

140306131168855

ارائه چارچوب توسعه بهره‌وری منابع انسانی در تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس

مهدی رستگاری^۱، سمیه عمادی^{۲*}، زلیخا علیزاده^۳

۱- گروه مدیریت ورزشی، واحد فیروزآباد، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزآباد، ایران.

۲- گروه مدیریت ورزشی، واحد داریون، دانشگاه آزاد اسلامی، داریون، ایران (نویسنده مسئول). m.r1362@iau.ac.ir

۳- گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه فرهنگیان یاسوج، یاسوج، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ ارسال ۱۴۰۳/۰۶/۱۳	ف. پژوهش حاضر، ارائه چارچوب توسعه بهره‌وری منابع انسانی در تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس با یک‌کرد ساختاری تفسیری بود. روش تحقیق در این پژوهش، توصیفی بود که به‌صورت کیفی انجام شد. جامعه آماری دقیق، ۱۴ نفر از خبرگان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس بود که به‌صورت هدفمند انتخاب شدند. صحت و بار یافته‌ها توسط ۵ نفر از مشارکت‌کنندگان، قابلیت اطمینان داده‌ها، توسط دو کدگذار به‌غیر از گروه تحقیق و روایی نتوایی مفاهیم، توسط اساتید دانشگاه بازمینی و تأیید شد. در مرحله بعد، پس از حذف کدهای تکراری، کدهای مشابه، سان‌سازی و کدهای کم‌اهمیت یا بی‌ارتباط با تربیت بدنی و سلامت آموزش و پرورش با استفاده از غربالگری دلفی نف شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه محقق ساخته و فرم خودتعاملی ساختاری بود. برای تعیین اولویت‌های اقدام سطح بندی داده‌ها از روش مدل‌یابی ساختاری تفسیری استفاده شد. براساس یافته‌ها در مدل بهره‌وری تربیت بدنی زش و پرورش استان فارس ۳۰ شاخص اثرگذار در قالب مؤلفه‌های کارراه، عوامل ساختاری، توسعه تعاملات و باطات، فرایندهای اجرایی، منابع انسانی، خلاقیت و نوآوری، انگیزاننده‌ها و سیاست‌گذاری‌ها اثرگذار است. همچنین بچ سطح بندی نشان داد، مؤلفه‌ها در سه سطح قرار گرفته و مؤلفه‌های فرایندهای اجرایی و عوامل ساختاری در پایین‌ترین طح قرار دارند. می‌توان گفت، استفاده بهینه از تجارب نیروی انسانی، تخصص و شایستگی مدیران ارشد، بهره‌گیری از وری‌های روز و ایجاد فضای مناسب برای یادگیری و رشد به همراه یکپارچگی و ثبات مدیریت و اقدامات انگیزشی، قاء بهره‌وری در این سازمان را تسهیل و هموار می‌کند.
تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۱۲/۲۲	
(مقاله پژوهشی)	



کلمات کلیدی: بهره‌وری، تربیت بدنی، توانمندسازی منابع انسانی، عوامل ساختاری، کارراه	
---	--

مقدمه

درس تربیت بدنی و اجرای فعالیت‌های منظم ورزشی در مدارس و آموزشگاه‌ها یکی از ابزارهای کلیدی و مؤثر رشد نسل آینده محسوب می‌شود. برای دستیابی به این هدف در مدارس، درس ورزش و تربیت بدنی تنها درسی است که علاوه بر افزایش تجارب علمی دانش‌آموزان، درصدد است از طریق فعالیت‌های جسمانی تمام ابعاد انسانی از جمله بعد جسمی، روحی، اخلاقی، فرهنگی، حرکتی و اجتماعی را تقویت کند (Khalji, 2022). درس تربیت بدنی و ورزش یکی از مهمترین درس‌های مقاطع مختلف تحصیلی است. چرا که علاوه بر پرورش جسم و ارتقاء سلامتی، بر جنبه روانی فرد هم اثرگذار است در ورزش و بازی‌های گروهی، روحیه همکاری و تعاون تقویت شده و به توسعه مهارت‌های اجتماعی دانش‌آموزان کمک‌های فراوانی می‌کند. علاوه بر این‌ها بر

بروز و توسعه استعدادها نیز اثرگذار است. به‌طوری که توسعه ورزش قهرمانی و حرفه‌ای به شدت وابسته به توسعه ورزش در دوران کودکی و نوجوانی است و نهادینه شدن پرداختن به امر ورزش به منظور بهبود کیفیت سبک زندگی و ارتقاء سطح سلامتی در دوران کودکی و نوجوانی شکل می‌گیرد (Kouchakzadeh, & Nowzari, 2023, Ansari et al, 2022). در این میان، عملکرد دبیران تربیت بدنی در مدارس و ادارات آموزش و پرورش به بهبود عملکرد و کیفیت بخشی درس تربیت بدنی کمک زیادی خواهد کرد (Amir Hosseini, 2024 & Hosseini).

امروزه ورزش در کشورهای پیشرفته به عنوان بخشی از زندگی روزمره محسوب می‌شود. درس تربیت بدنی در آموزش و پرورش جهت‌گیری اساسی یادگیری و حفظ سلامتی برای دانش آموزان است از این رو اهداف آموزش شامل سه حیطه خواهد بود که شامل آگاهی‌های مورد نیاز، مهارت‌های ضروری و نگرش‌های مورد انتظار است. تربیت بدنی یک هدف اصلی دارد که با هدف کلی آموزش و پرورش همسو است و آن تربیت همه جانبه کودکان و نوجوانان به‌عنوان افراد مفید و مسئولیت‌پذیر جامعه است که این مهم در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در زیر نظام ساحت زیستی و بدنی به‌عنوان یکی از ساحت‌های ششگانه تربیت معرفی شده است (Aghaei, et al, 2021). چنانچه منابع انسانی این بخش توسعه نیابد، خسارات جبران ناپذیری به دانش آموزان در زمینه ابعاد جسمانی و روانی وارد می‌شود. زیرا توسعه پایدار ورزش به ویژه در سنین نوجوانی و جوانی، می‌تواند ابعاد جسمی، روحی، را تقویت کند و نباید صرفاً به عنوان تفنن و تفریح به آن نگاه کرد. در مدارس آموزش و پرورش نیز دو ساعت از ساعات دروس در همه پایه‌های تحصیلی به درس تربیت بدنی اختصاص داده شده است (Karami et al, 2021).

