

بررسی تاثیر بین ابعاد مدیریت کیفیت جامع بر بهره وری فردی و سازمانی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج

سید سجاد فضلیان^۱، عبدالخالق غلامی چنارستان^۲

^۱ دانشجوی دکتری، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج، ایران.

^۲ استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج، ایران.

نام نویسنده مسئول:

سیدسجاد فضلیان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۰۵

چکیده

هدف از انجام تحقیق «بررسی تاثیر بین ابعاد مدیریت کیفیت جامع بر بهره‌وری فردی و سازمانی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج» می‌باشد. که از نظر روش شناسی، تحقیق حاضر توصیفی و پیمایشی و روش گردآوری اطلاعات میدانی و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بوده است. بررسی روایی پرسشنامه تحقیق از طریق روایی محتوا و بررسی اساتید مورد تایید قرار گرفته است، و پایایی پرسشنامه مورد نظر به وسیله آلفای کرونباخ و با پیش آزمون ۳۰ پرسشنامه تمامی متغیرهای تحقیق بالای ۰/۷ بدست آمده است. جامعه‌ی آماری تحقیق از ۱۶۱۹ نفر از معلمان مقطع متوسطه شهر یاسوج می‌باشد که با توجه فرمول کوکران جامعه معلوم تعداد ۳۱۰ نفره عنوان نمونه انتخاب و به روش غیر تصادفی در دسترس انتخاب شدند، که تعداد ۱۷۶ نفر مرد و ۱۳۴ نفر زن می‌باشند. و در نهایت با روش معادلات ساختاری اسمارت پی ال اس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. یافته‌های تحقیق نشان داد ابعاد مدیریت کیفیت جامع که شامل مشارکت، توانمند سازی، آموزش و توسعه، رهبری می‌باشد، بر بهره وری فردی و بهره وری سازمانی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است.

واژگان کلیدی: مدیریت کیفیت جامع، بهره‌وری فردی، بهره‌وری سازمانی، معلمان متوسطه.

مقدمه

آموزش یک دارایی حیاتی برای جامعه است، زیرا به رشد، شکوفایی و توسعه اجتماعی در آموزش ابتدایی و متوسطه به دلیل ماهیت متوالی و مستمر فرآیند آموزش در بازده اجتماعی در آموزش کمک می‌نماید، بنابراین جای تعجب نیست که مدیریت کیفیت جامع در آموزش در سال‌های اخیر مورد توجه متخصصان قرار گرفته است که با این وجود اگر چه تعدادی از بررسی و اصلاحات ساختارهای و عملکردهای آموزشی با استفاده از عناصر کارهای تیمی، توانمندسازی، سیستم و ابزارهای و مستندات می‌تواند رویکردهایی را در مدیریت کیفیت جامع ایجاد نمود، اما کاربرد مدیریت کیفیت جامع در اجرای موفقیت آمیز ارتباط نزدیکی را با رضایت کارکنان و نوع نگرش مثبت آنان ایجاد می‌نماید، که می‌تواند در میزان نوع بهره‌وری و اثربخشی سازمانی و فعالیت افراد اثر گذار باشد، از آنجایی که مدیریت کیفیت جامع در بخش و محیطی به عنوان یک راهی برای موسسات آموزشی و پاسخگویی به فشارها و انتظارات روز افزون است، در واقع کیفیت استانداردها در مدیریت کیفیت جامع در اصلاح آموزش که فرهنگ آموزشی که با افزایش رضایت از طریق بهبود مستمر می‌تواند یک سیستم مدیریت کیفیت فزاینده‌ای را برای عملکرد و بهره‌وری بهتر در فعالیت‌ها فراهم نماید،

امروزه بهبود بهره‌وری سازمان یک امر مهم و گریزناپذیر می‌باشد که تمامی فرایندها و فعالیت‌های سازمان را تحت تاثیر تغییرات بنیادی خود قرار می‌دهد، در دنیای امروز مدیریت کیفیت نه تنها به عنوان یک منبع اصلی سازمانی شناخته می‌شود بلکه ابزاری برای اهمیت و ارزش ویژه‌ای در سازمان نیز می‌باشد (بهرامی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۸)، بنابراین بهبود بهره‌وری می‌تواند به پیشرفت و توسعه سازمان‌ها کمک نماید، توجهی که این روزها به مسائل انسانی و پیشرفت در سایه بهره‌وری می‌شود همگی نشان دهنده یک حرکت بزرگ در استقرار صحیح فرهنگ در سازمان‌ها است (Ryazanova, & Jaskiene., 2020:2). در تعیین عوامل مؤثر بر بهره‌وری نظرات متفاوتی وجود دارد و هر یک از دانشمندان و صاحب نظران عواملی را به عنوان عامل مؤثر مشخص نموده‌اند و به طور اجمال عواملی چون آموزش شغلی مستمر مدیران و کارکنان، ارتقاء انگیزش میان کارکنان برای کار بهتر و بیشتر، ایجاد زمینه‌های مناسب ابتکار و خلاقیت مدیران و کارکنان، برقراری نظام مناسب پرداخت مبتنی بر عملکرد و برقراری نظام تنبیه و تشویق، وجدان کاری و انضباط اجتماعی تحول در سیستم و روش‌ها که نقش حساس و کلیدی دارند، تقویت حاکمیت و تسلط سیاست‌های سازمان بر امور، صرفه جوئی به عنوان وظیفه ملی به عنوان عوامل مؤثر در بهره‌وری سازمانی در نظر گرفته می‌شود (باقری و همکاران، ۱۳۹۹: ۸۲). امروزه بهره‌وری فردی و سازمانی بخش مهمی از امور اقتصادی داخلی یک شرکت می‌باشد که به عنوان معیار سودآوری عمل می‌کند و سودآوری عاملی است که یک شرکت را از نظر عملکرد از رقبای خود متمایز می‌نماید. عامل تعیین کننده سطح بهره‌وری فردی، کیفیت کارکنان و عامل تعیین کننده سطح بهره‌وری سازمانی، درک مدیریت از تغییرات عملکرد کارکنان می‌باشد (Kristiana et al., 2022:107).

