

ارائه الگوی پاداش مناسب کارکنان در سازمانها

دکتر زهرا محمدپور

استادیار گروه مدیریت و حسابداری، موسسه آموزش عالی پویندگان دانش، چالوس، ایران. (نویسنده مسئول).

Dr.zmohammadpour@gmail.com

علی اکبر اعجازی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، موسسه آموزش عالی پویندگان دانش، چالوس، ایران.

Ali-eajazi@yahoo.com

محسن اصلانی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، موسسه آموزش عالی پویندگان دانش، چالوس، ایران.

Mohsenaslani699@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش ارائه الگوی پاداش مناسب کارکنان در سازمانها است، که از نظر هدف کاربردی و بر اساس ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی است. جهت تحلیل داده ها از روش کیفی استفاده شده است. بدین منظور به شناسایی مولفه های پاداش مناسب کارکنان در سازمانها پرداختیم، که از مقاله های داخل کشور به صورت کاملا هدفمند انتخاب شدند به روش گلوله برفی رساندیم. در نهایت پس از بررسی های لازم ۵ گویه ی پاداش مناسب کارکنان در سازمانها شناسایی شد که عبارتند از: تلاش برای کسب اضافه حقوق، تلاش برای کسب ارتقاء، تلاش برای مشارکت در وظایف مطلوب، تلاش برای توسعه مسیر شغلی، قدردانی لفظی.

واژگان کلیدی: الگو، پاداش، کارکنان، سازمان.

مقدمه

پاداش مزایای اضافه ای است که در صورت ارائه عملکردی فراتر از شرح شغلی و وظایف کاری به فرد اعطا می شود. در نقطه مقابل پاداش دهی نیز سیستم تنبیه قرار دارد. به طور سنتی در مدیریت کلاسیک و مدیریت علمی از شیوه تنبیه و پاداش برای هدایت کارکنان استفاده می گردید. اما در سازمان های معاصر نظام پاداش و تنبیه دستخوش تغییراتی شده است و با شیوه ای جدید در سازمانها پیاده سازی می شود (برزگری خانقاه و قائدی، ۱۳۹۷).

سیستم پاداش دهی باید به گونه ای طراحی و اجرا گردد که در عمل حداکثر بازده را برای سازمان به ارمغان آورد. به همین دلیل باید توجه کرد که این سیستم باید مشروط به عملکرد کارکنان تهیه شود و تنها در این صورت است که استفاده از پاداش به عنوان مکانیسمی برای تشویق و ایجاد انگیزه در کارکنان کارساز است (بنی مهدو همکاران، ۱۳۹۳).

مبانی نظری

سیستم پاداش سازمان روشی نظام مند برای جبران عملکرد بالاتر از حد مورد انتظار کارکنان از طریق ارائه مزایایی غیر از حقوق و دستمزد می باشد. پاداش در واقع جبران خدمتی است که فرد متحمل شده است. اگر عملکرد برابر با استانداردها باشد پاداش همان حقوق فرد است. در صورتی که عملکرد بیش از استاندارد باشد مزایای فوق العاده به فرد تعلق می گیرد. نظام پاداش دهی به کارکنان در با بحث مدیریت حقوق و دستمزد و نظام جبران خدمت کارکنان نزدیک می باشد (ابوالحسنی و همکاران، ۱۳۹۷).

سیستم پاداش دهی سازمانی یعنی به جبران زحماتی که فرد در سازمان متحمل می شود. یا در ازای وقت و نیرویی که او در سازمان جهت نیل به اهداف سازمان صرف می کند. سازمان یا شرکت به فرد پاداش می دهد. این پاداش یا همان حقوق و دستمزد جاری فرد است. که به خاطر انجام وظایف محوله و در حد متعارف خود است. یا به صورت مزایای فوق العاده است که در واقع به این دلیل به فرد اعطا می شود. که وظایف خود را در سطحی بالاتر از استانداردهای عادی و مرسوم انجام می دهد. و از این حیث مستحق گرفتن پاداش بالاتر است (انواری رستمی و همکاران، ۱۳۹۴).

سیستم های پاداش سازمانی و شرکتی به نوعی هر دو نوع عملکرد پاداش دهنده را شامل می شود. و در آن ها سعی می شود بر اساس موازین و شیوه های خاص، پاداش هر یک از کارکنان متناسب با زحماتی که متحمل شده اند پرداخت شود (رشیدی و همکاران، ۱۳۹۹).

افراد سازمان باید تشویق شوند که به اهداف سازمان توجه کنند. زیرا در غیر این صورت پیاده سازی برنامه استراتژیک سازمان بسیار وقت گیر خواهد شد. در واقع افراد با شناسایی اهداف سازمان و داشتن انگیزه برای توجه کردن به آنها و مهم تلقی کردن آنها به صورت اتوماتیک در راستای رسیدن به اهداف سازمان کار می کنند. اما باید احساس کنند که تلاش مضاعف، فایده مضاعفی نیز برای آنان در پی دارد. سیستم پاداش دهی کارکنان از ابزارهای عمده در ایجاد و حفظ انگیزه در آنان است (رهنمای رودپشتی و زندی، آنهایتا، ۱۳۹۹).

هر سازمانی از یک سیستم برای انگیزش کارمندان خود استفاده می کند. چرا که کارمندان هر سازمان متفاوت از سازمان دیگر هستند و این کار باید متناسب با پرسونای نیروها انجام شود. تنها در این صورت است که سیستم های پاداش دهی و انگیزش کارکنان می تواند باعث کارایی و بهبود کارکنان و خود سازمان شود (شمس صلواتی و همکاران، ۱۴۰۰).

سیستم پاداش دهی کارکنان یک روش نظام مند برای جبران عملکرد کارکنان، بالاتر از حد مورد انتظار است که از طریق ارائه مزایایی غیر از حقوق و دستمزد انجام می گیرد. در مدیریت کلاسیک و مدیریت علمی نیز از تنبیه و پاداش برای هدایت کارکنان استفاده میشد. ایجاد انگیزه در کارکنان هم به عنوان یکی از مهارت های مهم مدیریتی و هم به عنوان عاملی مهم و موثر در افزایش کارایی اهمیت دارد (لرمحمد حسنی اسفندقه و غیوری ثالث، ۱۳۹۹).

بر اساس آنچه مطرح گردید در این پژوهش به دنبال آن هستیم تا بدانیم الگوی پاداش مناسب کارکنان در سازمانها چگونه است ؟

پیشینه پژوهش

نیکومرام، و پازوکی، (۱۳۹۴)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: پاداش مدیریت و پایداری سود. هدف این پژوهش بررسی رابطه بین پاداش مدیریت و پایداری سود را طی یک دوره ۱۰ ساله از سال ۱۳۸۲ تا ۱۳۹۱ در ۱۰۸ شرکت از شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، است. روش تحقیق از نوع همبستگی بوده و با استفاده از رگرسیون چند متغیره انجام شده است. نتایج تحقیق نشان می دهد رابطه ای مثبت و مستقیم میان پاداش مدیریت و پایداری سود وجود دارد. به عبارت دیگر، هرچه پایداری سود افزایش یابد، پاداش مدیریت نیز افزایش می یابد. همچنین شواهد دیگر پژوهش نشان می دهد که با افزایش اندازه شرکت، پاداش مدیران نیز افزایش می یابد. کیفیت اقلام تعهدی اثری منفی و معکوس بر پاداش مدیریت دارد. نسبت بدهی بر پاداش مدیریت تاثیر ندارند.

