

تاثیر حقوق کارکنان بر عملکرد شغلی با نقش میانجی تعهد شغلی و نقش تعدیلگر رهبری اخلاقی

صدیقه هاشمی

گروه حسابداری، فارغ التحصیل دانشگاه پیام نور، واحد ری، تهران، ایران

مدرس مدعو دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد مرکزی واحد تفرش

کارشناس مالی شهرداری تفرش

s.hashemi60@yahoo.com

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی بررسی تاثیر میزان حقوق کارکنان بر عملکرد شغلی با نقش میانجی تعهد شغلی و نقش تعدیلگر رهبری اخلاقی انجام شده است. هدف این پژوهش کاربردی و همچنین از نظر روش و شیوه جمع آوری داده ها در آزمون فرضیه‌ها، توصیفی - پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق کارکنان شهرداری شهر اراک به تعداد ۷۵۰ نفر، تشکیل می‌دهند. با استفاده از جدول نمونه‌گیری مورگان تعداد ۲۵۶ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای بررسی متغیرهای تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد حقوق کارکنان (کمپل و همکاران (۲۰۰۴)، عملکرد شغلی (ویلیامز و اندرسون (۱۹۹۱)، تعهد شغلی (باریک و همکاران (۲۰۱۵)) و رهبری اخلاقی (براون و همکاران (۲۰۰۵)) استفاده گردید. پایایی متغیرهای مورد تحقیق با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شده است. نتایج این تحقیق نشان داد که تجزیه و تحلیل میزان حقوق کارکنان بر عملکرد شغلی با نقش میانجی تعهد شغلی و رهبری اخلاقی تاثیر دارد.

کلمات کلیدی: حقوق کارکنان، عملکرد شغلی، تعهد شغلی، رهبری اخلاقی.

در دنیای امروزه عملکرد فردی کارکنان متأثر از مسائل اخلاقی و تعاملات انسانی است، که باید در سازمانها رواج یابد. نقش رهبری اخلاقی در درونی کردن نقش های اخلاقی و تأثیری که در تعهد و ارتقاء عملکرد کارکنان می گذارد بسیار حایز اهمیت است. یک رهبر اخلاقی می تواند در تربیت احساسات مثبت و مسئولیت-پذیری افراد و عملکرد سازمان نقش اساسی داشته باشد. رهبری اخلاقی سازمان بر پرورش کارکنان قوی، قدرت ایجاد ارتباط داخل سازمان و همسو با دیدگاه‌های کارکنان و ایجاد تلاش برای صلاحیت‌آفرینی متمرکز شده است. نفوذ رهبر در کارکنان بدان معنی است که آنها در زندگی کارکنان تأثیر مثبت یا منفی می‌گذارند. رهبران اخلاقی افرادی پایبند به اصول، جامعه‌پذیر و درستکار شناخته می‌شوند که تصمیم‌های متعادل و خوب می‌گیرند. رهبری اخلاقی با ایجاد ارزش‌ها، آگاهی اخلاقی، اعطای اقتدار و مسئولیت به افراد، در پیش گرفتن مدیریت مشارکتی و ایجاد جو سازمانی مناسب برای تحقق سلامت سازمانی، صداقت و معتمدبودن، عمل کردن به ارزش‌ها و نگرش‌ها در رفتارها، عمل کردن به ارزش‌ها در تصمیم‌گیری و رفتار عادلانه در هر موقعیتی را تشویق می‌کند. رهبری اخلاقی در سه بعد روابط بین‌فردی، الگوبودن و عمل‌گرایی معرفی شده است. روابط بین‌فردی به معنای گوش کردن به صحبت‌ها و نظرهای کارکنان، در نظر گرفتن منافع کارکنان و گفتگوی اخلاقی با آنهاست. الگوبودن به معنای رعایت عدالت در تصمیم‌گیری و معتمدبودن در نظر گرفته شده و در نهایت، عمل‌گرایی به معنای توجه به استانداردهای اخلاقی، عمل بر پایه ارزش‌های اخلاقی و تأکید بر درست انجام دادن کارهاست. عملکرد یک سازمان شرکتی که بقا و رشد آن را تعیین می‌کند، تا حد زیادی به بهره‌وری نیروی کار آن بستگی دارد. همچنین، ثروت یک ملت و نیز رفاه اجتماعی-اقتصادی مردم آن به اثربخشی و کارآمدی اجزای مختلف فرعی آن بستگی دارد. نیروی کار به طور کلی به عنوان پویاترین عواملی است که برای خلق ثروت به کار می‌رود و دارای پتانسیل انرژی بخشیدن و کاتالیزور کردن همه منابع دیگر است. در چند دهه گذشته به کارکنان و مهم‌تر از آن عملکرد شغلی آن‌ها به عنوان بزرگ‌ترین و مهمترین سرمایه سازمان اهمیت زیادی داده شده است (الناگا و امران، ۲۰۱۳). هم‌اکنون بیشترین سازمان‌ها برای اینکه میزان بهره‌وری خود را بالا ببرند تلاش می‌کنند تا مهارت و تخصص افراد را بالا ببرند و رضایت و دلبستگی کارکنان را نسبت به سازمان خود افزایش دهند. هرچه عملکرد شغلی و کیفیت زندگی آنان بهتر باشد بهره‌وری بیشتر می‌شود (ابراهیمی، ۱۳۹۲). عملکرد شغلی در یک شرکت از چهار عامل تقویت

