

مطالعه موردی بررسی رابطه بین میزان جبران خدمات و تعلق سازمانی در

کارخانه کرمان موتور

منصور عسکریان

مدیر ارتباطات و خدمات پشتیبانی کارخانه کرمان موتور

m.askarian1359@gmail.com

نسرين تسليمي

کارشناس روابط عمومی کارخانه کرمان موتور

Taslimi89@gmail.com

چکیده: هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین میزان جبران خدمات با تعلق سازمانی کارخانه کارخانه خودرو سازی کرمان موتور است که تعداد آن ها ۳۷۶۲ نفر می باشد و با استفاده از جدول مورگان ۳۶۰ نفر انتخاب شدند. این مطالعه از نظر هدف پژوهش کاربردی است، از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات، تحقیقی توصیفی و از نوع همبستگی است. در این مطالعه برای جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استفاده شده است و روایی آن برای میزان جبران خدمات ۰/۹۲ و تعلق سازمانی ۰/۹۰ و پایایی آن برای میزان جبران خدمات ۰/۹۰۸ و تعلق سازمانی ۰/۸۸۹ به دست آمد. جهت تحلیل داده ها، از همبستگی اسپیرمنتواوی_بی_کندال(متغیرها کمی غیرنرمال) استفاده . همچنین برای بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف - اسپیرنوف و شاپیرو-ولیک استفاده شده است. اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS ویراست ۲۳ تجزیه و تحلیل گردید. نتایج به دست آمده نشان از وجود رابطه معنی دار بین میزان جبران خدمات و تعلق سازمانی می دهد. همچنین در این مطالعه مشخص شد که بین تمام مولفه های میزان جبران خدمات و تعلق سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. لذا پیشنهاد می گردد تا در سازمان ها و ادارات به پرداخت ها و دستمزدهای کارخان اهمیت بیشتری داده و آینده ای سرشار از امید و خوشحالی و زندگی همراه با دلگرمی و هدفمند برای کارمندان در نظر بگیرند و با بهبود وضعیتی که در زندگی دارند باعث سرزندگی و مجدوب شدن شوند و در نتیجه تعلق کارخان به نحو مطلوبی افزایش یابد.

واژگان کلیدی: جبران خدمات، تعلق سازمانی، تعلق خاطر



از این قاعده مستثنی نیستند. پیامد این عمل تخصصی و پیچیده تر شدن و ایجاد یک دنیای پر رقابت است. در دنیای پر رقابت کنونی منابع انسانی متعهد ، با انگیزه و ماهر جز در سایه توجه به نیازهای افراد و آموزش و تربیت نیروی انسانی بوجود نمی آید، بنابراین، کار سازمانها در این رقابت برای بقا مشکل تر شده است(ذاکرین، ۱۳۹۲). آنچه حائز اهمیت است آن است که بدانیم گرداننده اصلی سازمانها انسانها هستند و این انسانها هستند که به سازمانها جان می بخشنند و در عمل تحقق هدفها را میسر می سازند. از این رو بررسی رفتار انسانها در سازمانها از اهمیت ویژه ای برخوردار است(ذاکرین، ۱۳۹۲). اکنون که کشور ما در مسیر توسعه قرار گرفته است و دامنه آن هر روز وسیع تر می شود باید گردانندگان این چرخ عظیم به فکر ذخیره و استفاده از حداکثر ظرفیت نیروی انسانی باشند و موجب بهبود وضع اجتماعی و روانی افراد را که عامل موثر پیشرفت است فراهم آورند(تولایی، ۱۳۹۱).

مدیران با توجه به وجود ناآرامی محیط و نیاز به تلاش بیشتر برای بقاء و قابلیت رقابت، فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشتر وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط داخلی و خارجی سازمان کنند و سایر وظایف عادی و روزمره بکارکنان واگذار کنند، از این رو، یکی از مهم ترین مزیت رقابتی در سازمانها، وجود کارکنانی برانگیخته، وظیفه شناس و متعهد به سازمان است(نصیری پور و همکاران، ۱۳۹۲). سازمان ها در جستجوی اعضايی هستند که نه فقط باور دارند، سازمانشان یک مکان خوب برای کارکردن است و باید وفاداری خود را نسبت به آن نشان بدهند و نیت ترک آن را نداشته باشند، بلکه، در جستجوی اعضايی هستند که از این حد فراتر رفته و هویت سازمان را دقیقاً در ارتباط و پیوند با هویت شخصی خود بینند و اعتقاد داشته باشند سرنوشت‌شان به میزان زیادی وسیله ای برای ایجاد انسجام به شمار می رود(خورشید و همکاران، ۱۳۹۱). براساس دیدگاه پژوهشگران وجود تعلق

۱- مقدمه

هر فردی که به سازمان می پیوندد قابلیت ها، توانایی ها، مهارت ها و در برخی موارد اعتبار خود را به سازمان می آورد که داده های آن فرد به سازمان است و انتظار دارد این داده ها با ستاده هایی که سازمان به وی می دهد جبران شود. حقوق، دستمزد، پاداش، خدمات رفاهی و تشخیص سازمانی و بطور کلی همه مزایای مالی و غیرمالی مواردی هستند که برای جبران خدمات به کار می روند. با نگاه استراتژیک به مدیریت منابع انسانی، جبران خدمات باید متناسب با شرایط سازمان و تحولات سریع محیطی به صورت پویا و انعطاف پذیر طراحی گردد(قلی پور و همکاران، ۱۳۹۱).

