد نیاز
۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹ ۱۰	ارزیابی و نظارت	- داشتن نظام مشخص و مدون جهت سنجش و ارزیابی دقیق صلاحیت - توجه به نظام ارزیابی عملکرد - برقراری نظام تشویق و تنبیه متناسب با عملکرد - ارزیابی مداوم و مستمر - استفاده از ابزارهای دقیق جهت سنجش میزان بهره‌وری - ایجاد ساز و کارهای نظارتی - شناسایی موانع اجرای دقیق سند تحول بنیادین آموزش و پرورش

الزامات محیطی سازمان	توجه به سیاستگذاری دولت	<p>-توجه به سیاستگذاری دولت در خصوص سند تحول بنیادین</p> <p>-مشخص سازی نقش همه دستگاه‌های متولی در اجرای سند تحول بنیادین</p> <p>- تحلیل محیطی و تبیین وضع موجود و ترسیم وضع مطلوب</p> <p>-توجه به راهبردها و چشم اندازهای کلان حوزه منابع انسانی</p> <p>- بازنگری در سیاست‌های جذب و تربیت معلمان و سایر کادر آموزشی مدارس</p> <p>-تمرکز زدایی</p>
	توجه به شفاف سازی مسوولیت‌ها و نقش‌ها	<p>- شفاف نمودن وظایف دستگاه‌ها در تعامل با آموزش و پرورش</p> <p>- مشخص سازی نقش کلیه عوامل نظام آموزشی کشور مرتبط به اجرای سند تحول بنیادین</p> <p>- تقسیم کار ملی و طراحی دقیق وظایف کلیه دستگاه‌ها و نهادهای متولی امر آموزش</p>
	الگوبرداری از تجارب موفق	<p>-توجه به الگوسازی مدارس موفق</p> <p>-توجه به تحولات سیاسی مقاطع مختلف کشور بر نظام آموزشی</p> <p>-الگوبرداری از تجارب موفق مدیران مدارس</p> <p>-تلاش در جهت استفاده بهینه از تجارب موفق کشورهای پیشرو و موفق در امر آموزش و پرورش</p> <p>- استفاده بهینه از تجارب نیروی انسانی</p>
الزامات آموزشی و یادگیری سازمان	آگاهی بخشی	<p>-اهمیت بخشی به موضوع بهره‌وری در میان مدیران کشور</p> <p>- آشناسازی هر چه بیشتر مدیران، مربیان و معلمان با محتوا و الزامات سند تحول بنیادین</p> <p>-ایجاد درک درستی از سند تحول در بین مدیران آموزشی کشور</p> <p>- ایجاد عزم ملی و جلب همراهی همگانی کلیه دستگاه‌ها و ارگان‌ها</p> <p>-شناسایی و رصد دقیق موانع اجرای دقیق سند تحول بنیادین آموزش و پرورش</p> <p>-تلاش در جهت حذف محافظه‌کاری در بین برخی مدیران فعلی نظام آموزشی کشور</p>
	ایجاد فضا و بستر رشد و یادگیری	<p>-ایجاد فضای مناسب برای یادگیری و رشد معلمان و سایر ارکان آموزشی</p> <p>- ایجاد فرصت‌های بیشتر مشارکت معلمان</p> <p>- مهیاسازی فضای مناسب جهت یادگیری کارکنان</p>
	توجه به آموزش و تربیت کارکنان	<p>- تربیت مدیران کارآمد و اثربخش با عنایت به اهداف سند تحول بنیادین</p> <p>- توجه به تربیت و بکارگیری مدیران توانمند، خلاق و فعال</p> <p>-توجه به بهینه‌سازی سیاست‌های جذب و تربیت کادرآموزشی</p> <p>-توجه به بهبود کمی و کیفی آموزش‌های ارائه شده در سازمان</p> <p>-توجه ویژه به متحول سازی برنامه جذب و تربیت معلمان</p> <p>- توجه به برنامه‌های یادگیری حرفه‌ای مداوم و مستمر برای مدیران، معلمان، و...</p> <p>- تقویت فرآیندهای آموزشی و شفافیت سازی اهداف آموزشی</p>
الزامات ارتباطی سازمان	ارتباطات و تعاملات درون سازمانی	<p>- نهادینه سازی و تقویت همکاری برون و درون مدرسه</p> <p>-توجه به تسهیم اطلاعات در میان کارکنان سازمان</p>
	ارتباطات و تعاملات برون سازمانی	<p>-توجه به ایجاد فضای باز و ارتباطات فراگیر</p> <p>-برقراری تعامل فعال و اثربخش با ارکان سهیم و مؤثر در فرایند تحول</p> <p>- نهادینه سازی و تقویت همکاری برون و درون مدرسه</p> <p>- گسترش ارتباطات باز و آگاهانه</p> <p>- هماهنگی و تعامل مستمر نظام آموزش و پرورش و نظام آموزش عالی کشور</p> <p>- گسترش و توسعه ارتباطات با نهادهای مؤثر بر تعلیم و تربیت</p>
الزامات توجه به نوآوری و فناوری در سازمان	توجه به خلاقیت و نوآوری در سازمان	<p>-توجه به گسترش تفکر انتقادی در میان کارکنان سازمان</p> <p>-استفاده از ظرفیتهای موجود برای گسترش و ترغیب معلمان به تفکر و پژوهش</p> <p>- توجه به رویکردهای نوآوری در مدیریت منابع انسانی</p> <p>- توجه ویژه به مهارت‌های ویژه عصر جدید همچون تفکر انتقادی و تکنیک‌های حل مساله</p> <p>-توجه به کار گروهی و روش‌های جمعی</p> <p>- سرمایه‌گذاری دقیق و هوشمندانه بر سرمایه انسانی سازمان هوشمند برای پیاده‌سازی سند تحول بنیادین</p>