عملکرد کاری، مشارکت در کار، داشتن مسئولیت در کار و رعایت نظم و انضباط تبعیت می‌کند. تأثیر بالقوه حقوق و دستمزد بر بهره‌وری کارکنان یک موضوع کلیدی است که اقتصاد پرسنل به آن پرداخته است. در این زمینه، دستمزد اغلب نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا می‌کند. با فرض اینکه کارکنان هنگام تعیین سطح تلاش خود، دستمزد خود را با دستمزد همکاران خود مقایسه می‌کنند، پراکندگی دستمزد باید بر این سطح و در نتیجه عملکرد متوسط شرکت تأثیر بگذارد. ساختار دستمزد متفاوت، تلاش کارکنان را تحریک می‌کند، از طریق انگیزه‌های ناشی از اعطای بزرگترین جایزه به مولدترین کارکنان. رویکرد آن‌ها همچنین نشان می‌دهد که هر چه میزان دستمزد بالاتر باشد، سطح بهینه تلاش کارکنان بالاتر است. در مقابل، نظریه‌های دیگر استدلال می‌کنند که فشرده‌سازی دستمزد، یعنی پراکندگی کمتر، بهره‌وری کارکنان را از طریق بهبود روابط کار، حفظ و تحریک انسجام بین نیروی کار یا ممانعت از شرکت در فعالیت‌های پرهزینه رانت‌جویانه توسط کارکنان تقویت می‌کند.

تعهد شغلی یک نتیجه کاری بالقوه است که دلبستگی افراد، شناسایی و درگیری افراد با اهداف شغل است. تعهد شغلی میزان تمایل فرد به کار در شغلی است که انتخاب می‌کند و همچنین به افراد نشان می‌دهد که برای پیشرفت در شغل خود کار کنند. تعهد شغلی به معنای نگرش در مورد اثر، اعتقاد و قصد رفتاری نسبت به یک شغل است. تعهد شغلی تحت تأثیر عوامل فردی و شرایط افراد قرار می‌گیرد و این عوامل بر علاقه و انگیزه شغلی یا رفتار مرتبط با کار تأثیر می‌گذارد. در حوزه رفتار سازمانی بیشتر پژوهشگران برای اندازه‌گیری میزان تعهد شغلی کارکنان روی عوامل فردی و موقعیت آنان متمرکز شده‌اند (آرورا و رانجنکار^۱، ۲۰۱۶). برخی از رهبران این واقعیت را درک نمی‌کنند که کارکنان باید انگیزه داشته باشند تا اطمینان حاصل کنند که آنچه را که باید انجام دهند تا اهداف و اهداف سازمان محقق شود. برخی از کارفرمایان به انگیزه مؤثر کارکنان برای تولید عملکرد بالا اعتقاد چندانی ندارند. آنها از این دیدگاه حمایت می‌کنند که حتی اگر کارکنان انگیزه مناسبی نداشته باشند، نمی‌توانند کار را ترک کنند زیرا در بازار کار شغلی وجود ندارد. اکثر کارفرمایان در رفتار رهبری خود موثر نیستند. آنها با کارکنان مانند ماشین‌هایی برخورد می‌کنند که معتقدند به هر نحوی می‌توان با کارکنان رفتار کرد. برخی از رهبران نیز زمان خود را به طور مؤثر با کارکنان خود مدیریت نمی‌کنند تا عملکرد شغلی مؤثر کارکنان را افزایش دهند (جیو و همکاران، ۲۰۱۵). در پاسخ به این امر، کارکنان به درستی به کار خود رسیدگی نمی‌کنند. برنامه ریزی درستی وجود ندارد و بر این اساس وظیفه خود را اولویت بندی نمی‌کنند. آن‌ها وظیفه خود