بنی مهد و همکاران (۱۳۹۳)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: محافظه کاری حسابداری و پاداش مدیریت. حسابداری مدیریت مطابق تحقیقات اثباتی حسابداری، محافظه کاری حسابداری به عنوان یک مکانیزم قراردادی کارآمد، می تواند رفتارهای فرصت طلبانه مدیر در بیش نمایی پاداش مبتنی بر سود را محدود نماید. از این رو، این پژوهش رابطه بین محافظه کاری حسابداری و پاداش مدیریت را طی یک دوره ۹ ساله از سال ۱۳۸۲ تا ۱۳۹۰ در ۱۲۰ شرکت از شرکتهای پذیرفته شده در

بورس اوراق بهادار تهران، مورد بررسی قرار داده است. روش تحقیق از نوع همبستگی و با استفاده از رگرسیون چند متغیره انجام شده است. نتایج تحقیق نشان می دهد رابطه ای منفی میان محافظه کاری حسابداری و پاداش مدیریت وجود دارد. هم چنین شواهد پژوهش نشان می دهد پاداش مدیریت رابطه ای مثبت با اندازه شرکت و نسبت سودآوری دارد. اما نتایج این پژوهش رابطه ای معنی دار میان نسبت بدهی و تغییر مدیریت با پاداش مدیریت را تایید نمی نماید.

واعظ، بنایی قدیم (۱۳۹۹) پژوهشی انجام دادند با عنوان: دیدگاه تئوریک نسبت به فرایند تدوین پاداش طراحی و اجرای یک برنامه انگیزشی به شیوه درست نیازمند کسب شناخت کافی از عوامل، نظریه ها و دیدگاه های تیوریک نسبت به نوع و ساختار برنامه های انگیزشی و پاداش دهی مدیران است. زیرا برنامه انگیزشی بدون پشتوانه تیوریک و یا بدون هم خوانی با مبانی تیوریک، الزاما منجر به کاهش مشکلات نمایندگی و بنابراین انگیزش در راستای حداکثر کردن ارزش شرکت و منافع همه گروه های ذینفع نخواهد شد. دلیل اصلی طراحی پاداش این است که باید به مدیران به خاطر مسیولیت های سازمانی که برعهده دارند، پاداش داد و انگیزه لازم را برای عملکرد بهتر در آنان ایجاد کرد. رویکردهای موجود برای توضیح تیوریک رویه قراردادهای پاداش مدیریت، می تواند در طراحی یک قرارداد مطلوب که فراهم کننده منافع همه گروه های ذینفع باشد، مفید باشد. اینکه قرارداد پاداش مدیران برای حداقل کردن هزینه های نمایندگی است و یا ناشی از قدرت مدیریتی در شکل گیری و نحوه پرداخت آن است، تعیین کننده تغییرات ارزش شرکت می باشد. زیرا اگر به گونه ای صحیح برای حداقل کردن هزینه های نمایندگی طراحی شود سبب افزایش ارزش شرکت و اگر ناشی از قدرت مدیریت باشد، به ندرت سبب افزایش ارزش شرکت خواهد شد.

کریم پور وظیفه خورانی و همکاران (۱۳۹۷)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: اثربخشی تکلیف پاداش محور بر سطوح عاطفی افراد افسرده. هدف این پژوهش بررسی تاثیر تکلیف پاداش محور بر سطوح عاطفی افراد افسرده است. مواد و روش ها پژوهش حاضر یک مطالعه آزمایشی با طرح پیش آزمون و پس آزمون و پیگیری با گروه کنترل بود. جامعه آماری شامل دانشجویان دانشگاه تبریز در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ بود. حجم نمونه ۴۰ نفر از دانشجویان بودند که به مرکز مشاوره دانشگاه مراجعه کرده بودند. ۲۰ نفر برای گروه کنترل و ۲۰ نفر برای گروه آزمایش به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند و به صورت انتساب تصادفی در گروه ها قرار گرفتند. مداخله طی ۸ جلسه (هر جلسه به مدت ۴۵ دقیقه) و در ۲۵ روز با آزمون خطرپذیری بادکنکی (تکلیف پاداش محور) به گروه آزمایش ارائه شد و معادل امتیاز کسب شده در هر جلسه پاداش مادی به آزمودنی ها داده شد. برای جمع آوری اطلاعات از پرسش نامه مقیاس افسردگی بک و مقیاس فهرست صفات خلقی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از تحلیل کوواریانس و نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ استفاده شد. یافته ها نتایج آزمون تحلیل کوواریانس نشان داد اثربخشی تکلیف پاداش محور در مرحله پیش آزمون در سطح $p < 0.01$ معنادار و میزان تاثیر این مداخله ۰,۷۰ بود. همچنین نتایج آزمون تحلیل کوواریانس نشان داد اثربخشی تکلیف پاداش محور در مرحله پیگیری در سطح $p < 0.01$ بود. بنابراین ارائه تکلیف پاداش محور در بهبود سطوح عاطفی شرکت کنندگان در مرحله پس آزمون و پیگیری در گروه مداخله موثر و توان آماری ۱,۰ حاکی از دقت آماری قابل قبول بود. نتیجه گیری پاداش گرفتن پیامدهای لذت بخشی ایجاد می کند و این عامل باعث تحکیم میل و در نتیجه فعالیت برای کسب پاداش و بهبود سطوح عاطفه در افراد افسرده خواهد شد. عاطفه منفی با بودن در موقعیت پاداش زا کاهش می یابد.

رهنمای رودپشتی، زندی (۱۳۹۹)، پژوهشی با عنوان، مسیولیت اجتماعی شرکتی و ساختار پاداش مدیر ارشد اجرایی، انجام دادند. در این پژوهش نحوه تاثیر عملکرد مسیولیت اجتماعی شرکتی (CSR) بر ساختار پاداش مدیر ارشد اجرایی (CEO) مورد بررسی قرار گرفت. نظریه سنتی نمایندگی پیشنهاد می دهد که مدیران ارشد اجرایی به دلیل سود (منافع) خودشان در هزینه های سهامداران در مسیولیت اجتماعی شرکتی مشارکت می کنند. یکی از مباحث رقابتی در این زمینه این است که این مدیران، عملکرد اجتماعی شرکت ها را به عنوان یکی از استراتژی های کسب و کار جهت افزایش ارزش شرکت و هم

تراز کردن سود خودشان با سود سهامداران در نظر می گیرند. نتایج این پژوهش، پیش بینی دوم را مورد حمایت و تایید قرار می دهد. نتایج نشان داد که عملکرد اجتماعی شرکت با نسبت پاداش مبتنی بر پول نقد ارتباط منفی دارد در حالی که با نسبت پاداش مبتنی بر سهام ارتباط مثبت دارد. در مجموع، یافته های این پژوهش، بر تاثیر مثبت عملکرد مسئولیت اجتماعی شرکتی در بسته های پاداشی مدیران ارشد اجرایی تاکید داشته و این امر نشان می دهد که رفتار اطمینان بخش مدیران ارشد اجرایی در خصوص مشارکت در مسیولیت اجتماعی شرکتی، منجر به کم شدن مشکلات نمایندگی و به حداکثر رساندن ارزش شرکت می شود.

علیپورمادرسرا و همکاران (۱۳۹۸)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: بررسی و شناسایی مولفه های جبران خدمات نیروی انتظامی بر اساس مدل دستاورد. کل هدف این پژوهش، شناسایی مولفه های دستاورد کل (جبران خدمات) در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی (ناجا) است. روش این تحقیق از نظر ماهیت داده ها، کیفی؛ از نظر هدف، کاربردی؛ و از نظر روش گردآوری داده ها، توصیفی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران عالی و میانی نیروی انتظامی استان قزوین به تعداد ۶۰ نفر است که از نظرات آن ها برای شناسایی مولفه های دستاورد کل استفاده شد. نمونه آماری آن مشتمل بر ۱۲ نفر از مدیران نیروی انتظامی استان قزوین است که به روش گلوله برفی انتخاب گردیدند. همچنین در این پژوهش، گردآوری داده ها از طریق بررسی مبانی نظری، پیشینه پژوهش و انجام مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته با خبرگان نیروی انتظامی، صورت گرفت. روش تجزیه و تحلیل داده ها، تحلیل تم با استفاده از نرم افزار MAXQDA می باشد. یافته های این پژوهش در قالب مدل دستاورد کل نیروی انتظامی شکل گرفته است که دارای ۶۴ مضمون پایه، ۵ بعد و ۲ مقوله است. نتایج کلی تحقیق حاکی از اهمیت وجود هر دو مفهوم پاداش مالی و غیرمالی در نظام جبران خدمات کارکنان نیروی انتظامی است که در مدل های اقتصادی- انسانی جبران خدمات و از جمله در مدل دستاورد کل مورد تاکید قرار دارند. لذا با توجه به شرایط اقتصادی و کمبود بودجه و اعتبارات در اعطای پاداش های مادی، لازم است مدیران نیروی انتظامی پیش از پیش به ارزش گذاری پاداش های غیرمالی برای برانگیختن کارکنان در سازمان بپردازند.

