

تحلیل شاخص‌ها و مؤلفه‌های سازمان بهره‌ور با رویکرد توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های آموزشی و پژوهشی

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

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت منابع انسانی، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران

۲- استاد، گروه مدیریت، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران (نویسنده مسئول). saeed.sayadi@gmail.com

۳ - استاد، گروه مدیریت، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ ارسال: ۱۴۰۲/۰۷/۱۰	هدف پژوهش، تحلیل شاخص‌ها و مؤلفه‌های سازمان بهره‌ور با رویکرد توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های آموزشی و پژوهشی (مورد مطالعه: آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان استان فارس) بود. این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی است و داده‌ها به صورت میدانی و به شیوه آمیخته (کیفی و کمی) جمع آوری شد. جامعه آماری در بخش کیفی ۲۱ نفر از خبرگان توسعه منابع انسانی آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان استان فارس بودند که به صورت هدفمند انتخاب شدند و در بخش کمی مدیران و کارشناسان منابع انسانی این دو سازمان بودند که ابتدا با روش تصادفی طبقه‌ای، سپس ۳۸۴ نفر به صورت در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته شامل مؤلفه‌ها و شاخص‌های سازمان بهره‌ور آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان فارس بود. روایی پرسشنامه توسط ۱۰ نفر از اساتید دانشگاه و پایایی آن با آزمون آلفای کرونباخ تأیید شد ($\alpha=0/86$). برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۳ و لیزرل استفاده شد. براساس یافته‌ها ۷۴ شاخص در قالب ۱۸ مؤلفه در ابعاد مدیریتی، آموزشی، نوآوری و فناوری، محیطی و عوامل انگیزشی بر ایجاد سازمان بهره‌ور در آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان استان فارس اثرگذار است. توسعه تفکر راهبردی، وجود اهداف شفاف و اولویت‌های آموزشی، مشوق‌های سازمانی و ارتباطات و تعاملات مؤثر، توجه به عدالت آموزشی و ارزیابی‌های مستمر در توسعه بهره‌وری کارکنان با رویکرد توانمندسازی در آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان اثرگذار است.
(مقاله پژوهشی)	کلمات کلیدی: آموزش و پرورش، بهره‌وری، توانمندسازی، منابع انسانی

مقدمه

نیروی انسانی از اساسی‌ترین منابع استراتژیک هر سازمانی محسوب می‌شود و یکی از اولویت‌های پیشرفت و توسعه سازمان، توجه به بهره‌وری نیروی انسانی است (Mezginejad and et al, 2021). در دنیای پرقاب‌ت کنونی، بهره‌وری به عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهم‌ترین هدف هر سازمان را تشکیل می‌دهد (Vakili & Khamechi, 2022). بهره‌وری نیروی انسانی عبارتست از بدست آوردن حداکثر سود با بهره‌گیری و استفاده بهینه از توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی به منظور تحقق اهداف سازمانی (Benesbordi & Smaeili Sani, 2019). بهره‌وری نیروی انسانی یکی از عوامل اصلی تداوم موفقیت و تحقق اهداف سازمانی است. در این میان سازمانی که دارای بهره‌وری نیروی انسانی بیشتر باشد بهتر می‌تواند هدف خود را برآورده سازد (Mezginejad and at al, 2018). بهره‌وری می‌تواند در ابعاد مختلف مانند بهره‌وری انرژی، سرمایه، نیروی انسانی، تجهیزات و... مورد بررسی قرار گیرد. بهره‌وری منابع انسانی یکی از مهم‌ترین ابعاد آن بوده و به کارگیری صحیح سایر منابع نیز در گرو بهره‌ور

بودن آن است (Qarachorlo & Qahremani Nahr, 2022). بهره‌وری فراتر از یک معیار و شاخص اقتصادی است و به عنوان یک رویکرد جامع، فرهنگ و نگرش نظام گرا و یک کل مرکب از همه اجزا مطرح است، به طوری که می‌تواند هر یک از جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و آموزشی سازمان و یا افراد را تحت تاثیر 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 در سازمان‌های آموزشی و پژوهشی بررسی می‌شود (Kiani & Radfer, 2015, Hosseinpour and et la, 2021). رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان، استفاده مؤثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگونی همچون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات است. در این رسالت استفاده بهینه از نیروی انسانی از اهمیت خاصی برخوردار است، اگر آنان با انگیزه، توانمند و بهره‌ور باشند، می‌توانند سایر منابع را به نحو احسن و مطلوب به کار گیرند و انواع بهره‌وری را محقق سازند و نهایتاً سازمان را بهره‌ور نمایند. با توجه به اهمیت نیروی انسانی در یک سازمان و نقش وی در رشد و تحقق اهداف سازمانی، پرداختن به مبحث بهره‌وری نیروی انسانی است تا با استفاده بهینه از منابع، کاهش هزینه‌های انجام دادن کار و بهبود معیارهای زندگی کاری که از جمله دغدغه‌های مدیران امروزی است، مرتفع شود (Sadeghi, Zarei, & Tahmasebi, 2019, Asterki, 2015). بهره‌وری، نگرشی فرهنگی است که در آن انسان، فعالیت‌های خود را هوشمندانه و خردمندانه انجام می‌دهد تا بهترین نتیجه را در جهت دستیابی به اهداف مادی و معنوی به دست آورد. از آن جا که منابع یک کشور محدود است، افزایش بهره‌وری به عنوان یک ضرورت اساسی برای ارتقای استاندارد زندگی یک ملت، اهمیت پیدا می‌کند. در جهان امروز، با توجه به محدودیت عوامل مختلف تولید، نیاز به بهره‌وری، امری حیاتی و ضروری است (Avazzadeh & Kabiri, 2021).

در نظام‌های آموزشی بهره‌وری فراتر از یک معیار، به عنوان یک فرهنگ و نگرش مطرح شده و بهبود آن منشأ اصلی توسعه است. بهره‌وری به عنوان یکی از شاخص‌های عملکرد مدیریتی از نشانه‌های موفقیت یک سازمان به حساب می‌آید (Sheehan, Maharaja, & Friedman, 2019). بدون شک یکی از مهمترین اهداف در هر سازمان به ویژه سازمان‌های آموزشی ارتقای سطح بهره‌وری است که با کلیه شئون اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی یک جامعه در ارتباط است. عامل بهره‌وری معیاری برای ارزیابی عملکرد و تعیین میزان موفقیت یا ناکامی در رسیدن به اهداف سازمان با صرف حداقل منابع است (Coetsee, 2019). سازمان‌های آموزشی به دلیل بر عهده گرفتن نقش‌های کلیدی و خطیر، در زمره حساس‌ترین و کلیدی‌ترین سازمان‌ها قرار دارند و لذا لازم است که بیش از هر سازمان دیگری به دنبال ارتقاء مستمر سرمایه انسانی خویش باشند. چرا که برای ارتقاء اثربخشی و کارایی، کارکنان باید دارای توانمندی و شایستگی لازم در حیطه مسئولیت‌های خود باشند تا وظایف محوله را در حد مطلوبی انجام دهند (Shahzadeh, Khodayari & Alidost, 2018). بهره‌وری مطلوب سازمان، نیازمند کارکنان توانمند است و تواناسازی منابع انسانی در سازمان‌های آموزشی و پژوهشی نقش پررنگی در بهبود بهره‌وری ایفا می‌کنند.

