

Presenting an Educational Model for the Development of the Staff of the National Organization for Civil Registration

Najmeh. Ahmadi¹, Kolsum. Nami^{2*}, Nadergholi. Ghourchian³, Parivash. Jafari⁴

¹ PhD student in educational management, Bandar Abbas Branch, Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran

² Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Bandar Abbas Branch, Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran

³ Professor, Department of Educational Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

⁴ Associate Professor, Department of Educational Management, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran

* Corresponding author email address: knami88@gmail.com

Article Info

Article type:

Original Research

How to cite this article:

Ahmadi, N., Nami, K., Ghourchian, N.Gh., & Jafari, P. (2023). Presenting an Educational Model for the Development of the Staff of the National Organization for Civil Registration. *Journal of Technology in Entrepreneurship and Strategic Management*, 2(4), 108-122.



© 2023 the authors. Published by KMAN Publication Inc. (KMANPUB), Ontario, Canada. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

ABSTRACT

The present study aims to present an educational model for the development of the staff of the National Organization for Civil Registration. The research method was mixed (qualitative and quantitative). The data collection tool in the qualitative part was a semi-structured interview, and in the quantitative part, a researcher-made questionnaire on staff development was used. The reliability of the questionnaire was calculated through Cronbach's alpha. The results of these interviews were a set of initial themes that were gathered through the coding process, from which categories were extracted. Then, in the axial coding stage, the connections between these categories were determined. For analysis, structural equation modeling was used, and to determine the current situation, one-sample t-test was utilized. For comparing the current and desired situation, one-sample t-test was employed through SPSS24 software. For presenting the final research model, measurement modeling was used, and for fitting the model in the structural equation modeling technique, PLS3 software was used. The findings of the qualitative part of the research led to the identification of two dimensions (individual and organizational). The organizational development dimension consisted of 8 components, and the individual development dimension consisted of 3 components, which included 19 themes (sub-components) for assessing the mentioned components. The current situation of staff development in the National Organization for Civil Registration showed a gap and distance in the organizational development dimension, while there was no gap and distance in the individual development dimension between the current and desired situations. Based on the research results, the components and indicators were identified, and the final model was drawn. The developed model can serve as a guiding charter for the macro-level planning of managers and planners of the National Organization for Civil Registration.

Keywords: Development, Individual Development, Organizational Development, Staff, National Organization for Civil Registration.

Introduction

In the rapidly evolving organizational landscape, the continuous development and education of staff are critical for maintaining competitive advantage and achieving organizational goals (Abdollahi et al., 2022; Rasooly Kalamaki et al., 2020). The National Organization for Civil Registration (NOCR) in Iran, responsible for critical administrative functions, recognizes the importance of enhancing its workforce's capabilities to keep pace with environmental changes and improve operational efficiency (Mohammad Hafez, 2022). This study presents an educational model tailored for the professional development of NOCR staff, emphasizing both individual and organizational dimensions of growth.

Methods and Materials

The research employs a mixed-method approach, integrating qualitative and quantitative methods to ensure a comprehensive understanding of the developmental needs and effective strategies. Data collection involved semi-structured interviews for the qualitative part and a researcher-made questionnaire for the quantitative part, specifically designed to assess staff development. The reliability of the questionnaire was confirmed through Cronbach's alpha. Interviews provided initial themes, which were then categorized through open and axial coding stages. The connections between these categories were analyzed using structural equation modeling (SEM), and SPSS24 software facilitated a one-sample t-test to compare the current and desired states. PLS3 software was utilized for final model fitting.

Findings and Results

The qualitative analysis identified two primary dimensions of staff development: individual and organizational. The organizational dimension comprised eight components, while the individual dimension consisted of three components. These dimensions were further broken down into 19 themes (sub-components). The current state assessment revealed significant gaps in the organizational development dimension, while the individual development dimension showed no notable discrepancies between current and desired states.

Organizational Dimension Components:

1. **Economic Incentives:** Salary and material incentives (Factor loading: 0.628)
2. **Management:** Leadership and administrative strategies (Factor loading: 0.864)
3. **Comprehensive Educational Programs:** Necessity and methods of training (Factor loading: 0.780)
4. **Motivational Programs:** Strategies to enhance staff motivation (Factor loading: 0.893)
5. **Evaluation and Career Advancement Systems:** Performance appraisal and promotion (Factor loading: 0.793)
6. **Human Resources and Workplace Modernization:** Recruitment and workplace safety (Factor loading: 0.825)
7. **Process Updates:** Comprehensive plans for updating processes (Factor loading: 0.738)
8. **Workplace Psychological Health:** Ensuring mental well-being (Factor loading: 0.745)

Individual Dimension Components:

1. **Academic Background:** Education, technology skills, and legal knowledge (Factor loading: 0.863)
2. **Responsibility:** Legal and ethical responsibilities (Factor loading: 0.843)
3. **Professional Commitment:** Continued service and identity (Factor loading: 0.730)

Quantitative data showed that several organizational components, such as economic incentives, management, educational programs, motivational programs, and workplace modernization, were below the desired average, indicating significant areas for improvement. Conversely, individual components like academic background and responsibility exceeded the average, reflecting a robust individual development state among NOCR staff.

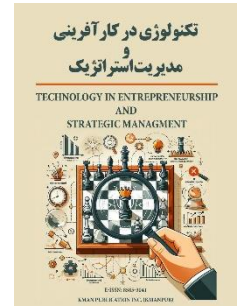
Conclusion

The study concludes that while individual development among NOCR staff is satisfactory, there are critical gaps in organizational development that need addressing. The proposed educational model outlines actionable strategies and components essential for bridging these gaps. By focusing on both individual and organizational dimensions, the model aims to enhance overall staff competencies, leading to better organizational performance and adaptability.

Key recommendations include:

1. **Economic Incentives:** Enhance salary structures and introduce material incentives to improve staff satisfaction and performance.
2. **Management Improvements:** Adopt modern management practices that emphasize leadership development and administrative efficiency.
3. **Comprehensive Educational Programs:** Implement systematic and tailored educational initiatives to address specific training needs.
4. **Motivational Strategies:** Develop and execute motivational programs to foster a culture of enthusiasm and commitment.
5. **Evaluation Systems:** Establish fair and transparent evaluation and career advancement systems to ensure merit-based progress.
6. **Human Resources Modernization:** Focus on recruiting skilled personnel and modernizing the workplace to create a safe and conducive working environment.
7. **Process Improvement:** Continuously update organizational processes to enhance efficiency and responsiveness to changes.
8. **Workplace Psychological Health:** Prioritize the mental health of employees through supportive programs and initiatives.

The proposed model serves as a strategic framework for NOCR managers and planners, guiding macro-level planning and operational improvements. This approach is expected to contribute significantly to achieving organizational goals and enhancing the overall effectiveness of NOCR's workforce ([Najarian et al., 2022](#); [Oncioiu et al., 2022](#)).



ارائه مدل آموزشی بالندگی کارکنان ثبت اسناد و املاک کشور

نجمه احمدی^۱، کلثوم نامی^{۲*}، نادرقلی قورچیان^۳، پریش جعفری^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران
۲. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران
۳. استاد گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۴. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

*ایمیل نویسنده مسئول: knami88@gmail.com

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله

پژوهشی اصیل

نحوه استناد به این مقاله:

احمدی، نجمه، نامی، کلثوم، قورچیان، نادرقلی، و جعفری، پریش. (۱۴۰۲). ارائه مدل آموزشی بالندگی کارکنان ثبت اسناد و املاک کشور. *تکنولوژی در کار آفرینی و مدیریت استراتژیک*، ۲(۴)، ۱۲۲-۱۰۸.