توسعه تربیت بدنی در مدارس با مشکلات و چالش‌هایی همراه است. در همین رابطه عزیزی‌پور (Azizipour, 2022) در تحقیقی گزارش کرد، درس تربیت بدنی با تنگناها و چالش‌هایی همچون نبود زیرساخت و آمادگی لازم مبنی بر آموزش تربیت بدنی و کم اهمیت جلوه دادن درس تربیت بدنی مواجه است. سرلک و کاوه (Kaveh, 2021 & Sarlak) کمبود منابع انسانی متخصص و توانمند و کمبود امکانات و تجهیزات ورزشی را مهم‌ترین موانع توسعه ورزش آموزشی می‌دانند. در این میان با توجه به کمبود سرانه ورزشی استاندارد و منابع انسانی، ارتقاء بهره‌وری به توسعه تربیت بدنی آموزش کمک می‌کند.

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). موفقیت سازمان‌ها بستگی به استفاده کارآمد از منابع انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد و این چالشی است که به گونه‌ای فزاینده مدیران سازمان را به خود مشغول کرده است. بهره‌وری از عواملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پر رقابت فعلی تضمین می‌کند. حاکم شدن فرهنگ بهره‌وری موجب استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و معنوی سازمان‌ها می‌شود و به طور مداوم توان، استعداد و امکانات بالقوه سازمان شکوفا می‌شود. انسان محور هر نوع بهره‌وری فردی، اجتماعی و سازمانی است. بنابراین باید بیشترین توجه و برنامه‌ریزی در بهره‌وری سازمانی متوجه عوامل انسانی شود. توجه به بهره‌وری امری اجتناب ناپذیر برای ادامه بقا و توسعه فعالیت‌های یک سازمان است (Zareian Jahormi & Zarei, 2017). 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 درگرو بهره‌ور بودن آن است (Qarachorlo & Ghaheerani Nahar, 2022). 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, et al, 2021). بهبود بهره‌وری، به حداکثر رساندن استفاده بهینه از منابع، کاهش هزینه‌های انجام دادن کار، گسترش بازارها، افزایش اشتغال کوشش برای افزایش دستمزدهای حقیقی به جای دستمزدهای اسمی و بهبود معیارهای زندگی است (Sullivan, 2011). در عصر حاضر، 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 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 (Kiani & Radfar, 2015, Hosseinpour et al, 2021). هدف از بهره‌وری نیروی انسانی، افزایش استفاده از توانایی سرمایه انسانی مبتنی بر روش علمی است که با کاهش هزینه‌ها، گسترش بازار آن گونه که به سود مشتری، کارکنان و مدیران است و بهبود شاخص‌های زندگی تبیین می‌گردد (Nejadhirani & Dadjovian, 2018).

عملکرد منابع انسانی آموزش و پرورش به عنوان عاملی که اثر مستقیم در محتوای فکری و ذهنی و شخصیتی دانش آموزان دارد حائز اهمیت خاص است. با توجه به اهمیت درس تربیت بدنی مدارس و تأثیر آن بر سلامت جسمانی و روانی دانش آموزان این دغدغه وجود دارد که نادیده انگاشتن بهره‌وری منابع انسانی این بخش از آموزش و پرورش استان فارس و کم توجهی به آن، توسعه تربیت بدنی و ورزش دانش آموزی با خلل مواجه شده و نهادینه سازی مشارکت در فعالیت‌های ورزشی در دراز مدت با چالش مواجه شود و مشکلات ناشی از سبک زندگی غیر فعال و شیوع بیماری‌های غیر مسری از سنین کودکی و نوجوانی شروع شده و در بزرگسالی تشدید شود. بنابراین تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به سؤال‌های زیر خواهد بود:

- شاخص‌ها و مؤلفه‌های توسعه بهره‌وری منابع انسانی در تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس کدام است؟
- مؤلفه‌های اولویت‌دار توسعه بهره‌وری منابع انسانی در تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس کدام است؟

پیشینه پژوهش

در زمینه بهره‌وری کارکنان تحقیقاتی انجام شده است که در ادامه به اختصار یافته‌های برخی از آن‌ها اشاره می‌شود. دانی‌او همکاران (Dania e 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. مازیکانا و تاپیوا (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. پاول و همکاران (Paul et al, 2017) در تحقیق خود اشاره کردند، تحقیقات، اخلاقیت، پشتکار و تعهد، حمایت مرکز تحقیقات، توانایی کار در محدودیت، سیاست‌های تشویقی، انگیزه پیشرفت، مشارکت در آموزش و رضایت شغلی بر ارتقاء بهره‌وری اثرگذار هستند. عمادی و همکاران (Emadi et al, 2024) دریافتند، مؤلفه‌های توانمندسازی کارکنان، عوامل ساختاری، برنامه‌ریزی، تعاملات و ارتباطات، ارزیابی و نظارت، بومی‌سازی الگوهای بهره‌وری موفق، اخلاقیت و نوآوری، فناوری‌های روز، مدیریت دانش سازمانی، سیاستگذاری کلان، عوامل انگیزاننده فردی و عوامل انگیزاننده سازمانی بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی تربیت بدنی وزارت نفت اثرگذار است. کشتی‌دار و همکاران (Kashtidar et al, 2023) توسعه پاسخگویی فردی و سازمانی، آموزش نیروی انسانی و شایسته‌سالاری و توجه به زیرساخت‌ها و جنبه‌های مالی برای مدیریت بهره‌وری در تربیت بدنی دانشگاه‌ها پیشنهاد کردند. وکیلی و خامه‌چی (Vakili & Khamechi, 2022) در تحقیقی دریافتند از بین پیشایندهای بهره‌وری منابع انسانی، به ترتیب 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 اثرگذار هستند. کاوه و همکاران (Kaveh et al, 2021) گزارش کردند، نیاز سنجی شغلی و مهارتی، برنامه‌ریزی آموزشی، عوامل محیطی، توسعه تفکر راهبردی، توسعه مهارت‌های ارتباطی، ارتقای فرهنگ سازمانی و ارزیابی مستمر و مداوم، شاخص‌های اصلی ارتقای بهره‌وری مدیران آموزش عالی هستند.

