



بررسی تأثیر انضباط شغلی و جبران خدمات بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی انگیزه کاری با رویکرد نوآوری شغلی (مورد مطالعه: کارکنان شهرداری منطقه ۱۹ شهر تهران)

هادی ابوالفتحی^{۱*}، سیما قوامی لاهیجی^۲

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر انضباط شغلی و جبران خدمات بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی انگیزه کاری (مورد مطالعه: کارکنان شهرداری منطقه ۱۹ در شهر تهران) صورت گرفته است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت یا روش انجام توصیفی-پیمایشی است. جامعه و نمونه آماری تحقیق حاضر شامل مدیران، معاونان و کارشناسان ارشد شهرداری منطقه ۱۹ در شهر تهران است، که تعداد جامعه آماری ۸۵ نفر و بر اساس جدول مورگان حجم نمونه به تعداد ۷۰ در نظر گرفته شده است. برای انتخاب نمونه‌ها از روش تصادفی ساده استفاده گردید. برای سنجش شاخص‌های انضباط شغلی، جبران خدمات، عملکرد کارکنان و انگیزه کاری از پرسشنامه مقاله ریانتو و همکاران (۲۰۲۰) با آلفای کرونباخ ۰/۷۸۷ استفاده شده است. در سطح استنباطی، برای آزمون فرضیه‌ها، روش معادلات ساختاری (SEM) بکار گرفته شده و نرم‌افزارهای مورد استفاده در این پژوهش نیز SPSS و PLS می‌باشند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که انضباط شغلی و جبران خدمات تأثیری معنادار بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی انگیزه کاری دارد.</p>	<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۰۴</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۱۶</p>
<p>انضباط شغلی، جبران خدمات، عملکرد کارکنان، انگیزه کاری، نوآوری شغلی</p>	<p>کلیدواژه‌ها</p>

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس

ایمیل: Ha.Abolfathi@iau.ac.ir

* نویسنده مسئول: هادی ابوالفتحی

۱. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران. نویسنده مسؤول

۲. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی واحد الکترونیکی

مقدمه

مطالعات نشان می‌دهد که برای فعالیت تمامی گروه‌های سازمانی وجود انضباط امری ضروری است. اعضای هر گروه باید میل و خواسته‌های شخصی خود را کنترل کنند و برای نفع همگانی، همکاری کنند. به عبارتی دیگر آن‌ها باید خودشان را به نحوی منطقی با کدهای رفتاری تدوین شده توسط مدیریت سازمان تطبیق دهند و از این طریق با اهداف سازمانی، سازگاری یابند. اگر اعضای یک سازمان، شرکت، اتحادیه و یا یک ملت توسط برخی از قوانین و مقررات حاکم بر آن اجتماع پذیرفته نشوند، آن سازمان با تهدید و نابودی روبرو خواهد بود و بروز هرج و مرج قطعی خواهد شد. در یک سازمان، مهارت در ایجاد یک فضای سالم انضباطی از مهم‌ترین ویژگی‌های مسئولان آن سازمان است. برخی از مسئولان قادرند میزان تمایل به تطبیق با قوانین و مقررات سازمان را در بین کارکنان خود وسعت بخشند. برخی کارکنان بدون اعمال قدرت ظاهری سرپرستان و مسئولان، خود همکاری و سازش می‌کنند و حتی خود را با مقررات تطبیق می‌دهند. از سوی دیگر برخی از مسئولان فقط به گونه‌ای می‌توانند عمل کنند که توسط اکثر افراد به نظر نوعی تنبیه یا تهدید می‌آید و گروهی دیگر هم افراد را آزاد می‌گذارند که هر آنچه را که مایل‌اند انجام دهند و تخلفات ظاهری از قوانین را هم با دیده اغماض می‌نگرند (شاهمرادی و همکاران، ۱۳۹۵). انضباط سازمانی آن نگرش ذهنی و حالت تربیتی است که اطاعت را تحت هر شرایطی غریزی می‌کند. این یک حالت نظامی است که نتیجه مقررات و قوانین است. این یک رفتار آموخته شده است و بر پایه احترام و وفاداری به قدرتی است که به درستی تشکیل شده است. در حالی که اساساً با آموزش توسعه می‌یابد، هر ویژگی حیات سازمانی تأثیرات خود را بر نظم و انضباط سازمانی دارد. به طور کلی در یک کارمند یا گروهی از کارمندان با احترام به سالمندان نشان داده می‌شود. و با اجرای سریع توسط زیردستان از نظر دستورات قانونی مافوق قانونی خود. انسان برای رسیدن به اهدافش باید منظم باشد. نظم و انضباط سازمانی شامل آموزشی است که توانایی‌ها و شخصیت‌های ذهنی را شکل می‌دهد، توسعه می‌دهد، تقویت می‌کند و به کمال می‌رساند. این شامل قرار دادن اهداف تیم بالاتر از اهداف خود، تمایل به پذیرش دستورات از مقامات بالاتر و اجرای مؤثر آن دستورات است. بخشی از کار یک کارمند این است که همکاران خود را از هدف و معنای نظم و انضباط سازمانی آگاه کند (راچل^۱، ۲۰۱۹).

