نشریه مطالعات آموزشی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ارتش
سال دوم، شماره اول، نیمسال اول تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲
مقاله تحقیقاتی

آموزش و ارتقای بهره‌وری درمراکز پژوهشی علوم انسانی

*غلامرضا ویسی[۱]، صفر سفیدرو[۲]

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 به سزایی دارد که با بهبود، اصلاح و تغییر؛ بر بهره‌وری سازمان خود بیفزایند و متناسب با نیازهای خود در ایفای ماموریت خطیر خود، اهداف سازمانی خود را به گونه‌ای مطلوب محقق نمایند.

مواد و روش‌ها: دراین پژوهش با هدف تعیین مهمترین علل ارتقاء بهره وری در سازمان‌های پژوهشی به دنبال پاسخ به این سوال هستیم که: علل و عوامل اصلی موثر بر ارتقای بهره‌وری مراکز پژوهشی علوم انسانی کدام اند؟ نوع تحقیق از شیوه پیمایشی وروش تجزیه و تحلیل در دو سطح تحلیل وتوصیف 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

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 ویکمی 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 همین دلیل است که ارتقای بهره‌وری سازمان‌هایی با کارکنان علمی و ماموریت‌های پژوهش و تحقیق برای مدیران آن امری پردغدغه و حتی مخاطره آمیز 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 بهره وری 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

۱ـ عضو هیئت علمی پژوهشکده علوم اسلامی امام صادق (ع)، مسئول مطالعات فرهنگی- اجتماعی (*نویسنده مسئول)
۲ـ کارشناس ارشد مدیریت و تحقیقات، پژوهشگر پژوهشکده علوم اسلامی امام صادق (ع)

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-20]

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، ماموریت‌ها 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 کدام اند؟

بررسی آثار

۱ـ آثار و کتب منتشره در بهره‌وری بیشتر ناظر به بهره‌وری شرکت‌های صنعتی و بنگاه‌های اقتصادی و تجاری است، همچون این آثار: دبلیورو. لسلی؛ ال.بایرز لوید، 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: عین الله علاء؛ جوزف پروپنکو، مدیریت بهره‌وری، ترجمه: محمد رضا اراهیمی مهر؛ احمد افروز، بررسی بهره‌وری نیروی انسانی در صنایع ایران،، پایان نامه کارشناسی ارشد (دانشگاه علامه طباطبایی).

۲ـ بخش زیادی از منابع موجود درباره بهره‌وری به ابعاد وعلل و عوامل بهره‌وری نیروی انسانی آن هم در بخش صنعت، اقتصاد و تجارت پرداخته‌اند؛ در حالی که بهره‌وری نیروی انسانی با همه اهمیتی 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 محب علی، بهره‌وری نیروی انسان؛ جلال صادقی شریف، عوامل موثر در بهره‌وری نیروی انسانی، پایان کارشناسی ارشد (دانشگاه تهران)؛ عباس پوریوسف، چگونه می‌توان بهره‌وری نیروی انسانی را افزایش داد (مجله زمینه شماره ۲).

۳ـ 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:

۱ـ شناسایی مهم‌ترین عوامل موثر بر ارتقای بهره‌وری مراکز پژوهشی علوم انسانی.

۲ـ تعیین میزان تاثیر هرکدام از عوامل شناسایی شده بر بهره‌وری این مراکز.

۳ـ تعیین اولویت عوامل شناسایی شده.

اهداف کاربردی

این پژوهش اهداف مهم کاربردی زیر را دنبال می‌کند:

۱ـ توصیه‌های دانشی یافته‌های تحقیق به مسئولان، سیاست گذاران و مدیران جهت بهبود و ارتقای بهره‌وری این مراکز.

۲ـ ایجاد زمینه مناسب برای شناسایی و استخراج موضوعات

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-20]

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

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 مداخله گر نیز عبارتند از: سبک سرپرستی و شیوه مدیریت، آموزش و توانافزایی، رضایت شغلی، فناوری وارزیابی عملکرد.

فرضیه‌های تحقیق

برای تعیین فرضیه اصلی تحقیق، ابتدا عوامل مؤثر بربهره‌وری 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:

۱ـ سبک سرپرستی و شیوه مدیریت به ارتقای بهره‌وری در مراکز پژوهشی علوم انسانی کمک می‌کند.

