

«مدیریت بهره وری»
سال هشتم _ شماره 31 _ زمستان 1393
ص ص 100 - 75
تاریخ دریافت مقاله: 92/08/06
تاریخ پذیرش نهایی مقاله: 93/01/31

مقایسه و اولویت بندی بهره وری نیروی انسانی حوزه های دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز با استفاده از تکنیک ویکور

دکتر هوشنگ تقی زاده^۱

رحیم ابراهیمی^{۲*}

عبدالحسین شکری^۳

چکیده

تلاش برای ارتقای بهره وری نیروی انسانی و استفاده بهینه از نیروی انسانی یکی از برنامه های حیاتی سازمان ها محسوب می گردد. بر همین اساس تحقیق حاضر با هدف مقایسه و اولویت بندی ابعاد بهره وری نیروی انسانی با استفاده از تکنیک ویکور در بین حوزه های دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز انجام شده است. روش تحقیق توصیفی بوده و جامعه آماری این تحقیق شامل 120 نفر از کارکنان حوزه های هشتگانه دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز می باشد. به دلیل محدود بودن اعضای جامعه آماری، کل اعضای آن مورد بررسی قرار گرفته است. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. روابی پرسشنامه به صورت روابی محتوایی و پایابی آن با استفاده از ضربی آلفای کرونباخ محاسبه شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش ویکور و آنتروپی شانون بهره گیری به عمل آمده است. نتایج حاصل بیانگر رتبه هر یک از حوزه ها، از لحاظ میزان توجه به بهره وری نیروی انسانی می باشد. به طوری که میزان بهره وری نیروی انسانی، حوزه آموزش، در رتبه اول، حوزه ریاست، حوزه پژوهش و حوزه اداری مالی به ترتیب در رتبه های دوم، سوم و چهارم و سایر حوزه های نیز در رتبه های بعدی قرار گرفته اند.

واژه های کلیدی: بهره وری نیروی انسانی، ابعاد بهره وری نیروی انسانی، روش ویکور،

آنتروپی شانون

^۱- عضو هیئت علمی، گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران. [taghizadeh@iaut.ac.ir](mailto>taghizadeh@iaut.ac.ir)

^۲- دانش آموخته کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات آذربایجان شرقی، گروه مدیریت، تبریز، ایران (نویسنده مسئول)

^۳- دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران. shokri.hossein@iaut.ac.ir

مقدمه

بهره‌وری^۱ مفهوم گسترده‌ای است که در سطوح مختلف و از دیدگاه‌های گوناگونی به آن توجه شده است که هر یک از این دیدگاه‌ها اصول راهنمای روش خاص خود را دارد. درک دانش، تجربه، زمینه‌ها و شرایط محیطی موجب تعریف و تفسیر آنها از بهره‌وری به شیوه‌های مختلف شده است. بهره‌وری را می‌توان یک دیدگاه فکری دانست که همواره سعی در بهبود مستمر وضع موجود دارد. بهره‌وری ایمان راسخ برای پیشرفت انسانهاست. با نگاهی به مراحل تمدن بشری مشخص می‌شود که نقش نیروی انسانی از نیروی کار ساده به سرمایه انسانی که مهتمرين عامل تولید به شمارمی رود تکامل یافته است، چرا که اگر انسان‌ها نتوانند از ابزارها و تجهیزات پیشرفته و تکنولوژی استفاده مطلوب نمایند عمل^۲"پیشرفت تکنولوژی فاقد کارآیی لازم خواهد بود. برای تحقق یافتن توسعه اقتصادی، انسانهایی موردنیازند که ذهن و نگرش آنها متحول شده باشد (ایبوی، 2005، 319)

بهره‌وری از واژه‌های همیشه پویاست که همواره در معرض تکامل و تغییر است. اگر بهره‌وری را فرهنگ استفاده بهینه و مطلوب از امکانات در دسترس قلمداد کنیم بدیهی است از این منظر همگی در برابر شفقت‌های کریمانه خداوند مهرابن مسؤولیت داریم، با چنین مفهومی است که نسل‌های آتی با الگوپذیری، زندگی اساسی و کارآمد خود را بنا می‌نهند.

بدون تردید فرایند بهره‌وری نیروی انسانی متاثر از عوامل خاصی نیست و نتیجهٔ تکامل و ترکیب عوامل گوناگونی است. از آن جایی که بهره‌وری مقوله‌ای انتزاعی نبوده، پس لزوماً باید جنبه کاربردی داشته باشد، مدیریت سازمان نقش به سزاگی در فراهم آوردن زمینه مناسب به منظور نهادینه کردن و ارتقای آن خواهد داشت و از این منظر مشارکت کارکنان دارای اهمیت ویژه‌ای است. چرا که توجه و تأکید بر کرامت انسان به عنوان یک عامل راهبردی، و توجه فزاینده به این عامل است که سرنوشت بهره‌وری را رقم می‌زند و توجه هر چه افزون‌تر به این عامل هدایت و سازماندهی مناسب به فعالیت‌ها و فراهم آوردن زمینه‌های ضروری برای

¹ - Productivity

² - Iwe

رشد و شکوفایی توانائی های بالقوه انسان باید در رأس برنامه ریزی هر سازمان قرار گیرد (شریف زاده و همکاران، 1388، 7).

رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان استفاده مؤثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات است. در این رسالت استفاده بهینه از نیروی انسانی (بهره وری نیروی انسانی) از اهمیت خاصی برخوردار است چراکه انسان برخلاف سایر منابع سازمانی دارای عقل و اختیار است و مدیر نمی تواند بسادگی از آن استفاده نماید و مهمتر اینکه نیروی انسانی نه تنها یک منبع سازمانی است بلکه تنها عامل بکار گیری سایر عوامل می باشد، این نقش در سازمانهای خدماتی اهمیت بیشتری می یابد چرا که انسان یکه تاز صحنه کار و عرصه خدمات می گردد. حال اگر این انسان با انگیزه و توانمند و بهره ور باشد می تواند سایر منابع را به نحو احسن و مطلوب به کار گیرد و انواع بهره وری را محقق سازد و نهایتا سازمان را بهره ور کند و گرنه رکود و عقب ماندگی ارungan نیروی انسانی منفعل و بی انگیزه می باشد. با توجه به اهمیت نیروی انسانی در یک سازمان و نقش وی در رشد و تحقق اهداف سازمانی، پرداختن به مبحث بهره وری کارکنان یکی از مهمترین دغدغه های مدیران امروزی است و در این بین دانشگاهها به عنوان مرکز پژوهش نیروی انسانی توانمند و متخصص از اهمیت بیشتری برخوردارند و طبیعتاً مدیران نیز علاق مندند تا تمام ابزارهای مدیریتی را به کار بگیرند تا کارکنانی بهره وری و پویا داشته باشند (حریری و همکاران، 1388).

با توجه به اهمیت بالای مسائل مورد بحث، این تحقیق بر آن است که به بررسی مقایسه شاخصهای بهره وری نیروی انسانی در بین حوزه های دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز با رویکرد ویکور پردازد.

