



تبیین ابعاد و مؤلفه‌های مدل بهره‌وری مدیران آموزش و پرورش استان لرستان

حجت فلاح پور

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد خرم‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم‌آباد، ایران
hojanfalahpoor1400@gmail.com

ابراهیم پور حسینی

استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد خرم‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم‌آباد، ایران (نویسنده مسئول)
dr.epourhossini1400@yahoo.com

شجاع عربان

استادیار، گروه علوم تربیتی، پردیس علامه طباطبایی، دانشگاه فرهنگیان، لرستان، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۱۲

چکیده

پژوهش حاضر باهدف تبیین ابعاد و مؤلفه‌های مدل بهره‌وری مدیران آموزش و پرورش استان لرستان انجام شد. روش تحقیق تلفیقی (کیفی- کمی) و از نظر هدف کاربردی بود. جامعه آماری در مرحله کیفی شامل ۱۲ نفر از خبرگان و در مرحله کمی کلیه مدیران مدارس دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش استان لرستان به تعداد ۴۱۱ نفر بودند. برای تعیین حجم نمونه کیفی از روش اشباع نظری و در بخش کمی، از جدول کرجسی- مورگان تعداد ۱۹۹ نفر (۱۰۲ مرد و ۹۷ زن) به عنوان نمونه آماری تعیین و با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته‌ای بود که اعتبار آن توسط اساتید و پایایی آن با آزمون آلفای کرونباخ بررسی و مقدار ۰/۸۲ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از نرم‌افزارهای SPSS26 و معادلات ساختاری lisrel استفاده شد. نتایج بخش کیفی با پانل دلفی نشان داد هفت مؤلفه عوامل انگیزشی، عوامل مدیریتی، عوامل محیطی، عوامل توانمندسازی، عوامل مقبولیت، عوامل نوآوری و عوامل سازمانی و ۶۲ شاخص برای بهره‌وری مدیران شناسایی شد. نتایج معادلات ساختاری نیز نشان داد بارعاملی عوامل انگیزشی ۰/۸۴، عوامل مدیریتی ۰/۷۹، عوامل محیطی ۰/۸۰، عوامل توانمندسازی ۰/۷۲، عوامل مقبولیت ۰/۸۳، عوامل نوآوری ۰/۶۹ و عوامل سازمانی ۰/۸۵ هستند. همچنین تمام شاخص‌های برآورد مدل اندازه‌گیری نشان از برازش مناسب مدل بودند.

واژه‌های کلیدی: مدل بهره‌وری، مدیران آموزش و پرورش، عوامل انگیزشی، عوامل مدیریتی، عوامل محیطی.

۱- مقدمه

منابع انسانی اصلی‌ترین عناصر موفقیت و تحقق اهداف سازمان‌های به شمار می‌روند؛ زیرا کیفیت کاری آنان از جمله بهره‌وری عامل تمایز سازمان‌های امروزی به شمار می‌رود (مونز و پریم^۱، ۲۰۲۰). بهره‌وری مفهومی است جامع و کلی که افزایش آن به‌عنوان ضرورتی جهت ارتقاء سطح زندگی، رفاه بیشتر، آرامش و آسایش جامعه، همواره مدنظر سیاست‌مداران، اقتصاددانان و دولت‌مردان بوده است (فنیزا^۲، ۲۰۱۹). بهره‌وری ناظر بر استفاده مطلوب از عناصر انسانی در جهت خلق ارزش افزوده بیشتر است (گایستیچواتی^۳، ۲۰۲۰). یا در تعریفی بهره‌وری عبارت است از حاصل خروجی‌های یک سیستم، بخش بر ورودی‌های آن سیستم. این تعریف ساده‌ترین تعریف برای بهره‌وری است که بر روی آن توافق نظر وجود دارد (چیرنس^۴ و همکاران، ۲۰۱۳).

فرآیند مدیریت بهره‌وری شامل اندازه‌گیری، اجرا، ارزیابی و اصلاح است. اندازه‌گیری بهره‌وری در بخش دولتی و بهبود آن یکی از مباحث مهم در مدیریت سازمان‌های دولتی به‌ویژه خدماتی و آموزشی است؛ بنابراین ضرورت بهبود بهره‌وری در سه سطح ملی، دولت و سازمان مطرح است (فقیهی و موسوی‌کاشی، ۱۳۸۹). در بخش خدمات دولتی علاوه بر سنجش اثربخشی و کارایی، برابری نیز باید موردسنجش قرار گیرد. سازمان‌های انتفاعی بیشتر بر سنجش کارایی تأکید دارند، در حالی که سازمان‌های دولتی بر اثربخشی تأکید بیشتری دارند و تنها در سازمان‌های دولتی به معیار برابری توجه می‌شود (کلی و سویندل^۵، ۲۰۰۰). در سنجش بهره‌وری، اندازه‌گیری عملکرد نکته‌ای کلیدی است که سازمان‌های خدماتی باید به آن توجه لازم را مبذول دارند (تایلور^۶، ۲۰۱۵). برای اندازه‌گیری اثربخشی باید بازده‌های طولانی مدت و ستانده‌ها از یکدیگر تشخیص داده شوند. بازده‌های بلند مدت اهداف نهایی سازمان‌ها را اندازه‌گیری می‌کنند. این‌چنین اهدافی دوره‌های زمانی سه تا پنج‌ساله و گاهی بیشتر را در برمی‌گیرد. ستانده به‌عنوان بازده‌های مستقیمی که نتایج فوری استراتژی را نشان می‌دهند، تعریف می‌شود که اغلب بازده‌های کوتاه مدت نامیده می‌شوند؛ اولین مشکل در اندازه‌گیری اثربخشی مشخص کردن بازده‌ها و ستانده‌های کلیدی است. بازده برنامه‌ها معمولاً شفاف نیستند، مدیران در زمان تصدی مسئولیتی جدید از طریق سؤالاتی از کارکنان و ذی‌نفعان، می‌توانند بازده‌های مهم سازمان را مشخص

کنند. از این راه اهمیت بازده‌ها و ستانده‌های مختلف بر طبق نیاز مشتریان و ارباب‌رجوع مشخص می‌شود (رائو و میلر^۷، ۲۰۰۴).

