بررسی عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی بانک قرض الحسنه مهر ایران(مورد مطالعه:استان زنجان)

فرشید نقی لو*[1]، دکتر سید مسعود ابراهیمی[2]

1- دانش آموخته کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر، ایمیل: Farshidnaghilo@gmail.com

2- استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد هیدج، ایمیل: ebrahimi_iau@yahoo.com

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی بانک قرض الحسنه مهر ایران در استان زنجان بوده است.روش تحقیق توصیفی_پیمایشی، نوع تحقیق کاربردی، روش اجرا پیمایشی و روش جمع آوری داده ها میدانی می باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان بانک مهر ایران در استان زنجان و نمونه آماری ۸۸ نفر و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه شد. که روایی و پایایی آن مورد تایید قرار گرفت. از آمار توصیفی برای توصیف وضعیت آزمودنی‌ها استفاده شد و در قسمت آمار استنباطی از آزمون تی تک نمونه ای ، رگرسیون خطی و آنالیز واریانس جهت بررسی معناداری فرضیه‌ها استفاده شد . نتایج تحقیق نشان داد که عوامل مرتبط با شغل، عوامل فردی، ایجاد جو صمیمیت و همکاری و شرایط فیزیکی و روانی محیط کار بر بهره وری نیروی انسانی بانک قرض الحسنه مهر ایران تاثیر دارد.

واژه های کلیدی: بهره وری نیروی انسانی، عوامل مرتبط با شغل، عوامل فردی، ایجاد جو صمیمیت و همکاری، شرایط فیزیکی و روانی محیط کار

1. مقدمه

بهبود بهره وری یکی از مهمترین راهکارهای توسعه اقتصادی، اجتماعی است . بهبود بهره وری میتواند اصلاح و بهبود فرآیندها، بهبود روابط کاری، اصلاح رفتارهای فردی و گروهی، افزایش انگیزه کاری، افزایش کیفیت زندگی، افزایش

***Corresponding author: Farshid Naghilo, MA student of Business Management, Hidaj, Islamic Azad University, Hidaj, Iran.**
Email: Farshidnaghilo@gmail.com

سطح رفاه، افزایش اشتغال ، افزایش سطح حقوق و دستمزد (به دلیل بهبود تولید و سود در سازمان) را درپی داشته باشد. هنگامی که کشورهای جهان، اعم از توسعه نیافته، درحال توسعه و یا توسعه یافته از مشکلات اقتصادی نظیر تورم ، رکودی یا کسادی اقتصادی آسیب می بینند، به اهمیت بهبود بهره وری پی می برند. از آنجا که افزایش و رشد بهره وری یکی از اساسی ترین راههای دستیابی به تولید بیشترو به دنبال آن تأمین رفاه و بهزیستی افراد در جوامع است، شناخت عوامل مؤثر بر افزایش بهره وری از آرمانهای اصلی محققان و پژوهشگران در این زمینه بوده و هست (اعتمادی، ۱۳۷۹) [۱].

در مورد بهره وری نیروی انسانی، اهمیت آن در بهره وری سازمانها، عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره وری این منبع و موانع بهره وری کارکنان، کتابها و مقاله های زیادی نوشته شده و در سخنرانیها و سمینارهای مختلف نیز به این مهم پرداخته شده است. مقالات و پژوهشهای مربوط به دوران کلاسیکها، عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی را مشتمل بر مواردی چون شرایط محیط کار و مشوقهای مالی میداند و به مدیران توصیه می کند که این عوامل را در راستای بهبود بهره وری نیروی کار به کار برند. پس از ظهور مکتب روابط انسانی، عوامل انگیزشی غیرمادی نیز به مجموعه عوامل مؤثر بر بهره وری افزوده شد و به مدیران توصیه شد که به نیازهای غیرمالی کارکنانشان نیزتوجه کرده و از طریق ارضاء این نیازها کارکنانی کاراتر داشته باشند. باوجود آنکه نظریه اقتضاء در مدیریت، یک عامل خاص یا یک گروهی از عوامل مشخص را عامل بهبود دهنده بهره وری نمی داند، اما ضمن تأکید بر تنوع و تعدد نیازهای انسان معتقد است راههای مختلفی نیز برای ارتقای بهره وری وجود دارد که باید حسب مقتضیات هر سازمان آنها را شناخت و به کار بست (حیدرآبادی پور،۱۳۸۱) [۲].

