

## **بررسی رابطه بین مشوق های مالی و بهره وری نیروی انسانی شرکتها**

**حسین رحیمی<sup>۱</sup>، ابوالقاسم رنجبر<sup>۲</sup>**

۱-عضو هیات علمی دانشگاه علم و هنر یزد

۲-دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی مالی و مدیریت ریسک دانشگاه علم و هنر یزد

### **چکیده**

گرچه توجه زیادی از سوی پژوهشگران متوجه بهره وری ساخت بوده است، تلاش های پژوهشی کمی بطور خاص بهره وری را در زمینه چرخه مدیریت بهره وری ارزیابی کرده اند. در نتیجه، هنوز کمبود شاخص های مفید برای تعیین اینکه چه مواردی می بایست برای دستیابی به بیشترین سود در مدیریت بهره وری اولویت و ارتقا یابند وجود دارد. بنابراین هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین مشوق های مالی و بهره وری نیروی انسانی شرکتها می باشد. این تحقیق با توجه به ماهیت، از نوع تحقیقات کاربردی است، زیرا هدف آن توسعه دانش و آگاهی در زمینه مشوق های مالی و بهره وری نیروی انسانی شرکتها است. همچنین از نظر روش توصیفی-پیمایشی است. از آنجایی که این تحقیق در یک محیط واقعی انجام شد، جزو تحقیقات میدانی به شمار می آید. در راستای دستیابی به اهداف تحقیق شش فرضیه تدوین شد که نتایج بدست آمده از تحقیق نشان داد بین بهره وری نیروی انسانی و فضای کار مشارکتی رابطه معنی دار وجود دارد. ایجاد انگیزش از طریق دریافتی غیر ثابت و فزاینده برای کارکنان موجب افزایش بهره وری خواهد شد. داشتن مهارت، توان و آمادگی و آموزش آنها به کارکنان موجب بالا رفتن بهره وری می گردد. دادن بازخور مستمر به کارکنان موجب بالا رفتن بهره وری می گردد. شناخت کارکنان از شغل و آگاهی از شرح شغل و نحوه انجام کار موجب بالا رفتن بهره وری می گردد. حمایت مدیر از کارمند و داشتن امنیت شغلی موجب بالا رفتن بهره وری می شود.

**واژگان کلیدی:** بهره وری، مدیریت بهره وری، مشوق های مالی