۲ـ آموزش و توانافزایی به ارتقای بهره‌وری در مراکز پژوهشی علوم انسانی منجر می‌شود.

۳ـ رضایت شغلی در ارتقای بهره‌وری مراکز پژوهشی علوم انسانی موثر است.

۴ـ ارزشیابی عملکرد کارکنان علمی در افزایش بهره‌وری مراکز پژوهشی علوم انسانی تاثیر دارد

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

البته نظر به محدویت حجمی مقاله وبر اساس اولویت بندی که در نتایج تحقیق صورت گرفت و آموزش وتوان افزایی به عنوان اولویت اول در ارتقائ بهره وری مراکز پژوهشی شناخته شد، در این نوشتار صرفا به طرح وارائه نتایج مربوط به فرضیه دوم می‌پردازیم ودیگر فرضیه‌ها را به مجالی دیگر وا می‌گذاریم.

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.

روش تجزیه و تحلیل

تجزیه و تحلیل در دو سطح انجام می‌گیرد:

۱ـ توصیف

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

۲ـ تحلیل

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

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

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-20]

ترتیب که اگر sig>۰/۰۵باشد، فرض صفر یا فرض خلاف تایید و ادعا یا همان فرضیه پژوهش رد می‌شود ولی اگر sig<۰/۰۵ باشد و t مثبت باشد ادعا یا همان فرضیه تحقیق تایید می‌شود

چارچوب نظری

با توجه به ملاحظات پیش‌گفته و در نظر گرفتن وظایف قانونی و انقلابی، منظور از بهره‌وری مراکز پژوشی علوم انسانی و اسلامی عبارت است از:

«چگونگی به کارگیری، ترکیب و هدایت منابع انسانی و مادی سازمان و استفاده بهینه از آن‌ها دراجرای 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، 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، ۱۱نفر معادل ۱۰/۷ درصد دارای مدرک کارشناسی؛ ۵۸ نفر معادل ۵۶/۴ درصد دارای کارشناسی ارشد؛ ۱۹ نفر معادل ۱۸/۴درصد 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 جمیت شناختی (تحصیلات)

ردیف	سطح تحصیلات	فراوانی	درصد
۱	کارشناسی	۱۱	۱۰/۷
۲	کارشناسی ارشد	۴۶	۴۴/۷
۳	دکتری	۱۷	۱۶/۵
۴	سطح۲	۲	۱/۹
۵	سطح۳	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 جمیت 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

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-20]

جدول داده‌های جمیت شناختی (شغل)

ردیف	شغل	فراوانی	درصد
۱	پژوهشگر	۵۳	۵۱/۵
۲	مدیر	۳۵	۳۴
۳	مدیر و پژوهشگر	۸	۷/۸
۴	آموزشی‌و 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:

۱ـ شناسایی نیازهای آموزشی کارکنان (پژوهشی – اداری).

۲ـ شیوه اجرای آموزش دانشکاران (مانند استاد– شاگردی، غیرحضوری...).

۳ـ حمایت مدیران ارشد سازمان از برنامه‌های آموزشی.

۴ـ ارتباط و تناسب آموزش با مشاغل کارکنان.

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

۶ـ 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 پاسخ گویان، آموزش و توان افزایی 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