راهکارهای افزایش بهره وری مستلزم شناخت کافی وضعیت موجود و فرهنگ کاری شرکتها است. با توجه به تفاوتهای مهم در فرهنگ کاری شرکتها و وضعیت موجود آنها میتوان گفت راهکارهای افزایش بهره وری نیزدر آنها متفاوت خواهد بود. از راهکارهای افزایش بهره وری می توان به عوامل مرتبط با شغل، عوامل فردی، جو صمیمیت و همکاری و شرایط فیزیکی و روانی محیط کار اشاره کرد. درجه تأثیر هر یک از این راهکارها در افزایش بهره وری به وضعیت موجود شرکت در آن زمینه وضرورت پرداختن به هر یک از این موارد بستگی دارد، که باید به شکل ماهرانه ای شناسایی و اولویت بندی شده و برآن اساس اقدام شود. با توجه به مطالب مطرح شده و درک اهمیت موضوع حال این سوال مطرح می شود که عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی در سازمانها چیست و راهکارهای افزایش آن چگونه می باشد؟

بنابراین هدف اصلی این پژوهش عبارت است از: مطالعه و تعیین عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی در بانک قرض الحسنه مهر ایران استان زنجان.

بهره وری نیروی انسانی: بهره وری نیروی انسانی عبارت است از استفاده بهینه از نیروی انسانی در جهت پیشبرد اهداف سازمان.

عوامل مرتبط با شغل : برگزاری دوره های گوناگون آموزشی در زمینه کاری، ایجاد انگیزه و علاقه در کارکنان نسبت به شغل خویش، چالشی بودن شغل، کیفیت زندگی کاری و احساس امنیت و رضایت شغلی و ... را شامل می شود.

عوامل فردی:عوامل فردی به عواملی مانند داشتن تخصص و تجربه کاری، وجدان کاری ، پایبندی به اصول اخلاقی و داشتن اعتماد به نفس بالا تعریف می شود.

عوامل مربوط به ایجاد جو صمیمیت و همکاری: جو سازمانی عبارت است از مجموعه‌ای ازحالات، خصوصیات یا ویژگیهای حاکم بر یک سازمان که آن را گرم، سرد، قابل اعتماد، غیرقابل اعتماد، ترس‌آور یا اطمینان بخش، تسهیل کننده یا بازدارنده

می‌سازد و ازعواملی نظیر رضایت شغلی، شخصیت، رفتار، سوابق، نوع مدیریت، فرهنگ سازمانی روحیه، انگیزش، ساختار، تکنولوژی و غیره بوجود می‌آید و سبب تمایز دو سازمان مشابه از هم می شود (میر کمالی،۱۳۷۳) [۳].

جو سازمانی عبارت است از مجموعه ای از حالات ، خصوصیات یا ویژگیهای حاکم بر یک سازمان که آن را گرم ، سرد ، قابل اعتماد ، غیر قابل اعتماد ، ترس آور و یا اطمینان بخش ، تسهیل کننده یا بازدارنده می سازد سبب تمایز دو سازمان مشابه از هم می شود (امین پور، ۱۳۸۶).

شرایط فیزیکی و روانی محیطی کار:عواملی مانند تجهیزات مناسب و بروز، احساس ایمنی و اسایش، مساعد بودن شرایط کار، جالب و جذاب بودن محیط فیزیکی، ارائه خدمات اجتماعی و...شامل می شود.

2. پیشینه پژوهش

محمدتقی عبادی آذر(۱۳۸۴) [۴] در پژوهشی با عنوان "بررسی عوامل مؤثر انگیزشی بر ارتقاء بهره وری در مدیریت امور اداری دانشگاه تبریز" پنج عامل حقوق و دستمزد، پاداشهای مادی و معنوی، امکانات رفاهی و خدماتی، مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم گیری و آموزش را شناسایی نموده است.

میرزائی (۱۳۹۱) [۵] در تحقیقی با عنوان عوامل موثر بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی درسازمان صنعت، معدن و تجارت پرداختند. براساس نتایج حاصله ارتباط معناداری میان کلیه عوامل سازمانی (شامل: مشارکت، گزینش صحیح کارکنان،سیستم پرداخت،شیوه های رهبری،ساختار سازمانی و برنامه‌های آموزشی) با بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد که بیشترین تاثیر را مشارکت کارکنان بر بهره وری داشته است.

سلامزاده و همکاران (۱۳۸۷) [۶] در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و بهره وری نیروی انسانی در مراکز خدمات درمانی بیمارستان شهید صدوقی یزد پرداختند. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که میزان کیفیت زندگی کاری و سطح بهره وری پرستاران از میزان متوسط کمتر است. همچنین یافته های این پژوهش، دلالت بر آن دارد که بین کیفیت زندگی کاری و بهره وری پرستاران رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

شیخ الاسلامی (۱۳۷۷) [۷] در تحقیقی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر کارایی کارمندان ادارات دولتی پرداخت. به این نتیجه رسیده است که انطباق شغل با سطح تخصص باعث بالا رفتن بهره وری کارمندان می شود.

امین بیدختی و همکاران(۱۳۸۹) [۸] در تحقیقی با عنوان بررسی عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی در دیوان محاسبات کشور و راهکارهای افزایش آن پرداخت. نتایج حاصله ارتباط معناداری را میان کلیه عوامل سازمانی با بهره وری نشان می دهد که بیشترین تاثیر را نوع و سبک رهبری بر بهره وری نیروی انسانی داشته است.

