

طرح کارانه و تاثیر آن بر عملکرد و رضایت شغلی کارکنان سازمانهای دولتی

شهر کرمان^۱

عباس نورالدینی^۲

چکیده

بعضی از صاحب نظران روانشناسی مدیریت براین باورند که پول مهم ترین عامل ایجاد انگیزش در کارکنان به شمار می آید. از آنجا که انسان مهمترین عنصر سازمان محسوب می شود. برای رفع نیازهای مادی و ادامه حیات خود در قبال اخذ وجه اضافی حاضر به انجام تلاش و کوشش در کارهای محوله می باشد در اوایل قرن بیستم بحث پرداخت پاداش اضافی در مقابل انجام کار بیشتر از استاندارد تعیین شده توسط فردریک وینسلو تیلور مطرح شد در ایران هم سازمان امور اداری و استخدامی کشور به منظور افزایش کارایی کارکنان نحوه پرداخت کارانه را به کلیه وزارتخانه ها، سازمانها اعلام نمود در این پژوهش تاثیر طرح کارانه بر عملکرد و رضایت شغلی کارکنان مورد بحث قرار گرفت. برای تعیین حجم نمونه از فرمول مربوط به محاسبه $n(max)$ بر اساس خطای بر آوری ۰/۰۶ با ضریب اطمینان ۹۵٪ یک نمونه ۲۶۷ نفری انتخاب شد. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه بسته مشتمل بر ۱۰ سوال پنج گزینه ای استفاده شد و با استفاده از روشهای آماری مربوطه میزان روایی آن تعیین شد و به منظور تعیین اعتبار نیز از آزمون مجدد و ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روشهای آمار توصیفی نظیر جدول توزیع فراوانی مشاهدات، درصد فراوانی و نمودارها جهت مقایسه اطلاعات استفاده شد. به منظور تعیین یکنواختی توزیع نظرات آزمودنیها از آزمون مربع کای و برای تعیین نوع کشیدگی نظرات آزمودنیها از آزمون میانه استفاده شد. در نهایت به منظور پذیرش یا عدم پذیرش نهایی فرضیه از آزمون علامت استفاده شده و در نتیجه چگونگی رد یا قبول فرضیه مطرح و مورد بحث و بررسی قرار گرفت. و پیشنهاداتی جهت اجرای بهتر طرح ارائه شد.

واژگان کلیدی: کارانه، عملکرد، رضایت شغلی.

۱. این مقاله از طرح تحقیقاتی تحت همین عنوان استخراج شده است

۲. عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد انار

مقدمه:

افزایش کارایی و بهره‌وری هرسازمان و اثر بخشی آن، مستلزم استفاده بهینه از همه عوامل موثر بر تولید و خدمت به ویژه عامل انسانی بعنوان مهمترین عنصر سازمان است. یکی از بهترین راه‌های ایجاد انگیزه در کارکنان در شرایط کنونی جامعه و با توجه به وضعیت هزینه‌های زندگی استفاده از عوامل مادی است.

سازمان امور اداری و استخدامی کشور در راستای دستیابی به نتایج مطلوب حاصل از تلاشهای جمعی افراد به دنبال ایجاد و توسعه شرایطی بوده است تا کارکنان سازمانهای دولتی با میل و رغبت در راه دستیابی به اهداف از قبل تعیین شده سازمان مشترکاً فعالیت نمایند. از زمره طرحهای ارائه شده در این راستا طرح اعطای پاداش مالی تحت عنوان فوق العاده کارانه یا پرداخت مبتنی بر عملکرد است. در اعمال این طرح شورای حقوق و دستمزد در اجرای ماده ۱۵ آئین نامه اجرائی قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت با پرداخت فوق العاده کارانه به کلیه نیروهای وزارتخانه مشمول ماده یک قانون نظام هماهنگ موافقت نموده است. در این آئین نامه که از سال ۱۳۷۴ جهت اجرا به وزارتخانه‌ها ابلاغ گردیده است، استاندارد بعضی از مشاغل عمومی مشخص و افراد به تناسب سطح عملکرد کمی و کیفی خود در سطوح مختلف، از پاداشهای مادی بهره‌مند می‌گردند. این پژوهش در خصوص تاثیر طرح کارانه بر بهبود عملکرد و رضایت شغلی است، تا با مشخص شدن این آثار، اولیاء امور و تصمیم‌گیرندگان سازمان امور اداری و استخدامی کشور در راستای ایجاد شرایطی مناسب تلاش مشترک منابع انسانی و حفظ نیروهای کارآمد پیش از پیش به مذاقه پردازند و راهگشای آنان در بازنگری، تداوم و یا تغییر طرح کارانه باشند.