واژه «بهره وری» نخستین بار به وسیله «فرانسوa کنه»¹ ریاضیدان و اقتصاددان به کار برده شد. بیش از یک قرن بعد یعنی در سال 1883 میلادی «لیتره»² بهره وری را قدرت و توانایی تولید کردن تعریف کرد و در واقع اشتیاق به تولید کردن را همان بهره وری دانست (پیوندی، 1388، 31). با شروع دوره نهضت مدیریت علمی در اوایل سال های 1900، «فردریک وینسلو تیلور»³ و «فرانک و لیلیان گیلبرت»¹ به منظور

¹ - Fransua Kone

² - Littre

³ - Frederick Winslow Taylor

افزایش کارایی کارگران، درباره تقسیم کار و تعیین زمان استاندارد مطالعاتی را انجام دادند. از اوایل قرن بیستم این لغت دارای مفهوم دقیق تری شد و برای اولین بار در تعریف آن ارتباط بین ستانده و داده مطرح شد (علیرضایی و افشاریان، 1385، 138، 268).

در سال 1900 میلادی «ارلی»² بهره وری را ارتباط بین بازده و وسائل کار به کار رفته برای تولید بازده تعریف کرد. در سال 1911 میلادی «آلبرت آفتالیون»³ در مقاله ای در مجله اقتصاد سیاسی بهره وری را به مفهوم امروزی آن به کار برد. بنا بر عقیده وی بهره وری رابطه بین حجم تولیدی که در مدت معینی به دست آمده و حجم کل عواملی که در جریان تولید به مصرف رسیده اند، می باشد (اینشاسی و همکاران⁴، 2007، 360).

واژه Productivity یک کلمه انگلیسی است که در لغت به معنای قدرت تولید، بارور و مولد بودن است. در زبان فارسی کلمه «بهره وری» به عنوان معادل Productivity مصطلح گشته است. لغت بهره وری از نظرزبانی مصدر است، از واژه بهره ور مشتق شده است و کلمه بهره ور به استناد فرهنگ فارسی معین بهره برعکس سودبرنده و کامیاب معنی شده است. چنانکه ملاحظه می شود مفهوم لغوی بهره وری در زبان انگلیسی با مفهوم لغوی آن در زبان فارسی متفاوت است. لذا در برخی متون معادل های دیگری مانند قدرت تولید، بازدهی، راندمان، قابلیت و باروری کارآمد جایگزین Productivity شده اند و در مفاهیم کاربردی و علمی نیز به کار می روند (فرجی، 1385، 2).

برای بهره وری دو نوع تعریف می توان ارائه نمود:

تعریف لغوی: همانطوری که گفتیم بهره وری در لغت به معنای قدرت تولید، بارور بودن و مولد بودن است. چند سالی است که این واژه در فرهنگ علمی و اداری کشور رایج گردیده است. در برخی نوشتارهای تحقیقاتی برای واژه بهره وری معادل های دیگری مانند راندمان، بازدهی، قدرت تولید، قابلیت تولید، مولدیت و باروری برگزیده شده است (انصاری و علی آبادی، 1388، 50).

¹ - Frank & Lillian Gilbreth

² - Early

³ - Albert Aftalyvn

⁴ - Enshassi et al

تعريف کاربردی: درباره تعريف کاربردی بهره وری، تاکنون سخن پذیرفته شده ای که مورد توافق و تأیید همه صاحب نظران باشد، وجود ندارد. لذا در اینجا به تعدادی از این تعاریف اشاره می شود (به نقل از: هنری و همکاران، 1382، 48؛ جانلی نژاد، 1380، 131-130).

استیگل ^۱	بهره وری را نسبت میان بازداده و مربوط به عملیات تولیدی مشخص و تعیین شده تعريف کرده است.
دیویس ^۲	تغییر بدست آمده در شکل محصول در ازاء منابع مصرف شده.
سازمان بین المللی کار ^۳	نسبت مقدار کالا یا خدمت تولید شده به منابع به کار رفته در جریان تولید.
آزادس بهره وری اروپا ^۴	بهره وری درجه استفاده مؤثر از هر یک از عوامل تولید است.
مرکز بهره وری ژاپن ^۵	هدف از بهبود بهره وری به حداکثر رساندن استفاده از منابع نیروی انسانی، تسهیلات و غیره به طریق علمی و با کاهش هزینه های تولید، گسترش بازارها، افزایش اشتغال، کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی انگونه که به نفع کارکنان، مدیران و مصرف کنندگان باشد
هیأت ملی بهره وری سنگاپور ^۶	یک نگرش فکری که برای رسیدن به بهبود تلاش می کند و به آن دست می یابد و همچنین سیستمها و مجموعه ای از فعالیت ها که آن نگرش را به عمل تبدیل می کند.
آزادس حفاظت محیط زیست ^۷	بهره وری یک دیدگاه فکری است. یک طرز تفکر برای تداوم پیشرفت و بهبود هر آنچه که وجود دارد. بهره وری تلاشی پیوسته برای به کارگیری تکنیکهای جدید و روش های جدید است.

بهره وری نشان دهنده نتایج حاصل از کار یک سیستم در قبال استفاده از منابع و امکانات است، به طور کلی سطوح بهره وری را می توان به چهار سطح تقسیم کرد :

۱. بهره وری در سطح کارکنان: به تجزیه و تحلیل، اندازه گیری و بهبود بهره وری نیروی انسانی می پردازد و موضوع بحث آن ارتقای بهبود بهره وری نیروی انسانی اعم از نیروی کار مستقیم و یا غیرمستقیم است.

¹ - Stigel

² - Davis

³ - International Labor Organization

⁴ - Europe Productivity Agency

⁵ - Japan Productivity Centre

⁶ - National Productivity Board of Singapore

⁷ - Environmental Protection Agency

2. بهره وری سازمانی: بهره وری یک سیستم سازمانی را مورد مطالعه قرار می دهد و مباحث عمده آن شامل ارتباطات، ساختار و روش های انجام کار و فرآیند عملیات می باشد.

3. بهره وری بخشی: بخش های مختلف اقتصادی نظیر بهره وری بخش صنعت، کشاورزی مورد مطالعه قرار می گیرد.

4. بهره وری ملی: در بحث بهره وری ملی، بهره وری اقتصادی یک کشور به عنوان یک سیستم مورد تجزیه و تحلیل و ارزیابی واقع می شود (سلامزاده و همکاران، 1387).

با توجه به تعاریف گفته شده و تقسیم بندی های مختلف، در این تحقیق ابعاد بهره وری نیروی انسانی بر اساس نظریه هرسی و گلد اسمیت¹ در هفت بعد زیر مورد بررسی قرار می گیرد؛ توضیحات ابعاد بهره وری نیروی انسانی به اختصاراً در زیر آورده شده است (تعاونی گیلان، 1391).

1. توان کاری (توانایی): قدرت به انجام رساندن توفیق آمیز یک تکلیف.

2. درک و شناخت شغل: روشنی در درک پذیرش نحوه کار، محل و چگونگی انجام آن.

3. حمایت سازمانی: حمایتی که کارمندان برای تکمیل کردن اثربخشی کار به آن نیاز دارند.

4. انگیزش: شور و شوق و تمایل به انجام تکلیف.

5. بازخور عملکرد: یعنی ارائه غیر رسمی عملکرد روزانه فرد به او وهمچنین بازدیدهای رسمی دوره ای.

6. اعتبار: مناسبت، قانونمندی و مشروع بودن تصمیم مدیر.