نظام جبران خدمت کارکنان مجموعه فعالیت‌هایی باهدف برنامه‌ریزی، ساماندهی، کنترل و هدایت پرداخت‌های افراد بر اساس عملکرد آن‌ها است. از این نظام با عنوان نظام پرداخت نیز یاد می‌شود و یکی از مهم‌ترین وظایف مدیریت منابع انسانی سازمان است. این نظام شامل روش سنتی مدیریت حقوق و دستمزد و سیستم پاداش است. جبران خدمات کارمندان شامل مواردی همچون پرداخت پاداش، سود، اضافه کاری و گروه فروش و غیره است. همچنین می‌تواند شامل مزایای غیر پولی مانند ماشین یا مسکن واگذار شده توسط شرکت و اعطای سهام شرکت باشد. این حوزه بخش مهمی از مدیریت منابع انسانی است که کارمندان را تشویق و اثربخشی سازمان را بهبود می‌بخشد. هدف نهایی مدیریت دستمزد عبارت است از نگهداری مؤثر نیروی کار مولد، توزیع عادلانه حقوق و انطباق نظام حقوق و دستمزد با قوانین محلی و دولتی با توجه به پتانسیل و توانایی شرکت‌ها. برخی از کارمندان و مدیران معتقدند که پرداخت حقوق بر اخلاق کاری و رفتار کارکنان مؤثر است. از این رو، دستمزد و عملکرد، کاملاً به هم مرتبط و وابسته‌اند. علاوه بر این، عوامل اجتماعی، اقتصادی، قانونی و سیاسی بر مدیریت دستمزد تأثیرگذار است. این موضوع، کار را بسیار پیچیده می‌کند، به نحوی که به یکی از مهم‌ترین بخش‌های مدیریت کسب و کار تبدیل شده است. در این مقاله کوشش شده است تا به تشریح مفهوم نظام جبران خدمت پرداخته شود (احمدی و همکاران، ۱۳۹۹). کارکنان انتظار دارند عملکردشان با پاداشی که دریافت می‌دارند ارتباط مستقیم داشته. توقعات یا انتظارات کارکنان درباره میزان پاداشی که آن‌ها می‌توانند در صورت افزایش عملکرد دریافت کنند، شکل می‌گیرد. این انتظارات، اهداف یا سطح عملکرد را برای آن‌ها تنظیم می‌کند. کارکنانی که به سطح مطلوب عملکرد دست می‌یابند انتظار دارند سطح معینی پاداش، متناسب با عملکرد دریافت کنند. پاداش‌ها می‌تواند جبران خدمات مالی، ترفیع، شناسایی و امثال آن باشد (والاس و همکاران^۲، ۲۰۱۵). سازمان‌ها در طراحی نظام جبران خدمات، اهداف متعددی را دنبال می‌کنند و متخصصان نیروی انسانی

¹ - Rachel Soper

² - Wallace et al

سازمان باید از اهداف و چگونگی دستیابی به آن‌ها شناخت لازم را داشته باشند. اصولاً اهداف یک سازمان از طراحی نظام جبران خدمات باید جذب و حفظ کارکنان شایسته و همچنین افزایش انگیزه آن‌ها باشد (گوپتا و شام^۱، ۲۰۱۴). اصطلاح جبران خدمات در بعضی کتاب‌ها با اداره حقوق و دستمزد هم‌معنی در نظر گرفته شده است؛ اما این اصطلاح مفهومی وسیع‌تر از آن دارد. جبران خدمات نه فقط شامل دریافتی‌های بیرونی مانند حقوق و مزایا بلکه شامل تمام دریافتی‌های دیگر است؛ مانند شناسایی و مطرح‌شدن، ترفیع، فراهم کردن فرصت‌های پیشرفت، شغل غنی و پرمحتوا و شرایط کاری مطلوب و همچنین فرهنگ‌سازمانی مناسب. بنابراین با توجه به توضیح فوق، جبران خدمات به هر نوع دریافتی و ارزشی اطلاق می‌شود که کارفرما یا سازمان در قبال انجام کار افراد برای سازمان، پرداخت یا ایجاد می‌کند. جبران خدماتی که سازمان تأمین می‌کند شامل جبران خدمات مالی و جبران خدمات غیرمالی است (نعمتی و همکاران، ۱۳۹۲).