فرضیات تحقیق

- ۱- از نظر کارکنان، طرح کارانه منجر به بهبود عملکرد آنان گردیده است.
- ۲- از نظر کارکنان، طرح کارانه منجر به رضایت شغلی آنان گردیده است.

مفاهیم واژه‌ها

کارانه: به کارکنانی که مشاغل آنها استاندارد شده است و شاغلین مربوطه، بیش از استاندارد تعیین شده انجام وظیفه نمایند فوق العاده ای تحت عنوان کارانه، حداکثر معادل حقوق مبنای آنان برحسب ارزش واحد استاندارد کار، در هر ماه پرداخت می‌گردد [۱۵].

عملکرد: عملکرد یعنی اندازه‌گیری نتایج یعنی چیزی که به یک سوال نیاز دارد آیا کار را خوب انجام داده‌ایم

[۲]؟

رضایت شغلی: رضایت شغلی عبارت است از نگرش کلی فرد به شغلش [۲].

تاریخچه پرداخت مبتنی بر عملکرد

در اوایل قرن بیستم اصول مدیریت علمی فردریک وینسلوتیلور تا حد زیادی برای اندیشه متصور بود که پول عمده‌ترین انگیزه فعالیت بشر است و روشهایی که برای افزایش کارایی بیشتر طراحی شده بر همین اصول بنا شد [۱]. به نظر بسیاری از روانشناسان، پول مهمترین و موثرترین عامل پاداش در جوامع مختلف است. آنچه موجب اهمیت پول به عنوان یک عامل ایجاد انگیزش می‌شود این است که پول وسیله‌ای برای رسیدن به خواسته‌های

گونگون به شمار می آید و افراد می توانند با داشتن پول احتیاجات مادی و امنیتی و تاحدی اجتماعی خود را برآورده سازند [۷].

خداوند متعال در قرآن کریم سوره انعام آیه ۱۶۰ می فرماید: هر کس کار خوبی انجام دهد خداوند ده برابر آن به او پاداش می دهد و اگر کار بدی کند به همان اندازه کیفر خواهد شد و بر آنها ستم نخواهد شد. به اعتقاد دیویس نیو استورم پول از آن روی مهم است که با آن می توان فرآورده ها و خدمات را خریداری کرد [۳]. این ارزش اقتصادی پول است که وسیله داد و ستد برای تخصیص منابع اقتصادی می باشد.

نظریه کارایی

در ارتباط با این نظریه میرسپاسی (۱۳۷۲:۱۵۹) معتقد است که این نظریه در نظام جبران خدمت برای جاد یک نوع رابطه معقول بین کم و کیف کار و میزان مزد مبتنی می باشد. بر مبنای این نظریه تلاش و کوشش افراد در انجام وظایف انفرادی یا دسته جمعی و دلسوزیهایشان در جهت تحقق هدفهای سازمان باید به خوبی جبران شود تا انگیزه تلاش افراد را از طریق همبسته کردن اهداف فردی و سازمانی تقویت نماید. برقراری ارتباط بین حقوق، مزایا و کار به تدریج این فرهنگ را در هر نظام اجتماعی بوجود می آورد که مزایای بیشتر به مفیدترین افراد تعلق دارد [۷]. همچنین وی می افزاید که اثر اقتصادی برقراری رابطه متقابل در بهره وری منابع انسانی و کیفیت زندگی کار، باعث افزایش بهره وری کلان اقتصادی و نهایتاً افزایش تولید و درآمد ملی می شود، که نهایتاً منجر به بهبود کیفیت زندگی در سطح جامعه می گردد.