در طول دهه‌های گذشته، محیط کسب و کارها تغییر نموده و تکامل یافته است، امروزه در مقایسه با هر زمان دیگری در تاریخ، مسئله رقابت، به امری پیچیده‌تر مبدل گشته که مشکلات جدیدی را برای سازمان‌ها براساس برنامه‌های عملیاتی خود برای مقابله با رقابت در محیط کسب و کار ایجاد می‌نماید، که می‌تواند یک استراتژی را در یک سازمان جهت دستیابی و حفظ رقابت پذیری خود از آن به وجود آورد (Fujii., 2020:1). به عبارت دیگر، یکی از روش‌های مهم تحقق اهداف سازمان‌ها، استقرار مدیریت کیفیت جامع می‌باشد که در آن، سازمان‌ها فعالیت‌هایی جهت ارتقاء کیفیت، حفظ مشتری، افزایش اثربخشی سازمان، بهبود خدمات رفاهی و پیشی گرفتن از رقبای خود دارند (محمدی میرعزیزی و همکاران، ۱۳۹۹: ۹). در اصل، مدیریت کیفیت جامع، یک فلسفه و تفکر است و به عنوان یک فرهنگ و عقیده غالب بر سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد و به آن‌ها جهت می‌دهد. یکی از مهم‌ترین موانع اجرای مدیریت کیفیت جامع، عدم حمایت و تعهد لازم مدیران در اجرای فرایندهاست (دهقانی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۲۲). که علاوه بر آن، پیاده سازی مفاهیم مدیریت کیفیت جامع، به خودی خود، امری بسیار پیچیده است زیرا سازمان‌ها و شرکت‌ها برای اعمال این شیوه‌ها نیاز به تغییرهای گسترده‌ای در سیستم‌های مدیریتی خود دارند (Ahmad et al., 2022:232). بنابراین اجرای مدیریت کیفیت جامع در سازمان‌ها به دور از چالش نیست. با وجود اینکه شواهد بسیاری وجود دارد که از موفقیت مدیریت کیفیت جامع پشتیبانی می‌کند، اما پیاده سازی مدیریت کیفیت جامع در سازمان‌های متعددی در صنایع مختلف نیز با شکست مواجه گشته است. این نشان می‌دهد که موانع زیادی برای اجرای مدیریت کیفیت جامع وجود دارد. بنابراین چندین مانع اساسی

برای پیاده سازی مدیریت کیفیت جامع وجود دارد که عبارتند از: برنامه آموزشی، فرهنگ سازمانی، موانع تحقیقات علمی، خدمات اجتماعی، فناوری آموزشی، منابع مالی، منابع انسانی، مدیریت ارشد (AIOqlah.,2021:190).

امروزه با توجه به موارد موجود آموزش و کیفیت یکی از پیچیده‌ترین وظایف در امور آموزش می‌باشد که می‌تواند نظام بهسازی و بکارگیری مناسبی را در نظام آموزشی ایجاد نماید، کیفیت در نظام آموزشی می‌تواند موجب بالا بردن بهره وری و عملکرد فعالیت‌ها گردد، که همه این موارد می‌تواند موجب رشد و پیشرفت در سیستم نظام آموزشی و سرمایه گذاری آموزشی گردد، اگر شرایط و نیازهای آموزشی از طریق مشارکت در راهکارهای افزایش بهره وری باشد می‌تواند در سطح خرد و کلان با داشتن برنامه ریزی‌های مناسب موجب ارتقای بهره وری در سیستم آموزشی گردد و با ایجاد جو مشارکت در محیط کاری موجب تشویق و صمیمیت در نوع سیستم آموزشی گردد و می‌تواند روح جدیدی را برای داشتن بهره وری بیشتر فراهم آورد، در آموزش میزان تاثیر توانایی معلمان برای بیشتر شدن بهره وری افزایش می‌یابد و این عوامل تحت تاثیر نوع آموزش معلمان می‌باشد که در سطح بالایی از نوع آموزش قرار می‌گیرند، که به طور فعالانه به دنبال جنبه‌های مثبت می‌باشند، این تمرکز بر تاثیرات مثبت ناشی از عامل‌های مدیریت کیفیت جامع است که می‌تواند با توجه به نوع آموزش بهره‌وری فردی و سازمانی را تحت تاثیر خود قرار دهد.

سوال اصلی تحقیق آیا ابعاد مدیریت کیفیت جامع بر بهره‌وری فردی و سازمانی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار می‌باشد؟

پیشینه تحقیق

بارانی و طالب پور (۱۴۰۰) پژوهشی تحت عنوان «بررسی ارتباط بین مدیریت کیفیت جامع و بهره وری در سازمان‌های ورزشی» انجام دادند. هدف این پژوهش، تعیین رابطه هوش هیجانی، اختلال اضطراب فراگیر، مهارت‌های اجتماعی و خودکنترلی بود. روش این پژوهش، توصیفی تحلیلی و کاربردی بوده که به روش نمونه گیری کل شمار انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان، روسا و مدیران هیئت‌های ورزشی استان خراسان رضوی به تعداد ۱۲۹ نفر بود. یافته‌ها نشان داد که بین مدیریت کیفیت جامع و مؤلفه‌های حمایت و رهبری مدیریت عالی سازمان، برنامه ریزی استراتژیک و شناسایی و آموزش کارکنان با بهره وری رابطه مثبت و معناداری برقرار است. در همین راستا نیز مشخص شد که بین مؤلفه‌های خدمت رسانی و مشتری مداری، توانمندسازی و مشارکت کارکنان، اندازه گیری و تجزیه و تحلیل کیفیت، بیمه کیفیت و پیامدهای بهبود کیفیت با بهره وری رابطه معناداری یافت نشد. با توجه به نتایج پژوهش، می‌توان با به کارگیری صحیح مدیریت کیفیت جامع و مولفه های آن، بهره وری سازمانی و نیروی انسانی را بهبود بخشید و سبب اثربخشی و کارایی و به دنبال آن بهره وری چشمگیر هرچه بیشتر افراد در سازمان شد.