¹ Arora & Rangnekar

را به صورت منفی انجام می دهند که اثر آن ناکارآمدی است. در این مورد، این مطالعه به دنبال یافتن پاسخ این پرسش می باشد: میزان حقوق کارکنان بر عملکرد شغلی با نقش میانجی تعهد شغلی و نقش تعدیلگر رهبری اخلاقی چه تاثیری دارد؟

۲- مبانی نظری

تحقیقات در مورد اینکه چرا میزان حق کارکنان ممکن است ناکارآمد باشد محدود است. کارمندان دارای حق ممکن است به سادگی فاقد مشارکت باشند، زیرا انتظار دارند سطح نامتناسبی از پاداش ها و تمجیدها نسبت به مشارکت هایشان وجود داشته باشد، که باعث می شود کمتر منابع شناختی، فیزیکی و عاطفی خود را در کار خود سرمایه گذاری کنند (پام و همکاران، ۲۰۱۷). رهبری اخلاقی می تواند به عنوان یک شرط مهم برای کاهش اثرات ناکارآمد حق کارکنان باشد. از طریق تحقیقات ما، سازمان‌ها توصیه‌های ملموسی در مورد چگونگی کاهش نگرانی‌های انگیزشی مربوط به میزان حق کارکنان دریافت خواهند کرد. اگرچه برخی استدلال می کنند که میزان حق کارکنان در حال افزایش است. همچنین تحقیقات از نظر درک اینکه چگونه میزان حق کارکنان بر زندگی سازمان تأثیر می گذارد، محدود است. عملکرد شغلی مسلماً یکی از مهمترین نتایج تولید شده توسط کارکنان برای افزایش موفقیت سازمان است. با بررسی عملکرد شغلی به عنوان متغیر معیار، تصویر کامل تری را در اختیار سازمان‌ها قرار می دهیم که چگونه میزان حق کارکنان در صورت عدم مدیریت صحیح می تواند ناکارآمد باشد (تروینو و نلسون، ۲۰۱۷). این پژوهش برای نشان دادن اینکه چگونه رهبری اخلاقی می تواند به عنوان یک حائل در برابر نگرش‌ها و رفتارهای نامطلوب کارکنان عمل کند مناسب است. به طور کلی، ما حقوق کارمند را به عنوان یک موضوع مهم و به موقع بررسی می کنیم که به دلیل ارتباط عملی آن نیاز به بررسی بیشتر دارد.