جدول توزیع فراوانی و درصد تأثیر آموزش به تفکیک، بر میزان بهره وری

ردیف	مولفه	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	جمع
		فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	
۱	شناسایی نیازهای آموزشی کارکنان (پژوهشی –اداری)	۴۶	۴۵	۹	۳	۰	۱۰۳
		۴۴/۷	۴۳/۷	۸/۷	۲/۹	۰	۱۰۰
۲	شیوه اجرای آموزش در سازمان(مانند:استاد–شاگردی، غیر حضوری...)	۳۷	۳۸	۲۴	۴	۰	۱۰۳
		۳۵/۹	۳۶/۹	۲۳/۳	۳/۹	۰	۱۰۰
۳	حمایت مدیران ارشد سازمان از برنامه‌های آموزشی	۲۹	۵۴	۱۹	۰	۱	۱۰۳
		۲۸/۲	۵۲/۴	۱۸/۴	۰	۱	۱۰۰
۴	ارتباط و تناسب آموزش با مشاغل کارکنان	۲۸	۵۲	۱۹	۲	۱	۱۰۳
		۲۷/۲	۵۰/۵	۱۸/۴	۱/۹	۱	۱۰۰
۵	تشویق به آموزش و یادگیری از سوی مدیران ارشد سازمان	۳۸	۵۲	۱۱	۱	۱	۱۰۳
		۳۶/۹	۵۰/۵	۱۰/۷	۱	۱	۱۰۰
۶	توانمندسازی پژوهشگران برای انجام کارهای مختلف پژوهشی (پروژه های میدانی، مطالعاتی...)	۴۸	۴۹	۴	۲	۰	۱۰۳
		۴۶/۶	۴۷/۶	۳/۹	۱/۹	۰	۱۰۰

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-20]

مورد نظر پژوهش تاثیر دارد:

۱ـ ارتباط و تناسب آموزش با مشاغل کارکنان (با میانگین ۴/۵۱۴۶ و ۷۷/۷ درصد فراوانی زیاد و خیلی زیاد).

۲ـ توانمندسازی پژوهشگران برای کارهای مختلف پژوهشی (با میانگین ۴/۳۸۸۳ و ۸۴/۲ درصد فراوانی زیاد و خیلی زیاد).

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

۴ـ تشویق به آموزش و یادگیری از سوی مدیران ارشد سازمان (پژوهشی –اداری) (با میانگین ۴/۲۱۳۶ و۸۸/۴ درصد فراوانی زیاد و خیلی زیاد).

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

۶ـ شناسایی نیازهای آموزشی کارکنان (پژوهشی – اداری) (با میانگین۴/۰۴۸۵ 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.

نتایج و راهکارهای فرضیه تاثیر آموزش

دومین فرضیه یا همان ادعای (H_1) پژوهش عبارت بود از:

آموزش و توان افزایی به ارتقای بهره‌وری در مراکز پژوهشی علوم انسانی منجر می‌شود.

فرض خلاف آن نیز (H_0) 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 تأثیر 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 آموزش های ضمن خدمت دانشکاران(مانند: استاد–شاگردی، غیر حضوری...)	۴/۳۰۱۰	۱۲/۲۶۷	۰/۰۰۰
۳	حمایت مدیران ارشد سازمان از برنامه های 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 تاثیرآموزش در بهره‌وری

ردیف	مولفه	میانگین
۱	فراهم کردن امکانات آموزشی	۴/۵۱۴۶
۲	توانمندسازی پژوهشگران برای کارهای مختلف پژوهشی	۴/۳۸۸۳
۳	شیوه اجرای آموزش های 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 برنامه های آموزشی	۴/۰۶۸۰

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-20]

جدول رتبه‌بندی فرضیه‌ها

ردیف	فرضیه	میانگین
۱	آموزش و توان افزایی به ارتقای بهره وری در مراکز پژوهشی علوم انسانی سپاه منجر می‌شود	۲۵/۵۳۴۰
۲	سبک سرپرستی و شیوه مدیریت به ارتقای بهره وری در مراکز پژوهشی علوم انسانی سپاه کمک می‌کند	۲۵/۲۹۱۳
۳	رضایت شغلی در ارتقای بهره وری مراکز پژوهشی علوم انسانی سپاه موثر است	۲۴/۹۱۲۶
۴	ارزشیابی 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

(sig<۰/۰۵) و t نیز مثبت است. بنابر این به نظر پاسخ دهندگان، ادعا یا همان فرضیه تحقیق یعنی تاثیر آموزش بر ارتقای بهره‌وری مراکز مورد نظر تاییدشده و فرض خلاف آن یعنی عدم تاثیر آموزش رد شده است.

با توجه به تایید فرضیه تاثیر آموزش بر بهره‌وری و مولفه‌های پیش بینی شده آن در پژوهش، به منظور ارتقای بهره‌وری مراکز پژوهشی مورد نظر در حوزه آموزش به ترتیب اولویت، پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

۱ـ آموزش با مشاغل کارکنان ارتباط و تناسب داشته باشد.

