





دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران مرکزی
دانشکده مدیریت- گروه مدیریت بازرگانی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش: "بازرگانی داخلی"

عنوان:

بررسی تاثیر چرخه‌های تنوری بیوریتیم بر عملکرد کارکنان

مطالعه موردی (بانک ملت شعب منطقه شش شهر تهران)

استاد راهنما:

دکتر حسین صفرزاده

استاد مشاور:

دکتر فریده حق شناس کاشانی

پژوهشگر:

محمد ابراهیم صباغی ندوشن

تابستان ۱۳۹۲

تقدیم به :

روح بلند پدر و مادرم

استادان بزرگوارم

خانواده عزیزم

و کلیه زحمتکشان عرصه علم و دانش

تشکر و قدردانی:

در اینجا بر خود لازم می‌دانم تا از زحمات همه اساتید ارجمند که به نوعی خود را مدیون آنها می‌دانم، تشکر کنم. کسانی که روزهای برنایی خود را در تحصیل علم و دانش و انتقال آن به سایرین صرف نموده‌اند.

از جناب آقای دکتر حسین صفرزاده که با راهنمایی‌های ایشان این تحقیق به سرانجام رسید کمال تشکر را دارم.

از سرکار خانم دکتر فریده حق شناس که با راهنمایی‌های بی‌دریغ و دلسوزانه خود، مسیر درست و علمی تحقیق را برایم روشن کردند و وقت گرانبه‌ای خود را به این تحقیق اختصاص دادند، تشکر ویژه‌ای دارم.

شایسته است تا از دوست عزیزم جناب آقای پرویز سیف که از ابتدا تا انتهای این تحقیق همراه من بوده و در سختی‌های انجام این تحقیق مرا مورد لطف و عنایت خود قرار داده، نیز تشکر نمایم.

از خداوند بلند مرتبه توفیق روزافزون همه این بزرگواران را خواستارم.

فهرست مطالب

۱	چکیده
۱	فصل اول: کلیات تحقیق
۲	۱-۱- مساله تحقیق
۴	۲-۱- اهمیت انجام تحقیق
۵	۳-۱- اهداف تحقیق
۶	۴-۱- چهارچوب نظری
۸	۵-۱- مدل تحقیق
۹	۶-۱- فرضیات
۹	۷-۱- جامعه آماری مورد مطالعه
۹	۸-۱- بر آورد حجم نمونه و روش نمونه گیری
۱۰	۹-۱- روش تحقیق
۱۰	۱۰-۱- ابزار گرد آوری داده ها
۱۰	۱۱-۱- قلمرو موضوعی
۱۰	۱۲-۱- قلمرو زمانی
۱۰	۱۳-۱- قلمرو مکانی
۱۰	۱۴-۱- تعاریف متغیر ها و داده ها
۱۳	فصل دوم : مبانی نظری و پیشینه تحقیق
۱۴	مقدمه
۱۴	۱-۲- عملکرد
۱۴	۱-۱-۲- تعاریف عملکرد
۱۶	۲-۱-۲- عوامل موثر بر عملکرد فردی
۱۷	۳-۱-۲- عوامل موثر بر عملکرد گروهی
۱۷	۴-۱-۲- عوامل موثر بر عملکرد سازمانی
۱۸	۵-۱-۲- تعریف ارزیابی عملکرد
۱۹	۶-۱-۲- نظریه های ارزیابی عملکرد
۲۱	۷-۱-۲- روش های متداول ارزیابی عملکرد
۲۱	۱-۷-۱-۲- روش درجه بندی ترتیبی
۲۱	۲-۷-۱-۲- روش مقایسه فرد با فرد
۲۱	۳-۷-۱-۲- روش مقیاسی
۲۱	۴-۷-۱-۲- روش توزیع اجباری
۲۲	۵-۷-۱-۲- روش انتخاب اجباری
۲۲	۶-۷-۱-۲- روش فرم چک لیست ارزیابی
۲۲	۷-۷-۱-۲- روش وقایع حساس
۲۲	۸-۷-۱-۲- روش تجزیه عملیات یا مدیریت بر مبنای هدف
۲۳	۹-۷-۱-۲- روش بررسی داخلی