۳- حقوق کارکنان

سیستم جبران خدمات نیروی انسانی را می توان به صورت زیر تعریف کرد: سیستم جبران خدمات که به طور کلی در این زیرمجموعه مورد بحث قرار می گیرد، جزئی از سیستم نگهداری منابع انسانی محسوب می شود، اما از آنجایی که اولین چیزی است که متقاضی استخدام به آن توجه دارد بسیار حائز اهمیت است. زیرا موجب حفظ و نگهداری کارکنان در سازمان می شود (میرسپاسی، ۱۳۹۴). با وجود آنکه از حقوق و دستمزد مفهوم واحدی مستفاد می شود باید توجه داشت از لحاظ امور استخدامی، حقوق، مقرر ثابتی است که معمولاً به طور ماهیانه به کارمندان پرداخت می شود و دستمزد به مزد ساعتی یا روزانه کارگری اطلاق می گردد. هدف اساسی از تنظیم طرح و مقررات مربوط به حقوق و دستمزد، پرداخت حق الزحمه عادلانه و متناسب با کوششی است که مستخدم در ایفای وظایف و

مسئولیت‌های سازمانی متحمل می‌شود. حصول این هدف ضمن آنکه رفاه و آسایش کارمند را فراهم می‌سازد در جهت منافع موسسات بوده و در بهبود وضع اجتماعی و توسعه اقتصادی جامعه نیز موثر است زیرا فرد با دریافت حقوق کافی و متناسب خواهد توانست احتیاجات اساسی و ضروری خود و خانواده خویش را تامین سازد در ضمن انگیزه موثری جهت توسعه مهارت، معلومات و تصدی وی برای مشاغل پرمسئولیت خواهد بود (سعادت، ۱۴۰۱). از سوی دیگر و از دیدگاه اقتصاد ملی، پرداخت حقوق و دستمزد کافی و عادلانه در بالا بردن سطح زندگی و افزایش قدرت خرید افراد یک جامعه تاثیر فراوان دارد هر گاه در یک جامعه افزایش حقوق ها با افزایش نسبت کارایی موسسات هم آهنگ نباشد ترقی قیمت ها حتمی است و در پاره‌ای احوال ممکن است این عدم تعادل میزان مصرف را کاهش دهد و بیکاری و بحران اقتصادی به وجود آورد زیرا بین سطح حقوق و دستمزد و کاردهی افراد جامعه رابطه مستقیم وجود دارد هر قدر کارایی و مهارت افراد جامعه کم باشد، به همان نسبت میزان حقوق و دستمزد و دستمزد و سطح زندگی در آن جامعه پایین است .

۴- عملکرد شغلی

عملکرد شغلی را مجموعه ای از فعالیت های منسجم و هدفمند که از کارمند انتظار می رود آن را به انجام برساند و این عملکرد به چهار عامل بهبود کار، همکاری در کار، احساس مسئولیت در کار و رعایت نظم و انضباط می داند (اشرفی، ۱۳۹۳). از عملکرد تعاریف متعددی به عمل آمده و هر یک از اندیشمندان از زاویه‌ای به این امر نگاه کرده‌اند. به چند مورد از مهمترین آن‌ها به شرح زیر اشاره می شود: حاصل فعالیت‌های یک فرد، از لحاظ اجرای وظایف محوله در یک مدت زمان معین. به نتیجه رساندن وظایفی که از طرف سازمان بر عهده نیروی انسانی گذاشته شده است . مجموعه رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خو نشان می دهند . سازمان ها برای حفظ بقا و پیشرفت به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند و منابع انسانی، سرمایه‌های بنیادی سازمان‌ها و منشأ هرگونه تحول و نوآوری در آن‌ها تلقی می‌شوند. در مورد عملکرد شغلی دیدگاه‌های مختلفی ارایه شده است. عملکرد شغلی در واقع به مجموع رفتارهایی که افراد، در ارتباط با شغل از خود بروز می‌دهند یا به عبارتی میزان محصول، پیامد و یا بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغل خود، حاصل می‌شود گفته می‌شود. در مدیریت عملکرد یا نتایج فعالیت‌های کاری فرد، تعاریف مختلفی دیده شده است. برخی آن به عنوان هر گونه نتیجه حاصل از انجام کار توجه نموده‌اند و برخی آن را مترادف با خروجی‌های ملموس و کیفی حاصل از کار دانسته‌اند (شارما و

همکاران^۲، ۲۰۱۶). عملکرد شغلی عبارت است از کارایی و اثر بخشی در وظایف محوله. در این تعریف کارایی به معنای نسبت بازده بدست آمده به منابع به کار رفته می باشد و اثر بخشی عبارت است از میزان دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده (مالبر و همکاران^۳، ۲۰۰۸). عملکرد شغلی را به عنوان یک سازه چند بعدی که نشان دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، میزان ابتکار عمل و تدابیر حل مسأله آن‌ها و روش‌های استفاده از منابع موجود خود و همچنین استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی می باشد، تعریف می‌شود (معمارباشی اول و عبدخدایی، ۱۳۹۱).

