

بررسی رابطه بین کیفیت نظام جبران خدمات و بهره‌وری نیروی انسانی (مطالعه موردی : شعب بانک ملی استان گیلان)

سیده سارا صابر حسینی*، دکتر شهرام گیلانی نیا، دکتر حسین گنجی نیا،

1392-11-29

چکیده یکی از وظایف مدیریت منابع انسانی، اداره نظام جبران خدمات می باشد. مدیران می توانند به منظور نظارت و تأثیرگذاری بر رفتار افراد سازمان و افزایش بهره‌وری فردی و سازمانی، از طراحی مناسب نظام جبرانی خدمات استفاده کنند. نظام جبران خدمات مناسب می تواند به جذب و حفظ و پرورش نیروی انسانی منجر گردد. برای این منظور نظام جبران خدمات باید انگیزه آور باشد. همچنین آنچه موجبات بقاء سازمانها را فراهم می آورد رعایت اصول و شیوه های صحیح انجام کارها است که سازمانها در محیط رقابتی محکوم به تمرکز و اجرای بهره وری میباشند. بهره وری و عبارت کارآیی به معنای درست انجام دادن کار و اثر بخشی به معنای انجام کارهای درست مشتق شده است. شاید نتوان برای رسیدن به بهره وری میزان و سقف مشخصی را در نظر گرفت ولیکن آنچه در این میان برای ما اهمیت دارد رسیدن به نقطه بهینگی در انجام امورات و وظایف سازمانی است. پژوهش حاضر با هدف شناسایی رابطه بین افزایش کیفیت نظام جبران خدمات و بهره وری نیروی انسانی در شعب بانک ملی استان گیلان صورت گرفت. پرسش آغازین در این پژوهش بدین شکل تدوین شد: چه رابطه ای بین افزایش کیفیت نظام جبران خدمات و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه وجود دارد؟ به این ترتیب فعالیت میدانی تحقیق با توزیع پرسشنامه ها در جامعه آماری که شامل کلیه کارکنان بانکهای ملی استان گیلان بودند، شروع و با جمع آوری آنها خاتمه یافت. در نهایت نیز به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون t با نمونه های زوجی و ضریب همبستگی پیرسون با کمک نرم افزار spss استفاده شده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات حاکی از تأیید هر 4 فرضیه پژوهش حاضر می باشد. به عنوان یک نتیجه کلی می توان گفت بهره‌وری و کارایی سازمانی، پدیده ای پیچیده و چندبعدی است و تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می گیرد. بنابراین نهادینه کردن آن در سازمانها، و بویژه سازمانهای دولتی در ایران مستلزم رویکردی سیستماتیک، واقع گرایانه و بلندمدت است و رویکردهای جزئی، کوتاه مدت و مقطعی کارساز و مفید نخواهند بود. در نظرگرفتن عواملی که در پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفتند و توجه به نقاط قوت و کاستی‌های این عوامل، می تواند تا حد زیادی مسیر حرکت به سمت بهره وری را در بانک ملی ایران روشن کند.

کلمات کلیدی : واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی، بهره وری نیروی انسانی، نظام جبران خدمات، بانک ملی استان گیلان