© ۱۴۰۲ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل آموزشی بالندگی کارکنان ثبت اسناد و املاک انجام شده است. روش پژوهش آمیخته (کیفی و کمی) بوده است. ابزار جمع‌آوری داده در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختار یافته و در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته بالندگی کارکنان بوده است. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شد. حاصل این مصاحبه‌ها، مجموعه‌ای از مضامین اولیه بود که طی فرآیند کدگذاری گردآوری و از درون آنها مقوله‌هایی استخراج، سپس در مرحله کدگذاری محوری، پیوند میان این مقوله‌ها تعیین شد. برای تحلیل از مدل-یابی معادلات ساختاری و برای تعیین وضع موجود از t تک نمونه ای و برای مقایسه وضعیت موجود و مطلوب t تک نمونه-ای از طریق نرم افزار SPSS24 استفاده شد. برای ارائه مدل نهایی پژوهش از مدل یابی اندازه‌گیری و برای برازش مدل در تکنیک مدل-یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار PLS3 استفاده شده است. افته‌های بخش کیفی پژوهش منجر به شناسایی دو بعد (فردی و سازمانی) گردید و بعد بالندگی سازمانی با ۸ مولفه و بعد فردی با ۳ مولفه که ۱۹ مضمون (زیر مولفه) برای سنجش مولفه‌های یادشده بوده است. وضعیت موجود بالندگی کارکنان ثبت اسناد و املاک که در بعد بالندگی سازمانی بین وضعیت موجود شکاف و فاصله وجود دارد و در بعد بالندگی فردی بین وضعیت موجود و مطلوب شکاف و فاصله وجود ندارد. بر اساس نتیجه پژوهش مولفه‌ها و شاخص‌ها شناسایی و مدل نهایی ترسیم گردید. مدل تدوین شده می‌تواند به عنوان منشوری راهنمای برنامه-ریزی کلان مدیران و برنامه ریزان سازمان ثبت اسناد و املاک کشور قرار گیرد.

کلیدواژگان: بالندگی، بالندگی فردی، بالندگی سازمانی، کارکنان، ثبت اسناد و املاک.

مقدمه

استفاده از ساختار اجرایی به نام سازمان ضامن ثبات برنامه‌ها و تغییرات است (Abdollahi et al., 2022). سازمان‌های امروز دیگر فرصت‌های زمانی سازمان‌های دیروز را ندارند؛ لذا همواره باید با تکیه بر سرعت و مهارت، توانمندی‌های خود را به‌روز نگه دارند و در عرصه کنونی رقابت، با تأکید بر عامل کلیدی پیشرفت و ترقی که «نیروی انسانی کارآمد» است، یک گام جلوتر از سایر رقبا حرکت کنند (Rasooly Kalamaki et al., 2020). هیچ سازمانی را نمی‌توان بی‌نیاز از رشد حرفه‌ای کارکنان خود دانست (Mohammad Hafez, 2022). به‌منظور مقابله با رقابت جهانی، سازمان‌ها باید خلاقیت افراد را تحریک و برانگیزانند و از تحول سازمانی حمایت کنند (Oncioiu et al., 2022). تغییر و تحولات مداوم محیطی، بهبود و بالندگی سازمانی را در موقعیت‌های گوناگون اجتناب‌ناپذیر می‌سازد. از طرف دیگر، سازمان‌ها برای همسو شدن با تغییرات محیطی نیازمند بهبود، توسعه و گسترش عملیات اجرایی هستند. یکی از فرایندهایی که شایستگی‌های موجود در کارکنان را تقویت و منجر به ایجاد بالندگی در فرد می‌شود، آموزش است (عسگرانی و همکاران، ۱۳۹۶). بالندگی به معنای پیشرفت و یک قدم جلو رفتن و کشف افق‌های تازه است. بالندگی جامعه به معنای بروز تغییر و تحول مثبت در یک معیار است که برای آن نحوی از ثبات و استمرار در نظر گرفته می‌شود. بدیهی است که هرگونه بحث در مورد توسعه و معنای آن بدون در نظر گرفتن بحث محوری تغییر و تحول ناقص خواهد بود (Abdollahi et al., 2022). اصلی‌ترین عامل تعیین‌کننده بالندگی جامعه در شرایط متحول کنونی جهان، میزان برخورداری از نیروی انسانی کارا و خلاق است که این خود به میزان برخورداری جوامع از دانش، آموزش و پژوهش بستگی دارد. برتری یک کشور بیش از آنکه به منابع طبیعی متکی باشد، به میزان بهره‌مندی آن کشور از علوم و فنون که حاصل توسعه علمی است، وابسته است (Abdollahi et al., 2022). بالندگی سازمانی وسیله‌ای برای پیشرفت سازمانی است (حافظ کمال، ۱۴۰۱). در عصر ارتباطات، دوری از تغییرات و تحولات باعث استهلاک دانش و مهارت‌ها می‌شود. سرمایه انسانی ماهر به‌عنوان یک دارایی نامشهود، محرک اصلی اقتصاد دانش‌محور است (Hosseini Kkouhsari et al., 2021).

بالندگی در لغت به معنای عمل بالنده و رشد و نمو است. بالندگی را می‌توان در ابعاد فردی، حرفه‌ای و سازمانی مورد بررسی قرار داد. پیامدهای بالندگی به دو صورت مستقیم و غیرمستقیم است که پیامدهای غیرمستقیم شامل مواردی است که از طریق آموزش‌های ضمنی به‌صورت خودجوش موجب تغییر رفتار در کارکنان حوزه ستادی یا سازمانی می‌شود، اما مستقیم می‌توان به تغییر رفتارهای قابل‌مشاهده در کارکنان اشاره کرد (Mohebzadegan et al., 2023). در طراحی برنامه‌های بالندگی به تمام ابعاد بالندگی خصوصاً بالندگی فردی و سازمانی توجه شده است (Shabani Bahar et al., 2020). با این تفسیرها از مفهوم بالندگی باید گفت امروزه بالندگی به یکی از شاخص‌های مهم در سطوح و زمینه‌های مختلف سازمان‌ها تبدیل شده است. اگر به پیرامون خود دقت کنیم، می‌توان با دیدن گستردگی تغییرات، به اهمیت بالندگی و نقش مؤثر آن در جامعه و سازمان‌ها پی برد. عامل کلیدی و یگانه عامل بالندگی و رونق سازمان‌ها انسان است. با شناخت ارزش انسان و از طریق بزرگداشت وی بالندگی و پرورش او فراهم می‌شود و دگرگونی‌های شایان توجه‌ای حاصل می‌شود (Najarian et al., 2022). وقتی کارکنان توانمند شوند، می‌توانند تصمیمات بهتری بگیرند که می‌تواند تعالی سازمان را تشدید کند (Tripathi et al., 2021). امروزه نیاز به تغییر پارادایم از اقتصاد مبتنی بر سرمایه به اقتصاد دانش‌محور برای رسیدن به توسعه پایدار لازم و ضروری است (Balamurugan & Zubar, 2019). نیروی انسانی بزرگ‌ترین سرمایه یک سازمان است و از دیرباز تاکنون عامل اصلی پیشرفت سازمان‌های مختلف بوده است. سودمندی و بازدهی، بقاء و پایداری هر سازمان به توانایی، ظرفیت، لیاقت و شایستگی کارکنان آن سازمان بستگی دارد (Najarian et al., 2022). امروزه با توجه به تغییر سریع و رقابت گسترده، سازمان‌ها باید برای حصول اطمینان، فعالیت‌های بالندگی سازمانی خود را ادامه دهند. بالندگی

سازمانی، شامل فعالیت‌های توسعه و تغییر سنجیده است و از این واقعیت پدید آمده که تغییر اجتناب‌ناپذیر است. اگرچه بالندگی سازمانی اساساً فرایندی مردم‌گرا است، این فرایند شامل دستاوردهایی در زمینه‌های شرایط کاری بهتر، فناوری تولید، زیرساخت‌های مالی و فیزیکی می‌باشد. بالندگی سازمانی، اهداف فردی و سازمانی را به‌منظور ایجاد گروه‌های منسجم و کارآمد در محل کار، مطابق با مأموریت و منافع سازمان، هماهنگ می‌کند. این هدف از طریق مسئولیت و مشارکت داوطلبانه در فعالیت‌های بهبود مستمر، با کاهش رفتارهای منفی و مانع تغییر در سازمان می‌شود (Mohammad Hafez, 2022).