۲۳ روش تشریحی ۱۰-۷-۱-۲
۲۳ روش ارزیابی گروهی ۱۱-۷-۱-۲
۲۳ مقاصد و اهداف اساسی ارزیابی عملکرد ۸-۱-۲
۲۴ تعیین بازدهی کار یا بهره‌وری ۱-۸-۱-۲
۲۴ تعیین کارایی ۲-۸-۱-۲
۲۴ تعیین کارآمدی ۳-۸-۱-۲
۲۴ طبقه‌بندی عادلانه کارکنان ۴-۸-۱-۲
۲۵ چه کسانی ارزیابی می‌کنند ۹-۱-۲
۲۵ ارزیابی توسط سرپرست یا مدیر ۱-۹-۱-۲
۲۵ خود ارزیابی ۲-۹-۱-۲
۲۵ ارزیابی توسط هم‌ردیفان ۳-۹-۱-۲
۲۶ ارزیابی توسط زیردستان ۴-۹-۱-۲
۲۶ کمیته ارزشیابی ۵-۹-۱-۲
۲۷ محدودیت‌های ارزیابی عملکرد ۱۰-۱-۲
۲۸ مراحل طراحی و پیاده‌سازی نظام ارزیابی عملکرد ۱۱-۱-۲
۲۹ مدل‌های ارزیابی عملکرد ۱۲-۱-۲
۳۰ مدل سینک و تاتل ۱-۱۲-۱-۲
۳۱ ماتریس عملکرد ۲-۱۲-۱-۲
۳۱ مدل نتایج و تعیین‌کننده‌ها ۳-۱۲-۱-۲
۳۱ هرم عملکرد ۴-۱۲-۱-۲
۳۲ کارت امتیازدهی متوازن ۵-۱۲-۱-۲
۳۳ فرایند کسب و کار ۶-۱۲-۱-۲
۳۴ تحلیل ذی‌نفعان ۷-۱۲-۱-۲
۳۵ مدل تعالی سازمان ۸-۱۲-۱-۲
۳۶ چارچوب مدوری و استیپل ۹-۱۲-۱-۲
۳۷ مدل اچیو ۱۰-۱۲-۱-۲
۴۱ تئوری بیوریتیم ۲-۲
۴۲ چرخه فیزیکی ۱-۲-۲
۴۳ چرخه احساسی ۲-۲-۲
۴۴ چرخه ذهنی ۳-۲-۲
۴۴ سیکل حس‌ششم ۴-۲-۲
۴۶ نقاط بحرانی دوگانه ۵-۲-۲
۴۷ مروری مختصر بر حالات مختلف سیکل‌ها ۶-۲-۲
۵۱ رهنمودی برای مدیران ۷-۲-۲
۵۳ پیشینه تحقیق ۸-۲-۲

۵۹	فصل سوم: روش تحقیق
۶۰	مقدمه
۶۰	۱-۳- روش تحقیق
۶۰	۱-۱-۳- دسته بندی روش های تحقیق بر اساس هدف
۶۰	۱-۱-۱-۳- تحقیق بنیادی
۶۱	۲-۱-۱-۳- تحقیق کاربردی
۶۱	۳-۱-۱-۳- تحقیق عملی
۶۱	۲-۱-۳- دسته بندی روش های تحقیق بر اساس ماهیت
۶۲	۱-۲-۱-۳- تحقیق توصیفی یا غیر آزمایشی
۶۲	۱-۱-۲-۱-۳- تحقیق پیمایشی
۶۳	۲-۱-۲-۱-۳- تحقیق همبستگی
۶۴	۳-۱-۲-۱-۳- تحقیق پس رویدادی
۶۴	۴-۱-۲-۱-۳- تحقیق موردی
۶۴	۲-۱-۲-۳- تحقیق تجربی
۶۶	۳-۳- جامعه مورد بررسی
۶۶	۴-۳- حجم نمونه و روش نمونه گیری
۶۷	۵-۳- ابزارهای گردآوری داده ها
۶۷	۶-۳- متغیرهای تحقیق
۶۹	۷-۳- روایی (اعتبار) و پایایی (اعتماد پذیری) پرسشنامه
۷۱	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها
۷۲	مقدمه
۷۳	۱-۴- ویژگی های جمعیت شناختی
۷۳	۱-۱-۴- جنسیت
۷۴	۲-۱-۴- سابقه خدمت
۷۵	۳-۱-۴- وضعیت تاهل
۷۶	۴-۱-۴- سن توزیع
۷۷	۵-۱-۴- تحصیلات
۷۷	۲-۴- آمار استنباطی
۷۷	۱-۲-۴- بررسی توزیع داده های تحقیق
۷۸	۲-۲-۴- آزمون های فرضیه ها
۹۰	فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات
۹۱	مقدمه
۹۱	۵-۱- نتیجه گیری
۹۳	۵-۲- محدودیت ها
۹۴	۵-۳- پیشنهادات