یکی از نظام‌های مهم توسعه منابع انسانی، نظام آموزش و پرورش است. در این نظام مدیران در توسعه منابع انسانی خود نقش محوری دارند. مدیران مدارس موفقیت یا شکست یک سازمان را به‌طور چشمگیری تعیین می‌کنند؛ زیرا آنان هدایت منابع انسانی را در اختیار دارند و چنانچه در مسیر صحیح استفاده از آن نباشند منابع انسانی روبه‌زوال خواهد رفت (آینی^۸، ۲۰۱۹). از همین رو اهمیت بهره‌وری مدیران روشن می‌شود. بهره‌وری آنان، توانایی برای تولید خلاق تر و تولیدی‌تر است که منافع و مزایایی را ایجاد می‌کند (آدنیپکون^۹، ۲۰۱۳). از سوی دیگر در سازمانی مانند آموزش و پرورش بهره‌وری مدیران مانند سازمان‌های تولیدی نیست، آنان با منابع انسانی به شکل مستقیم سروکار دارند که استفاده کارآمد از قابلیت‌های خود و سایر منابع انسانی دیگر می‌تواند به بهره‌وری بینجامد. عملکرد مدیران با همکاران خود و با دانش‌آموزان بخش مهمی از عملکرد و بهره‌وری آنان را تشکیل می‌دهد. مدیران مدارس با تعاملات کارآمد می‌توانند بهترین استفاده را از ظرفیت‌های مدرسه خود داشته باشند (کنی^{۱۰}، ۲۰۱۹).

پیشینه موضوع بهره‌وری مدیران نشان می‌دهد بیشتر مطالعات مربوط به مدیران سازمان‌های تولیدی بوده و مدیران آموزش و پرورش خلأ پژوهشی ایجاد کرده است. همچنین بیشتر مطالعات انجام‌شده با روش‌های فرضیه‌آزمایی بوده و روش‌های تلفیقی کمتر موردتوجه پژوهشگران بوده است. نظری (۱۳۸۷) عاملی مانند انگیزش، آموزش، مشارکت در تصمیمات، مهارت، شناخت شغل، علاقه به محیط، تجهیزات نو و پیشرفته، بازخورد عملکرد، حمایت سازمانی، تناسب شغل و شاغل، نظام مناسب پرداخت و تشویق و تنبیه و به‌کارگیری مدیران شایسته را از جمله عناصر مهم بهره‌وری مدیران ذکر کرده است. صابری و همکاران (۱۳۹۴) عوامل مؤثر بر بهره‌وری را در سه سطح فردی، سازمانی و برون‌سازمانی و شش بعد اصلی فلسفه، اهداف، مبانی نظری، روش‌های ارتقاء، فرآیند اجرایی و بازخورد ارائه کردند. روشن‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی نتیجه گرفتند سیستم مناسب ارزیابی عملکرد، عملکرد درست مدیر بلافاصله و پذیرش او توسط کارکنان، ارائه مزایای جانبی به کارکنان، مشارکت کارکنان در اداره سازمان، توجه به نیازهای اساسی

⁶ Taylor

⁷ Rao & Miller

⁸ Ayeni

⁹ Adenipekun

¹⁰ Kenny

¹ Muñoz & Prem

² Fenizia

³ Gistituati

⁴ Scheerens

⁵ Kelly & Swindell

که به دو قسمت درون‌سازمانی و فرا‌سازمانی بر بهره‌وری اثرگذار هستند. ماهامید^۴ (۲۰۱۳) نیز در پژوهشی نتیجه گرفت در مطالعه و پژوهشی جهت ارائه الگویی برای بهره‌وری نیروی انسانی، نتیجه گرفته است که پنج گروه اساسی که دربرگیرنده نیروی انسانی، عناصر مدیریتی، مواد و ابزارآلات، عناصر محیطی و دارایی هستند بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیرگذارند و در مقابل عناصری همچون وضعیت سیاسی، کمبود تجهیزات، قدیمی و ناکارآمد بودن ابزارآلات، نبود تجربه کاری، ضعف مدیریت، رابطه و هماهنگی ضعیف میان گروه‌ها، تأخیر در پرداخت، دستمزد کم و سوءاستفاده از برنامه زمان‌بندی‌شده، تأثیری منفی بر بهره‌وری نیروی انسانی دارند. سوکیمان و همکاران (۲۰۱۱) نیز عوامل مؤثر بر بهره‌وری را شامل عوامل نظارتی، عوامل اقتصادی، طرح‌های اجرایی و عوامل طراحی دانسته‌اند. با توجه به مطالب ارائه‌شده، هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدل بهره‌وری مدیران آموزش و پرورش استان لرستان است.

با توجه به نظریات و تقسیم‌بندی‌های ذکرشده، ابعاد و شاخص‌های مختلف بهره‌وری در جدول (۱) ارائه شده است. با مرور پیشینه و ملاحظات نظری عوامل و شاخص‌های اثرگذار در شکل (۱) بر بهره‌وری ارائه شده است.

کارکنان و سبک رهبری مدیر از شاخص‌های مهم بهره‌وری است. آقایی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی نتیجه گرفت بهره‌وری شامل مؤلفه‌هایی مانند فرایندهای داخلی، یادگیری و رشد است. کریمی‌شهبابی و همکاران (۱۳۹۵) عوامل مؤثر بر بهره‌وری را در سه دسته محیطی، سازمانی و فردی دسته‌بندی کرده‌اند. کشتکار رجبی (۱۳۹۶) در پژوهشی نتیجه گرفت مؤلفه‌هایی مانند سبک رهبری، سطح تحصیلات، مشارکت کارکنان، رضایت شغلی، شرایط محیطی و شناخت شغل از جمله عناصر مهم بهره‌وری هستند. گایستی چواتی (۲۰۲۰) در پژوهشی نتیجه گرفت عوامل مؤثر بر بهره‌وری معلمان شامل رهبری کارآمد، رضایت شغلی، شایستگی/توانایی، جوسازمانی، نظم، تعهد فرهنگی، اخلاق کاری، خلاقیت معلمان و نظارت آموزش و پرورش است.