۵- تعهد شغلی

منظور از تعهد قبول شرط و پیمان و خود را ملزم به انجام عمل کردن آن می‌داند. اریلی و کالدول^۴ تعهد را به عوامل و انگیزه‌های درونی و برونی شغل تقسیم می‌کنند. ستامرز^۵ تعهد موثر را نوعی وابستگی و انضمام به سازمان می‌داند. که به صورت پذیرش ارزش‌های سازمان و تمایل به باقیماندن در سازمان تظاهر می‌نماید (بدیلی و همکاران، ۱۳۹۴). اندیشه تعهد به عنوان یک موضوع اساسی در نوشته‌های مدیریت وجود دارد این اندیشه، یکی از ارزش‌های اساسی است که سازمان می‌تواند به آن متکی باشد و کارکنان را بر اساس ملاک تعهد ارزشیابی کند. در سال‌های گذشته گاهی به تعهد به عنوان یک موضوع جالب، توجه شده ولی اخیراً توجه زیادی به آن معطوف گردیده است. سال‌های متمادی تعهد در تئوری‌ها و تحقیقات به شیوه‌های متفاوتی تعریف شده و در نتیجه ترکیب نتایج تحقیقات انجام شده مشکل بوده است. امروزه برای تعهد انواعی در نظر گرفته شده است، در تحقیقات به وضوح مشخص گردیده که کدام نوع تعهد در نظر می‌باشد و شاخص‌های سنجش آن نیز مشخص گردیده است. تعهد شغلی نوعی حالت شناختی و احساس هویت روانی با یک شغل را نشان می‌دهد. تعهد شغلی، اعتقاد در مورد شغل فرد است و به مقداری که یک شغل می‌تواند نیازهای فعلی فرد را برآورده سازد، بستگی دارد. اشخاصی که شدیداً درگیر شغل هستند، شغل را به عنوان بخش مهمی از هویت شخصی شان در نظر می‌گیرند. علاوه بر این، افراد دارای وابستگی شغلی بالا، بیشتر علائق خود را وقف شغل خود می‌کنند. همچنین به میزانی که شخص کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب اعتبارش بداند تعهد شغلی او افزایش

² Sharma & Dhar

³ Malber et al

⁴ O'rrielly & Caldwell

⁵ Somers

می‌یابد. عوامل بی‌شماری موجب ایجاد تعهد شغلی در افراد می‌شود، رایلی و کادول عوامل و انگیزه‌های درونی و بیرونی شغل را در تعهد شغلی موثر می‌دانند (سیدعامری و اسمعیلی، ۱۳۹۰).