یکی از عوامل تاثیر گذار بر بهره‌وری منابع انسانی، توانمندسازی کارکنان است. این عامل امروزه به یک عنصر مهم و اساسی در تبیین تفاوت‌های موجود در بهره‌وری و رشد سازمان‌ها در کشورهای مختلف تبدیل شده است (Nasiripour, Pasha & Mohammadzadeh, 2014). منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و مهمترین سرمایه هر سازمان و منبع اصلی زاینده مزیت رقابتی و ایجادکننده قابلیت‌های اساسی هر سازمان است. کارکنان توانمند می‌توانند زمینه توسعه و شکوفایی سازمان را فراهم نمایند. توانمندسازی منابع انسانی یکی از نوید بخش‌ترین مفاهیم دنیای کار بوده که کمتر به آن توجه شده است. علیرغم بحث‌های فراوان در باره فواید توانمندسازی، بهره‌برداری از آن اندک و ناچیز است. توانمندسازی به مدیران این امکان را می‌دهد که از دانش، مهارت و تجربه همه افراد سازمان استفاده کنند (Padmasiri & et al, 2018, Emadi & et al, 2022, Delavari & et al, 2015). توانمندسازی کارکنان، فعالیت‌های توسعه و بهسازی افراد را هدف قرار می‌دهد بنابراین اختصاص یک موقعیت برجسته به این امر، سازمانی کمک شایانی به سازمان می‌کند. به عبارت دیگر، توانمندسازی کارکنان و توسعه در راستای تحقق اهداف راهبردی سازمان به اجرا در می‌آید (Padmasiri, Sandamali, & Mendis, 2018). بسیاری از مدیران توانمندسازی منابع انسانی را بعنوان یک عامل با ارزش سازمانی دانسته و سعی در بارور نمودن و پرورش آن دارند. با این وجود پیش از این کمتر به توانمندسازی توجه شده بود، ولی اکنون به موضوع روز بدل شده است. اما علیرغم فواید فراوان توانمندسازی، بهره‌برداری از آن اندک و ناچیز بوده است (Inglis, 1973).

Karem & Pastore, 2021). با توجه به نقش حساس و مهم آموزش و پرورش در جامعه و نقش اساسی و کلیدی که در زمینه آموزش برعهده دارد، توانمندسازی منابع انسانی این سازمان و تبدیل این سازمان به سازمانی بهره‌ور ضرورتی انکارناپذیر است. در زمینه بهره‌وری و توانمندسازی کارکنان تحقیقاتی انجام شده است که در ادامه به اختصار یافته‌های برخی از آن‌ها اشاره می‌شود. جان ون و همکاران (۲۰۲۳) 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. دانیال و همکاران (۲۰۲۳) 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. کومار پانجا (۲۰۲۱) در بررسی تأثیر رفتار سازمانی بر بهره‌وری سازمان اشاره کردند برای اثربخشی کسب و کار، ساختارهای اداری و سازمانی ضروری است. در حالی که افراد و گروه‌ها مهارت‌ها، دانش، باورها، اهداف و نگرش‌ها را در سازمان ادغام می‌کنند و از سوی دیگر با تأثیرگذاری بر آن، افراد و گروه‌ها را با ساختار، فرهنگ، خط‌مشی‌ها و سیاست‌های آن اصلاح یا بازسازی می‌کنند. فو و فونگ سی (۲۰۲۲) در تحقیقی با عنوان تحلیل بهره‌وری در دانشگاه‌های چین و تایوان بیان کردند، دانشگاه‌های دولتی چین نسبت به تایوان، بودجه قابل توجه و حمایت قوی از دولت برای بهبود کیفیت تدریس دریافت کردند و در نتیجه به پیشرفت علمی قابل توجه دست یافته‌اند. همچنین آن‌ها بیان کردند بهره‌وری آموزشی به طور تصادفی ارتقا نمی‌یابد، بلکه باید پیش نیازهای سازمانی و ساختاری مورد نیاز آن فراهم و دائماً مورد توجه سازمان قرار گیرد. همچنین برای افزایش بهره‌وری آموزشی، تعاملی دوسویه بین محیط آموزشی و جامعه مورد نیاز است. وکیلی و خامه‌چی (۱۴۰۱) در فراتحلیل پیشایندهای بهره‌وری منابع انسانی به‌ترتیب متغیرهای هوش عاطفی، کارآفرینی سازمانی، مدیریت استعداد، خودانضباطی، انگیزش شغلی، سلامت سازمانی، پیشرفت در شغل، رهبری اثربخش، کیفیت زندگی کاری، خودمختاری در شغل، خلاقیت کارکنان، چابکی سازمانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات، اعتماد سازمانی، مدیریت دانش، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی به دست آمد. کاوه و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان ارائه مدل ارتقای بهره‌وری مدیران مبتنی بر باز مهندسی و آمایش آموزش عالی به شاخص‌های نیاز سنجی شغلی و مهارتی، برنامه‌ریزی آموزشی، عوامل محیطی، توسعه تفکر راهبردی، توسعه مهارت‌های ارتباطی، ارتقای فرهنگ سازمانی و ارزیابی مستمر و مداوم دست یافتند. ارجی و همکاران (۱۳۹۸) در مدل بهره‌ورزی پژوهشی اعضای هیأت علمی به عوامل دانش پژوهی با زیرمؤلفه‌های انگیزه درونی، انگیزه بیرونی و اراده پژوهشی، عامل تحقیق با زیرمؤلفه‌های نگارش، کاربرد نتایج و تفکر تحقیق و عامل موسسه‌ای با زیرمؤلفه‌های قوانین و مقررات، بودجه و دسترسی سایت دست یافتند.