تحلیل اقتصادی مصرف، آن است که اگر بدون ایجاد این ارتباط و به طور یک جانبه مبادرت به افزایش مزد شود، عدم تناسب تقاضا و عرضه تولیدات داخلی باعث افزایش تورم و کاهش قدرت خرید کارکنان می شود، در واقع به جای افزایش مزد واقعی، مزد پولی افزایش می یابد. یاد آوری این نکته لازم است که به لحاظ تفاوت داشتن شرایط محیطی نظریه کارایی باید با نگرش اقتضایی انجام شود، بنابراین برای همه سازمانها یک نسخه ثابت و یکسان نمی توان ارائه نمود، بلکه کلیه عوامل برون سازمانی از جمله شرایط اقتصادی و فرهنگی جامعه در سطح زندگی و فلسفه زندگی در هر جامعه و بالاخره قوانین و مقررات مربوط به روابط کار از یک سو و عوامل عمده درون سازمانی از جمله نوع کار و نوع تکنولوژی، نوع محصول و خدمت، سطح سواد و تخصص کارکنان و سطح توقعات افراد از کار و زندگی از سوی دیگر باید مورد توجه قرار گیرد.

روش تحقیق، جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری

در این تحقیق با توجه به هدفها و ماهیت موضوع روش توصیفی به کار گرفته شد. جامعه آماری این تحقیق کارکنان ۱۸ سازمان دولتی شهر کرمان بود که طرح کارانه در آنها اجرا می شود تعداد کارکنان آنها بالغ بر ۴۹۸۹ نفر می باشد. در این تحقیق به دلیل اینکه انحراف معیار جامعه آماری مجهول بود برای تعیین حجم نمونه از فرمول مربوط به محاسبه $\pi(\max)$ بر اساس خطای برآورد معادل با ضریب اطمینان ۹۵ درصد استفاده شد و یک نمونه ۲۶۷ نفری انتخاب گردید که دارای تحصیلات زیر دیپلم و دیپلم بودند.

$$\pi(\max) = \frac{Z^2 (1-\alpha)}{4e^2} \cong 267$$

حجم نمونه ای $n_i = \frac{N_i}{N(\max)}$ متناظر، برای هر سازمان تعیین و طبق روال متعارف به صورت نمونه گیری تصادفی ساده از هر سازمان (طبقه) انتخاب گردید.

ابزار جمع آوری اطلاعات و روایی و اعتبار ابزار سنجش و تجزیه تحلیل آماری :

برای جمع آوری اطلاعات با توجه به هدف تحقیق از پرسشنامه بسته مشتمل بر ده سوال و پنج گزینه انتخابی در قالب بسیار موافقم ، موافقم ، نظری ندارم ، مخالفم ، بسیار مخالفم استفاده شد. پس از مشخص شدن سوالهای کلی ، برای اجتناب از مشکل درک و فهم آنها به اجزای ریزتر تقسیم شدند که در نهایت در جهت ارزیابی فرضیه اول چهار سوال ، فرضیه دوم شش سوال مطرح گردید.

به منظور محاسبه روایی نخست عنوان و فرضیات تحقیق به طور خلاصه کتبی و حضوری برای چهار نفر از صاحب نظران و خبرگان مدیریت مطرح و سپس پرسشنامه مربوط به آن تحویل و درخواست شد تا نظر خود را در مورد هر سوال در خصوص ارزیابی فرضیه مربوطه در قالب کاملاً مناسب ، مناسب ، نسبتاً مناسب و کاملاً نامناسب بیان نمایند. پرسشنامه در مجموع از روایی ۰/۸۹ برخوردار است. در راستای اعتبار پرسشنامه از طرح سوالهای طولانی و وقت گیر پرهیز شد. علاوه بر این از واژه ها و اصطلاحاتی استفاده شد که جامعه آماری با آنها آشنایی داشت. برای محاسبه اعتبار از آزمون مجدد استفاده شد، و مشخص شد که پرسشنامه در مجموع از اعتبار ۰/۹۷ برخوردار است. رای تجزیه و تحلیل آماری از روشهای آماری توصیفی نظیر جدول توزیع فراوانی مشاهدات و درصد فراوانی استفاده گردید. همچنین برای بررسی یکسانی دیدگاههای افراد نسبت به فرضیات تحقیق از آزمون همخوانی مربع کای (χ^2) در سطح اطمینان ۹۵ درصد با درجه مربوطه استفاده گردید. برای تعیین میزان کشیدگی نظرات افراد از آزمون میانه استفاده شد همچنین به منظور بررسی رتبه های بالا نسبت به رتبه های پایین یا برعکس (رد یا قبول فرضیه ها) از آزمون علامت که یکی از مهم ترین و قدیمی ترین آزمونهای ناپارامتری است استفاده شد.