۶- رهبری اخلاقی

رهبری اخلاقی در سازمان‌های امروزی بسیار ارزشمند است و به یکی از ابزارهای اصلی تبدیل شده است که به رهبران کمک می‌کند تا بر افراد و عملکرد سازمان تأثیر بگذارند (آرونسون^۶، ۲۰۰۱). رهبری اخلاقی، ظهور رفتارهای فردی و جمعی است که از نظر هنجاری مناسب است و حمایت از این نوع رفتار پیروان، از طریق ارتباط دو سویه، تصمیم‌گیری و تعریف می‌شود (براون و همکاران^۷، ۲۰۰۵). در سال‌های اخیر، دیدگاه‌های مهمی در رهبری مطرح شده است. این موارد شامل نقش هوش هیجانی، اثربخشی رهبری، مسائل اخلاقی در رهبری و ضرورت تعدیل روش‌های رهبری بر اساس تفاوت‌های فرهنگی است. اما به صورت ویژه تر موضوع رهبری و اخلاق توجه بسیار کمی را به خود معطوف داشته است. تنها در سال‌های اخیر، اخلاق‌شناسان و محققان رهبری، بررسی مفهوم اخلاق در رهبری را آغاز کرده‌اند (ژو و اولیوی^۸، ۲۰۰۴). در واقع رهبری اخلاقی در دهه‌های پایانی قرن بیستم به طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده و اخیراً توسط تعدادی از محققان مدیریت و رفتار سازمانی با توجه به تأثیر آن بر روی بازده افراد، و سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته است (پاتریک و کوپین^۹، ۲۰۰۲). این پژوهش با توجه به تعاریف جاپلین و همکاران (۲۰۱۹)، گوا^{۱۰} (۲۰۲۲) و سیاهرانی و همکاران^{۱۱} (۲۰۲۲) طراحی شده است، مدل مفهومی نشان داده شده در شکل را اقتباس کرده است. در این پژوهش تأثیر میزان حقوق کارکنان بر عملکرد شغلی با نقش میانجی تعهد شغلی و نقش تعدیلگر رهبری اخلاقی را مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

⁶ Aronson

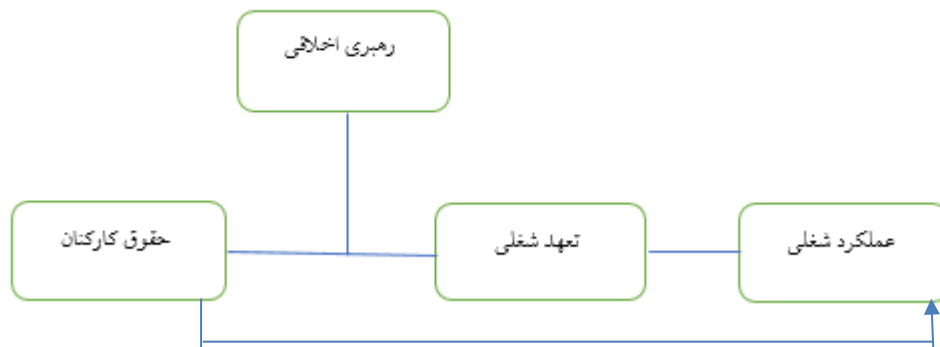
⁷ Brown and et al

⁸ Zhu & Avoilio

⁹ Petrick & Quinn

¹⁰ Guo

¹¹ Syahrani et al



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

۷- روش شناسی

این پژوهش از نظر مخاطب کاربردی، از نظر هدف توصیفی، به لحاظ جمع‌آوری داده‌ها پیمایشی و از نظر زمانی مقطعی است. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کارکنان شهرداری شهر اراک که شامل ۷۵۰ نفر می‌باشد. از آنجا که حجم جامعه ما ۷۵۰ نفر است، با استفاده از جدول نمونه‌گیری مورگان ۲۵۶ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. در این پژوهش از ۴ پرسشنامه استفاده می‌شود.

۱. پرسشنامه حقوق کارکنان: جهت جمع‌آوری داده‌های متغیر حقوق کارکنان از پرسشنامه کمپیل و همکاران (۲۰۰۴) استفاده شده است. شیوه نمره‌گذاری پرسشنامه براساس نمره‌گذاری لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً موافقم=۵، موافقم=۴، نظری ندارم=۳، مخالفم=۲ و کاملاً مخالفم=۱) است.
۲. پرسشنامه عملکرد شغلی: در این پژوهش از پرسشنامه ویلیامز و اندرسون (۱۹۹۱) استفاده شده است. این پرسشنامه عملکرد شغلی (۸ سوال) می‌باشد. شیوه نمره‌گذاری پرسشنامه براساس نمره‌گذاری لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً موافقم=۵، موافقم=۴، نظری ندارم=۳، مخالفم=۲ و کاملاً مخالفم=۱) است.
۳. پرسشنامه تعهد شغلی: در این پژوهش از پرسشنامه باریک و همکاران (۲۰۱۵) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل تعهد شغلی شرکت (۷ سوال) می‌باشد. شیوه نمره‌گذاری پرسشنامه براساس نمره‌گذاری لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً موافقم=۵، موافقم=۴، نظری ندارم=۳، مخالفم=۲ و کاملاً مخالفم=۱) است.