<p>-توجه به الزامات آینده پژوهی در برنامه ریزی های آتی</p> <p>-توجه به فناوری های روز</p> <p>- بهره مندی هوشمندان از فناوری های نوین</p> <p>-استفاده از فناوری های نوین</p> <p>-توجه به مهارت سواد رسانه ای</p>	<p>توجه به فناوری های روز و آینده پژوهشی</p>
<p>- استفاده از اندیشه نخبگان مسلط به اسناد بالادستی کشور</p> <p>- بهره گیری از نقدها و تحلیل های خبرگان حوزه تعلیم و تربیت</p> <p>-استفاده از ظرفیت و توان نخبگان مسلط به حوزه آموزش و تعلیم و تربیت برای مشاوره</p>	<p>بهره گیری از توان نخبگان</p>
<p>- توجه به مستندسازی تجرب موفق</p> <p>- سهولت دسترسی به منابع اطلاعاتی و بهره برداری از آنها برای کلیه کارکنان</p> <p>- توجه ویژه به مستند سازی تجربیات تعلیمی و تربیتی</p> <p>- تطبیق پذیری شرایط مدارس مختلف کشور با تحولات روز</p>	<p>مدیریت دانش سازمانی</p>
<p>- تشویق و ترغیب کارکنان به کار جمعی</p> <p>-توجه به نظام تشویق و تنبیه</p> <p>- توجه به نظام پرداخت</p> <p>- تسهیلات قانونی و ساز و کارهای تشویقی و انگیزشی لازم مادی و معنوی</p> <p>-توجه به مشوق ها و پاداش ها</p> <p>-حمایت و تشویق دستاوردهای ارزنده مدیران</p> <p>- استفاده صحیح و درست از ابزارهای حمایتی و تشویقی</p> <p>- مشارکت بخشی کارکنان در فراگردهای تصمیم گیری</p> <p>-حمایت از گسترش مشارکت پذیری کادر آموزشی و کارکنان مدارس</p> <p>- ایجاد و حمایت از نقش آفرینی های مثبت کارکنان سازمان در تصمیم گیری ها</p> <p>- حمایت از کادرآموزشی و کارکنان مدارس در حضوری پرننگ در اجتماع</p>	<p>نظام تشویق ترغیب و حمایت در سازمان</p>
<p>-توجه به مبانی ارزشی ایرانی- اسلامی</p> <p>- توجه دقیق به مبانی ارزش های اسلامی</p>	<p>توجه به ارزش های دینی در سازمان</p>
<p>-توجه به عدالت در تخصیص منابع و امکانات</p> <p>- توجه به مقوله عدالت آموزشی</p> <p>- توجه به توسعه و نهادینه کردن عدالت آموزشی و تربیتی درمناطق مختلف کشور</p>	<p>توسعه و ترویج عدالت محوری در سازمان</p>