در جهان امروز و با توجه به ضرورت توسعه و تعالی فعالیت‌های سازمانی که نیروی انسانی رکن و اساس آن است، نوآوری شغلی به عنوان یک ابزار کارآمد که ریشه در خلاقیت و نوآوری کارکنان دارد در بهبود و موفقیت سازمان‌ها نقش انکارناپذیری دارد. نوآوری شغلی بیانگر تفکری است که به واسطه آن افراد با بهره‌گیری از توان فکری و نیروی خلاقه خود برای حل مسائل و چالش‌های سازمانی تلاش می‌کنند و زمینه را برای توسعه و تعالی آن فراهم می‌کنند. امروزه نیروی انسانی از جمله مهم‌ترین دارایی‌های سازمانی محسوب می‌شود. از این رو ایجاد انگیزه و استفاده بهینه از استعدادهای کارکنان، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و شکوفایی و بالندگی سازمانی و نوآوری شغلی را به دنبال خواهد داشت. از آنجایی که سازمان‌ها روند جهانی‌شدن را طی می‌کنند و نیروی انسانی هم متمایز شده است؛ درک این که چرا برخی از کارکنان در محیط‌های متمایز از نظر انگیزه عملکرد بهتری را دارند؛ اهمیت بسزایی دارد. این امر در نهادها و سازمان‌های ایرانی که متشکل از کارکنانی از فرهنگ‌های متفاوت است اهمیت بسیاری دارد. نیروی انسانی متعهد و منضبط است که وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه آن سازمان فراهم می‌کند. در سازمان‌هایی همچون شهردار و بخصوص شهرداری تهران، نظر به اهمیت مأموریت‌های محوله، توجه به نیروی انسانی توانمند و متعهد برای افزایش میزان عملکرد آن‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است. در واقع با تلاش نیروهای این سازمان است که ادامه خدمات مؤثر و کارآمد تضمین می‌شود. عملکرد مؤثر هم به داشتن مهارت، توانایی انجام کار با بهره‌وری بالا و باور در توانایی انجام مهارت، نیازمند است که کسب این موارد نتیجه توانمندسازی کارکنان است. از نظر محقق میزان عملکرد کارکنان شهرداری تهران در سطح مطلوبی قرار ندارد و شناخت ناشی از مشاهدات محقق حاکی از آن است که امکانات بالقوه‌ای برای افزایش سطح عملکرد کارکنان وجود دارد و از آنجاکه در نظریه‌ها مطرح شده، داشتن نیروهای انسانی با انگیزه، منضبط و متعهد از عوامل مهم در افزایش سطح عملکرد افراد است. از سوی دیگر نوآوری شغلی به عنوان یک رویکرد نوین در بهره‌گیری از توان فکری و قوه خلاقه برای حل مشکلات و مسائل سازمانی نقش مهم و به سزایی در تحقق اهداف سازمانی دارد و به همین دلیل مطالعه آن در حوزه مسائل مدیریتی بسیار حائز اهمیت است. بنابراین این پژوهش در پی پاسخ به این سؤال هست که: انضباط شغلی و جبران خدمات چه تأثیری بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی انگیزه کاری (مورد مطالعه: کارکنان شهرداری منطقه ۱۹ در شهر تهران) دارد؟ بر این اساس در پژوهش ذیل فرضیات ذیل مورد آزمون قرار خواهند گرفت:

- انضباط شغلی تأثیری معنادار بر عملکرد کارکنان شهرداری منطقه ۱۹ شهر تهران دارد.
- انضباط شغلی تأثیری معنادار بر انگیزه کاری کارکنان شهرداری منطقه ۱۹ شهر تهران دارد.
- جبران خدمات تأثیری معنادار بر عملکرد کارکنان شهرداری منطقه ۱۹ شهر تهران دارد.
- جبران خدمات تأثیری معنادار بر انگیزه کاری کارکنان شهرداری منطقه ۱۹ شهر تهران دارد.
- انگیزه کاری تأثیری معنادار بر عملکرد کارکنان شهرداری منطقه ۱۹ شهر تهران دارد.