7. تناسب محیطی: مجموعه عوامل مؤثر برون سازمانی

توسعه و رشد از مهمترین عواملی است که توجه کشورهای در حال توسعه را به خود معطوف داشته است. محدودیت منابع، انرژی، نیروی انسانی کارآمد و رقابت فشرده

¹. Hersey & Goldsmith

میان کشورهای مختلف در زمینه دستیابی به راههایی که بتواند آنان را هرچند سریع تر به سر منزل مقصود برساند، ذهن بسیاری از دانشمندان این جوامع را به خود مشغول داشته است. همانگونه که در تعریف بهره وری آمده است، بهره وری استفاده مجاز از نیروی انسانی هوشمند و ماهر دارای انگیزه کار همراه با بکارگیری نیروی انسانی مشتاق، مشارکت گروهی و کارکردن و همکاری صمیمانه مدیران و کارکنان توأم با رابطه دوستانه بین همکاران، استفاده کافی و به جا از تکنولوژی و اطلاعات مربوط و هماهنگی و همسویی بین اهداف کارکنان، سازمان و مدیریت آن می باشد. این تعریف نقش کلیدی و محوری را در ارتقای بهره وری برای انسان قائل شده است چرا که تنها انسان که اگر دارای انگیزه کافی باشد می تواند کمیت و کیفیت کار خود را بهبود ببخشد.

در سازمان ها اغلب محیط درونی سازمان و نحوه ارتباطات در آن به نوعی است که آرام آرام مدیران را در پیله ای از اوهام اسیر می سازد و توانایی آگاه شدن از خصوصیات و رفتارهای سازمانی را از آنان سلب می کند، مراودات کلیشه ای و رسمی و روابط اداری با تعداد محدودی آنها را از ارتباط با دیگر اعضای سازمان محروم می سازد. سازمان می تواند افراد خود را راضی کند و در عین حال به آنچه نیاز دارد دست یابد. اما با توجه به محدودیت های موجود در هر سیستم قطعاً "انگیزانده های سنتی همچون پاداش های مادی، امنیت شغلی و ارتقای شغلی را در هر سازمان امروزی نمی توان به سهولت و مدام تأمین و همواره نمی توان به عنوان یک اهرم اثربخش از آنها استفاده کرد. کانون توجه اغلب اندیشمندان در ارتقای بهره وری کارکنان در گرو سه عامل اساسی است؛ آموزش، انگیزش و مشارکت(شاه بیگی، 1385، 21-22).

نیروی انسانی همه افراد(کارگر، کارمند، مهندس، مدیر، کارشناس، تکنیسین) را شامل می شود. امور دولت توسط بازویهای اداری و اجرایی انجام می شود و این بازوها به وسیله مجموعه ای از افراد (مدیر، کارگر، کارشناس و غیره) عمل می کنند. پس می توان گفت مهمترین رکن نظام اداری و اجرایی، نیروی انسانی است و توان دولت ها به میزان و چگونگی استفاده از این نیرو بستگی دارد. استفاده صحیح از نیروی انسانی به مثابه ارزشمندترین و بزرگترین ثروت هر جامعه، به صورت مسأله ای حائز اهمیت، مورد توجه دولت ها بوده است. به عبارت دیگر، کارآیی و ثمربخشی خدمات عمومی و تأمین و رفع نیازهای جامعه، به دلیل رشد فزاینده نقش و قلمرو دولت ها و تا حد قابل توجهی به

نحوه اداره و مدیریت این ثروت و منبع حیاتی بستگی یافته است. نظام اداری و مدیریت در جوامع در حال توسعه مانند ایران، به دلیل محدودیت های ناشی از کمبود نیروی انسانی ماهر، نقش و اهمیت ویژه ای می یابد. شاید بتوان از منابع موجود فیزیکی، با انتخاب و به کارگیری شیوه های صحیح فنی و تکنولوژیکی مناسب، استفاده صحیح و درستی کرد؛ اما استفاده مطلوب از منابع انسانی و ایجاد انگیزش و روحیه همکاری به سهولت میسر نیست. عملکرد نظام اداره عمومی به ساختار نیروی انسانی و نقش و کارکرد آن و گسترش خدمات و میزان انعطاف پذیری آن در قبال خواسته ها و نیازهای جامعه بستگی دارد. بنابراین بھبود بهره وری نیروی انسانی باید یکی از اهداف مهم هر کشور، سازمان یا نهاد تلقی شود (اینشاسی و همکاران^۱، ۳۵۸، ۲۰۰۷). امروزه مؤسسات موفق تشخیص داده اند که ارزشمندترین دارایی آنها کارکنان آنها می باشند (اعم از کارکنان و مدیران) و نیز اینکه رفتار توأم با احترام با افراد در سازمان نه تنها کاری شایسته و مناسب است، بلکه عنصری حیاتی و اساسی در جهت موفقیت سازمان خواهد بود (طاهری، ۱۳۸۲، ۲۳۴).

یکی از دغدغه های مدیران مسئله بهره وری و بھبود آن در سازمان است. عوامل متعددی بر بهره وری نیروی انسانی سازمان مؤثر است. یکی از این عوامل فرهنگ حاکم بر سازمان است. فرهنگ سازمانی از متغیرهای متعددی تشکیل شده است. این که کدام یک از این عوامل تأثیر بیشتری بر بهره وری نیروی انسانی دارد، می تواند به مدیران سازمان کمک شایانی کند. چرا که اختصاص منابع و توجه بیشتر به عواملی که تأثیر بیشتر بهره وری نیروی انسانی سازمان دارد، می تواند سازمان را در تحقق اهداف سازمان موفق نماید. اثربخشی، بهره وری، کارآیی، موضوعاتی هستند که نظریه پردازان سازمانی را به خود جلب کرده اند و بیش از چند دهه است که موضوع تحقیق مدیریت و طراحی سازمان هاست. سازه ای اثربخشی، به شکل عمیقی در ادبیات سازمانی جای گرفته است و به عنوان موضوعی اصلی، در تمامی تجزیه و تحلیل های سازمانی در نظر گرفته می شود توجه به اثربخشی سازمانی، به عنوان بحث توسعه تئوری سازمانی ذکر می گردد (زکی، ۱۳۸۸).

^۱ - EnShassi et al

سازمان های آموزشی، به عنوان مهم ترین، مؤثرترین و گستردۀ ترین سازمان ها می باشند که تربیت و تعلیم رسمی افراد جامعه را بر عهده دارند و نیز به عنوان تأمین کننده منابع انسانی سایر سازمان ها، از اهمیت ویژه ای برخوردارند. در این راستا، دانشگاه، به منزله رکن اساسی تعلیم و تربیت رسمی، در تحقق هدف های جامعه کوشش می کند. سازمان های آموزشی هر جامعه و دانشگاه ها، همانند سازمان های دیگر، توجه خاص به آن دارند تا بتوانند اهداف سازمان های خود را محقق سازند و این موضوع، زمینه بررسی و مطالعه را فراهم می کند (هوی و فرگوسن، 1985، 120). سو کی فن و همکاران¹ (2011) در تحقیقی به بررسی عوامل تأثیرگذار بهره وری نیروی انسانی بر عملکرد زمان بندی پروژه ها در اندونزی پرداختند؛ نتایج تحقیق نشان می دهد که در شرکت های بزرگ، عامل تجهیزات نیز تأثیر زیادی بر زمان انجام پروژه ها دارد. و در شرکت های متوسط و کوچک عامل مشاور بسیار مؤثر می باشد. همچنین نتایج نشان می دهد که در شرکت های بزرگ، متوسط و کوچک نیز باید به عامل ایمنی و سلامت توجه شود زیرا این عامل می تواند تا حدودی بر زمان انجام پروژه ها تأثیرگذار باشد. الیس و دیک² (2001) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که به کارگیری سبک رهبری مشارکتی برای کارهای گروهی سبب بهبود بهره وری می شود. کیم³ (2003) در تحقیقی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر بهره وری نیروی کار را مثبت و معنادار ارزیابی کرده است. رایت و همکارانش⁴ (2008) نیز در مطالعه خود در کشور چین، نقش عنصر فرهنگ سازمانی بر افزایش انگیزش کارکنان و همچنین بهبود بهره وری موثر ارزیابی نمودند.