آزاده و پوریا (۱۳۹۲) [۹] در تحقیقی با عنوان اولویت بندی عوامل موثر بر بهره وری منابع انسانی در راستای اهداف استراتژیک و چشم انداز(مورد مطالعه: استانداری خراسان شمالی) پرداختند. براساس نتایج این تحقیق، اولویت عوامل به ترتیب عوامل مرتبط با شغل، عوامل فردی، عوامل فیزیکی و روانی محیط کار، عوامل ایجاد کننده جو صمیمیت و همکاری می باشد. در پایان این تحقیق سعی شده تا پیشنهاداتی برای ارتقا بهره وری منابع انسانی زیر مجموعه آن سازمان، ارائه گردد.

طالقانی و همکاران(۱۳۹۰) [۱۰] در تحقیقی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر افزایش بهره وری(مطالعه ی موردی: بانک سامان) پرداختند. نتایج پژوهش تأیید نموده که توجه به نیازهای اساسی کارکنان، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها و سبک رهبری مشارکتی مدیر موجب افزایش بهره وری کارکنان در محیط کار می شود.

2.1. پژوهش های انجام شده در سایر کشورها

چن و همکاران(۲۰۰۶) [۱۱] در تحقیقی با عنوان بررسی بهره وری منابع انسانی در شرکت های تولیدی پرداختند. نتایج نشان داد که عوامل پرداختی که شامل سیستم های حقوق دستمزد، مزایا و تشویق روابط و شرایط کاری و حمایت های سازمانی در شرایط سخت از کارکنان می باشد؛ و عوامل نگهدارنده که حضور آن ها برای بهره وری لازم می باشند شامل شرایط بهداشتی منجر به افزایش بهره وری می شود.

ویسوکی و کپنر(۲۰۰۹) [۱۲] در تحقیقی با عنوان تاثیر باورهای مدیریت بر تمایل به کاهش انگیزه ارتباط و بهره وری پرداختند. نتایج نشان داد که عواملی چون ماهیت کار و شخصیت فرد(تناسب شغل و شاغل)، انگیزه(مادی و معنوی)، آگاهی و شناخت شغل، رضایت شغلی، کیفیت زندگی کار و مشارکت فرد در فعالیتهای سازمان، مشارکت فرد در سود عمل یا فعالیت، اهمیت کارکنان برای مدیران ارشد و نه صرفاً اهمیت دادن به کار و در نهایت رفتار منصفانه با افراد بر بهره وری نیروی انسانی تاثیر مثبت دارد.

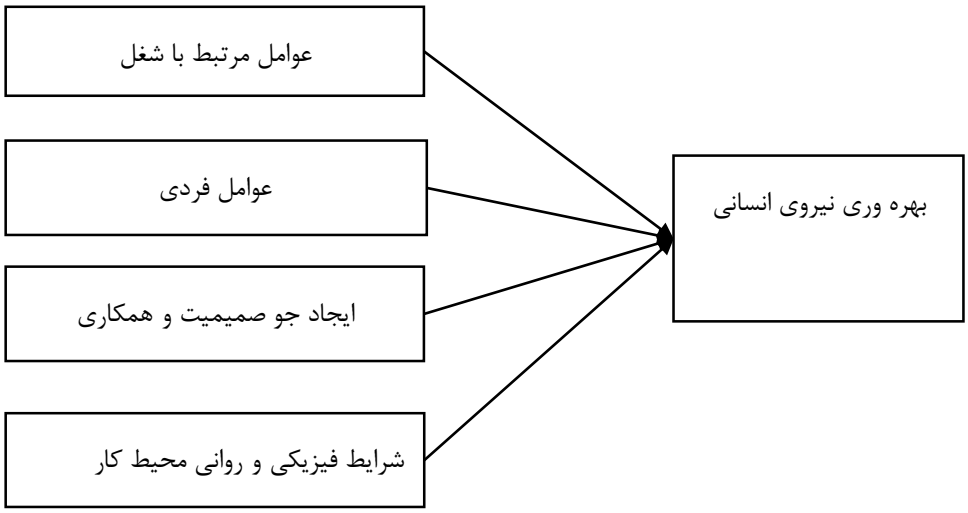
رایت و همکاران(۲۰۰۸) [۱۳] در تحقیقی با عنوان رفتار در محل کار و بهره وری در چین یک چارچوب مفهومی برای تمرین مدیران جهت تصمیم گیری در مدیریت پرداختند. آنها در مطالعه خود در کشور چین، نقش عنصر فرهنگ سازمانی بر افزایش انگیزش کارکنان و همچنین بهبود بهره وری موثر ارزیابی نمودند.

