

# دانلود مقاله بررسی رابطه بین سیستم حقوق و دستمزد با بهره‌وری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان

جهت مشاهده [دانلود مقاله بررسی رابطه بین سیستم حقوق و دستمزد با بهره‌وری، تعهد سازمانی و رضایت](#)

[شغلی کارکنان به پایین همین صفحه مراجعه نمایید](#)

تعداد صفحات : 6 صفحه

برای دریافت اینجا کلیک کنید

فرمت WORD قابل ویرایش



خلاصه

نیروی انسانی با ارزشترین منبعی می‌باشد که هر سازمان دارد. بنابراین با هزینه‌های آن نه از نوع مصرفی بلکه از نوع سرمایه‌گذاری باید برخورد کرد، در این راستا میتوان گفت سیستم حقوق و مزایا از مؤثرترین ابزار تشویق و انگیزشی کارکنان است. از اینرو این مقاله به بررسی رابطه بین سیستم حقوق و دستمزد با بهره‌وری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان می‌پردازد. این پژوهش از نظر روش از نوع همبستگی و پیمایشی است. جامعه آماری شامل؛ کلیه کارکنان دانشگاه پیام نور دزفول است که به روش تصادفی ساده، ۱۱۰ نفر به عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون با کاربرد نرم‌افزار SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد؛ بین سیستم حقوق و دستمزد با بهره‌وری کارکنان و تعهد هنجاری رابطه مثبت معنیداری وجود داشت. همچنین بین سیستم حقوق و دستمزد و تعهد مستمر کارکنان رابطه منفی معنیداری مشاهده شد.

کلمات کلیدی: حقوق، دستمزد، تعهد، رضایت، بهره‌وری، کارکنان

۱. مقدمه

یکی از اساسیترین مسائل مربوط به مدیریت و اداره جوامع امروزی، نیروی انسانی و در بین آنها نظام تعیین حقوق و دستمزد کارکنان شاغل در بخشهای دولتی و خصوصی است که همواره زمینه ساز بروز مشکلات عدیده‌ای برای جوامع و بخشهای مختلف آن بوده است. بسیاری از نابسامانیها و نارضایتی‌های موجود در روابط کارکنان و صاحبان مؤسسات و یا مدیران آنها ریشه در نامناسب بودن حقوق و دستمزد آنها دارد، در این مورد در صورتی که یک نظام پرداخت فراگیر و همه جانبه طراحی گردد که هم مورد قبول کارکنان واقع گردیده و هم منافع صاحبان سازمانها را در نظر بگیرد، بسیاری از این نابسامانیها مانند اعتصاب، سهل انگاری در نگهداری و حراست از وسایل و ابزار تولید، وارد نمودن صدمه به خطوط تولید، کم کاری و غیره مرتفع میگردند و رضایت شغلی و در نتیجه کارایی و بهره‌وری و تعهد سازمانی دست اندرکاران ایجاد میگردد. [۱]

نیروی انسانی با ارزشترین منبعی می باشد که هر سازمان دارد. بنابراین با هزینه های آن نه از نوع مصرفی بلکه از نوع سرمایه گذاری باید برخورد کرد، و با توسعه مؤثر به طور مداوم بر ارزش آن افزود. کدام سازمان است که علاقمند به ترکیب نمودن ارتباطات، کار تیمی، جهت گیری اهداف

۱ استادیار، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده اقتصاد و مدیریت، اهواز، ایران، Bita40@yahoo.com

۲ کارشناس ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مسجد سلیمان، دانشکده مهندسی صنایع، مسجد سلیمان،  
۳ asadi.n@gmail.com کارشناس ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمانشاه، دانشکده تحصیلات تکمیلی، کرمانشاه، ایران، k.hesam80@yahoo.com

مشترک، بهبود عملکرد، مشارکت کارکنان و پاداش های مالی در یک نظام نیست؟ به هر حال استراتژی نظام پرداخت و مدیریت پاداش در کلیت آن

باید به طور مستقیم برگرفته از استراتژی های منابع انسانی و همسو با استراتژی های سازمان باشد. همچنین با پرداخت پاداش مناسب و تأکید بر این اصل که حفظ ارزش های سازمان با نوآوری، تلاش و عملکرد گروهی و فردی میسر می باشد، باعث برانگیختن و تلاش مستقیم کارکنان در جهت اهداف سازمان میشود. همین امر دلیل واقعی سازمانها برای استفاده هرچه بیشتر از شکل های مختلف سیستم حقوق و مزایا است. [۲]

حقوق و مزایا شالوده اولیه قرارداد میان فرد و سازمان را تشکیل می دهد. بر اساس این قرارداد سازمان موظف است در ازای خدمات کارکنان به آنان چیزهایی بدهد. در این چیزها میزان و شکل پرداخت جایگاه ویژه ای دارد. طوری که اگر نظام پرداخت درست طراحی و تدوین نشود، عوامل دیگر از قبیل؛ گزینش افراد صالح، گماردن آنان در مشاغل مناسب، و ارزیابی منصفانه عملکرد آنان ممکن است نامربوط باشد. [۳]