مخالقم = ۱) است.

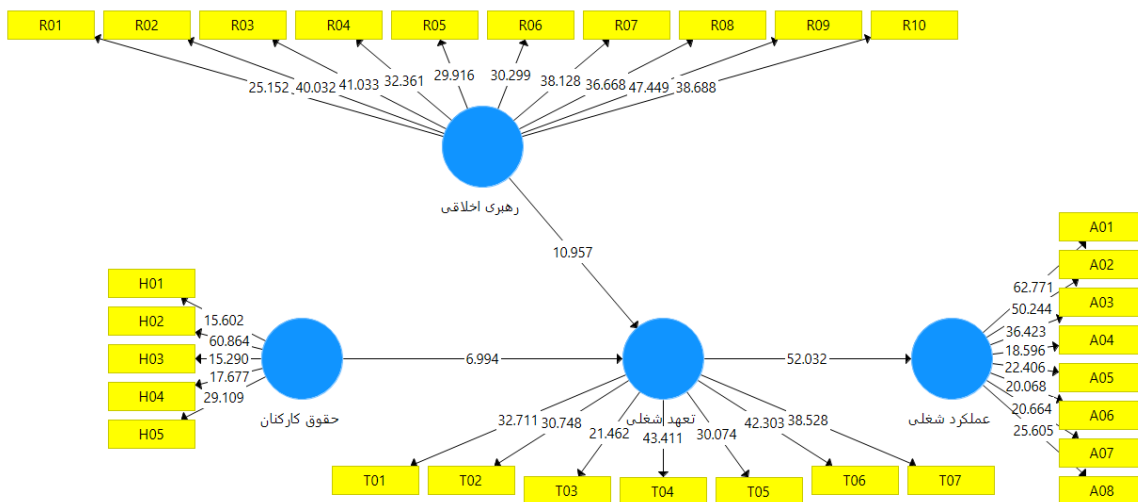
۴. پرسشنامه رهبری اخلاقی: در این پژوهش از پرسشنامه براون و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل رهبری اخلاقی (۱۰ سوال) می‌باشد. شیوه نمره‌گذاری پرسشنامه براساس نمره‌گذاری لیکرت پنج درجه‌ای (خیلی کم = ۱، کم = ۲، متوسط = ۳، زیاد = ۴ و خیلی زیاد = ۵) است. برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگراف اسمیرنوف و فرضیات پژوهش از رگرسیون چندگانه و مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار SPSS و در قسمت آمار استنباطی و تحلیل داده‌ها از نرم افزار Smart PLS استفاده خواهد شد.

۸ – یافته‌ها

در این پژوهش ۲۵۶ نفر از کارکنان شهرداری شهر اراک شرکت داشتند از میان کارکنان شهرداری شهر اراک ۱۵۵ نفر مرد (۶۱ درصد) و ۱۰۱ نفر زن (۳۹ درصد) بودند. ۶۳ نفر (۲۵ درصد) از پاسخ دهندگان دارای تحصیلات دیپلم، ۵۵ نفر (۲۱ درصد) از پاسخ دهندگان دارای تحصیلات کاردانی، ۸۹ نفر (۳۵ درصد) از پاسخ دهندگان دارای تحصیلات کارشناسی و ۴۹ نفر (۱۹ درصد) از پاسخ دهندگان دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر بود. ۸۵ نفر دامنه سنی ۲۰-۳۰ سال (۳۳ درصد)، ۶۵ نفر دامنه سنی ۳۱-۴۰ سال (۲۵ درصد)، ۴۳ نفر دامنه سنی ۴۱-۵۰ سال (۱۷ درصد)، ۶۳ نفر دامنه سنی ۵۰ به بالا (۲۵ درصد) می‌باشد.