تبدیل سازمان‌های آموزشی و پژوهشی به سازمان بهره‌ور، اثرات سازنده و مفیدی برای دیگر سازمان‌ها و جامعه دارد. اما تبدیل سازمان به سازمانی بهره‌ور بدون تمرکز بر توانمندسازی کارکنان دشوار است. با توجه انجام تحقیقات اندک بهره‌وری با رویکرد توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های آموزشی و پژوهشی، این دغدغه وجود داشت که در صورت کاهش کارایی و اثربخشی در آموزش و پرورش استان فارس، دستیابی به اهداف سند تحول بنیادین با چالش جدی مواجه شود و نظام آموزشی استان فارس از کارایی مطلوب برخوردار نباشد. از اینرو تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به سؤال ذیل بود:

- شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدل سازمان بهره‌ور با رویکرد توانمندسازی کارکنان در آموزش و پرورش استان فارس کدام است؟

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش، توصیفی-پیمایشی و به لحاظ هدف، کاربردی است که به شیوه کیفی انجام شد. داده‌های پژوهش به صورت مطالعه اسنادی، اینترنتی، نظرخواهی از خبرگان (نمونه کیفی پژوهش) و هم‌چنین روش پرسشنامه در زمینه شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه فوتبال پایه ایران انجام شد.

1. Jun Wen
2. Dania
3. Kumar Panja
4. Fu & Fong See

جامعه آماری در بخش کیفی تعداد ۲۱ نفر از خبرگان (۸ نفر خبره از بین مدیران سابق و فعلی آموزش و پرورش استان فارس و نواحی و مناطق استان، ۲ نفر از پژوهشکده معلم استان فارس، ۶ نفر مدیران مدارس و اساتید دانشگاه فرهنگیان استان فارس و ۵ نفر از اساتید مدیریت دولتی (گرایش منابع انسانی و مدیریت آموزشی دانشگاه) بودند که بر اساس تسلط نظری، تجربه، تخصص، تمایل و دسترسی به صورت غیر تصادفی و هدفمند و با استفاده از روش گلوله برفی انتخاب شدند. شایان ذکر است که براساس اصل اشباع نظری در بخش کیفی پژوهش، تعداد نمونه از قبل تعیین نشد. مصاحبه با مشارکت کنندگان تا اشباع نظری انجام و کدگذاری شد و مصاحبه‌ها تا تکراری شدن پاسخ‌های مصاحبه شونده‌ها ادامه یافت. در این تحقیق با ۲۴ نفر از خبرگان مصاحبه شد که از مصاحبه بیست یک به بعد، پاسخ‌ها، تکرار پاسخ‌های مصاحبه‌های قبل بود. بنابراین مصاحبه‌ها قطع شد و از متون ۲۱ مصاحبه در این تحقیق استفاده شد. ضمن این که ملاک انتخاب مشارکت کنندگان، با اولویت مبنی بر داشتن ویژگی‌های سطح تحصیلات و تحصیلات مرتبط، سابقه کار و سابقه مدیریت و فعالیت در نظام آموزشی و پژوهشی استان فارس (آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان) و تألیفات کتاب و مقاله بود.

داده‌های پژوهش به صورت مطالعه کتابخانه‌ای، اینترنتی، روش پرسشنامه و هم چنین نظر خواهی از مشارکت کنندگان به صورت مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته به دست آمد. ابتدا داده‌های اولیه حاصل از مطالعه کتابخانه و اینترنتی و نظرات ۲۱ مصاحبه با خبرگان که ۹۷ مفهوم (کد) در مورد عوامل و شاخص‌های مؤثر بر توسعه بهره‌وری با رویکرد توانمندسازی کارکنان در آموزش و پرورش استان فارس بود، جمع بندی گردید و تعداد آن‌ها به ۸۲ مورد کاهش یافت. پس از آن متون مصاحبه‌ها و ادبیات پیشینه در اختیار دو کدگذار به غیر از مشارکت کنندگان تحقیق قرار گرفت که تأیید کلی کدهای حاصل شده را در پی داشت. سپس پنل دلفی تشکیل گردید و مفاهیم شناسایی شده در اختیار پنل دلفی قرار گرفت. در مرحله اول تعداد ۸۲ شاخص مؤثر بر توسعه بهره‌وری با رویکرد توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش استان فارس پس از بازنگری با حذف گویه‌های بی ارتباط و یا کم اهمیت، تعداد آن‌ها به ۷۹ شاخص کاهش یافت و در مرحله دوم این ۷۹ شاخص در اختیار اعضای پنل دلفی قرار گرفت و شاخص‌ها با نظر و توافق همه اعضای پنل دلفی به ۷۶ و در راند سوم به ۷۴ شاخص کاهش داده شد. در مرحله (راند) چهارم پنل دلفی دسته بندی شاخص‌ها و ساخت پرسشنامه در ابعاد مدیریتی، آموزشی، نوآوری و فناوری، محیطی و انگیزاننده‌ها در قالب ۱۸ مؤلفه نهایی شد. پس از آن این عوامل و شاخص‌های به دست آمده از نظرات خبرگان و پنل دلفی، جهت تأیید روایی آن در اختیار ۱۰ نفر از اساتید مدیریت آموزشی و منابع انسانی قرار گرفت و تأیید شد. همچنین جهت آزمون پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده و تأیید شد. نتایج در جدول شماره ۱ درج شده است.

جدول ۱. ضرایب آلفای کرونباخ در تحقیق حاضر

ابعاد	تعداد گویه	ضریب آلفا
مدیریتی	۲۲	۰/۸۱
آموزشی	۱۹	۰/۸۷
نوآوری و فناوری	۱۶	۰/۸۲
محیطی	۸	۰/۸۴
انگیزاننده‌ها	۹	۰/۸۰

در بخش کمی تحقیق نیز، جامعه آماری شامل مدیران، کارشناسان گروه‌های آموزشی و مسئولان و مدرسان ضمن خدمت آموزش و پرورش و مدیران و کارشناسان و اساتید دانشگاه فرهنگیان استان فارس بودند. به دلیل نامحدود بودن جامعه آماری، تعداد نمونه ۳۸۴ نفر تعیین شد. برای انتخاب نمونه ابتدا به صورت تصادفی خوشه‌ای از بین ۳۶ شهرستان استان فارس که در حال حاضر دارای ۵۹ اداره آموزش و پرورش و ۷ پردیس و مرکز آموزش عالی دانشگاه فرهنگیان (در شیراز، اقلید، زرقان یا آب باریک و کازرون) است، تعداد ۱۰ شهرستان انتخاب شد و سپس به صورت در دسترس، تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. شایان ذکر است که تعداد نمونه هر شهرستان براساس تعداد تقریبی افراد جامعه آماری در نظر گرفته شد که در این فرایند میزان همکاری و پاسخگویی نمونه تحقیق نیز اثرگذار بود. اسامی شهرستان‌ها و تعداد نمونه از هر شهرستان به شرح ذیل بود:

مرودشت (۴۲)، شیراز (۸۳)، کازرون (۳۷)، سپیدان (۲۵)، فیروزآباد (۳۶)، لارستان (۴۴)، داراب (۳۵)، فسا (۳۶)، رستم (۲۴) و پاسارگاد (۲۲).