ظفری و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی تحت عنوان «بررسی ارتباط سبک مدیریت کیفیت جامع و بهره وری مبتنی بر مدیریت اسلامی (مطالعه موردی: ادارات ورزش و جوانان استان‌های منتخب شمال غرب کشور)» انجام دادند. هدف از پژوهش فوق بررسی ارتباط سبک مدیریت کیفیت جامع و بهره وری مبتنی بر مدیریت اسلامی (مطالعه موردی: ادارات ورزش و جوانان استان‌های منتخب شمال غرب کشور) بود. جامعه مورد نظر، تمامی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های منتخب شمال غرب کشور (آذربایجان شرقی، همدان و اردبیل) بودند که در سال ۱۳۹۸-۱۳۹۷ در این سازمان‌ها مشغول به کار بودند که تعداد آن ۵۸۷ نفر بود که از این تعداد ۲۷۷ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که کار تیمی بر بهره وری تأثیر دارد، گروه‌های کیفیت بر بهره وری تأثیر دارد، آموزش بر بهره وری تأثیر دارد، ارزشیابی و بازخورد بر بهره وری تأثیر دارد، استفاده از اطلاعات بر بهره وری تأثیر دارد، اهداف کیفی بر بهره وری تأثیر دارد، مشتری مداری بر بهره وری تأثیر دارد، نظام پیشنهادات بر بهره وری تأثیر دارد، بهبود مستمر بر بهره وری تأثیر دارد، تعهد رهبری بر بهره وری تأثیر دارد. لذا یافته‌ها حاکی از آن است که ابعاد مدیریت کیفیت جامع بر بهره وری تاثیر مثبت و معناداری دارد. به واقع مدیریت کیفیت جامع باید باعث افزایش بهره وری کارکنان می‌گردد.

بیگ زاده عباسی و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی را با عنوان بررسی تاثیر مدیریت کیفیت جامع بر توانمندسازی کارکنان با نقش تعدیلگر مدیریت دانش در کارکنان کمیته امام خمینی (ره) ایلام انجام داده‌اند، هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر مدیریت کیفیت جامع بر توانمندسازی کارکنان با نقش تعدیلگر مدیریت دانش است. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری

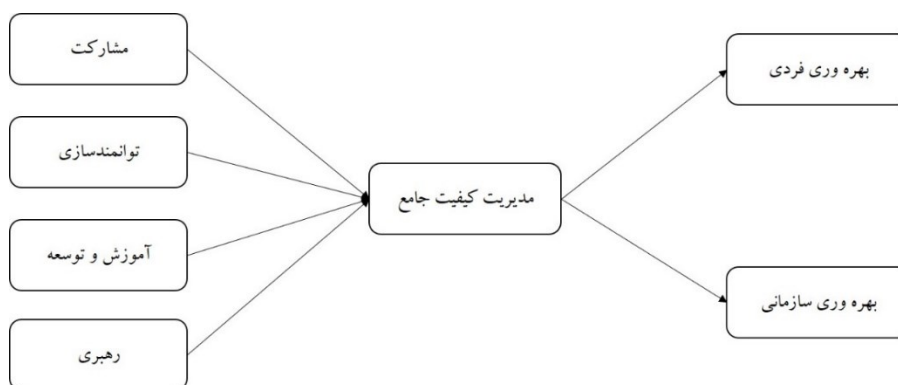
داده‌ها، توصیفی می‌باشد. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان کمیته امام خمینی (ره) ایلام می‌باشند که تعداد آنها ۴۱۴ نفر بوده و با استفاده از جدول مورگان تعداد نمونه ۲۰۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد که روایی آن با استفاده از نظر اساتید و خبرگان تایید شد و پایایی آن نیز از طریق آلفای کرونباخ با ضریب ۰/۸۹۱ که بالاتر از ۰/۷ بود حاکی از تایید آن است. آزمون فرضیه‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از نرم افزارهای SPSS و PLS3 انجام شد که نتایج آزمون فرضیات نشان داد که مدیریت کیفیت جامع بر توانمندسازی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد ولی عامل مدیریت دانش به عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین این دو متغیر تاثیری ندارد.

کریستیانا و همکاران^۱ (۲۰۲۲) پژوهشی تحت عنوان «صنعت دفاعی اندونزی: تأثیر شیوه‌های مدیریت کیفیت جامع بر بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی» انجام دادند. این مطالعه با هدف تعیین رابطه بین شیوه‌های مدیریت کیفیت جامع، بهره‌وری کارکنان و رضایت شغلی آنان انجام شد. برای این منظور پرسشنامه بین ۱۶۰ نفر از کارکنان دائمی صنعت دفاعی اندونزی توزیع شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که عملکرد مدیریت کیفیت جامع با نقش واسطه رضایت شغلی بر بهره‌وری کارکنان تاثیر دارد. و همچنین شیوه‌های مدیریت کیفیت جامع به طور قابل توجهی بر بهره‌وری کارکنان و رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد.