کیم (۲۰۱۰) [۱۴] در تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر بهره وری نیروی انسانی پرداختند. نتایج نشان داد که فناوری اطلاعات و ارتباطات بر بهره وری نیروی کار را تاثیر مثبت و معنادار دارد.

الیس و دیک(۲۰۰۶) [۱۵] در تحقیقی با عنوان تاثیر سبک رهبری مشارتی بر بهره وری نیروی انسانی پرداختند. نتایج نشان داد که بکارگیری سبک رهبری مشارکتی برای کارهای گروهی سبب بهبود بهره وری می شود.

3. مدل مفهومی و فرضیه های پژوهش

در این تحقیق عوامل مرتبط با شغل ، عوامل فردی، عوامل مربوط به ایجاد جو صمیمیت و همکاری و شرایط فیزیکی و روانی محیطی کارکنان در انجام امور به عنوان متغیر مستقل و بهره وری نیروی انسانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. که روابط بین این متغیرها از مدل آزاده و پوریا (۱۳۹۲) [۹] اقتباس گردیده است. لذا با توجه به فرضیه های مطرح شده، چارچوب نظری این تحقیق بصورت نمودار شماره ۱ بیان می گردد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

منبع: آزاده و پوریا (۱۳۹۲) [۹]

با توجه به ادبیات و پیشینه پژوهش فرضیات زیر مفروض است:

فرضیه اول: عوامل مرتبط با شغل بر بهره وری نیروی انسانی بانک قرض الحسنه مهر ایران تاثیر دارد.

فرضیه دوم: عوامل فردی بر بهره وری نیروی انسانی بانک قرض الحسنه مهر ایران تاثیر دارد.

فرضیه سوم: ایجاد جو صمیمیت و همکاری بر بهره وری نیروی انسانی بانک قرض الحسنه مهر ایران تاثیر دارد.

فرضیه چهارم: شرایط فیزیکی و روانی محیط کار بر بهره وری نیروی انسانی بانک قرض الحسنه مهر ایران تاثیر دارد.

4. روش پژوهش

نوع تحقیق حاضر بر اساس هدف کاربردی است و بر اساس ویژگیهای موضوع و زمان گردآوری داده ها توصیفی-پیمایشی می باشد. برای گردآوری داده ها از روش میدانی استفاده گردیده است. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه می باشد. سؤالات پرسشنامه به صورت حضوری میان پاسخگویان توزیع گردید.در این تحقیق سعی شده جهت دستیابی به اعتبار لازم در استفاده از پرسشنامه،استفاده از پرسشنامه استاندارد، پس از تدوین آن ،جهت دریافت روایی صوری و محتوایی پرسشنامه مذکور در اختیار استاد راهنما و کارشناسان امر قرار گرفت. و پس از دخالت دادن نظرات ایشان ،پرسشنامه نهایی تدوین گردید و در اختیار مشتریان قرار گرفت. همچنین در این پژوهش برای اندازه گیری پایایی یا قابلیت اعتماد پرسشنامه ، از آلفای کرونباخ استفاده شده است. با توجه به اینکه میزان آلفای همه متغیرها بالای ۰,۷ بدست آمد. بنابراین پرسشنامه از پایایی بالا و قابل قبولی برخوردار می باشد جامعه آماری این تحقیق را کارکنان بانک قرض الحسنه مهر ایران استان زنجان تشکیل می دهند. که تعداد آنها در سال ۹۵ به تعداد ۱۲۰ نفر می باشند. برای تعیین حجم نمونه آماری یکی از پرکاربردترین و ساده ترین

روشها استفاده از فرمول کوکران می باشد. حجم نمونه این تحقیق با استفاده از فرمول کوکران (جامعه محدود) برای کارکنان بانک قرض الحسنه مهر ایران استان زنجان ۹۱ نفر بدست آمد. در این تحقیق روش نمونه گیری از نوع تصادفی ساده می باشد.

5. تجزیه و تحلیل یافته‌ها

5.1. تعیین نرمال بودن جامعه آماری

برای استفاده از تکنیکهای آماری ابتدا باید نوع توزیع داده های جمع آوری شده مشخص گردد، که در صورت نرمال بودن توزیع داده های جمع آوری شده برای آزمون فرضیه ها میتوان از آزمونهای پارامتریک استفاده نمود و در صورت غیرنرمال بودن از آزمونهای ناپارامتریک، بدین منظور در این مرحله به بررسی نتایج حاصل از آزمون کولموگروف -اسمیرنوف در مورد هر یک از متغیرها میپردازیم.