¹ - Gupta & Shaw

پیشینه پژوهش

تابنده (۱۴۰۰) در پژوهشی نشان داد که ویژگی‌های شغلی بر انگیزش کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خراسان تأثیر دارد و ادراک از عدالت در جبران خدمات و رهبری توانمند ساز تعدیل گره‌های این رابطه هستند. احمدی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که ابعاد نظام جبران خدمات و جهندگی سازمانی دارای تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مالی سازمان‌ها بوده‌اند. همچنین، نتایج آزمون تحلیل مسیر نشان داد که جهندگی سازمانی نقش واسطه‌ای در ارتباط بین نظام جبران خدمات و عملکرد مالی دارد. همتی و به اتمانی (۱۳۹۵) در پژوهشی نشان دادند انضباط شغلی بر عملکرد حوزه‌های ستادی و اجرایی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج نشان داد، توسعه عملکرد فردی بر عملکرد حوزه‌های ستادی و اجرایی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بابایی (۱۳۹۵) در پژوهش خود نشان داد که داشتن انگیزه با افزایش بهره‌وری نیروی انسانی ارتباط مستقیم دارد. میزان عملکرد یک فرد تابعی از توانایی و انگیزش اوست. اولین عامل (توانایی) تعیین می‌کند که او چه می‌تواند بکند و دومین عامل (انگیزش) مشخص می‌کند که او چه می‌خواهد انجام دهد. لذا در این مقاله عوامل مؤثر بر انگیزه و رضایت شغلی کارکنان و تأثیر آن در بهره‌وری سازمانی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. ادریس و همکاران^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که شایستگی تأثیر قابل توجهی بر عملکرد کارکنان اداره تعاونی‌ها و شرکت‌های کوچک و متوسط استان سولوسی جنوبی ندارد. در همین حال، انگیزه شغلی و نظم و انضباط تأثیر قابل توجهی بر عملکرد کارکنان در اداره تعاون و شرکت‌های کوچک و متوسط استان سولوسی جنوبی دارد. هاستیا و همکاران^۲ (۲۰۲۱) به این نتیجه دست یافتند که انگیزه کاری، رضایت شغلی و نظم کاری بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد، نتایج آزمون فرضی از طریق آزمون t می‌گوید که اولاً، تأثیر قابل توجهی انگیزه کاری بر عملکرد کارکنان دارد. دوم، تأثیر قابل توجهی رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان دارد و سوم، تأثیر قابل انضباط نظم کاری بر عملکرد کارکنان دارد. ریانتو و همکاران^۳ (۲۰۲۰) در پژوهشی نشان دادند که: (۱) انضباط شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. (۲) جبران خدمات تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد (۳) انگیزه شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. (۴) انگیزه شغلی واسطه رابطه انضباط شغلی با عملکرد کارکنان است. (۵) انگیزه شغلی واسطه رابطه جبران خدمات با عملکرد کارکنان است. (۶) نظم و انضباط شغلی تأثیر مثبت و قابل توجهی بر عملکرد کارکنان دارد. انگیزه شغلی واسطه رابطه نظم و انضباط شغلی و جبران خدمات عملکرد کارکنان است. سوپراپتی و همکاران^۴ (۲۰۲۰) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که انگیزه شغلی بر رضایت کارکنان تأثیر قابل توجهی دارد. نظم و انضباط بر رضایت کارکنان تأثیر بالایی دارد، انضباط شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر بالایی دارد.

روش پژوهش

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر انضباط شغلی و جبران خدمات بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی انگیزه کاری با رویکرد نوآوری شغلی (مورد مطالعه: کارکنان شهرداری منطقه ۱۹ در شهر تهران) صورت گرفته است. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت یا روش انجام توصیفی-پیمایشی است. جامعه و نمونه آماری تحقیق حاضر شامل مدیران، معاونان و کارشناسان ارشد شهرداری منطقه ۱۹ در شهر تهران است، که تعداد جامعه آماری ۸۵ نفر و بر اساس جدول مورگان حجم نمونه به تعداد ۷۰ در نظر گرفته شده است. برای انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده گردید. برای سنجش شاخص‌های انضباط شغلی، جبران خدمات، عملکرد کارکنان و انگیزه کاری از پرسشنامه مقاله ریانتو و همکاران

¹ Idris et al

² Hustia et al

³ Riyanto et al

⁴ Suprapti et al

(۲۰۲۰) با آلفای کرونباخ کل، ۰.۷۸۷ استفاده شده است. این پرسشنامه در سطح استنباطی، برای آزمون فرضیه‌ها، روش معادلات ساختاری (SEM) بکار گرفته شده و نرم‌افزارهای مورد استفاده در این پژوهش نیز SPSS و PLS می‌باشند.