در طی یک دهه گذشته تعلق خاطر کارکارکنان بسیار مورد توجه پژوهشگران حوزه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی قرار گرفته است. تعلق خاطر کاری به عنوان یک سازه ای مثبت نقش تعیین کننده ای در تبیین و پیش بینی پیامدهای مطلوب سازمانی دارد. بر این اساس است که سازمان ها به شدت به دنبال ارتقاء حس تعلق سازمانی بین کارکنان خود هستند(عیسی خانی و همکاران، ۱۳۹۱).

۱- بیان مسئله

در عصر نوین که دنیای تحول و رقابت سازمانی است، اکثر مدیران به دنبال کارکنانی هستند که فراتر از وظایف رسمی تعیین شده در شرح شغل خود فعالیت کنند، آن ها خواهان کارکنانی هستند که به فراسوی انتظارات می روند، به میل و خواست خود به رفتارهایی دست می زنند که جزو وظایف رسمی شغلی آنان نیست(خورشید و همکاران، ۱۳۹۱). در هر سازمانی سرمایه انسانی از ابزارهای مهم توسعه و حفظ سرمایه انسانی است. به عبارت دیگر سرمایه های انسانی یا همان نیروی متخصص و ماهر ابزار و هدف توسعه هستند(تولایی، ۱۳۹۱). امروزه با پیشرفت علم و فناوری، جوامع به سوی پیچیده و تخصصی تر شدن پیش می روند. سازمان ها و عناصر تشکیل دهنده آنها که نیروی انسانی است نیز به عنوان نهادهایی در جامعه



تصمیمات کسب و کار، اینجا هم باید بیشترین منافع از مبلغ پرداختی حاصل شود(سعادت، ۱۳۸۹). جبران خدمات یکی از مهمترین معیارهای انگیزشی کارکنان برای فعالیت موثر در سازمان به حساب می آید و از این رو این حوزه از فعالیت های مدیریت سرمایه انسانی برای مدیران و کارکنان از اهمیت خاصی برخوردار بوده و از جمله راهبردهای تاثیر گذار در سازمانها برای رسیدن به اهداف و افزایش کارایی کارکنان خود است. جبران خدمات به هر نوع دریافتی و ارزشی اطلاق می گردد که کارفرما یا سازمان در قبال انجام کار افراد برای سازمان، پرداخت یا ایجاد می کند و همچنین به کلیه حقوق و مزایای نقدی، غیرنقدی، مزایای متاثر از ویژگی ها و تناسب شغلی و شرایط محیط کار در مقابل خدمتی که کارکنان و مدیران به سازمان می کنند گفته می شود(رضائیان، ۱۳۹۰).

۱- چارچوب نظری

در این پژوهش تعلق سازمانی(متغیر ملاک) در نظر گرفته شده است که سعی می شود تغییرات آن بر اساس متغیر جبران خدمات به عنوان مسیر(پیش بین) تعبیر و تفسیر شود.

فلسفه وجودی هر سازمان به نیروی انسانی آن وابسته است. یکی از وظایف مدیریت منابع انسانی اداره نظام جبران خدمات می باشد. مدیران می توانند به منظور نظارت و تاثیرگذاری بر رفتار افراد سازمان و افزایش بهره وری فردی و سازمانی، از طراحی مناسب نظام جبرانی خدمات استفاده کنند. نظام جبران خدمات باید انگیزه آور باشد. به طور کلی هر جا سخنی از تناسب نظام جبران خدمات مطرح میگردد، بحث مسائل مربوط به انگیزه پیش می آید، لذا با توجه به نقش و تاثیر نظام مذکور در تغییر رفتار و انگیزه افراد سازمان و افزایش بهره وری، لازم است مدیران توجه لازم را برای طراحی مناسب آن داشته باشند. از طرفی هر فردی که به سازمان وارد و به کار مشغول می شود قابلیت ها، توانایی

سازمانی عاملی است که نتایج مطلوبی برای سازمان رقم می زند و می تواند باعث موفقیت و توسعه عملکرد سازمان شود(موغلی و همکاران ۱۳۹۲). تعلق سازمانی در کارکنان موجب می شود که شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری و اطاعت قوی داشته باشد و در سازمان گرایش به مشارکت سازمانی و پذیرش اهداف و ارزش های بنیادی سازمان در بین اعضای سازمان تقویت شود(اصلانی و همکاران، ۱۳۹۴). تعلق سازمانی موجب می شود که کارکنان برای نیل به اهداف فردی و سازمانی از هیچ کوششی دریغ نکنند و در جهت تامین نیازهای مشتری و ارباب رجوع بکوشند تا سازمان به یک مزیت رقابتی دست یابد(فشنی و همکاران، ۲۰۰۹).