جلالی و همکاران (۱۳۹۷)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: بررسی اثر پاداش بر تلاش فردی بازیکنان: رهیافت یک بازی رفتاری. هدف اصلی مطالعه بررسی اثر پاداش بر رفتار بازیکنان در یک فعالیت تیمی است. در این چارچوب با انجام ۱۲ بازی متوالی و همزمان در محیطی آزمایشگاهی اثر پاداش بر رفتار بازیکنان بررسی می شود. دانشجویان دانشگاه های یزد، جامعه مورد بررسی است و نمونه مورد بررسی ۱۸۲ نفر از دانشجویان در قالب گروه های ۲ نفره است که با توجه به انجام ۱۲ بازی در مجموع ۲۱۸۴ مشاهده جمع آوری شده است. نتایج نشان می دهد که افزایش در پاداش های بازی، منجر به کاهش تلاش بازیکن اول در بازی می شود. همچنین ساختار بازی مبنی بر همزمان یا متوالی بودن تصمیم گیری، اثری بر تصمیم بازیکن اول ندارد؛ اما تصمیم بازیکن دوم را تحت تاثیر قرار می دهد. علاوه بر این اثرات متقابل پاداش و ساختار فقط بر تصمیم بازیکن دوم اثرگذار است. نتایج این مطالعه، رخداد چرخش انگیزه ها به ازای افزایش پاداش های پولی را تأیید کرد.

محمدی و همکاران (۱۳۹۲)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: بررسی علل عدم اثربخشی پاداش ها در پرسنل پرستاری: مطالعه موردی. مقدمه: نظام های پاداش در سازمان ها از نظر جلب رضایت کارکنان و هم از نظر اثربخشی سازمان حائز اهمیت فراوان است. بنابراین درک مدیران از استفاده مناسب و طراحی برنامه های اثربخش پاداش ضروری است. هدف: تعیین علل عدم اثربخشی پاداش ها در پرسنل پرستاری از دیدگاه خودشان و سرپرستاران آنها هدف مطالعه حاضر است. مواد و روش ها: یک مطالعه موردی در یکی از بیمارستان های آموزشی شهر زنجان، در سال ۱۳۹۰ انجام شد که در آن ۹ سرپرستار و ۳۳ پرستار شاغل در ۵ بخش بستری شرکت داشتند. ابزارهای مورد استفاده شامل: ۱ پرسشنامه بررسی علل اثربخشی پاداش ها از دیدگاه پرستاران، شامل ۲۴ گویه در ۷ بعد مدیریت پاداش بر اساس مقیاس لیکرت و ۲ پرسشنامه

تجربه پاداش ها، شامل ۱۷ گویه در دو بعد پاداش های درونی و بیرونی با مقیاس بلی و خیر بوده است. روایی ابزارها از نظر صوری و محتوایی سنجیده شده و ضریب آلفای کرونباخ هر دو ابزار بالای ۰,۷ بود. مصاحبه با سرپرستاران در زمینه نحوه پاداش دهی نیز انجام شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده ها، از نرم افزار SPSS 17 و آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف معیار) استفاده شد. یافته های حاصل از مصاحبه حاصل تجزیه و تحلیل کیفی است. یافته ها: یافته ها نشان دادند که پاداش ها از اثر بخشی لازم برخوردار نبودند، بیشترین علل عدم اثربخشی از دیدگاه پرستاران بترتیب شامل: عدم کفایت پاداش ها (۹۷٪)، عدم استفاده از نظرات پرستاران در نحوه پاداش دهی (۹۷٪)، عدم دقت بودن معیارهای پاداش دهی (۹۷٪)، عدم اعطای پاداش با ارزش در دفعات مکرر (۹۶,۹٪)، عدم در نظر گرفتن پاداش های متنوع (یکنواخت بودن پاداش ها) (۹۴٪)، عدم توزیع منصفانه پاداش ها (۹۳,۹٪)، عدم برقراری رابطه مناسب میان عملکرد مطلوب و پاداش ها (۷۸,۸٪)، عدم وجود توازن مناسب میان تجربه پاداش های درونی و بیرونی. از دیدگاه سرپرستاران علل عدم اثربخشی شامل: عدم وجود ابزار مناسب جهت ارزشیابی عملکرد، کلی و ذهنی بودن معیارهای پاداش دهی، عدم وجود خط مشی های پاداش و غیره بودند. نتیجه گیری: مدیران پرستاری از یافته های این مطالعه می توانند بعنوان راهنما برای رفع علل عدم اثربخشی پاداش ها برای پرستاران و متعاقب آن بهبود انگیزش آنان، ارتقای کیفیت مراقبت های پرستاری و ... استفاده نمایند.

انواری رستمی و همکاران (۱۳۹۴)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: تاثیر ساختار سرمایه و پاداش هیات مدیره بر کارایی سرمایه گذاری. پژوهش حاضر به بررسی تاثیر ساختار سرمایه بر پاداش هیات مدیره و کارایی سرمایه گذاری در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران می پردازد. برای اندازه گیری ساختار سرمایه از نسبت کل بدهی ها به حقوق صاحبان سهام و برای اندازه گیری کارایی سرمایه گذاری از مدل بیدل و همکاران استفاده گردیده است. به منظور بررسی این فرضیه ها داده های ۱۱۵ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در بازه زمانی سال های ۱۳۸۸ الی ۱۳۹۲ و با به کارگیری مدل های رگرسیونی چند متغیره مبتنی بر داده های ترکیبی مورد بررسی قرار گرفته است. یافته های پژوهش حاکی از آن است که ساختار سرمایه بر پاداش هیات مدیره تاثیر معنادار و مثبت دارد. علاوه بر این، نتایج پژوهش نشان می دهد که بین پاداش هیات مدیره و کارایی سرمایه گذاری رابطه معناداری وجود دارد.

مرادی تمدن و همکاران (۱۴۰۰)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: بررسی مدل عدم توازن تلاش- پاداش به عنوان پیش بین رفتارهای ضدبهره وری. مقدمه امروزه رفتارهای ضد بهره وری شیوع زیادی در سازمان ها پیدا کرده است و مدیران کارآمد همواره در پی دستیابی به راهکاری مناسب و کاربردی برای کاهش این دسته رفتارها در سازمان خود می باشند. با توجه به اهمیت موضوع، پژوهش حاضر با هدف بررسی عدم توازن تلاش و پاداش به عنوان پیش بین رفتارهای ضد بهره وری انجام گرفته است. روش بررسی پژوهش حاضر از نوع مقطعی است. جامعه موردنظر در پژوهش حاضر تمامی پرستاران شاغل در بیمارستان های دولتی شهر همدان بودند که بر اساس روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۳۲۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش حاضر انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه عدم توازن تلاش- پاداش و پرسشنامه رفتارهای ضد بهره وری بودند. تحلیل داده ها با استفاده از روش همبستگی و تحلیل رگرسیون و با استفاده از نرم افزار SPSS 18 انجام شد. یافته ها نتایج نشان داد که مدل عدم توازن تلاش-پاداش در سطح معناداری ۰/۰۵ قادر به پیش بینی رفتارهای ضد بهره وری فردی در پرستاران است ($P=0/036$). در بین متغیرهای مورد بررسی متغیر پاداش قادر به پیش بینی رفتارهای ضد بهره وری فردی ($\beta=0/179$) و سازمانی ($\beta=0/171$) و سازمانی ($P=0/006$) و متغیر تعهد افراطی قادر به پیش بینی رفتارهای ضدبهره وری فردی ($\beta=0/145$) و سازمانی ($P=0/05$) است. طبق نتایج مدل عدم توازن تلاش- پاداش نتوانست رفتارهای ضدبهره وری سازمانی را پیش بینی کند. نتیجه گیری بر اساس نتایج می توان چنین نتیجه

گیری کرد که استرس شغلی عامل مهمی در بروز رفتارهای ضد بهره‌وری در پرسنل است و می‌توان از مولفه‌های مدل بکار رفته در این پژوهش در جهت کاهش بروز این رفتارها در بین پرستاران استفاده کرد.