علامه و همکاران (1389) در تحقیقی به بررسی تأثیر تکنولوژی ارتباط اطلاعات بر بهره وری نیروی انسانی در مجتمع فولاد مبارکه اصفهان پرداختند، یافته های این تحقیق نشان می دهند که ابعاد تکنولوژی ارتباط اطلاعات تأثیر قابل توجهی بر بهره وری نیروی انسانی در مجتمع فولاد مبارکه اصفهان دارند. و همچنین بعد تکنولوژی اطلاعات بیشترین تأثیر را روی بهره وری نیروی انسانی دارد. بر دبار (1392) در تحقیقی تحت عنوان عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی با استفاده از تکنیک های

¹ - Siao, Shu-fen et al

² - Ellis & Dick

³ - Kim

⁴ - Wright et al

تصمیم‌گیری چند معیاره به این نتیجه رسیدند که عوامل مؤثر بر بهره وری کارکنان به ترتیب عبارتند از؛ عوامل سازمانی و مدیریتی، عوامل حمایت سازمانی و نظام جبران خدمات، عوامل فیزیکی و روانی محیطی، عوامل میزان آزادی و استقلال کارکنان در انجام امور، عوامل فردی، عوامل ایجاد کننده جو صمیمیت و همکاری در بیمارستان، عوامل برنامه ریزی و هدایت عملکرد کارکنان، عوامل تقویت حس تعهد و وفاداری در کارکنان. ضمناً، با استفاده از تکنیک تاپسیس، رتبه بندی مؤلفه‌های مربوط نیز تعیین شدند. همچنین، عوامل شناسایی شده می‌تواند مبنای پیاده سازی هسته و چرخه بهبود بهره وری، طراحی و اجرای آموزش‌های ضمن خدمت ویژه مدیران و سایر طرح‌های پرسنلی قرار گیرد. سیرانی (1390) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای بهره وری نیروی انسانی در شرکت راه آهن جمهوری اسلامی ایران (ناحیه آذربایجان) پرداخته، که نتایج این تحقیق نشان می‌دهند که هر چهار عامل رضایت کارکنان، آموزش کارکنان، مشارکت کارکنان و علاقه به محیط کار بر بهره وری کارکنان در شرکت راه آهن ناحیه آذربایجان مؤثر هستند به عبارتی با کاربردی کردن این عوامل احساس می‌شود که موجبات ارتقاء بهره وری نیروی انسانی در این اداره فراهم شود. الله وردی و همکاران (1389) در تحقیقی تحت عنوان اولویت بندی عوامل مؤثر بر بهره وری منابع انسانی از دیدگاه مدیران میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداختند، و یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که اصلاح نظامهای استخدامی و ساختارهای تشکیلاتی، غنی سازی شغلی، برنامه ریزی آموزشی طبق نیاز، تفویض اختیار به مدیران سطوح میانی و سرپرستی جهت تصمیم‌گیری، اجرای برنامه‌های تشویقی می‌تواند در جهت افزایش بهره وری نیروی انسانی و در نتیجه ارتقا نظام سلامت مؤثر می‌باشد. سلام زاده و همکاران (1387) در تحقیقی به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و بهره وری نیروی انسانی در مراکز خدمات درمانی به این نتیجه رسیدند که بهبود کیفیت زندگی کاری پرستاران موجب ارتقاء سطح بهره وری خواهد شد.

بدون تردید فرایند بهره وری نیروی انسانی متأثر از عوامل خاصی نیست بلکه نتیجه و تکامل و ترکیب عوامل گوناگونی است از آن جا که بهره وری مقوله‌ای انتزاعی نبوده و لزوماً باید جنبه کاربردی داشته باشد، مدیریت سازمان نقش به سزاگی در فراهم آوردن زمینه مناسب به منظور نهادینه کردن و ارتقاء آن خواهد داشت. بهره وری نیروی

انسانی مهم‌ترین معیار بهره وری است. زیرا عنصر اساسی در هر گونه تلاش برای بهبود بهره وری نیروی انسانی است. آفراد مارشال با ارزش ترین سرمایه گذاری را پرورش نیروی انسانی قلمداد می‌کند. در تاریخچه بهره‌وری ابتدا توجه کمی به بهره وری نیروی انسانی می‌شد و بیشتر پیشرفت‌ها در زمینه‌ای از بهره وری بود که آن را بهره وری سرمایه می‌خواندند تغییر رویکرد به منابع انسانی و اهمیت قائل شدن برای آن، ناشی از تغییر رویکرد از مدیریت سنتی منابع انسانی به مدیریت استراتژیک منابع انسانی است به گونه‌ای که در رویکرد اخیر، بر شناسایی نقش راهبردی که منابع انسانی می‌تواند در افزایش بهره وری سازمان‌ها ایفا کند، تأکید می‌شود (شیخی، 1388، 2).

با توجه به بررسی الگوهای متعدد موجود در ادبیات می‌توان گفت که اکثر الگوها جامعیت عوامل فردی و سازمانی لازم را که شامل همه عوامل باشد، ندارند. بنابراین نمی‌توانند به عنوان یک مدل فرآگیر و ایده آل، بیانگر همه عوامل مؤثر بر بهره وری منابع انسانی باشند. با استفاده از دیدگاه اقتضایی باید اذعان نمود که هر مدل در محیطی کاربرد دارد که اقتضای خاصی داشته باشد؛ و هر یک از اندیشمندان مدل‌ها و الگوها را در فضا و شرایطی معرفی کرده اند که بتوانند انعکاسی از تجارت، انگیزه‌ها، نیازها و علاقه‌آن‌ها باشند. بدین ترتیب انتخاب عوامل مؤثر بر بهره وری کارکنان تابعی است از نیازها و شرایط سازمان و کارکنان و محیط درون و برون نهادی که نیروی انسانی در آن مشغول به کار است. به بیان دیگر، شرایط کلی سازمان به گونه‌ای باید بهبود یابد که منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر بهره وری سازمان بتوانند بیشترین کارآیی و بازدهی را ارائه نمایند و این ممکن نیست، مگر آن که اثربخشی و اهمیت بهره وری منابع انسانی از سوی مدیران مورد توجه جدی قرار گیرد. زیرا هرگونه تلاش برای افزایش کاری در واقع به منزله قائل شدن عزت نفس و احترام برای افراد و کارگروه‌ها می‌باشد که این امر تقویت و افزایش بازدهی فردی و گروهی، تقویت روحیه همکاری و همبستگی، اعتماد متقابل و ارتقاء ارزش‌های انسانی را به دنبال خواهد داشت. همچنین وجود ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی بیانگر آن است که تقویت این سازه نیازمند تقویت مؤلفه‌ها و ابعاد تشکیل دهنده آن است. بنابراین شناسایی مؤلفه‌هایی که دارای تأثیرپذیری بالا یا تأثیرگذاری بیشتری دارند ضروری و اجتناب ناپذیر است. در نتیجه، در این مقاله سعی شده با بررسی و تعمق در ادبیات تحقیق بهره وری نیروی انسانی، مؤلفه‌ها و پیامدهای آن شناسایی و در

نهایت با استفاده از روش ویکور به رتبه بندی مؤلفه‌ها پرداخته شود. با توجه به ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی ارائه شده بوسیله هرسی و گلد اسمیت در هفت بعد؛ توان کاری، درک و شناخت شغل، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد عملکرد، اعتبار و تناسب محیطی؛ بر همین اساس، مبانی تئوریکی این مقاله را مدل هرسی و گلد اسمیت تشکیل می‌دهد.