نظام جبران خدمات یکی از وظایف مهمی است که مدیران منابع انسانی جهت اداره کارکنان با آن مواجه می باشند، این نظام به منظورهای متقاوی طراحی می گردد، هدف عمده اش ارائه حقوق و دستمزد منصفانه، تعادل در پرداختها، مزایا و پاداش برای همه کارکنان در یک بازار رقابتی است؛ به گونه ای که سازمان را در نگهداری نیروهای موثر خود موفق نشان دهد. اهمیت طرحی موثر این نظام هنگامی بیشتر ملموس می شود که دیده می شود به طور تقریبی بیش از ۵۰٪ مخارج مربوط به اداره کارکنان صرف جبران خدمات می گردد. سرمایه انسانی یکی از چالش های اساسی منابع انسانی کسب و کارها است. در صورت عدم تجربه کافی، این چالش می تواند به مسئله ای اساسی تبدیل شده و موجباب دلسربدی و خروج کارکنان را فراهم کند. درست پرداخت کردن نیز همانند دیگر تصمیمات نگاهی به مزايا و منافع آن دارد، سئوال اساسی اینجاست صاحبان کسب و کارها مایلند بدانند که هزینه های پرداختی بابت جبران خدمات، تا چه اندازه کارا و موثر هستند؟ همانند دیگر



عاطفی، هیچ ارتباط توجه آور، هیچ برنامه ریزی معنی دار و هیچ رهبری نمی تواند وجود داشته باشد(خورشید و یزدانی، ۱۳۹۱). تعلق و دلibiستگی شغلی را به عنوان توصیفی از شغل فعلی فرد و تابعی از مقداری می دانند که شغل او می تواند نیازهای کنونی اش را ارضاء کند(اراملی، ۲۰۰۵) به نقل از ذاکرین، (۱۳۹۲). در صورتی که احساس تعلق سازمانی وجود نداشته و یا کمرنگ باشد کارکنان سازمان در موقعیتی که می بایست بدون اعمال نظارت های مدیران از خودشان فعالیت مشتب و موثر نشان دهند کوتاهی کرده و نتیجه موردنظر حاصل نخواهد شد؛ اما اگر این احساس تعلق سازمانی وجود داشته باشد، حتی اگر نظارتی هم وجود نداشته باشد فرد به دلیل علاقه هایی که نسبت به کار خود دارد و احساس مسئولیتی که از این بابت بر دوش خود می بیند، نهایت تلاش و کوشش خود را به منظور انجام صحیح وظایف به کار خواهد بست.

ها، مهارت ها و دربرخی موارد اعتبار خود را به سازمان می آورد که داده های آن فرد به سازمان است، و انتظار دارد این داره ها با ستاده هایی که سازمان به وی می دهد جبران شود. حقوق دستمزد، پاداش، خدمات رفاهی و تشخیص سازمانی و به طور کلی همه مزایای مالی و غیرمالی مواردی اند که برای جبران خدمات به کار میروند. با نگاه استراتژیک به مدیریت منابع انسانی، جبران خدمات باید متناسب با شرایط سازمانی و تحولات سریع محیطی به صورت پویا و انعطاف پذیر طراحی گردد. این موضوع از آنجا حساس تر شده است که در اثر جهانی شدن، سازمان ها در کشورها و فرهنگهای مختلف فعالیت می کنند و این تفاوت های فرهنگی، ضرورت انعطاف پذیری را دو چندان کرده است(قلی پور، ۱۳۹۱).

برای سنجش جبران خدمات از مدل سید جوادیان(۱۳۸۵) با شش مولفه زیر استفاده می شود:

- (۱) پرداخت حقوق و مزايا، (۲) سطح و ساختار پرداخت، (۳) امکانات خدمات رفاهی (۴) امنیت شغلی، (۵) خط مشی های سازمان، (۶) شرایط کار مناسب.

برای ابعاد تعلق سازمانی در این پژوهش از مدل شافایی-۲- روش تحقیق و بکر(۲۰۰۸) استفاده می شود، که از سه مولفه زیر تشکیل در این پژوهش با توجه به موضوع و هدف آن از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی استفاده شده و از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی می باشد که به همین تحقیقات میدانی به جمع آوری داده ها پرداخته شده است.

۱-۲- جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان کارخانه خودروسازی کرمان موتور می باشند که تعداد کارکنان در مجموع ۳۷۶۲ نفر می باشند.

۲-۲- حجم نمونه و روش نمونه گیری

در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم جامعه استفاده شده است. در این روش جامعه به طبقات مختلف تقسیم شده، سپس از هر طبقه، نمونه

تعلق خاطر کاری به عنوان یک سازه‌ی مثبت نقش تعیین کننده‌ای در تبیین و پیش‌بینی پیامدهای مطلوب سازمانی دارد. بر این اساس است که سازمان‌ها به شدت به دنبال ارتقاء حس تعلق سازمانی بین کارکنان خود هستند(عیسی خانی و همکاران، ۱۳۹۱). احساس همانندی و تعلق می تواند اعضای گروه را برای عمل کردن به خاطر منافع و علائق گروه برانگیزاند و همکاری و آنها تشریک مساعی را با تغییر خودانگاره و خودپنداره شان به سطح گروه بهبود ببخشد. همچنان که مسلم و همکاران(۲۰۰۳) براین باورند که بدون احساس تعلق سازمانی، هیچ ارتباط سازمانی