لذا با عنایت به مسائل فوق پژوهشگر بر اساس سؤال اصلی درصدد است که: ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های بالندگی کارکنان ثبت اسناد و املاک کشور را مشخص نماید.

برخی از محققان، موضوع مدل بالندگی کارکنان را در حوزه‌های مختلف بررسی کرده‌اند. حسینی کوهساری (۱۴۰۱) پژوهشی با استفاده از روش آمیخته و ترکیبی با عنوان طراحی و تبیین مدل بالندگی سرمایه انسانی به‌منظور دستیابی به اقتصاد دانش‌محور انجام داده است که نتایج پژوهش به عواملی چون مهارت، تجربه، ذهنیت، دانش ضمنی، فرهنگ، سنت، دین و نگرش اشاره دارد. سادین (۱۴۰۱) با استفاده از روش پژوهشی آمیخته اکتشافی (کیفی و کمی) پژوهشی با عنوان طراحی و اعتباریابی الگوی بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه فرهنگیان انجام داده است که منجر به شناسایی مقوله اصلی پژوهش با ۵ بعد مهارت‌های آموزشی، پژوهشی، مسئولیت حرفه‌ای، سازمانی و فراسازمانی شد. در پژوهشی که کاناگاناکان و همکاران (۲۰۲۳) با هدف بررسی یک مدل پژوهشی یکپارچه از توانمندسازی کارکنان از دیدگاه مدیران (توانمندساز) و کارکنان (توانمند) با ساختار پیشنهادی جدید انجام دادند، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که توانمندسازی روان‌شناختی و قرارداد روان‌شناختی تأثیر مثبتی بر ارزیابی مشتریان از کیفیت تعامل دارند. در پژوهشی که لی و همکاران (۲۰۲۲) به‌منظور بررسی چگونگی حفظ و نگهداشت کارکنان واجد شرایط بازنشستگی توسط سازمان انجام دادند، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که ارتباط مثبتی بین نیاز به بالندگی فردی و مشارکت آموزشی وجود دارد. در پژوهشی که اونچیو و همکاران (۲۰۲۲) با موضوع مدیریت و سنجش عملکرد در بالندگی سازمانی انجام دادند، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت عملکرد موفق برای بقا و موفقیت هر سازمانی در محیط امروز که به‌شدت رقابتی و پیوسته در حال تحول است، مهم است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل آموزشی بالندگی کارکنان ثبت اسناد و املاک انجام شده است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع جمع‌آوری داده کمی و کیفی، از نظر نحوه اجرا و دستکاری متغیرها توصیفی از نوع پیمایشی بوده است. داده‌ها در بخش کیفی از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و در بخش کمی از طریق پرسشنامه محقق‌ساخته در دو وضعیت موجود و مطلوب جمع‌آوری شدند. جامعه آماری در بخش کیفی ۱۵ نفر از متخصصان و صاحب‌نظران انتخاب گردیدند و انتخاب متخصصان این حوزه هم بر اساس اشباع نظری بوده است. در بخش کمی کلیه کارکنان ثبت اسناد و املاک استان هرمزگان به تعداد ۱۵۴ نفر به دلیل کوچک بودن جامعه و کم بودن تعداد نفرات، نمونه آماری برابر با جامعه آماری به‌صورت تمام‌شماری در نظر گرفته شده است.

در این پژوهش، از روش کدگذاری باز، محوری و گزینشی برای تحلیل مصاحبه‌ها استفاده شده است. کدگذاری یکی از رویکردهای نظام‌مند در تحلیل داده‌های کیفی است که به‌منظور مدیریت حجم وسیعی از داده‌ها، سازمان‌دهی و تفسیر داده‌ها به کار می‌رود. این کدگذاری شامل کدگذاری، شناسایی باز، طبقه‌بندی داده‌ها و تفسیر ساختار منتج شده بر اساس شباهت‌ها، روابط، الگوهای فراگیر، سازه‌های نظری یا اصول تشریحی است. همچنین برای تحلیل داده‌های مربوط به تعیین ابعاد و مؤلفه‌های بالندگی کارکنان از مدل‌یابی معادلات ساختاری و برای

تعیین وضع موجود از t تک نمونه‌ای و برای مقایسه وضعیت موجود و مطلوب t تک نمونه‌ای از طریق نرم‌افزار SPSS24 استفاده شد. برای ارائه مدل نهایی پژوهش از مدل‌یابی اندازه‌گیری و برای برازش مدل در تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار PLS3 استفاده شده است.

یافته‌ها

نتایج بررسی پژوهش حاضر با استفاده از شیوه پژوهش کیفی و با بکارگیری ابزار مصاحبه با خبرگان و به شیوه نیمه ساختاریافته، با استفاده از کدگذاری باز، محوری و گزینشی منجر به شناسایی ۲ بعد و ۱۱ مؤلفه تشکیل دهنده آن است که در ادامه گزارش شده است.

جدول ۱

ابعاد، مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های بالندگی

| ابعاد بالندگی | مؤلفه بالندگی | زیر مؤلفه بالندگی |
|-----------------------|---|---|
| ابعاد بالندگی سازمانی | معیشتی | حقوق و دستمزد مشوق‌های مادی |
| | مدیریتی | مدیریتی |
| | برنامه مدون و جامع آموزشی | ضرورت آموزش روش‌ها و شیوه‌های آموزش |
| | برنامه‌های انگیزشی | انگیزش |
| | نظام ارزشیابی و ارتقای شغلی | ارزشیابی ارتقای شغلی |
| | بهبودی و نوسازی نیروی انسانی و محیط کار | جذب نیروی انسانی ایمن سازی و بهسازی محیط کار |
| | بهداشت روانی محیط کار | امنیت روانی کارکنان |
| | برنامه جامع بروزرسانی و بهبود فرایندهای انجام کار | تغییر و بروز رسانی فرایندهای انجام کار |
| | پیشینه علمی | تحصیلات آکادمیک مهارت‌های فناوری |
| | مسئولیت پذیری | مهارت‌های حقوقی مسئولیت قانونی مسئولیت اخلاقی |
| ابعاد بالندگی فردی | تعهد حرفه ای | استمرار خدمت احساس هویت |

یافته‌های مربوط به بررسی سؤال اول: ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های بالندگی کارکنان ثبت اسناد و املاک هرمزگان کدامند؟ نتایج بررسی پژوهش حاضر با استفاده از شیوه پژوهش کیفی و با بکارگیری ابزار مصاحبه با خبرگان و به شیوه نیمه ساختاریافته، با استفاده از کدگذاری باز، محوری و گزینشی منجر به شناسایی ۲ بعد و ۱۱ مؤلفه تشکیل دهنده آن است. بعد سازمانی شامل مؤلفه‌های زیر به ترتیب بار عاملی می‌باشد:

- معیشتی (۰/۶۲۸) که شامل دو مضمون حقوق دستمزد و مشوق‌های مادی است.
- مدیریتی (۰/۸۶۴) که شامل مضمون مدیریت است.

