

بررسی رابطه بین مدیریت تنوع و بهره وری نیروی انسانی

^{۱*} هاشم نیک مهر

۱- دانشجوی کارشناسی حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد همدان

چکیده

موضوع این تحقیق بررسی رابطه بین مدیریت تنوع با بهره وری نیروی انسانی بوده است. در این تحقیق سعی بر آن است ضمن آشنایی با مفهوم مدیریت تنوع به بررسی رابطه این متغیر با بهره وری نیروی انسانی پرداخته شود. روش تحقیق از نوع توصیفی، پیمایشی بوده است و به بررسی این موضوع می پردازد که آیا ابعاد مدیریت تنوع (مذهب، تحصیلات، جنسیت، قومیت و سن) می تواند تاثیری در افزایش بهره وری نیروی انسانی داشته باشد. در این تحقیق متاسفانه به دلیل عدم همکاری کلیه کارکنان ۵۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردیدند و در ادامه فرضیه های مورد نظر پژوهش از روش آماری همبستگی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در نهایت یافته های پژوهش حاکی از آن است که مدیریت تنوع با بهره وری نیروی انسانی رابطه معناداری دارد. ($\infty=0/05$).

در کل فرضیه اصلی این پژوهش تأیید شد اما تمامی فرضیات فرعی ما پذیرفته نشد. نتایج این پژوهش نشان داد که ابعاد مدیریت تنوع شامل مذهب و قومیت در این پژوهش با بهره وری نیروی انسانی رابطه ای ندارد و ابعاد مدیریت تنوع شامل تحصیلات، جنسیت و سن در این پژوهش با بهره وری نیروی انسانی رابطه معنادار دارند و فرضیات آنها پذیرفته شدند.

کلمات کلیدی: مدیریت تنوع- مذهب- تحصیلات- جنسیت- قومیت- سن- بهره وری نیروی انسانی

۱. مقدمه

پژوهش ها حاکی از این است که نیروی کار به طور فزاینده ای نسبت به گذشته دارای تنوع می شود. دلایل متعددی برای رخ دادن این تغییر وجود دارد که عبارتند از: افزایش نرخ زاد و ولد، مهاجرت بی رویه، افزایش حضور زنان در فعالیت های اجتماعی [Brian D'Netto, ۱۹۹۹]. از اینرو صاحب نظران، تنوع را در فضای آینده جهانی؛ پیش بینی می کنند. [Panaccio, ۲۰۰۹]. شناخت و استقبال از تنوع، نیاز به چشم انداز گسترده ای بر روی تفاوت های میان افراد دارد. ابعاد تنوع شامل سن، سطح تحصیلات، اخلاق، جنسیت (مرد یا زن)، درآمد، خصوصیات فردی، قومیت، توانایی های فیزیکی و ذهنی، نژاد و تجربیات کاری می باشد. ملاحظه این ابعاد در تشخیص اینکه چگونه برنامه های موفق را برای سازمان، طرح

* Corresponding author: hashemnikroy
Email: hashemnikroy@gmail.com