جدول ۱-خروجی spss، نتیجه آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

	عوامل مرتبط با شغل	**عوامل فردی**	**ایجاد جو صمیمیت و همکاری**	**شرایط فیزیکی و روانی محیط کار**	**بهره وری نیروی انسانی**
تعداد	۸۸	۸۸	۸۸	۸۸	۸۸
کلموگروف-اسمیرونف	۱,۲۷۷	۱,۳۴۲	۱,۲۰۴	۱,۲۲۶	۱,۲۱۱

چون سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف طبق جدول۱برای داده ها با sig نمایش داده بیشتر از ۰,۰۵ میباشد می توان داده‌ها را نرمال فرض کرد . بنابراین فرضیه صفر تحقیق مبنی بر نرمال بودن داده ها تایید می شود. و برای آزمون فرضیه ها می توان از آزمونهای پارامتریک در نرم افزار spss16 استفاده کرد. بنابراین در این پژوهش، برای آزمون هر یک از فرضیه ها از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است.

2.2. تبیین و تفسیر متغیرهای تحقیق

با توجه به نرمال بودن توزیع داده ها، جهت تبیین و تفسیر متغیرهای تحقیق از آزمون t تک نمونه ای با مقدار آزمون برابر عدد۳ (test Value = 3) و فاصله اطمینان۹۵٪ (خطای۵٪) استفاده شده است .در آزمون مذکور، در صورتی که مقدار بزرگتر از ۰,۰۵ باشد، متغیر مورد بررسی با مقدار P-Value آزمون(یعنی عدد۳) تفاوت معناداری دارد، در نتیجه عامل مورد بررسی در حد متوسط در جامعه آماری وجود ندارد و در صورتی که مقدار P-Value کمتر از ۰,۰۵باشد، متغیر مورد بررسی با مقدار آزمون(یعنی عدد۳) تفاوت معناداری ندارد، در نتیجه عامل مورد بررسی در حد متوسط در جامعه آماری وجود دارد.

جدول۲-نتایج آزمون t تک نمونه ای برای متغیرها و شاخص ها

عامل	p-value Sig. tailed)	میانگین	T	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
عوامل مرتبط با شغل	۰,۰۰۰	۳,۲۶۸	۳۸,۵۷۸	۰,۷۹۴	۳,۱۰۰	۳,۴۳۶
عوامل فردی	۰,۰۰۰	۳,۶۰۹	۴۳,۴۲۹	۰,۷۷۹	۳,۴۴۳	۳,۷۷۴
ایجاد جو صمیمیت و همکاری	۰,۰۰۰	۳,۵۰۹	۴۰,۵۴۳	۰,۸۱۱	۳,۴۴۷	۳,۶۸۱
شرایط فیزیکی و روانی محیط کار	۰,۰۰۰	۳,۲۳۷	۳۸,۸۷۳	۰,۷۸۴	۳,۰۷۱	۳,۴۰۲
بهره وری نیروی انسانی	۰,۰۰۰	۳,۶۸۶	۴۵,۹۹۹	۰,۷۵۱	۳,۵۲۷	۳,۸۴۶

بر اساس جدول ۲ از آزمون t تک نمونه ای نتایج زیر بدست آمد:

- از نظر پاسخگویان، متغیر عوامل مرتبط با شغل معنادار بوده(سطح معنی‌داری کمتر از ۰,۰۵ است (P<۰,۰۵)) و با میانگین ۳,۲۶۸ بالاتر از حد متوسط در جامعه آماری بوده و در وضعیت اندکی بهتر از متوسط قرار دارد.
- از نظر پاسخگویان، متغیر عوامل فردی معنادار بوده(سطح معنی‌داری کمتر از ۰,۰۵ است (P<۰,۰۵)) و با میانگین ۳,۶۰۹ بالاتر از حد متوسط در جامعه آماری بوده و و در وضعیت نسبتاً مطلوب قرار دارد.
- از نظر پاسخگویان، متغیر ایجاد جو صمیمیت و همکاری معنادار بوده(سطح معنی‌داری کمتر از ۰,۰۵ است (P<۰,۰۵))و با میانگین ۳,۵۰۹ بالاتر از حد متوسط در جامعه آماری بوده و در وضعیت نسبتاً مطلوب قرار دارد.
- از نظر پاسخگویان، متغیر شرایط فیزیکی و روانی محیط کار معنادار بوده(سطح معنی‌داری کمتر از ۰,۰۵ است (P<۰,۰۵)) و با میانگین ۳,۲۳۷ که بالاتر از حد متوسط در جامعه آماری بوده و در وضعیت وضعیت اندکی بهتر از متوسط قرار دارد.
- از نظر پاسخگویان، متغیر بهره وری نیروی انسانی معنادار بوده(سطح معنی‌داری کمتر از ۰,۰۵ است (P<۰,۰۵)) و با میانگین ۳,۶۸۶ که بالاتر از حد متوسط در جامعه آماری بوده و در وضعیت نسبتاً مطلوب قرار دارد.

5.3. آزمون فرضیات پژوهش

برای آزمون فرضیات تحقیق با توجه به توزیع نرمال دادهها از رگرسیون خطی استفاده گردید.