برزگری خانقاه و قائدی (۱۳۹۷)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: تاثیر پاداش و ساختار هیات مدیره بر سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه. رقابت، اصلی‌ترین انگیزه برای رشد و توسعه شرکتها محسوب می‌شود، فعالیت‌های تحقیق و توسعه با ایجاد فرصت‌های جدید می‌تواند سازمان را متحول نماید. در هر سازمان ساختار هیئت مدیره آن، نقش مهم و اساسی در پیشبرد اهداف و اتخاذ تصمیمات بهینه در راستای افزایش ارزش شرکت و در نتیجه ورود به عرصه رقابت، ایفا می‌کنند به دلیل اهمیت موضوع، در پژوهش حاضر به بررسی تاثیر پاداش و ساختار هیئت مدیره بر سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه پرداخته شده است. جامعه و نمونه آماری ۲۷ شرکت دارویی در طول ۶ سال در بازه زمانی ۱۳۹۵-۱۳۹۰ تشکیل می‌دهد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد پاداش هیئت مدیره و اندازه آن، تاثیر مثبت و معناداری بر سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه شرکت‌های انتخابی دارد؛ همچنین ارتباط درصد حضور مدیران مستقل و دوگانگی وظیفه مدیر عامل با میزان سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه در شرکتهای دارویی، رابطه معکوس و معناداری را نشان می‌دهد.

شمس صلواتی و همکاران (۱۴۰۰)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: رابطه سیستم‌های پاداش با خلاقیت مسئولین و کارکنان شبکه بهداشت شهرستان پارس آباد. زمینه و هدف: توجه به پاداش، انگیزه درونی و اعتماد به حسن نیت می‌تواند زمینه خلاقیت کارکنان که سرمایه‌های حیاتی سازمان برای بقا هستند را فراهم آورد. لذا با توجه به نقش مهم کارکنان خلاق در سازمانها، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه سیستمهای پاداش با خلاقیت کارکنان شبکه بهداشت شهرستان پارس آباد بود. روش: پژوهش حاضر از لحاظ روش از نوع توصیفی-پیمایشی و از لحاظ هدف کاربردی میباشد. داده‌ها با استفاده از مقیاس استاندارد خلاقیت کارکنان توسط تورنس (۱۹۶۳) و پرسشنامه سیستمهای پاداش کابورا (۲۰۰۹) گردآوری شدند. ۸ نفر با فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌های به دست آمده، به روش همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره آزمون شدند یافته: بین سیستم‌های پاداش با بعد بسط $p = 0/007$ اما $B = 173/0$ ، با بعد ابتکار $p = 0/008$ و با بعد انعطاف‌پذیری $p = 0/026$ $B = 144/0$ رابطه وجود داشت؛ اما بین سیستمهای پاداش با بعد سیالی رابطه معناداری وجود نداشت. با توجه به رابطه سیستمهای پاداش با خلاقیت مسئولین و کارکنان شبکه بهداشت شهرستان مورد مطالعه پیشنهاد میشود مدیران سازمان زمینه مناسب بروز خلاقیت را با روشهایی نظیر اعطای پاداش به موقع و متناسب با عملکرد کارکنان فراهم کنند و در زمینه اجرای سیستم پاداش و برنامه امتیازات شغلی و اعطای مزایای متعلقه بر اساس نتایج فرایند ارزشیابی عملکرد کارکنان اقدام نمایند.

منصوری و همکاران (۱۴۰۰)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: نقش پاداش‌های نقدی و غیر نقدی بر انگیزش کارکنان با میانجیگری تعهد سازمانی هدف: سازمان‌ها با مشکلات متعددی در زمینه جذب و نگهداشت نیروهای مستعد روبرو هستند و نیاز به شیوه‌های بهتر برای جذب، توسعه، ارزیابی انگیزش، نگهداشت یا نقل و انتقال آن‌ها دارند. پژوهش کاربردی حاضر با هدف بررسی تاثیر پاداش‌های نقدی و غیرنقدی بر انگیزش کارکنان با نقش میانجی تعهد سازمانی بانک رفاه استان زنجان انجام شده است. روش: این پژوهش از نظر روش، توصیفی-همبستگی و جامعه آماری، شامل کلیه کارکنان بانک رفاه با جمعیتی بالغ بر ۱۶۳ نفر می‌باشد. حجم نمونه آماری بالغ بر ۱۳۶ کارمند در شعب این بانک بوده و با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای غیراحتمالی و هدفمند مورد سنجش قرار گرفتند. ابزارهای پژوهش، پرسشنامه استاندارد انگیزه مک‌کلند (۱۹۵۰) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۱) و پرسشنامه محقق ساخته پاداش‌های نقدی با آلفای کرونباخ ۰/۷۱۵ و ضریب پایایی ۰/۸۰۹ و پاداش‌های غیر نقدی با آلفای کرونباخ ۰/۸۱۳ و ضریب پایایی ۰/۸۶۱ بود که روایی صوری آن به تایید صاحب‌نظران رسید. یافته‌ها: برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری با بهره‌گیری از نرم افزار PLS استفاده شد. نتیجه‌گیری: یافته‌ها نشان داد که

پاداش های نقدی (حقوق و مزایا، عدالت در پرداخت ها، تجهیزات محیط کار) و پاداش های غیرنقدی (امنیت، مشارکت، رفتار سرپرست، خلاقیت، ارتقا، امکانات آموزشی) بر انگیزش (انگیزش پیشرفت، انگیزش تعلق، انگیزش قدرت) تاثیر مثبت و معنی داری دارد. همچنین تعهد سازمانی کارکنان نقش میانجی را در تاثیر پاداش بر انگیزش کارکنان ایفا می کند. رجبی فرجادو همکاران (۱۴۰۱). پژوهشی انجام دادند با عنوان: تاثیر پاداش بر شادکامی در محیط کار با توجه به نقش میانجی درگیری کاری. هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی میزان رابطه پاداش بر شادکامی با نقش میانجی درگیری کاری در کارکنان مرکز آموزش جهاد کشاورزی استان تهران صورت پذیرفت. روش: روش پژوهش از نظر هدف؛ کاربردی و از نظر روش اجرا یک تحقیق توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شاغل در مرکز آموزش جهاد کشاورزی استان تهران در سال ۱۳۹۸ بود که در مجموع ۴۶۰ نفر بودند که تعداد ۲۱۰ نفر از آن ها بر اساس جدول مورگان و به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه درگیری در کار شافلی و همکاران (۲۰۰۲)، پاداش پاچو و همکاران (۲۰۱۰) و شادکامی در محیط کار آکسفورد (۱۹۹۸) بودند. داده های جمع آوری شده با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری از طریق نرم افزار Smart PLS 3 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته ها: نتایج نشان داد که متغیر پاداش با ضریب مسیر ۰/۳۵۱ و مقدار معناداری ۲/۶۴۰ بر شادکامی در محیط کار از طریق نقش میانجی درگیری کاری تاثیر دارد ($p \leq 0.01$). نتیجه گیری: با توجه به یافته های پژوهش؛ مدیریت سازمان می تواند با به کارگیری صحیح و هدفمند مکانیسم های پاداش های مالی و غیر مالی شادکامی در محیط کار را بهبود بخشد و درگیری کاری کارکنان را افزایش دهد.