کازاز و همکاران^۱ (۲۰۱۶) نیز در پژوهشی نتیجه گرفتند عوامل سازمانی، اقتصادی، فیزیکی، اجتماعی و فیزیولوژی از جمله عوامل مؤثر بر بهره‌وری هستند. ویجی و کوتای^۲ (۲۰۱۴) نیز نتیجه گرفتند عوامل فیزیکی و جسمانی، روانی، سازمانی، محیطی، ابزارآلات و تجهیزات و عوامل بیرونی که دربرگیرنده مشکلات و شرایط خاص سیاسی بر بهره‌وری مدیران اثرگذار هستند. ستین^۳ (۲۰۱۳) در پژوهشی نتیجه گرفت مؤلفه‌هایی مانند عوامل فردی، عوامل محیطی، عوامل سازمانی

جدول (۱) ابعاد مختلف بهره‌وری

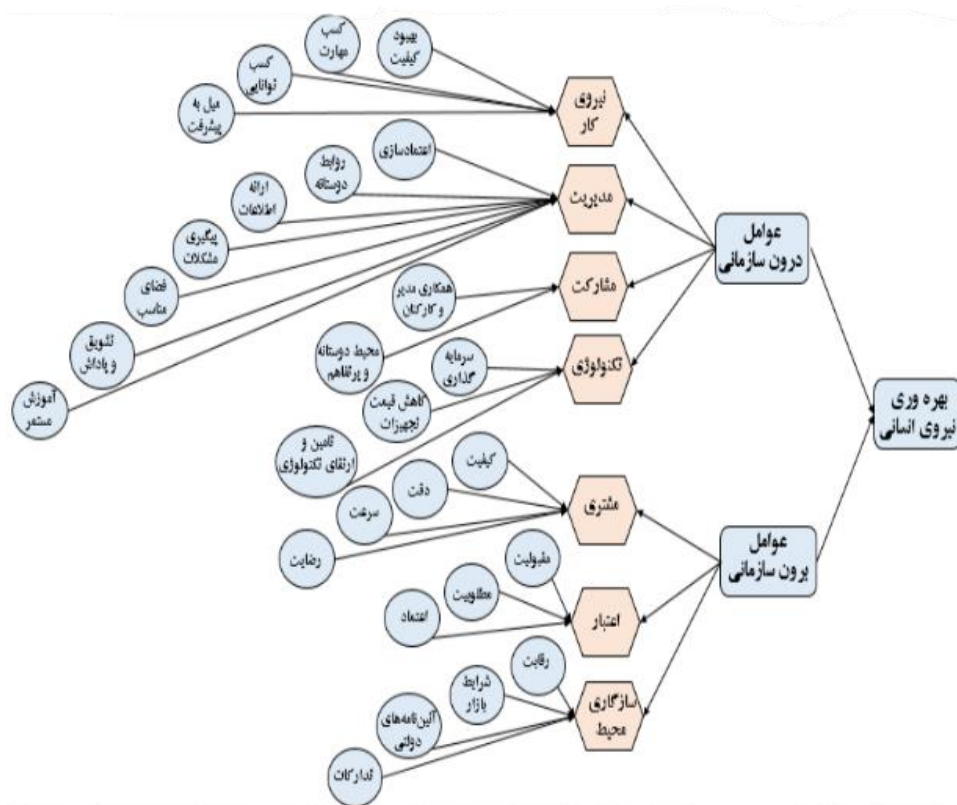
سطح	عوامل	شاخصه‌ها	اندیشمند و سال ارائه
درون‌سازمانی	عوامل فردی	بهبود کیفیت	لیانگ (۱۹۹۵)، لطیفیان و دعائی (۱۳۹۲)، کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸)
		کسب مهارت	کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸)
		کسب توانایی	فرانسالنسی و گولال (۱۹۹۸)، فوردیس (۱۹۹۸)، نظری (۱۳۸۷)، احمدی و همکاران (۱۳۸۰)، کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸)
		میل به پیشرفت	کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸)
		دید مثبت به سازمان	ساعتچی (۱۳۹۰)
		خلاقیت و نوآوری	احمدی و همکاران (۱۳۸۰)، ساعتچی (۱۳۹۰)
		انگیزه	فوردیس (۱۹۹۸)، هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، احمدی و همکاران (۱۳۸۰)، سبحانی و جهان‌شاهی (۱۳۸۶)، ساعتچی (۱۳۹۰)، نظری (۱۳۸۷)، لطیفیان و دعائی (۱۳۹۲)
		رضایت شغلی	فوردیس (۱۹۹۸)، پرودوفوت و همکاران (۲۰۰۹)، ساعتچی (۱۳۹۰)، کشتکار رجبی (۱۳۹۶)
		شادمانی و خوب بودن	فوردیس (۱۹۹۸)
		تحصیلات	فرانسالنسی و گولال (۱۹۹۸)، کشتکار رجبی (۱۳۹۶)
		جنسیت	احمدی و همکاران (۱۳۸۰)
		حالات روانی کارکنان	پرودوفوت و همکاران (۲۰۰۹)، ساعتچی (۱۳۹۰)