پاک و همکاران^۲ (۲۰۲۲) پژوهشی را تحت عنوان ارتباط بین عدالت سازمانی و کاهش بهره‌وری مرتبط با سلامت در میان کارکنان کره‌ای انجام داده‌اند، این پژوهش از ۶ ژانویه ۲۰۰ تا ۱۸ فوریه ۲۰۲۰ داده‌ها با استفاده از یک پرسشنامه مبتنی بر وب جمع‌آوری شده است که نقض بهره‌وری کار و فعالیت‌های سلامت عمومی اندازه‌گیری شود، عدالت رویه‌ای و تعاملی با استفاده از پرسشنامه سازمانی کره‌ای اندازه‌گیری شده است، در حالی که از دست داده بهره‌وری کارکنان در دسته‌های از عدالت سازمانی پایین می‌باشد، نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که عدالت سازمان بالا بر بهبود بهره‌وری نیروی کار می‌تواند مرتبط باشد.

گالویا و همکاران^۳ (۲۰۲۱) پژوهشی را با عنوان جنبه مدیریت کیفیت جامع بر رضایت شغلی در آموزش ابتدایی و متوسطه انجام داده‌اند، هدف از این مطالعه بینش‌های در مورد کاربردهای شیوه‌های مدیریت کیفیت جامع نرم در آموزش ابتدایی و متوسطه و تاثیر آنها در رضایت شغلی معلمان ارائه شده است، جامعه آماری پژوهش ۲۰۰ نفر معلمان مدارس دولتی ابتدایی و متوسطه در مناطق شهری و روستایی یونان کار می‌کردند، یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که رهبری و توانمندسازی بالای مدیران می‌تواند میزان مشارکت لازم را در شناخت پاداش و رهبری مدیریت اعمال نماید. طراحی و اجرای سیاست‌های مدیریت کیفیت جامع، کیفیت تدریس و اثربخشی را ارتقا می‌دهد و فرایندهای سیستم آموزش ابتدایی و متوسطه موجب جلب رضایت و انگیزه معلمان برای پیشرفت مدام می‌گردد.

مدل مفهومی تحقیق



شکل ۱. مدل مفهومی منبع (گالویا و همکاران، ۲۰۲۰)

¹ Kristiana et al.

² Pak et al.

³ Gavali et al.

فرضیه‌های تحقیق

ابعاد مدیریت کیفیت جامع بر بهره‌وری فردی و سازمانی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است. مشارکت بر بهره‌وری فردی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است. توانمندسازی بر بهره‌وری فردی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است. آموزش و توسعه بر بهره‌وری فردی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است. رهبری بر بهره‌وری فردی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است. مشارکت بر بهره‌وری سازمانی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است. توانمندسازی بر بهره‌وری سازمانی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است. آموزش و توسعه بر بهره‌وری سازمانی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است. رهبری بر بهره‌وری سازمانی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است.

روش تحقیق

از لحاظ هدف تحقیق، پژوهش حاضر کاربردی است و به لحاظ طبقه‌بندی بر مبنای روش، توصیفی-همبستگی است. در این پژوهش جهت گردآوری اطلاعات در مورد ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است که شامل بررسی پایان‌نامه‌ها و تحقیقات موجود و مرتبط با موضوع، مطالعه مقالات و کتب لاتین و فارسی مرتبط و همچنین استفاده از اینترنت می‌باشد. به منظور بررسی تجربی فرضیات پژوهش و آزمون آنها از روش میدانی استفاده گردید. از این رو پرسشنامه‌ای طراحی و برای گردآوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت در تحقیق حاضر جامعه آماری معلمان آموزش و پرورش مقطع متوسطه شهر یاسوج می‌باشد، با توجه به فرمول کوکران جامعه معلوم از تعداد ۱۶۱۹ نفر معلمان مقطع متوسطه شهر یاسوج، تعداد ۳۱۰ نفر به عنوان نمونه به روش غیر تصادفی در دسترس انتخاب شدند.

روایی پرسشنامه

به منظور سنجش اعتبار پرسشنامه از روایی محتوایی استفاده شد. پرسشنامه‌ای بین متخصصان و خبرگان مربوطه توزیع گردید که در آن درباره سودمند بودن و یا سودمند نبودن سؤالاتی با توجه به متغیرها و هدف هر متغیر پرسیده شده است. پرسشنامه‌های تکمیل شده، جمع‌آوری و نسبت اعتبار محتوایی این پرسشنامه در اختیار ۱۲ نفر از متخصصان بازاریابی قرار گرفت. روایی محتوا برای شاخص تشخیص بر اساس نظرات مجموع ۱۲ ارزیاب محاسبه شد. بر اساس تعداد ۱۲ ارزیاب مطابق جدول CVR مورد قبول معادل ۰/۵۹ می‌باشد که نتایج محاسبات عددی برای هر سوال بین ۰/۵۹ تا ۰/۶۸ را برای هر گویه نشان می‌دهد، که بیانگر روایی سؤالات می‌باشد. سؤالات پرسشنامه از میزان روایی لازم برخوردار بوده و سؤالات مورد تایید قرار گرفته است.

پایایی پرسشنامه

بدین منظور ابتدا یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش‌آزمون بین معلمان مقطع متوسطه شهر یاسوج تهیه گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها به کمک نرم افزار SPSS26 میزان اعتماد با روش آلفای کرونباخ برای این ابزار محاسبه شد که در ادامه اعتبار پرسشنامه با جدول مقادیر آلفای کرونباخ برای هر کدام از ابعاد ۳۰ پرسشنامه با استفاده از نرم افزار SPSS26 محاسبه گردید و مقدار آلفا برای تمامی سازه‌ها بالاتر از ۰/۷ برآورد شد که نشان دهنده اعتبار پرسشنامه و برداشت فکری مناسب و یکسان پاسخگویان از محتوای متغیرهای مربوط به هر سازه است. نتایج نشان داد که مقدار آلفا برای اندازه‌گیری سازه‌های مورد مطالعه از پایایی لازم برخوردار هستند.