در این تحقیق از نرم افزارهای SPSS نسخه ۲۳ و لیزرل برای تحلیل بخش کمی تحقیق (آزمون آلفای کرونباخ، تحلیل عاملی تأییدی و برازش مدل) استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج نشان داد که از تعداد ۲۱ مشارکت کننده، ۴۲/۸۶ درصد (۹ نفر) زن و ۵۷/۱۴ درصد (۱۲ نفر) مرد بودند. ۳۸/۱۰ درصد (۸ نفر) از مشارکت کنندگان دارای مدرک دکترا، ۵۷/۱۴ درصد (۱۲ نفر) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۴/۷۶ درصد (۱ نفر) دارای مدرک کارشناسی بودند. ۹۵/۲۴ درصد (۲۰ نفر) دارای سابقه بیش از ده سال فعالیت و ۴/۷۶ درصد (۱ نفر) از خبرگان، کمتر از ده سال سابقه مدیریت و یا فعالیت در آموزش و پرورش و یا دانشگاه فرهنگیان استان فارس داشتند.

با بررسی اسنادی و نظرخواهی از خبرگان و نیز به کمک روش دلفی، در ابعاد مدیریتی، آموزشی، نوآوری و فناوری، محیطی و عوامل انگیزشی ۷۴ شاخص در قالب ۱۸ مؤلفه شناسایی و دسته‌بندی شد. فهرست شاخص‌ها و مؤلفه‌های بهره‌وری در آموزش و پرورش استان فارس با رویکرد توانمندسازی در جدول شماره ۲ درج گردیده است.

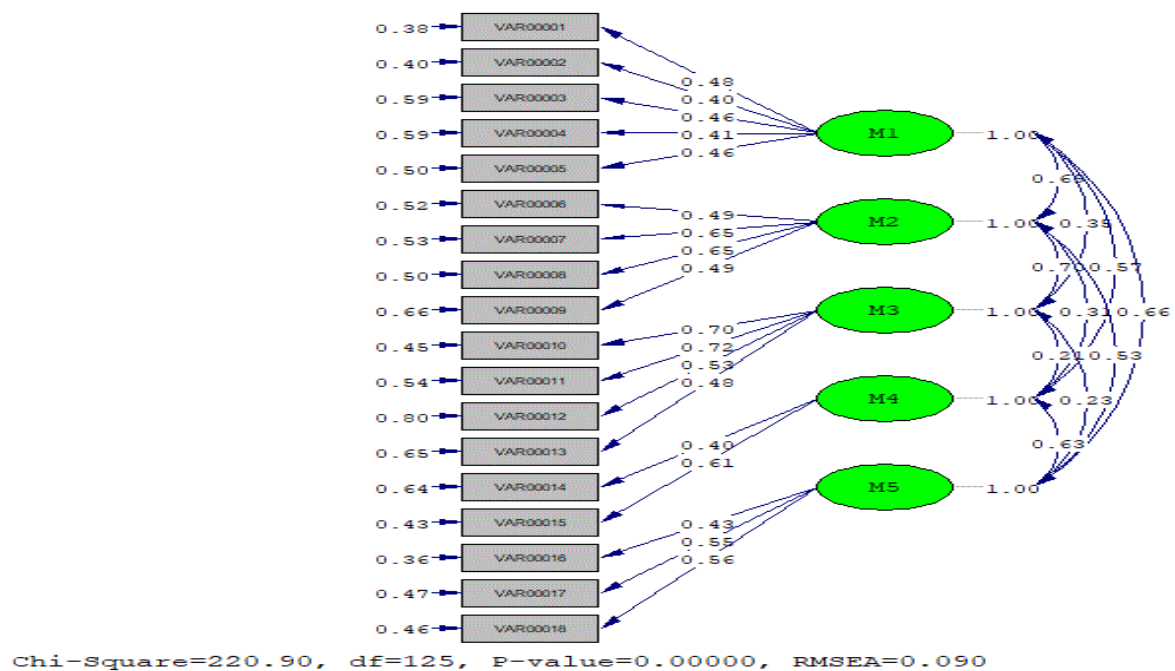
جدول ۲. شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد توسعه سازمان بهره‌ور با رویکرد توانمندسازی کارکنان در آموزش و پرورش

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
عوامل ساختاری		ارتباط بخشنامه‌ها با هدف اصلی سیستم آموزش با در نظر گرفتن سند تحول بنیادین
		اهداف مدون و مشخص و اولویت‌های آموزشی
		تخصص و شایستگی مدیران ارشد و تصمیم گیران سیستم آموزشی
		فقدان دخالت سیاسیون در آموزش و پرورش فارس
مدیریتی		یکپارچگی و ثبات مدیریت در آموزش و پرورش فارس
		توسعه تفکر راهبردی در توانمندسازی منابع انسانی
		استراتژی‌های دستیابی به اهداف کلان آموزش و پرورش
		اشراف کامل مدیران به کلیات، اهداف و راهبردها در آموزش و پرورش
توسعه تعاملات و ارتباطات		بازسازی ساختارها و رویه‌ها در دستیابی به اهداف با رویکرد توانمندسازی کارکنان راهبردهای بهبود بهره‌وری
		ارتباطات و تعاملات مؤثر درون سازمانی
		ارتباطات و تعاملات برون سازمانی
		هماهنگی و تعامل مستمر نظام آموزش و پرورش فارس
ارزیابی و نظارت		گسترش و توسعه ارتباطات با نهادهای موثر بر تعلیم و تربیت
		تعامل دوسویه بین محیط آموزشی و جامعه
		نظام مشخص و مدون جهت سنجش و ارزیابی دقیق صلاحیت شاخص‌های ارزیابی عملکرد
		افزایش ممیزین ارزیاب و توانمندسازی آن‌ها
عدالت محوری		ارزیابی مداوم و مستمر
		توجه به عدالت در تخصیص منابع و امکانات
		توجه به مقوله عدالت آموزشی