^۳ Cetin^۴ Mahamid^۱ Kazaz & et al^۲ Vijay & Kothai

سطوح	عوامل	شاخصه‌ها	اندیشمند و سال ارائه	
عوامل مدیریتی	عوامل	علاقه به محیط کار	فوردیس (۱۹۹۸)، نظری (۱۳۸۷)، لطیفیان و دعائی (۱۳۹۲)، کشتکاررجبی (۱۳۹۶)	
		شناخت شغل	فوردیس (۱۹۹۸)، کشتکاررجبی (۱۳۹۶)، دانیالی‌ده‌حوض و همکاران (۱۳۹۲)	
		اعتمادسازی	کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸)	
		ارائه اطلاعات یا شفافیت	کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸)، هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)	
		پیگیری مشکلات سازمان و کارکنان (حمایت)	فوردیس (۱۹۹۸)، هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، نظری (۱۳۸۷)، ساعتچی (۱۳۹۰)، روشن‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)، کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸)	
		جو سازمانی کارآمد	ساعتچی (۱۳۹۰)	
		دستمزد، تشویق و پاداش	سبحانی و جهان‌شاهی (۱۳۸۶)، نظری (۱۳۸۷)، پریچارد (۱۹۹۰)، روشن‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)، کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸)	
		آموزش مستمر	فرانسالنسی و گولال (۱۹۹۸)، هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، احمدی و همکاران (۱۳۸۰)، سبحانی و جهان‌شاهی (۱۳۸۶)، نظری (۱۳۸۷)، آقایی و همکاران (۱۳۹۴)، کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸)	
		مبارزه با فساد اداری	ساعتچی (۱۳۹۰)	
		توسعه سازمان	ساعتچی (۱۳۹۰)، آقایی و همکاران (۱۳۹۴)، صابری و همکاران (۱۳۹۴)	
		مدیریت زمان	ساعتچی (۱۳۹۰)	
		تخصیص بودجه و منابع سازمانی	فریدمن (۱۹۹۷)	
		سبک رهبری	نظری (۱۳۸۷)، کشتکاررجبی (۱۳۹۶)، روشن‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)	
		کیفیت مدیریت	فرانسالنسی و گولال (۱۹۹۸)	
		عوامل نظارتی	عوامل نظارتی	ارزیابی
بازخورد عملکرد،	نظری (۱۳۸۷)، صابری و همکاران (۱۳۹۴)			
عوامل مشارکت	عوامل مشارکت	محیط دوستانه و پرتفاهم	ساعتچی (۱۳۹۰)، دانیالی‌ده‌حوض و همکاران (۱۳۹۲)، لطیفیان و دعائی (۱۳۹۲)، کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸)، ساعتچی (۱۳۹۰)، روشن‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)	
		تصمیم‌گیری مشارکتی	کلارک (۱۹۹۲)، احمدی و همکاران (۱۳۸۰)، کشتکاررجبی (۱۳۹۶)، روشن‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)، کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸)	
عوامل اقتصادی	عوامل اقتصادی	تدارکات و سرمایه‌گذاری	فرانسالنسی و گولال (۱۹۹۸)، سبحانی و جهان‌شاهی (۱۳۸۶)، نظری (۱۳۸۷)، کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸)	
		تامین و ارتقای تکنولوژی	فرانسالنسی و گولال (۱۹۹۸)، سبحانی و جهان‌شاهی (۱۳۸۶)، لطیفیان و دعائی (۱۳۹۲)، کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸)	
عوامل بهداشتی	عوامل بهداشتی	فرهنگ سازمانی	سبحانی و جهان‌شاهی (۱۳۸۶)، ساعتچی (۱۳۹۰)، لطیفیان و دعائی (۱۳۹۲)	
		بیماری‌های تنفسی و پوستی	فوردیس (۱۹۹۸)، ساعتچی (۱۳۹۰)	
برون سازمانی	عوامل اعتباری	مشکلات عصبی و بویایی	فوردیس (۱۹۹۸)، ساعتچی (۱۳۹۰)	
		کیفیت	فریدمن (۱۹۹۷)	
		انتظارات	دقت	فریدمن (۱۹۹۷)
		ارباب‌رجوع	سرعت	فریدمن (۱۹۹۷)
		خود اعتباری	رضایت	فریدمن (۱۹۹۷)، ساعتچی (۱۳۹۰)
			مقبولیت	پرودفوت و همکاران (۲۰۰۹)
			مطلوبیت	پرودفوت و همکاران (۲۰۰۹)
			اعتماد	کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸)
		رقابت	احمدی و همکاران (۱۳۸۰)	

سطوح	عوامل	شاخصه‌ها	اندیشمند و سال ارائه
	سازگاری محیط	شرایط بازار	فوردیس (۱۹۹۸)، سبحانی و جهان‌شاهی (۱۳۸۶)، کارگر و فرج‌پور (۱۳۸۸)
		آئین‌نامه‌های دولتی	آقایی و همکاران (۱۳۹۴)،
	محیط اجتماعی	فرانسالنسی و گولال (۱۹۹۸)،	
عوامل سازمانی	عوامل	خلاقیت و نوآوری سازمان	ساعتچی (۱۳۹۰)،

منبع: (مبانی تحقیق)



شکل (۱) مدل اولیه عوامل مؤثر بر بهره‌وری مدیران آموزش و پرورش

روش

روش پژوهش حاضر تلفیقی (کیفی- کمی) و از نظر هدف نیز کاربردی بود. در بخش کیفی، جامعه آماری شامل ۱۳ نفر از کارشناسان و خبرگان بودند که پانل دلفی را شکل دادند. مشارکت‌کنندگان در پانل تا ۳ دور در تکمیل پرسشنامه مشارکت داشتند. با توجه به ضریب کندال مناسب در مرحله سوم پانل (۰/۷۲۴)، توافق نسبی بین شرکت‌کنندگان در همین مرحله به دست آمد و دیگر نیازی به طی مراحل بعدی نبود. در بخش کمی نیز جامعه آماری کلیه مدیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش استان لرستان بود که شامل ۴۱۱ نفر (۲۱۱ مرد و ۲۰۰ زن) بودند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۱۹۹ با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده

انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌ای محقق ساخته بر اساس مؤلفه و شاخص‌هایی بود که در مرحله کیفی (پانل) به دست آمده بود. بر این اساس ۷ مؤلفه (شامل عوامل انگیزشی، عوامل مدیریتی، عوامل محیطی، عوامل توانمندسازی، عوامل مقبولیت، عوامل نوآوری و عوامل سازمانی) و ۶۲ شاخص تدوین شد بر اساس مقیاس لیکرت (بسیار موافقم ۵، موافق ۴ تا حدودی ۳، مخالفم ۲ و بسیار مخالفم ۱) طراحی شد. برای اعتبار ابزار از دیدگاه خبرگان (روایی صوری) و برای پایایی نیز از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن در جدول (۲) آمده است.