در ادامه پس از ایجاد طبقات، برقراری رابطه بین طبقات تولید شده براساس مدل پارادایم انجام می شود و به نظریه پرداز کمک می کند تا فرآیند نظریه را به سهولت انجام دهد که نمودار مربوطه به شرح نمودار ۱ ذکر شده است. همچنین نهایتاً مدل پارادایمی و نمودار مربوطه به شرح نمودار ۲ است.

در این تحقیق برای سنجش روایی تحقیق علاوه بر استفاده از روایی محتوا، از دو روایی واگرا و همگرا استفاده شده است. برای آزمون روایی واگرا از آزمون فورنل - لارکر به شرح جدول زیر استفاده شده است. نتایج این آزمون که همه مقادیر به دست آمده در قطر اصلی از مقادیر سطر و ستون متناظر بیشتر است. بنابراین هر متغیر با خودش بیشتر از دیگران تبیین می شود و متغیرهای تمایز معنی داری از هم دارند. لذا این روایی مورد تایید است.



نمودار ۱- کدگذاری محوری براساس مدل پارادایم

جدول ۳- نتایج سنجش روایی واگرا

	الزامات آموزشی و یادگیری سازمان	الزامات ارتباطی سازمان	الزامات توجه به نوآوری و فناوری در سازمان	الزامات فرهنگی و ارزشی سازمان	الزامات محیطی سازمان	الزامات مدیریت سازمان	پیامدهای بیرونی	پیامدهای درونی
الزامات آموزشی و یادگیری سازمان	0.779							
الزامات ارتباطی سازمان	0.290	0.790						
الزامات توجه به نوآوری و فناوری در سازمان	0.227	0.527	0.788					
الزامات فرهنگی و ارزشی سازمان	0.471	0.287	0.475	0.780				
الزامات محیطی سازمان	0.242	0.289	0.386	0.297	0.722			
الزامات مدیریت سازمان	0.216	0.489	0.548	0.419	0.377	0.824		
پیامدهای بیرونی	0.301	0.537	0.611	0.380	0.204	0.337	0.648	
پیامدهای درونی	0.420	0.336	0.430	0.275	0.395	0.206	0.387	0.738

به منظور سنجش روایی ابعاد پرسشنامه از آزمون متوسط واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شده است که نتایج این آزمون به تفکیک ابعاد پرسشنامه به شرح زیر است.