روش شناسی تحقیق

این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی است و به شیوه آمیخته کیفی و کمی انجام شد. داده‌های پژوهش به صورت مطالعه اسنادی، اینترنتی، روش پرسشنامه و هم چنین نظرخواهی از خبرگان تربیت بدنی آموزش و پرورش در مورد شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس انجام شد. در این پژوهش ابتدا با روش کیفی و سپس با روش کمی داده‌ها جمع آوری شد. جامعه مشارکت کنندگان در بخش کیفی تعداد ۱۴ نفر از خبرگان و اساتید صاحب نظر در تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس، بر اساس تخصص، تجربه، تسلط نظری، دسترسی و تمایل به صورت هدفمند و براساس معیارهای سوابق تجربی، سطح تحصیلات و تألیفات انتخاب شدند. شایان ذکر است که تعداد مصاحبه شوندگان از ابتدا تعیین نشد. مصاحبه‌ها به صورت انفرادی انجام شد و از مصاحبه ۱۴ به بعد، پاسخ‌ها تکرار پاسخ‌های قبل بود و انجام مصاحبه تا ۱۸ نفر ادامه یافت. بنابراین پس از مصاحبه ۱۸ انجام مصاحبه‌ها قطع شد و از نظرات ۱۴ مصاحبه شونده استفاده شد. ویژگی‌ها و سوابق نمونه کیفی تحقیق در جدول شماره ۱ درج شده است.

جدول ۱. ویژگی‌ها و سوابق نمونه کیفی

ردیف	محل خدمت	سمت	سطح تحصیلات		سابقه خدمت		سابقه مدیریت		تألیفات	
			کارشناسی ارشد	دکتری	۱۰الی ۲۰ سال	بالتر از ۲۰ سال	کمتر از ۱۰ سال	بالتر از ۱۰ سال	کتاب	مقاله
P1	تربیت بدنی آ. پ. فارس	مدیر	*	*	*	*	*	*	*	*
P2	تربیت بدنی آ. پ. فارس	مدیر	*	*	*	*	*	*	*	*
P3	تربیت بدنی آ. پ. فارس	مدیر	*	*	*	*	*	*	*	*
P4	تربیت بدنی مناطق آ. پ. فارس	دبیر	*	*	*	*	*	*	*	*
P5	تربیت بدنی مناطق آ. پ. فارس	مدیر	*	*	*	*	*	*	*	*
P6	تربیت بدنی مناطق آ. پ. فارس	مدیر سابق	*	*	*	*	*	*	*	*
P7	تربیت بدنی مناطق آ. پ. فارس	مدیر	*	*	*	*	*	*	*	*
P8	تربیت بدنی آ. پ. فارس	کارشناس	*	*	*	*	*	*	*	*
P9	تربیت بدنی مناطق آ. پ. فارس	دبیر	*	*	*	*	*	*	*	*
P10	دانشگاه	هیأت علمی	*	*	*	*	*	*	*	*
P11	تربیت بدنی مناطق آ. پ. فارس	دبیر	*	*	*	*	*	*	*	*
P12	تربیت بدنی مناطق آ. پ. فارس	مدیر	*	*	*	*	*	*	*	*
P13	دانشگاه	هیأت علمی	*	*	*	*	*	*	*	*
P14	تربیت بدنی مناطق آ. پ. فارس	کارشناس	*	*	*	*	*	*	*	*

داده‌های پژوهش به صورت مطالعه کتابخانه‌ای، اینترنتی، روش پرسشنامه و همچنین نظرخواهی از نمونه کیفی به دست آمد. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته شامل ۳۰ شاخص مؤثر بر بهره‌وری تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس بود که بر اساس ادبیات پیشینه پژوهش و نظرات خبرگان با استفاده از روش دلفی به شرح ذیل طراحی گردید. ابتدا داده‌های اولیه حاصل از مطالعه

کتابخانه و اینترنتی و نظرات ۱۴ مصاحبه با خبرگان که ۴۷ مفهوم (کد) بود، به همراه محتوای مصاحبه‌ها و ادبیات پیشینه به ۵ نفر از مشارکت کنندگان که بالاترین سطح تحصیلات دانشگاهی را داشتند، برای درستی استخراج کدها و رفع برخی ابهام‌ها برگشت داده شد و با اصلاح جزئی تأیید شد و همچنین کدهای استخراج شده توسط دو کدگذار به غیر از مشارکت کنندگان و گروه تحقیق بازبینی شد و موارد اصلاحی اعمال شد. سپس توسط گروه تحقیق داده‌ها جمع بندی و تعداد آن‌ها به ۴۳ مورد کاهش یافت. در مرحله بعد، پنل دلفی تشکیل و مفاهیم شناسایی شده در اختیار پنل دلفی قرار گرفت. در مرحله اول تعداد ۴۳ شاخص مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری تربیت بدنی استان فارس پس از بازنگری با حذف گویه‌های بی ارتباط و یا کم اهمیت، تعداد آن‌ها به ۳۴ شاخص کاهش یافت و در مرحله دوم شاخص در اختیار اعضای پنل دلفی قرار گرفت و شاخص‌ها با نظر و توافق همه اعضای پنل دلفی به ۳۱ و در راند سوم به ۳۰ شاخص کاهش داده شد. در مرحله (راند) چهارم پنل دلفی دسته بندی شاخص‌ها و ساخت پرسشنامه در قالب ۸ 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 ورزشی قرار گرفت.

در بخش دوم پژوهش به منظور ساختاردهی ۸ مؤلفه تحقیق و تعیین اولویت‌های تصمیم‌گیری و اقدام، روش مدلسازی ساختاری تفسیری انتخاب شد. تکنیک مدلیابی ساختاری تفسیری، بینشی جدید را به مدیران خواهد داد و با سطح بندی متغیرها به لحاظ میزان اثرگذاری و اثر پذیری، اولویت‌های اقدام را تعیین خواهد کرد (Emadi et al, 2022). یکی از اصلی‌ترین منطق‌های مدل ساختاری تفسیری آن است که همواره عناصری که در یک سیستم اثرگذاری بیشتری بر سایر عناصر دارند از اهمیت بالاتری برخوردارند. مدلی که با استفاده از این روش شناسی به دست می‌آید، ساختاری از یک مسأله یا موضوع پیچیده، یک سیستم یا حوزه مطالعاتی را نشان می‌دهد و اولویت‌های اقدام را برای مدیران مشخص می‌کند (Faisal et al, 2006).