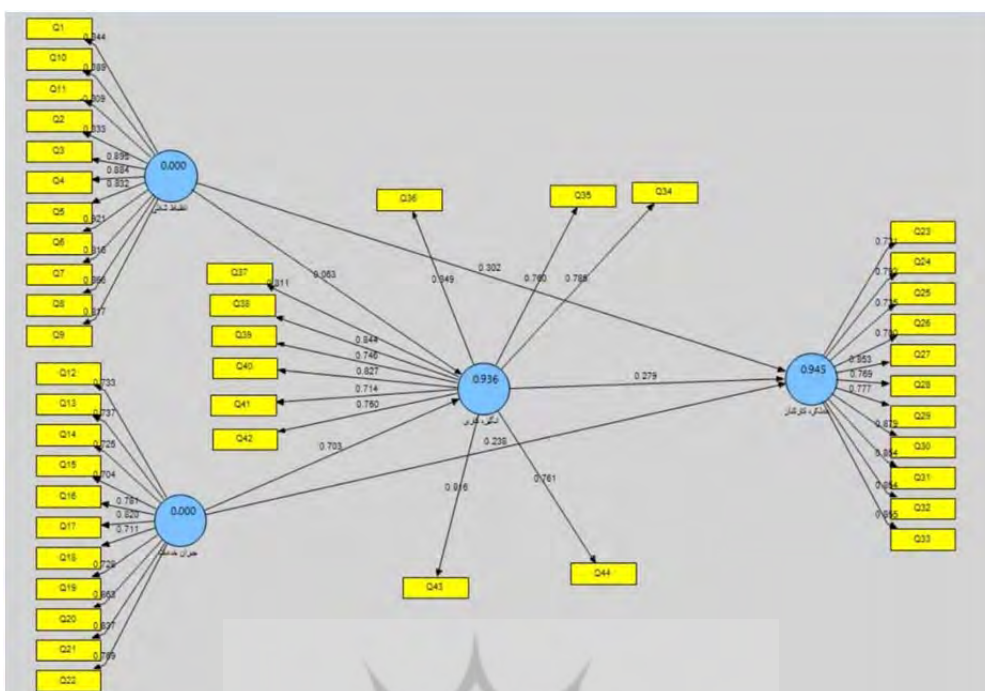
یافته‌ها

یافته‌های توصیفی پژوهش نشان داد از مجموع ۷۰ نفر پاسخگو ۲۸ نفر (۴۰ درصد) مرد و ۴۲ نفر (۶۰ درصد) زن بوده‌اند. به لحاظ وضعیت تأهل نیز ۲۱ نفر (۳۰ درصد) مجرد و ۴۹ نفر (۷۰ درصد) متأهل بوده‌اند. به لحاظ مدرک تحصیلی نیز ۳ نفر (۴/۳ درصد) درصد دیپلم، ۵ نفر (۷/۱ درصد) دارای مدرک تحصیلی کاردانی، ۳۵ نفر (۵۰ درصد) دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۲۷ نفر (۳۸/۶ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد هستند. به لحاظ سن ۲ نفر (۲/۹ درصد) بین ۲۵ تا ۳۰ سال، ۱۴ نفر (۲۰ درصد) بین ۳۱ تا ۳۵ سال، ۲۱ نفر (۳۰ درصد) بین ۳۶ تا ۴۰ سال و ۳۳ نفر (۴۷/۱ درصد) بالای ۴۰ سال سن داشتند. به لحاظ سابقه کار ۱۵ نفر (۲۱/۴ درصد) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۳ نفر (۳۲/۹ درصد) بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۲۰ نفر (۲۸/۶ درصد) بین ۱۵ تا ۲۰ سال، ۸ نفر (۱۱/۴ درصد) بین ۲۰ تا ۲۵ سال و ۴ نفر (۵/۷ درصد) بین ۲۵ تا ۳۰ سال سابقه کار داشته‌اند.

جدول (۱). آزمون کولموگروف-اسمیرنف

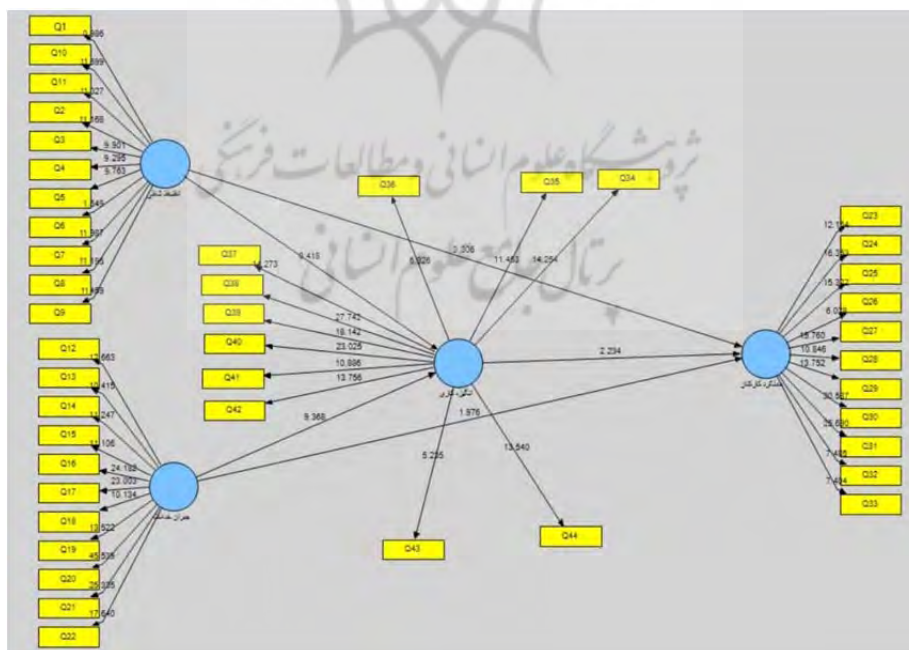
متغیرها	تعداد	سطح معنی‌داری
انضباط شغلی	۷۰	۰/۰۷۷
جبران خدمات	۷۰	۰/۲۰۰
عملکرد کارکنان	۷۰	۰/۰۰۰
انگیزه کاری	۷۰	۰/۱۸۰