- برنامه مدون و جامع آموزشی (۷۸۰/.) که شامل دو مضمون ضرورت آموزش و روش‌ها و شیوه‌های آموزشی است.
 - برنامه‌های انگیزشی (۸۹۳/.) که شامل مضمون انگیزش است.
 - نظام ارزشیابی و ارتقای شغلی (۷۹۳/.) که شامل دو مضمون ارزشیابی و ارتقاء شغلی است.
 - بهسازی و نوسازی نیروی انسانی و محیط کار (۸۲۵/.) که شامل دو مضمون جذب نیروی انسانی و ایمن‌سازی و بهسازی محیط کار است.
 - برنامه جامع به‌روزرسانی و بهبود فرآیندهای انجام کار (۷۳۸/.) که شامل مضمون تغییر و به‌روزرسانی فرآیندهای انجام کار است.
 - بهداشت روانی محیط کار (۷۴۵/.) که شامل مضمون امنیت روانی کارکنان است.
بعد فردی شامل مؤلفه‌های زیر به ترتیب بار عاملی می‌باشد:
 - پیشینه علمی (۸۶۳/.) که شامل سه مضمون تحصیلات آکادمیک، مهارت‌های فناوری، مهارت‌های حقوقی است.
 - مسئولیت‌پذیری (۸۴۳/.) که شامل دو مضمون مسئولیت قانونی و مسئولیت اخلاقی است.
 - تعهد حرفه‌ای (۷۳۰/.) که شامل دو مضمون استمرار خدمت و احساس هویت است.
- یافته‌های مربوط به بررسی سؤال دوم: وضعیت موجود مؤلفه‌های بالندگی کارکنان ثبت اسناد و املاک هرمزگان چگونه است؟ بررسی وضعیت موجود بالندگی کارکنان و مؤلفه‌های آن در پژوهش حاضر با استفاده از آزمون t انجام شد که در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲

نتایج آزمون آماری *t-test* مربوط به مقوله‌های کلیدی مدل آموزشی بالندگی کارکنان ثبت اسناد و املاک

| ابعاد | مؤلفه‌ها | مضمون | ارزش آزمون = ۳ | | | | |
|-----------------|---|---|----------------|------------------|---------|------------|-------|
| | | | میانگین | انحراف استاندارد | مقدار t | درجه آزادی | p |
| بالندگی سازمانی | معیشتی | حقوق و دستمزد | ۲.۷۶ | ۰.۹۷ | -۲.۷۶۸ | ۱۳۳ | ۰.۰۰۶ |
| | | مشوق‌های مادی | ۲.۵۵ | ۱.۰۵ | -۴.۹۳۶ | ۱۳۳ | ۰.۰۰۱ |
| بالندگی فردی | مدیریتی | مدیریت | ۲.۶۵ | ۰.۹۵ | -۴.۱۱۷ | ۱۳۳ | ۰.۰۰۱ |
| | برنامه مدون و جامع آموزشی | ضرورت آموزش | ۲.۸۵ | ۰.۹۵ | -۱.۷۶۵ | ۱۳۳ | ۰.۰۸۱ |
| | | روش‌ها و شیوه‌های آموزش | ۲.۷۹ | ۰.۹۱ | -۲.۶۴۶ | ۱۳۳ | ۰.۰۰۹ |
| | برنامه‌های انگیزشی | انگیزش | ۲.۴۳ | ۰.۷۹ | -۸.۱۸۴ | ۱۳۳ | ۰.۰۰۱ |
| | نظام ارزشیابی و ارتقای شغلی | ارزشیابی | ۲.۸۷ | ۱.۰۲ | -۱.۴۲۷ | ۱۳۳ | ۰.۱۵۶ |
| | | ارتقای شغلی | ۲.۹۰ | ۰.۹۱ | -۱.۲۶۴ | ۱۳۳ | ۰.۲۰۸ |
| | بهسازی و نوسازی نیروی انسانی و محیط کار | جذب نیروی انسانی | ۲.۴۲ | ۰.۸۱ | -۸.۲۳۴ | ۱۳۳ | ۰.۰۰۱ |
| | | ایمن‌سازی و بهسازی محیط کار | ۲.۳۵ | ۰.۷۶ | -۹.۶۹۵ | ۱۳۳ | ۰.۰۰۱ |
| | برنامه جامع به‌روزرسانی و بهبود فرآیندهای انجام کار | تغییر و به‌روزرسانی فرآیندهای انجام کار | ۲.۹۹ | ۰.۷۸ | -۰.۰۸۳ | ۱۳۳ | ۰.۹۳۴ |
| | بهداشت روانی محیط کار | امنیت روانی کارکنان | ۲.۸۰ | ۰.۸۲ | -۲.۷۴۱ | ۱۳۳ | ۰.۰۰۷ |
| بالندگی علمی | پیشینه علمی | تحصیلات آکادمیک | ۳.۴۲ | ۰.۷۵ | ۶.۵۶۸ | ۱۳۳ | ۰.۰۰۱ |
| | | مهارت‌های فناوری | ۲.۹۴ | ۰.۸۱ | -۰.۷۴۳ | ۱۳۳ | ۰.۴۵۹ |
| | | مهارت‌های حقوقی | ۳.۱۸ | ۰.۷۴ | ۲.۸۶۹ | ۱۳۳ | ۰.۰۰۵ |
| | مسئولیت‌پذیری | مسئولیت قانونی | ۳.۶۸ | ۰.۵۷ | ۱۳.۷۴۳ | ۱۳۳ | ۰.۰۰۱ |
| | | مسئولیت اخلاقی | ۳.۸۶ | ۰.۶۵ | ۱۵.۲۶۷ | ۱۳۳ | ۰.۰۰۱ |
| | تعهد حرفه‌ای | استمرار خدمت | ۳.۱۴ | ۰.۶۱ | ۲.۷۲۱ | ۱۳۳ | ۰.۰۰۷ |
| | | احساس هویت | ۲.۸۶ | ۰.۷۹ | -۱.۹۰۳ | ۱۳۳ | ۰.۰۵۹ |

بررسی وضعیت موجود بعد سازمانی بالندگی نشان می‌دهد که در بعد سازمانی؛ وضع موجود مؤلفه‌های معیشتی، مدیریتی، برنامه مدون و جامع آموزشی، برنامه‌های انگیزشی، بهسازی و نوسازی نیروی انسانی و محیط کار و بهداشت روانی محیط کار از میانگین مشخص مقیاس یعنی عدد ۳ پایین‌تر بوده و این تفاوت زیاد یا معنی‌دار است. بنابراین وضعیت این مؤلفه‌ها، پایین‌تر از میانگین نظری قرار دارد و وضعیت موجود این مؤلفه‌ها در سطح مطلوبی قرار ندارد. در بعد سازمانی؛ وضع موجود نظام ارزشیابی و ارتقای شغلی و برنامه جامع به‌روزرسانی و بهبود فرآیندهای انجام کار تقریباً برابر میانگین مشخص مقیاس یعنی عدد ۳ بوده و این تفاوت زیاد یا معنی‌دار با آن ندارد. بنابراین وضعیت این مؤلفه‌ها، تفاوت معناداری با میانگین نظری ندارد. وضع موجود بعد بالندگی سازمانی با در نظر گرفتن مجموع مؤلفه‌های آن هم از میانگین مشخص مقیاس یعنی عدد ۳ پایین‌تر بوده و این تفاوت زیاد یا معنی‌دار است. بنابراین وضعیت این مفاهیم، پایین‌تر از میانگین نظری قرار دارد. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که وضع موجود بالندگی کارکنان در استان هرمزگان در بعد سازمانی پایین‌تر از حد متوسط بوده و در سطح مطلوبی قرار ندارد؛ این نامناسب بودن وضعیت موجود در مؤلفه‌های معیشتی، مدیریتی، برنامه مدون و جامع آموزشی، برنامه‌های انگیزشی، بهسازی و نوسازی نیروی انسانی و محیط کار و بهداشت روانی محیط کار مشهود است و نشان‌دهنده این است که سازمان ثبت اسناد و املاک نتوانسته است در مؤلفه‌های فوق موفق عمل کند و نیاز به تجدید نظر جدی دارد؛ این سازمان تا رسیدن به وضعیت مطلوب در این مؤلفه‌ها فاصله زیادی دارد.