۰/۸۳	۶۲	بهره‌وری مدیران
------	----	-----------------

جدول (۲) آلفای کرونباخ ابزار گردآوری داده‌ها

مؤلفه‌ها	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ
عوامل انگیزشی	۹	۰/۸۲۴
عوامل مدیریتی	۱۵	۰/۸۹۹
عوامل محیطی	۵	۰/۹۱۲
عوامل توانمندسازی	۹	۰/۸۵۱
عوامل مقبولیت	۷	۰/۸۶۱
عوامل نوآوری	۳	۰/۷۳۸
عوامل سازمانی	۱۴	۰/۸۴۳

یافته‌ها

ابتدا ویژگی‌های جمعیت شناختی پرسش‌شوندگان ارائه شده است.

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

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

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

جدول (۴) تحلیل توصیفی مرحله‌ی سوم تکنیک دلفی

شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار	صدک‌ها		
				چارک اول	چارک دوم	چارک سوم
رضایت شغلی منابع انسانی	۱۲	۴/۷۵	۰/۶۲۲	۵	۵	۵
تعهد و دل‌بستگی به شغل	۱۲	۴/۵۸	۰/۶۶۹	۴	۵	۵
سابقه کار و تجربه	۱۲	۴/۵۸	۰/۶۶۹	۴	۵	۵
غنی‌سازی شغلی	۱۲	۴/۱۷	۱/۴۰۳	۳/۲۵	۵	۵
توسعه و بالندگی شغلی	۱۲	۴/۳۳	۱/۲۳۱	۳/۵	۵	۵
گردش شغلی	۱۲	۴/۳۳	۰/۸۸۸	۴	۴/۵	۵
هماهنگی استعدادهای فردی و شغلی	۱۲	۴/۳۳	۰/۹۸۵	۴	۵	۵
شناخت شغل	۱۲	۴/۱۷	۱/۱۹۳	۳/۲۵	۵	۵
حجم کار	۱۲	۴/۱۷	۱/۲۶۷	۳/۲۵	۵	۵
جدیت	۱۲	۴/۶۷	۰/۶۵۱	۴/۲۵	۵	۵
محیط مطلوب و سلامت محیط کار	۱۲	۴/۳۳	۰/۸۸۸	۴	۴/۵	۵
جو و فرهنگ سازمانی کارآمد	۱۲	۴/۴۲	۰/۹۹۶	۴	۵	۵
آرامش خاطر و حمایت سازمانی	۱۲	۴/۳۳	۰/۷۷۸	۴	۴/۵	۵
ایجاد هماهنگی و یکپارچگی	۱۲	۴/۶۷	۰/۶۵۱	۴/۲۵	۵	۵
سازگاری محیطی	۱۲	۴/۷۵	۰/۶۲۲	۵	۵	۵
حقوق و مزایا	۱۲	۴	۱/۲۷۹	۴	۷	۵
امنیت شغلی و احترام	۱۲	۴/۲۵	۰/۸۸۶	۳/۲۵	۴/۵	۵

شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار	صدک‌ها		
				چارک اول	چارک دوم	چارک سوم
اعتبار	۱۲	۴/۰۸	۱/۴۴۳	۳	۵	۵
آمادگی و قدرت انجام کار	۱۲	۴/۲۵	۱/۳۵۷	۴	۵	۵
داشتن بینش علمی و پژوهشی	۱۲	۴	۱/۵۳۷	۳/۲۵	۵	۵
میل به پیشرفت و افزایش کیفیت منابع	۱۲	۴/۶۳	۰/۶۵۱	۴/۲۵	۵	۵
کارایی منابع انسانی	۱۲	۴/۱۷	۱/۵۲۸	۴	۵	۵
اثر بخشی منابع انسانی	۱۲	۴/۵۸	۰/۶۶۹	۴	۵	۵
تخصیص بودجه و منابع سازمانی	۱۲	۴/۵	۰/۷۹۸	۴	۵	۵
کیفیت زندگی کاری	۱۲	۴/۵	۱	۴/۲۵	۵	۵
سازمان‌دهی و برنامه‌ریزی مستمر	۱۲	۴/۴۲	۰/۷۹۳	۴	۵	۵
هم‌افزایی و رشد فکری	۱۲	۴/۵۸	۰/۷۹۳	۴/۲۵	۵	۵
افتخار به کار	۱۲	۴/۳۳	۰/۷۷۸	۴	۴/۵	۵
کسب توانایی و مهارت	۱۲	۴/۶۷	۰/۶۵۱	۴/۲۵	۵	۵
تدارکات و سرمایه‌گذاری	۱۲	۴/۶۷	۰/۴۹۲	۴	۵	۵
مدیریت زمان	۱۲	۴/۳۳	۰/۸۸۸	۳/۲۵	۵	۵
جلب مشارکت کارکنان در امور	۱۲	۴	۱/۱۲۸	۳	۴/۵	۵
مبارزه با فساد اداری و ایجاد شفافیت	۱۲	۴/۶۷	۰/۶۵۱	۴/۲۵	۵	۵
سیاست درهای باز مدیریت	۱۲	۴/۱۷	۱/۲۶۷	۳	۵	۵
ارتباط دوستانه مدیران و کارکنان	۱۲	۴/۳۳	۱/۰۷۳	۳/۲۵	۵	۵
انگیزه و تمایل	۱۲	۳/۹۲	۱/۵۶۴	۳	۵	۵
کاربرد اصول مهندسی انسانی	۱۲	۴/۵۸	۰/۶۶۹	۴	۵	۵
وجود عوامل رفاهی	۱۲	۴/۴۲	۰/۹	۳/۲۵	۵	۵
استفاده از تکنولوژی	۱۲	۴	۰/۸۵۳	۳	۴	۵
بهبود، اصلاح و ارتقاء مداوم با آموزش ضمن کار	۱۲	۴/۴۲	۰/۷۹۳	۴	۵	۵
نظم و انضباط فردی	۱۲	۴/۳۳	۰/۷۷۸	۴	۴/۵	۵
عدالت و صداقت در ارتباطات	۱۲	۴/۵	۰/۷۹۸	۴	۵	۵
درستکاری و دقت عمل	۱۲	۴/۶۷	۰/۴۹۲	۴	۵	۵
شادمانی و نشاط	۱۲	۴/۵	۰/۹۰۵	۴	۵	۵
آئین‌نامه‌های دولتی	۱۲	۴/۶۷	۰/۴۹۲	۴	۵	۵
رضایت ارباب‌رجوع	۱۲	۴/۴۲	۱/۲۴	۴/۲۵	۵	۵
استانداردسازی و کاهش ضایعات	۱۲	۴/۴۲	۰/۶۶۹	۴	۴/۵	۵
تحول و دگرگونی در کار	۱۲	۴/۷۵	۰/۴۵۲	۴/۲۵	۵	۵
ویژگی فردی	۱۲	۴/۹۲	۰/۲۸۹	۵	۵	۵
عوامل فیزیکی و جسمانی	۱۲	۴/۹۲	۰/۲۸۹	۵	۵	۵
روحیه رقابت‌پذیری	۱۲	۴/۱۷	۱/۱۹۳	۳/۲۵	۵	۵
خلاقیت و نوآوری منابع انسانی	۱۲	۴/۵۸	۰/۵۱۵	۴	۵	۵
حذف پرخاشگری	۱۲	۴/۵۸	۰/۶۶۹	۴	۵	۵
مشاوره و بازخورد عملکرد	۱۲	۴/۳۳	۰/۸۸۸	۳/۲۵	۵	۵
تعامل اجتماعی - فرهنگی و انتقادپذیری	۱۲	۵	۰	۵	۵	۵
نظام پیشنهادها	۱۲	۴/۵۸	۰/۹	۴/۲۵	۵	۵
عوامل بهداشت کار	۱۲	۴/۲۵	۰/۹۶۵	۴	۴/۵	۵

شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار	صدک‌ها		
				چارک اول	چارک دوم	چارک سوم
مدیریت بحران	۱۲	۴/۶۷	۰/۴۹۲	۴	۵	۵
تشخیص علت‌ها و اولویت‌بندی اقدامات	۱۲	۴/۲۵	۰/۹۶۵	۴	۴/۵	۵
توسعه سازمان	۱۲	۴/۱۷	۱/۴۰۳	۳/۲۵	۵	۵
اخلاق حرفه‌ای	۱۲	۴/۸۳	۰/۳۸۹	۵	۵	۵
ضریب توافق کندال: ۰/۷۲۴						

می‌توان گفت انسان موجودی تابع انگیزه‌هاست وقتی انگیزه‌ها در او شکل می‌گیرند می‌تواند بالاترین سطح کارایی خود را به نمایش بگذارد و در طرف مقابل با کاهش عوامل محرک زای مثبت و انگیزشی سطح و قوای روحی و جسمی او از مطلوبیت چندانی برخوردار نمی‌شود. لذا می‌توان نتیجه گرفت عوامل انگیزشی در بهره‌وری اثرات عمیقی برجای می‌گذارند و این عوامل برای مدیران که با منابع انسانی مهمی سروکار دارند موضوعی بسیار مهم است.

یافته دیگر پژوهش عوامل مدیریتی بود که دربرگیرنده شاخص‌هایی مانند آرامش خاطر و حمایت سازمانی، ایجاد هماهنگی و یکپارچگی، سازمان‌دهی و برنامه‌ریزی مستمر، عوامل فیزیکی و جسمانی، تدارکات و سرمایه‌گذاری، مدیریت زمان، اعتمادسازی و جلب مشارکت کارکنان در امور، مبارزه با فساد اداری و ایجاد شفافیت، ارزیابی و نظارت بر شاخص‌های قابل‌اندازه‌گیری، سیاست درهای باز مدیریت، مشاوره و بازخورد عملکرد، تعامل اجتماعی - فرهنگی و انتقادپذیری، مدیریت بحران، تشخیص علت‌ها و اولویت‌بندی اقدامات و توسعه سازمان است. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان کرد که عوامل مدیریتی یعنی داشتن توانایی و توانمندی تشخیص در حیطه به وجود آوردن فضا و محیطی سرشار از تفاهم و همکاری و اجرای کار توسط دیگران، فعالیت و رفتار تأثیرگذار به‌مثابه‌ی عضوی از گروه، درک انگیزه‌های افراد و تأثیر گذاشتن بر رفتار آنان است. وقتی مدیر در دوران توسعه حرفه‌ای خود بتواند از عوامل محیطی درون و بیرون مجموعه خود به‌خوبی استفاده و اداره کند این امر می‌تواند موجب افزایش بهره‌وری شود.

یافته دیگر پژوهش، عوامل محیطی بود که دربرگیرنده شاخص‌هایی مانند محیط مطلوب و سلامت محیط کار، سازگاری محیطی، عوامل بهداشت کار، ارتباط دوستانه مدیران و کارکنان و وجود عوامل رفاهی است. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان کرد که در بیشتر مطالعات صورت گرفته، عوامل محیطی بیشتر حول محور فضاهای اداری و شرایط فیزیکی کار می‌چرخند درحالی‌که بایستی هم محیط فیزیکی و هم محیط

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

بحث و نتیجه‌گیری

بهره‌وری نیروی انسانی یکی از موضوعات مهم هر سازمان و جامعه است. در آموزش و پرورش که به‌طور خاص با منابع انسانی سروکار دارد این موضوع دوچندان مهم‌تر است. لذا، هدف اصلی پژوهش حاضر، شناسایی عوامل مؤثر بر مدل بهره‌وری مدیران آموزش و پرورش استان لرستان بود.