جدول ۴- نتایج سنجش روایی همگرا

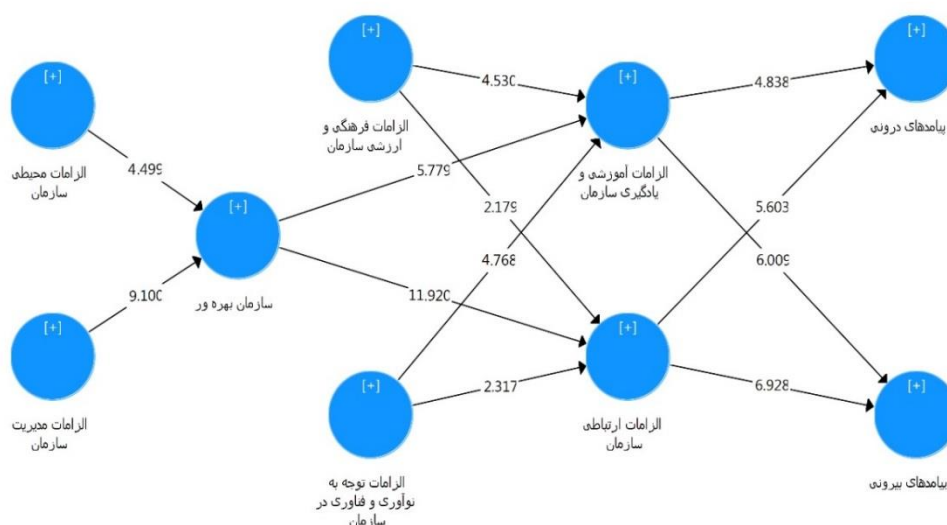
ابعاد	AVE
الزامات آموزشی و یادگیری سازمان	0.607
الزامات ارتباطی سازمان	0.624
الزامات توجه به نوآوری و فناوری در سازمان	0.622
الزامات فرهنگی و ارزشی سازمان	0.609
الزامات محیطی سازمان	0.521
الزامات مدیریت سازمان	0.679
پیامدهای بیرونی	0.564
پیامدهای درونی	0.544

همچنین نتایج آزمون پایایی ابعاد مختلف پرسشنامه تحقیق به شرح جدول زیر است. با توجه به بالاتر بودن مقدار ضریب آلفای کرونباخ از مقدار ۰/۷، لذا پایایی پرسشنامه و ابعاد آن مورد تایید است.

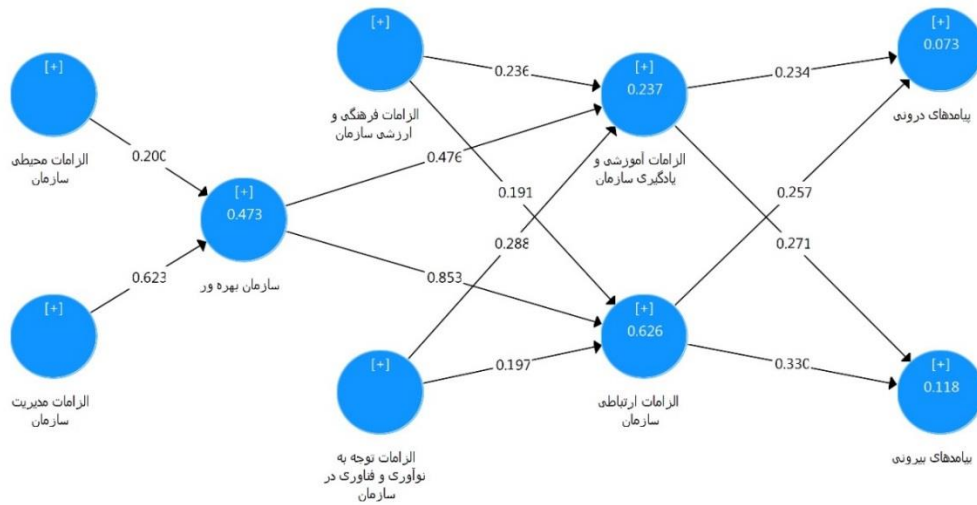
جدول ۵- آزمون پایایی ابعاد مطروحه در پرسشنامه تحقیق به کمک ضریب آلفای کرونباخ

متغیر	تعداد گویه	ضریب آلفای کرونباخ	نتیجه پایایی
الزامات مدیریت سازمان	۱۷	۰/۸	تأیید
الزامات محیطی سازمان	۹	۰/۷۹	تأیید
الزامات آموزشی و یادگیری سازمان	۲۱	۰/۸۳	تأیید
الزامات ارتباطی سازمان	۸	۰/۷۶	تأیید
الزامات توجه به نوآوری و فناوری در سازمان	۱۸	۰/۷۳	تأیید
الزامات فرهنگی و ارزشی سازمان	۱۶	۰/۸	تأیید
پیامد درونی	۶	۰/۷۵	تأیید
پیامد بیرونی	۳	۰/۷۸	تأیید
کل پرسشنامه	۹۸	۰/۷۳	تأیید

برای بررسی و آزمون مدل تحقیق از مدلسازی معادلات ساختاری به کمک نرم افزار Smart PLS 3 و در دو حالت t و استاندارد به شرح زیر استفاده شده است.



نمودار ۳- نمودار t مدل تحقیق



نمودار ۴- مدل تحقیق در حالت استاندارد

جدول زیر نیز خلاصه نتایج این بخش را ارائه نموده است:

جدول ۶- نتایج آزمون مسیر

نتیجه آزمون	سطح معناداری	آماره t	ضریب مسیر استاندارد (β)	مسیر علی	
				از	به
تأیید	۰/۰۰۱	۹/۱۰۰	۰/۶۲۳	سازمان بهره ور	الزامات مدیریت سازمان
تأیید	۰/۰۰۰	۴/۴۹۵	۰/۲۰۰	سازمان بهره ور	الزامات محیطی سازمان
تأیید	۰/۰۰۲	۴/۵۳۰	۰/۲۳۶	الزامات آموزشی و یادگیری سازمان	الزامات فرهنگی و ارزشی سازمان
تأیید	۰/۰۰۰	۴/۷۶۸	۰/۲۸۸	الزامات آموزشی و یادگیری سازمان	الزامات توجه به نوآوری و فناوری در سازمان
تأیید	۰/۰۰۰	۲/۱۷۹	۰/۱۹۱	الزامات ارتباطی سازمان	الزامات فرهنگی و ارزشی سازمان
تأیید	۰/۰۰۰	۲/۳۱۷	۰/۱۹۷	الزامات ارتباطی سازمان	الزامات توجه به نوآوری و فناوری در سازمان
تأیید	۰/۰۰۰	۱۱/۹۲۰	۰/۸۵۳	الزامات ارتباطی سازمان	سازمان بهره ور
تأیید	۰/۰۰۵	۵/۷۷۹	۰/۴۷۶	الزامات آموزشی و یادگیری سازمان	سازمان بهره ور
تأیید	۰/۰۰۱	۵/۶۰۳	۰/۲۵۷	پیامدهای درونی	الزامات ارتباطی سازمان
تأیید	۰/۰۰۰	۴/۸۳۸	۰/۲۳۴	پیامدهای درونی	الزامات آموزشی و یادگیری سازمان
تأیید	۰/۰۰۰	۶/۹۲۸	۰/۳۳۰	پیامدهای بیرونی	الزامات ارتباطی سازمان
تأیید	۰/۰۰۲	۶/۰۰۵	۰/۲۷۱	پیامدهای بیرونی	الزامات آموزشی و یادگیری سازمان

با توجه به نتایج جدول فوق بایستی عنوان کرد که با عنایت به مقادیر آماره t که بزرگتر از ۱/۹۶ (در سطح اطمینان ۹۵ درصد) است تمامی مسیرها بین متغیرهای تحقیق مورد تأیید و همچنین با عنایت به مقادیر معنی داری بدست آمده (با توجه به کوچکتر بودن از ۰/۰۵) معنی دار هستند و لذا می توان عنوان کرد که کلیه مسیرهای مطروحه در مدل پیشنهادی تحقیق در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید می باشند. همچنین نتایج مرتبط با شاخص های برازش مدل نیز به شرح جدول زیر است که حاکی از مناسب بودن برازش مدل تحقیق است.