توجه به توسعه و نهادینه کردن عدالت آموزشی و تربیتی در مناطق مختلف استان فارس		
توجه به الگوسازی مدارس موفق		
توجه به تحولات سیاسی مقاطع مختلف کشور بر نظام آموزشی	سازمانی	بومی
الگوبرداری از تجارب موفق مدیران مدارس	الگوهای بهره‌وری	
تلاش در جهت استفاده بهینه از تجارب کشورهای موفق در امر آموزش و پرورش	موفق	
استفاده بهینه از تجارب نیروی انسانی		
تمرکز ویژه بر تهیه و تدوین برنامه‌های ویژه توانمندسازی کارکنان	توسعه توانمندسازی کارکنان	آموزشی
ترسیم زمان مشخص و مدون توانمندسازی در راستای بهره‌وری سازمانی		
گسترش دوره‌های آموزشی		
برنامه‌ریزی تخصصی توانمندسازی در سطح مدارس استان فارس	دانش افزایی	
دوره‌های آموزشی مرتبط با بهره‌وری در آموزش و پرورش استان فارس		
آشناسازی هر چه بیشتر مدیران، مربیان و معلمان با وظایف خود در راستای بهره‌وری		
ایجاد درک درستی از سند تحول در بین مدیران آموزشی استان فارس	آموزش و تربیت کارکنان	
ایجاد عزم ملی و جلب همراهی همگانی کلیه دستگاه‌ها و ارگان‌های استان فارس		
شناسایی و رصد دقیق موانع بهره‌وری سازمانی در آموزش و پرورش استان فارس		
تربیت مدیران کارآمد و اثربخش	خلاقیت و نوآوری	
ایجاد فضای مناسب برای یادگیری و رشد معلمان و سایر ارکان آموزشی		
افزایش فرصت‌های مشارکت معلمان در دوره‌های توانمندسازی		
توجه به بهبود کمی و کیفی آموزش‌های ارائه شده در سازمان	نوآوری و فناوری	
استمرار در یادگیری و توانمندسازی مدیران، معلمان		
توجه ویژه به مهارت‌های تفکر انتقادی و تکنیک‌های حل مساله		
گسترش و ترغیب معلمان به تفکر و پژوهش	فناوری‌های روز	
توجه به رویکردهای نوآوری در مدیریت منابع انسانی		
توجه به کار گروهی و روش‌های جمعی در توانمندسازی کارکنان		
سرمایه‌گذاری دقیق و هوشمندانه بر خلاقیت سرمایه انسانی	بهره‌گیری از توان‌نخبگان	
توجه به الزامات آینده پژوهی در برنامه‌ریزی‌های آتی		
توجه به فناوری‌های روز		
بهره‌مندی هوشمندانه از فناوری‌های نوین	مدیریت سازمانی	دانش
توجه به مهارت سواد رسانه‌ای		
استفاده از اندیشه نخبگان مسلط به اسناد بالادستی کشور		
بهره‌گیری از نقدها و تحلیل‌های خبرگان حوزه تعلیم و تربیت	توجه به مستندسازی تجارب موفق	
بهره‌گیری از ظرفیت نخبگان دانشگاهی مسلط به حوزه آموزش و تعلیم و تربیت		
توجه ویژه به مستندسازی تجربیات تعلیمی و تربیتی		
تطبیق‌پذیری شرایط مدارس مختلف با تحولات آموزشی روز		

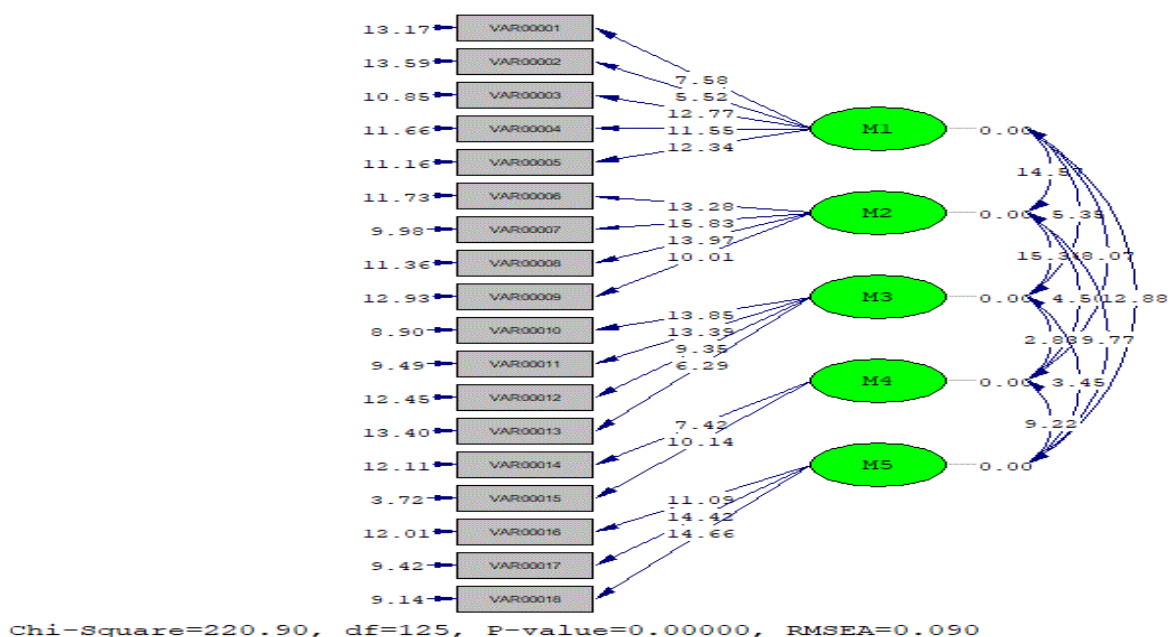
محیطی	سیاستگذاری کلان	توجه به سیاستگذاری دولت در آموزش و پرورش
		تحلیل محیطی و تبیین وضع موجود و ترسیم وضع مطلوب بهره‌وری و توانمندی
		توجه به راهبردها و چشم‌اندازهای کلان حوزه توانمندسازی منابع انسانی در سطح کلان کشور
		بازنگری در سیاست‌های جذب و تربیت معلمان و کادر آموزشی مدارس با رویکرد توانمندی
مسئولیت‌ها	شفاف‌سازی	تمرکززدایی و مشورت با معلمان
		شفاف نمودن وظایف دستگاه‌ها در تعامل با آموزش و پرورش
		مشخص‌سازی نقش کلیه عوامل نظام آموزشی
		تقسیم کار ملی و طراحی دقیق وظایف کلیه دستگاه‌ها و نهادهای متولی امر آموزش
عوامل انگیزشی	عوامل انگیزاننده فردی	ارتقاء رتبه در رتبه‌بندی معلمان
		انگیزه پیشرفت و ارتقاء جایگاه در سازمان
		وجدان کاری
		مشوق‌های سازمانی در راستای بهبود بهره‌وری و توانمندی معلمان
عوامل انگیزشی	عوامل انگیزاننده سازمانی	فراهم‌آوری فرصت رشد و شکوفایی معلمان
		توسعه و استمرار آموزش و بهسازی منابع انسانی
		حقوق و مزایا و پاداش‌ها
		قدر و منزلت اجتماعی
عوامل اجتماعی	عوامل انگیزاننده اجتماعی	پیوندجویی از طریق ارتقاء کارایی و اثربخشی

تحلیل عاملی تأییدی ۱ روشی است که نشان می‌دهد چه میزان گویه‌های سنجش یک سازه به درستی انتخاب شده‌اند. در واقع در این روش مشخص می‌شود آیا سؤالاتی که در یک پرسشنامه برای سنجش هر عامل، انتخاب شده است، مناسب است یا خیر. بنابراین تحلیل عاملی تأییدی یک ابزار سنجش روایی پرسشنامه است و به روایی سازه یا مدل اندازه‌گیری نیز موسوم است. بطور کلی تحلیل عاملی تأییدی جهت پی بردن به متغیرهای زیربنایی یک پدیده یا اطمینان از گویه‌های سنجش عوامل استفاده می‌شود. داده‌های اولیه برای تحلیل عاملی، ماتریس همبستگی بین متغیرها است. خروجی آزمون تحلیل عاملی تأییدی برای مؤلفه‌های تحقیق در قالب دو نمودار مقادیر استاندارد و مقادیر حالت معنی‌داری یا ضریب (t-value) در زیر ارائه شده است.