۱۱۰ پیوست ها و ضمائم
۱۲۹ منابع و ماخذ
۱۳۳ چکیده لاتین

فهرست جداول

- جدول (۱-۲): شاخص‌های مدل اچ‌بیو..... ۳۷
- جدول (۲-۲): رفتار و عکس‌العمل افراد برای هریک از سیکلها..... ۴۷
- جدول (۳-۲): حالات مختلف سیکل‌های جسمانی، احساسی و عقلانی..... ۴۹
- جدول (۱-۴): درصد فراوانی جنسیت..... ۷۳
- جدول (۲-۴): درصد فراوانی سابقه خدمت..... ۷۴
- جدول (۳-۴): درصد فراوانی وضعیت تاهل..... ۷۵
- جدول (۴-۴): درصد فراوانی سن توزیع..... ۷۶
- جدول (۵-۴): درصد فراوانی تحصیلات..... ۷۷
- جدول (۶-۴): توزیع داده‌های تحقیق..... ۷۸
- جدول (۷-۴): نتیجه آزمون فرضیه اول- بر اساس پرسشنامه..... ۷۹
- جدول (۸-۴): نتیجه آزمون فرضیه اول- بر اساس نرم افزار بیوریتم..... ۷۹
- جدول (۹-۴): بررسی فرضیه دوم برای پرسشنامه..... ۸۰
- جدول (۱۰-۴): معنی دار بودن معادله رگرسیون..... ۸۰
- جدول (۱۱-۴): نتیجه آزمون فرضیه دوم- بر اساس نرم افزار بیوریتم..... ۸۱
- جدول (۱۲-۴): نتیجه آزمون فرضیه سوم- بر اساس پرسشنامه..... ۸۲
- جدول (۱۳-۴): نتیجه آزمون فرضیه سوم- بر اساس نرم افزار بیوریتم..... ۸۲
- جدول (۱۴-۴): نتیجه آزمون فرضیه چهارم- بر اساس پرسشنامه..... ۸۳
- جدول (۱۵-۴): نتیجه آزمون فرضیه چهارم- بر اساس نرم افزار بیوریتم..... ۸۴
- جدول (۱۶-۴): نتیجه آزمون فرضیه پنجم بر اساس نرم افزار بیوریتم..... ۸۴
- جدول (۱۷-۴): نتیجه آزمون فرضیه ششم- بر اساس پرسشنامه..... ۸۵
- جدول (۱۸-۴): نتیجه آزمون فرضیه ششم بر اساس نرم افزار بیوریتم..... ۸۶
- جدول (۱۹-۴): نتیجه آزمون فرضیه هفتم- بر اساس پرسشنامه..... ۸۶
- جدول (۲۰-۴): نتیجه آزمون فرضیه هفتم بر اساس نرم افزار بیوریتم..... ۸۷
- جدول (۲۱-۴): نتیجه آزمون فرضیه هشتم بر اساس پرسشنامه..... ۸۸
- جدول (۲۲-۴): نتیجه آزمون فرضیه هشتم بر اساس نرم افزار بیوریتم..... ۸۸
- جدول (۲۳-۴): نتیجه آزمون فرضیه نهم بر اساس پرسشنامه..... ۸۹
- جدول (۲۴-۴): نتایج آزمون کلیه فرضیه‌ها..... ۸۹
- جدول (۱-۵): نتایج کلیه فرضیه‌ها..... ۹۲

فهرست نمودارها

- نمودار (۱-۲): نواحی سیکلها ۴۱
- نمودار (۲-۲): سیکل فیزیکی ۴۳
- نمودار (۳-۲): سیکل احساسی ۴۳
- نمودار (۴-۲): سیکل عقلانی ۴۴
- نمودار (۵-۲): سیکل شهودی ۴۵

فهرست شکل ها

- شکل (۱-۲) انواع مدل های ارزیابی عملکرد..... ۱۷
- شکل (۲-۱): الگوی کلی جهت تعیین نوع کار متناسب هر سیکل..... ۵۳
- شکل (۱-۴): درصد فراوانی جنسیت ۷۳
- شکل (۲-۴): درصد فراوانی سابقه خدمت ۷۴
- شکل (۳-۴): درصد فراوانی وضعیت تاهل ۷۵