جدول۳- نتایج حاصل از برازش مدل رگرسیون برای فرضیه های پژوهش

فرضیه	مدل رگرسیون	مجموع مربعات	درجه آزادی	F	سطح معناداری (sig)	دوربین واتسون
اول	تاثیر عوامل مرتبط با شغل بر بهره وری نیروی انسانی بانک قرض الحسنه مهر ایران	۲۹,۲۶۵	۸۶	۵۸,۵۱۹	۰,۰۰۰	۱,۹۶۸
دوم	تاثیر عوامل فردی بر بهره وری نیروی انسانی بانک قرض الحسنه مهر ایران	۳۳,۲۷۹	۸۶	۴۱,۰۸۷	۰,۰۰۰	۲,۰۳۶
سوم	تاثیر ایجاد جو صمیمیت و همکاری بر بهره وری نیروی انسانی بانک قرض الحسنه مهر ایران	۲۶,۱۷۵	۸۶	۷۵,۵۷۹	۰,۰۰۰	۱,۹۶۶
چهارم	تاثیر شرایط فیزیکی و روانی محیط کار بر بهره وری نیروی انسانی بانک قرض الحسنه مهر ایران	۲۹,۵۸۳	۸۶	۵۶,۹۶۴	۰,۰۰۰	۱,۶۸۲

با توجه به جدول۳ ، سطح معناداری(sig) برای تمامی فرضیه ها کمتر از ۰,۰۵ می باشد، پس برازش مدل رگرسیون برای آنها قابل تأیید است. بنابراین با توجه به آنکه میزان F معنادار است پس صحت استفاده از مدل رگرسیون برای همه فرضیه ها قابل تایید می باشد.

جدول ۴- خلاصه نتایج حاصل از آزمون رگرسیون خطی جهت آزمون فرضیه ها

فرضیه		R^2	ضریب بتا	سطح معناداری	نتیجه
اول	تاثیر عوامل مرتبط با شغل بر بهره وری نیروی انسانی بانک قرض الحسنه مهر ایران	۰,۴۰۴	۰,۶۳۶	۰,۰۰۰	تایید
دوم	تاثیر عوامل فردی بر بهره وری نیروی انسانی بانک قرض الحسنه مهر ایران	۰,۳۲۴	۰,۵۶۹	۰,۰۰۰	تایید
سوم	تاثیر ایجاد جو صمیمیت و همکاری بر بهره وری نیروی انسانی بانک قرض الحسنه مهر ایران	۰,۴۶۸	۰,۶۸۴	۰,۰۰۰	تایید

چهارم	تاثیر شرایط فیزیکی و روانی محیط کار بر بهره وری نیروی انسانی بانک قرض الحسنه مهر ایران	۰,۳۹۸	۰,۶۳۱	۰,۰۰۰	تایید

بر اساس جدول۴، سطح معناداری برای تمام فرضیه ها پایین تر از ۰,۰۱ بوده در نتیجه فرض H۰ رد و تمامی فرضیه های پژوهش در سطح اطمینان ۹۹٪ پذیرفته می شود .بنابراین طبق نتایج این پژوهش، عوامل مرتبط با شغل، عوامل فردی ، ایجاد جو صمیمیت و همکاری و شرایط فیزیکی و روانی بر بهره وری نیروی انسانی بانک قرض الحسنه مهر ایران به ترتیب با ضرایب تاثیر(بتا) ۰,۶۳۶، ۰,۵۶۹،۰,۶۸۴ و ۰,۶۳۱ تایید شد عوامل مرتبط ۴۰,۴٪، عوامل فردی ۳۲,۴٪ ، ایجاد جو صمیمیت و همکاری ۴۶,۸٪ و شرایط فیزیکی و روانی محیط کار ۳۹,۸٪ از واریانس متغیر بهره وری نیروی انسانی بانک قرض الحسنه مهر ایران را پیش بینی و تبیین می کنند.

6. پیشنهادات و نتیجه‌گیری

هدف از این مطالعه ، بررسی عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی بانک قرض الحسنه مهر ایران در استان زنجان بود در این پژوهش مجموعاً ۴ فرضیه با استفاده رگرسیون خطی و بکارگیری نرم افزار spss۱۶ مورد تجزیه و تحلیل و ارزیابی قرار گرفت که نتایج آزمون فرضیه ها به شرح زیر است:

فرضیه اول پژوهش عبارت بود از اینکه عوامل مرتبط با شغل بر بهره وری نیروی انسانی بانک قرض الحسنه مهر ایران تاثیر دارد. به منظور سنجش این فرضیه از آزمون رگرسیون خطی استفاده شد.که نتایج حاصل از این آزمون حاکی از تائید فرضیه مذکور می باشد.یعنی با احتمال ۹۹٪ می توان گفت عوامل مرتبط با شغل بر بهره وری نیروی انسانی بانک قرض الحسنه مهر ایران تاثیر دارد.بنابراین هر چقدر عوامل مرتبط با شغل بهتر و بیشتر شود بهره وری نیروی انسانی نیز بیشتر خواهد شد. نتیجه این پژوهش با نتایج پژوهش محمدتقی عبادی آذر(۱۳۸۴) [۴]، میرزائی (۱۳۹۱) [۵]، سلام زاده و همکاران (۱۳۸۷) [۶]، شیخ الاسلامی (۱۳۷۷)]7[، امین بیدختی و همکاران(۱۳۸۹) [۹]، قدیر و پوریا (۱۳۹۲) [۸] و ویسوکی و کپنر(۲۰۰۹) [۱۲] همخوانی دارد.