جدول ۷- نتایج آزمون برازش مدل تحقیق

شاخص	توضیح شاخص	استاندارد	مقدار به دست آمده
(Normed Fit Index) NFI	شاخص برازش هنجار شده	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۱
SRMR	شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده استاندارد شده	کمتر از ۰/۱	۰/۰۷۸
RMS THETA	شاخص ماتریس کوواریانس باقی مانده از باقیمانده مدل بیرونی	کمتر از ۰/۱۲	۰/۱

بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف طراحی مدل سازمان‌های بهره‌ور با رویکرد توانمندسازی کارکنان متناسب با سند تحول بنیادین انجام شد. محقق در این تحقیق پس از شناسایی ابعاد و مولفه‌های مربوطه و شکل‌دهی مدل تحقیق در بخش کیفی، مدل پیشنهادی را در بخش کمی مورد آزمون قرار داد. یافته‌های مدل آزمون شده حکایت از آن داشت که با عنایت به مقادیر آماره t که بزرگتر از $1/96$ (در سطح اطمینان ۹۵ درصد) است تمامی مسیرها بین متغیرهای تحقیق مورد تایید و همچنین با عنایت به مقادیر معنی‌داری بدست آمده (با توجه به کوچکتر بودن از $0/05$) معنی‌دار هستند و لذا می‌توان عنوان کرد که کلیه مسیرهای مطرحه در مدل پیشنهادی تحقیق در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید می‌باشند. یافته‌های مزبور با یافته‌های (Jun Wen et al, 2023)، (Dania, et al, 2023)، (Mokhtari al-Khourash, & Bahme, 2018)، (Eidi Pour & Zarei, 2016) و (Nasiri Valley Bany et al, 2015) همخوان است. همچنین در تبیین یافته‌های بدست آمده می‌توان عنوان داشت که محقق با درک این موضوع که رویکرد خلق سازمان‌های بهره‌ور در راستای دستیابی به بهره‌وری بهینه با عنایت به مقوله مهم توانمندسازی مهمترین سرمایه هر سازمان یعنی سرمایه انسانی از مقولاتی است که کمتر مورد بحث و بررسی قرار گرفته است از یک طرف و ضعف پرداختن به مقوله بهره‌وری در نظام آموزش و پرورش کشور با عنایت به بکارگیری سند تحول بنیادین در این نظام از طرف دیگر، از این رو در این تحقیق سعی به پرداختن به موضوع سازمان بهره‌ور متناسب با رویکرد توانمندسازی کارکنان و با عنایت به سند تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش کشور کرد. یافته‌های بدست آمده از مدل نشان داد که عوامل الزامات فرهنگی و ارزشی سازمان، نظام تشویق ترغیب و حمایت در سازمان، توجه به ارزش‌های دینی در سازمان، توسعه و ترویج عدالت محوری در سازمان و همچنین الزامات مدیریتی، محیطی، فرهنگی و ارزشی، نوآوری و فناوری، ارتباطی و آموزشی و یادگیری از جمله عواملی هستند در توسعه بهره‌وری سازمان‌های آموزشی و پژوهشی استان فارس اثرگذارند که در صورت اجرای راهبردهایی نظیر الزامات آموزشی و یادگیری سازمان، الگوبرداری از تجارب موفق، آگاهی بخشی، ایجاد فضا و بستر رشد و یادگیری، توجه به آموزش و تربیت کارکنان، الزامات ارتباطی سازمان و ارتباطات و تعاملات می‌توانند قسمت اعظم واریانس شکل‌گیری سازمان بهره‌ور مبتنی بر سند تحول بنیادین را تبیین سازند و پیامدهای درونی و برونی شکل‌گیری این سازمان در مورد مطالعه (آموزش و پژوهش استان فارس) که شامل توانمندسازی مدارس، بهبود بهره‌وری و بهبود توانمندی‌های ارتباطی و همکاری آن‌ها می‌شود را سبب شوند که این خود از دستاوردهای قابل‌اعتناست که نشان‌دهنده این موضوع است علیرغم برخی کاستی و نقدهای وارده بر سند تحول بنیادین، می‌توان با اتکا به اهداف و راهکارهای مطرحه در این سند به عنوان یک سند بالادستی در حوزه آموزشی و پرورش کشور به سمت و سویی حرکت نمود که بتوان بهره‌وری و خروجی قابل‌اتکایی از شکل‌گیری سازمان‌های بهره‌ور با رویکرد توانمندساز در نظام آموزش و پرورش داشت. هرچند بایستی در بکارگیری این مدل به این نکته توجه داشت از آنجا که قسمت اعظم نظام آموزش و پرورش کشور دولتی است لذا مسائل کلان مدیریتی و جهت‌گیری‌ها و سیاسی بازی‌های متداول دول مختلف می‌تواند تاثیرگذاری خود را بر روی میزان بهره‌وری سازمان مزبور داشته باشد که می‌تواند سایر پژوهشی دیگر در خصوص تاثیر آن به دقت مورد بررسی و تبیین قرار گیرد. با عنایت به نتایج بدست آمده در این تحقیق، محقق پیشنهادات زیر را برای عملیاتی‌سازی و بکارگیری این مدل جهت استفاده متولیان امر (با عنایت به مورد مطالعه) مطرح می‌نماید.