ابزار و روش

این تحقیق با توجه به هدف آن کاربردی بوده و بر اساس روش تحقیق، توصیفی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل حوزه‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز می‌باشد؛ این حوزه‌ها عبارتند از: ریاست(A₁)، فرهنگی(A₂)، سما(A₃)، دانشجویی(A₄)، پژوهشی(A₅)، عمرانی(A₆)، اداری مالی(A₇) و آموزشی(A₈) که به دلیل محدود بودن جامعه تحت مطالعه و نوع روش تحقیق، نمونه‌گیری انجام نشده و کل جامعه مورد پیمایش قرار گرفته است.

به منظور جمع‌آوری داده‌های تحقیق نیز از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. پرسشنامه طراحی شده بر اساس ادبیات موضوع جمع‌بندی و تدوین شده است. این پرسشنامه حاوی 21 سوال می‌باشد که ابعاد مختلف بهره‌وری نیروی انسانی را سنجش می‌نماید. برای بررسی روایی پرسشنامه، ابتدا روایی پرسشنامه طراحی شده به صورت روایی صوری تعیین شده است؛ به این ترتیب که ابزار اندازه‌گیری در اختیار تعدادی از اساتید دانشگاه قرار گرفته و از آنان خواسته شد پس از مطالعه، نظرات خود را در مورد روایی پرسشنامه اعلام نمایند. پس از جمع‌آوری اظهار نظرهای اعلام شده و اصلاح برخی سوالات، روایی پرسشنامه تأیید شده است. در مرحله بعد به منظور رفع ابهامات احتمالی پرسشنامه، چهار مورد از پرسشنامه‌ها به صورت رو در رو با مشارکت محققان تکمیل شده و برخی از سوالات نیز اصلاح شده است. در نهایت پس از اصلاح برخی سوالات، دوباره پرسشنامه به منظور اخذ نظرات در رابطه با تغییرات انجام گرفته در اختیار اساتید دانشگاه قرار گرفته و روایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفته است. برای تعیین پایایی پرسشنامه نیز از ضربی‌آلای کرونباخ استفاده شده است. این آزمون بر روی نمونه اصلی و به تفکیک سازه‌ها اجرا شده که نتایج در جدول(1) آمده است. نتایج بیانگر مناسب بودن پایایی پرسشنامه بوده است.

جدول(۱): نتایج بررسی پایایی پرسشنامه

بعاد بهره‌وری نیروی انسانی	ضریب آلفای کرونباخ
توان کاری	0/77
درک و شناخت شغل	0/79
حمایت سازمانی	0/87
انگیزش	0/89
پازخورد عملکرد	0/82
اعتبار	0/72
تناسب محیطی	0/73
بهره‌وری نیروی انسانی	0/80

در این تحقیق به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش ویکور و آنتروپی شانون استفاده شده است. روش آنتروپی برای محاسبه وزن شاخص‌ها و روش ویکور به منظور ارزیابی و مقایسه جامعه آماری تحقیق استفاده شده است. برای استفاده از روش ویکور، چون نیاز به اوزان شاخص‌ها می‌باشد، بنابراین وزن هر یک از ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی که به عنوان شاخص در نظر گرفته شده‌اند، با استفاده از روش آنتروپی شانون استخراج شده است. در حقیقت خروجی روش آنتروپی شانون، مشخص کننده وزن شاخص‌ها خواهد بود که به عنوان تکنیک ویکور مورد استفاده قرار می‌گیرد.

روش ویکور^۱: روش ویکور برای بهینه‌سازی مسائل چند معیاره در سیستم‌های پیچیده معرفی شده است. این روش یک مجموعه رتبه‌بندی شده از گزینه‌های موجود را با توجه به شاخص‌های متضاد تعیین می‌کند. هدف اصلی روش ویکور نزدیکی بیشتر به جواب ایده‌آل هر شاخص است، به طوری که رتبه‌بندی گزینه‌ها بر اساس این هدف صورت می‌گیرد. روش ویکور یک ابزار اثربخش در فرایند تصمیم‌گیری چند معیاره است، مخصوصاً زمانی که تصمیم‌گیرنده یا (تصمیم‌گیرندگان) به دلیل عدم توان یا عدم شناخت نمی‌توانند اولویتشان را در آغاز طراحی یک سیستم بیان کنند. مراحل روش ویکور به صورت زیر خواهد بود (اختیاری، 1391، 166).

در مرحله اول روش ویکور با استی ماتریس تصمیم‌گیری را به صورت رابطه(۱) تشکیل داد.

¹ -Vikor

$$D = \begin{matrix} \overset{\text{é}}{\hat{\text{e}}} & f_{11} & f_{12} & \text{L} & f_{1m} & \overset{\text{ú}}{\hat{\text{u}}} \\ \overset{\text{é}}{\hat{\text{e}}} & f_{21} & 0 & \text{L} & f_{2m} & \overset{\text{ú}}{\hat{\text{u}}} \\ \overset{\text{é}}{\hat{\text{e}}} & \text{M} & \text{M} & \text{O} & \text{M} & \overset{\text{ú}}{\hat{\text{u}}} \\ \overset{\text{é}}{\hat{\text{e}}} & f_{n1} & f_{n2} & \text{L} & 0 & \overset{\text{ú}}{\hat{\text{u}}} \end{matrix} \quad (1)$$

معیارها که در آن f_{ij} ارزش گزینه \mathbb{J} ام را ($j = 1, 2, 3, \dots, n$) را براساس شاخص \mathbb{A} م ($i = 1, 2, 3, \dots, m$) نشان می‌دهد.

مرحله دوم در ورش ویکور تعیین اوزان شاخص‌ها می‌باشد که در این مقاله با استفاده از روش آنتروپی شانون، اوزان شاخص‌ها تعیین شده است. پس از تعیین اوزان شاخص‌ها، در مرحله سوم، بهترین (f_i^+) و بدترین (f_i^-) مقدار هر شاخص تعیین می‌شود. اگر شاخص \mathbb{A} م از نوع مثبت(سود) باشد، آنگاه بهترین و بدترین مقدار به صورت رابطه (2) خواهد بود.

$$f_i^+ = \max_j \{a_{ij}\}, f_i^- = \min_j \{a_{ij}\} \quad (2)$$

مرحله چهارم در این روش، محاسبه مقادیر R_j و S_j برای همه گزینه‌ها می‌باشد. مطلوبیت گروهی حداکثر از اکثریت که با S نشان داده می‌شود و تأسیف فردی حداقل از طرف مقابل که با R حداقل نشان داده می‌شود به صورت روابط (3) و (4) محاسبه خواهد شد.

$$S_j = \sum_{i=1}^m \frac{w_i(f_i^+ - a_{ij})}{f_i^+ - f_i^-} \quad (3)$$

$$R_j = \max_i \left\{ \frac{w_i(f_i^+ - a_{ij})}{f_i^+ - f_i^-} \right\} \quad (4)$$

در مرحله پنجم بایستی مقدار Q محاسبه شود.