چکیده

تئوری بیوریتیم که به چرخه زیستی در فارسی ترجمه شده است به چهار چرخه احساسی (عاطفی)، فکری (عقلانی)، جسمانی (فیزیکی) و شهودی (حس ششم) در بدن اشاره دارد که از ابتدای تولد فرد شروع شده و تا زمان مرگ ادامه دارد. هر دوره این چرخه شامل یک نوسان است که نسبت به یک محور افقی دارای سه ناحیه بالای صفر (مثبت)، صفر و زیر صفر (منفی) است. ناحیه مثبت فعال (شارژ) و ناحیه منفی غیر فعال (دشارژ) و صفر نیز نقطه بحرانی می‌باشند. دوره تناوب سیکل فیزیکی ۲۳ روز، دوره تناوب سیکل احساسی ۲۸ روز، دوره تناوب سیکل عقلانی ۳۳ روز، و دوره تناوب سیکل شهودی ۳۸ روز می‌باشد. نقاط منفی و صفر لزوماً بد نیستند بلکه دوره زمانی هستند که قوا و انرژی در سطح پائین قرار دارند. هدف این تحقیق بررسی تاثیر این چرخه های بیوریتیم بر عملکرد کارکنان است. عملکرد کارکنان توسط مدیران آنها با پرسشنامه ای حاوی ۴۲ سؤال ارزیابی شد و مدل عملکرد از مدل کمپیل (۱۹۹۳) که حاوی هشت متغیر است گرفته شده است. از طرف دیگر منحنی های بیوریتیم این کارکنان از نرم افزار بیوریتیم بر اساس دادن سال تولد به آن بدست آمد. سپس اطلاعات حاصل از این متغیرها را وارد نرم افزار spss کرده و برای متغیر های نرمال از رگرسیون و برای متغیرهایی که نرمال نشدند از آزمون فریدمن برای تعیین روابط بین سیکلهای بیوریتیم (متغیرهای مستقل) و عملکرد (متغیرهای وابسته) استفاده شد و متغیرهای بیوریتیم حاصل از نرم افزار بیوریتیم بر متغیر وابسته آن تاثیر گذار است.

فصل اول

كليات تحقيق

۱-۱- مساله تحقیق :

بیوریتیم^۱ یکی از تازه ترین موضوعات در حیطه شناسایی ارگونومی ذهن است که با شناخت جنبه‌های فکری، جسمی، روحی و شهودی شخص می‌تواند در افزایش بهره‌وری نیروی کار، کاهش حوادث ناشی از کار، افزایش توان انجام فعالیتها موثر واقع گردد. بر اساس اصول این نظریه همه انسانها از لحظه تولد تا مرگ با آهنگ‌های سینوسی منظمی روزهای زندگی را سپری می‌کنند و الگوی رفتار آنها تابع چهار چرخه جسمانی، عاطفی، عقلانی و شهودی است.

تئوری بیوریتیم که به چرخه زیستی در فارسی ترجمه شده است به چهار چرخه احساسی (عاطفی)، فکری (عقلانی)، جسمانی (فیزیکی) و شهودی (حس ششم) در بدن اشاره دارد که از ابتدای تولد فرد شروع شده و تا زمان مرگ ادامه دارد.

سیکل جسمانی^۲ : یکی از چرخه‌های چهار گانه بیوریتیم است که طول آن بیست و سه روز است. سیکل عاطفی^۳ : یکی از چرخه‌های چهار گانه بیوریتیم است که طول آن بیست و هشت روز است. سیکل فکری^۴ : یکی از چرخه‌های چهار گانه بیوریتیم است که طول آن سی و سه روز است. سیکل شهودی^۵ : یکی از چرخه‌های چهار گانه بیوریتیم است که طول آن سی و هشت روز است. هر دوره این چرخه شامل یک نوسان است که نسبت به یک محور افقی دارای سه ناحیه بالای صفر (مثبت)، صفر و زیر صفر (منفی) است.

ناحیه مثبت ناحیه فعال (شارژ) و ناحیه منفی غیر فعال (دشارژ) و صفر نیز نقطه بحرانی می‌باشند. نقاط منفی و صفر لزوماً بد نیستند بلکه دوره زمانی هستند که قوا و انرژی در سطح پائین قرار دارند.