بر اساس آمار و ارقام جدول (۱) متغیر عملکرد کارکنان دارای توزیع نرمال نیست. لذا باید از نرم‌افزاری استفاده شود که نسبت به نرمال بودن داده‌ها حساس نباشد که قوی‌ترین نرم‌افزار معادلات ساختاری در این حالت smartPLS می‌باشد.



شکل (۱): مدل تحقیق در حالت استاندارد

در شکل (۱) روابط بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. با استفاده از این حالت می‌توان به معنی‌دار بودن ارتباط بین متغیرهای تحقیق پی برد. در این حالت اعدادی معنی‌دار خواهند بود که خارج از بازه $(1/96, -1/96)$ باشند. به این معنی که اگر در آزمون t عددی بین $1/96$ و $-1/96$ باشد بی‌معنا خواهد بود.



شکل (۲): آزمون مدل تحقیق (حالت اعداد معنی‌داری)

آزمون فرضیه‌های تحقیق:

- انضباط شغلی تأثیری معنادار بر عملکرد کارکنان شهرداری منطقه ۱۹ در شهر تهران دارد.
- با توجه به مدل تحقیق در حالت اعداد معنی‌داری، مشاهده می‌شود که میزان آماره‌ی t بین دو متغیر انضباط شغلی و عملکرد کارکنان برابر ۳/۳۰۶ است و از آنجا که این مقدار در خارج از بازه‌ی [۱/۹۶ و -۱/۹۶] قرار دارد این فرضیه تأیید می‌شود با توجه به ضریب استاندارد هم می‌توان گفت که میزان نقش انضباط شغلی بر عملکرد کارکنان برابر با ۰/۳۰۲ است.
- انضباط شغلی تأثیری معنادار بر انگیزه کاری کارکنان شهرداری منطقه ۱۹ در شهر تهران دارد.
- با توجه به مدل تحقیق در حالت اعداد معنی‌داری، مشاهده می‌شود که میزان آماره‌ی t بین دو متغیر انضباط شغلی و انگیزه کاری برابر ۰/۱۷۴۱۸۱ است و از آنجا که این مقدار در خارج از بازه‌ی [۱/۹۶ و -۱/۹۶] قرار ندارد این فرضیه رد می‌شود.
- جبران خدمات تأثیری معنادار بر عملکرد کارکنان شهرداری منطقه ۱۹ شهر تهران دارد.
- با توجه به مدل تحقیق در حالت اعداد معنی‌داری، مشاهده می‌شود که میزان آماره‌ی t بین دو متغیر جبران خدمات و عملکرد کارکنان برابر ۱/۹۷۶ است و از آنجا که این مقدار در خارج از بازه‌ی [۱/۹۶ و -۱/۹۶] قرار دارد این فرضیه تأیید می‌شود با توجه به ضریب استاندارد هم می‌توان گفت که میزان نقش جبران خدمات بر عملکرد کارکنان برابر با ۰/۲۳۸ است.
- جبران خدمات تأثیری معنادار بر انگیزه کاری کارکنان شهرداری منطقه ۱۹ در شهر تهران دارد.
- با توجه به مدل تحقیق در حالت اعداد معنی‌داری، مشاهده می‌شود که میزان آماره‌ی t بین دو متغیر جبران خدمات و انگیزه کاری برابر ۹/۳۶۸ است و از آنجا که این مقدار در خارج از بازه‌ی [۱/۹۶ و -۱/۹۶] قرار دارد این فرضیه تأیید می‌شود با توجه به ضریب استاندارد هم می‌توان گفت که میزان نقش جبران خدمات بر انگیزه کاری برابر با ۰/۷۰۳ است.
- انگیزه کاری تأثیری معنادار بر عملکرد کارکنان شهرداری منطقه ۱۹ در شهر تهران دارد.
- با توجه به مدل تحقیق در حالت اعداد معنی‌داری، مشاهده می‌شود که میزان آماره‌ی t بین دو متغیر انگیزه کاری و عملکرد کارکنان برابر ۲/۲۳۴ است و از آنجا که این مقدار در خارج از بازه‌ی [۱/۹۶ و -۱/۹۶] قرار دارد این فرضیه تأیید می‌شود با توجه به ضریب استاندارد هم می‌توان گفت که میزان نقش انگیزه کاری بر عملکرد کارکنان برابر با ۰/۲۷۹ است.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف تأثیر انضباط شغلی و جبران خدمات بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی انگیزه کاری با رویکرد نوآوری شغلی (مطالعه موردی: کارکنان شهرداری منطقه ۱۹ شهر تهران) به انجام رسید. برای انجام پژوهش پنج فرضیه مورد آزمون قرار گرفت. فرضیه اول در رابطه با تأثیر انضباط شغلی بر عملکرد کارکنان مورد آزمون قرار گرفت. نتیجه آزمون این فرضیه نشان داد که انضباط شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های انضباط شغلی تأثیری معنادار بر عملکرد کارکنان دارد. تابنده (۱۴۰۰)، همتی و به اتمانی (۱۳۹۵)، ملکی و همکاران (۱۳۹۴)، هاستیا و همکاران (۲۰۲۱)، ریانتو و همکاران (۲۰۲۰)، سوپرپتی و همکاران (۲۰۲۰) همسو بوده است.