یافته ها و نایج

در این قسمت اطلاعات گرد آوری شده در قالب جداول ۱ الی ۳ نشان داده می شود.

جدول شماره ۱- جدول توزیع فراوانی مطلق و نسبی افراد مورد مطالعه بر حسب تحصیلات

ردیف	تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
۱	زیر دیپلم	۲۵	۹/۳۶
۲	دیپلم	۲۴۲	۹۰/۶۴

جدول شماره ۲ - جدول توزیع فراوانی و مشاهدات مربوط به سوالهای ۱ الی ۴ درباره فرضیه ۱

فرضیه ۱	شماره سوال	بسیار موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	بسیار مخالفم	جمع
گردیده است. باعث بهبود عملکرد آنان از نظر کارکنان طرح کارانه	۱	فراوانی	۴۱	۷۳	۶۸	۱۲	۲۶۷
		درصد فراوانی	۱۵/۳۶	۲۷/۳۴	۲۵/۴۷	۴/۴۹	۱۰۰
	۲	فراوانی	۳۸	۷۸	۶۲	۱۹	۲۶۷
		درصد فراوانی	۱۴/۲۳	۲۹/۲۱	۲۳/۲۲	۷/۱۲	۱۰۰
	۳	فراوانی	۲۹	۷۸	۷۸	۱۸	۲۶۷
		درصد فراوانی	۱۰/۱۸۶	۲۹/۲۱	۲۳/۹۷	۶/۷۵	۱۰۰
	۴	فراوانی	۳۱	۵۹	۹۶	۱۵	۲۶۷
		درصد فراوانی	۱۱/۶۱	۲۲/۱	۳۵/۹۵	۵/۶۲	۱۰۰
جمع	فراوانی	۱۳۹	۲۸۸	۳۰۴	۲۷۳	۶۴	۱۰۶۸
	درصد فراوانی	۱۳/۰۱	۲۶/۹۷	۲۸/۴۷	۲۵/۵۶	۵/۹۹	۱۰۰

جدول شماره ۳ - جدول توزیع فراوانی و مشاهدات مربوط به سوالهای ۵ الی ۱۰ درباره فرضیه ۲

فرضیه ۲	شماره سوال	بسیار موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	بسیار مخالفم	جمع	
گردیده است. باعث بهبود عملکرد آنان از نظر کارکنان طرح کارانه منجر به رضایت شغلی آنان گردیده است.	۵	فراوانی	۳۶	۶۰	۷۸	۱۸	۲۶۷	
		درصد فراوانی	۱۳/۴۸	۲۲/۴۷	۲۹/۲۲	۲۸/۰۹	۶/۷۴	۱۰۰
	۶	فراوانی	۲۵	۴۰	۸۵	۸۳	۳۴	۲۶۷
		درصد فراوانی	۹/۳۶	۱۴/۹۸	۳۱/۸۴	۳۱/۰۹	۱۲/۷۳	۱۰۰
	۷	فراوانی	۱۹	۳۱	۹۳	۸۶	۲۸	۲۶۷
		درصد فراوانی	۷/۱۲	۱۱/۶۱	۳۴/۸۳	۳۲/۲	۱۴/۲۴	۱۰۰
	۸	فراوانی	۲۷	۳۸	۹۸	۷۷	۲۷	۲۶۷
		درصد فراوانی	۱۰/۱۱	۱۴/۲۳	۳۶/۷	۲۸/۸۴	۱۰/۱۲	۱۰۰
	۹	فراوانی	۲۱	۷۵	۷۹	۶۷	۲۵	۲۶۷
		درصد فراوانی	۷/۸۷	۲۸/۰۹	۲۹/۵۹	۲۵/۰۹	۹/۳۶	۱۰۰
جمع	فراوانی	۲۳	۶۳	۹۶	۶۱	۲۴	۲۶۷	
	درصد فراوانی	۸/۶۱	۲۳/۵۹	۳۵/۹۶	۲۲/۸۵	۸/۹۹	۱۰۰	
جمع	فراوانی	۱۵۱	۳۰۷	۵۲۹	۴۴۹	۱۶۶	۱۶۰۲	
	درصد فراوانی	۹/۴۳	۱۹/۱۶	۳۳/۰۲	۲۸/۰۳	۱۰/۳۶	۱۰۰	