در بعد بالندگی فردی، وضع موجود دو مؤلفه پیشینه علمی و مسئولیت‌پذیری بالاتر از میانگین مشخص مقیاس یعنی عدد ۳ بوده و این تفاوت زیاد یا معنی‌دار است. بنابراین وضعیت این بعد، تفاوت معناداری با میانگین نظری دارد. در بعد بالندگی فردی وضع موجود تعهد حرفه‌ای تقریباً برابر میانگین مشخص مقیاس یعنی عدد ۳ بوده و این تفاوت زیاد یا معنی‌دار با آن ندارد. بنابراین وضعیت این مؤلفه، تفاوت معناداری با میانگین نظری ندارد. مقایسه یک عدد به‌دست‌آمده با میانگین نظری که حد وسط نمرات است، سبب می‌شود قضاوتی مبنی بر خوب بودن یک متغیر به دست آید. وضع موجود بعد بالندگی فردی هم از میانگین مشخص مقیاس یعنی عدد ۳ بالاتر بوده و این تفاوت زیاد یا معنی‌دار است. بنابراین وضعیت این بعد، تفاوت معناداری با میانگین نظری دارد؛ پس می‌توان گفت دو مؤلفه فوق از وضعیت مناسبی در جامعه هدف برخوردار بوده است؛ بنابراین مؤلفه‌های فوق در بعد بالندگی فردی در جامعه هدف مطلوب بوده است چرا که میانگین به‌دست‌آمده از میانگین نظری بالاتر بوده است. در بعد بالندگی فردی وضع موجود تعهد حرفه‌ای تقریباً برابر میانگین مشخص مقیاس یعنی عدد ۳ بوده و این تفاوت زیاد یا معنی‌دار با آن ندارد. وضع موجود بعد بالندگی فردی هم از میانگین مشخص مقیاس یعنی عدد ۳ بالاتر بوده و این تفاوت زیاد یا معنی‌دار است. این نتایج نشان می‌دهد که کارکنان ثبت اسناد و املاک از بعد بالندگی فردی وضعیت مطلوبی دارند و این سازمان باید برنامه‌های جدی در خصوص حفظ وضعیت موجود بالندگی فردی کارکنان و همچنین ارتقای بالندگی فردی کارکنان مدنظر قرار دهد.

- یافته‌های مربوط به سوال پنجم پژوهش: سازوکار اجرایی مدل آموزشی بالندگی کارکنان ثبت اسناد و املاک هرمزگان کدامند؟
۱. توجه ویژه به معیشت کارکنان و حل مشکلات معیشتی آنان با الگوبرداری از بسته‌های حمایتی مورد استفاده سازمان‌های مشابه.
 ۲. شناسایی و استفاده از ظرفیت‌های قانونی جهت ایجاد گشایش‌های معیشتی کارکنان.
 ۳. استقرار نظام شناسایی، جذب و آموزش کارکنان نخبه در داخل و خارج از سازمان برای تصدی پست‌های مدیریتی.
 ۴. استقرار نظام مستندسازی تجربیات جهت حفظ تجربیات گران‌بهای کارکنان و تسهیم آن در کل سازمان و تشویق کارکنان به مستندسازی علمی و باکیفیت تجربیات از طریق مشوق‌های مادی و غیر مادی.
 ۵. مستندسازی‌های برتر هر ساله اعلام و مورد تقدیر قرار گیرند و جهت تسهیم آن در کل سازمان به صورت محتوای آموزشی در سامانه‌ای بارگذاری و در اختیار کارکنان قرار گیرد.