جدول ۱- آلفای کرونباخ

آلفا	متغیر	ردیف
۰/۷۷۱	مشارکت	۱
۰/۷۰۴	توانمندسازی	۲
۰/۷۱۲	آموزش و توسعه	۳
۰/۸۶۹	رهبری	۴
۰/۷۷۲	بهره وری فردی	۵
۰/۸۰۰	بهره وری سازمانی	۶

یافته‌ها

در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات از مباحث استنباطی و توصیفی آماری استفاده شده است. در سطح استنباطی نیز از مدل معادلات ساختاری شامل تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر استفاده شده است. نرم افزارهای مورد استفاده جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، نرم افزار SPSS22 و PLS3 می‌باشد.

نتایج به دست آمده از سوالات عمومی بدین شرح می‌باشد:

نتایج به دست آمده از جنسیت پاسخ دهندگان، ۵۶/۸ درصد مرد و ۴۳/۲ درصد زن هستند و از ۵/۵ درصد فوق دیپلم، ۶۷/۴ لیسانس، ۲۳/۹ درصد فوق لیسانس و ۳/۲ درصد دکترا می‌باشند.

آزمون نرمالیت

جدول ۲- آزمون کولموگروف- اسمیرنف برای متغیرهای تحقیق

وضعیت	sig	تعداد	متغیر
غیرنرمال	۰/۰۰۱	۳۱۰	مشارکت
غیرنرمال	۰/۰۰۱	۳۱۰	توانمندسازی
غیرنرمال	۰/۰۰۱	۳۱۰	آموزش و توسعه
غیرنرمال	۰/۰۰۱	۳۱۰	رهبری
غیرنرمال	۰/۰۰۱	۳۱۰	بهره وری فردی
غیرنرمال	۰/۰۰۱	۳۱۰	بهره وری سازمانی

با توجه به جدول (۲) مشاهده می‌شود که مقدار سطح معنی داری به دست آمده برای آزمون کولموگروف- اسمیرنف متغیرهای تحقیق، کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد در نتیجه متغیرهای تحقیق در نمونه مورد بررسی از توزیع نرمال برخوردار نمی‌باشد. پایایی شاخص نیز با سنجش بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شود که اگر این مقدار برابر یا بیشتر از مقدار ۰/۷ شود، موید این مطلب است که پایایی در مورد آن مدل اندازه گیری قابل قبول است، در تحقیق حاضر نتایج مربوط به پایایی شاخص‌ها نشان می‌دهد که همه سوالات، بار عاملی بالای ۰/۷ را داشته‌اند.

جدول ۳- ضرایب پایایی پرسشنامه

متغیر	آلفای کرونباخ $\alpha > 0.7$	پایایی ترکیبی CR > 0.7	پایایی اشتراکی COMMUNALITY > 0.5
مشارکت	۰/۸۰۴	۰/۸۶۲	۰/۵۵۸
توانمندسازی	۰/۸۴۳	۰/۸۹۵	۰/۶۸۱
آموزش و توسعه	۰/۸۰۶	۰/۸۷۳	۰/۶۳۴
رهبری	۰/۷۹۷	۰/۸۸۱	۰/۷۱۱

۰/۱۶۸۶	۰/۱۸۶۷	۰/۷۷۱	بهره وری فردی
۰/۱۶۴۹	۰/۱۸۷۹	۰/۸۱۲	بهره وری سازمانی

روایی همگرا

جدول ۴- روایی همگرای سازه‌های مدل بر اساس AVE

متغیر	AVE
مشارکت	۰/۵۵۸
توانمندسازی	۰/۶۸۱
آموزش و توسعه	۰/۶۳۴
رهبری	۰/۷۱۱
بهره وری فردی	۰/۶۸۶
بهره وری سازمانی	۰/۶۴۹

همانطور که در جدول (۴) قابل مشاهده است، مقدار AVE برای تمامی سازه‌های مدل مقدار ملاک حداقل برابر ۰.۵ بدست آمده است، در نتیجه روایی همگرای مدل و برازش مدل‌های اندازه‌گیری تأیید می‌شود.

روایی واگرا

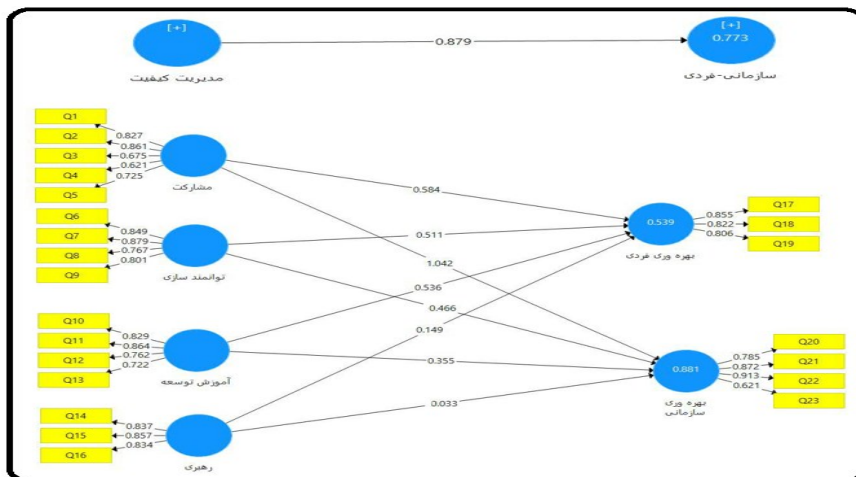
دومین روایی مورد بررسی برای تأیید و اعتبار مدل اندازه‌گیری روایی واگرا بوده که معیار تکمیل کننده است. در مدل سازی مسیری PLS از دو معیار شامل معیار فورنل لارکر و آزمون بارهای عرضی برای بررسی روایی واگرا استفاده می‌شود. در پژوهش حاضر از آزمون فورنل لارکر که روایی را در سطح معرف بررسی می‌کند استفاده می‌گردد. به عبارت دیگر بررسی می‌کند که معرف هر سازه همبستگی بالاتری به خود سازه نسبت به سایر سازه‌ها داشته باشد. نتایج مربوط به بارهای عاملی فورنل و لارکر ارائه شده است، نتایج مربوط به بارهای عاملی فورنل لارکر در جدول (۵) ارائه شده است. همانطور که مشاهده می‌شود بار هر معرف انعکاسی برای هر سازه بیشتر از بار آن معرف برای سایر سازه‌ها است (بارهای عاملی روی قطر اصلی بیش از سایر است) بنابراین واگرایی مدل تأیید می‌گردد.