انسانها در طول زندگی خود، در حالت‌های مختلف جسمی، روحی و روانی قرار دارند، بعضی ممکن است در حالت هوشیاری کامل باشند بعضی در حالت استرس، بعضی در حالت بی‌حوصلگی و ... باشند. در حقیقت بسیاری از این حالتها ممکن است در یک دوره زمانی برای

1-Biorhythm
2-Physical cycle
3-Emotional cycle
4-Intellectual cycle
5-Intuitive cycle

پیش آید و فرد در حالت‌های مختلف قرار گیرد که در واقع این موقعیتها جزء پیشآمدهای متداول محسوب می‌شود

یکی از شاخص‌هایی که سازمان‌ها امروزه به دنبال آن هستند بالابردن بهره‌وری سازمان از جمله ارتقای عملکرد شغلی کارکنان سازمان است.

عملکرد شغلی که در واقع میزان بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در سازمان اعم از خدماتی یا تولیدی حاصل می‌شود. سازمانها در بالا بردن (یا در پایین آوردن) عملکرد نیروی انسانی خود نقش بسیار تعیین کننده‌ای دارند. از آنجا که بهبود عملکرد کارکنان ضرورت و اهمیت دارد، توجه مدیران به سیکل‌های بیوریتمی افراد حائز اهمیت است. در اینصورت مدیران با توجه به سیکل‌های جسمانی، عاطفی، فکری و شهودی افراد به آنها وظایف را محول می‌کنند. بنابراین با توجه به اینکه شرایط کار با شرایط فیزیولوژیک فرد همسان است عملکرد فرد بالا می‌رود.

اکنون مسأله و سؤال اصلی این تحقیق این است که آیا عوامل روحی، روانی و جسمی می‌توانند بر عملکرد افراد مؤثر باشند؟ چگونه با توجه به این نظم‌ها و توالی‌های مرتب زمانی که بر زندگی، تمام فعالیت‌ها و تصمیم‌های ما تأثیر می‌گذارد (اصطلاحاً، بیوریتم نامیده می‌شود)، می‌توان از ظرفیت افراد سازمان به صورت کارآ استفاده نمود؟

۲-۱- اهمیت انجام تحقیق :

الف) منابع انسانی ارزشمندترین رکن و سرمایه‌های هر سازمانی می‌باشند. در حقیقت کشف استعدادها و نهفته در این منابع و استخراج، بکارگیری و توسعه آن اصلی‌ترین مسئولیت هر مدیری است که وظیفه رهبری سازمان‌ها را در جهت نیل به اهداف بر عهده دارد. بنابراین توجه به منابع انسانی و به تعبیر دقیق‌تر بهسازی منابع انسانی یکی از ویژگی‌های سازمان‌های موفق عصر کنونی می‌باشد.

ب) از جمله اقداماتی که موجب بهبود عملکرد فردی و اثر بخشی سازمانی می‌شود، تدوین و اجرای برنامه منسجم کاری برای افراد سازمان منطبق با سیکل‌های عقلی، جسمی، روحی و شهودی افراد (سیکل‌های بیوریتم افراد) است. بنابراین سازمان‌ها نیاز به شناخت کارکنان خود دارند تا با توجه به وضعیت نیروی انسانی، عملکرد افراد را بهبود بخشیده، و بر حجم تولید و ارائه خدمات خود بیافزایند و در روند حرکت‌های خود تحولات مثبت ایجاد کنند.

ج) نیروی انسانی ماهر و کارآمد ارزنده‌ترین سرمایه یک کشور محسوب می‌شود، و در دنیای رقابتی امروز سازمان‌ها نیاز به بهبود عملکرد منابع انسانی دارند. بی‌شک سازمان‌های آشنا با نقش و اهمیت منابع انسانی در صدد دستیابی به راهکارها و اعمال اقداماتی جهت استفاده مؤثر و بهینه از این منابع هستند. به‌منظور استفاده بهینه از منابع انسانی لازم است که ابتدا اطلاعات مناسب و صحیحی در اختیار مدیران قرار گیرد تا آنها بتوانند با استفاده از تجزیه و تحلیل این اطلاعات، تصمیمات مناسبی اتخاذ کنند. یکی از این اطلاعات که، می‌تواند در اختیار مدیران قرار

گیرد اطلاعات مربوط به سیکل‌های بیوریتیم افراد باشد. بنابراین مدیران می‌توانند با توجه این سیکل‌ها وظایفی را به کارکنان محول کنند که در آن دوره خاص با خصوصیات فیزیولوژیک افراد همخوان باشد. در این صورت چون کارهای محول شده به فرد با شرایط وی همخوانی دارد، فرد به نحو احسن آنها را انجام می‌دهد. به همین عملکرد وی بهبود می‌یابد.