به منظور کاربرد روش مدلسازی ساختاری تفسیری تعداد ۸ مؤلفه اثرگذار بر بهره‌وری منابع انسانی در تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس در جدول ماتریس خود تعاملی ساختاری درج شد و به صورت پرسشنامه در اختیار نمونه پژوهش (خبرگان) قرار گرفت و از آنان درخواست شد که عوامل را دو به دو به صورت زوجی مقایسه کنند به این صورت که چنانچه عامل i بر عامل j تاثیر می‌گذارد حرف V، در صورتی که عامل z بر عامل i تاثیر می‌گذارد حرف A، اگر تاثیر دو طرفه هست حرف X و در صورتی که مقایسه ارتباط دو عامل، هیچکدام بر دیگری تاثیر نمی‌گذارد حرف O بنویسند. در ادامه برای تعیین روابط علی-معلولی عوامل، از روش مدلسازی ساختاری-تفسیری استفاده شد. این روش دارای چهار گام به شرح زیر است:

گام اول، بر اساس نظر اکثریت نمونه پژوهش، جمع بندی نتایج داده‌های پرسشنامه ماتریس خود تعاملی به عنوان نظر نهایی در جدول مربوطه درج شد. در گام دوم، نمادهای تعاملی ساختاری به صفر و یک تبدیل شدند. در گام سوم به منظور تعیین سطح هر یک از عوامل، برای هر یک از آن‌ها مجموعه خروجی (دسترسی)، ورودی (پیش نیاز) و اشتراک‌ها تعیین شد. متغیری که مجموعه خروجی و عناصر مشترک آن کاملاً یکسان بود، در سطح اول قرار گرفت. پس از تعیین متغیرهای سطح اول، به منظور تعیین سطح دوم، متغیرهای سطح اول از جدول حذف شده و با بقیه متغیرها جدول بعدی تشکیل شد. در جدول دوم نیز همانند جدول اول، متغیر سطح دوم مشخص شد و این کار تا تعیین سطح همه متغیرها ادامه یافت. در نهایت ماتریس استاندارد تشکیل شد و در گام چهارم، با توجه به سطوح تعیین شده، الگوی ساختاری تفسیری، ترسیم شد.

یافته‌ها

اولین یافته‌های پژوهش حاضر، ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه تحقیق بود. نتایج در جدول شماره ۲ درج شده است.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت شناختی مشارکت کنندگان (نمونه تحقیق)

ویژگی‌های جمعیت شناختی	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۵۷
	زن	۴۳
تحصیلات	کارشناسی ارشد	۶۴
	دکتری	۳۶
سابقه کار	۱۰ الی ۲۰ سال	۶۴
	بالای ۲۰ سال	۹۴
سن	۳۵ الی ۴۰ سال	۷۱
	بالای ۴۵ سال	۲۹

با بررسی اسنادی و نظرخواهی از خبرگان و نیز به کمک روش دلفی (در چهار مرتبه)، شاخص‌ها و مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی در تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس شناسایی شد. فهرست شاخص‌ها و مؤلفه‌ها در جدول شماره ۳ درج شده است.

جدول ۳. مؤلفه‌ها و شاخص‌های بهره‌وری توسعه منابع انسانی تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس در پنل دلفی

مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
عوامل ساختاری	تخصص و شایستگی مدیران ارشد و تصمیم گیران بهره‌وری تربیت بدنی آموزش و پرورش فارس همسویی فرایندهای اجرای کارشناسی‌های تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش با هیأت ورزش دانش آموزی تقسیم کار و طراحی دقیق وظایف کلیه واحدهای مرتبط با تربیت بدنی ادارات و مدارس
کارراه	توسعه تفکر راهبردی در توانمندسازی منابع انسانی استراتژی‌های دستیابی به اهداف توسعه منابع انسانی تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس نقشه راه و اقدامات عملیاتی در بهبود بهره‌وری منابع انسانی تربیت بدنی آموزش و پرورش اشراف کامل مدیران به کلیات، اهداف و راهبردهای بهره‌وری منابع انسانی
توسعه تعاملات و ارتباطات	ارتباطات و تعاملات مؤثر ادارات آموزش و پرورش با مدارس تعامل با هیأت‌های ورزشی رشته‌های مختلف به منظور توسعه فنی و مهارتی دبیران تربیت بدنی تعامل با هیأت ورزش‌های دانش آموزی استان فارس به منظور توسعه فنی ورزشی و کیفی سازی مسابقات تعامل با مراکز علمی و پژوهشی در سمت و سو دادن پژوهش‌ها در زمینه توسعه منابع انسانی آموزش و پرورش
فرایندهای اجرایی	استفاده بهینه از تجارب نیروی انسانی در بهره‌وری تربیت مدیران کارآمد و اثربخش در راستای اهداف و چشم انداز ارتقاء بهره‌وری دبیران تربیت بدنی ایجاد فضای مناسب برای یادگیری و رشد در تربیت بدنی مناطق مختلف استان فارس ایجاد فرصت‌های توسعه مهارت سواد رسانه‌ای در دبیران تربیت بدنی مدارس نظام مشخص و مدون جهت سنجش و ارزیابی دقیق صلاحیت بهره‌گیری از فناوری‌های روز دنیا در توسعه ورزش دانش آموزان تمرکز ویژه بر تهیه و تدوین برنامه‌های ویژه توانمندسازی کارکنان

توسعه منابع انسانی	ترسیم زمان مشخص و مدون توانمندسازی در راستای بهره‌وری سازمانی در تربیت بدنی آموزش و پرورش فارس
	دوره‌های آموزشی مرتبط با بهره‌وری در تربیت بدنی آموزش و پرورش فارس
	آشناسازی هر چه بیشتر مدیران، مربیان و کارکنان با وظایف خود در راستای بهره‌وری
خلاقیت و نوآوری	توجه ویژه به مهارت‌های تفکر انتقادی و تکنیک‌های حل مساله
	توجه به رویکردهای نوآوری در مدیریت منابع انسانی
	مشوق‌های سازمانی در راستای بهبود بهره‌وری و توانمندی دبیران تربیت بدنی
انگیزاننده‌ها	فراهم آوری فرصت رشد و شکوفایی دبیران تربیت بدنی
	حقوق و مزایا و پاداش‌ها
	قدر و منزلت اجتماعی
	خط‌مشی‌های دولت در اشاعه ورزش کارکنان سازمان‌ها
سیاست‌گذاری‌ها	تحلیل محیطی بهره‌وری منابع انسانی و توانمندسازی در تربیت بدنی آموزش و پرورش
	توجه به راهبردها و چشم اندازهای کلان حوزه توانمندسازی منابع انسانی در ورزش کشور

جهت بررسی و سطح‌بندی و تعیین ارتباط عوامل اصلی در این پژوهش از روش مدل سازی ساختاری تفسیری استفاده شد. ابتدا جهت تشکیل ماتریس تعامل ساختاری یک ماتریس ۸ در ۸ شامل مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه بهره‌وری منابع انسانی در تربیت بدنی آموزش و پرورش فارس در اختیار خبرگان قرار داده شد. آن‌ها بر اساس اصول زیر ماتریس را تکمیل کردند. سپس بر اساس نظر اکثریت، جدول خودتعاملی ساختاری تکمیل گردید. نتایج در جدول شماره ۳ درج گردیده است.