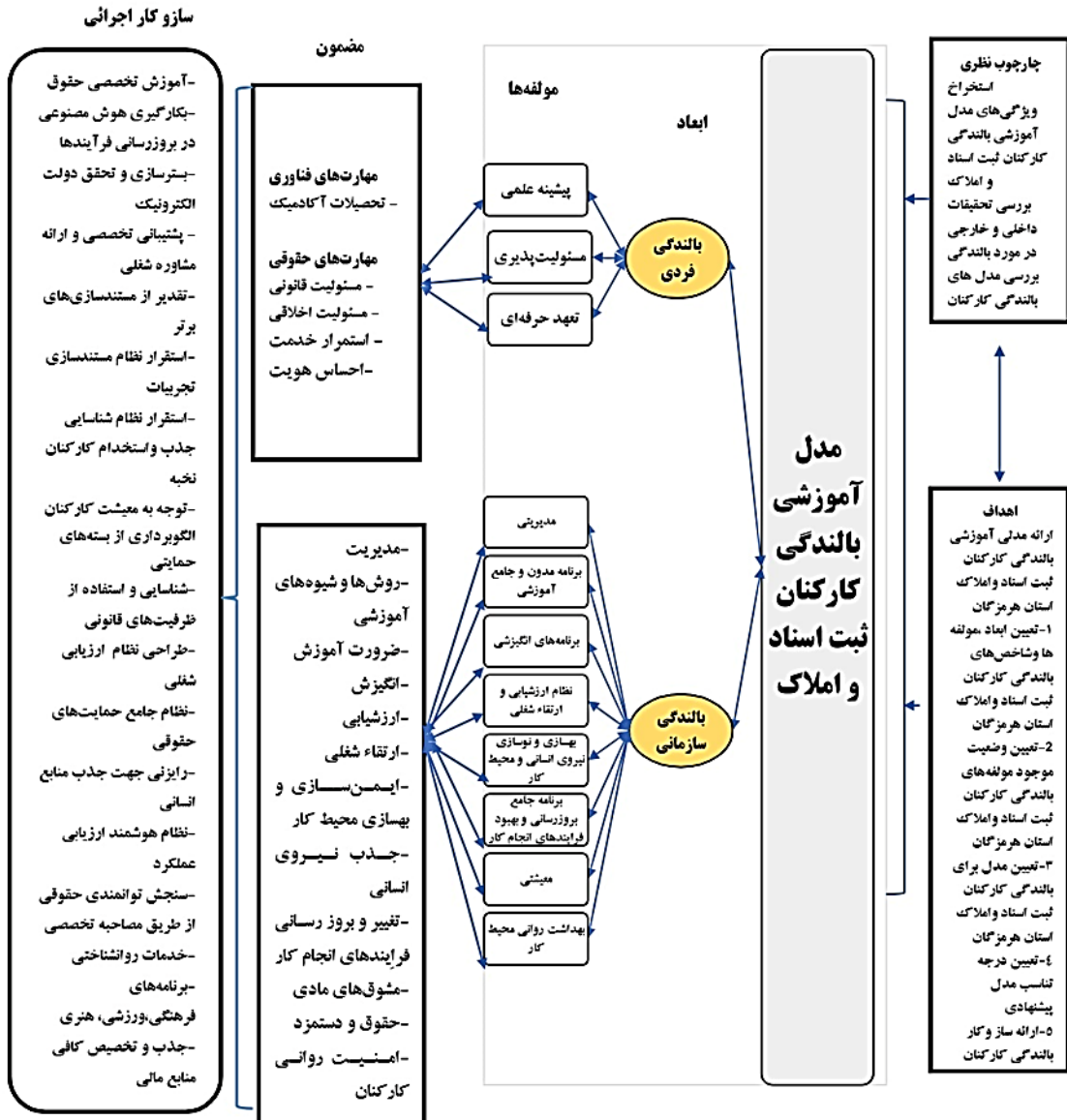
۶. کارشناسان خبره‌ای در سازمان جهت پشتیبانی تخصصی و ارائه مشاوره شغلی در زمینه‌های تخصصی املاک، اجرای اسناد رسمی، ثبت شرکت‌ها به صورت تلفنی پاسخگوی کارکنان سراسر کشور باشند و این پاسخگویی تلفنی از زمانبر شدن پاسخگویی به ابهامات جلوگیری کند.
۷. الگوبرداری از سازمان‌های موفق در استفاده از فناوری اطلاعات و هوش مصنوعی در به‌روزرسانی فرآیندهای انجام کار.
۸. بسترسازی جهت تحقق دولت الکترونیک در انجام فرآیندهای ثبتی.
۹. ارائه آموزش‌های تخصصی حقوقی جهت غنی‌سازی دانش حقوقی کارکنان در پاسخگویی به مراجعین که تعداد قابل توجهی از آنان متخصصان علم حقوق هستند (وکلا، سردفتران، کارشناسان رسمی، مراجع قضایی).
۱۰. سنجش میزان توانمندی در مهارت‌های حقوقی و فناوری هنگام جذب منابع انسانی از طریق مصاحبه‌های تخصصی.
۱۱. استقرار و پشتیبانی از نظام هوشمند ارزیابی عملکرد فعالیت‌ها و خدمات ثبتی و جلوگیری از آمارسازی‌های غیر واقعی.
۱۲. رایزنی در سطح کلان و استفاده از ظرفیت‌های قانونی جهت حل معضل کمبود جذب منابع انسانی.
۱۳. جذب و تخصیص کافی و به موقع منابع مالی جهت بهسازی و ایمن‌سازی محیط کاری.
۱۴. طراحی و اجرای برنامه‌های فرهنگی، ورزشی و هنری جهت افزایش روحیه کارکنان و ایجاد نشاط.
۱۵. ارائه خدمات روانشناختی به کارکنان و شناسایی کارکنان آسیب‌دیده از لحاظ روحی و کمک به بازیابی روانی آنان.
۱۶. طراحی نظام عادلانه ارتقای شغلی و پرداخت پاداش بر اساس عملکرد کارکنان.
۱۷. طراحی نظام جامع حمایت‌های حقوقی از کارکنان در قبال مسئولیت‌های سنگین قانونی که به علت فعالیت‌های شغلی ثبتی به عهده دارند.

یافته‌های مربوط به بررسی سوال سوم: مدل آموزشی برای بالندگی کارکنان ثبت اسناد و املاک هرمزگان چگونه است؟ در این پژوهش برای بالندگی کارکنان ۱۱ مؤلفه استخراج شد که این مؤلفه‌ها در ۲ بعد که به آنها عوامل مرتبه اول گفته می‌شود، طبقه‌بندی شدند. با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، تعداد و ماهیت این عوامل مورد تأیید قرار گرفت. برای تعیین ساختار عاملی مرتبه دوم (بالندگی) از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شد. ۱۱ مؤلفه تعریف‌کننده ۲ عامل مشترک هستند که این ۲ عامل به نوبه خود عاملی دیگر به نام بالندگی را تعریف می‌کنند که به آن عامل مرتبه دوم گفته می‌شود. در این پژوهش بالندگی در ۲ بعد (بالندگی فردی و بالندگی سازمانی) در نظر گرفته شده است. مؤلفه‌های شناسایی شده برای هر یک از این ابعاد دوگانه، متغیرهای آشکار آن ابعاد به شمار می‌روند. برای بعد سازمانی، مؤلفه‌های: معیشتی، مدیریتی، برنامه مدون و جامع آموزشی، برنامه‌های انگیزشی، نظام ارزشیابی و ارتقای شغلی، بهسازی و نوسازی نیروی انسانی و محیط کار، برنامه جامع به‌روزرسانی و بهبود فرآیندهای انجام کار، بهداشت روانی محیط کار و بعد فردی: پیشینه علمی، مسئولیت‌پذیری و تعهد حرفه‌ای به عنوان متغیرهای آشکار آن ابعاد در نظر گرفته شده‌اند.

در بین مؤلفه‌های بعد بالندگی فردی، بیشترین بار عاملی مربوط به پیشینه علمی (۰.۸۶۳) و کمترین بار عاملی مربوط به تعهد حرفه‌ای (۰.۷۳۰) می‌باشد. در بین مؤلفه‌های بعد بالندگی سازمانی، بیشترین بار عاملی مربوط به برنامه‌های انگیزشی (۰.۸۹۳) و کمترین بار عاملی مربوط به معیشتی (۰.۶۲۸) می‌باشد.

شکل ۱

مدل آموزش بالندگی کارکنان ثبت اسناد و املاک حاصل از مصاحبه



بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف ارائه مدلی آموزشی برای بالندگی کارکنان سازمان ثبت اسناد و املاک انجام شده است؛ این هدف از این جهت پیگیری گردید که تغییر و تحولات مداوم محیطی، بهبود و بالندگی سازمانی را در موقعیت‌های گوناگون اجتناب‌ناپذیر می‌سازد. از طرف دیگر، سازمان‌ها برای همسو شدن با تغییرات محیطی نیازمند بهبود، توسعه و گسترش عملیات اجرایی هستند. یکی از فرآیندهایی که شایستگی‌های موجود در کارکنان را تقویت می‌نماید و منجر به بالندگی در فرد می‌شود، آموزش است. سازمان ثبت اسناد و املاک به عنوان یک نهاد حاکمیتی که مسئولیت‌های مهمی در زمینه ایجاد نظم اجتماعی و کاهش دعاوی قضایی بر عهده دارد، جهت موفقیت در نیل به اهداف خود به کارکنان شایسته نیاز دارد. آموزش همان گسترش نگرش و دانش، مهارت و الگوهای رفتاری مورد نیاز یک فرد برای انجام عملکرد مناسب در یک شغل معین است.