د) زمانی که کارکنان از کار خود لذت ببرند، نه تنها عملکرد و کارایی آنها افزایش می‌یابد بلکه زندگی خصوصی آنها نیز بهبود می‌یابد. مثلاً می‌توان فردی را در نظر گرفت در دوره‌ای از زندگی خود سیکل فکری‌اش در ناحیه منفی قرار دارد، بالطبع این شخص نمی‌تواند از تمام قابلیت‌های فکری خودش در کار محول شده به او استفاده کند. در نتیجه بازده وی پایین می‌آید و مورد بازخواست رئیس خود قرار می‌گیرد. در نتیجه شرایط روحی وی از تعادل خارج شده و حتی با خانواده و دوستان خودش هم نمی‌تواند به خوبی ارتباط برقرار کند. این مصداق را می‌توان به کل جامعه بسط داد و ملاحظه می‌شود که در جامعه سطح پر خاشاگری و رفتار تندمنش بالاتر رفته است.

در حالیکه اگر مدیر وی می‌دانست که سیکل فکری شخص مذکور در ناحیه منفی قرار دارد به وی این کار را محول نمی‌کرد و کاری را به او می‌داد که مطابق با سیکل‌های بیوریتیم وی باشد. مثلاً در مورد این فرد اگر منحنی‌های جسمانی و عاطفی وی در ناحیه مثبت بود، مدیر وی به او کارهایی را که شرایط بالای جسمانی و عاطفی را نیاز داشته باشد به وی محول می‌کرد. در این صورت چون کار سپرده به وی چون با شرایط بیولوژیک وی همخوانی داشت بازده و عملکرد فرد بالاتر می‌رفت.

۳-۱- اهداف تحقیق :

هدف اصلی این تحقیق بررسی تعیین چرخه‌های مختلف عقلانی، احساسی، جسمانی و شهودی بر عملکرد کارکنان می‌باشد. و اهداف فرعی این تحقیق بررسی رابطه بین عملکرد کارکنان با هر کدام از موقعیت‌های بالا و پایین سیکل‌های عقلانی، احساسی، جسمانی و شهودی چرخه بیوریتیم می‌باشد.

که اهداف به شرح ذیل می‌باشد:

- ۱- تعیین تاثیر سیکل فیزیکی بر تلاش و کوشش کارکنان.
- ۲- تعیین تاثیر سیکل احساسی بر ارتباطات کارکنان.
- ۳- تعیین تاثیر سیکل عقلانی بر مهارت خاص کارکنان.
- ۴- تعیین تاثیر سیکل بر حفظ و انضباط شخصی کارکنان.
- ۵- تعیین تاثیر سیکل شهودی بر همکاری با هم‌رده‌ها.
- ۶- تعیین تاثیر سیکل فیزیکی بر عملکرد تیمی.
- ۷- تعیین تاثیر سیکل عقلانی بر مهارت عام کارکنان.
- ۸- تعیین تاثیر سیکل احساسی بر مهارت عام کارکنان.

۹- تعیین تاثیر سیکل احساسی بر تلاش و کوشش کارکنان.

۴-۱- چهارچوب نظری :

با توجه به تئوری بیوریتیم زندگی هر انسان از تولد تا مرگ همانند زنجیره ای بی انتها از سیکلهای فیزیکی، عاطفی، عقلانی و شهودی تشکیل یافته و در دوره های مختلف زمانی، مراحل هر سیکل به حالت مثبت و منفی تبدیل می شوند. مراحل این چهار سیکل دائماً در حال تکرار بوده و یکدیگر را در بسیاری از اوقات قطع می کنند و در زمانی که هر چهار سیکل در ناحیه مثبت قرار گیرند، احتمال موفقیت در آن بیشتر از سایر مواقع است، لذا شناخت این روزها برای مدیران بسیار مهم می باشد و در بقیه حالات نیز می توان تشخیص داد که انجام کدام کار، نتیجه مطلوبی می تواند داشته باشد.