دومین فرضیه پژوهش در خصوص تأثیر انضباط شغلی بر انگیزه کاری کارکنان مورد آزمون قرار گرفت. نتیجه آزمون این فرضیه نشان داد که انضباط شغلی بر انگیزه کاری کارکنان تأثیری ندارد. این نتیجه با نتایج حاصل از پژوهش‌های بابایی (۱۳۹۵)، همتی و به اتمانی (۱۳۹۵) و سوپرپتی و همکاران (۲۰۲۰) همسو بوده است.

سومین فرضیه پژوهش در خصوص تأثیر جبران خدمات بر عملکرد کارکنان مورد آزمون قرار گرفت. نتیجه آزمون این فرضیه نشان داد که جبران خدمات کارکنان بر عملکرد آنان تأثیر مثبت دارد. این نتیجه با نتایج حاصل از پژوهش‌های بابایی (۱۳۹۵)، ادریس و همکاران (۲۰۲۱)، همسو بوده است.

چهارمین فرضیه پژوهش در خصوص تأثیر جبران خدمات کارکنان بر انگیزه کاری آنان مورد آزمون قرار گرفت. نتیجه آزمون فرضیه نشان داد که جبران خدمات بر انگیزه کاری کارکنان تأثیر مثبت دارد. این نتیجه با نتایج حاصل از پژوهش‌های احمدی و همکاران (۱۳۹۹)، ادریس و همکاران (۲۰۲۱) همسو بوده است.

پنجمین فرضیه پژوهش در خصوص تأثیر انگیزه کاری بر عملکرد کارکنان مورد آزمون قرار گرفت. نتیجه آزمون فرضیه نشان داد که انگیزه کاری کارکنان بر عملکرد آنان تأثیر دارد. این نتیجه با نتایج حاصل از پژوهش‌های هم‌تی و به اتمانی (۱۳۹۵)، کارسون و همکاران (۲۰۱۷) همسو بوده است.

بدون تردید نیروی انسانی به عنوان رکن و سرمایه اساسی سازمان نقش مهم و قابل توجهی در بهبود وضعیت سازمان دارند. انضباط شغلی مفهومی است که نشانگر پایبندی و تبعیت افراد از قوانین و مقررات حاکم بر سازمان است. آنچه مسلم است پایبندی افراد به قوانین و مقررات در سازمان می‌تواند نقش کلیدی در بهبود وضعیت سازمان داشته باشد و سازمان را در مسیر توسعه و تعالی قرار دهد. از جانب دیگر سازمان نیز باید به گونه‌ای عمل نماید تا در قبال تلاش و کوشش افراد، حقوق و مزایای متناسب با فعالیت آنان را پرداخت نماید تا علاوه بر ایجاد انگیزه، آنان را تشویق و ترغیب نماید تا برای گره‌گشایی از مشکلات سازمانی از توان فکری و قوه خلاقه خود به بهترین شکل ممکن استفاده کنند.

بر اساس یافته‌های این پژوهش و پژوهش‌های مشابه به مدیران سازمان و شرکت‌های دولتی و غیر دولتی پیشنهاد می‌شود با شناخت هر چه بهتر و دقیق‌تر نیازهای مادی و معنوی کارکنان خود، به گونه‌ای عمل کنند تا کارکنان به این باور برسند که وجودشان در سازمان برای مدیران حائز اهمیت بوده و تلاش‌های آنها مورد توجه قرار گرفته و تشویق می‌شوند. توجه به نیازهای مادی و معنوی کارکنان نه تنها موجب افزایش انگیزه کاری آنان می‌شود بلکه تقویت تعهد سازمانی و مسئولیت‌پذیری آنان را نیز به دنبال دارد که همین عامل سبب می‌شود تا با روی آوردن به نوآوری سازمانی، از قوه خلاقه خود به بهترین شکل ممکن برای حل مشکلات سازمان استفاده کنند.