جدول ۳. ماتریس خود تعاملی ساختاری متغیرهای مؤثر بر توسعه بهره‌وری منابع انسانی در تربیت بدنی آموزش و پرورش فارس

	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۰	I	J
فرایندهای اجرایی	X	V	X	X	A	O	X			۱	
توسعه منابع انسانی	X	V	X	X	X	X				۲	
خلاقیت و نوآوری	A	X	X	V	A					۳	
کارراه	O	X	V	V						۴	
انگیزاننده‌ها	A	X	A							۵	
سیاست‌گذاری‌ها	A	X								۶	
عوامل ساختاری	V									۷	
توسعه تعاملات و ارتباطات										۸	

برای به دست آوردن ماتریس دست یابی، نمادهای تعاملی ساختاری بر حسب قواعد زیر به صفر و یک تبدیل شدند. حرف A در ورودی I به صفر و در ورودی J به یک، حرف V در ورودی I به یک و در ورودی J به صفر، حرف X در ورودی I و J به یک و O در ورودی I و J به صفر تبدیل شد. سپس به منظور تفکیک نتایج به دست آمده از نظرات خبرگان تحقیق، قدرت نفوذ (امتیاز ۱ به دست آمده از سطر) میزان وابستگی (امتیاز ۱ به دست آمده از ستون) مشخص گردید. نتایج در جدول شماره ۴-۷ درج شده است.

جدول ۴. ماتریس دسترسی نهایی مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه بهره‌وری منابع انسانی در تربیت بدنی آموزش و پرورش فارس

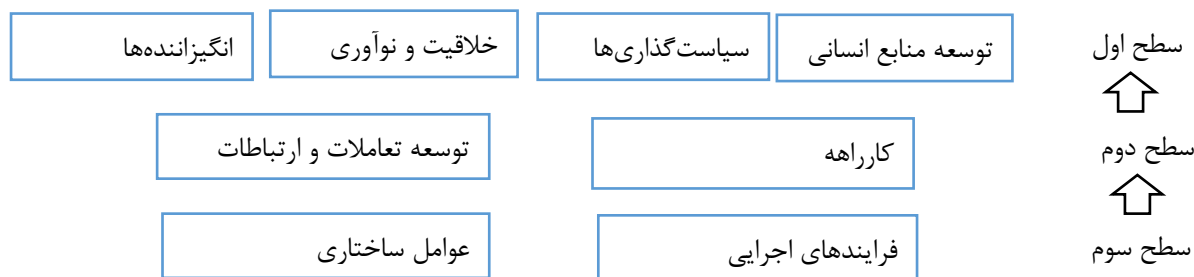
کد	مؤلفه‌ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱	فرایندهای اجرایی	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۱	۱
۲	توسعه منابع انسانی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱
۳	خلاقیت و نوآوری	۰	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۰
۴	کارراهه	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰
۵	انگیزاننده‌ها	۱	۱	۰	۰	۱	۰	۱	۰
۶	سیاست‌گذاری‌ها	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰
۷	عوامل ساختاری	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱
۸	توسعه تعاملات و ارتباطات	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۱

برای تعیین سطح، با استفاده از ماتریس دستیابی مجموعه قابل دستیابی (خروجی) و مجموعه پیش نیاز (ورودی) و عناصر مشترک برای هر عامل تعیین شد. در اولین جدول تکرار، آن عامل، دارای بالاترین سطح (سطح اول) است که مجموعه خروجی و عناصر مشترک آن کاملاً یکسان باشد. پس از تعیین این متغیرها، آن‌ها (عوامل سطح اول) از جدول حذف شد، با بقیه متغیرهای باقی مانده جدول بعدی تشکیل گردید. در جدول دوم نیز همانند جدول اول متغیر سطح دوم مشخص شد. سپس برای برای تشکیل جدول تعیین سومین سطح، عوامل تعیین شده سطح دوم از جدول حذف شد و جدول سطح سوم تشکیل شد. سپس ماتریس استاندارد تشکیل شد. نتایج تعیین سطح اول متغیرهای مؤثر بر توسعه بهره‌وری منابع انسانی در تربیت بدنی آموزش و پرورش فارس در جدول شماره ۵ درج شده است.

جدول ۵. تعیین سطوح متغیرهای مؤثر بر توسعه بهره‌وری منابع انسانی در تربیت بدنی آموزش و پرورش فارس

سطوح	کد	خروجی‌ها	ورودی‌ها	اشتراک‌ها	سطح
سطح ۱	۱	۱،۵،۶،۷،۸	۱،۲،۴،۵،۶،۸	۱،۵،۶،۸	-
	۲	۱،۳،۴،۵،۶،۸	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۸	۱،۳،۴،۵،۶،۸	۱
	۳	۳،۵،۶،۷	۳،۴،۶،۷،۸	۳،۶،۷،۸	۱
	۴	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷	۱،۴،۶،۷	۱،۴،۶،۷	-
	۵	۱،۲،۵،۷	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸	۱،۲،۵،۷	۱
	۶	۱،۲،۳،۴،۵،۶	۱،۲،۳،۵،۶،۷،۸	۱،۲،۳،۴،۵،۶	۱
	۷	۳،۴،۵،۶،۷،۸	۱،۳،۴،۵،۶،۷	۳،۴،۵،۶،۷	-
	۸	۱،۲،۳،۵،۶،۸	۱،۲،۷،۸	۱،۲،۸	-
سطح ۲	۱	۱،۷،۸	۱،۴،۸	۱،۸	-
	۴	۱،۴،۷	۱،۴،۷	۱،۴،۷	۲
	۷	۴،۷،۸	۱،۴،۷	۴،۷	-
	۸	۱،۸	۱،۷،۸	۱،۸	۲
سطح ۳	۱	۱،۷	۱،۴،۸	۱،۸	۳
	۷	۷	۱،۷	۷	۳

مدل ساختاری تفسیری متغیرهای مؤثر بر توسعه بهره‌وری منابع انسانی در تربیت بدنی آموزش و پرورش فارس بر حسب سطوح حاصل شده در جدول شماره ۴-۸ به ترتیب از بالا به پایین تنظیم شده‌اند. در پژوهش حاضر مؤلفه‌ها در ۳ سطح در شکل شماره ۲ نمایش داده شده است.