شکل ۱. تحلیل عاملی تأییدی در حالت تخمین استاندارد (بار عاملی)

جهت بررسی اعتبار مقیاس عوامل شناسایی شده که دارای ۵ متغیر پنهان و ۱۸ متغیر آشکار بود، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. شکل ۱ مدل تحلیل عاملی تأییدی عوامل را در حالت بار عاملی (ضرایب استاندارد شده) نشان می‌دهد. نمودار فوق نشان می‌دهد که آیا متغیرهای اصلی پژوهش به درستی توسط عوامل فرعی (شاخص‌ها) سنجیده می‌شوند؟ نتایج به‌دست آمده حاکی از آن است که متغیرهای مشاهده شده به خوبی می‌توانند متغیر پنهان را تبیین کنند. از آنجا که بار عاملی تمام متغیرهای مشاهده شده (شاخص‌ها) بزرگتر از ۰/۳ است بنابراین رابطه مطلوبی بین شاخص‌ها (متغیر مشاهده شده) با مؤلفه خود (متغیر پنهان) برقرار است و نقش مهم و معناداری در اندازه‌گیری مؤلفه‌های تحقیق دارند.



شکل ۲. تحلیل عاملی تأییدی در حالت ضرایب معناداری (آماره تی)

جدول ۳. شاخص‌های برازش عوامل شناسایی شده

مدل	/df ^۲ X	RMSEA	NFI	CFI	GFI	IFI	RFI	PRATIO	PNFI	PCFI	SRMR
میزان قابل قبول	< ۵	< ۰/۱	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۵	> ۰/۵	> ۰/۵	< ۰/۰۸
محاسبه شده	۱/۷۶۷	۰/۰۹۰	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹	۰/۶۵۸	۰/۵۴۰	۰/۶۵۰	۰/۰۴۷

شکل ۲ و ۳ معنی‌داری ضرایب بین متغیرهای آشکار و پنهان را نشان می‌دهد. از آنجا که معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ بررسی شده است اگر میزان مقادیر یا ضرایب بدست آمده t-value خارج از بازه $\pm ۱/۹۶$ باشند، رابطه معنی‌دار است. نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد مقادیر t برای تمامی ارتباطات معنی‌دار هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

در بررسی مدل سازمان بهره‌ور با رویکرد توانمندسازی کارکنان در آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان استان فارس ۷۴ شاخص اثرگذار در قالب ۱۸ مؤلفه در ابعاد مدیریتی، آموزشی، محیطی، فناوری و نوآوری و انگیزاننده‌ها حاصل شد. در ادامه به بررسی مؤلفه‌ها و شاخص‌های هریک از ابعاد پرداخته می‌شود.

براساس یافته‌ها در بُعد مدیریتی، مؤلفه‌های برنامه‌ریزی آموزشی، عوامل ساختاری، توسعه تعاملات و ارتباطات، ارزیابی و نظارت در میزان بهره‌وری و توانمندی و عدالت محوری حاصل شده است. این یافته‌ها با یافته‌های دانا و همکاران (۲۰۲۳)، کومار پانجا (۲۰۲۱)، فو و فونگ سی (۲۰۲۲)، وکیلی و خامه‌چی (۱۴۰۱) و کاوه و همکاران (۱۴۰۰) همخوان است. البته در برخی از یافته‌های تحقیقات انجام شده به این مؤلفه‌ها اشاره نشده است. دلیل آن می‌تواند تفاوت در ماهیت و شرح وظایف و مأموریت‌های سازمان‌ها باشد. شایان ذکر است که در مراحل آغازین مطرح شدن مبحث بهره‌وری، مطالعات مرتبط با بهره‌وری شرکت‌ها و سازمان‌هایی که سود مادی و مالی شرکت مورد انتظار بوده است، میزان بهره‌وری و موفقیت در این زمینه بررسی شده است و اما بعدها موضوع بهره‌وری در سازمان‌های خدمات محور و آموزشی نیز مورد بررسی قرار گرفت. شاید برخی از فقدان همخوانی‌ها به دلیل تفاوت در مأموریت‌های سازمان‌ها باشد. در همین راستا می‌توان گفت که مطالعه بهره‌وری با رویکرد توانمندسازی کارکنان، آن هم در سازمان آموزشی و پژوهشی اندک است. توسعه بهره‌وری سازمان در آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان استان فارس و ارتقاء سطح کیفی مدارس و دبیران و آموزگاران فارغ التحصیل دانشگاه فرهنگیان می‌تواند به تحقق اهداف مندرج در سند تحول بنیادین کمک نماید. در بُعد مدیریتی می‌توان با توسعه تفکر راهبردی در توانمندسازی متناسب با سند تحول بنیادین، استراتژی‌های دستیابی به اهداف سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و بازسازی ساختارها و روبه‌ها در دستیابی به اهداف سند با رویکرد توانمندسازی کارکنان کمک کرد و در همین مسیر نیز ارتباطات و تعاملات مؤثر درون سازمانی و برون سازمانی و گسترش و توسعه ارتباطات با نهادهای مؤثر بر تعلیم و تربیت اثرگذار خواهد بود. ضمن این که توجه به مقوله عدالت آموزشی و عدالت در تخصیص اعتبارات مورد نیاز در توانمندی کارکنان و ارزیابی‌های مستمر مبنی بر شاخص‌ها و معیارهای سنجیده نباید در توسعه بهره‌وری سازمانی در آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان مورد غفلت واقع شود.