یافته ها و نتایج تحقیق

از نظر کارکنان، طرح کارانه باعث بهبود عملکرد آنان گردیده است. س از تجزیه و تحلیل داده ها و استفاده از آزمونهای مربع کای، میانه، علامت نتایج زیر حاصل شد.

فرمول بندی فرضیه ها

H_0 : توزیع نظرات آزمودنیها در مورد بهبود عملکرد آنان ناشی از اجرای طرح کارانه یکنواخت است.
 H_1 : توزیع نظرات آزمودنیها در مورد بهبود عملکرد آنان ناشی از اجرای طرح کارانه یکنواخت نیست.

توزیع فراوانی مشاهدات و تعداد مورد انتظار و محاسبات خی دو برای فرضیه ۱

متغیر کلامی	O_i	E_i	$(O_i - E_i)$	$(O_i - E_i)^2$
بسیار موافقم و موافقم	۴۲۷	۳۵۶	۷۱	۵۰۴۱
نظری ندارم	۳۰۴	۳۵۶	-۵۲	۲۷۰۴
مخالفم و بسیار مخالفم	۳۳۷	۳۵۶	-۱۹	۳۶۱
جمع	۱۰۶۸	۱۰۶۸	-	-

$$O_i = \text{فراوانی مشاهدات} \quad N = 1068 \quad DF = 2$$

$$E_i = \text{فراوانی مورد انتظار} \quad \chi^2_{cr} = \chi^2_{.05}(2) = 5.991$$

آماره آزمون: $\chi^2_{obt} = \sum_{i=1}^3 [(O_i - E_i)^2 / E_i] = 16/23$ نتیجه از آنجا که $\chi^2_{obt} < \chi^2_{cr}$ پس فرضیه H_0 به نفع H_1 ردشده است.

آزمون میانه: تراکم احتمال در توزیع نظرات آزمودنیها در مورد بهبود عملکرد آنان عطف به اجرای طرح کارانه در سمت پایین است.

فرمول بندی فرضیه ها:

H_0 : میانه توزیع نظرات آزمودنیها در مورد فرضیه ۱ بزرگتر از ۳ نیست.

H_1 : میانه توزیع نظرات آزمودنیها در مورد فرضیه ۱ بزرگتر از ۳ است.

جدول مربوط به آزمون میانه و/ یا دو جمله ای درباره توزیع نظرات آزمودنیها درباره فرضیه ۱

تعداد آزمودنیها :	نسبت آزمون = ۰/۵۰۰۰
تعداد مشاهدات کوچکتر یا مساوی ۳	
تعداد مشاهدات بزرگتر از ۳	نسبت مشاهده شده = ۶۴۱/۱۰۶۸ = ۰/۶۰۰۲
تعداد کل مشاهدات	۱۰۶۸