جدول ۵- نتایج بررسی روایی واگرای مدل بر اساس ماتریس فورنل و لارکر

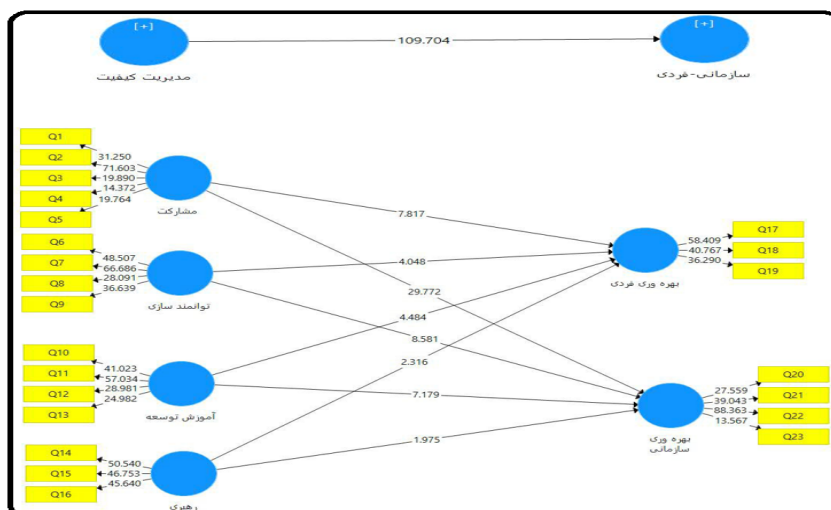
متغیرهای اصلی	۱	۲	۳	۴	۵	۶
مشارکت	۰/۷۴۶					
توانمندسازی	۰/۷۳۷	۰/۸۲۵				
آموزش و توسعه	۰/۷۰۹	۰/۶۴۳	۰/۷۹۶			
رهبری	۰/۷۴۰	۰/۵۴۶	۰/۵۸۷	۰/۸۴۳		
بهره وری فردی	۰/۶۹۸	۰/۵۰۶	۰/۵۵۵	۰/۶۱۷	۰/۸۲۸	
بهره وری سازمانی	۰/۶۲۷	۰/۶۱۹	۰/۶۳۶	۰/۶۹۳	۰/۷۱۰	۰/۸۰۵

بررسی مدل درونی تحقیق

پس از آزمون مدل بیرونی و به عبارتی تأیید روایی و پایایی (مدل اندازه‌گیری تحقیق) مدل درونی یا همان ساختاری تحقیق ارزیابی می‌گردد. با استفاده از مدل درونی می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. از معیارهای آماری t ، ضریب تعیین و ضریب مسیر برای ارزیابی مدل استفاده می‌شود. مدل مفهومی آزمون شده در حالت استاندارد یا الگوریتم PLS و ضریب مسیرها در شکل (۱) و ضرایب معناداری در شکل (۲) ارائه شده است.



شکل ۱- مدل ساختاری در حالت تخمین ضرایب مسیر



شکل ۲- مدل ساختاری در حالت معناداری ضرایب

در جدول (۶) میزان اثر R^2 و کیفیت ساختاری مدل، میزان تاثیرگذاری متغیرهای برون را بر روی متغیرهای درون را می‌گذارد، که با توجه به میزان ساختاری مدل این میزان و تاثیرگذاری می‌تواند در R^2 میزان قوی را نشان دهد که متغیرهای مستقل توانسته در حد قوی متغیر وابسته را پیش بینی نماید و در کیفیت مدل ساختاری در نیز متغیرهای مستقل در حد متوسط متغیر وابسته می‌باشد.

جدول ۶- میزان اثرگذاری متغیرهای برون را بر درون را

متغیر	R^2	Q2
مشارکت		
توانمندسازی		
آموزش و توسعه		
رهبری		
بهره وری فردی	۰/۵۳۹	۰/۳۵۹
بهره وری سازمانی	۰/۸۸۱	۰/۵۶۴

نتایج فرضیات

ردیف	فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب معناداری	نتایج
۱	ابعاد مدیریت کیفیت جامع بر بهره‌وری فردی و سازمانی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است.	۰/۸۷۹	۱۰۹/۷۰۴	تائید فرضیه
۲	مشارکت بر بهره‌وری فردی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است.	۰/۵۸۴	۷/۸۱۷	تائید فرضیه
۳	توانمندسازی بر بهره‌وری فردی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است	۰/۵۱۱	۴/۰۴۸	تائید فرضیه
۴	آموزش و توسعه بر بهره‌وری فردی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است	۰/۵۳۶	۴/۴۸۴	تائید فرضیه
۵	رهبری بر بهره‌وری فردی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است	۰/۱۴۹	۲/۳۱۶	تائید فرضیه
۶	مشارکت بر بهره‌وری سازمانی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است	۱/۰۴۲	۲۹/۷۷۲	تائید فرضیه
۷	توانمندسازی بر بهره‌وری سازمانی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است	۰/۴۶۶	۸/۵۸۱	تائید فرضیه
۸	آموزش و توسعه بر بهره‌وری سازمانی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است	۰/۳۵۵	۷/۱۷۹	تائید فرضیه
۹	رهبری بر بهره‌وری سازمانی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است.	۰/۰۳۳	۱/۹۷۵	تائید فرضیه