یافته‌های این تحقیق نشان داد در بُعد آموزشی مؤلفه‌های توسعه توانمندسازی کارکنان، بومی سازی الگوهای بهره‌وری موفق، دانش افزایی و آموزش و تربیت کارکنان حاصل شده است. یافته‌های این تحقیق با یافته‌های جان ون و همکاران (۲۰۲۳)، کومار پانجا (۲۰۲۱) و کاوه و همکاران (۱۴۰۰) همخوانی دارد. چنانچه برنامه‌های ویژه توانمندسازی کارکنان مورد توجه قرار گیرد و دوره‌های آموزشی گسترش یابد و نیز آشناسازی هر چه بیشتر مدیران، مربیان و معلمان با محتوا و الزامات سند تحول بنیادین، افزایش فرصت‌های مشارکت معلمان در دوره‌های توانمندسازی، توجه به بهبود کمی و کیفی آموزش‌های ارائه شده در سازمان و استمرار در یادگیری و توانمندسازی مدیران، معلمان و اساتید دانشگاه فرهنگیان در دستور کار قرار گیرد، دستیابی به سازمان آموزشی و پژوهشی بهره‌ور دور از دسترس نخواهد بود.

براساس یافته‌ها مؤلفه‌های خلاقیت و نوآوری، فناوری‌های روز، بهره‌گیری از توان نخبگان و مدیریت دانش سازمانی در بُعد نوآوری و فناوری حاصل شده است. این یافته‌ها با یافته‌های کومار پانجا (۲۰۲۱) و وکیلی و خامه‌چی (۱۴۰۱) همخوان است. خلاقیت و

نوآوری به ویژه در سازمان آموزشی و پژوهشی لازمه توسعه و بهره‌وری است. در همین راستا لازم است که نسبت به توسعه مهارت‌های تفکر انتقادی سازنده و تکنیک حل مسأله توجه نمود و رویکردهای نوآوری را در آموزش و پرورش استان فارس و دانشگاه فرهنگیان این استان اشاعه داد. البته فناوری‌های روز و توسعه کارهای گروهی کمک کننده خواهد بود. ضمن این که بهره‌گیری از نقدها و تحلیل‌های خبرگان حوزه تعلیم و تربیت، بهره‌گیری از ظرفیت نخبگان دانشگاهی و تطبیق پذیری شرایط مدارس مختلف با تحولات آموزشی روز کارساز خواهد بود.

یافته‌های این تحقیق نشان داد که مؤلفه‌های سیاستگذاری دولت و شفاف سازی مسئولیت‌های سازمان‌های مختلف در امر تعلیم و تربیت به عنوان عوامل محیطی بر بهره‌وری با رویکرد توانمندسازی آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان اثرگذار است. این یافته‌ها با یافته‌های تحقیقات فو و فونگ سی (۲۰۲۲) و کاوه و همکاران (۱۴۰۰) همخوان است. در این رابطه توجه به سیاستگذاری دولت در خصوص سند تحول بنیادین، مشخص نمودن نقش سازمان‌های آموزشی و پژوهشی در اجرای سند تحول بنیادین، توجه به راهبردها و چشم اندازهای کلان حوزه توانمندسازی منابع انسانی در سطح کلان کشور، شفاف نمودن وظایف دستگاه‌ها در تعامل با آموزش و پرورش و تقسیم کار و طراحی دقیق وظایف کلیه دستگاه‌ها و نهادهای متولی امر آموزش در توسعه بهره‌وری سازمان مورد مطالعه تحقیق حاضر ایفای نقش می‌کند. بدیهی است که توجه به عامل محیطی که عوامل بیرونی اثرگذار محسوب می‌شوند و توسعه ارتباطات و تعاملات لازم می‌تواند به توسعه بهره‌وری آموزش و پرورش در دستیابی به اهداف سند تحول بنیادین کمک نماید.

براساس یافته‌ها در بُعد انگیزاننده‌ها، عوامل انگیزاننده فردی، عوامل انگیزاننده سازمانی و عوامل انگیزاننده اجتماعی بر گرایش و تمایل معلمان و مدیران به تمرکز بر توسعه بهره‌وری در آموزش و پرورش استان فارس و دانشگاه فرهنگیان این استان اثرگذار هستند. این یافته‌ها با یافته‌های وکیلی و خامه‌چی (۱۴۰۱) و ارجی و همکاران (۱۳۹۸) همخوان است. بهره‌گیری از انگیزه‌های فردی و مهیا نمودن انگیزه‌های سازمانی می‌تواند به تمایل کارکنان به شاخص‌های بهره‌وری کمک خواهد کرد. در همین رابطه چنانچه به مشوق‌های سازمانی در راستای بهبود بهره‌وری و توانمندی معلمان و اساتید توجه شود و فرصت رشد و شکوفایی معلمان و اساتید دانشگاه فرهنگیان فراهم شود و نیز حقوق و مزایا و پاداش‌های کافی در نظر گرفته شود در کنار عوامل فردی همچون رتبه بندی معلمان و یا دانشگاه فرهنگیان، قدر و منزلت اجتماعی، وجدان کاری و انگیزه پیشرفت و ارتقاء جایگاه در سازمان، شرایطی را ایجاد خواهد کرد که مدیران، کارشناسان، معلمان و اساتید دانشگاه فرهنگیان استان فارس انگیزه لازم برای بهبود و توسعه بهره‌وری را داشته باشند.

امروزه مقوله بهره‌وری سازمانی، مختص شرکت‌ها و یا سازمان‌های تولیدی و سودآور نیست. مدت‌هاست که بهره‌وری در سازمان‌های خدماتی و آموزشی نیز مورد توجه قرار گرفته است. از طرفی نیز می‌توان گفت که تبدیل سازمان‌های آموزشی و پژوهشی به سازمان بهره‌ور و کارا، در دراز مدت موجب افزایش اثربخش دیگر سازمان‌ها خواهد شد. استان فارس یکی از پرجمعیت‌ترین و پهناورترین استان‌های کشور است که در بسیاری از حوزه‌ها، نقش اثرگذاری در توسعه کشور دارد. این دو سازمان نیازمند مدلی بودند تا با مشخص شدن مؤلفه‌ها و شاخص‌های اثرگذار بر بهره‌وری با رویکرد توانمندسازی کارکنان، ضمن افزایش آگاهی مدیران به تحقق اهداف سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نیز کمک نماید.

براساس نتایج تحقیق، بومی سازی الگوهای بهره‌وری موفق به عنوان یکی از مؤلفه‌های به دست آمده بر بهره‌وری سازمانی در سازمان‌های آموزشی و پژوهشی (آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان فارس) اثرگذار است. بنابراین پیشنهاد می‌شود در وهله اول نسبت به بررسی وضعیت الگوهای بهره‌وری در سازمان‌های آموزشی داخلی و خارج از کشور اقدام لازم انجام شود و براساس معیارهایی مشخص، الگوهای موفق شناسایی شود و سپس نسبت به بومی‌سازی و سازگار کردن آن با شرایط، ظرفیت‌ها و قابلیت‌های استان فارس اقدام شود. همچنین با توجه به یافته‌ها، برنامه‌ریزی آموزشی از جمله مؤلفه‌های بُعد مدیریتی به دست آمده در این تحقیق است که تأثیر معناداری بر بهره‌وری سازمانی با رویکرد توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان فارس دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که ضمن توسعه تفکر راهبردی در توانمندسازی منابع انسانی، نسبت به تدوین استراتژی توانمندسازی منابع انسانی آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان فارس و اجرای دقیق برنامه اقدام شود.

References

- Asterki, M. (2015) The relationship between in-service training courses and the efficiency of employees of Islamic Azad Universities in Lorestan province, *Educational Management Innovations*, 10(4), 19-30. (In Persian).
- Avazzadeh, M.; Kabiri, M. (2021) Investigating the relationship between knowledge management and employee productivity, Master's thesis, Payam Noor University, Bushehr Province, Payam Noor Center, Asalouye. (In Persian).
- Benesbordi, A., & Smaeili Sani, M. (2019). The study of the transformational leadership effect on human resource efficiency based on the mediator role of employees' psychological Empowerment (case study: Ministry of Sport and Youth). *Organizational Behavior Management In Sport Studies*, 5(20), 31-44. (In Persian)
- Coetsee, L. D. (2019). Peak performance and educational productivity (a practical guide for the creation of a motivating climate). 2nd ed. Potchefstroom: Van Schaik
- 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
- Delavari, Z., Fayazzadeh, A. & Keshtidar, M. (2015). Investigating the relationship between information technology and human resources development in the Ministry of Sports and Youth, the first scientific research conference on new findings of management, entrepreneurship and education in Iran, Tehran, Association for the Development and Promotion of Basic Sciences and Technologies. (In Persian).
- Emadi, S; Zare, A; Rastegari, M; Gohri, Z. (2022) Designing an interpretative structural model of obstacles to empowering human resources in the Ministry of Sports and Youth, a new approach in educational management, 13(5), 136-148. (In Persian).
- Fu, T. T. & Fong See, K. (2022) An integrated analysis of quality and productivity growth in China's and Taiwan's higher education institutions, *Economic Analysis and Policy*, 24, 234-249.
- GHarachorlo, N; Qahremani Nahr, J. (2022) Determination of human resources productivity indicators in scientific and technological organizations, *Productivity Management*, 16(2), 217-241. (In Persian).
- Hosseinpour, D., Sohrabi, F., Salavati, P. (1400). Measuring the productivity of higher education. *Productivity Managers*, 58, 63-44. (In Persian).
- Inglis S, Karem E, Danyielu K, Pastore D. (2021) Understanding retention factors in coaching and athletic management positions. *Journal of Sport Management*, 10, 237-49
- 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.
- Kaveh, K; Ahmadi, A; Moazzami, M. (2021) Presenting a model for improving managers' productivity based on open engineering and higher education, *educational and educational studies*, 10(4), 427-447. (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).
- Kumar Panja, A. (2021) Effect of Organizational Behavior on Corporate Effectiveness, *Journal of Contemporary Issues in Business and Government* Vol. 27, No. 03,
- Mezginejad, D., Ayati, M., & Pourshafai, H. (2018). The role of quantum management in human resource productivity with respect to mediation of organizational voice in the staff of the Education Department in Birjand. *Managing Education in Organizations*, 7(1), 41-77. (In Persian)
- Mezginejad, S; Ayati, M; Pourshafei, H. (2021) The role of quantum management in human resource productivity with regard to the mediation of job enthusiasm in education workers in Birjand city, A new approach in educational management, 12(3), 111-123. (In Persian).
- Nasiripour A, Pasha H, Mohammadzadeh K. (2014) The relationship between the staffs' cognitive empowerment and human resources' production in administrative & financial deputy abstract in Hasheminejad hospital of Tehran 2012-2013. *Journal of Hospital*, 13, 91-97
- Najjar Tamizkar, Q; Shabgo Monsef, S. M; Hamtinejad, M. (2022) Investigating the impact of employee empowerment, team cooperation and employee training on productivity through organizational

- commitment in medical sciences departments of Gilan province, Master's thesis, Northern Strategy Institute of Higher Education, Management Department. (In Persian).
- Oroji, M., Noorbakhsh, P.; Sepasi, H; Khodayari, A. (2019). Designing a model of research productivity factors of physical education faculty members of the Islamic Azad University of Iran, Sports Science Quarterly, 11 (34) 26-43. (In Persian).
 - Padmasiri, M. D., Sandamali, J. G. P., Mahalekamge, W. G. S., & Mendis, M. V. S. (2018). The Relationship between Training and Development and Employee Performance of Executive Level Employees in Apparel Organizations. International Invention of Scientific Journal, 2(01).
 - Sadeghi, A., Zarei, M. & Tahmasebi, A. (2019). Identification and ranking of employee productivity functions with value engineering methodology. Journal of Research in Human Resource Management, 4(34), 75-100. (In Persian).
 - Shahzadeh, H; Khodayari, A; Noorbakhsh, M.; Alidost, E. (2018) Identification of organizational factors affecting the empowerment of physical education teachers, the fourth national conference of sports sciences and physical education of Iran, Tehran. (In Persian).
 - Sheehan, P., Maharaja, N., & Friedman, H. (2019). Employment and productivity benefits of enhanced educational outcomes: A preliminary modeling approach. Adolescent Health, 65(1), S44-S51
 - Vakili, Y. & Khamechi, H. (2022) meta-analysis of human resources productivity antecedents, Productivity Management, 16(1), 167-189. (In Persian).

Analysis of indicators and components of productive organization with the approach of empowering employees in educational and research organizations

Abstract

Productivity is one of the indicators of managerial performance and the purpose of this research was to analyze the indicators and components of a productive organization with the approach of empowering employees in educational and research organizations (case study: Education and Farhangian University of Fars Province). This research is practical in terms of purpose and the data was collected in the field and in a mixed way (qualitative and quantitative). The statistical population in the qualitative section was 21 experts who were selected purposefully, and in the quantitative section, there were managers and human resources experts, who were first selected by stratified random method, then 384 non-randomly available people were selected as samples. The research tool was a researcher-made questionnaire. The validity of the questionnaire was confirmed by 10 university professors and its reliability was confirmed by Cronbach's alpha test ($\alpha=0.86$). SPSS version 23 and Lisrel software were used for data analysis. Based on the findings, 74 indicators in the form of 18 components in the dimensions of management, education, innovation and technology, environment and motivational factors have an effect on the productivity of education and Farhangian University of Fars province. Also, the findings showed that the extracted qualitative components have a direct and significant effect on the productive organization model in education and Farhangian University. The development of strategic thinking, organizational incentives, attention to educational justice and continuous evaluations are effective in the development of organizational productivity in education and Farhangian University.

Keyword: Education, productivity, empowerment, human resources