شکل ۱. مدل ساختاری تفسیری تحقیق

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این تحقیق، تدوین چارچوب توسعه بهره‌وری منابع انسانی در تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس بود. براساس یافته‌ها ۳۰ شاخص در قالب مؤلفه‌های کارراهه، عوامل ساختاری، توسعه تعاملات و ارتباطات، فرایندهای اجرایی، منابع انسانی، خلاقیت و نوآوری، انگیزاننده‌ها و سیاست‌گذاری‌ها، بر توسعه بهره‌وری منابع انسانی در تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس اثرگذار است. شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های بهره‌وری به آگاهی مدیران می‌افزاید و بدیهی است عواملی که از دید آن‌ها پنهان بوده است و یا توجهی به آن نداشته‌اند، آشکار خواهد شد. اما چون دستیابی همزمان به همه مؤلفه‌ها دشوار است، تعیین اولویت‌های اقدام به توسعه بهره‌وری منابع انسانی این سازمان کمک می‌کند. در این تحقیق مؤلفه‌ها در سه سطح قرار گرفتند. در ادامه به بررسی مؤلفه‌های هریک از سطوح پرداخته می‌شود.

یافته‌ها نشان داد در سطح اول، توسعه منابع انسانی، سیاست‌گذاری‌ها، خلاقیت و نوآوری و انگیزاننده‌ها قرار گرفته‌اند. این یافته‌ها با یافته‌های عمادی و همکاران (۱۴۰۲)، وکیلی و خامه‌چی (۱۴۰۱) و کاوه و همکاران (۱۴۰۰) همخوان است. تمرکز ویژه بر تهیه و تدوین برنامه‌های ویژه توانمندسازی کارکنان، ترسیم زمان مشخص و مدون توانمندسازی در راستای بهره‌وری سازمانی در تربیت بدنی آموزش و پرورش فارس، دوره‌های آموزشی مرتبط با بهره‌وری در تربیت بدنی آموزش و پرورش فارس و آشناسازی هر چه بیشتر مدیران، مربیان و کارکنان با وظایف خود در راستای بهره‌وری شاخص‌هایی هستند که منجر به توسعه منابع انسانی در تربیت بدنی آموزش و پرورش می‌شوند. همچنین توجه به تکنیک‌های حل مسئله و توسعه رویکرد نوآوری در تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس می‌تواند بهره‌وری کارکنان را در این سازمان ارتقاء دهد. بنابراین لازم است مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس به کار گروهی و روش‌های جمعی در بهره‌وری کارکنان و سرمایه‌گذاری هوشمندانه در توسعه خلاقیت سرمایه انسانی اهتمام داشته باشند. بنابراین تفکر و ایده‌هایی که منجر به ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی خواهد شد نباید نسبت به آن‌ها بی‌توجه بود. در زمینه انگیزاننده‌ها نیز، مشوق‌های سازمانی در راستای بهبود بهره‌وری و توانمندی دبیران تربیت بدنی، فراهم آوری فرصت رشد و شکوفایی دبیران تربیت بدنی، حقوق و مزایا و پاداش‌ها و قدر و منزلت اجتماعی شاخص‌هایی هستند که موجب ایجاد انگیزه برای بهبود بهره‌وری در تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس می‌شود. بنابراین ضرورت دارد مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس نسبت به اقدامات انگیزاننده اهتمام لازم را داشته و در موارد یاد شده بالا از هرگونه کوششی دریغ نکنند. اگر شرایط در بسیاری از موارد فراهم باشد، سیاست‌گذاری‌های دولتمردان و قانون‌گذاران و نیز مدیران ارشد آموزش و پرورش نقش تعیین‌کننده‌ای دارد. در این رابطه، خط‌مشی‌های دولت در اشاعه ورزش کارکنان سازمان‌ها، تحلیل محیطی

بهره‌وری منابع انسانی و توانمندسازی در تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش و توجه به راهبردها و چشم اندازهای کلان حوزه توانمندسازی منابع انسانی در ورزش کشور شاخص‌هایی هستند که بر مسیر توسعه ورزش مدارس و تربیت بدنی آموزش و پرورش اثرگذار است و با توجه که سیاست‌گذاری‌های کلان در توسعه ورزش کشور در تسهیل و هموار شدن فرایندهای اجرای این اقدامات اثر دارد و به بهبود بهره‌وری کمک می‌کند، در این زمینه لازم است در رابطه با ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی تربیت بدنی آموزش و پرورش طرح‌های پیشنهادی لازم به مدیران تصمیم ساز و قانون گذار ارائه شود تا در سیاستگذاری‌ها و تجدید نظرهای بهترین خط‌مشی‌ها که قابلیت اجرایی دارند تصویب و ابلاغ شود.