Q تابعی ترکیبی است که تابع مزیت نامیده می شود که S و R را با وزن v به صورت معادله با هم یکی می کند. مقدار Q با استفاده از رابطه (5) تعیین می شود.

$$Q_j = v \left[\frac{S_j - S^*}{S^- - S^*} \right] + (1-v) \left[\frac{R_j - R^*}{R^- - R^*} \right] \quad (5)$$

که در آن $\{R_j\}$, $R^* = \min_j \{R_j\}$, $S^- = \max_j \{S_j\}$, $S^* = \min_j \{S_j\}$ می باشد.

در رابطه (5) $\left[\frac{R_j - R^*}{R^- - R^*} \right]$: بیان کننده نرخ فاصله از حل ایده آل و $\left[\frac{S_j - S^*}{S^- - S^*} \right]$

بیان کننده میزان فاصله از حل ضد ایده آل است و پارامتر V با توجه به میزان توافق گروه تصمیم گیرنده انتخاب می شود. در صورت توافق بالا، مقدار آن بیش از $0/5$. در صورت توافق با اکثریت آرا مقدار آن مساوی $0/5$ و در صورت توافق پائین، مقدار آن کمتر از $0/5$ خواهد بود.

در نهایت گزینه ها رتبه بندی می شوند. بدین ترتیب که مقادیر S , R و Q به ترتیب نزولی مرتب می شوند و نتایج در سه لیست رتبه بندی شده در دسترس قرار می گیرد. بهترین گزینه (با کمترین Q) زمانی انتخاب می شود که دو شرط زیر برقرار شوند:

الف - شرط ویژگی پذیرش که بر اساس روابط (6) و (7) محاسبه می شود.

$$Q(A^{(2)}) - Q(A^{(1)}) \geq DQ \quad (6)$$

$$DQ = \frac{1}{n-1} \quad (7)$$

به طوری که از نظر رتبه بندی براساس معیار Q ، $A^{(2)}$ گزینه ای در موقعیت یا جایگاه دوم است و $A^{(1)}$ بهترین گزینه با کمترین مقدار برای Q می باشد. n هم تعداد گزینه ها است.

ب- شرط ثبات پذیرش در تصمیم‌گیری
گزینه $A^{(1)}$ باید به بهترین شکل بوسیله S و R رتبه‌بندی شده باشد.

اگر یکی از شروط بالا برقرار نشود، آن گاه یک مجموعه جواب‌های سازشی به صورت زیر پیشنهاد می‌شوند:

- الف- گزینه‌های $A^{(1)}$ و $A^{(2)}$ اگر تنها شرط دوم برقرار نشود.
ب- اگر شرط اول برقرار نشد، گزینه‌های $A^{(1)}, A^{(2)}, \dots, A^{(n)}$ ، به طوری که گزینه‌ای در موقعیت n است که رابطه (8) در مورد آن صادق باشد.

$$Q(A^{(n)}) - Q(A^{(1)}) < DQ \quad (8)$$

یافته‌ها

با توجه به مباحث مطرح شده، در این مقاله حوزه‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز به عنوان گزینه‌ها و ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه آجیو تحت عنوان شاخص‌ها وارد مدل ویکور شده است. در نهایت، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، ابتدا امتیاز هر یک از پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه محاسبه و سپس میانگین امتیازات پاسخ‌دهندگان برای هر یک از گزینه‌ها (حوزه‌ها: A_i) نسبت به شاخص‌ها (اع Vad بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه آجیو C_i)، محاسبه گردیده است؛ اعداد به دست آمده در ماتریسی تحت عنوان ماتریس تصمیم‌گیری درج شده است جدول (2).

جدول(2): امتیاز هر یک از دانشکده ها از لحاظ میزان توجه و بکارگیری مؤلفه های مدیریت دانش

شاخص گزینه	C ₁	C ₂	C ₃	C ₄	C ₅	C ₆	C ₇	
	توان کاری	درک و شناخت شغل	حمایت سازمانی	انگیزش	بازرگرد	اعتیار	تناسب محضی	
هزینه های مالکیت فنی	A ₁	3/45	4	3/67	4/33	3/28	3	4/33
	A ₂	4/33	3/67	3/87	2/33	4/57	2/67	2/47
	A ₃	5	4	2/67	3/33	2/33	5	4/33
	A ₄	4/15	5	3/25	2	2/45	3/33	4
	A ₅	5	3/67	1/87	3/33	4/67	4	4
	A ₆	3/33	2	2/33	4/25	2/67	4	3/67
	A ₇	4/33	4	3	4	2/77	4	3/92
	A ₈	4/67	3/33	3/67	4/33	4	5	4/33

از آنجایی که به منظور رتبه بندی گزینه ها با استفاده از روش های تصمیم گیری چند معیاره نیاز به محاسبه اوزان شاخص ها است، بنابراین برای محاسبه اوزان شاخص ها از روش آنتروپی استفاده شده است. به همین منظور با بهره گیری از داده های جدول(2) و نرم افزار MCDM engine اوزان شاخص ها در جدول (3) ارائه شده است.

جدول(3): اوزان محاسبه شده برای شاخص ها

W ₁	W ₂	W ₃	W ₄	W ₅	W ₆	W ₇
0/059	0/150	0/155	0/216	0/211	0/131	0/075

پس از محاسبه اوزان شاخص ها، از روی ماتریس تصمیم اولیه بهترین و بدترین مقدار برای معیارهای مختلف به صورت جدول(4) است.

جدول(4): بهترین و بدترین مقدار برای شاخص ها

	C ₁	C ₂	C ₃	C ₄	C ₅	C ₆	C ₇
f [*] _j	5	5	3/87	4/33	4/67	5	4/33
f ⁻ _j	3/33	2	1/87	2	2/33	2/67	2/47

(3) پس از مشخص شدن f^* و f^- برای هر یک از شاخص‌ها، به کمک روابط (4) به محاسبه S_1 و R_1 پرداخته شده است. برای مثال مقادیر شاخص‌های سودمندی S و تأسف R برای گزینه A_1 به صورت زیر محاسبه شده است:

$$S_1 = 0 / 59 \times \frac{5-3/45}{5-3/33} + 0 / 150 \times \frac{5-4}{5-2} + 0 / 155 \times \frac{3/87-3/67}{3/87-1/87} + 0 / 216 \times \frac{4/33-4/33}{4/33-2} + 0 / 211 \times \frac{4/67-3/28}{4/67-2/33} \\ + 0 / 131 \times \frac{5-3}{5-2/67} + 0 / 075 \times \frac{4/33-4/33}{4/33-2/47} = 0 / 355$$

$$R_1 = \text{Max} \{0 / 054, 0 / 049, 0 / 015, 0, 0 / 125, 0 / 112, 0\} = 0 / 125$$

به طریقی مشابه مقادیر شاخص‌های سودمندی (S) و تأسف (R) برای سایر گزینه‌ها نیز محاسبه شده است؛ نتایج در جدول (5) نشان داده شده است.