بنابراین، پس از انجام پژوهش، به مدلی دست یافتیم که مبانی نظری، مؤلفه‌ها، مضمون‌ها و سازوکارهای اجرایی بالندگی کارکنان ثبت اسناد و املاک را بررسی و تحلیل نمود. با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، تعداد دو بعد و ۱۱ مؤلفه و ۱۹ مضمون به عنوان ابعاد و مؤلفه‌های بالندگی کارکنان ثبت اسناد و املاک به دست آمد. مؤلفه معیشتی که از دو مضمون حقوق و دستمزد و مشوق‌های مادی تشکیل شده است؛ با مؤلفه‌های استخراجی پژوهش‌های پیشین (Abdollahi et al., 2022; Safie, 2021) هم‌سویی دارد. مؤلفه مدیریتی با مضمون مدیریت در این پژوهش شناسایی و در طراحی مدل به کار گرفته شده که با مؤلفه‌های استخراجی پژوهش‌های پیشین (Shabani Bahar et al., 2020) هم‌سویی دارد. مؤلفه برنامه جامع و مدون آموزشی با مؤلفه‌های استخراجی پژوهش‌های پیشین (Safie, 2020) هم‌سویی دارد. مؤلفه برنامه جامع و مدون آموزشی با مؤلفه‌های استخراجی پژوهش‌های پیشین (Shabani Bahar et al., 2020; Zeraati et al., 2020) هم‌سویی دارد. یکی از مؤلفه‌های استخراجی در بالندگی سازمانی این پژوهش برنامه‌های انگیزشی است که شامل مضمون انگیزش است. مؤلفه فوق با مؤلفه‌های استخراجی پژوهش‌های پیشین (Abdollahi et al., 2020; Zeraati et al., 2020) هم‌سویی دارد. مؤلفه نظام ارزشیابی و ارتقای شغلی با مؤلفه‌های استخراجی پژوهش‌های پیشین (Abdollahi et al., 2022) هم‌سویی دارد. مؤلفه برنامه جامع بروزرسانی و بهبود فرآیندهای انجام کار با مؤلفه‌های استخراجی پژوهش‌های پیشین (Jovari & Mohammadi moghaddam, 2021; Kanjanakan et al., 2023) هم‌سویی دارد. مؤلفه بهداشت روانی محیط کار استخراجی پژوهش پیشین (Jovari & Mohammadi moghaddam, 2021) هم‌سویی دارد.

شناسایی و بررسی حوزه‌های اثرگذار برای بالندگی کارکنان سازمان ثبت اسناد و املاک به منظور ارائه مدل، مهمترین گام در پژوهش حاضر بوده است. حوزه‌های اثرگذار اداری استخراج شده در این پژوهش بر اساس مبانی نظری و دیدگاه صاحب‌نظران و متخصصان این حوزه شناسایی شده و همخوانی آنها با ادبیات موجود و تحقیقات انجام شده مورد توجه قرار گرفته است. مدل نهایی مستخرج در پژوهش با عنوان ارائه مدلی آموزشی برای بالندگی کارکنان سازمان ثبت اسناد و املاک، با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، تعداد دو بعد و ۱۱ مؤلفه و ۱۹ مضمون به عنوان ابعاد و مؤلفه‌های بالندگی کارکنان ثبت اسناد و املاک به دست آمد. ابعاد به دست آمده شامل: بالندگی فردی و بالندگی سازمانی است. این ابعاد خود شامل مؤلفه‌هایی هستند که اجزای دقیق‌تر و تخصصی بالندگی کارکنان را تشکیل می‌دهند. بعد اول بالندگی فردی کارکنان در قالب سه مؤلفه (مفهوم) شناسایی شد که شامل پیشینه علمی، مسئولیت‌پذیری و تعهد حرفه‌ای می‌باشد. بعد دوم بالندگی سازمانی در قالب هشت مؤلفه (مفهوم) شناسایی شد که شامل معیشتی، مدیریتی، برنامه مدون و جامع آموزشی، برنامه‌های انگیزشی، بهسازی و نوسازی نیروی انسانی و محیط کار، برنامه جامع بروزرسانی و بهبود فرآیندهای انجام کار، بهداشت روانی محیط کار و نظام ارزشیابی و ارتقای شغلی می‌باشد. این مؤلفه‌ها از طریق مطالعه ادبیات و پیشینه پژوهش و مصاحبه با صاحب‌نظران و خبرگان کارکنان اداره ثبت و پرسش از اساتید دانشگاه‌ها در قالب پرسشنامه و تجزیه و تحلیل تمام داده‌ها به دست آمد. وضعیت موجود مؤلفه‌ها و مضمون‌های منتخب مورد مقایسه قرار گرفت و مشخص شد که بعد بالندگی سازمانی در وضعیت مطلوبی قرار ندارد و بعد بالندگی فردی در وضعیت مطلوبی قرار دارد. در جمع‌بندی می‌توان گفت وضعیت موجود بالندگی کارکنان ثبت اسناد و املاک با وضعیت مطلوب فاصله دارد. در نهایت، سازوکار اجرایی جهت بالندگی کارکنان ثبت اسناد و املاک ارائه شد. بر اساس نتایج مصاحبه کیفی، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها و مدل نهایی تحقیق تدوین گردید. بالندگی سازمانی مفهومی جامع و چندبعدی است و بالندگی فردی می‌تواند زمینه‌ساز بالندگی سازمانی باشد. سازمان بالنده سعی می‌کند که همواره توجه و فرصت کافی در اختیار کارکنان قرار دهد تا کارکنان بتوانند به رشد و تعالی و نیز پیشرفت در مسائل کاری دست یابند.

مدل تدوین شده می‌تواند به عنوان منشوری راهنمای برنامه‌ریزی کلان مدیران سازمان ثبت اسناد و املاک کشور قرار گیرد. لذا

پیشنهاد می‌شود:

۱. در رابطه با مؤلفه «معیشتی»:

معیشت یکی از دغدغه‌های اصلی کارکنان است. توجه به حقوق و دستمزد پرداختی و همچنین استفاده از مشوق‌های مادی از مضمون‌های مهمی هستند که باعث ارتقا یا نزول بالندگی کارکنان می‌شوند. بنابراین توجه و برنامه‌ریزی جهت بهبود معیشت کارکنان ضروری است.

۲. در رابطه با مؤلفه «مدیریتی»:

مدیریت در هر سازمانی نقش کلیدی دارد و یکی از مؤلفه‌های مهم بالندگی سازمانی به شمار می‌رود. لذا توجه جدی به سبک‌های مدیریتی و بستر سازی یک مدیریت علمی و توانمند بسیار راهگشا است. استفاده از مدیریت برخاسته از متن کارکنان سازمان می‌تواند باعث تسلط و شناخت کافی از وظایف خود و کارکنان زیرمجموعه شود.

۳. در رابطه با مؤلفه «برنامه مدون و جامع آموزشی»:

با نیازسنجی صحیح آموزشی و تبیین ضرورت آموزش برای کارکنان، مدیران و تصمیم‌گیران می‌توان از بسیاری از خطاها پیشگیری کرد. همچنین در مؤلفه برنامه مدون و جامع آموزشی استفاده از شیوه‌ها و روش‌های آموزشی متناسب با سازمان ثبت اسناد و املاک بسیار ضروری است.

با توجه به حاکمیتی و تخصصی بودن بسیاری از فعالیت‌های سازمان، یک برنامه مدون و جامع آموزشی باعث پیشبرد اهداف سازمان و استفاده از تجربیات و دانش سازمانی و انتشار آن بین کارکنان می‌گردد.

۴. در رابطه با مؤلفه «برنامه‌های انگیزشی»:

یکی از مؤلفه‌های مهم بالندگی سازمانی برنامه‌های انگیزشی است. میل به کوشش فراوان جهت تأمین هدف‌های سازمان در کارکنان هر سازمانی از ضروریات است. جهت تقویت انگیزش کارکنان، نیازسنجی و طراحی برنامه‌های انگیزشی توصیه می‌شود.

۵. در رابطه با مؤلفه «نظام ارزشیابی و ارتقای شغلی»:

توجه به مضمون‌های ارزشیابی و ارتقای شغلی در بالندگی سازمانی کارکنان ضروری است. مؤلفه نظام ارزشیابی و ارتقای شغلی می‌تواند با نیازسنجی، طراحی و سازوکار مناسب زمینه بالندگی کارکنان را فراهم نماید. چنانچه کارکنان در یک سازمان شایسته‌سالار خدمت نمایند، میل به خودتوسعه‌ای و مهارت‌افزایی بیشتر می‌شود، زیرا کارکنان اطمینان می‌یابند که فرصت‌های برابر و عادلانه برای ارتقا دارند و ارزشیابی منصفانه از عملکرد آنان در سازمان انجام می‌شود.