منابع

- احمدی، یاسر و تقی زاده، محمدصادق و قیادی، نجمه (۱۳۹۹) بررسی تأثیر جهندگی سازمانی و نظام جبران خدمات بر عملکرد سازمانی از دیدگاه کارکنان دستگاه‌های اجرایی شهر شیراز، دومین کنفرانس ملی علوم انسانی و توسعه، شیراز.
- تابنده، مجید (۱۴۰۰) بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی بر انگیزش کارکنان با نقش تعدیل گر سبک رهبری توانمندساز و ادراک از عدالت در جبران خدمات در شرکت برق منطقه‌ای خراسان، نهمین کنفرانس بین المللی ترفندهای مدرن مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری با رویکرد رشد کسب و کارها.
- شاهمرادی، محمدرضا؛ شیخویی، یاسر (۱۳۹۵) نقش معنویت در انضباط ظاهری و معنوی کارکنان نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، علوم مراقبتی نظامی، سال سوم، شماره ۳، صص ۱۴۹-۱۵۵.
- نعمتی سمیه، خائف الهی احمدعلی، مؤمنی نونا (۱۳۹۲) طراحی نظام جبران خدمات در سازمان‌های دانش بنیان با رویکرد مدل سازی ساختاری - تفسیری. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی. ۱۳۹۲؛ ۳ (۲): ۱۳۱-۱۵۱.
- همتی، وحید و به اتمانی، محمدامین (۱۳۹۵) تأثیر انضباط شغلی و توسعه عملکرد فردی کارکنان بر عملکرد حوزه‌های ستادی و اجرایی (مطالعه موردی شرکت جهاد نصر کرمانشاه)، دومین کنفرانس بین المللی مهندسی صنایع و مدیریت، تهران.
- Gupta, N., Shaw, D. (2014). Employee compensation: The Neglected Area of HRM Research. *Human Resource Management Review*, 24, 1-4.
- Hustia, A., Hendro, O., & Herlangga, T. (2021). Influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at PT. Truba Jaga Cita. *BINA BANGSA INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS AND MANAGEMENT*, 1(1), 28-38.
- Idris, M., Sultan, M. S., & Kitka, S. (2021). Employee Performance and the Relationships Between Competence, Motivation, and Work Discipline. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS*, 8(2), 315 - 325.
- Putri, Lita Wulantika Mentari Zhalzabella. (2018). Employee Performance Influenced by Their Quality of Work Life and Work Discipline, *International Conference on "Business, Economic, Social Sciences and Humanities"*, "Advances in Social Science, Education and Humanities Research", Vol.225, PP.288-290.

- Rachel Soper (2019) Livelihood interests, organizational discipline, and grassroots participation in Ecuadorian indigenous movement protests, Latin American and Caribbean Ethnic Studies.
- Riyanto Efendi; Muhamad Nanang Rifa'i; Khairul Bahrun; Hilyati Milla; Suharmi(2020) The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia, International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding.
- Suprpti, S., Astuti, J. P., Sa'adah, N., Rahmawati, S. D., Astuti, R. Y., & Sudargini, Y. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance. Journal of Industrial Engineering & Management Research, 1(2), 153-172.
- Wallace, A., Colarusso, J., Hall, O. (2015). Paid To Perform: Aligning Total Military Compensation With Talent Management, Volume 8. The United States Army War College Press.



Investigating the impact of job discipline and service compensation on employees' performance with the mediating role of work motivation with the approach of job innovation (case study: Municipality employees of 19th district of Tehran)

Hadi Abolfathi*¹, Sima Qavami Lahiji²

Article Info	Abstract
<p>Article type: Research Article</p>	<p>The present research has been conducted with the aim of investigating the effect of job discipline and service compensation on employee performance with the mediating role of work motivation (case study: Municipality employees of District 19 in Tehran). This research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of its nature or method. The population and statistical sample of the current research includes managers, deputies, and senior experts of the 19th district municipality in Tehran, where the number of the statistical population is 85 and according to the Morgan table, the sample size is 70. To measure indicators of job discipline, service compensation, employee performance and work motivation, the questionnaire of Rianto et al.'s (2020) article with total Cronbach's alpha of 0.787 was used. At the inferential level, the structural equation method (SEM) was used to test the hypotheses, and the software used in this research are SPSS and Pls. The research results indicate that job discipline and service compensation have a significant effect on employee performance with a mediating role of work motivation.</p>
<p>Keywords</p>	<p>job discipline, service compensation, employee performance, work motivation, job innovation</p>

Publisher: Islamic Azad University Qods Branch

Corresponding Author: Hadi Abolfathi

Email: Ha.Abolfathi@iau.ac.ir

1-Assistant Prof, Department of Public Management Islamic Azad University Central Tehran Branch, Iran
Corresponding Author

2-Master of Public Administration, Islamic Azad University Electronic Branch, Tehran, Iran