بارها برایمان اتفاق افتاده است با اینکه در روزهای آینده امتحان مهمی داریم بی دلیل حوصله خواندن را نداریم؟ و یا ورزشکاری را بخاطر بیاوریم که تاکنون در میادین ارزشمند داخلی و یا بین المللی مدالهای مختلفی گرفته است اما در اخبار می شنویم و یا می بینیم که مبارزه را به حریف ضعیفتر از خود واگذار کرده است؟ و یا پیش آمده که از خود سئوالاتی را بپرسیم که چرا انرژی و توان انجام کار را ندارم، چرا فراموشکار شده ام، جقدر احساس ضعف می کنم، چرا با فلان شخص چنین برخورد کردم و.... این حالات و یا سایر حالتها دیگر که در زندگی همه اشخاص اتفاق می افتد و خود آنها هم در آن دخیل نیستند به سیکلهای مختلف جسمی، احساسی و فکری افراد بر می گردد که از ابتدای تولدشان شروع گردیده و تا لحظه مرگ نیز، همانند زنجیره ای بی انتها ادامه خواهد داشت.

در این تحقیق برای سنجش میزان عملکرد کارکنان از مدل کمپبل Campbell که شامل هشت معیار است استفاده شده است:

(۱) تسلط و مهارت خاص در شغل^۱

(۲) تسلط و مهارت عام^۲

(۳) تسلط در ارتباطات کتبی و شفاهی^۳

(۴) تلاش و کوشش^۴

(۵) حفظ انضباط شخصی^۵

-
- 1-Task specific behaviors
 - 2-Non-Task specific behaviors
 - 3-Written and oral communication
 - 4-Effort
 - 5-Personal discipline

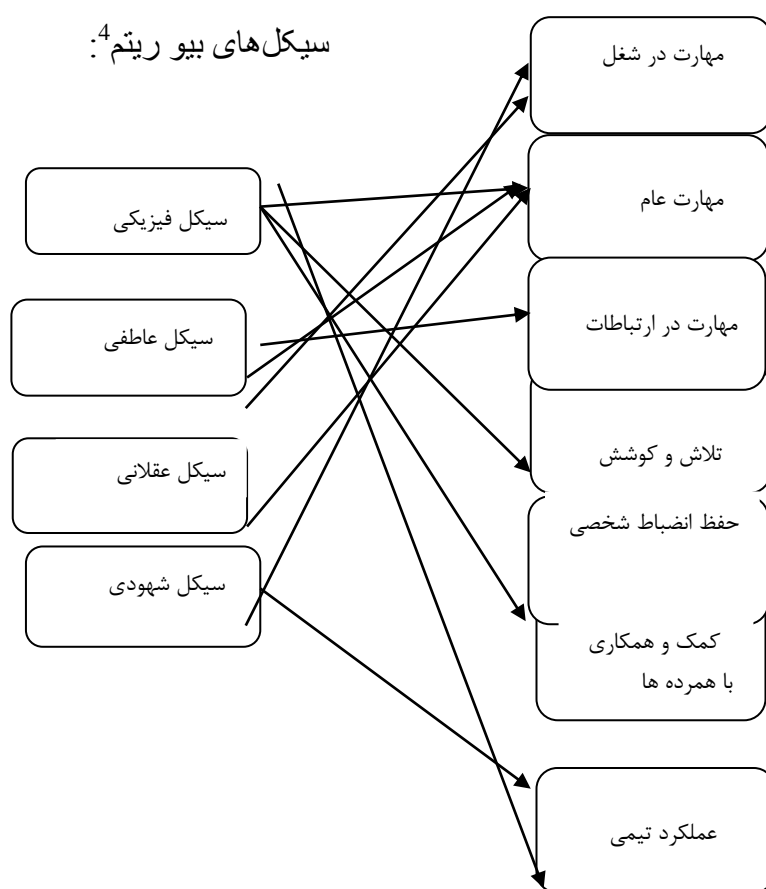
۶) کمک و همکاری با هم رده ها^۱

۷) عملکرد تیمی^۲

۸) سرپرستی، مدیریت و رهبری

۱-۵- مدل تحقیق

مدل عملکرد Campbell^۳



6-Helps out the groups and his or her colleagues

7-supervisory or leadership component

1- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance: In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), Personnel Selection in Organizations (pp. 35-70). San Francisco:

Jossey-Bass. -

2-www.wikipedia.com

۶-۱- فرضیات :

فرضیه اول) تغییرات سیکل فیزیکی بر تغییرات تلاش و کوشش تاثیر کارکنان دارد.
فرضیه دوم) تغییرات سیکل عاطفی بر تغییرات مهارت در ارتباطات تاثیر کارکنان دارد.
فرضیه سوم) تغییرات سیکل عقلانی بر تغییرات تسلط در شغل کارکنان تاثیر دارد.
فرضیه چهارم) تغییرات سیکل فیزیکی بر تغییرات حفظ انضباط شخصی کارکنان تاثیر دارد.
فرضیه پنجم) تغییرات سیکل شهودی بر تغییرات همکاری کارکنان با دیگر همرده‌ها تاثیر دارد.

