

## تاثیر انگیزش بر کارایی و افزایش بهره وری نیروهای متخصص

### بانک صادرات شعب استان مرکزی

محمود نعمتیان<sup>۱\*</sup>، اکرم زنگنه<sup>۲</sup>

۱- استادیار و هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد امیدیه، Manematian@gmail.com

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد امیدیه، modiriatabazargani2015@yahoo.com

### چکیده

این پژوهش باهدف تاثیر انگیزش بر کارایی و بهره وری نیروهای متخصص بانک صادرات شعب استان مرکزی انجام شده است.

روش کار: این پژوهش از نظر هدف، از نوع کاربردی و از منظر گردآوری داده، روشی علی - مقایسه ای محسوب می شود. روش گردآوری اطلاعات نیز میدانی بوده. در تحقیق حاضر جامعه آماری تمامی کارکنان بانکهای صادرات شعب استان مرکزی که طبق آمار سرپرستی بانک ۴۰۶ نفر بودند که به روش نمونه گیری تصادفی ساده، ۲۰۰ تن از کارمندان انتخاب شدند، و با تکمیل پرسشنامه به بررسی تأثیر انگیزش بر کارایی و افزایش بهره وری نیروهای متخصص کارکنان بانک صادرات بر متغیرهای تعیین شده پرداختند. ابزار جمع آوری داده ها شامل پرسشنامه بهره وری رایت (۱۹۹۴)، پرسشنامه عملکرد شغلی توسط پاترسون (۱۹۹۲) و پرسشنامه انگیزش شغلی هاگمن و اولدهام (۱۹۷۶) بود. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS و روشهای آماری ضریب همبستگی نیمه های موزی آزمون اسپیرمن برون و تحلیل رگرسیون چند گانه به روش گام به گام و با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفت. همچنین پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ سنجیده شد.

یافته ها: نتایج حاصل از بررسی فرضیه های پژوهش نشان داد که بین انگیزش، کارایی و بهره وری نیروهای متخصص بانک صادرات شعب استان مرکزی رابطه معناداری وجود داشت (ضریب رگرسیونی: ۰/۸۹۱)

**واژه های کلیدی:** بهره وری کارکنان، انگیزش، بانک صادرات، استان مرکزی

### ۱- مقدمه

بالا بردن سطح عملکرد کارکنان یکی از اهداف زیربنایی هر سازمان در جهت تحقق استراتژیها و راهبردهای آن است. در افزایش سطح عملکرد پرسنل عواملی همچون انگیزش (شخصی بخواید که کار را انجام دهد) توانایی (بتواند کار را انجام دهد) و محیط (مواد و وسائل انجام کار را در اختیار داشته باشد). دخیل هستند و فقدان هر یک از این عوامل به عملکرد ایشان لطمه خواهد زد (مورهد و گریفین، ۲۰۰۱) بنابراین انگیزش یکی از پایه های اصلی رفتار است که کارایی افراد بدون آن شکل نمی گیرد. سازمانها بر این باورند که نیروی انسانی به عنوان منبع اصلی ایجاد ارزش در سازمان و به عنوان مزیت رقابتی مطرح است. در چنین شرایطی حفظ نیروی انسانی و ایجاد انگیزه در جهت افزایش روز افزون بهره وری در کار با استفاده از مکانیسم های مختلف از جمله پاداش و وظایف هر سازمان است. در این مقاله سعی می شود با ارائه مفهوم پاداش و انواع آن و سیستمهای مختلف پاداش و مبنای اعطاء پاداش و مدیریت پاداش گامی در جهت آشنایی با این کارکرد مهم برداشته شود. انسان قبل از هر عمل آگاهانه ای منظور و مقصودی دارد برآورده شدن این منظور پاداش است که فرد در مقابل انجام آن دریافت می کند. انسان بطور طبیعی از انجام هر عملی نوعی حصول به نتیجه ای مثبت را انتظار دارد که همان پاداش نامیده می شود و انگیزه ی اصلی فعالیتهای آدمی است. سازمانها بر این باورند که نیروی انسانی به عنوان منبع اصلی ایجاد ارزش در سازمانها و به عنوان