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

نظر به تاثیرات الزامات مدیریتی سازمان بر شکل‌گیری مدل سازمان‌های بهره‌ور با رویکرد توانمندسازی کارکنان متناسب با سند تحول بنیادین، پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان طراحی و تدوین راهبردهای بهبود بهره‌وری، بازسازی ساختارها و رویه‌های سازمان، تمرکز ویژه بر تهیه و تدوین برنامه‌های ویژه توانمندسازی کارکنان، بسیج امکانات و منابع مورد نیاز، ایجاد ساز و کارهای نظارتی و ابزارهای دقیق جهت سنجش میزان بهره‌وری را در دستور کار قرار دهند. نظر به تاثیرات الزامات محیطی سازمان بر شکل‌گیری مدل سازمان‌های بهره‌ور با رویکرد توانمندسازی کارکنان متناسب با سند تحول بنیادین، پیشنهاد می‌شود که تحلیل محیطی و تبیین وضع موجود و ترسیم وضع مطلوب، توجه به راهبردها و چشم‌اندازهای کلان حوزه منابع انسانی و شفاف نمودن وظایف سازمان در تعامل با آموزش و پرورش مد نظر متولیان امر قرار گیرد.

نتیجه‌گیری

توسعه بهره‌وری منابع انسانی موجب بهبود عملکرد بالاتر و صرفه‌جویی در هزینه‌های مادی و غیر مادی می‌شود. سازمان‌های آموزشی و پژوهشی استان فارس به ویژه آموزش و پرورش نیازمند مدلی برای ارتقاء بهره‌وری بود. مدل تحقیق حاضر با شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری با رویکرد توانمندسازی، بینش جدیدی به مدیران می‌دهد و مدیران ارشد استان با نگرش مثبتی به توسعه بهره‌وری منابع انسانی و افزایش توانمندسازی کارکنان خواهان پرداخت.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی: عشرت کریمی، عبدالخالق غلامی، سراج‌الدین محبی؛ روش‌شناسی و تحلیل داده‌ها: عشرت کریمی، عبدالخالق غلامی؛ نظارت و نگارش نهایی: عبدالخالق غلامی.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Bagheri, R.; Emadi, S; Nowrozi, A. (2024) Structural analysis of the human resources productivity model in the physical training of the Ministry of Petroleum, Strategic Studies of Petroleum and Energy, 16(61): 148-125. [in Persian].
- Bouzeri, S.; Padiab, Fu (2023) Improving the productivity of human resources in education and people's satisfaction, Paya Shahr, 53, 547-559. [in Persian].
- Brandt, T., Gomes, J., Bsoyanova, D. (2011). Personality and psychological capital as indicators of future job success? A multicultural comparison between three European countries. Finnish. Journal of Business Economics, 3 (11), 263-289.
- Chowdhury. S., Schulz. E., Milner. M., Voort V.D. (2014) Core employee based human capital and revenue productivity in small firms: An empirical investigation, Journal of Business Research, Volume 67, Issue 11, Pages 2473-2479.
- Dania M. Kurdy, Husam-Aldin Nizar, A., Rizwan, SH. (2023) The impact of remote working on employee productivity during COVID-19 in the UAE: the moderating role of job level, Journal of Business and Socio-economic Development, ISSN: 2635-1374
- Eidi Pour, T & Zarei, R (2016) Investigating the relationship between human resource empowerment with the efficiency of employees of the General Education Department of Fars Province, the International Conference on Management and Dynamic Economy of Iran
- Malaysia, Malaysia, Penang University, the University of Iran, the Development Center of Iran. [in Persian].
- Hosseinpour, D., Sohrabi, F., Salavati, P. (1400). Measuring the productivity of higher education. Productivity Managers, 58, 63-44. (In Persian).
- Jun Wen., Huang, S., Teo, S. (2023) Effect of empowering leadership on work engagement via psychological empowerment: Moderation of cultural orientation, Journal of Hospitality and Tourism Management, Volume 54, March 2023, Pages 88-97.
- Karimi Shahabi A, Memarzadeh, Gh, Alvani SM & Modiri, M. (2016), Designing the Productivity Model of Iranian Organizations, Productivity Management, Volume, No. 37, Pages 7-27. [in Persian].
- Kiani, N; Radfer, R. (2015) Identifying and ranking factors affecting organizational productivity using the Dimatel model, Productivity Management, 9(35), 111-130. (In Persian)
- Lenshie, N.E. (2013). "Politicisation of Education in Nigeria: Implication for National Development". Global Journal of Human Social Science Political Science, 13(5).
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). Naturalistic inquiry (Vol. 75). sage.
- Mazikana, Anthony Tapiwa, (2023) Relationship between Organizational Behavior and Employee Productivity, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4380974>.