۶. در رابطه با مؤلفه «بهسازی و نوسازی نیروی انسانی و محیط کار»:

در مؤلفه بهسازی و نوسازی نیروی انسانی و محیط کار، توجه ویژه به مضمون‌های جذب نیروی انسانی و ایمن‌سازی و بهسازی محیط کار توصیه می‌شود. فرایند خروج نیروی انسانی (به صورت بازنشستگی، از کارافتادگی، اخراج، ترک خدمت و...) از سازمان مدیریت شود و برنامه‌ریزی جهت جذب نیروی انسانی به صورت کارشناسی انجام شود.

۷. در رابطه با مؤلفه «برنامه جامع بروزرسانی و بهبود فرآیندهای انجام کار»:

توجه به مضمون تغییر و بروزرسانی فرآیندهای انجام کار ضروری است. با پیشرفت تکنولوژی، استفاده از ابزارهای فناوری اطلاعات در امور اداری متداول شده است؛ بنابراین الگوبرداری از سازمان‌های پیشرو در زمینه استفاده از فناوری اطلاعات در بهبود فرآیندهای انجام کار توصیه می‌شود. تشکیل کارگروهی متشکل از کارشناسان و خبرگان ثبتی جهت بازنگری و بهبود فرآیندهای انجام کار ضروری است. در این

خصوص، تسهیل فرآیندها و طراحی مکانیزی که موجب کاهش مراجعات حضوری استفاده‌کنندگان از خدمات سازمان ثبت شود، از نکات اساسی است. هر رویه انجام کاری که باعث افزایش سرعت انجام کار و افزایش کیفیت خدمات ارائه شده شود، پیشنهاد می‌گردد.

۸. در رابطه با مؤلفه «بهداشت روانی محیط کار»:

توجه به مضمون امنیت روانی کارکنان در رابطه با مؤلفه بهداشت روانی و محیط کار ضروری است. با توجه به اینکه ماهیت فعالیت سازمان ثبت حاکمیتی است و زیر مجموعه قوه قضاییه می‌باشد و فعالیت‌های قضایی به دلیل نوع و ماهیت فعالیت، استرس شغلی بیشتری بر کارکنان وارد می‌کند و باعث فرسودگی شغلی آنان می‌شود. برنامه‌های منظم جهت کاهش استرس شغلی و افزایش سلامت روانی کارکنان، برنامه‌های حمایتی حقوقی و قانونی از کارکنان در صورت بروز اشتباهات شغلی سهوی ضروری است.

۹. در رابطه با مؤلفه «پیشینه علمی»:

در خصوص مؤلفه پیشینه علمی، توجه به مضمون‌های تحصیلات آکادمیک، مهارت‌های فناوری و مهارت‌های حقوقی توصیه می‌شود. در مرحله جذب منابع انسانی (آزمون‌های استخدامی بر اساس منابع استاندارد، مصاحبه‌های تخصصی) تحصیلات آکادمیک و مهارت‌های فناوری و مهارت‌های حقوقی مورد سنجش قرار گیرد. در ضمن اشتغال به خدمت، برنامه‌های تشویقی جهت ایجاد تمایل برای ادامه تحصیل کارکنان برنامه‌ریزی شود. محتوای آموزشی ضمن خدمت جهت بالا بردن مهارت

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

موازین اخلاقی

ندارد.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

References

- Abdollahi, B., Sadin, A. a., NavehebSrahim, a., & abassiyan, h. (2022). Designing a professional development model for faculty at Farhangian University with a grounded theoretical approach and a mixed exploratory paradigm. *ieaajournal*, 11(2), 41-83. <https://doi.org/10.52547/meo.11.2.41>

- Balamurugan, R., & Zubar, H. A. (2019). An integrated approach to performance measurement, analysis, improvements and knowledge management in healthcare sector. *International Journal of Knowledge Management Studies*, 10(1), 84-99. <https://www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/IJKMS.2019.097130>
- Hosseini Kkouhsari, S. J., Mashayekh, M. r., Salar, J., & Baqeri, S. M. (2021). Designing and Explaining the Model of Human Capital Flourish to Achieve a Knowledge-Based Economy. *Public Organizations Management*, 9(4), 103-118. <https://doi.org/10.30473/ipom.2021.59392.4397>
- Jovari, B., & Mohammadi moghaddam, Y. (2021). Vigor and its implementation strategies in universities. *The Journal of New Thoughts on Education*, 17(1), 229-252. <https://doi.org/10.22051/jontoe.2021.26926.2723>
- Kanjanakan, P., Wang, P. Q., & Kim, P. B. (2023). The empowering, the empowered, and the empowerment disparity: A multilevel analysis of the integrated model of employee empowerment. *Tourism Management*, 94, 104635. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2022.104635>
- Mohammad Hafez, K. (2022). The relationship between job enthusiasm and professional growth of teachers on organizational growth in first-level secondary school teachers in Khanjin city. *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 6(85), 597-608. <https://www.magiran.com/paper/2456398>
- Mohebzadegan, Y., Pardakhtchi, M. H., Ghahramani, M., & Farasatkah, M. (2023). Developing a Model for Faculty Development Approach based on Grounded Theory. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 19(4), 1-25. https://journal.irphe.ac.ir/article_702824.html
https://journal.irphe.ac.ir/article_702824_2a0f223223b542a0bd996f6d9b0362af.pdf
- Najarian, R., Hajinabi, K., & Nazarimanesh, L. (2022). The Relationship Between Human Resource Empowerment and Organizational Productivity of Imam Hossein (AS) Shahrood Hospital. *Journal of healthcare management*, 2(13), 7-15. <https://doi.org/10.30495/jhm.2022.67880.11054>
- Oncioiu, I., Kandzija, V., Petrescu, A.-G., Panagoreț, I., Petrescu, M., & Petrescu, M. (2022). Managing and measuring performance in organizational development. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 35(1), 915-928. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.1951317>
- Rasooly Kalamaki, F., Mahmoudi, G., & Yazdani Charati, J. (2020). Relationship between Organizational Culture and Organizational Health in Employees of District 1 Iran Teaching Hospitals. *muq-hygiene*, 9(4), 256-264. <https://doi.org/10.52547/ArchHygSci.9.4.256>
- Safie, S. (2021). Designing & Validating the Model of Ethical Development Among Faculty Members & Instructors at Farhangian University. *ethicsjournal*, 16(3), 89-96. <http://ethicsjournal.ir/article-1-2400-en.html>
- Shabani Bahar, G. R., Ghareh, M. A., & Siavashi, M. (2020). “Designing Structural Model of Development Professional, Organizational and Persona Faculty members of Physical Education and Sports Science“. *Applied Research in Sport Management*, 8(4), 99-112. <https://doi.org/10.30473/arsm.2020.6811>
- Tripathi, P. M., Srivastava, S., Singh, L. B., Kapoor, V., & Solanki, U. (2021). A JD-R perspective for enhancing engagement through empowerment: A study on Indian hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 12-25. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.11.007>
- Zeraati, M., Abolghasemi, M., Khorasani, A., & Kheirandish, M. (2020). Knowledge development of knowledge workers based on knowledge management approach. *Innovation Management in Defensive Organizations*, 3(1), 147-172. <https://doi.org/10.22034/qjimdo.2020.208861.1225>