جدول (6): نتایج مقادیر S و R برای گزینه‌ها

گزینه	S	R
A_1	0/355	0/125
A_2	0/489	0/185
A_3	0/445	0/211
A_4	0/573	0/216
A_5	0/382	0/155
A_6	0/597	0/180
A_7	0/412	0/171
A_8	0/193	0/084
بهترین مقدار	0/597	0/216
بدترین مقدار	0/193	0/084

مقادیر شاخص VIKOR (Q) به ازای $v=0.5$ برای گزینه‌های مختلف به صورت زیر است:

$$Q_1 = 0 / 5 \times \frac{0/355-0/193}{0/597-0/193} + 0 / 5 \times \frac{0/125-0/084}{0/216-0/084} = 0 / 355$$

$$Q_2 = 0 / 5 \times \frac{0/489-0/193}{0/597-0/193} + 0 / 5 \times \frac{0/185-0/084}{0/216-0/084} = 0 / 748$$

$$Q_3 = 0 / 5 \times \frac{0/445-0/193}{0/597-0/193} + 0 / 5 \times \frac{0/211-0/084}{0/216-0/084} = 0 / 792$$

$$Q_4 = 0 / 5 \times \frac{0/573-0/193}{0/597-0/193} + 0 / 5 \times \frac{0/216-0/084}{0/216-0/084} = 0 / 97$$

$$Q_5 = 0 / 5 \times \frac{0/382-0/193}{0/597-0/193} + 0 / 5 \times \frac{0/155-0/084}{0/216-0/084} = 0 / 501$$

$$Q_6 = 0 / 5 \times \frac{0/597-0/193}{0/597-0/193} + 0 / 5 \times \frac{0/180-0/084}{0/216-0/084} = 0 / 863$$

$$Q_7 = 0 / 5 \times \frac{0/412-0/193}{0/597-0/193} + 0 / 5 \times \frac{0/171-0/084}{0/216-0/084} = 0 / 6$$

$$Q_8 = 0 / 5 \times \frac{0/193-0/193}{0/597-0/193} + 0 / 5 \times \frac{0/084-0/084}{0/216-0/084} = 0 / 000$$

اکنون باید گزینه‌ها را با توجه مقدار S، R، Q مرتب کرد که نتایج به شرح جدول(6) است.

جدول(6): رتبه‌بندی گزینه‌ها بر اساس مقادیر S، R و Q

براساس مقدار Q	براساس مقدار R	براساس مقدار S
0/00	A ₈	0/065
0/315	A ₁	0/145
0/356	A ₅	0/154
0/501	A ₇	0/154
0/527	A ₃	0/176
0/607	A ₂	0/178
0/766	A ₄	0/217
0/895	A ₆	0/258

از روی جدول(8)، گزینه‌ای به عنوان گزینه برتر انتخاب می‌شود که در هر سه گروه به عنوان گزینه برتر شناخته شود. مشاهده می‌شود گزینه A₈ از نظر سه شاخص S، R و Q به عنوان گزینه برتر انتخاب شده است؛ برای معرفی این گزینه به عنوان گزینه برتر باید دو شرط لازم مورد بررسی قرار گیرد:

شرط 1: گزینه‌های A₁₀ و A₈ که از نظر شاخص Q در رتبه اول و دوم قرار دارند، شرط اول را ارضامی‌کنند:

$$0 / 355 - 0 \geq \frac{1}{8-1} \Rightarrow +0 / 355 \geq \frac{1}{7}$$

شرط 2: گزینه A₈ در یکی از گروه‌های R, به عنوان رتبه برتر شناخته شده است. لذا شرط دوم نیز برقرار است.

بدین ترتیب گزینه A₈ گزینه برتر خواهد بود. برای سایر گزینه‌ها نیز رتبه‌بندی بر اساس شرایط انتخاب بهترین گزینه انجام شده است؛ به طوری که پس از گزینه A₈، A₅, A₁ و A₇ در رتبه‌های دوم، سوم و چهارم قرار دارند. در گزینه‌های A₂, A₃, A₆, A₄ و A₈ شرط اول برقرار نبوده، بر همین اساس نیز از راه حل توافقی براساس کمترین مقدار Q استفاده شده است، بنابراین پس از گزینه A₇ که در رتبه چهارم قرار گرفته است، گزینه‌های A₂, A₃, A₄, A₆ و A₈ بر اساس کمترین مقدار Q در رتبه‌های پنجم تا هشتم قرار می‌گیرند.

بحث ونتیجه گیری

با توجه به اهمیت نیروی انسانی در یک سازمان و نقش وی در رشد و تحقق اهداف سازمانی، پرداختن به مبحث بهره‌وری کارکنان یکی از مهمترین دغدغه‌های مدیران امروزی است و در این بین دانشگاهها به عنوان مرکز پژوهش نیروی انسانی توانمند و متخصص از اهمیت بیشتری برخوردارند و طبیعتاً مدیران نیز علاقه مندند تا تمام ابزارهای مدیریتی را به کار بگیرند تا کارکنانی بهره‌ور و پویا داشته باشند.

علیرغم اینکه افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها موضوعی پیچیده و متأثر از عوامل گوناگون است، یافته‌های حاصل از رتبه‌بندی مؤلفه‌های مربوط به عوامل هفتگانه مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی با تکنیک ویکور دلالت بر آن دارد که؛ برای بهبود و ارتقای بهره‌وری کارکنان می‌بایست به مؤلفه‌هایی توجه نمود که اولاً بر بهره‌وری مؤثر بوده، ثانیاً این مؤلفه‌ها، دارای درجه اهمیت و تأثیرگذاری بیشتری باشند تا بتوان میزان بهره‌وری نیروی انسانی سازمان را به طور قابل ملاحظه‌ای افزایش داد.

بنابراین، توجه به مقوله بهره وری نیروی انسانی در دانشگاهها از اهمیت خاصی برخوردار است. لذا این تحقیق به بررسی مقایسه و اولویت بندی ابعاد بهره وری نیروی انسانی با استفاده از روش ویکور در بین حوزه های هشتگانه دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز پرداخته است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که از نظر درجه اهمیت و رتبه بندی مؤلفه های اثرگذار بر حوزه های هشتگانه دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز حوزه آموزشی در رتبه اول، حوزه ریاست در رتبه دوم، حوزه پژوهش در رتبه سوم و حوزه اداری مالی در رتبه چهارم و سایر حوزه ها در رتبه های بعدی قرار گرفته اند.

به منظور مقایسه نتایج این تحقیق با سایر تحقیقات انجام گرفته، مطالعه پیشینه تحقیقات داخل و خارج از کشور نشان می دهد که، تحقیقی که در رابطه با تحقیق حاضر را مقایسه و رتبه بندی نماید یافت نمی شود.