براساس یافته‌ها توسعه تعاملات و ارتباطات و کارراه در سطح دوم قرار گرفته است که با یافته‌های رایت و پرل (۲۰۱۹)، پاول و همکاران (۲۰۱۷)، وکیلی و خامه‌چی (۱۴۰۱) و کاوه و همکاران (۱۴۰۰) همخوان است. توسعه ارتباطات و تعاملات با سازمان‌هایی که به نحوی می‌توانند به توسعه منابع انسانی و بهره‌وری کارکنان آموزش و پرورش استان فارس کمک کنند نباید مغفول واقع شوند. تعامل با فدراسیون‌های ورزشی جهت ارتقاء توسعه مهارت‌های مربیگری و فنی ورزشی و نیز برگزاری مسابقات کارساز خواهد بود. علاوه بر تعامل با فدراسیون‌های ورزشی به اقتضای شرایط و زمان برای ارتقاء بهره‌وری در تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس لازم است با دانشگاه فرهنگیان به منظور بهره‌گیری از یافته‌های جدید علمی، ادارات ورزش و جوانان و تربیت بدنی دانشگاه‌ها و شهرداری‌ها به منظور کیفی سازی مسابقات تعامل ایجاد شود. همچنین چنانچه در زمینه الگوسازی بهره‌وری در سازمان‌های موفق و الگوبرداری از آنها توانمندی لازم وجود داشته باشد، در ایجاد سازمانی با رویکردهای رویکردهای نوآوری در مدیریت منابع انسانی و کار گروهی با چالش کمتری مواجه می‌شود. در ارتباط با کارراه نیز ضرورت دارد استراتژی‌های دستیابی به اهداف تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس تدوین شود و نقشه راه و اقدامات عملیاتی در بهبود بهره‌وری منابع انسانی تربیت بدنی این سازمان ارائه و استراتژی‌ها به طور دقیق اجرا شود. البته ذکر این نکته لازم است که اشراف کامل مدیران به کلیات، اهداف و راهبردهای بهره‌وری ضرورتی انکار ناپذیر است. بنابراین توصیه می‌شود برنامه‌ای جامع در توسعه تربیت بدنی آموزش و پرورش طراحی شود و در این برنامه، راهبردهای ارتقاء بهره‌وری احصا و پیاده سازی شود.

در پایین‌ترین سطح مدل ساختاری تفسیری حاضر، عوامل ساختاری و فرایندهای اجرایی قرار گرفته است. یافته‌های تحقیق حاضر با یافته‌های تحقیقات رایت و پرل (۲۰۱۹)، پاول و همکاران (۲۰۱۷)، عمادی و همکاران (۱۴۰۲)، کاوه و همکاران (۱۴۰۰) همخوان است. تخصص و شایستگی مدیران ارشد و تصمیم گیران بهره‌وری تربیت بدنی آموزش و پرورش فارس از جمله شاخص‌هایی است که لازم است در انتصابات بایستی مد نظر مسئولان ارشد آموزش و پرورش قرار گیرد. در زمینه ساختار فعالیت‌های تربیت بدنی آموزش و پرورش با رویکرد ارتقاء بهره‌وری همسویی فرایندهای اجرای کارشناسی‌های تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش با هیأت ورزش دانش آموزی نقش مهمی ایفا می‌کند. از اینرو توسعه به همسویی و پرهیز از موازی کاری در فرایندهای عملیاتی کارشناسی‌های تربیت بدنی مناطق و اداره تربیت بدنی اداره کل آموزش و پرورش با هیأت ورزش دانش آموزی نباید مغفول واقع شود. همچنین تقسیم کار و طراحی دقیق وظایف کلیه واحدهای مرتبط با تربیت بدنی ادارات و مدارس در ارتقاء بهره‌وری تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس مهم است. علاوه بر شرح وظایفی که در حال حاضر وجود دارد و به واحدهای و ادارات مختلف ابلاغ شده است، با در نظر گرفتن ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های هر منطقه وظایف و مأموریت‌ها با دقت بیشتری مشخص شود. در راستای توسعه فرایندهای اجرایی، تربیت مدیران کارآمد و اثربخش در راستای اهداف و چشم انداز ارتقاء بهره‌وری دبیران تربیت بدنی، استفاده بهینه از تجارب نیروی انسانی در بهره‌وری، ایجاد فضای مناسب برای یادگیری و رشد در تربیت بدنی مناطق مختلف استان فارس، ایجاد فرصت‌های توسعه مهارت سواد رسانه‌ای در دبیران تربیت بدنی مدارس، نظام مشخص و مدون جهت سنجش و ارزیابی دقیق صلاحیت و بهره‌گیری از فناوری‌های روز دنیا در توسعه ورزش دانش آموزان از

جمله فرایندهایی هستند که لازم است مد نظر مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس قرار گیرد. بنابراین ضرورت دارد در طراحی و تدوین برنامه راهبردی و ایجاد تفکر راهبردی در تربیت بدنی آموزش و پرورش این شاخص‌ها مورد توجه قرار گیرد. ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی در تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس، عملکرد این سازمان ورزشی را بهبود می‌بخشد و منجر به افزایش بهره‌وری و بهبود کیفیت تدریس درس تربیت بدنی در فعالیتهای ورزشی می‌شود و به ارتقاء سلامت جسمانی و روانی کمک می‌کند. تربیت بدنی اداره کل آموزش و پرورش استان فارس، نیاز به مدلی داشت تا با افزایش آگاهی مدیران به ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی، تربیت بدنی این سازمان کمک کند. در این تحقیق، شاخص‌ها و مؤلفه‌های بهره‌وری منابع انسانی تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس شناسایی و اولویت‌های تصمیم و اقدام نیز مشخص شده است تا مدیران با خیال آسوده به مؤلفه‌های عوامل ساختاری و فرایندهای اجرایی که از اثرگذاری بالاتری نسبت به بقیه مؤلفه‌ها دارند بپردازند و دستیابی به دیگر مؤلفه‌ها را هموار کنند.

یافته‌ها نشان داد عوامل ساختاری اثرگذاری بالایی در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی تربیت بدنی آموزش و پرورش دارد و در قاعده مدل ساختاری تفسیری این تحقیق قرار گرفته است. بنابراین پیشنهاد می‌شود در انتصابات تربیت بدنی این وزارتخانه، معیارهای تجربه و تحصیلات مرتبط توأم با یکدیگر از جمله معیارها و شاخص‌های مد نظر مدیران باشد و از انتصابات با تجارب کاری غیر مرتبط و تحصیلات غیر مرتبط با ورزش پرهیز شود و ثبات مدیریت و رویکرد فرایندگرایی در تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس حاکم شود.

یافته‌ها نشان داد توسعه منابع انسانی بر بهره‌وری تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس مؤثر است. بنابراین پیشنهاد می‌شود از اقدامات گاه‌گاهی در زمینه توانمندسازی کارکنان پرهیز شود و ضمن تدوین برنامه راهبردی مدون در این زمینه، تقویم اجرایی تهیه شود و به طور مداوم دوره‌های ضمن خدمت، و کارگاه‌های آموزشی و دوره‌های مربیگری در رشته‌های مختلف ورزشی در راستای توانمندسازی دبیران تربیت بدنی اجرا شود.