فرضیه دوم پژوهش عبارت بود از اینکه عوامل فردی بر بهره وری نیروی انسانی بانک قرض الحسنه مهر ایران تاثیر دارد. به منظور سنجش این فرضیه از آزمون رگرسیون خطی استفاده شد.که نتایج حاصل از این آزمون حاکی از تائید فرضیه مذکور می باشد.یعنی با احتمال ۹۹٪ می توان گفت عوامل فردی بر بهره وری نیروی انسانی بانک قرض الحسنه مهر ایران تاثیر دارد..بنابراین هر چقدر عوامل فردی بهتر و بیشتر شود بهره وری نیروی انسانی نیز بیشتر خواهد شد. نتیجه این پژوهش با نتایج پژوهش امین بیدختی و همکاران(۱۳۸۹) [۹]، قدیر و پوریا (۱۳۹۲) [۸]، طالقانی و همکاران(۱۳۹۰) [۱۰] و ویسوکی و کپنر(۲۰۰۹) [۱۲] همخوانی دارد.

فرضیه سوم پژوهش عبارت بود از اینکه ایجاد جو صمیمیت و همکاری بر بهره وری نیروی انسانی بانک قرض الحسنه مهر ایران تاثیر دارد.

به منظور سنجش این فرضیه نیز از آزمون رگرسیون خطی استفاده شد.که نتایج حاصل از این آزمون حاکی از تائید فرضیه مذکور می باشد.یعنی با احتمال ۹۹٪ می توان گفت که ایجاد جو صمیمیت و همکاری بر بهره وری نیروی انسانی بانک قرض الحسنه مهر ایران تاثیر دارد.بنابراین هر چقدر ایجاد جو صمیمیت و همکاری بهتر و بیشتر شود بهره وری نیروی انسانی نیز بیشتر خواهد شد. نتیجه این پژوهش با نتایج پژوهش محمدتقی عبادی آذر(۱۳۸۴) [۴]، میرزائی (۱۳۹۱) [۵]، امین بیدختی و همکاران(۱۳۸۹) [۹]، قدیر و پوریا (۱۳۹۲) [۸]، طالقانی و همکاران(۱۳۹۰) [۱۰]، چن و همکاران(۲۰۰۶) [۱۱]، ویسوکی و کپنر(۲۰۰۹) [۱۲] و الیس و دیک(۲۰۰۶) [۱۵] همخوانی دارد.

فرضیه چهارم پژوهش عبارت بود از اینکه شرایط فیزیکی و روانی محیط کار بر بهره وری نیروی انسانی بانک قرض الحسنه مهر ایران تاثیر دارد.

به منظور سنجش این فرضیه نیز از آزمون رگرسیون خطی استفاده شد.که نتایج حاصل از این آزمون حاکی از تائید فرضیه مذکور می باشد.یعنی با احتمال ۹۹٪ می توان گفت که شرایط فیزیکی و روانی محیط کار بر بهره وری نیروی انسانی بانک قرض الحسنه مهر ایران تاثیر دارد.بنابراین هر چقدر شرایط فیزیکی و روانی محیط کار بهتر شود بهره وری نیروی انسانی نیز بیشتر خواهد شد. نتیجه این پژوهش با نتایج پژوهش محمدتقی عبادی آذر(۱۳۸۴)]4[، میرزائی (۱۳۹۱) [۵]، امین بیدختی و همکاران(۱۳۸۹) [۹]، قدیر و پوریا (۱۳۹۲) [۸]، طالقانی و همکاران(۱۳۹۰) [۱۰]، چن و همکاران(۲۰۰۶) [۱۱] و ویسوکی و کپنر(۲۰۰۹) [۱۵] همخوانی دارد.