غفاری و همکاران (۱۳۹۷)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: عوامل تاثیرگذار بر مدیریت استعداد با تاکید بر پاداش درونی (مطالعه موردی: کارخانه برفاب شهرکرد). برای سازمان ها در سراسر دنیا، مدیریت استعداد کارکنان از اهمیت استراتژیک برخوردار است. سازمان ها با مشکلات متعددی در زمینه جذب و نگهداشت استعداد لازم برای حمایت از عملیات شان روبرو هستند. سازمان هایی که با ترک کارکنان مواجه هستند، نیاز به شیوه های بهتر برای جذب، توسعه، ارزیابی انگیزش، نگه داشت و یا نقل و انتقال نیروهای مستعد دارند. این پژوهش به بررسی عوامل تاثیرگذار بر مدیریت استعداد با تاکید بر تاثیر پاداش درونی در کارخانه برفاب شهرکرد در سال ۱۳۹۵ پرداخته است. جامعه آماری پژوهش ۱۳۴۷ نفر از کارکنان بوده که تعداد ۳۰۰ نفر از آنان به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها پرسش نامه بود که روایی و پایایی آن مورد تایید قرار گرفت. داده ها با استفاده از نرم افزار لیزرل تجزیه تحلیل گردید. روش تحقیق مورد استفاده از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش، توصیفی- پیمایشی و به طور مشخص مبتنی بر معادلات ساختاری و تحلیل عاملی می باشد. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که سه عامل مسوولیت اجتماعی، حمایت مدیریت و مدیریت عملکرد بر مدیریت استعداد تاثیر می گذارند و همچنین مدیریت استعداد بر پاداش درونی، رضایت شغلی، موفقیت سازمانی و کاهش تمایل به ترک سازمان موثر است.

رشیدی و همکاران (۱۳۹۹)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: نقش پاداش مدیریت در تغییر ارتباط بین استراتژی های تجاری و سرمایه گذاری بیش (کمتر) از حد. تمایل به تغییر شیوه سرمایه گذاری در نتیجه عدم شفافیت در وضعیت مالی و استراتژی نامطلوب تجاری ایجاد می شود به نحوی که مدیران به منظور پوشش ریسک ناشی از عدم دریافت پاداش، اقدام به تغییر استراتژی های تجاری می نمایند. در این مقاله، هدف بررسی نقش پاداش مدیریت در تغییر ارتباط بین استراتژی های تجاری و سرمایه گذاری بیش (کمتر) از حد است. به همین منظور، داده های مربوط به ۱۲۰ شرکت پذیرفته شده در سازمان بورس و اوراق بهادار برای دوره زمانی ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۶ استخراج و از مدل رگرسیونی داده های ترکیبی برای آزمون فرضیه های تحقیق استفاده شده است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که استراتژی جسورانه منجر به سرمایه گذاری بیش از حد می شود. همچنین، نتایج حاصل از فرضیه دوم تحقیق بیانگر تاثیر معنادار پاداش مدیران بر ارتباط بین استراتژی

جسورانه و سرمایه گذاری بیش از حد است. فرضیه سوم تحقیق مشخص می کند که استراتژی محافظه کارانه منجر به سرمایه گذاری کمتر از حد می شود. در نهایت، پاداش مدیریت اثر معناداری بر تعامل مشترک استراتژی محافظه کارانه و سرمایه گذاری کمتر از حد ندارد. در مجموع نتایج این تحقیق موید آن است که به منظور کنترل رویکرد و استراتژی های خوش بینانه مدیران و اجتناب از تحمیل هزینه های ناشی از دید کوتاه مدت، رویکردهای انگیزشی و همراه با رفتار مدیران مبنای پرداخت قرار گیرد.

محمودزاده و آذرنیا (۱۳۹۱)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: رضایت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیروان از دانشگاه و عوامل اجتماعی موثر بر آن. تحقیق حاضر، به این دلیل که تاکنون تحقیقی درباره رضایت دانشجویان از دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیروان صورت نگرفته، انجام شده است. این تحقیق به روش پیمایشی با جمعیت نمونه ای به تعداد ۲۶۵ نفر در جامعه مورد نظر که جمعا دارای تعداد ۳۷۵۴ نفر دانشجو بوده، انجام شده است. نتیجه تحقیق نشان داد میزان رضایت دانشجویان از دانشگاه به مقدار ۲٫۸ از نمره ۵ یعنی در حد متوسط بوده است. این مقدار از رضایت، همسطح با میانگین نمره رضایتمندی از بسیاری از سازمان های دیگر جامعه ایران بوده است. البته در نقطه مقابل نیز میزان عدم رضایت دانشجویان از دانشگاه مطرح است که به مقدار ۲٫۲ از نمره ۵ بوده است که نشان می دهد تا حد مطلوب رضایت از دانشگاه یعنی نمره ۵ فاصله قابل توجهی دارد. همچنین نتیجه آزمون فرضیات نشان داد که از تعداد ۱۶ فرضیه تعداد ۶ فرضیه آن که تماما مربوط به عوامل اجتماعی برون سیستم بوده فعلا رد و تعداد ۱۰ فرضیه آن تایید شده است. نتیجه تحلیل رگرسیونی چند متغیره نیز نشان داد که از تعداد ۳ متغیر که در مدل نهایی آزمون رگرسیونی باقی ماندند و مقدار ۳۵ درصد از کل تغییرات ضریب تعیین متغیر تابع تحقیق (R^2) را تبیین کردند. تعداد ۱ متغیر آن (ارزیابی دانشجویان از نگرش دیگران نسبت به دانشگاه)، مربوط به عوامل برون سیستم و تعداد ۲ متغیر آن (نگرش نسبت به امکانات رفاهی، و نگرش نسبت به اعضای هیات علمی دانشگاه) مربوط به عوامل درون سیستم بوده است. بنابراین می توان گفت پایین بودن میزان رضایت دانشجویان از دانشگاه، بیشتر تحت تاثیر عوامل اجتماعی درون سیستم بوده است تا عوامل اجتماعی برون سیستم.

ابوالحسنی و همکاران (۱۳۹۷)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: طراحی و اجرای مدل نظام پاداش دهی به کارکنان در بیمارستان منتخب وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران مقدمه: تصمیم گیری درباره ویژگی های نظام پاداش، از چالش های اصلی سازمان های امروزی است، در این راستا مطالعه ی حاضر باهدف طراحی و ارائه ی یک مدل برای نظام پاداش دهی به کارکنان بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام گرفت. مواد و روش کار: این پژوهش طی دو مرحله از اردیبهشت ماه ۱۳۹۳ تا دی ماه ۱۳۹۵ در دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام گرفت. در این مطالعه، پژوهشگران براساس مصاحبه نیمه ساختاریافته با ذی نفعان و صاحب نظران، محورهای اصلی نظام پاداش دهی را شناسایی کردند؛ سپس لیست معیارهای پاداش دهی نهایی تعیین شده و وزن هر معیار با استفاده از تحلیل مقایسه ی زوجی محاسبه شد. به منظور شناسایی الزامات اجرایی مدل، در یکی از بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران مطالعه مقدماتی انجام شد. یافته ها: ابعاد اصلی مدل پیشنهادی این مطالعه شامل امتیازدهی، تعیین نوع پاداش، استقرار الزامات اجرایی (شامل: تعیین ساختار و فرایند)، اطلاع رسانی و ارزشیابی بود که پس از مطالعه مقدماتی الگو، معیارها و روش امتیازدهی آن اصلاح شد. بحث و نتیجه گیری: اگرچه در تنظیم مدل پیشنهادی، جامعیت و نظام مند بودن در نظر گرفته شد؛ اما تضمین موفقیت آن در تعمیم به سایر بیمارستان های کشور، مستلزم تعریف الزامات استقرار آن (شامل فرآیند و ساختار) متناسب با ظرفیت های موجود در سازمان مجری و جلب حمایت رؤسا و مدیران ارشد سازمان است.