References

- Aghaei, N; Elahi, A; Dehghan, A. Designing a management model for physical education extracurricular activities, Research in Educational Sports, 2021, 9(23): 17-44. (in Persian)
- Ansari, H; Amir Hosseini, S E., Ghasemi, H. Designing the model of professional identity development of physical education teachers using foundational data theory, PhD dissertation, Islamic Azad University, Yasouj branch, 2023. (in Persian)
- Azizipour, H. Challenges, Obstacles, Limitations and Opportunities of Physical Education Courses, Seventh National Conference on Sports and Health Studies in the Islamic World, Tehran. 2022. (in Persian)
- Coetsee, L. D. Peak performance and educational productivity (a practical guide for the creation of a motivating climate). 2nd ed. Potchefstroom: Van Schaik, 2019.
- Dania M., Nizar Al-Malkawi., M & Rizwan, SH. 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, 2023, 3(24)
- Emadi, S; Nowroozi, M; Sajjadian, M. Compilation of human resources productivity framework with empowerment approach in physical training of the Ministry of Oil, knowledge management in sports, pending publication, 2024. (in Persian)
- Emadi, S; Zare, A., Rastgari, M. (2023) Designing an interpretive structural model of obstacles to empowering human resources in the Ministry of Sports and Youth, a new approach in educational management, 2023, 13(5): 137-149 (in Persian)
- Faisal, M., Banwet, D.K. & Shankar, R. Supply chain risk mitigation: modelling the enablers, Business Process Management, 2006, 12(4): 535-552
- Hosseini, S F; Amir Hosseini, S E. Presenting the occupational passion model of physical education teachers in Central Province, master's thesis, physical education field, Islamic Azad University, Yasouj Branch, 2024. (in Persian)
- Hosseinpour, D; Sohrabi, F; Salavati, P. (2021). Measuring the productivity of higher education. Productivity Management, 58, 44-63. (in Persian)
- Karami, F; Abdi, K; Amirhosseini, S E. Compilation and design of human resource development strategies with the orientation of progress goals in the Ministry of Education (case study: physical education teachers), doctoral dissertation, Yasouj Branch Azad University, 2022. (in Persian)

- Kashtidar, M; Ghasemi, H, Darabi, M. Designing a productivity management model in the physical education departments of universities and higher education centers in the country with the approach of improving the accountability system, human resource management in sports, awaiting publication, 2023. (in Persian)
- Kaveh K; Ahmadi, A; Moazzami, M. Presenting a model for improving managers' productivity based on open engineering and higher education, educational and educational studies, 2021, 10(4), 427-447. (in Persian)
- Kiani, N; Radfar, R. Identification and ranking of factors affecting organizational productivity using the Dimatel model, Productivity Management, 2015, 9(35), 111-130. [in persian]
- Khalji, H. The Principles and Basics of Physical Education, Payam Noor University Publications, 2022. (in Persian)
- Kochakzadeh, H, Nowzari V. Compilation of Student Sports Strategies in Fars Province, Master's Thesis, Islamic Azad University, Arsanjan Branch, 2023. (in Persian)
- Mazikana, Anthony Tapiwa, Relationship between Organizational Behavior and Employee Productivity, 2023. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4380974>
- Mezginejad, S; Aiti, M; Pourshafi, H. 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, 2021, 12(3): 111-123 (in Persian)
- Nejadhirani, F & Dadjovian, A. The effect of creating the strategic value of human capital on labor productivity through career development: a case study of West Azerbaijan National Bank employees. Journal of Productivity Management, 2018, 12(47), 235-269. (in Persian)
- Paul, S., Vijayaragavan, K., Premalata Singh, R. and Chahal, V. P. Determinants of research productivity of agricultural scientists: implications for the national agricultural research and education system of India, Published By: Current Science Association, 2017. 12(25), 252-257
- Qarachorlo, N; Ghaherani Nahar, J. Determining human resources productivity indicators in scientific and technological organizations, Productivity Management, 2022, 16(2), 217-241. (in Persian)
- Sarlak, S A; Kaveh, F. Explaining the challenges of educational sports in the country with emphasis on students' lifestyle orientation, Sociology of Lifestyle, 2021, 7(18), 125-139. [in persian]
- Sullivan, John. "Increasing Employee Productivity: The Strategic Role That HR Essentially Ignores", talent management ERE, 2021.
- Vakili, Y; Khamechi, H. meta-analysis of human resources productivity antecedents, Productivity Management, 2022, 16(1), 167-189. (in Persian)
- Zareian Jahormi, M; Zarei, R. The relationship between job satisfaction and happiness with the productivity of employees of Shiraz University, Master's thesis, Maroodasht Islamic Free Education, Faculty of Educational Sciences and Psychology, 2017. (in Persian)

Presenting the framework for the development of human resource productivity in physical education and education in Fars province

Mehdi Rastegari¹, Somayeh Emadi^{*2}, Zulikha Alizadeh³

1- Department of Sports Management, Fir.c, Islamic Azad University, Firoozabad, Iran

2-Department of Sports Management, Dariun Branch, Islamic Azad University, Dariun, Iran (corresponding author)

3- Sports Management Department, Farhangian Yasouj University, Yasouj, Iran

Abstract

The aim of the current research was to provide a framework for the development of human resource productivity in physical education in Fars province with an interpretive structural approach. The research method in this research was descriptive which was done qualitatively. The statistical population of the research was 14 physical education experts of Fars province who were selected purposefully. The accuracy and validity of the findings were reviewed and confirmed by 5 participants, the reliability of the data, by two reviewers other than the research group, and the content validity of the concepts by the professors of the university. In the next step, after removing duplicate codes, similar codes, homogenization, and unimportant or unrelated codes with physical education and education health were removed using Delphi screening. The data collection tool was a researcher-made questionnaire and a structured self-interaction form. Interpretive structural modeling method was used to determine action priorities and data stratification. Based on the findings in the physical education productivity model of Fars province, 30 effective indicators are effective in the form of career path components, structural factors, development of interactions and communications, executive processes, human resources, creativity and innovation, motivators and policies. Also, the stratification results showed that the components are placed in three levels and the components of executive processes and structural factors are at the lowest level. It can be said that the optimal use of manpower experiences, the expertise and competence of senior managers, the use of modern technologies and the creation of a suitable environment for learning and growth, along with the integrity and stability of management and motivational measures, facilitate and smooth the improvement of productivity in this organization

Keywords: productivity, physical education, human resource empowerment, structural factors, career path