سوال مربوطه، اندازه گیری شده اند. جدول شماره ۳، آماره های توصیفی میزان جبران خدمات و مؤلفه های آن را نشان میدهد. صرفا به منظور توصیف بهتر متغیر جبران خدمات و مؤلفه های آن، مقادیر نمره ها، بین ۱ تا ۵ رتبه بندی شده است. به طوری که کمترین مقدار، ۱ (خیلی کم)، ۲ (کم)، ۳ (متوسط)، ۴ (زياد) و ۵ (خیلی زياد) رتبه بندی شده اند. جدول ۴ فراوانی رتبه های به دست آمده را برای متغیر جبران خدماتو مؤلفه های آن را نشان می دهد.

ب) تعلق سازمانی و مؤلفه های آن

میزان تعلق سازمانی، توسط پرسشنامه ای ۱۲ سوالی، در مقیاس پنج گزینه ای لیکرت سنجیده شده است به طوری که دامنه ای نمره ای میزان تعلق سازمانی، بین ۱۲ تا ۶۰ متفاوت بوده است. در ضمن مؤلفه های تعلق سازمانی که عبارتند از سرزنشگی، مجدوب شدن، و فدایی شدن هر کدام با ۳ سوال مربوطه، اندازه گیری شده اند.(دامنه ۴ تا ۲۰) جدول شماره ۵، آماره های توصیفی میزان تعلق سازمانی و مؤلفه های آن را نشان می دهد. صرفا به منظور توصیف بهتر متغیر تعلق سازمانی و مؤلفه های آن، مقادیر نمره ها، بین ۱ تا ۵ رتبه بندی شده است. به طوری که کمترین مقدار، ۱ (خیلی کم)، ۲ (کم)، ۳ (متوسط)، ۴ (زياد) و ۵ (خیلی زياد) رتبه بندی شده اند. جدول ۶ فراوانی رتبه های به دست آمده را برای متغیر تعلق سازمانی و مؤلفه های آن را نشان می دهد.

۲-۳-مفروضه نرمال بودن داده ها

پیش از تحلیل داده ها، آزمون کلموگروف- اسمیرنوف و شاپیرو ویلک، به منظور تعیین نرمال بودن داده ها اجرا شد. نتایج نشان داد که مقادیر معنی داری مربوط به آزمون های نرمالیته، کمتر از سطح معنی ۰/۰۵ است بنابراین نه متغیر

ای تصادفی به نسبت تعداد افراد جامعه انتخاب گردیده است (بست ۱۳۸۶).

حجم نمونه این پژوهش باستفاده از جدول مورگان تعداد ۳۶۰ نفر انتخاب می شوند.

۳-۲-ابزار جمع آوری داده ها

ابزار جمع آوری داده ها مشتمل بر دو پرسشنامه است(جدول های شماره ۱ و ۲).

۴-۲-روش تجزیه و تحلیل داده ها

داده های گردآوری شده بااستفاده ازنرم افزار SPSS ویراست ۲۳ و سطح معنی داری ۰/۰۵ در قالب روشهای آمارتوصیفی و آماراستنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. روش آمارتوصیفی این پژوهش عامل فراوانی، میانگین، میانه، انحراف معیار، کمترین و بیشترین، جدول آماری و نمودارهای است و برای آزمون فرضیات تحقیق از آزمون همبستگی و اسپیرمنتاوی- بی کندال (متغیرهای غیرنرمال) و جهت بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف و شاپیرو ویلک استفاده می شود.

۳- یافته ها

۱-۱-توصیف متغیرهای اصلی پژوهش

الف) جبران خدمات و مؤلفه های آن

میزان جبران خدمات، توسط پرسشنامه ای ۲۷ سوالی، در مقیاس پنج گزینه ای لیکرت سنجیده شده است به طوری که دامنه ای نمره ای میزان جبران خدمات، بین ۱۳۵ تا ۲۷ متفاوت بوده است. در ضمن مؤلفه های جبران خدمات که عبارتند از پرداخت حقوق و مزايا، سطح و ساختار پرداخت، امکانات و خدمات رفاهی، امنیت شغلی، خط مشی های سازمان، و شرایط کار مناسب به ترتیب با ۴، ۳، ۸، ۴، ۳ و ۵



(بین میزان جبران خدمات و تعلق سازمانی رابطه وجود ندارد). $H_0: \rho = 0$

(بین میزان جبران خدمات و تعلق سازمانی رابطه وجود دارد). $H_1: \rho \neq 0$

باتوجه به اینکه ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین دو متغیر فوق به ترتیب برابر با 0.281 و 0.387 و معنی داری هر دو برابر با 0.000 به دست آمده است، بنابراین فرضیه صفرمبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر فوق درسطح معنی داری 0.05 رد می شود. این مطلب باتوجه به نمودار شماره ۱، نیز قابل تأیید است. خط چین اریب نشان می دهد که افزایش میزان جبران خدمات، با افزایش تعلق سازمانی همراه است. (جدول شماره ۸)

جبران خدمات و مؤلفه های آن، و نه تعلق سازمانی و مؤلفه های آن، هیچکدام از توزیع نرمال پیروی نمی کنند. لذا به منظور بررسی فرضیه های تحقیق، می توان از آزمون های همبستگی کندال و اسپیرمن استفاده کرد.