7. پیشنهادات کاربردی

- برگزاری دوره های گوناگون آموزشی در زمینه کاری کارکنان
- ایجاد انگیزه و علاقه در کارکنان نسبت به شغل خویش
- چالشی کردن شغل، بالا بردن کیفیت زندگی کاری کارکنان و همچنین ایجاد امنیت و رضایت شغلی آنان
- انطباق و تناسب دادن شغل با شاغل و ایجاد وضوح و شفافیت در نقشها
- ایجاد سندیکاها و اتحادیه های کارگری که از حقوق کارگران دربرابر کارفرمایان دفاع کند، همچنین ایجاد قوانین متناسب با زمان ، برای حفظ امنیت شغلی نیروی کار الزامی به نظر می رسد.
- لازم است اهمیت و ویژگی های وظایف شغلی متصدی هر شغل روشن شود همچنین شاخصهای ارزیابی عملکرد کارکنان همسو با مدیریت بهره وری از قبیل اثربخشی ، کارآیی، انعطاف پذیری و کیفیت زندگی کاری به طور دقیق مشخص گردد و براساس آن مورد ارزیابی قرار گیرند.
- ایجاد روابط نزدیک و صمیمانه میان کارکنان و برقراری ارتباط سازنده مدیران با کارکنان
- نظرخواهی از کارکنان در زمینه امور گوناگون سازمانی
- برقراری ارتباط و همکاری اثربخش بین واحدها و قسمت های مختلف با بکارگیری فنون کار گروهی
- ایجاد امکانات و تجهیزات مناسب ، ایجاد بروز در محل کار و ایمنی و آسایش در محیط کار و ایجاد شرایط فیزیکی مساعد در محل کار
- جالب و جذاب کردن محیط فیزیکی کار و ارائه خدمات اجتماعی و جو حمایتی میان کارکنان در سازمان

- ایجاد بهداشت روانی محیط کار و فراهم کردن خدمات رفاهی

منابع و مآخذ

۱. اعتمادی، م. (۱۳۷۹). "عوامل مؤثردر ارتقای بهره وری در بخش صنعت،" مجله دانش مدیریت، سال سیزدهم، ۴۹، ۸۰-۹۸.

۲. حیدرآبادی پور، ع. (۱۳۸۱). *"بررسی نظرات کارکنان بانک سپه منطقه کرمان در خصوص عوامل افزایش دهنده بهره وری آنان و اولویتبندی آنها"*، پایان نامه دوره کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

۳. میرکمالی، س.م. (۱۳۷۳). "روابط انسانی در آموزشگاه،" چاپ دوم، نشر بسطرون.

۴. عبادی آذر، م.ت. (۱۳۸۴). "*بررسی عوامل مؤثر انگیزشی بر ارتقا بهره وری در مدیریت امور اداری*،" دانشگاه تبریز؛ پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، مؤسسه آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.

۵. میرزائی، ب. (۱۳۹۱)، "عوامل موثر بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی در سازمان صنعت، معدن و تجارت." پایگاه مقالات علمی مدیریت www.system.parsiblog.com.

۶. سلامزاده، ی.، منصوری، ح.، و فرید، د. (۱۳۸۷). "بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و بهره وری نیروی انسانی در مراکز خدمات درمانی" (مطالعه موردی: پرستاران بیمارستان شهید صدوقی یزد)، مجله پژوهشی.

۷. شیخ الاسلامی، ن. (۱۳۷۷). *"بررسی عوامل مؤثر بر کارایی کارمندان ادارات دولتی."* پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، ۱-۱۴۸.

۸. قدیر، آ. و پوریا، ع. (۱۳۹۲). "اولویت بندی عوامل موثر بر بهره وری منابع انسانی در راستای اهداف استراتژیک و چشم انداز" (مورد مطالعه: استانداری خراسان شمالی)، دهمین کنفرانس بین المللی مدیریت استراتژیک.

۹. امین بیدختی، ع.ا.، حیدریه، س.ع. و رضوانی، م. (۱۳۸۹). "بررسی عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی در دیوان محاسبات کشور و راهکارهای افزایش آن."

۱۰. طالقانی، غ.، تنعمی، م.م.، فرهنگی، ع.ا. و زرین نگار، م.ج. (۱۳۹۰). " بررسی عوامل مؤثر بر افزایش بهره وری" (مطالعه ی موردی :بانک سامان)، مدیریت دولتی، دوره ۳، شماره۷، ۱۱۵-۱۳۰.

11. Chen, Lianing-Hsusan and et. Al. (2006), "Using an HRM pattern to examine the productivity of manufacturing firms: an empirical study," International journal of manpower, vol. 24, No. 3, pp299-318.

12. Wysocki, A.F. and Kepner, K.W. (2009), "Management beliefs that tend to reduce association motivation and productivity," http://edis.ifas.ufl.edu//.

13. Wright, P.P and Gloet, M. (2008), "Cultural values/ workplace behavior and productivity in China: A conceptual framework for practicing managers," Management Decision. Vol. 46 No. 5, pp. 797-812.

14. Kim, J. (2010), "Information Technology and Firm Performance in Korea," Thirteenth Annual East Asian Seminar on Economics.

15. Ellis, S. and Dick, P. (2006), *"Introduction to Organizational Behavior,"* Mc- Graw Hill.