لرمحمد حسنی اسفندقه و غیوری ثالث (۱۳۹۹)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: ارائه مکانیزم پاداش دهی مشوق برای مشارکت کنندگان در سیستم محاسبات انسانی تشخیص نفوذ بر اساس نظریه بازی ها. باوجود پیشرفت های شگرف در حوزه طراحی سیستم های محاسبات انسانی اکثر آن ها از مشارکت کم یا مشارکت بدون کیفیت رنج می برند و درصد

بالایی از آن‌ها با شکست مواجه می‌شوند. موفقیت این سیستم‌ها تا حدود زیادی به انسان‌هایی که به صورت واقعی در سیستم رفتار می‌کنند بستگی دارد. چون سیستم‌هایی محاسبات انسانی شامل واحد‌های کوچکی از کارها هستند و هر کار سود کمی به مشارکت کنندگان می‌رساند، انسان‌ها در صورتی در سیستم رفتار مطلوبی بروز می‌دهند که برای انجام آن بخوبی تحریک شده باشند. ما در این مقاله، این مسیله را در سیستم محاسبات انسانی تشخیص نفوذ مورد بررسی قرار دادیم. هدف ما از ایجاد تحریک افزایش مشارکت کارکنان، انجام کارها توسط کارکنان با دقت و تلاش زیاد با کمترین هزینه ممکن می‌باشد. پس از انتخاب محرک‌های مناسب برای این سیستم اقدام به طراحی مکانیزم پاداش دهی محرک کردیم. ایده این مکانیزم استفاده از مهارت کارکنان در تعیین پاداش آن‌ها می‌باشد. پس از طراحی این مکانیزم از نظریه بازی‌ها به منظور تحلیل و مشخص کردن تعادل بازی استفاده کردیم. سپس حداقل پاداش ممکن برای هر دسته از کارها را با استفاده از نتایج به دست آمده از تحلیل مکانیزم بر اساس نظریه بازی‌ها، مشخص می‌کنیم. درستی این مکانیزم را با استفاده از نظریه بازی‌ها و نتایج به دست آمده از پیاده‌سازی نشان دادیم. طراحی این مکانیزم منجر به افزایش دقت مشارکت کنندگان در پاسخ دادن و در نتیجه افزایش دقت سیستم محاسبات انسانی تشخیص نفوذ در شناسایی حملات جدید و کاهش نرخ هشدار اشتباه آن‌ها می‌شود. همچنین با اختصاص کمترین منابع مالی مورد نیاز به کارکنان بر اساس تحلیل به دست آمده از نظریه بازی و در نتیجه مدیریت منابع مالی سیستم محاسبات انسانی تشخیص نفوذ منجر به تشویق مشارکت کنندگان به مشارکت در سیستم و در نتیجه جلوگیری از شکست سیستم محاسبات انسانی تشخیص نفوذ می‌شود.

روش پژوهش

روش (Method)، مهمترین عنصر متشکله در تحقیق است. روش به رویه یا فرایند رسیدن به هدف اشاره دارد یا به عبارتی گام‌هایی است که محقق برای گردآوری و تحلیل داده‌ها برمی‌دارد. باتوجه به توضیحات ارائه شده‌ی فوق و نظر به اینکه هدف اصلی از انجام این پژوهش ارائه الگوی پاداش مناسب کارکنان در سازمانها می‌باشد، می‌توان گفت پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی می‌باشد و از طرفی دیگر؛ با توجه به اینکه در این پژوهش از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای استفاده می‌شود، می‌توان بیان کرد که پژوهش حاضر بر اساس ماهیت و روش، یک پژوهش توصیفی - پیمایشی است.

جامعه و نمونه مورد بررسی

نمونه‌گیری در پژوهش‌های کیفی معمولاً با استفاده از روش‌های غیراحتمالی به صورت هدفمند انجام شده و تا اشباع نظری ادامه پیدا می‌کند. بیشتر تحقیقات کیفی با استفاده از ابزار مصاحبه و از دیدگاه خبرگان انجام می‌شود. تعداد نمونه نیز معمولاً بسیار محدود است و ملاک پایان نمونه‌گیری اشباع نظری است. بر اساس آنچه گفته شد و از آنجا که رویکرد پژوهش حاضر تحلیل محتوای متنی است لذا به صورت کاملاً هدفمند از مقاله‌های فارسی که مرتبط با عنوان پژوهش حاضر بود استفاده شد که به صورت گلوله برفی مقاله‌ها انتخاب و در نهایت بعد از رسیدن به اشباع نظری داده‌ها نمونه‌گیری پایان یافت. بدین ترتیب از ۱۸ مقاله‌ی فارسی مرتبط با موضوع استفاده شد.

پیشنهادات حاصل از پژوهش

معرفی شاخص‌های پاداش مناسب کارکنان در سازمانها

طبق جدول زیر مولفه‌های اصلی از طریق تحلیل اهمیت- عملکرد محتوای تحقیق از منابع زیر به صورت کد بندی برداشت شده است:

نماد	نویسنده	سال	موضوع
P1	رجبی فرجادو همکاران	۱۴۰۱	تاثیر پاداش بر شادکامی در محیط کار با توجه به نقش میانجی درگیری کاری
P2	منصوری و همکاران	۱۴۰۰	نقش پاداش های نقدی و غیر نقدی بر انگیزش کارکنان با میانجیگری تعهد سازمانی
P3	شمس صلواتی و همکاران	۱۴۰۰	رابطه سیستم های پاداش با خلاقیت مسئولین و کارکنان شبکه بهداشت شهرستان پارس آباد
P4	مرادی تمدن و همکاران	۱۴۰۰	بررسی مدل عدم توازن تلاش-پاداش به عنوان پیش بین رفتارهای ضدبهره وری.
P5	لرمحمد حسنی اسفندقه و غیوری ثالث	۱۳۹۹	ارائه مکانیزم پاداش دهی مشوق برای مشارکت کنندگان در سیستم محاسبات انسانی تشخیص نفوذ بر اساس نظریه بازی ها.
P6	رشیدی و همکاران	۱۳۹۹	نقش پاداش مدیریت در تغییر ارتباط بین استراتژی های تجاری و سرمایه گذاری بیش (کمتر) از حد.
P7	رهنمای رودپشتی، زندی	۱۳۹۹	مسئولیت اجتماعی شرکتی و ساختار پاداش مدیر ارشد اجرایی
P8	واعظا، بنایی قدیم	۱۳۹۹	دیدگاه تئوریک نسبت به فرایند تدوین پاداش
P9	علیپورمادرسراوهمکاران	۱۳۹۸	بررسی و شناسایی مولفه های جبران خدمات نیروی انتظامی بر اساس مدل دستاورد کل.
P10	ابوالحسنی و همکاران	۱۳۹۷	طراحی و اجرای مدل نظام پاداش دهی به کارکنان در بیمارستان منتخب وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران
P11	غفاری و همکاران	۱۳۹۷	عوامل تاثیرگذار بر مدیریت استعداد با تاکید بر پاداش درونی (مطالعه موردی: کارخانه برفاب شهرکرد).
P12	برزگری خانقاه و قائدی	۱۳۹۷	تاثیر پاداش و ساختار هیات مدیره بر سرمایه گذاری در تحقیق و توسعه.
P13	جلالی و همکاران	۱۳۹۷	بررسی اثر پاداش بر تلاش فردی بازیکنان: رهیافت یک بازی رفتاری .
P14	کریم پوروظیفه خورانی، و همکاران	۱۳۹۷	اثربخشی تکلیف پاداش محور بر سطوح عاطفی افراد افسرده
P15	نیکومرام و پازوکی	۱۳۹۴	پاداش مدیریت و پایداری سود
P16	انواری رستمی و همکاران	۱۳۹۴	تاثیر ساختار سرمایه و پاداش هیات مدیره بر کارایی سرمایه گذاری.
P17	بنی مهد و همکاران	۱۳۹۳	محافظه کاری حسابداری و پاداش مدیریت.
P18	محمدی و همکاران	۱۳۹۲	بررسی علل عدم اثربخشی پاداش ها در پرسنل پرستاری: مطالعه موردی.