- Mokhtari al-Khourash, M & Bahme, L, (2018) School empowerment in the fundamental transformation of education, Quarterly Journal of Education and Educational Sciences, Volume 4, Number 2. [in Persian].
- Najafi, H., Zahid Babalan, A., Khaleqkhan, A. & Moeini Kia, M. (2017) Empowerment of Teachers in Educational Management Perspective, A New Approach in Educational Administration, Eleventh Year, No. 1, consecutive 44. (in Persian).
- Nasiri Valley Bany, F., Gholtash, A & Sarchehani, Z. (2015), Relationship between employee empowerment with job performance and manpower efficiency of Fars province. Two scientific research journal of management training. 4 (2): 63-90. [in Persian]
- Navid, M, (2010), Collection of Pathology of Religious Training, Tehran, School Publishing. [in Persian]
- Ne 'mati, T and Ghafarian Panahi, AM (2018), the executive problems of the fundamental transformation document in the education system, Financial analysis publication, Second year, No. 1. [in Persian]
- Nuryanto, N., & Pambuko, Z. (2019). A study on the effect of human resource empowerment on productivity: Evidence from Indonesian higher education. Management Science Letters, 9(12), 1977-1986.
- Owraangi, A., Qoltash, A., Shahamat, N. & Youseliani, Gh. A. (2011) Investigating the effect of in-service training on the professional performance of Shiraz teachers, A new approach in educational Administration, second year, No. 5, pp. 114-95. (in Persian)
- Seifolahi, N. (2021) Investigating the impact of knowledge management dimensions on organizational productivity, Productivity Management, 15(57): 139-156. [in Persian].
- Strauss, A., & Corbin (2011), Principles of qualitative research methods. B. Mohammadi, translator). Tehran: Humanities and Cultural Studies Institute.
- Taher, B. (2015) A Study of Factors Affecting Human Resource Productivity, Qatar and Society Monthly, No. 190. [in Persian].
- The Supreme Council of the Cultural Revolution, (2014), the fundamental evolution of education. Tehran: The High Council of Cultural Revolution. [in Persian].
- Veisi, Gh, & Sefidroo, S. (2014) Education and productivity promotion in humanities research centers. Journal of Educational Studies, Second Year, No. 2, .17-10. [in Persian].
- Villegas, B.S.(2015). Factors influencing administrators' empowerment and financial management effectiveness. Procedia – social and behavioral sciences, 176. 460-475.
- Yari, M. (2016) Productivity in Educational Organizations, Fifth National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies. [in Persian].