نتیجه‌گیری

فرضیه اول: ابعاد مدیریت کیفیت جامع بر بهره‌وری فردی و سازمانی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است. با توجه به مدل ساختاری تحقیق مشاهده می‌شود که سطح معنی‌داری بین ابعاد مدیریت کیفیت جامع بر بهره‌وری فردی و سازمانی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج کمتر از یک صدم بوده و معنی‌دار است و ضریب استاندارد نیز برابر ۰/۸۷۹ می‌باشد بنابراین می‌توان گفت در ازای افزایش یک واحد ابعاد مدیریت کیفیت جامع، بهره‌وری فردی و سازمانی نیز افزایش مثبت و معناداری را می‌یابند، و میزان ضرایب معناداری تحقیق نیز خارج از بازه (۱/۹۶، -۱/۹۶) می‌باشد نشان می‌دهد که میزان سطح اطمینان در متغیرهای تحقیق ۹۹ درصد می‌باشد. فرضیه دوم: مشارکت بر بهره‌وری فردی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است. با توجه به مدل ساختاری تحقیق مشاهده می‌شود که سطح معنی‌داری بین مشارکت بر بهره‌وری فردی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج کمتر از یک صدم بوده و معنی‌دار است و ضریب استاندارد نیز برابر ۰/۵۸۴ می‌باشد بنابراین می‌توان گفت در ازای افزایش یک واحد مشارکت، بهره‌وری فردی نیز افزایش مثبت و معناداری را می‌یابند، و میزان ضرایب معناداری تحقیق نیز خارج از بازه (۱/۹۶، -۱/۹۶) می‌باشد نشان می‌دهد که میزان سطح اطمینان در متغیرهای تحقیق ۹۹ درصد می‌باشد. فرضیه سوم: توانمندسازی بر بهره‌وری فردی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است. با توجه به مدل ساختاری تحقیق مشاهده می‌شود که سطح معنی‌داری بین توانمندسازی بر بهره‌وری فردی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج کمتر از یک صدم بوده و معنی‌دار است و ضریب استاندارد نیز برابر ۰/۵۱۱ می‌باشد بنابراین می‌توان گفت در ازای افزایش یک واحد توانمندسازی، بهره‌وری فردی نیز افزایش مثبت و معناداری را می‌یابند، و میزان ضرایب معناداری تحقیق نیز خارج از بازه (۱/۹۶، -۱/۹۶) می‌باشد نشان می‌دهد که میزان سطح اطمینان در متغیرهای تحقیق ۹۹ درصد می‌باشد. فرضیه چهارم: آموزش و توسعه بر بهره‌وری فردی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است. با توجه به مدل ساختاری تحقیق مشاهده

می‌شود که سطح معنی داری بین آموزش و توسعه بر بهره وری فردی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج کمتر از یک صدم بوده و معنی دار است و ضریب استاندارد نیز برابر $0/511$ می‌باشد بنابراین می‌توان گفت در ازای افزایش یک واحد آموزش و توسعه، $0/536$ بهره وری فردی نیز افزایش مثبت و معناداری را می‌یابند، و میزان ضرایب معناداری تحقیق نیز خارج از بازه $(0/96, 1/96)$ می‌باشد نشان می‌دهد که میزان سطح اطمینان در متغیرهای تحقیق 99% درصد می‌باشد. فرضیه پنجم: رهبری بر بهره وری فردی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است. با توجه به مدل ساختاری تحقیق مشاهده می‌شود که سطح معنی داری بین رهبری بر بهره وری فردی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج کمتر از یک صدم بوده و معنی دار است و ضریب استاندارد نیز برابر $0/149$ می‌باشد بنابراین می‌توان گفت در ازای افزایش یک واحد رهبری، بهره وری فردی نیز افزایش مثبت و معناداری را می‌یابند، و میزان ضرایب معناداری تحقیق نیز خارج از بازه $(0/96, 1/96)$ می‌باشد نشان می‌دهد که میزان سطح اطمینان در متغیرهای تحقیق 99% درصد می‌باشد. فرضیه ششم: مشارکت بر بهره وری سازمانی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است. با توجه به مدل ساختاری تحقیق مشاهده می‌شود که سطح معنی داری بین مشارکت بر بهره‌وری سازمانی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج کمتر از یک صدم بوده و معنی دار است و ضریب استاندارد نیز برابر $1/042$ می‌باشد بنابراین می‌توان گفت در ازای افزایش یک واحد مشارکت، بهره وری سازمانی نیز افزایش مثبت و معناداری را می‌یابند، و میزان ضرایب معناداری تحقیق نیز خارج از بازه $(0/96, 1/96)$ می‌باشد نشان می‌دهد که میزان سطح اطمینان در متغیرهای تحقیق 99% درصد می‌باشد. فرضیه هفتم: توانمندسازی بر بهره وری سازمانی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است. با توجه به مدل ساختاری تحقیق مشاهده می‌شود که سطح معنی داری بین توانمندسازی بر بهره وری سازمانی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج کمتر از یک صدم بوده و معنی دار است و ضریب استاندارد نیز برابر $0/466$ می‌باشد بنابراین می‌توان گفت در ازای افزایش یک واحد توانمندسازی، بهره وری سازمانی نیز افزایش مثبت و معناداری را می‌یابند، و میزان ضرایب معناداری تحقیق نیز خارج از بازه $(0/96, 1/96)$ می‌باشد نشان می‌دهد که میزان سطح اطمینان در متغیرهای تحقیق 99% درصد می‌باشد. فرضیه هشتم: آموزش و توسعه بر بهره وری سازمانی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است. با توجه به مدل ساختاری تحقیق مشاهده می‌شود که سطح معنی داری بین آموزش و توسعه بر بهره وری سازمانی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج کمتر از یک صدم بوده و معنی دار است و ضریب استاندارد نیز برابر $0/355$ می‌باشد بنابراین می‌توان گفت در ازای افزایش یک واحد آموزش و توسعه، بهره وری سازمانی نیز افزایش مثبت و معناداری را می‌یابند، و میزان ضرایب معناداری تحقیق نیز خارج از بازه $(0/96, 1/96)$ می‌باشد نشان می‌دهد که میزان سطح اطمینان در متغیرهای تحقیق 99% درصد می‌باشد. فرضیه نهم: رهبری بر بهره وری سازمانی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج تاثیر گذار است. با توجه به مدل ساختاری تحقیق مشاهده می‌شود که سطح معنی داری بین رهبری بر بهره وری سازمانی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج کمتر از یک صدم بوده و معنی دار است و ضریب استاندارد نیز برابر $0/333$ می‌باشد بنابراین می‌توان گفت در ازای افزایش یک واحد آموزش و توسعه، بهره وری سازمانی نیز افزایش مثبت و معناداری را می‌یابند، و میزان ضرایب معناداری تحقیق نیز خارج از بازه $(0/96, 1/96)$ می‌باشد نشان می‌دهد که میزان سطح اطمینان در متغیرهای تحقیق 95% درصد می‌باشد.

