

## آموزش و ارتقای بهره‌وری در مراکز پژوهشی علوم انسانی

\*غلامرضا ویسی<sup>۱</sup>، صفر سفیدرو<sup>۲</sup>

### چکیده

**سابقه و اهداف:** اگر چه بسیاری از مدیران خواهان ارتقای بهره‌وری در سازمان خود هستند، ولی اغلب این سازمان‌ها در انتخاب فنون و تکنیک‌هایی که منجر به بهبود وضعیت این سازمان‌ها و ارتقای بهره‌وری می‌شوند با این مشکل جدی مواجه‌اند که کدام یک از عوامل بر افزایش بهره‌وری در سازمان آنان تاثیر به‌سزایی دارد که با بهبود، اصلاح و تغییر؛ بر بهره‌وری سازمان خود بیفزایند و متناسب با نیازهای خود در ایفای مأموریت خطیر خود، اهداف سازمانی خود را به گونه‌ای مطلوب محقق نمایند.

**مواد و روش‌ها:** در این پژوهش با هدف تعیین مهمترین علل ارتقاء بهره‌وری در سازمان‌های پژوهشی به دنبال پاسخ به این سوال هستیم که: علل و عوامل اصلی موثر بر ارتقای بهره‌وری مراکز پژوهشی علوم انسانی کدام‌اند؟ نوع تحقیق از شیوه پیمایشی و روش تجزیه و تحلیل در دو سطح تحلیل و توصیف با استفاده از آزمون‌های آمار استنباطی انجام گرفته است.

**یافته‌ها:** با توجه به اطلاعات بدست آمده و الویت بندی صورت گرفته آموزش در ارتقای بهره‌وری اولین اولویت را به خود اختصاص داده است.

**کلمات کلیدی:** آموزش، بهره‌وری، ارتقاء بهره‌وری، مراکز پژوهشی

### بیان مسئله

همین دلیل است که ارتقای بهره‌وری سازمان‌هایی با کارکنان علمی و مأموریت‌های پژوهش و تحقیق برای مدیران آن امری پردغدغه و حتی مخاطره‌آمیز قلمداد می‌شود. بنابر این سازمان‌های علمی پژوهشی برای ارتقای بهره‌وری خود از سویی با مشکل به کارگیری درست و مناسب تجهیزات و منابع مادی دست و پنجه نرم می‌کنند و از سوی دیگر با مشکل جدی ارتقای بهره‌وری دانشکاران رو به رو هستند.

در واقع اگر علل و عوامل ارتقای کیفیت به کارگیری، ترکیب و هدایت منابع انسانی و مادی سازمان‌های پژوهشی علوم انسانی و اسلامی شناسایی، استخراج، اولویت بندی و در اختیار این

ارتقای بهره‌وری سازمان‌ها از سویی شعار و سرلوحه برنامه مدیران است و از سوی دیگر دست‌یابی به آن یک دغدغه برای آنان به‌شمار می‌رود، به‌ویژه در سازمان‌های علمی و پژوهشی؛ زیرا ارزشمندترین دارایی‌های یک سازمان قرن بیستمی، تجهیزات و منابع مادی آن بود در حالی که ارزشمندترین دارایی یک سازمان قرن بیست و یکمی کارکنان علمی آن و بهره‌وری کارکنان علمی خواهد بود (۱). البته پرواضح است که ارتقای بهره‌وری کارکنان علمی بسی دشوارتر از کارکنان یدی است و چالش‌های متعددی رودر روی خود دارد. به

۱- عضو هیئت علمی پژوهشکده علوم اسلامی امام صادق (ع)، مسئول مطالعات فرهنگی - اجتماعی (\*نویسنده مسئول)

۲- کارشناس ارشد مدیریت و تحقیقات، پژوهشگر پژوهشکده علوم اسلامی امام صادق (ع)

ارشد (دانشگاه تهران)؛ عباس پوریوسف، چگونه می‌توان بهره‌وری نیروی انسانی را افزایش داد (مجله زمینه شماره ۲).

۳- آثار و منابع موجود در باره شاخه‌های جدید دانش، مانند مدیریت دانش، مدیریت تحول، مهندسی مجدد، هر کدام به فراخور خود موضوع بهره‌وری در سازمان را بررسی کرده‌اند که پایه‌های نظری ارزشمندی درباره بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری سازمان‌های پژوهشی به‌شمار می‌روند، مانند: محمد رضا حمیدی، مدیریت دانش و دانایی؛ محمد سعید تسلیمی، مدیریت تحول سازمانی؛ مایکل همر، جیمز شامپی، مهندسی دو باره شرکت‌ها، ترجمه: عبدالرضا رضایی نژاد.

#### اهداف تحقیق

با توجه به عنوان و موضوع تحقیق، یعنی علل و عوامل موثر بر ارتقای بهره‌وری مراکز پژوهشی علوم انسانی، اهداف تحقیق عبارتند از:

#### اهداف علمی

مهم‌ترین اهداف علمی این پروژه شامل این موارد است:

- ۱- شناسایی مهم‌ترین عوامل موثر بر ارتقای بهره‌وری مراکز پژوهشی علوم انسانی.
- ۲- تعیین میزان تاثیر هر کدام از عوامل شناسایی شده بر بهره‌وری این مراکز.
- ۳- تعیین اولویت عوامل شناسایی شده.

#### اهداف کاربردی

این پژوهش اهداف مهم کاربردی زیر را دنبال می‌کند:

- ۱- توصیه‌های دانشی یافته‌های تحقیق به مسئولان، سیاست‌گذاران و مدیران جهت بهبود و ارتقای بهره‌وری این مراکز.
- ۲- ایجاد زمینه مناسب برای شناسایی و استخراج موضوعات

سازمان‌ها قرار گیرد؛ آنان می‌توانند پژوهش‌ها و پروژه‌های تحقیقاتی خود را با کیفیتی بهتر، زمان و هزینه مناسب‌تر و ضایعات کمتر، مطابق و در راستای اهداف، مأموریت‌ها و وظایف انجام دهند.

بنابر این، در این تحقیق در صدد پاسخ به این سوال اصلی هستیم که علل و عوامل اصلی موثر بر ارتقای بهره‌وری مراکز پژوهشی علوم انسانی کدام‌اند؟

#### بررسی آثار

۱- آثار و کتب منتشره در بهره‌وری بیشتر ناظر به بهره‌وری شرکت‌های صنعتی و بنگاه‌های اقتصادی و تجاری است، همچون این آثار: دلبیورو. لسلو؛ ال. بایرز لویو، سرپرستی رمز بهره‌وری بالاتر، ترجمه: داوود ایزدی؛ هیرو تاکا تاکوچی، مدیریت در ژاپن، ترجمه: حسین افشین منش؛ جوزف ام پوتی، مدیریت بهره‌وری و راه‌های بهبود آن، ترجمه: عین‌الله علاء؛ جوزف پروپنکو، مدیریت بهره‌وری، ترجمه: محمد رضا اراهیمی مهر؛ احمد افروز، بررسی بهره‌وری نیروی انسانی در صنایع ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد (دانشگاه علامه طباطبایی).

۲- بخش زیادی از منابع موجود درباره بهره‌وری به ابعاد و علل و عوامل بهره‌وری نیروی انسانی آن هم در بخش صنعت، اقتصاد و تجارت پرداخته‌اند؛ در حالی که بهره‌وری نیروی انسانی با همه‌اهمیتی که دارد تنها یکی از جنبه‌های بهره‌وری در یک سازمان به‌شمار می‌رود، البته شمار اندکی از نظریه پردازان به بهره‌وری کارکنان دانشی نیز پرداخته‌اند. در حالی که به اعتقاد صاحب نظران برجسته مدیریت، هنر مدیران در قرن بیست و یک افزایش بهره‌وری کارکنان دانشی است، بر خلاف مدیریت در قرن بیستم که هنر مدیران ارتقای بهره‌وری کارگران یدی بود. مانند این آثار: داوود محب‌علی، بهره‌وری نیروی انسان؛ جلال صادقی شریف، عوامل موثر در بهره‌وری نیروی انسانی، پایان کارشناسی

جدید پژوهشی در حوزه بهره‌وری مراکز پژوهشی علوم انسانی با استفاده نتایج و داده‌های تحقیق.

۵- به کارگیری و ارتقای فناوری در افزایش بهره‌وری مراکز پژوهشی علوم انسانی موثر است.

البته نظر به محدودیت حجمی مقاله و بر اساس اولویت بندی که در نتایج تحقیق صورت گرفت و آموزش و توان افزایی به عنوان اولویت اول در ارتقای بهره‌وری مراکز پژوهشی شناخته شد، در این نوشتار صرفاً به طرح و ارائه نتایج مربوط به فرضیه دوم می‌پردازیم و دیگر فرضیه‌ها را به مجال دیگر وا می‌گذاریم.

### متغیرهای دخیل

در این پژوهش دو نوع متغیر دخیل و مداخله‌گر داریم. متغیرهای دخیل عبارتند از: سابقه کار، سطح تحصیلات، شغل (پژوهشگری؛ آموزشی و پژوهشی؛ مدیریت و سرپرستی). متغیرهای اصلی یا مداخله‌گر نیز عبارتند از: سبک سرپرستی و شیوه مدیریت، آموزش و توان‌افزایی، رضایت شغلی، فناوری و ارزیابی عملکرد.

### نوع، روش تحقیق و آزمون فرضیه‌ها

#### نوع تحقیق

از آنجایی که در این پژوهش، علل و عوامل موثر بر ارتقای بهره‌وری مراکز پژوهشی علوم انسانی، با توجه به نظرات کارکنان علمی و مدیران این مراکز شناسایی و اولویت بندی می‌شود، از شیوه پیمایشی استفاده می‌شود.

#### فرضیه‌های تحقیق

برای تعیین فرضیه اصلی تحقیق، ابتدا عوامل مؤثر بر بهره‌وری سازمان‌ها در مدل‌های مختلف استخراج شد. این عوامل به نه نفر از اساتید و پژوهشگران ارائه شد. ایشان از میان عوامل ارائه شده، پنج عامل مدیریت، آموزش، رضایت شغلی، ارزیابی عملکرد و فناوری را دارای اهمیت بیشتری برای بررسی و تحقیق تشخیص دادند. براین اساس فرضیه اصلی تحقیق عبارت است از: سبک سرپرستی و شیوه مدیریت، آموزش و توان‌افزایی، رضایت شغلی، فناوری و ارزیابی عملکرد در ارتقای بهره‌وری مراکز پژوهشی علوم انسانی تاثیر دارد. بر اساس فرضیه اصلی تحقیق، فرضیه‌های فرعی شامل این موارد هستند:

#### روش تجزیه و تحلیل

تجزیه و تحلیل در دو سطح انجام می‌گیرد:

##### ۱- توصیف

در توصیف داده‌ها از آمار توصیفی استفاده می‌شود، مانند: میانگین، فراوانی، و نمودارهای مختلف.

##### ۲- تحلیل

در تحلیل داده‌ها از آمار استنباطی استفاده می‌شود، مانند: آزمون فرضیه، رتبه بندی عوامل بر حسب تاثیر و تعمیم نتیجه نمونه آماری به جامعه آماری.

۱- سبک سرپرستی و شیوه مدیریت به ارتقای بهره‌وری در مراکز پژوهشی علوم انسانی کمک می‌کند.  
۲- آموزش و توان‌افزایی به ارتقای بهره‌وری در مراکز پژوهشی علوم انسانی منجر می‌شود.

#### آزمون فرضیه‌ها

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون T (One-Sample T Test) و برای رتبه بندی عوامل از مقایسه میانگین عامل‌ها استفاده می‌شود. در آزمون T Test نیز فرضیه‌ها با توجه به سطح معنا داری آن یا Significant سنجیده می‌شوند. به این

۳- رضایت شغلی در ارتقای بهره‌وری مراکز پژوهشی علوم انسانی موثر است.  
۴- ارزشیابی عملکرد کارکنان علمی در افزایش بهره‌وری مراکز پژوهشی علوم انسانی تاثیر دارد

جدیت، تعهد و ارتباطات. با توجه به مدل انتخابی و کمک از دو مدل دیگر یعنی گودوین و crest عوامل موثر بر بهبود بهره‌وری در پنج مولفه سازماندهی می‌شود: مدیریت، آموزش، رضایت شغلی، ارزیابی عملکرد و فناوری.

### یافته‌های جمعیت شناختی

جداول داده‌های جمعیت شناختی نشان می‌دهند، از ۱۰۳ نفر جامعه نمونه آماری، ۱۱ نفر معادل ۱۰/۷ درصد دارای مدرک کارشناسی؛ ۵۸ نفر معادل ۵۶/۴ درصد دارای کارشناسی ارشد؛ ۱۹ نفر معادل ۱۸/۴ درصد دارای تحصیلات دکتری و ۳۹ نفر معادل ۲۸/۱ درصد دارای تحصیلات حوزوی هستند. هم‌چنین ۱۴/۶ درصد پاسخگویان از ۱ تا ۹ سال، ۴۶/۶ درصد از ۱۰ تا ۱۹ سال و ۳۸/۸ درصد از ۲۰ سال به بالا سابقه کار دارند. ۵۱/۵ درصد پاسخگویان پژوهشگر، ۳۴ درصد دارای مشاغل

جدول داده‌های جمعیت شناختی (تحصیلات)

ردیف	سطح تحصیلات	فراوانی	درصد
۱	کارشناسی	۱۱	۱۰/۷
۲	کارشناسی ارشد	۴۶	۴۴/۷
۳	دکتری	۱۷	۱۶/۵
۴	سطح ۲	۲	۱/۹
۵	سطح ۳	۴	۳/۹
۶	خارج	۹	۸/۷
۷	کارشناسی ارشد و خارج	۱۲	۱۱/۷
۸	دکتری و خارج	۲	۱/۹
۹	جمع	۱۰۳	۱۰۰

جدول داده‌های جمعیت شناختی (سابقه کار)

ردیف	سابقه کار	فراوانی	درصد
۱	از ۱ تا ۹ سال	۱۵	۱۴/۶
۲	از ۱۰ تا ۱۹ سال	۴۸	۴۶/۶
۳	از ۲۰ سال به بالا	۴۰	۳۸/۸
۴	جمع	۱۰۳	۱۰۰

ترتیب که اگر  $sig > 0.05$  باشد، فرض صفر یا فرض خلاف تایید و ادعا یا همان فرضیه پژوهش رد می‌شود ولی اگر  $sig < 0.05$  باشد و  $t$  مثبت باشد ادعا یا همان فرضیه تحقیق تایید می‌شود

### چارچوب نظری

با توجه به ملاحظات پیش گفته و در نظر گرفتن وظایف قانونی و انقلابی، منظور از بهره‌وری مراکز پژوهشی علوم انسانی و اسلامی عبارت است از: «چگونگی به کارگیری، ترکیب و هدایت منابع انسانی و مادی سازمان و استفاده بهینه از آن‌ها در اجرای تحقیق و پژوهش با کیفیت عالی، زمان و هزینه مناسب و ضایعات کمتر در راستای تحقق اهداف سازمان».

### مدل بهبود بهره‌وری مراکز پژوهشی

برای ارتقای بهره‌وری مراکز پژوهشی علوم انسانی مدل پیشنهادی «هرشاور و راش» مناسب به نظر می‌رسد؛ زیرا این مدل مولفه‌های بهبود ارتقای بهره‌وری چنین مراکزی را دربردارد و می‌توان متناسب با شرایط سازمانی و نیز بهره‌گیری از مدل «گودوین» و مدل «crest» اصلاحاتی در مدل انجام داد. از این رو مدل هرشاور و راش را برای ارتقای بهره‌وری مراکز پیش گفته پایه قرار داده‌ایم و متناسب با شرایط سازمان و نیز گزینش شاخصه‌های هر مولفه، مدل را اصلاح و در واقع آن را بومی کرده‌ایم. در مدل هرشاور و راش مولفه‌های اصلی عبارتند از: فناوری، روش انجام کار، توانایی و مهارت، تغییر اختیارات و دستورالعمل‌ها، روش‌های نظارت، اندازه‌گیری عملکرد، شرایط کار، پاداش کمی، پاداش کیفی، طرح تسهیم سود.

عوامل موثر بر بهبود بهره‌وری مدل گودوین نیز عبارتند از: آموزش، مشارکت، صفا و آرامش، روش انجام کار، ارتباطات، برنامه‌ریزی و کنترل. مدل «crest» نیز برای بهبود بهره‌وری این مولفه‌ها را پیشنهاد می‌کند: آموزش، امنیت و احترام،

جدول داده‌های جمعیت شناختی (شغل)

ردیف	شغل	فراوانی	درصد
۱	پژوهشگر	۵۳	۵۱/۵
۲	مدیر	۳۵	۳۴
۳	مدیر و پژوهشگر	۸	۷/۸
۴	آموزشی و پژوهشی	۷	۶/۸
۵	جمع	۱۰۳	۱۰۰

مدیریتی، ۷/۸ درصد دارای جایگاه‌های مدیریتی و پژوهشگری و ۶/۸ درصد نیز دارای مشاغل آموزشی و پژوهشی می‌باشند

### داده‌های فرضیه تاثیر آموزش

دومین فرضیه پژوهش عبارت است از: آموزش و توان‌افزایی به ارتقای بهره‌وری در مراکز پژوهشی علوم انسانی منجر می‌شود. فرضیه شامل شش مولفه زیر می‌باشد:

- ۱- شناسایی نیازهای آموزشی کارکنان (پژوهشی - اداری).
- ۲- شیوه اجرای آموزش دانشکاران (مانند استاد-شاگردی،

جدول توزیع فراوانی و درصد تاثیر آموزش به تفکیک، بر میزان بهره‌وری

ردیف	مولفه	خیلی زیاد				
		خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
		فراوانی	فراوانی	فراوانی	فراوانی	فراوانی
		درصد	درصد	درصد	درصد	درصد
۱	شناسایی نیازهای آموزشی کارکنان (پژوهشی - اداری)	۴۶	۴۵	۹	۳	۰
		۴۴/۷	۴۳/۷	۸/۷	۲/۹	۰
۲	شیوه اجرای آموزش در سازمان (مانند: استاد-شاگردی، غیر حضوری...)	۳۷	۳۸	۲۴	۴	۰
		۳۵/۹	۳۶/۹	۲۳/۳	۳/۹	۰
۳	حمایت مدیران ارشد سازمان از برنامه‌های آموزشی	۲۹	۵۴	۱۹	۰	۱
		۲۸/۲	۵۲/۴	۱۸/۴	۰	۱
۴	ارتباط و تناسب آموزش با مشاغل کارکنان	۲۸	۵۲	۱۹	۲	۱
		۲۷/۲	۵۰/۵	۱۸/۴	۱/۹	۱
۵	تشویق به آموزش و یادگیری از سوی مدیران ارشد سازمان	۳۸	۵۲	۱۱	۱	۱
		۳۶/۹	۵۰/۵	۱۰/۷	۱	۱
۶	توانمندسازی پژوهشگران برای انجام کارهای مختلف پژوهشی (پروژه‌های میدانی، مطالعاتی...)	۴۸	۴۹	۴	۲	۰
		۴۶/۶	۴۷/۶	۳/۹	۱/۹	۰

غیر حضوری...).

۳- حمایت مدیران ارشد سازمان از برنامه‌های آموزشی.

۴- ارتباط و تناسب آموزش با مشاغل کارکنان.

۵- تشویق به آموزش و یادگیری از سوی مدیران ارشد سازمان.

۶- توانمندسازی پژوهشگران برای انجام کارهای مختلف

پژوهشی (پروژه‌های میدانی، مطالعاتی...).

### یافته‌های فرضیه تاثیر آموزش

با توجه به اینکه sig آزمون فرضیه تاثیر آموزش بر میزان بهره‌وری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، از نظر پاسخ‌گویان، آموزش و توان‌افزایی در مراکز پژوهشی به ارتقای بهره‌وری مراکز پژوهشی علوم انسانی منجر می‌شود.

هم‌چنین جدول داده‌های آزمون مولفه‌های فرضیه تاثیر آموزش به تفکیک عوامل، نشان می‌دهد sig شش مولفه فرضیه، کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. میانگین به دست آمده پاسخ‌ها در باره هر مولفه نشان می‌دهد، مولفه‌ها به ترتیب زیر بر بهره‌وری مراکز

مورد نظر پژوهش تاثیر دارد:

(با میانگین ۴/۰۴۸۵ و ۸۸/۴ درصد فراوانی زیاد و خیلی زیاد).

همچنین جدول داده‌های فرضیه آموزش نشان می‌دهد، بیشترین اثر از آن مولفه ارتباط و تناسب آموزش با مشاغل کارکنان و کمترین اثر از آن مولفه شناسایی نیازهای آموزشی کارکنان است.

۱- ارتباط و تناسب آموزش با مشاغل کارکنان (با میانگین ۴/۵۱۴۶ و ۷۷/۷ درصد فراوانی زیاد و خیلی زیاد).  
۲- توانمندسازی پژوهشگران برای کارهای مختلف پژوهشی (با میانگین ۴/۳۸۸۳ و ۸۴/۲ درصد فراوانی زیاد و خیلی زیاد).

۳- شیوه اجرای آموزش‌های ضمن خدمت دانشکاران (مانند: استاد - شاگردی، غیر حضوری) (با میانگین ۴/۳۰۱۰ و ۶۲/۸ درصد فراوانی زیاد و خیلی زیاد).

۴- تشویق به آموزش و یادگیری از سوی مدیران ارشد سازمان (پژوهشی - اداری) (با میانگین ۴/۲۱۳۶ و ۸۸/۴ درصد فراوانی زیاد و خیلی زیاد).

۵- حمایت مدیران ارشد سازمان از برنامه‌های آموزشی (با میانگین ۴/۰۶۸۰ و ۸۰/۶ درصد فراوانی زیاد و خیلی زیاد).

۶- شناسایی نیازهای آموزشی کارکنان (پژوهشی - اداری)

### نتایج و راهکارهای فرضیه تاثیر آموزش

دومین فرضیه یا همان ادعای (H<sub>1</sub>) پژوهش عبارت بود از: آموزش و توان افزایی به ارتقای بهره‌وری در مراکز پژوهشی علوم انسانی منجر می‌شود.

فرض خلاف آن نیز (H<sub>0</sub>) عبارت بود از:

آموزش و توان افزایی در ارتقای بهره‌وری مراکز پژوهشی علوم انسانی موثر نیست.

با توجه به این که سطح معناداری فرضیه کمتر از ۰/۰۵ بوده

جدول آزمون فرضیه تاثیر آموزش به تفکیک، بر میزان بهره‌وری

ردیف	مولفه	میانگین	t	sig
۱	شناسایی نیازهای آموزشی کارکنان (پژوهشی - اداری)	۴/۰۴۸۵	۱۷/۵۵۹	۰/۰۰۰
۲	شیوه اجرای آموزش‌های ضمن خدمت دانشکاران (مانند: استاد-شاگردی، غیر حضوری...)	۴/۳۰۱۰	۱۲/۲۶۷	۰/۰۰۰
۳	حمایت مدیران ارشد سازمان از برنامه‌های آموزشی	۴/۰۶۸۰	۱۴/۵۶۰	۰/۰۰۰
۴	فراهم کردن امکانات آموزشی	۴/۵۱۴۶	۳/۰۲۳	۰/۰۰۳
۵	تشویق به آموزش و یادگیری از سوی مدیران ارشد	۴/۲۱۳۶	۱۶/۴۳۳	۰/۰۰۰
۶	توانمندسازی پژوهشگران برای کارهای مختلف پژوهشی	۴/۳۸۸۳	۲۱/۳۴۰	۰/۰۰۰

جدول رتبه بندی مولفه‌های فرضیه تاثیر آموزش در بهره‌وری

ردیف	مولفه	میانگین
۱	فراهم کردن امکانات آموزشی	۴/۵۱۴۶
۲	توانمندسازی پژوهشگران برای کارهای مختلف پژوهشی	۴/۳۸۸۳
۳	شیوه اجرای آموزش‌های ضمن خدمت دانشکاران (مانند: استاد-شاگردی، غیر حضوری...)	۴/۳۰۱۰
۴	تشویق به آموزش و یادگیری از سوی مدیران ارشد	۴/۲۱۳۶
۵	شناسایی نیازهای آموزشی کارکنان (پژوهشی - اداری)	۴/۰۴۸۵
۶	حمایت مدیران ارشد سازمان از برنامه‌های آموزشی	۴/۰۶۸۰

جدول رتبه بندی فرضیه ها

ردیف	فرضیه	میانگین
۱	آموزش و توان افزایشی به ارتقای بهره وری در مراکز پژوهشی علوم انسانی سپاه منجر می شود	۲۵/۵۳۴۰
۲	سبک سرپرستی و شیوه مدیریت به ارتقای بهره وری در مراکز پژوهشی علوم انسانی سپاه کمک می کند	۲۵/۲۹۱۳
۳	رضایت شغلی در ارتقای بهره وری مراکز پژوهشی علوم انسانی سپاه موثر است	۲۴/۹۱۲۶
۴	ارزیابی عملکرد کارکنان علمی در افزایش بهره وری مراکز پژوهشی علوم انسانی سپاه تاثیر دارد	۲۴/۸۹۳۲
۵	فناوری در ارتقای بهره وری مراکز پژوهشی علوم انسانی سپاه موثر است	۲۴/۵۴۳۷

موثر بر ارتقای بهره وری مراکز پژوهشی مورد نظر در این تحقیق، به ترتیب زیر است:

- ۱- آموزش و توانمندسازی
- ۲- سبک مدیریت و سرپرستی
- ۳- رضایت شغلی
- ۴- ارزیابی عملکرد
- ۵- فناوری

**بحث و نتیجه گیری**

عوامل مختلفی در بهره وری تاثیر دارند. بر اساس یک نظرخواهی از اساتید و صاحب نظران از میان عوامل مؤثر بر بهره وری پنج عامل اثرگذاری بیشتری در ارتقای بهره وری مراکز پژوهشی و تحقیقاتی علوم انسانی داشتند. بر این اساس، پنج فرضیه در پژوهش در نظر گرفته شد با مؤلفه های مختلف که از به منظور تعیین تاثیر گذاری و میزان تاثیر از دست اندکاران امر پژوهش نظر سنجی به عمل آمد. نتیجه نهایی این شد که پنج عامل به این ترتیب در ارتقای بهره وری این مراکز تاثیر دارند.

- ۱- آموزش و توانمندسازی با ۲۰/۵۶ درصد.
- ۲- سبک مدیریت و سرپرستی با ۲۰/۲۵ درصد.
- ۳- رضایت شغلی با ۲۰/۰۳ درصد.
- ۴- ارزیابی عملکرد با ۱۹/۷۰ درصد.
- ۵- فناوری - فناوری با ۱۹/۴۶ درصد.

( $sig < 0/05$ ) و  $t$  نیز مثبت است. بنابر این به نظر پاسخ دهندگان، ادعا یا همان فرضیه تحقیق یعنی تاثیر آموزش بر ارتقای بهره وری مراکز مورد نظر تایید شده و فرض خلاف آن یعنی عدم تاثیر آموزش رد شده است.

با توجه به تایید فرضیه تاثیر آموزش بر بهره وری و مؤلفه های پیش بینی شده آن در پژوهش، به منظور ارتقای بهره وری مراکز پژوهشی مورد نظر در حوزه آموزش به ترتیب اولویت، پیشنهادات زیر ارائه می شود:

- ۱- آموزش با مشاغل کارکنان ارتباط و تناسب داشته باشد.
- ۲- از طریق آموزش در پژوهشگران و کارکنان علمی توانایی لازم برای کارهای مختلف پژوهشی ایجاد شود.
- ۳- شیوه اجرای آموزش های ضمن خدمت دانشکاران متناسب با فراگیران و مواد آموزشی برگزار شود. (مانند: استاد - شاگردی، غیر حضوری).
- ۴- مدیران ارشد پیوسته کارکنان را به آموزش های مورد نیاز و یادگیری تشویق کنند.
- ۵- مدیران ارشد سازمان به گونه ای شایسته از برنامه های آموزشی حمایت کنند.
- ۶- پیش از اجرای هر برنامه آموزشی لازم است نیازهای آموزشی کارکنان شناسایی شود.

**رتبه بندی تاثیر فرضیه ها**

مقایسه میانگین فرضیه ها نشان می دهد، ترتیب تاثیر پنج فرضیه



## References

- ۱- ابطحی، حسین، آموزش و بهسازی منابع انسانی، تهران: انتشارات موسسه مطالعات و برنامه ریزی آموزشی، ۱۳۶۸.
- ۲- ابطحی، سید حسین؛ کاظمی، بابک، بهره‌وری، چاپ پنجم، تهران: موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازگانی، ۱۳۸۳.
- ۳- اقدسی، محمد، بیماری نرم‌افزاری و فنون انسان‌افزایی ارتقای بهره‌وری، مجموعه مقالات بهره‌وری نیروی انسانی به کوشش داود محب علی، تهران: موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۸۱.
- ۴- ام پوتی، جوزف، مدیریت بهره‌وری و شیوه‌های بهبود آن، ترجمه عین‌الله علا، بی‌جا: مترجم، ۱۳۷۱.
- ۵- بررسی بهره‌وری نیروی انسانی در صنایع ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد (دانشگاه علامه طباطبائی)
- ۶- برنیکر، روبرورت.؛ درسلر، دنیس. ای، اندازه‌گیری بهره‌وری، ترجمه محمد عبد‌الله زاده، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۷۷.
- ۷- بزاز جزایری، احمد، آموزش کارکنان به‌عنوان ضرورتی شناخت‌شده در سازمان‌های اداری و صنعتی، مجموعه مقالات آموزش کارکنان (جلد اول)، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۹.
- ۸- بنیاد مستضعفان، مفاهیم اساسی بهره‌وری، تهران: بنیاد مستضعفان، ۱۳۷۴.
- ۹- پروکوپنکو، جوزف، مدیریت بهره‌وری، ترجمه محمد رضا ابراهیمی مهر، تهران: موسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۷۲.
- ۱۰- پورآمن، بهزاد، آموزش نیروی انسانی فراگردی پیوسته در افزایش بهره‌وری سازمان‌ها، مجموعه مقالات بهره‌وری نیروی انسانی، تهران: موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۸۱.
- ۱۱- جلال صادقی شریف، عوامل مؤثر در بهره‌وری نیروی انسانی، پایان کارشناسی ارشد (دانشگاه تهران)؛
- ۱۲- جوزف پروپنکو، مدیریت بهره‌وری و راه‌های بهبود آن، ترجمه: عین‌الله علا؛
- ۱۳- دلبیورو، لسلی؛ ال. بایزر لوید، سرپرستی رمز بهره‌وری بالاتر، ترجمه: داوود ایزدی؛
- ۱۴- دراکر، پیتر، مدیریت آینده، ترجمه عبدالرضا رضایی نژاد، تهران: موسسه خدمات فرهنگی رسا، ۱۳۷۳.
- ۱۵- دراکر، پیتر، چالش‌های مدیریت در سده ۲۱، ترجمه محمود طلوع، چاپ چهاردهم (تهران: موسسه خدمات فرهنگی رسا، ۱۳۸۳)
- ۱۶- رابینز، استیفن، تئوری سازمان، ترجمه و نگارش سید مهدی الوانی، حسن دانایی فرد، چاپ بیست و ششم، تهران: انتشارات صفار، ۱۳۸۸
- ۱۷- رضایی، عبدالعلی، مدیریت تحقیقات، (جزوه درسی دوره کارشناسی مدیریت تحقیقات پژوهش‌سازان تحقیقات اسلامی)، قم، ۱۳۹۱.
- ۱۸- ساعتچی، محمود، روانشناسی بهره‌وری، چاپ ششم، ویرایش دوم، تهران: موسسه نشر ویرایش، ۱۳۸۶.
- ۱۹- سرتو، ساموئل، سی، سرپرستی نوین: چاش‌ها و راهکارها، ترجمه محمد حسین جعفری نسب و همکاران، تهران: نشر سارگل، ۱۳۸۷.
- ۲۰- سید اصفهانی، میر مهدی؛ سکاکی، سید حمید، بهره‌وری، شاخصی نو، مجموعه مقالات بهره‌وری نیروی انسانی، تهران: موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۸۱.
- ۲۱- سینجر، مارک ج.، مدیریت منابع انسانی، ترجمه فریده آل‌آقا، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۸.
- ۲۲- عباس پوریوسف، چگونه می‌توان بهره‌وری نیروی انسانی را افزایش داد (مجله زمینه شماره ۲).
- ۲۳- عباس زادگان، محمد؛ ترک‌زاده، جعفر، نیازسنجی آموزش در سازمان‌ها، بی‌جا، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۷۹.
- ۲۴- غلامی، مسعود، مبانی مدیریت (تئوری‌های سنتی، نگرش‌های جدید)، تهران: انتشارات ارک، ۱۳۸۸.
- ۲۵- غمخور، بیژن، نگرشی بر شیوه‌ها و روندهای مدیریت متداول و مدیریت اسلام، چاپ اول، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی ایران، ۱۳۸۷.
- ۲۶- کارتر، بن‌هریسون، بهبود بهره‌وری کارکنان، ترجمه شهرام میرزایی دریانی، احمد اصلی زاده، کیوان شاهقلیان، تهران: انتشارات ترمه، ۱۳۸۳.
- ۲۷- کاظمی، عباس، بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، ۱۳۸۱.
- ۲۸- کافمن، راجر؛ هدمن، جری، برنامه‌ریزی استراتژیک در نظام آموزش، ترجمه مشایخ و بازرگان، انتشارات مدرسه، ۱۳۷۴.
- ۲۹- کوک، مارک؛ بری، کریس، سنجش و ارزیابی روانشناختی در محیط کار، ترجمه جهانبخش صادقی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، ۱۳۸۸.
- ۳۰- گروهی از اساتید مدیریت، شیوه‌های علمی ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی، به کوشش داود محب علی، تهران: موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۸۱.
- ۳۱- چاپ اول، تهران: فردوس، ۱۳۶۹.
- ۳۲- لاودن، کنث‌سی؛ لاودن، جین‌پریس، نظام‌های اطلاعات مدیریت، ترجمه و نگارش عبدالرضا رضایی‌نژاد، بی‌جا: موسسه خدمات فرهنگی رسا، ۱۳۷۸.
- ۳۳- لسلی رو، دلبیو، لوید، ال. بایزر، سرپرستی رمز بهره‌وری بالاتر، ترجمه داوود ایزدی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۸.
- ۳۴- مایکل همر، جیمز شامپی، مهندسی دوباره شرکت‌ها، ترجمه: عبدالرضا رضایی نژاد.
- ۳۵- محمد رضا حمیدی، مدیریت دانش و دانایی؛ یاقوت، ۱۳۸۹
- ۳۶- محمد سعید تسلیمی، مدیریت تحول سازمانی؛ تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، ۱۳۸۷.
- ۳۷- مصباح یزدی، محمد تقی، پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، تحقیق غلامرضا متکی فر، قم: انتشارات موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، ۱۳۷۹.
- ۳۸- مقیمی، محمد، سازمان و مدیریت (رویکردی پژوهشی)، تهران: انتشارات ترمه، ۱۳۸۰.
- ۳۹- نوری، عبدالحمید، مدیریت آموزش اثربخش در سازمان، چاپ اول، تهران: انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، ۱۳۸۵.
- ۴۰- ونتلینگ، تیم، برنامه‌ریزی برای آموزش اثربخش، ترجمه محمد چیدری، تهران: انتشارات دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۷۶.
- ۴۱- هومن، حیدر علی، تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۸۱.
- ۴۲- هیرو تاکا کوچی، مدیریت در ژاپن، ترجمه: حسین افشین منش؛ جوزف ام پوتی