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

در تبیین عوامل انگیزشی می‌توان گفت که انگیزه هنگامی شکل می‌گیرد که در کارکنان احساس امنیت و ثبات شغلی، مشارکت و نقش تأثیرگذار در سازمان و همچنین شادابی و نشاط وجود داشته باشد. عوامل انگیزشی باعث می‌شود تا مدیر نسبت به محیط کاری خود از تعهد قوی برخوردار باشد و شوق خدمت و کارایی خود را تا سطح مطلوبی ارتقا دهد. از سوی دیگر، چنانچه سطح عوامل انگیزشی در او این اطمینان را ایجاد نکند که او بر چالش‌های زندگی خصوصی و حرفه‌ای خود مسلط است ممکن است نسبت به شغل خود چندان اهمیت ندهد. درواقع

رفتاری توأمان مورد توجه قرار گیرند. بهبود شرایط محیط کار، سبب افزایش روحیه و توانایی کارکنان برای انجام وظایف محوله می‌شود. در محیط کاری دوران کنونی، پرداختن به عوامل محیطی همواره چالش زا بوده است، چون تعریف درستی از ورودی‌ها و خروجی‌های محیط‌های اداری وجود ندارد یا به بیان بهتر، تعریف جامع و کاملی که مورد قبول همگان باشد، وجود ندارد. در این راستا در توضیح عوامل محیطی تأثیرگذار بر بهره‌وری، عناصر و مؤلفه‌های مختلفی بیان شده که در برخی مواقع باهم تناقض نیز دارند و در بعضی محیط‌های اداری دارای کاربرد و در بعضی دیگر مانع مهمی برای بهره‌وری نیروی انسانی هستند.

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

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

عوامل نوآوری یافته دیگر پژوهش بود که شامل شاخص‌هایی نظیر تحول و دگرگونی در کار، هم‌افزایی و رشد

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

یافته آخر پژوهش عوامل سازمانی بود که شامل شاخص‌هایی مانند حجم کار، تعهد و دل‌بستگی به شغل، جدیت، غنی‌سازی شغلی، جو و فرهنگ سازمانی کارآمد، توسعه و بالندگی شغلی، گردش شغلی، تامین و استفاده از تکنولوژی، نظم و انضباط فردی، آئین‌نامه‌های دولتی، تخصیص بودجه و منابع سازمانی، کیفیت زندگی کاری، روحیه رقابت‌پذیری و نظام پیشنهادها است. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان کرد که عوامل سازمانی به خصوصیات سازمان مربوط است. خصوصیتی که نشان‌دهنده سطح قوت یا ضعف یک سازمان در منابع مالی یا انسانی و یا در میزان قابلیت یادگیری سازمان نمود پیدا می‌کنند، یکی از مواردی که به‌عنوان عوامل سازمانی بر آن تأکید می‌شود، دستیابی به فناوری و تکنولوژی است و چون یک سازمان با در نظر گرفتن نوع فعالیت خود در محیط بیرونی تعریف می‌شود، یک دسته عوامل بیرونی بر آن تأثیر گذاشته و انتخاب روش و شیوه‌ی اداره آن را دست‌خوش تغییراتی می‌کند. بهره‌وری یک سازمان بر اساس موقعیت جغرافیایی آن، بیشتر از طریق قوانین اجرایی در آن منطقه تبعیت می‌کند. از این رو چنانچه عوامل سازمانی به‌درستی پیگیری و پیاده‌سازی شوند،

داشته باشند که مسائل مربوط به آموزش و کلاس را کامل به دبیران تفویض کرده و به جای دخالت در این امور، ارزشیابی عملکرد را با دقت بیشتری انجام دهند تا میزان بهره‌وری آموزشی افزایش یابد.

فهرست منابع

- ۱) آقای، علی. (۱۳۹۰). آینده‌شناسی در آموزش و پرورش، مشهد، آستان قدس رضوی، شرکت به نشر.
- ۲) روشن‌زاده، جمال؛ فیروزی، جمال، عزیزی، هژار (۱۳۹۴). شناسایی عوامل مؤثر در ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، ترکیه - استانبول، شرکت مدیران ایده‌پردازان پایتخت ایلیا.
- ۳) صابری، سید محمود، محمد خانی، کامران، آراسته، حمیدرضا. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری اعضای هیأت علمی دانشگاه و ارائه مدل جهت بهبود آن (مطالعه موردی، منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی). نشریه پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۹(۲۹)، ۸۰-۵۵.
- ۴) رجبی، کشتکار. (۱۳۹۶). عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی علوم و تحقیقات تهران، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کسب و کار و حسابداری، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس.
- ۵) کریمی شهابی، اسداله، معمارزاده طهران، غلامرضا، الوانی، سیدمهدی، مدیری، محمود. (۱۳۹۵). شناسایی موانع بهره‌وری سازمان‌های دولتی ایران. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۳۹۵ (ویژه نامه)، ۱۰-۱.
- ۶) فقیهی، ابوالحسن، موسوی کاشی، زهره. (۱۳۸۹). مدل سنجش بهره‌وری (اثربخشی و کارآیی) در بخش خدمات دولتی ایران. مدیریت دولتی، ۲(۴)، ۱۲۶-۱۰۷.
- ۷) نظری، محمد رضا. (۱۳۸۷). عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی‌آباد کتول، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی‌آباد کتول، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، رشته مدیریت آموزشی.
- 8) Ayeni, A. J. Teachers' Capacity Building And Productivity in Secondary Schools in Ondo North Senatorial District of Ondo State, Nigeria.
- 9) Adenipekun, O. (2018, July, 5). WAEC releases 2018 May/June WASSCE result, says there's decline in pass rate. The Punch, p.14.
- 10) Cetin, I. (2013). Motivation and ITS Impact on Labour Productivity At Hotel Business A Conceptual Study. International Journal of New

تأثیر قابل‌توجهی بر توسعه نیروی انسانی سازمان نیز دارند، بنابراین بهبود عوامل سازمانی باعث بهبود بهره‌وری سازمان خواهد شد.