با توجه به نتایج تحقیق که به جز حوزه آموزشی، ریاست، پژوهش و اداری مالی از نظر بهره وری نیروی انسانی وضعیت مطلوبی برخوردار می باشد؛ در سایر حوزه های مورد بررسی، وضعیت بهره وری نیروی انسانی زیاد مطلوب نیست و اینکه این مسأله ممکن است گربیان گیر سایر حوزه ها نیز باشد و با توجه به اهمیت بهره وری نیروی انسانی در آموزش عالی، نیاز است که برای تحقق این امر در دانشگاه توجه بیشتری به نقش مدیریت و رهبری، ارتقای فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی مناسب، نقش فناوری اطلاعات و برنامه ریزی استراتژیک مبذول داشته شود. بر اساس نتایج این پژوهش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز محقق بر این باور است که نا کار آمدی و فقدان موازنی کارکردهای مدیریت نیروی انسانی و همچنین نوع مدیریت حاکم بر دانشگاه تاثیر شدیدی بر نحوه بهره وری نیروی انسانی خواهد داشت. این مقاله با محدودیت هایی نیز همراه بوده که برخی از آن ها را می توان به این شکل بیان نمود. (۱) در این تحقیق از پرسشنامه استفاده شده بود؛ بر همین اساس نیز با توجه به محدودیت های پرسشنامه در تشخیص بهره وری نیروی انسانی، پیشنهاد می گردد تا در تحقیقات بعدی ضمن استفاده از پرسشنامه، از مشاهده مستقیم و چک لیست نیز استفاده شده و امتیازات ابزارهای مختلف جمع آوری داده ها با یکدیگر تلفیق و ارزیابی مبتنی بر داده های تلفیقی صورت گیرد. (۳) در این تحقیق از روش رتبه بندی ویکور استفاده شده است، برخی از محققین روش های دیگری را برای رتبه بندی ترجیح می دهند و هر کدام به مزیت های روش خود اعتقاد دارند. بنابراین پیشنهاد می گردد تا در تحقیقات بعدی، به منظور رتبه بندی

روش‌های مختلف چندشاخه مورد استفاده قرار گرفته و نتایج با یکدیگر مقایسه شود. (4) در این تحقیق نبود پیشینه داخلی و خارجی و مقایسه نتایج حاصل از این تحقیق با سایر تحقیقات انجام گرفته نیز یکی دیگر از محدودیتهای این تحقیق می‌باشد. (2) در این تحقیق اوزان شاخص‌ها با استفاده از روش آنتروپی شانون محاسبه شده است. در این روش اوزان بر اساس ماتریس تصمیم‌گیری محاسبه می‌شود که مبتنی بر داده‌های بدست آمده از پاسخ‌گویان بوده است. شاید محاسبه اوزان شاخص‌ها با این روش مورد انتقاد برخی از محققین باشد، چرا که اوزان به دست آمده از ماتریس تصمیم‌گیری را نشان‌دهنده وزن و اهمیت واقعی آن شاخص نمی‌دانند. بنابراین پیشنهاد می‌گردد تا در تحقیقات بعدی اوزان شاخص‌ها بر اساس نظر خبرگان محاسبه شود.

منابع:

- اختیاری، مصطفی (1391)، معرفی یک روش ویکور توسعه یافته برای رتبه بندی اعتباری مشتریان بانکها، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت صنعتی سال نهم، شماره 52.
- انصاری رنانی، قاسم، سبزی علی آبادی، سارا (1388)، "اولویت بندی عوامل سازمانی مؤثر در ارتقاء بهره وری نیروی انسانی در صنایع کوچک"، بررسی های بازرگانی، دوره جدید، سال هفتم، شماره 39، صص 49-64.
- بردار، غلامرضا (1392)، عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی با استفاده از تکنیکهای تصمیم گیری چند معیاره مطالعه موردنی: کارکنان بیمارستان شهید صدوقی یزد، مدیریت سلامت، شماره 16.
- پیوندی، محمد (1388)، شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی در سطح بنگاه های حسابرسی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- تعاونی گیلان، ماریا(1391)، بررسی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر بهره وری نیروی انسانی در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه آذربایجان شرقی، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- جانعلى نژاد، محمد (1380)، بررسی عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- حریری، محمد حسین، سمیه، مهدیان (1388)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهره وری کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان.
- زکی، محمدعلی (1388)، بررسی جامعه شناختی بهره وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال اول، شماره 2.
- سلام زاده، یاشار و منصوری، حسین، فرید، داریوش (1387)، "بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و بهره وری نیروی انسانی در مراکز خدمات درمانی"، فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره ششم، شماره دوم، صص 60-70.
- سیرانی گرگری، محسن (1390)، بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی در شرکت راه آهن جمهوری اسلامی ایران ناحیه آذربایجان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- شاه بیگی، محمد، (1385)، بررسی ارتقاء بهره وری در شرک زمزم گرگان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی تهران.

- شریف زاده، فتاح، محمدی مقدم، یوسف (1388)، ارتباط توانمندسازی کارکنان با بهره وری نیروی انسانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان لرستان، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال چهارم، شماره اول.

- شیخی، حجت‌الله (1388)، بررسی میزان بهره وری افراد و درجه داران وظیفه و عوامل مؤثر بر آن در ستاد فرماندهی ناجا، پایان نامه کارشناسی ارشد) مدیریت منابع انسانی.

- طاهری، شهnam (1387)، بهره وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان ها، تهران، انتشارات هستان.

- علامه، سید محسن، مومنی، زهرا، شکرچی زاده، زهرا(1389)، ارزیابی نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات بر بهره وری کارکنان مجتمع فولادمبارکه اصفهان، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت بهره وری و کیفیت در نگرش جهانی شدن.

- علیرضایی، محمد رضا، افشاریان (1385)، محاسبه رشد بهره وری کل عوامل شرکت ملی نفت ایران به کمک مدل های تعیین یافته تحلیل پوششی داده ها و شاخص تورنکوئیست، همایش ملی بهره وری ایران، صص 263-283.

- فرجی، حسین (1385)، بهره وری نیروی انسانی در سازمان ها، همایش ملی بهره وری ایران، صص 12-1.

- الله وردی، مصطفی، فرح آبادی، سید محمد احسان، السادات سجادی، حانیه (1389)، در تحقیقی تحت عنوان اولویت بندی عوامل مؤثر بر بهره وری منابع انسانی از دیدگاه مدیران میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، فصلنامه بیمارستان، ارگان رسمی انجمن علمی اداره امور بیمارستانهای ایران سال نهم، شماره 3 و 4.

- هنری، حبیب و رضاییان، علی و کوزه چیان، هاشم و احسانی، محمد (1382)، رابطه انگیزه و بهره وری نیروی انسانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، حرکت، شماره 27 .54-45

- Ellis S, Dick P. Introduction to Organizational Behavior. McGraw Hill,2003.
- EnShassi, Adnan & Mohamed, Sherif & Mayer, Peter & Abed, Karem (2007), "Benchmarking Masonry Labor Productivity", International Journal of Productivity and Performance Management, Vol.56, pp. 358-368.

- Iwe, J. (2005), "Enhancing women's productivity in the library and information sector in Nigeria", The Electronic Library, Vol.23, No.3, pp. 319-332.
- Kim J. Information Technology and Firm Performance in Korea. Thirteenth Annual East Asian Seminar on Economics.2001.
- Siao, Shu-fen (2011), A study on the causes of elementary school teachers' organizational citizenship behavior, Master's Thesis.
- Wright P, Perrell, Gloet M. Cultural values/ workplace behavior and productivity in China: A conceptual framework for practicing managers. Management Decision (2008). Vol. 46 No. 5/ pp. 797-812.