این فرضیه ها به صورت زیر معادل سازی می شوند:

$$H_0: X \leq 3 \Leftrightarrow H_0: p_r(X \leq 3) \geq 0.5 \Leftrightarrow H_0: P \geq 0.5$$

$$H_1: X > 3 \Leftrightarrow H_1: p_r(X \leq 3) < 0.5 \Leftrightarrow H_1: P < 0.5$$

$$t_1 = \frac{1}{2} (n - \omega_{(1-\alpha)} \sqrt{n}) \\ = \frac{1}{2} (n - 1.645 \sqrt{n})$$

$$t_1 = \frac{1}{2} (1068 - 1.645 \sqrt{1068}) = 507.12$$

چون $T = 641 > t_1 = 507.12$ پس H_0 پذیرفتنی است

آزمون علامت :

$$H_0: p(+) \leq P(-)$$

$$H_1: p(+) > P(-)$$

آماره آزمون، T عبارت از تعداد یا فراوانی $((+))$ های مشاهده شده پس از حذف هم رتبه ها، در مورد فرضیه می

باشد. $T = 427$

$$t_1 = \frac{1}{2} (n + \omega_{(1-\alpha)} \sqrt{n})$$

که در آن $\omega_{(1-\alpha)}$ مدی $(1-\alpha)$ در توزیع نرمال استاندارد بوده و n تعداد آزمودنیها پس از حذف هم رتبه ها است از آنجا که $T = 427 > t_1 = 404.73$ یعنی $T = 427$ در ناحیه بحرانی قرار دارد، پس فرضیه H_0 فوق به نفع H_1 رد شدنی است. این بدین معنی است که اندازه احتمال، در توزیع نظرات آزمودنیها، در بهبود عملکرد آنان عطف به اجرای طرح کارانه در نیمه بالا سنگین تر است یعنی از نظر کارکنان، طرح کارانه باعث بهبود عملکرد آنان گردیده است.

فرضیه ۲

از نظر کارکنان طرح کارانه منجر به رضایت شغلی آنان گردیده است

جدول توزیع فراوانی مشاهدات و تعداد مورد انتظار و محاسبات خی دو

متغیر کلامی	O_i	E_i	$(O_i - E_i)$	$(O_i - E_i)^2$
بسیار موافقم و موافقم	۴۵۸	۵۳۴	-۷۶	۵۷۷۶
نظری ندارم	۵۲۹	۵۳۴	-۵	۲۵
مخالفم و بسیار مخالفم	۶۱۵	۵۳۴	۸۱	۶۵۶۱
جمع	۱۶۰۲	۱۶۰۲	-	-

$$O_i = \text{فراوانی مشاهدات} \quad N = 1602 \quad DF = 2$$

$$E_i = \text{فراوانی مورد انتظار} \quad \chi^2_{cr} = \chi^2_{0.05}(2) = 5.991$$

پس از تجزیه و تحلیل داده ها و استفاده از آزمون مربع کای، میانه، علامت نتایج زیر حاصل گردید.

فرمول بندی فرضیه ها:

H_0 : توزیع نظرات آزمودنیها در مورد رضایت شغلی آنان حاصل از اجرای طرح کارانه یکنواخت است.

H_1 : توزیع نظرات آزمودنیها در مورد رضایت شغلی آنان حاصل از اجرای طرح کارانه یکنواخت نیست.

آماره آزمون: $\chi^2_{obt} = \sum_{i=1}^3 [(O_i - E_i)^2 / E_i] = 23.16$ نتیجه از آنجا که $\chi^2_{obt} < \chi^2_{cr}$ پس فرضیه H_0 به نفع

H_1 رد شدنی است.

آزمون میانه تراکم احتمال در توزیع نظرات آزمودنیها در مورد بهبود عملکرد آنان عطف به اجرای طرح کارانه

در سمت پایین است.

فرمول بندی فرضیه ها:

H_0 : میانه توزیع نظرات آزمودنیها در مورد فرضیه ۲ بزرگتر از ۳ نیست.

H_1 : میانه توزیع نظرات آزمودنیها در مورد فرضیه ۲ بزرگتر از ۳ است.