پیشنهاداتی برای تحقیقات آتی

- این تحقیق ممکن است در دیگر سازمان‌ها نتایج دیگری به دست دهد، لذا توصیه می‌شود این پژوهش در سایر سازمان‌ها انجام شود، تا بتوان با تجزیه و تحلیل نتایج این تحقیقات به نتایج ارزشمندی دست یافت.
- این پژوهش به صورت تک مقطعی انجام شده است، برای اینکه نحوه بررسی تاثیر بین ابعاد مدیریت کیفیت جامع بر بهره وری فردی و سازمانی معلمان آموزش متوسطه شهر یاسوج به صورت دقیق‌تر در طول زمان مشخص شود، تحقیقات چند مقطعی می‌تواند نتایج این پژوهش را با دقت بیشتری انجام دهد.

منابع و مراجع

- [1] بهرامی، ت.، غنی زاده، س.، وشکری، ص.، ۱۴۰۰. بررسی تاثیر آی تی بر بهره وری کارکنان پلیس آگاهی، فصلنامه علمی کارآگاه، ۵۴، ۲۷-۴۶.
- [2] Ryazanova, O., Jaskiene, J. (2022). Managing individual research productivity in academic organizations: A review of the evidence and a path forward. *Research Policy*, 51(2), 104448.
- [۳] باقری، م.، غلامی، ب.، ومولایی، ج.، ۱۳۹۹. فرا تحلیل عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی در سازمان، نشریه منابع انسانی ناجا، ۱۴(۶۱)، ۱۰۲-۷۹.
- [4] Kristiana, N., Wijayanti, R., & Hadiwidjojo, D. (2022). Indonesia's Defense Industry: Influences of TQM Practices on Employee Productivity with the Mediating Role of Job Satisfaction. In *Brawijaya International Conference on Economics, Business and Finance 2021*, pp. 106-112.
- [5] Fujii, K. (2020). Workplace motivation: Addressing telework as a mechanism for maintaining employee productivity, 891, PP: 1-35.
- [۶] محمدی میرعزیزی، م.، کمالی، ن.، و داودی، ر.، ۱۳۹۹. بررسی عوامل مؤثر بر مدیریت کیفیت فراگیر در دانشگاهها، مجله علوم پزشکی رازی، ۲۷(۱۲)، ۲۳-۳۱.
- [۷] دهقانی سلطانی، م.، آذر، ع.، ۱۳۹۹. تأثیر مدیریت کیفیت جامع بر مزیت رقابتی با تبیین نقش میانجی عملکرد نوآوری شرکت‌های صادرکننده در صنعت پوشاک، مدیریت کسب و کارهای بین المللی، ۳(۲)، ۲۲-۱.
- [8] Ahmad, F., Hamid, N. A., Ahmad, A. N. A., Nawli, M. N. M., Rahman, N. A. A. A., & Hamid, N. A. A. (2022). The Impact of TQM on Business Performances Based on Balanced Scorecard Approach in Malaysia SMEs. *International Journal for Quality Research*, 16(1), 231.
- [9] AlOqlah, R. M. A. (2021). Obstacles of TQM Implementation in Saudi Universities: An Empirical Study. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(4), 186-186.
- [۱۰] بارانی، م.، و طالب پور، م.، ۱۴۰۰. بررسی ارتباط بین مدیریت کیفیت جامع و بهره وری در سازمان‌های ورزشی. علوم حرکتی و رفتاری، ۴(۲)، ۱۷۳-۱۶۳.
- [۱۱] ظفری، ر.، زارعی، ع.، و امیرتاش، ع.، ۱۴۰۰. بررسی ارتباط سبک مدیریت کیفیت جامع و بهره وری مبتنی بر مدیریت اسلامی (مطالعه موردی: ادارات ورزش و جوانان استان‌های منتخب شمال غرب کشور)، سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، ۵(۴)، ۱۹۲-۲۰۰.
- [۱۲] بیگ زاده عباسی، ف.، فاضلی، ز.، موسی نژاد، ق.، و اکبری، ج.، ۱۴۰۰. بررسی تاثیر مدیریت کیفیت جامع بر توانمندسازی کارکنان با نقش تعدیلگر مدیریت دانش (مورد مطالعه: کارکنان کمیته امام خمینی (ره) ایلام)، دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی، ۳۹، ۶۱-۷۸.
- [13] Park, H., Lee, D. W., Lee, J. H., Cho, S. S., Kim, H. R., & Kang, M. Y. (2022). The Association Between Organizational Justice and Health-Related Productivity Loss among Korean Employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*.
- [14] Gyansah, S. T., & Guantai, H. K. (2018). Career Development in Organizations: Placing the Organization and Employee on the same pedestal to enhance maximum productivity. *European Journal of Business and Management*, 10(14), 40-45.