بررسی مهمترین شاخص های پاداش مناسب کارکنان در سازمانها به عنوان منبع این شاخص ها از طریق تحلیل محتوای اسناد و مدارک شامل (اسناد بالادستی، مقالات و پایان نامه ها)؛ به دست می آید. در واقع بررسی و شناسایی مولفه های اصلی شاخص های پاداش مناسب کارکنان در سازمانها از طریق تحلیل محتوای دستورالعمل های موجود، مقالات، دستورالعمل ها، کتب مرتبط و... مورد مطالعه قرار می گیرد. بررسی و شناسایی مولفه های اصلی مشترک مولفه های اصلی شاخص های مرتبط با پاداش مناسب کارکنان در سازمانها از طریق یافته های تحلیل کیفی زیر کد منابع به صورت جدول زیر به دست آمده است:

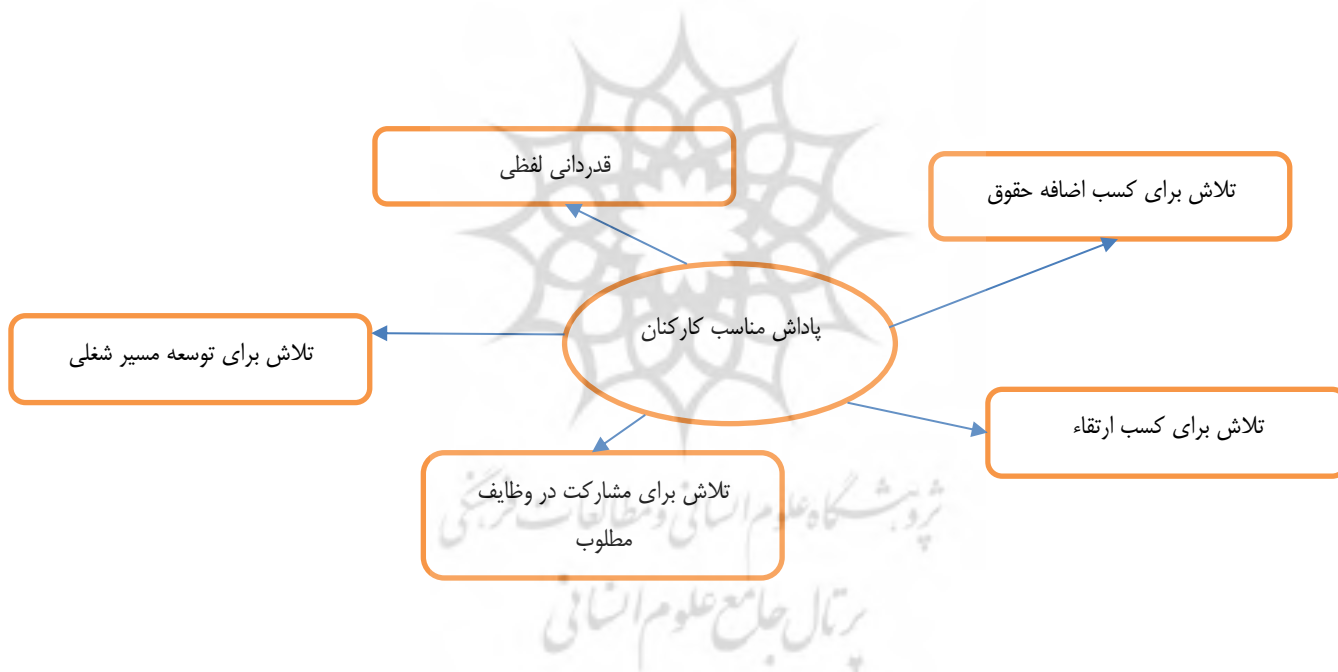
منبع	گوبه	بعد
P2-P3-P6-P9-P11-P14-P17	تلاش برای کسب اضافه حقوق	پاداش

P1-P4-P5-P7-P8-P10-P12-P18	قدردانی لفظی
P2-P5-P6-P8-P11-P13-P14-P16	تلاش برای توسعه مسیر شغلی
P3-P5-P8-P9-P11-P13-P16-P17	تلاش برای مشارکت در وظایف مطلوب
P3-P5-P8-P9-P10-P14-P15-P18	تلاش برای کسب ارتقاء

بنابراین گزاره های مورد نظر برای بیان شاخص های شناسایی شده در جدول زیر نمایش داده شده اند.

بعد	گویه	گزاره
پاداش	تلاش برای کسب اضافه حقوق	تلاش برای کسب اضافه حقوق انجام می شود.
	قدردانی لفظی	قدردانی لفظی صورت می پذیرد
	تلاش برای توسعه مسیر شغلی	تلاش برای توسعه مسیر شغلی انجام می گیرد.
	تلاش برای مشارکت در وظایف مطلوب	تلاش برای مشارکت در وظایف مطلوب صورت می گیرد.
	تلاش برای کسب ارتقاء	تلاش برای کسب ارتقاء انجام می شود.

با توجه به داده های مستخرج شده از متون مقالات بررسی شده و رسیدن به اشیاع که در جداول قبلی به نمایش درآمد، نحوه تشکیل مقوله و طبقات و در نهایت تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار آماری MAXQDA و ساخت مدل پاداش مناسب کارکنان در سازمانها در شکل زیر نشان داده شده است.



پیشنهادات حاصل از پژوهش

انتخاب کارکنان نمونه در دوره های زمانی متفاوت. ضمن اینکه نباید در مورد قسمت های مختلف از پیش تعیین شده آن سخت گیری داشت و امکان کاهش یا افزایش آن بسته به عملکرد کارکنان وجود داشته باشد. وقتی همیشه یک پیشنهاد به عنوان پاداش وجود داشته باشد، تکرار آن باعث کاهش مطلوبیت می شود. بنابراین بهتر است پاداش های ارزان و متنوع انتخاب کنید. البته به حفظ تعادل میان ارزش قیمتی و مطلوبیت پیشنهاد نیز توجه داشته باشید پاداش هدایی به عملکرد بالا و عملکرد متوسط باید تفاوت ارزشی داشته باشند. اگر معیارهای مرتبط و منصفانه ای برای ارزش گذاری عملکرد تعیین نشده باشند، سیستم پاداش دهی نتیجه عکس خواهد داد و کارکنان بی انگیزه تر شده یا سازمان را ترک می کنند چرا که احساس بی عدالتی خواهند کرد.

اگر به رفتارهایی پاداش دهید که انجام آن رفتارها موفقیتی برای سازمان در پی ندارد، این سیستم کارآمد نخواهد بود. اگر قصد ترک رفتاری را دارید به رفتار ضد آن پاداش دهید. معیارهای نباید ساده‌انگارانه باشند چرا که در این صورت کارکنان زیادی می‌توانند به آن دست یابند. بنابراین سیستم عملاً کارایی خود را از دست می‌دهد. زیرا عملکرد عالی در این سیستم پاداش‌دهی درست ارزش‌گذاری نمی‌شود. اطلاع‌رسانی در مورد معیارهای پاداش و فرآیند پاداش‌دهی باید به صورت آشکار انجام گیرد تا اثرگذار باشد. دیده شدن این فرایند برای نیروهای دیگر می‌تواند انگیزه‌بخش باشد. هم‌چنین وقتی از کسی جلوی دیگران تقدیر می‌شود احساس عزت نفس و محترم شمرده شدن می‌کند و به تکرار کار خوب خود تشویق خواهد شد. پاداش باید عینی و ملموس باشد. تاکید بر انگیزه‌های بیرونی می‌تواند منجر به غفلت از طراحی کارهای چالشی شود. لذا طراحان سیستم‌های پاداش‌دهی باید تحریک انگیزه‌های درونی کارکنان را نیز مد نظر داشته باشند.