۳-۳-آزمون فرضیه ها

بین میزان جبران خدمات و تعلق سازمانی کارکنان خودرو سازی کارخانه کرمان موتور، رابطه وجود دارد

(الف) آزمون خی - دو استقلال

H_0 : میزان جبران خدمات و تعلق سازمانی کارکنان، از هم مستقلند.

H_1 : میزان جبران خدمات و تعلق سازمانی کارکنان، از هم مستقل نیستند.

باتوجه به تجزیه و تحلیل داده ها (جدول ۷) چون آماره خی - دو معنی داری آن به ترتیب برابر با $93/40$ و 0.000 به دست آمده است، بنابراین فرضیه H_0 در سطح معنی داری 0.05 رد می شود.

P -مقدار کمتر از سطح معنی داری 0.05 و این بدان معناست که نمی توان گفت میزان جبران خدمات و تعلق سازمانی کارکنان، از هم مستقلند. لازم به ذکر است که در جدول شماره ۷ با وجود ادغامی که در سطح متغیرها، صورت گرفته است، $12/5$ درصد از خانه های جدول دارای فراوانی مورد انتظار کمتر 5 می باشند.

(ب) آزمون همبستگی

۴-۴-توصیف متغیرها و فرضیه های تحقیق

الف) توصیف متغیر میزان جبران خدمات

از 360 فرد مورد بررسی 23 نفر ($6/4$ درصد) در مورد میزان جیران خدمات نظر خیلی کم (کاملاً "مخالف")، 44 نفر (40 درصد) کم (مخالف)، 152 نفر ($42/2$ درصد) متوسط (نسبتاً موافق)، 32 نفر ($8/9$ درصد) زیاد (موافق) و 9 نفر ($2/5$ درصد) نظر خیلی زیاد (کاملاً موافق) داشته اند.

ب) توصیف متغیر تعلق سازمانی

از 360 فرد مورد بررسی 10 نفر ($2/8$ درصد) در مورد میزان تعلق سازمانی نظر خیلی کم (کاملاً "مخالف")، 13 نفر ($3/6$ درصد) کم (مخالف)، 82 نفر ($22/8$ درصد) متوسط (نسبتاً موافق)، 153 نفر ($42/5$ درصد) زیاد (موافق) و 102 نفر ($28/3$ درصد) نظر خیلی زیاد (کاملاً موافق) داشته اند.

۵-۳-فرضیه پژوهش



اساس است که سازمان‌ها به شدت به دنبال ارتقاء حس تعلق سازمانی بین کارکنان خود هستند (عیسی خانی و همکاران، ۱۳۹۱). وقتی احساس و تعلق سازمانی وجود داشته باشد، محیطی صمیمی و آشنا در سازمان بوجود می‌آید. چنین محیطی که افراد با یکدیگر در طول زمان اشنا شده‌اند و احساس تعلق و وفاداری به زندگی در یک گروه را پیدا کرده‌اند، کارها بسیار ساده‌تر می‌شود و فعالیت‌های گروه خوب و با سرعت پیشرفتی نماید (قاضی طباطبائی و مرجاعی، ۱۳۸۰).

بین میزان جبران خدمات و تعلق سازمانی کارکنان خودرو سازی کارخانه کرمان موتور رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ضریب همبستگی کنдал برابر 0.281 و ضریب همبستگی اسپیرمن برابر 0.387 است که نشان دهنده این است که بین میزان جبران خدمات و تعلق سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و سطح معناداری هر دو برابر 0.000 است و محاسبه میزان همبستگی نشان می‌دهد که افزایش میزان جبران خدمات با افزایش تعلق سازمانی همراه است.

۴- پیشنهادهای پژوهش

طبق نتایج تحقیق بین میزان جبران خدمات و تعلق سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد و همچنین بین متغیرها رابطه‌ای مستقیم و افزایشی وجود دارد. نتایج بعدی تحقیق نشان داد که بین مولفه‌های جبران خدمات و تعلق سازمانی کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد. در نتیجه پیشنهاد می‌گردد تا مدیران و کارفرمایان ضمن رعایت و در نظر گرفتن شرایط و مقررات سازمانی نسبت به ملاحظه میزان جبران خدمات در کارایی بهترسازمان و در نهایت افزایش تعلق سازمانی همت نمایند.

آزمون همبستگی نشان داد که بین میزان جبران خدمات و تعلق سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. در نتیجه پیشنهاد می‌گردد تا زمینه پرداخت مناسب و مطلوب دستمزدها و پاداش‌ها فراهم شود تا کارکنان در سازمان خود تعلق خاطر بیشتری داشته باشند و نهایتاً "کارکنان در دستیابی به اهداف سازمان موثرتر واقع شوند و خود را مسول دستیابی به اهداف سازمانی بدانند، که در نتیجه تعلق سازمانی همه‌ی کارکنان محقق خواهد شد.

۴- بحث و نتیجه گیری

نظام جبران خدمات یکی از وظایف مهمی است که مدیران منابع انسانی جهت اداره کارکنان با آن مواجه می‌باشند، این نظام به منظور ارائه حقوق و دستمزد منصفانه، تعادل در پرداختها، مزایا و پاداش برای همه کارکنان در یک بازار رقابتی است؛ به گونه‌ای که سازمان را در نگهداری نیروهای موثر خود موفق نشان دهد. جبران خدمات یکی از مهمترین معیارهای انگیزشی کارکنان برای فعالیت موثر در سازمان به حساب می‌آید و از این رو این حوزه از فعالیت‌های مدیریت سرمایه انسانی برای مدیران و کارکنان از اهمیت خاصی برخوردار بوده و از جمله راهبردهای تاثیرگذار در سازمانها برای رسیدن به اهداف و افزایش کارایی کارکنان خود است. میزان جبران خدمات می‌تواند سبب ایجاد تعلق کارکنان در سازمان گردد و همچنین میزان جبران خدمات با تعلق سازمانی کارکنان رابطه معنی داری دارد و این امر موجب افزایش تعلق سازمانی می‌گردد (دواوی و بیسی، ۲۰۱۰). در طی یک دهه گذشته تعلق خاطر کاری کارکنان بسیار مورد توجه پژوهشگران حوزه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی قرار گرفته است. تعلق خاطر کاری به عنوان یک سازه‌ی مثبت نقش تعیین کننده ای در تبیین و پیش‌بینی پیامدهای مطلوب سازمانی دارد. بر این

۸. قاضی طباطبایی، م. مرجعی، س، ۱۳۸۰، بررسی عوامل موثر بر خوداثربخشی دانشگاهی دانشجویان ارشد و دکترای دانشگاه تهران، فصلنامه پژوهش آموزش عالی، سال دوم، شماره ۱۹، ص ۳۶.
۹. قلی پور، ا. ۱۳۹۱، مروری بر مهاجرت نخبگان در نهادهای آموزشی، رهیافت، شماره ۴۰، ص ۲۷۵.
۱۰. نصیری پور، م، ۱۳۹۲، رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مولفه های آن و یافته های نو در روانشناسی، سال ۵، شماره ۲۰، ص ۷۵.
11. Belle , L (2015),Self Efficacy Belief and career development , Eric digest, No ,P.
12. Feshi,m.(Self-efficacy: the exercise of control. New York:.FreemanSystems.html ixzz2BwbduuB0.
13. Harris&Kamrone,. Stereotype threat test Anxiety, and specific self-efficacy as predictors of promotion Exam performance. Group& Organization management. Vol., PP.
14. Macey,
W.H.,Schneider,B.,Barbara,K.(2009), Employee engagement: tools for analysis, practice and competitive advantages, UK.
15. Zuki,T.. Effectiveness Of Self-Efficacy Strategies As Method Of Reducing Test Anxiety Of Student Nurses In Ogbomoso North Local Government Area, Oyo State, Nigeria, African. Journal Of Cross-Cultural Psychology And Sport Facilitation, Vol, PP.

۵- منابع

۱. اصلانی، ا، ۱۳۹۴، نقش نظام جبران خدمات در جذب و نگهداری و انگیزش نیروی انسانی، مدیریت دولتی دانشگاه تهران، صص ۹۵-۱۰۸.
۲. تولایی، ت، ۱۳۹۱، پیامدهای احساس بی عدالتی سازمانی، ص ۱۰-۱.
۳. خورشید، ص. یزدانی، ح، ۱۳۹۱، مطالعه روابط میان اعتماد، تقابل و احساس تعلق سازمانی با ملاحظه اثر تعديل گری تعهد سازمانی، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال چهارم، شماره ۷ ، ص ۶۵
۴. ذاکرین، ب، ۱۳۹۲، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و اثربخشی سازمانی از دیدگاه اعضاء هیات علمی دانشگاههای اصفهان، صص ۲-۳.
۵. رضائیان، د، ۱۳۹۰، مدلی جهت محاسبه میزان پرداختهای انگیزشی به کارکنان با استفاده از تصمیم گیری های چند معیاره، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت صنعتی، شماره ۲۰، ص ۴۵.
۶. سعادت، ا، مدیریت منابع انسانی، ۱۳۸۹، نشر سمت، ص ۶۸.
۷. عیسی خانی، ا(۱۳۹۱). تبیین رابطه بین تعلق خاطر کاری و تعلق سازمانی کارکنان، پژوهشی مدیریت عمومی، صص ۲۳-۳۵.



6-پیوست ها:

جدول ۱۳امتیازبندی پرسش‌های جبران خدمات و مؤلفه‌های آن

۱	۲	۳	۴	۵	شماره پرسش‌ها	مؤلفه
کاملاً "مخالفم	مخالفم	نسبتاً موافقم	موافقم	کاملاً موافقم	۱ تا ۴	پرداخت حقوق و مزايا
کاملاً "مخالفم	مخالفم	نسبتاً موافقم	موافقم	کاملاً موافقم	۷ تا ۵	سطح و ساختار پرداخت
کاملاً "مخالفم	مخالفم	نسبتاً موافقم	موافقم	کاملاً موافقم	۱۱ تا ۸	امکانات و خدمات رفاهی
کاملاً "مخالفم	مخالفم	نسبتاً موافقم	موافقم	کاملاً موافقم	۱۹ تا ۱۲	امنیت شغلی
کاملاً "مخالفم	مخالفم	نسبتاً موافقم	موافقم	کاملاً موافقم	۲۲ تا ۲۰	خط و مشی های سازمان
کاملاً "مخالفم	مخالفم	نسبتاً موافقم	موافقم	کاملاً موافقم	۲۷ تا ۲۳	شرایط کار مناسب

جدول ۱۲امتیازبندی پرسش‌های تعلق سازمانی و مؤلفه‌های آن

۱	۲	۳	۴	۵	شماره پرسش‌ها	مؤلفه
کاملاً "مخالفم	مخالفم	نسبتاً موافقم	موافقم	کاملاً موافقم	۴ تا ۱	سرزندگی
کاملاً "مخالفم	مخالفم	نسبتاً موافقم	موافقم	کاملاً موافقم	۸ تا ۵	مجذوب شدن
کاملاً "مخالفم	مخالفم	نسبتاً موافقم	موافقم	کاملاً موافقم	۱۲ تا ۹	فادایی شدن

جدول ۱۳آماره‌های توصیفی میزان جبران خدمات و مؤلفه‌های آن

میزان جبران خدمات	پرداخت حقوق و مزايا	سطح و ساختار پرداخت	امکانات و خدمات رفاهی	امنیت شغلی	خط مشی های سازمان	شرايط کار مناسب
۷۷/۳۴	۱۱/۲۹۴	۷/۳۹	۱۲/۲۷	۲۰/۵۱	۷/۴۷	۱۳/۳۹
۷۱/۰۰۴	۱۱/۰۰۴	۷/۰۰	۱۲/۰۰	۲۱/۱۰۰	۷/۰۰	۱۳/۰۰
۱۶۷۹۴	۳/۵۶	۲/۶۶	۳/۲۳	۵/۹۳	۲/۵۴	۳/۸۱
۲۷/۰۰	۴/۰۰	۳/۰۰	۴/۰۰	۸/۰۰	۳/۰۰	۵/۰۰
۱۳۵/۰۰	۲۰/۰۰	۱۵/۰۰	۲۰/۰۰	۴۰/۰۰	۱۵/۰۰	۲۵/۰۰



جدول شماره ۴ فراوانی رتبه های میزان جبران خدمات و مؤلفه های آن

شرایط کار مناسب		خط مشی های سازمان		امنیت شغلی		امکانات و خدمات رفاهی		سطح و ساختار پرداخت		پرداخت حقوق و مزايا		میزان جبران خدمات				
درصد	فرارانی	درصد	درصد	فرارانی	درصد	فرارانی	درصد	درصد	فرارانی	درصد	فرارانی	درصد	فرارانی	درصد		
۱۳/۱	۴۷	۲۰/۶	۷۴	۱۴/۴	۵۲	۶/۱	۲۲	۲۵/۶	۹۲	۱۳/۳	۴۸	۷/۴	۲۳	خیلی کم(۱)		
۴۲/۸	۱۵۴	۳۱/۱	۱۱۲	۳۵/۳	۱۲۷	۲۴/۷	۸۹	۳۱/۹	۱۱۵	۴۷/۵	۹۹	۴۰/۰	۱۴۴	کم(۲)		
۳۰/۸	۱۱۱	۳۷/۵	۱۳۵	۳۹/۷	۱۴۳	۳۴/۷	۱۲۵	۲۸/۱	۱۰۱	۳۱/۱	۱۱۲	۴۲/۲	۱۵۲	در حد متوسط(۳)		
۱۰/۰	۳۶	۷/۵	۲۷	۷/۲	۲۶	۲۶/۴	۹۵	۱۰/۳	۳۷	۲۱/۷	۷۸	۸/۹	۳۲	زیاد(۴)		
۲/۳	۱۲	۳/۳	۱۲	۲/۳	۱۲	۸/۱	۲۹	۴/۲	۱۵	۷/۴	۲۳	۲/۵	۹	خیلی زیاد(۵)		
۱۰۰/۰	۳۶۰	۱۰۰/۰	۳۶۰	۱۰۰/۰	۳۶۰	۱۰۰/۰	۳۶۰	۱۰۰/۰	۳۶۰	۱۰۰/۰	۳۶۰	۱۰۰/۰	۳۶۰	کل		

جدول شماره ۵ آماره های توصیفی میزان تعلق سازمانی و مؤلفه های آن

فعالیت شدن	مجذوب شدن	سرزندگی	تعلق سازمانی	
۱۴/۳۲	۱۵/۲۵	۱۵/۱۴	۴۴/۷۲	میانگین
۱۴/۰۰	۱۶/۰۰	۱۶/۰۰	۴۶/۰۰	میانه
۳/۴۸	۳/۷۲	۳/۴۰	۹/۱۸	انحراف معیار
۴/۰۰	۴/۰۰	۴/۰۰	۱۲/۰۰	کمترین
۲۰/۰۰	۲۰/۰۰	۲۰/۰۰	۶۰/۰۰	بیشترین

جدول شماره ۶ فراوانی رتبه های میزان تعلق سازمانی و مؤلفه های آن

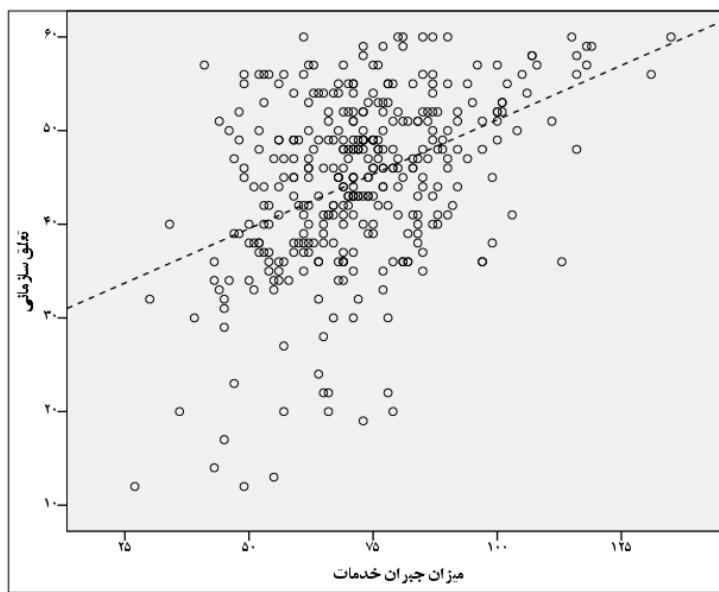
فعالیت شدن		مجذوب شدن		سرزندگی		تعلق سازمانی			
درصد	فرارانی	درصد	فرارانی	درصد	فرارانی	درصد	فرارانی		
۴/۲	۱۵	۴/۲	۱۵	۲/۶	۱۳	۲/۸	۱۰	خیلی کم(۱)	
۷/۸	۲۸	۶/۷	۲۴	۵/۰	۱۸	۳/۶	۱۳	کم(۲)	
۲۶/۷	۹۶	۱۶/۷	۶۰	۱۷/۸	۶۴	۲۲/۸	۸۲	در حد متوسط(۳)	
۳۳/۱	۱۱۹	۲۸/۱	۱۰۱	۳۷/۲	۱۳۴	۴۲/۵	۱۵۳	زیاد(۴)	
۲۸/۳	۱۰۲	۴۴/۴	۱۶۰	۳۶/۴	۱۳۱	۲۸/۳	۱۰۲	خیلی زیاد(۵)	
۱۰۰/۰	۳۶۰	۱۰۰/۰	۳۶۰	۱۰۰/۰	۳۶۰	۱۰۰/۰	۳۶۰	کل	

جدول شماره ۷ محاسبه آماره آزمون و معنی داری آن

کل	تعلق سازمانی					فرابوی مشاهده شده	خیلی کم	میزان جبران خدمات	
	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	کم یا خیلی کم				
۲۳	۳	۳	۹	۸	۸	فرابوی مشاهده شده	خیلی کم	میزان جبران خدمات	
۲۳/۰	۶/۵	۹/۸	۵/۲	۱/۵	۱/۵	فرابوی مورد انتظار			
۱۴۴	۲۶	۶۱	۴۷	۱۰	۱۰	فرابوی مشاهده شده	کم		
۱۴۴/۰	۴۰/۸	۶۱/۲	۳۲/۸	۹/۲	۹/۲	فرابوی مورد انتظار			
۱۵۲	۴۵	۸۰	۲۲	۵	۵	فرابوی مشاهده شده	متوسط	میزان جبران خدمات	
۱۵۲/۰	۴۳/۱	۶۴/۶	۳۴/۶	۹/۷	۹/۷	فرابوی موردنانتظار			
۴۱	۲۸	۹	۴	۰	۰	فرابوی مشاهده شده	زیاد یا خیلی زیاد		
۴۱/۰	۱۱/۶	۱۷/۴	۹/۳	۲/۶	۲/۶	فرابوی موردنانتظار			
۳۶۰	۱۰۲	۱۵۳	۸۲	۲۳	۲۳	فرابوی مشاهده شده	کل	میزان جبران خدمات	
.....P=				۹df=			۹۳/۴۰ χ^2 =		

جدول شماره ۸ محاسبه میزان همبستگی و معنی داری آن

تعلق سازمانی						میزان جبران خدمات
همبستگی اسپیرمن			همبستگی کندال			
فرابوی	معنی داری	ضریب همبستگی	فرابوی	معنی داری	ضریب همبستگی	میزان جبران خدمات
۳۶۰	۰/۰۰۰	۰/۳۸۷	۳۶۰	۰/۰۰۰	۰/۲۸۱	میزان جبران خدمات



نمودار شماره ۱ نمودار پراکنش تعلق سازمانی کارکنان، در برابر میزان جبران خدمات