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

- ۱) یکی از یافته‌های پژوهش عوامل مدیریتی بود لذا پیشنهاد می‌شود انتخاب مدیران بر اساس سلسله‌مراتب توسعه حرفه‌ای صورت بگیرد و در انتخاب آنان معیارهای تخصصی در اولویت باشد.
- ۲) در ابتدای هر سال تحصیلی تقویمی جامع برای عملکرد مدیران و به‌منظور هماهنگی بین سازمان و مدیران طراحی و در اختیار مدیران مدارس دوره دوم متوسطه قرار داده شود تا آنان نیز آن را با همراهی و همفکری کارکنان پیاده نمایند.
- ۳) توانمندسازی مدیران و افزایش دانش‌افزایی حوزه مدیریت در اولویت باشد. برای این منظور اعزام برخی مدیران به بازدید از سایر استان‌ها و حتی خارج از کشور می‌تواند باعث افزایش انگیزه و تجربه‌افزایی آنان شود.
- ۴) با توجه به تجزیه و تحلیل عوامل نوآوری و کدهای مربوط به آن، یکی از نقاط قوت مدیران مدارس برای افزایش بهره‌وری، توانمندی و سرعت عمل در تطبیق با تغییرات، تحول و دگرگونی مهم و آنی محیط کار است، در این راستا مدیران مدارس بایستی با استفاده از تحقیق و پژوهش و توسعه‌ی توانمندی‌های خود، این آمادگی را داشته باشند که به‌راحتی با ابتکار و نوآوری خود را با تغییرات محیطی سازگار نمایند.
- ۵) هر چه تفویض اختیار بیشتر صورت پذیرد، بهبود عملکرد نیز انجام می‌شود، بنابراین هر چه میزان دخالت مدیران آموزشی در تقسیم شرح وظایف و تغییر شغل همکاران کمتر باشد، استفاده بهینه‌تر از توانمندی‌های ایشان در قسمت‌های دیگر سازمان بیشتر می‌شود، در این راستا مدیران مدارس بایستی به این نکته توجه

- Trends in Arts, Sports & Science Education, volume 2, and issue 1, ISSN: 2146 – 9466.
- 11) Fenizia, A. (2019). Managers and productivity in the public sector. Technical report, Mimeo, Available at: <https://sites.google.com/site/alessandrafenizia/home>.
 - 12) Gistituati, N. (2020, December). Analysis of Factors Affecting Teachers' Productivity. In 2nd International Conference Innovation in Education (ICoIE 2020) (pp. 395-399). Atlantis Press.
 - 13) Jaskiewicz, W. Tulenko, K. (2012). Increasing Community Health Worker Productivity and effectiveness: a review of the influence of the work environment. Jaskiewicz and Tulenko Human Resources for Health, pp: 10-38.
 - 14) Kazaz, A. Ulubeyli, S. Acikara, T. & ER, B. (2016). Factors Affecting Labor Productivity: Perspectives of Craft Workers, Creative Construction Conference, 25-28 June.
 - 15) Muñoz, P. & Prem, M. (2020). Managers' Productivity and Labor Market: Evidence from School Principals. Documentos de Trabajo.
 - 16) Montes, F.J.L. and Moreno, A.R. and Fernandez, L.M.M. (2004). Assessing the Organizational Climate and Contractual Relationship for Perceptions of Support for Innovation. International Journal of Manpower, Vol. 25, pp. 167–80.
 - 17) Mahamid, I. (2013). Principal Factors Impacting Labor Productivity of Public Construction Projects in Palestine: Contractors' Perspective. International Journal of Architecture, Engineering and Construction. 2(3), 2,194-202.
 - 18) Rao, P.M, Miller, D.M, (2004). Expert systems applications for productivity analysis, Industrial management & Data system, Vol 104, No 9, P: 776-785.
 - 19) Soekiman, A. & Pribadi, K.S. & Soemardi. B.W. & Wirahadikusumah, R.D. (2011). Factors Relating to Labor Productivity Affecting the Project Schedule Performance in Indonesia. Procedia Engineering,14(3), 865-873.
 - 20) Scheerens, J. Hendriks, M. Luyten, H. Slegers, P. & Glas, C. (2013). Productive time in education. A Review of the Effectiveness of Teaching Time at School, Homework and Extended Time Outside School Hours. Enschede: University of Twente. Available online at: <http://doc.utwente.nl/86371/>(Accessed January 25, 2016).
 - 21) Taylor, E. S. (2015). New technology and teacher productivity. In Paper presented as CESifo Area Conference on the Economics of Education, Munich, September,4(4), 11-12.
 - 22) Vijay, A.R. & Kothai, P.S. (2014). Improving the Labour Productivity through Other Resources in Construction Field. International Journal of Engineering Research and General Science,2(2), 205-213.



Identifying the Dimensions and Components of Productivity Model (Sample Study: Principals of Secondary Schools in Lorestan Province)

Abstract

The aim of this study was to identify the dimensions and components of productivity model of education managers in Lorestan province. This research has been done in terms of applied purpose and in terms of mixed (qualitative and quantitative). The statistical population in the qualitative section included 12 experts and in the quantitative section all the principals of the secondary schools in Lorestan province were 411 people. To determine the qualitative sample size by theoretical saturation method and in the quantitative part, from Krejcie-Morgan table, 199 people (102 men and 97 women) were selected as a statistical sample by cluster random sampling method. The research instrument was a researcher-made questionnaire whose validity was assessed by professors and its reliability was assessed by Cronbach's alpha test and the value was 0.82. SPSS.26 software and lisrel structural equations were used for data analysis. The results of the qualitative section with Delphi panel showed that seven components of motivational factors, managerial factors, environmental factors, empowerment factors, acceptance factors, innovation factors and organizational factors and 62 indicators for principals' productivity were identified. The results of structural equations also showed that the factor load is motivational factors 0.84, managerial factors 0.79, environmental factors 0.80, empowerment factors 0.72, acceptance factors 0.83, innovation factors 0.69 and organizational factors 0.85. Also, all the estimation indicators of the measurement model indicated a good fit of the model.

Keywords: productivity model, motivational factors, managerial factors, environmental factors, empowerment factors, acceptance factors, innovation factors, organizational factors, principals of secondary schools