جدول مربوط به آزمون میانه و/یا دو جمله ای درباره توزیع نظرات آزمودنیها در رابطه با فرضیه ۲

تعداد آزمودنیها:	نسبت آزمون = ۰/۵۰۰۰
تعداد مشاهدات کوچکتر یا مساوی ۳	
تعداد مشاهدات بزرگتر از ۳ = ۴۵۸	نسبت مشاهده شده = ۱۱۴۴/۱۶۰۲ = ۰/۷۱۴۱
تعداد کل مشاهدات = ۱۶۰۲	

این فرضیه ها به صورت زیر معادل سازی می شوند:

$$H_0: X \leq 3 \Leftrightarrow H_0: p_r(X \leq 3) \geq 0.5 \Leftrightarrow H_0: P \geq 0.5$$

$$H_1: X > 3 \Leftrightarrow H_1: p_r(X \leq 3) < 0.5 \Leftrightarrow H_1: P < 0.5$$

$$t_1 = \frac{1}{2} (n - \omega_{(1-\alpha)} \sqrt{n}) \\ = \frac{1}{2} (n - 1/645 \sqrt{n})$$

$$t_1 = \frac{1}{2} (1602 - 1/645 \sqrt{1602}) = 768/0.8$$

نتیجه: چون $1144 = T < t_1 = 768/0.8$ ، پس H_0 پذیرفتنی است یعنی میانه توزیع نظرات آزمودنیها درباره فرضیه ۲ بزرگتر از ۳ نیست.

آزمون علامت :

فرمول بندی فرضیه ها :

$$H_0: p(+) \leq P(-)$$

$$H_1: p(+) > P(-)$$

آماره این آزمون عبارت است از : $T=458$

ناحیه بحرانی عبارت از مقادیری از T است که از

$$t_1 = \frac{1}{2} (n - \omega_{(1-\alpha)} \sqrt{n}) \\ = \frac{1}{2} (1602 - 1/645 \sqrt{1602}) = 563/44$$

بزرگتر باشد. نتیجه چون $563/44 > T=458$ ، پس فرضیه H_0 پذیرفتنی است. پس از نظر کارکنان طرح کارانه منجر به رضایت شغلی آنان نگردیده است.

نتیجه گیری ، بحث و بررسی و پیشنهادات

باتوجه به تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده نتایج زیر بدست آمده است:

۱- از نظر کارکنان طرح کارانه باعث بهبود عملکرد آنان گردیده است.

۲- از نظر کارکنان ، طرح کارانه منجر به رضایت شغلی آنان نگردیده است.

بحث و بررسی

باتوجه به بررسی جدول شماره (۲) و نتایج بدست آمده از اجرای آزمون علامت ، بهبود عملکرد ناشی از پرداخت کارانه را می توان در عواملی چون آشنایی بیشتر با شرح وظیفه ، دقت در انجام وظیفه صرف وقت بیشتر و انجام وظایف مطابق شرح شغل ، جستجو کرد به اعتقاد تیلور (ذکر شده در پرهیزکار ، ۴۶: ۱۳۷۵) بازده فعالیتهای کارکنان را تا آنجا که ممکن است بایستی با دادن پول و پاداش مالی جبران نمود.

از این رو وی معتقد بود که برای انجام هرکاری باید ضوابط و مشخصات معینی را در نظر گرفت در صورتی که کارگر با آن ضوابط و مشخصات کار خود را همتراز و هماهنگ نماید به حداکثر بازدهی می رسد. بنابراین باید در مقابل کم و کیف کاری که انجام داده پاداش و مزد خود را دریافت کند. در همین راستا مورهد و گریفین (ترجمه

فارسی، ۱۴۰: ۱۳۷۴) معتقدند که کارکنان باید بدانند رفتارهای خاص (مانند تلاش زیاد) نتایج معینی (پاداشهای دلخواه) را به همراه خواهد داشت و همچنین اگر عملکرد پاداشی را به دنبال نداشته باشد، کارکنان اشتیاق کمی برافزودن به تلاش خود در آینده خواهند داشت. اگر کارکنان سازمان چنین بیندازند که تلاش و کار آنان بصورت دقیق مورد ارزیابی قرار می گیرد و نیز اگر میزان پاداش یا دریافتی آنان متناسب با کار باشد، در آن صورت می توان گفت که سازمان از نظر انگیزه در مطلوب ترین وضع ممکن است. به عبارت دیگر در شرایط زیر میزان پاداش و دریافتی فرد میتواند موجب بهبود عملکرد وی شود. ۱- هنگامی که اوبینند اصل برابری و مساوات درباره وی مراعات می شود ۲- هنگامی که بین میزان پاداش و عملکرد رابطه معقول وجود داشته باشد. ۳- سرانجام آنگاه که میزان پاداش و دریافتی وی بتواند نیازهای فردی او را برآورد سازد (رابینز، ترجمه فارسی، ۱۰۳۶: ۱۳۷۷).