بحث و نتیجه گیری

شرکت‌ها به منظور جبران عملکرد بالاتر از انتظار نیروهایشان به آنها پاداش می‌دهند. وقتی نیرویی وظایف خود را در سطحی بالاتر از استانداردهای عادی انجام می‌دهد، مدیران از پاداش به عنوان مزایای فوق‌العاده استفاده می‌کنند. سیستم پاداش باید کارا و اثربخش باشد یعنی بتواند برای ایجاد انگیزه و بهبود عملکرد کارکنان نقش موثری ایفا کند. اینکه شما چه پاداشی که نیروهای خود بدهید که نتایج فوق را در آنها مشاهده کنید کاملاً بستگی به میزان و چگونگی شناخت شما از ایشان دارد. نمی‌توان یک پاداش خاص تعیین کرد و انتظار داشت که در همه کارکنان به یک اندازه انگیزه ایجاد کند. یک مدیر حرفه‌ای از دغدغه‌ها، انگیزه‌ها، اهداف و ویژگی‌های کارکنان خود مطلع است و بر اساس این اطلاعات پایه‌ای پاداش مناسب و انگیزه‌بخش هر یک را حدس می‌زند. برای مثال یک نیروی جوان که سر پر شر و شوری دارد احتمالاً با کارت هدیه تشویق نمی‌شود اما قول ارتقای عنوان شغلی می‌تواند برای او محرک باشد. برعکس کارت هدیه می‌تواند برای یک مرد مسن که چند فرزند دارد انگیزه‌بخش باشد اما تغییر عنوان شغل برای او چندان محرک نخواهد بود. فراموش نکنیم که هدف از پاداش دادن این است که می‌خواهیم روی رفتار کارکنان تاثیر بگذاریم و آن‌ها را به سمتی که برای سازمان سودآفرین تر شوند سوق دهیم. پس باید در طراحی و انتخاب آن دقت کنیم.

منابع

- ✓ ابوالحسنی، فرید، سیاری فرد، آزاده، قدیریان، لاله، نظری، مریم، فرشادی، مژگان، (۱۳۹۷)، طراحی و اجرای مدل نظام پاداش دهی به کارکنان در بیمارستان منتخب وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران، پایش، دوره ۱۷، شماره ۶، صص ۶۴۷-۶۵۶
- ✓ انواری رستمی، علی اصغر، تجویدی، الناز، جهانگرد، میثم، (۱۳۹۴)، تاثیر ساختار سرمایه و پاداش هیات مدیره بر کارایی سرمایه گذاری، پژوهش‌های تجربی حسابداری، دوره ۵، شماره ۱۸، صص ۱۰۹-۱۲۹.
- ✓ برزگری خانقاه، جمال، قائدی، سلیمه، (۱۳۹۷)، تاثیر پاداش و ساختار هیات مدیره بر سرمایه گذاری در تحقیق و توسعه، دانش حسابداری مالی، دوره ۵، شماره ۳، صص ۹۹-۱۱۶.
- ✓ بنی مهد، بهمن، مرادزاده فرد، مهدی، ولیخانی، محمدجعفر، (۱۳۹۳)، محافظه کاری حسابداری و پاداش مدیریت، حسابداری مدیریت، دوره ۷، شماره ۲۲، صص ۲۱-۳۴.
- ✓ جلالی، ام البنین، نصرالهی، زهرا، هاتفی مجومرد، مجید، (۱۳۹۷)، بررسی اثر پاداش بر تلاش فردی بازیکنان: رهیافت یک بازی رفتاری، تحقیقات مدل سازی اقتصادی، دوره ۸، شماره ۳۲، صص ۱۷۹-۲۱۵.

- ✓ رجیبی فرجاد، حاجیه، رمضان زاده، محمدمهدی، خداوردی، محمد، (۱۴۰۱)، تاثیر پاداش بر شادکامی در محیط کار با توجه به نقش میانجی درگیری کاری، مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۱۴، شماره ۵۰، صص ۴۷-۶۴.
- ✓ رشیدی، محسن، مردانی طلایی، میلاد، امیری، محمد، (۱۳۹۹)، نقش پاداش مدیریت در تغییر ارتباط بین استراتژی های تجاری و سرمایه گذاری بیش (کمتر) از حد، مطالعات تجربی حسابداری مالی، دوره ۱۷، شماره ۶۷، صص ۱۷۷-۲۰۱.
- ✓ رهنمای رودپشتی، فریدون، زندی، آناهیتا، (۱۳۹۹)، مسئولیت اجتماعی شرکتی و ساختار پاداش مدیر ارشد اجرایی، حسابداری مدیریت، دوره ۱۳، شماره ۴۷، صص ۱۵۷-۱۷۴.
- ✓ شمس صلواتی، سمیه، نصیری پور، امیر اشکان، نظری منش، لیلا، (۱۴۰۰)، رابطه سیستم های پاداش با خلاقیت مسئولین و کارکنان شبکه بهداشت شهرستان پارس آباد، سلامت و بهداشت اردبیل، دوره ۱۲، شماره ۴، صص ۵۹۱-۶۰۰.
- ✓ علیپورمادرسرا، منیره، الوانی، سیدمهدی، معمارزاده طهران، غلامرضا، البرزی، محمود، (۱۳۹۸)، بررسی و شناسایی مولفه های جبران خدمات نیروی انتظامی بر اساس مدل دستاورد کل، پژوهش های مدیریت عمومی، دوره ۱۲، شماره ۴۵، صص ۳۰-۵.
- ✓ غفاری، هادی، رفیعی، مجتبی، صحرانورد، شهناز، (۱۳۹۷)، عوامل تاثیرگذار بر مدیریت استعداد با تاکید بر پاداش درونی (مطالعه موردی: کارخانه برفاب شهرکرد)، مدیریت بهره وری (فراسوی مدیریت)، دوره ۱۱، شماره ۴۴، صص ۹۷-۱۲۱.
- ✓ کریم پوروظیفه خورانی، علیرضا، بخشی پور رودسری، عباس، کمالی قاسم آبادی، حسین، اعتمادی چهارده، نیلوفر، (۱۳۹۷)، اثربخشی تکلیف پاداش محور بر سطوح عاطفی افراد افسرده، مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران (اندیشه و رفتار)، دوره ۱، شماره ۲۴، صص ۹-۱۵.
- ✓ لرمحمد حسنی اسفندقه، یحیی، غیوری ثالث، مجید، (۱۳۹۹)، ارائه مکانیزم پاداش دهی مشوق برای مشارکت کنندگان در سیستم محاسبات انسانی تشخیص نفوذ بر اساس نظریه بازی ها، فناوری اطلاعات و ارتباطات ایران، دوره ۱۲، شماره ۴۳-۴۴، صص ۸۷-۱۰۳.
- ✓ محمدی، افسانه، ونکی، زهره، معماریان، ربابه، (۱۳۹۲)، بررسی علل عدم اثربخشی پاداش ها در پرسنل پرستاری: مطالعه موردی، مدیریت پرستاری، دوره ۲، شماره ۱، صص ۱۸-۲۶.
- ✓ محمودزاده، علی اکبر، آذرنیا، راضیه، (۱۳۹۱)، رضایت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیروان از دانشگاه و عوامل اجتماعی موثر بر آن، جامعه شناسی مطالعات جوانان، شماره ۳، صص ۱۳۳-۱۵۴.
- ✓ مرادی تمدن، تهمینه، حیدری، بهاره، مرتضی پور صوفیانی، علیرضا، بابامیری، محمد، (۱۴۰۰)، بررسی مدل عدم توازن تلاش- پاداش به عنوان پیش بین رفتارهای ضدبهره وری، طب کار، دوره ۱۳، شماره ۳، صص ۶۷-۷۶.
- ✓ منصوری، علی، عظیمی، حسین، محمدی، مصطفی، (۱۴۰۰)، نقش پاداش های نقدی و غیر نقدی بر انگیزش کارکنان با میانجیگری تعهد سازمانی، مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۱۳، شماره ۴۹، صص ۲۹-۵۲.
- ✓ نیکومرام، هاشم، پازوکی، پریسا، (۱۳۹۴)، پاداش مدیریت و پایداری سود، حسابداری مدیریت، دوره ۸، شماره ۲۴، صص ۶۱-۷۱.
- ✓ واعظ، سیدعلی، بنایی قدیم، رحیم، (۱۳۹۹)، دیدگاه تئوریک نسبت به فرایند تدوین پاداش، مطالعات حسابداری و حسابرسی، دوره ۹، شماره ۳۳، صص ۴۳-۵۶.