۲ـ از طریق آموزش در پژوهشگران و کارکنان علمی توانایی لازم برای کارهای مختلف پژوهشی ایجاد شود.

۳ـ شیوه‌اجرای آموزش‌های ضمن خدمت دانشکاران متناسب با فراگیران و مواد آموزشی برگزار شود. (مانند: استاد – شاگردی، غیر حضوری).

۴ـ مدیران ارشد پیوسته کارکنان را به آموزش‌های مورد نیاز و یادگیری تشویق کنند.

۵ـ مدیران ارشد سازمان به گونه‌ای شایسته از برنامه‌های آموزشی حمایت کنند.

۶ـ پیش از اجرای هر برنامه آموزشی لازم است نیازهای آموزشی کارکنان شناسایی شود.

رتبه بندی تاثیر فرضیه‌ها

مقایسه میانگین فرضیه‌ها نشان می‌دهد، ترتیب تاثیر پنج فرضیه موثر بر ارتقای بهره‌وری مراکز پژوهشی مورد نظر در این تحقیق، به ترتیب زیر است:

۱ـ آموزش و توانمندسازی

۲ـ سبک مدیریت و سرپرستی

۳ـ رضایت شغلی

۴ـ ارزیابی عملکرد

۵ـ فناوری

بحث و نتیجه‌گیری

عوامل مختلفی در بهره‌وری تاثیر دارند. بر اساس یک نظرخواهی از اساتید و صاحب‌نظران از میان عوامل مؤثر بر بهره‌وری پنج عامل اثرگذاری بیشتری در ارتقای بهره‌وری مراکز پژوهشی و تحقیاتی علوم انسانی داشتند. بر این اساس، پنج فرضیه در پژوهش در نظر گرفته شد با مؤلفه‌های مختلف که از به منظور تعیین تاثیرگذاری و میزان تاثیر از دست‌اندکاران امر پژوهش نظر سنجی به‌عمل آمد. نتیجه نهایی این شد که پنج عامل به این ترتیب در ارتقای بهره‌وری این مراکز تاثیر دارند.

۱ـ آموزش و توانمندسازی با ۵۶ /۲۰ درصد.

۲ـ سبک مدیریت و سرپرستی با ۲۰/۲۵ درصد.

۳ـ رضایت شغلی با ۲۰/۰۳ درصد.

۴ـ ارزیابی عملکرد با ۱۹/۷۰درصد.

۵ـ فناوری– فناوری ۱۹/۴۶ درصد.

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-20]