باتوجه به اطلاعات بدست آمده در جدول شماره ۳ و اجرای آزمون علامت می توان نتیجه گرفت که رضایت شغلی ناشی از پرداخت کارانه را نمی توان در عواملی چون علاقمندی بیشتر به کار، کاهش غیبت در محل کار، عدم تقاضای انتقال به سایر قسمتهای سازمان، احساس سربلندی و غرور و در نتیجه انجام مطلوب کار، دید مثبت نسبت به شغل و همچنین احساس کسب موفقیت تکرار شده در کار جستجو کرد. البته این نتیجه منطقی هم به نظر می رسد، کارمند برای رفع نیازهای مادی مجبور به انجام کار بیشتر هست ولی رفع نیاز مادی باعث علاقمندی وی به کارش نمی شود. در صورتیکه پیشنهاد جابجایی به سایر قسمتهای سازمان به او داده شود و بتواند در آن قسمت باسعی و تلاش بیشتر پول بیشتری دریافت نماید قاعدتاً می پذیرد چون به پول نیاز دارد ولی این به معنای رضایت شغلی نیست از دیدگاه کارکنان احساس سربلندی و غرور و کسب موفقیت و در نتیجه انجام مطلوب کار در دریافت پول نیست همچنین دریافت پول اضافی در مقابل کار بیش از استاندارد برای گذراندن زندگی کارمند ضروری است و مجبور به انجام کار بیش از استاندارد می باشد ولی این امر باعث دید مثبت فرد نسبت به شغلش نمی شود.

پیشنهادهات

- ۱- از آنجا که اجرای طرح کارانه از دیدگاه کارکنان باعث بهبود عملکرد آنان گردیده پیشنهاد می شود که طرح مذکور تقویت تا با تقویت آن گامی در جهت بهبود عملکرد در نتیجه افزایش کارایی سازمان ها برداشت شود.
- ۲- از آنجا که اجرای طرح کارانه منجر به رضایت شغلی و افزایش همکاری نشده است پیشنهاد می شود که مدیریت از آنها ضمن توجه به این مهم در کنار طرح، از مکانیسمهای تشویقی دیگری مانند اعطای گروه تشویقی، افزایش فوق العاده شغل و طرحهای کارانه گروهی استفاده نماید تا شاید امکان رضایت شغلی کارکنان فراهم شود.

فهرست منابع و ماخذ

- ۱- دنزلر، ریچارد، افراد و بازدهی، مقاله های درباره مبانی رفتار سازمانی و انگیزش، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول، تهران صفحات ۷۱-۶۶
- ۲- رابینز - استیفن " مبانی رفتار سازمانی "، ترجمه دکتر قاسم کبیری، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، چاپ ششم، ۱۳۸۰

- ۳- دیویس ، کیت و نیواستورم ، جان ، " رفتار انسانی در کار " ، ترجمه محمدعلی طوسی ، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی ، چاپ اول ، تهران ، ۱۳۷۱
- ۴- علوی ، سیدامین ا. . . ، " روانشناسی مدیریت و سازمان " ، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی ، چاپ چهارم ، تهران ، ۱۳۷۷
- ۵- فتوره چی مهین و درویش مهدی ، " اطلاعاتی در جهت بهبود عملکرد " ، فصلنامه سازمان امور اداری و استخدامی کشور ، دوره سوم ، شماره ۱۲ و ۱۳
- ۷- میرسپاسی ناصر ، " مدیریت منابع انسانی و روابط کار " ، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی ، چاپ دوازدهم ، تهران ، ۱۳۷۲ .



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی