

رابطه دستمزد و بهره وری نیروی انسانی در دانشگاه

The relationship between wages and human resources productivity in university

Masood Godarzi

Ma_goodarzi@yahoo.com

Mortaza Ataee

مسعود گودرزی

مریی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه

مرتضی عطایی

مریی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه دستمزد و بهره وری نیروی انسانی انجام گرفت. طرح پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل واحد های دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه چهار با درجه بزرگ بوده است که دانشگاه های آزاد اسلامی واحد های مبارکه و فلاورجان دارای این شرایط بودند. نمونه پژوهش ۱۴۲ آزمودنی (۴۸ نفر عضو هیات علمی و ۹۴ نفر از کارکنان) بود که به شیوه طبقه ای انتخاب شدند. ابزارهای جمع آوری داده ها پرسشنامه و اسناد و مدارک مالی دانشگاه های مذکور در طی یک دوره پنج ساله بود. برای تجزیه و تحلیل داده ها علاوه بر روش های آماری توصیفی از آزمونهای t تک متغیره، توکی، فریدمن، رگرسیون، وضرب همبستگی نیز استفاده گردید. تحلیل نتایج نشان داد که بین دستمزد و بهره وری نیروی انسانی رابطه مثبت وجود دارد.

Abstract

In this Aim of study was investigated relationship between wages and human resources productivity. The design of this research was formed from all of educational staff and personnel in IAU 4 region branch with large degree that Mobarekeh & Felavarjan branch were this situation. The sample included 142 subjects (48 educational staff and 94 personnel) selected using stratified. Research instruments consisted of questionnaire and university financial documents during one period of five years. In order to analyze data, descriptive statistical methods as well as one variable T test, Tukey, Fridman, Regression and correlation coefficient were used. The results indicated that wages has a positive correlation with human resources productivity.

Key Words: Wages, Human Resources productivity, Welfare service, Reward, punishment

کلید واژه ها: دستمزد، بهره وری، خدمات

رفاهی، تشویق، تنبیه.

مقدمه

با توجه به شتاب تغییرات در عرصه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی و افزایش رقابت بین سازمانهای صنعتی و خدماتی، امروزه بهره‌وری نیروی انسانی به عاملی تعیین‌کننده تبدیل شده است، زیرا حیات و بقای هر سازمانی متناسب با میزان دستیابی به بهره‌وری^۲ می‌باشد. حال برای اینکه سازمانی بتواند در جهت رشد و بهبود بهره‌وری خود اقدام نماید، لازم است عوامل موثر در این زمینه را شناسایی کند و سپس بر اساس اهمیت آنها، اقدام مناسب را به عمل آورد (سلطانی، ۱۳۸۴). یکی از عوامل بسیار مهم تاثیرگذار در بهره‌وری نیروی انسانی در سازمانها، دستمزد می‌باشد.

همچنین بهره‌وری یکی از اساسی‌ترین پایه‌های رقابت است و کشورهایی که به این امر مهم توجه نکرده‌اند، در ارتباط با بازارهای جهانی دچار مشکل می‌شوند، زیرا عدم بهره‌وری باعث اختلاف پتانسیل در به کارگیری منابع شده و این کشورها مجبور خواهند شد برای ایجاد تعادل به دور اقتصاد خود حصار بکشند و برداشتن این حصارها عدم تعادل شدیدی در اقتصادشان به وجود خواهد آورد (طاهری، ۱۳۸۷).

کشورهایی که خواهان رشد و توسعه در ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می‌باشند، ضروری است نخست به توسعه در اندیشه و دانش دست پیدا کنند. این امر مهم بدون توجه به جایگاه فکری جامعه و مراکز شکل‌گیری اندیشه و دانش که همانا دانشگاهها و موسسات آموزش عالی کشور هستند، میسر نخواهد شد. از طرفی مهمترین و با ارزشترین منبع هر سازمانی، اندوخته‌های دانش، تجربه و مهارت کارکنان آن می‌باشد. با بهره‌وری نمودن این منبع حساس و مهم، سایر منابع سازمان نیز به طور اثر بخشی مورد استفاده قرار می‌گیرد و بهره‌وری بالایی را در پی

خواهد داشت. چنانچه برای کارکنان سازمانها با دقت برنامه ریزی شود و با نیازهای کسب و کار مورد نظر هماهنگ و منطبق باشد، کمک بزرگی برای بهبود بهره‌وری و رشد و توسعه آنها شده است. زیرا رشد و توسعه سازمان میسر نمی‌گردد، مگر آنکه بهره‌وری بهبود یابد و بهره‌وری بهبود نمی‌یابد مگر اینکه نیروی انسانی بهره‌ور گردند، نیروی انسانی بهره‌ور نمی‌شود، مگر آنکه آموزشهای لازم مطابق با نیازها ارائه شود (مشایخی، همکاران، ۱۳۸۶).

به همین جهت بهره‌وری نیروی انسانی مهمترین عامل تولید کالا و خدمات محسوب می‌گردد و به دلیل ارتباط آن با بهره‌وری کل، متداولترین ابزار اندازه‌گیری بهره‌وری است و در بسیاری از مطالعات مربوط به بهره‌وری، آنرا به طور عام به عنوان بهره‌وری به کار می‌برند.

با توجه به نقش و اهمیتی که بهره‌وری نیروی انسانی در رشد و توسعه اقتصادی و افزایش توانمندی رقابتی سازمانها در سطح ملی و بین‌المللی به عهده دارد، موضوع پژوهش ((رابطه دستمزد و بهره‌وری نیروی انسانی در واحد های دانشگاههای آزاد اسلامی منطقه چهار با درجه بزرگ)) که شامل دانشگاههای آزاد اسلامی واحد های مبارکه و فلاورجان می‌گردید، انتخاب شدند.

دستمزد کلیه دریافتهای قانونی کارگر که به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک‌عائله مندی، هزینه مسکن و خوار و بار، ایاب و ذهاب، مزایای غیر نقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها را دریافت می‌نماید را، شامل می‌گردد. بهره‌وری نیروی انسانی کارآیی و اثر بخشی هر یک از کارکنان را در ایجاد ارزش افزوده یا ارزش ستانده کل نشان می‌دهد.

² productivity

خود را به منظور تقویت صریح، مستمر و بهبود بهره‌وری اصلاح‌نمائیم (علوی، ۱۳۷۳).

روش

جامعه آماری شامل واحد‌های دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه چهار با درجه بزرگ بوده است که شامل دانشگاه‌های آزاد اسلامی واحد‌های مبارکه و فلاورجان بوده است. تعداد نمونه انتخابی با توجه به مطالعه مقدماتی انجام شده شامل ۴۸ نفر از اعضای هیات علمی و ۹۴ نفر از کارکنان دانشگاه‌های مذکور بوده است. در این پژوهش از طریق پرسشنامه و اسناد و مدارک بایگانی و همچنین صورتهای مالی ۵ ساله (۸۰ لغایت ۸۴) داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری گردید.

جامعه آماری شامل واحد‌های دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه چهار با درجه بزرگ بوده است که شامل دانشگاه‌های آزاد اسلامی واحد‌های مبارکه و فلاورجان بوده است. تعداد نمونه انتخابی با توجه به مطالعه مقدماتی انجام شده شامل ۴۸ نفر از اعضای هیات علمی و ۹۴ نفر از کارکنان دانشگاه‌های مذکور بوده است. در این پژوهش از طریق پرسشنامه و اسناد و مدارک بایگانی و همچنین صورتهای مالی ۵ ساله (۸۰ لغایت ۸۴) داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری گردید.

پرسشنامه مورد استفاده توسط محققین ساخته شد. در ابتدا پس از تهیه آن، با نظر صاحب‌نظران و همچنین کارشناسانی که بیش از ۲۰ سال تجربه کاری و علمی مرتبط با موضوع مورد پژوهش داشته‌اند، چندین مرتبه تعدیل و اصلاح گردید و پس از تأیید نهایی مورد استفاده قرار گرفت. به منظور بررسی اعتبار پرسشنامه، قبل از آزمون نهایی و در مرحله مقدماتی، تعداد ۳۰ پرسشنامه بین اعضای هیات علمی و کارکنان رده‌های مختلف توزیع گردید که پس از بررسی‌های آماری،

پژوهشی تحت عنوان میزان رابطه حقوق و دستمزد، سابقه کار، سن تقویمی، و تحصیل با بهره‌وری صنایع کوچک در استان کرمانشاه انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که بین نرخ حقوق و دستمزد، میانگین سابقه کار کارکنان، سن تقویمی و میانگین سنوات تحصیل کارکنان با بهره‌وری نیروی کار رابطه مثبت وجود دارد، ولی میزان تأثیر پذیری این عوامل یکسان نبوده است. بیشترین میزان تأثیر را سابقه کار و کمترین تأثیر را سن تقویمی کارکنان در افزایش بهره‌وری نیروی کار داشته است (گنج‌آور، ۱۳۷۵).

در تحقیق دیگری (عباسی، ۱۳۷۳)، در شرکت ماشین‌سازی اراک عوامل انسانی موثر در افزایش کارایی و بهره‌وری مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت. اولویت عوامل موثر در بهره‌وری از دیدگاه کارکنان به ترتیب درآمد ماهیانه، پر بارسازی شغل، مشارکت در کار، آموزش و کیفیت زندگی کاری بوده است. همچنین اولویت عوامل مذکور از دیدگاه مدیران به ترتیب درآمد ماهیانه، پر بارسازی شغل، آموزش، مشارکت در کار و کیفیت زندگی کاری بوده است. تجزیه و تحلیل بهره‌وری نیروی کار در شرکت پلی‌اکریل ایران نشان داد که بین سیستم ارتقاء، سیستم تشویق و تنبیه و خدمات رفاهی با بهره‌وری نیروی کار رابطه مستقیمی وجود دارد (عطایی، ۱۳۷۸).

سیستم پاداش چه مالی و چه غیر مالی در اکثر سازمانها برای تقویت هر گونه تلاش جهت بهبود بهره‌وری نامناسب هستند. حتی در برخی از موارد نه تنها بهبود بهره‌وری را تضمین نمی‌کنند، بلکه با ترویج بعضی از رفتارهای غیر سازنده به عنوان مانعی برای توسعه روشهای بهره‌وری مطرح‌اند. بنا بر این اگر بخواهیم بهبود بهره‌وری از مرحله شعار پارا فراتر بگذارد و به مرحله عمل وارد شود، باید سیستم پاداش

بر اساس یافته های جدول ضریب همبستگی بین بهره وری نیروی انسانی با مولفه های مذکور در سطح $0/05 \leq p$ معنا دار نبوده ، ولی رابطه بین بهره وری نیروی انسانی با فوق العاده خاص و دستمزد قوی بوده است که به لحاظ تعداد کم نمونه معنا دار نشده است .

جدول ۳- ضریب همبستگی بین بهره وری نیروی انسانی با حقوق ثابت ، کارانه ، اضافه کار ، فوق العاده شغل و دستمزد (کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی مبارکه)

مولفه	حقوق ثابت	کارانه	اضافه کار	فوق العاده شغل	دستمزد
بهره وری نیروی انسانی	$r = -0/146$ $P = 0/1814$	$r = 0/217$ $P = 0/726$	$r = -0/462$ $P = 0/009$	$r = 0/166$ $P = 0/131$	$r = 0/694$ $P = 0/194$
	N=5	N=5	N=5	N=5	N=5

بر اساس یافته های جدول ضریب همبستگی بین بهره وری نیروی انسانی با حقوق ثابت، کارانه، فوق العاده شغل و دستمزد، در سطح $0/05 \leq p$ معنا دار نبوده ، ولی این ضریب بین بهره وری نیروی انسانی و اضافه کار معنا دار بوده است . رابطه بین بهره وری نیروی انسانی با فوق العاده شغل و دستمزد قوی بوده که به لحاظ تعداد کم نمونه معنا دار نشده است .

جدول ۴- ضریب همبستگی بین بهره وری با حقوق ثابت ، فوق العاده خاص ، فوق العاده جذب و دستمزد (هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی فلاورجان) .

مولفه	حقوق ثابت		فوق العاده		دستمزد
	ثابت	خاص	فوق العاده خاص	فوق العاده جذب	
بهره وری نیروی انسانی	$r = 0/406$ $P = 0/498$	$r = 0/291$ $P = 0/635$	$r = 0/622$ $P = 0/263$	$r = 0/418$ $P = 0/484$	
	N=4	N=4	N=4	N=4	

بر اساس یافته های جدول ضریب همبستگی بین بهره وری نیروی انسانی با مولفه های مذکور ، در سطح $0/05 \leq p$ معنا دار نبوده ، ولی رابطه بین بهره وری نیروی انسانی با فوق العاده جذب، رابطه قوی بوده و این رابطه با حقوق ثابت و دستمزد در حد متوسط بوده که به لحاظ تعداد کم نمونه معنا دار نشده است .

قابلیت اعتبار آن ۸۹ درصد بدست آمد . سئوالات مورد استفاده جهت آزمون متغیرها به شرح زیر بوده است :

جدول ۱- تعداد سئوالات پرسشنامه مربوط به هر

تسویق و تنبیه	خدمات رفاهی	دستمزد
۱۷-۲۲	۱۰-۱۶	۱-۹

در این پژوهش از دو روش توصیفی-پیمایشی و همبستگی استفاده شد . به منظور سنجش نظرات اعضاء هیات علمی و کارکنان (دو پرسشنامه جدا گانه) در خصوص میزان تاثیر دستمزد، خدمات رفاهی و تسویق و تنبیه در بهره وری نیروی انسانی از روش تحقیق توصیفی- پیمایشی و جهت بررسی رابطه دستمزد ، حقوق ثابت ، فوق العاده شغل، حق راه و حق جذب (که از اطلاعات واقعی طی دوره پنجساله ۸۰ لغایت ۸۴ دانشگاههای آزاد اسلامی مبارکه و فلاورجان استخراج گردید) با بهره وری نیروی انسانی از روش تحقیق همبستگی استفاده شد .

یافته ها

مقایسه میانگین نمرات دستمزد، خدمات رفاهی و تسویق و تنبیه با میانگین هر سؤال برای اعضاء هیات علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد های مبارکه و فلاورجان نشان می دهد که t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵٪ بزرگتر بوده است . بنا بر این مولفه های فوق بیش از حد متوسط در بهره وری نیروی انسانی موثر بوده است و هر سه فرضیه مورد تائید قرار گرفته است .

جدول ۲- ضریب همبستگی بین بهره وری نیروی انسانی با حقوق ثابت، فوق العاده خاص، فوق العاده جذب و دستمزد (اعضاء هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه)

مولفه	حقوق ثابت		فوق العاده		دستمزد
	ثابت	خاص	فوق العاده خاص	فوق العاده جذب	
بهره وری نیروی انسانی	$r = 0/385$ $P = 0/522$	$r = 0/730$ $P = 0/161$	$r = 0/248$ $P = 0/686$	$r = 0/851$ $P = 0/068$	
	N=4	N=4	N=4	N=4	

جدول ۵- ضریب همبستگی بین بهره وری نیروی انسانی با حقوق ثابت، کارانه، اضافه کار، فوق العاده شغل و دستمزد (کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی فلاورجان)

مؤلفه	حقوق ثابت	کارانه	اضافه کار	فوق العاده شغل	دستمزد
بهره وری	$r=0.006$	$r=0.068$	$r=0.323$	$r=0.951$	$r=0.813$
نیروی انسانی	$P=0.992$	$P=0.006$	$P=0.000$	$P=0.000$	$P=0.000$
	N=5	N=5	N=5	N=5	N=5

بر اساس یافته های جدول ضریب همبستگی بین بهره وری نیروی انسانی با حقوق ثابت، کارانه، اضافه کار و دستمزد در سطح $0.05 \leq p$ معنا دار نبوده، ولی این ضریب بین بهره وری نیروی انسانی و فوق العاده شغل معنا دار بوده است. رابطه بین بهره وری نیروی انسانی با کارانه و دستمزد رابطه قوی بوده که به لحاظ تعداد کم نمونه معنا دار نشده است.

بحث و نتیجه گیری:

این پژوهش با هدف بررسی رابطه دستمزد با بهره وری نیروی انسانی در دانشگاههای آزاد اسلامی مبارکه و فلاورجان انجام گردید. نتایج بدست آمده از پرسشنامه و داده های واقعی بدین شرح می باشد:

تجزیه و تحلیل داده ها در خصوص فرضیه اول نشان می دهد که میزان تاثیر دستمزد در بهره وری نیروی انسانی زیاد می باشد. بنابراین فرضیه مذکور مورد تایید قرار گرفت. این نتیجه با برخی از تحقیقات انجام گرفته همخوانی دارد (گنج آور، ۱۳۷۵، عطایی، ۱۳۷۸).

تجزیه و تحلیل انجام گرفته در خصوص فرضیه دوم نشان می دهد که میزان تاثیر خدمات رفاهی در بهره وری نیروی انسانی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی مبارکه نسبتا زیاد و از دیدگاه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی مبارکه، هیات علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی فلاورجان زیاد می باشد. بنابراین فرضیه مورد اشاره تایید شد. این نتیجه با تحقیق انجام گرفته در قبل مطابقت دارد (عطایی، ۱۳۷۸). تجزیه و تحلیل انجام گرفته در رابطه با فرضیه سوم نشان می دهد

که میزان تاثیر تشویق و تنبیه در بهره وری نیروی انسانی از دیدگاه اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی مبارکه زیاد و از دیدگاه اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی فلاورجان نسبتا زیاد می باشد. بنابراین فرضیه مذکور مورد تایید قرار گرفت. این نتیجه با برخی از تحقیقات انجام گرفته هم راستا می باشد (علوی، ۱۳۷۳؛ عطایی، ۱۳۷۸).

تجزیه و تحلیل داده های واقعی در خصوص اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی مبارکه نشان می دهد که ضریب همبستگی بین بهره وری نیروی انسانی با حقوق ثابت، فوق العاده خاص، فوق العاده جذب و دستمزد در سطح $0.05 \leq p$ معنا دار نبوده ولی رابطه بین بهره وری نیروی انسان با فوق العاده خاص و دستمزد قوی بوده است. همچنین در خصوص کارکنان این دانشگاه، ضریب همبستگی بین بهره وری نیروی انسانی با حقوق ثابت، کارانه، فوق العاده شغل و دستمزد در سطح $0.05 \leq p$ معنا دار نبوده ولی این ضریب بین بهره وری نیروی انسانی و اضافه کار معنا دار بوده است. رابطه بین بهره وری نیروی انسانی با فوق العاده شغل و دستمزد قوی بوده است.

تجزیه و تحلیل داده های واقعی در خصوص اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی فلاورجان نشان می دهد که ضریب همبستگی بین بهره وری نیروی انسانی با حقوق ثابت، فوق العاده خاص، فوق العاده جذب و دستمزد در سطح $0.05 \leq p$ معنا دار نبوده ولی رابطه بین بهره وری نیروی انسانی با فوق العاده جذب قوی و این رابطه با حقوق ثابت و دستمزد در حد متوسط بوده است. همچنین در خصوص کارکنان این دانشگاه، ضریب همبستگی بین بهره وری نیروی انسانی با حقوق ثابت، کارانه، اضافه کار و دستمزد در سطح $0.05 \leq p$ معنا دار نبوده ولی این ضریب بین بهره وری نیروی

گنج آور، علی (۱۳۷۵). بررسی میزان رابطه حقوق و دستمزد، سابقه کار، سن تقویمی و تحصیل با بهره‌وری کار صنایع کوچک در استان کرمانشاه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. مشایخی، علی نقی و همکاران (۱۳۸۶). بهره‌وری و دور افتادگی از اهداف چشم‌انداز. مجله صنعت و توسعه شماره ۱۰.

انسانی و فوق‌العاده شغل معنا دار بوده است. رابطه بین بهره‌وری با کارانه و دستمزد قوی بوده است.

به طور کلی نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین دستمزد و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت وجود دارد. اما نتایج حاصل از بررسی نظرات هیات علمی و کارکنان نسبت به نتایج بدست آمده از تجزیه تحلیل داده‌های مربوط به اسناد، مدارک و صورتهای مالی، برجسته‌تر و شفاف‌تر می‌باشد. این مطلب گویای این واقعیت است که نظام حقوقی و دستمزد و سایر مزایا، با نظام بهره‌وری آن سازمانها مطابقت مناسبی ندارد.

بنا بر این برای نتیجه‌گیری بهتر، لازم است سازمانها با توجه به مجموعه شرایط خاص خود، همخوانی منطقی و علمی مطلوبی را بین دو نظام مذکور بوجود آورند.

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌گردد: تعیین دستمزد و افزایش سالانه آن در ارتباط با عملکرد نیروی انسانی باشد. حتی الامکان قسمت متغیر دستمزد، بخش عمده کل دستمزد را تشکیل دهد. تعیین میزان متغیر دست‌مزد افراد با ارزیابی آنها هم‌سو باشد. علاوه بر عملکرد فردی، عملکرد گروهی افراد نیز در پرداختها مد نظر قرار گیرد. برای اجرای موارد پیشنهادی، داشتن یک سیستم حقوق و دستمزد قابل انعطاف ضروری است.

منابع

- سلطانی، ایرج (۱۳۸۴). بهره‌وری منابع انسانی، انتشارات ارکان.
- طاهری، شهنام (۱۳۸۷). تجزیه و تحلیل بهره‌وری در سازمان‌ها، انتشارات افرنگ.
- عباسی، حجت‌الله (۱۳۷۳). شناسایی و بررسی عوامل و پارامترهای انسانی موثر در افزایش کارایی و بهره‌وری فرایند تولید در شرکت ماشین‌سازی اراک، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- عطایی، مرتضی (۱۳۷۸). رابطه دستمزد و بهره‌وری نیروی کار در شرکت پلی‌اکریل ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- علوی، پرویز (۱۳۷۳). نقش سیستم پاداش در افزایش بهره‌وری. اولین کنگره ملی بهره‌وری ایران.