References

۱- ابطحی، حسین، آموزش و بهسازی منابع انسانی، تهران: انتشارات موسسه مطالعات و برنامه ریزی آموزشی، ۱۳۶۸.
۲- ابطحی، سید حسین؛ کاظمی، بابک، بهره وری، چاپ پنجم، تهران: موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، ۱۳۸۳.
۳- اقدسی، محمد، بیماری نرم افزاری و فنون انسان افزاری ارتقای بهره وری، مجموعه مقالات بهره وری نیروی انسانی به کوشش داود محب علی، تهران: موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، ۱۳۸۱.
۴- ام پوتی، جوزف، مدیریت بهره وری و شیوه‌های بهبودآن، ترجمه عین الله علا، بی جا: مترجم، ۱۳۷۱.
۵- بررسی بهره‌وری نیروی انسانی در صنایع ایران،، پایان نامه کارشناسی ارشد (دانشگاه علامه طباطبایی)
۶- برنیکر، روبرورت. ا؛ درسلر، دنیس. ای، اندازه گیری بهر وری، ترجمه محمد عبد الله زاده، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۷۷.
۷- بزاز جزایری، احمد، آموزش کارکنان به عنوان ضرورتی شناخت شده در سازمان‌های اداری و صنعتی، مجموعه مقالات آموزش کارکنان (جلد اول)، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۹.
۸- بنیاد مستضعفان، مفاهیم اساسی بهره وری، تهران: بنیاد مستضعفان، ۱۳۷۴.
۹- پروکوپنکو، جوزف، مدیریت بهره وری، ترجمه محمد رضا ابراهیمی مهر، تهران: موسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۷۲.
۱۰- پورآمن، بهزاد، آموزش نیروی انسانی فراگردی پیوسته در افزایش بهره وری سازمان‌ها، مجموعه مقالات بهره وری نیروی انسانی، تهران: موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، ۱۳۸۱.
۱۱- جلال صادقی شریف، عوامل موثر در بهره‌وری نیروی انسانی، پایان کارشناسی ارشد (دانشگاه تهران)؛
۱۲- جوزف پروپنکو، مدیریت بهره‌وری و راه‌های بهبود آن، ترجمه: عین الله علاء؛
۱۳- دبلیورو. لسلی؛ ال.بایرز 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 وششم، تهران: انتشارات صفار، ۱۳۸۸
۱۷- رضایی، عبدالعلی، مدیریت تحقیقات، (جزوه درسی دوره کارشناسی مدیریت تحقیقات پژوهشکده تحقیقات اسلامی)، قم، ۱۳۹۱.
۱۸- ساعتچی، محمود، روانشناسی بهره وری، چاپ ششم، ویرایش دوم، تهران: موسسه نشر ویراش، ۱۳۸۶.
۱۹- سرتو، ساموئل.سی، سرپرستی نوین: چاش‌ها و راهکارها، ترجمه محمد حسین جعفری نسب وهمکاران، تهران: نشر سارگل، ۱۳۸۷.
۲۰- سید اصفهانی، میر مهدی؛ سکاکی، سید حمید، بهره وری، شاخصی نو، مجموعه مقالات بهره وری نیروی انسانی، تهران: موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، ۱۳۸۱.
۲۱- سینجر، مارک ج.، مدیریت منابع انسانی، ترجمه فریده آل آقا، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۸.
۲۲- عباس پوریوسف، چگونه می‌توان بهره وری نیروی انسانی را افزایش داد (مجله زمینه شماره ۲).
۲۳- عباس زادگان، محمد؛ ترک زاده، جعفر، نیاز سنجی آموزش در سازمان‌ها، بی جا، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۷۹.
۲۴- غلامی، مسعود، مبانی مدیریت (تئوری‌های سنتی، نگرش‌های جدید)، تهران: انتشارات ارک، ۱۳۸۸.
۲۵- غمخوار، بیژن، نگرشی بر شیوه‌ها و روندهای مدیریت متداول و مدریرت اسلام، چاپ اول، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی ایران، ۱۳۸۷.
۲۶- کارتر، بن هریسون، بهبود بهره وری کارکنان، ترجمه شهرام میرزایی دریانی، احمد اصلی زاده، کیوان شاهقلیان، تهران: انتشارات ترمه، ۱۳۸۳.
۲۷- کاظمی، عباس، بهره وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها، تهران: سازمان مطالعه وتدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، ۱۳۸۱.
۲۸- کافمن، راجر؛ هدمن، جری، برنامه ریزی استراتژیک در نظام آموزش، ترجمه مشایخ و بازرگان، انتشارات مدرسه، ۱۳۷۴.
۲۹- کوک، مارک؛ بری، کریپس، 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 بهره وری نیروی انسانی، به کوشش داود محب علی، تهران: موسسه عای آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، ۱۳۸۱.
۳۱- چاپ اول، تهران: فردوس، ۱۳۶۹.
۳۲- لاودن، کنث‌سی؛ لاودن، جین‌پریس، نظام‌های‌اطلاعات مدیریت، ترجمه و نگارش عبدالرضا رضایی‌نژاد، بی‌جا: موسسه خدمات فرهنگی رسا، ۱۳۷۸.
۳۳- لسلی رو، دبلیو، لوید، ال. بایز، سرپرستی رمز بهره وری بالاتر، ترجمه داوود ایزدی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۸.
۳۴- مایکل همر، جیمز شامپی، مهندسی دو باره 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، پیش نیازهای 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، برنامه ریزی برای آموزش اثربخش، ترجمه محمد چیذری، 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 تاکوچی، مدیریت در ژاپن، ترجمه: حسین افشین منش؛ جوزف ام پوتی

[Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-20]