در این راستا در اغلب موارد سیستم حقوق و مزایا از مؤثرترین ابزار تشویق و انگیزشی است که در اختیار مدیران سازمان می باشد. طرح و استفاده از سیستم مذکور اغلب انعکاس دهنده نگرش مدیران و طرز برخورد آنان با نیروی انسانی شاغل است. به همین دلیل مدیران سازمان برنامه پاداش مالی را به طور جدی دنبال میکنند. تهیه و تنظیم خط مشی های مناسب در مورد محاسبه و تعیین حقوق و دستمزد کارکنان یکی از مسائل دشوار در مدیریت حقوق و دستمزد است، که همه سازمانها اعم از دولتی و خصوصی باید سیاست های مشخصی در زمینه محاسبه و نحوه پرداخت آن داشته باشند. [۴]

در این راستا یک مطلب مهم در انگیزش این است که، سیستم پرداخت حقوق و دستمزد عادلانه باشد. بر اساس تئوری برابری کارکنان زمانی در نهایت از پرداختها راضی میشوند که آن را در مقایسه با سایر افراد هم شغل و سازمانهای مشابه و جامعه عادلانه ببینند. هنگامی که کارکنان احساس نمایند که حقوق و مزایای دریافتی آنان منصفانه و عادلانه است، عملکرد آنها افزایش میابد و یا بالعکس. ایجاد مکانیزم های مؤثر در جمع جهات از جمله؛ طراحی و تدوین سیاستها و خط مشی های متناسب با یک سیستم حقوق و دستمزد عادلانه به ایجاد رضایت شغلی کارکنان، تعهد سازمانی آنان و

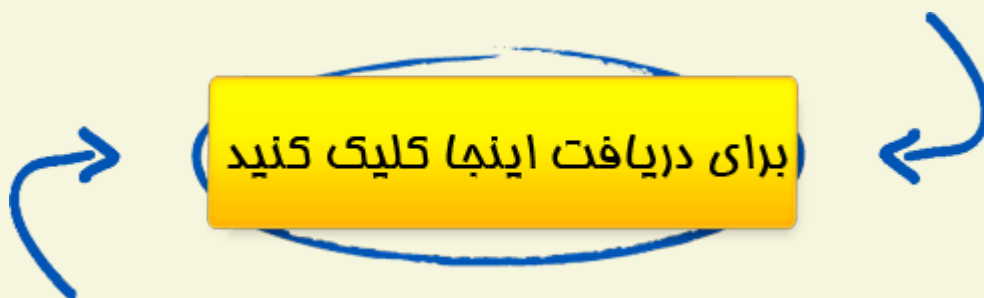
تشویق کارکنان به بهرهوری بیشتر منجر میگردد. [۵] با توجه به اهمیت موضوع این مقاله درصدد بررسی رابطه بین سیستم حقوق و دستمزد با

بهرهوری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز است.

نظري (۱۳۸۰) )، در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین عوامل انگیزشی- بهداشتی (نظریه دو عامل هرزبرگ) و خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای شوشتر و رامهرمز در سال ۱۳۸۰" به این نتایج دست یافت: بین عوامل انگیزشی و خشنودی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. بین عوامل انگیزشی و خشنودی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. همچنین بین عوامل بهداشتی و ناخشنودی شغلی کارکنان رابطه منفی و معنی دارد. [۶]

ساعتچی (۱۳۷۱)، نگرش کارکنان درباره عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و ترك خدمت را در بین پرسنل نظامی و غیر نظامی در یکی از شاخه‌های معاونت نظامی مورد بررسی قرار داد. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که، هر چه رضایت شغلی کارکنان بیشتر باشد نتایج خوبی در کارایی کارکنان خواهد داشت و از جمله عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنانی، حقوق و مزایا میباشد که نسبت به سایر عوامل از قبیل؛ سرپرستی، ترفیعات، ماهیت شغلی، رابطه قویتری با رضایت شغلی کارکنان دارد و از درجه همبستگی مثبتی (۶۹%) برخوردار است. [۷]

حمزپور (۱۳۸۴) )، در بررسی نظام جبران خدمت کارکنان و رابطه آن با انگیزش به این نتایج دست یافت که عملکرد و تعهد در شرکت توسعه نیشکر و جبران خدمت مناسب میتواند موجب افزایش رضایت شغلی، تعهد و عملکرد سازمانی گردد. [۸]



#### مقالات مرتبط

- [دانلود مقاله بررسی تأثیر بانکداری مجازی بر بهره‌وری بانک \(مطالعه موردی: شعب بانک صادرات شهرستان رامهرمز\)](#)
- [دانلود مقاله تحلیل رفتار سرمایه‌گذاران با استفاده از رویکرد مالی رفتاری](#)
- [دانلود مقاله بررسی وضعیت تعالی منابع انسانی شرکت مخابرات استان مازندران بر اساس مدل تعالی مؤسسه مطالعات منابع انسانی ایران](#)

از این سایت‌ها نیز دیدن نمایید

- [ترنس لاین ، مرجع مقالات تخصصی فارسی ایران](#)
- [گت پیر ، منبع مقالات انگلیسی و فارسی](#)
- [دانش‌رسان ، بیش از 1.5 میلیون مقاله فارسی](#)