فرضیه ششم) تغییرات سیکل فیزیکی تغییرات عملکرد تیمی را دارد.

فرضیه هفتم) تغییرات سیکل عقلانی بر تغییرات تسلط در مهارت عام تاثیر دارد.

فرضیه هشتم) تغییرات سیکل احساسی بر تغییرات تسلط در مهارت عام تاثیر دارد.

فرضیه نهم) تغییرات سیکل احساسی بر تغییرات تلاش و کوشش تاثیر دارد.

۷-۱- جامعه آماری مورد مطالعه :

مورد مطالعه کارکنان بانک ملت، مدیریت شعب منطقه شش تهران می‌باشد.

۸-۱- بر آورد حجم نمونه و روش نمونه گیری :

بانک ملت در تهران به شش منطقه تقسیم شده است که هر یک از این مناطق دارای شعب متعددی می‌باشند. در بین این مناطق، شعب منطقه شش انتخاب شده است. منطقه شش تهران شامل چهل و هفت شعبه می‌باشد و در این چهل و هفت شعبه، ۶۲۱ نفر مشغول فعالیت می‌باشند. برای محاسبه تعداد نفرات برای توزیع پرسشنامه از فرمول زیر برای جامعه محدود استفاده می‌کنیم:

$$n = \frac{NZ^2 \frac{\alpha pq}{1-\frac{\alpha}{2}}}{N\epsilon^2 + Z^2 \frac{\alpha pq}{1-\frac{\alpha}{2}}} = 191.3 \approx 192$$

۹-۱- روش تحقیق :

بر اساس تعاریف، تحقیق حاضر بر اساس تقسیم بندی تحقیقات بر اساس هدف، در دسته بندی تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد و همچنین این تحقیق در تقسیم بندی بر مبنای ماهیت و روش در شاخه تحقیقات توصیفی-پیمایشی قرار می‌گیرد.

۱-۱۰- ابزار گرد آوری داده ها :

ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه است.

۱-۱۱- قلمرو موضوعی:

موضوع این پایان نامه بررسی تاثیر چرخه‌های بیوریتیم بر عملکرد کارکنان می‌باشد.

۱-۱۲- قلمرو زمانی:

این پایان نامه از زمان تصویب آن در آبانماه ۹۱ شروع شد و مدت زمان توزیع پرسشنامه از ۲۳ خرداد تا ۱۳ تیرماه ۹۲ است.

۱-۱۳- قلمرو مکانی:

پرسشنامه‌های این پایان نامه در بانک ملت شعب منطقه شش تهران توزیع شد.

۱-۱۴- تعاریف متغیر ها و داده ها :

در این تحقیق هر یک از سیکل‌های جسمانی، فکری، روحی و شهودی به عنوان متغیر مستقل می‌باشند و متغیرهای عملکرد نیز به عنوان متغیرهای وابسته می‌باشند.

سیکل جسمانی :

این سیکل که به نیروی جسمی، هماهنگی بدن، سرعت انجام فعالیت‌ها و دیگر فعالیت‌های بدنی مربوط می‌شود (لوون، ۱۹۷۹) دارای چرخه ۲۳ روزه است. در ۱۱/۵ روز اول که به فاز مثبت سیکل مربوط می‌شود، انسان در قوی‌ترین وضعیت بدنی خود به سر می‌برد. به طور کلی در این وضعیت فرد در وضعیت فیزیکی بهتری قرار دارد و در مقابل بیماری بیشتر مقاوم است و کارهای سخت بدنی را راحت‌تر می‌تواند انجام دهد. (باتری، ۲۰۰۱، ص ۵۴).

سیکل عاطفی:

این چرخه یک چرخه ۲۸ روزه است. این سیکل نیز به دو نیمه چهارده روزه منفی و مثبت تقسیم می‌شود. چهارده روز اول این دوره در ناحیه مثبت قرار دارد و این زمانی است که ادعا می‌شود انسان خوش‌بین و شاد است، تمایل بیشتری برای برقراری ارتباط با دیگران دارد، بیشتر مستعد قبول همکاری است، بیشتر تمایل به کارهای خلاقانه و هنری دارد، خوش‌بین و خوشرو است. (دانشمند، ۱۳۸۳). در چهارده روز دوم دوره فرد علاقه کمتری به کارهای گروهی نشان