مدل بیرونی (اندازه‌گیری) تحقیق

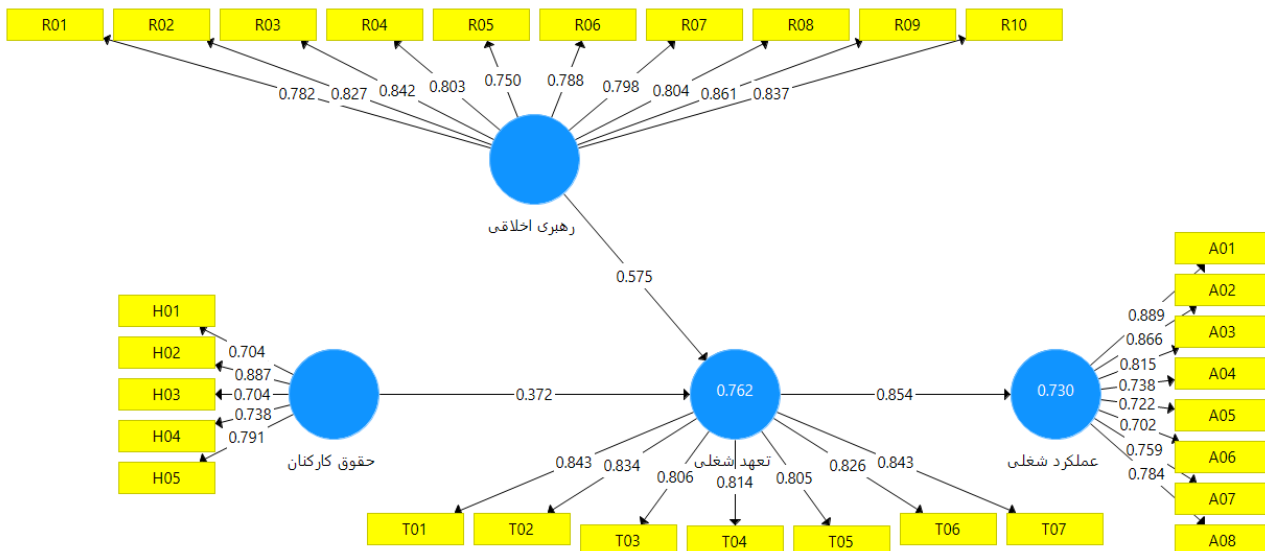
در شکل (۲) مدل آزمون شده پژوهش گزارش شده است. برای آزمون این مدل از نرم افزار Smar PIs استفاده شده است.



شکل (۲) مدل بیرونی در حالت معناداری

ضرایب شکل ۳- با استفاده از رویکرد بوت استرپینگ می باشد یا مشاهده می شود.

شکل (۳) مدل بیرونی در حالت ضرایب استاندارد



باتوجه به شکل ها و خروجی نرم افزار برای مدل اندازه گیری، بار عاملی همه سوالات از ۰/۷

بیشتر و همچنین آماره احتمال برای همه سوالات از قدرمطلق ۱,۹۶ بزرگتر شده است یعنی همه سوالات در مدل مناسب هستند و حذف نمی شوند. خروجی مدل اندازه گیری در دو حالت استاندارد و معناداری در زیر ارائه شده است.

پایایی و اعتبار همگرایی^{۱۲} (AVE)

معیار AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هرچه این همبستگی بیشتر باشد. برازش نیز بیشتر است. همچنین مقدار AVE بالای ۰/۵ روایی همگرایی قابل قبول را نشان می‌دهد. مقدار AVE یک متغیر مرتبه دوم از طریق میانگین مقادیر توان دوم بارهای عاملی ابعاد آن محاسبه می‌شود (داوری و رضا زاده، ۱۳۹۵). مقادیر معیار AVE مربوط به هر یک از متغیرها در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول (۱) روایی همگرا و پایایی متغیرهای تحقیق

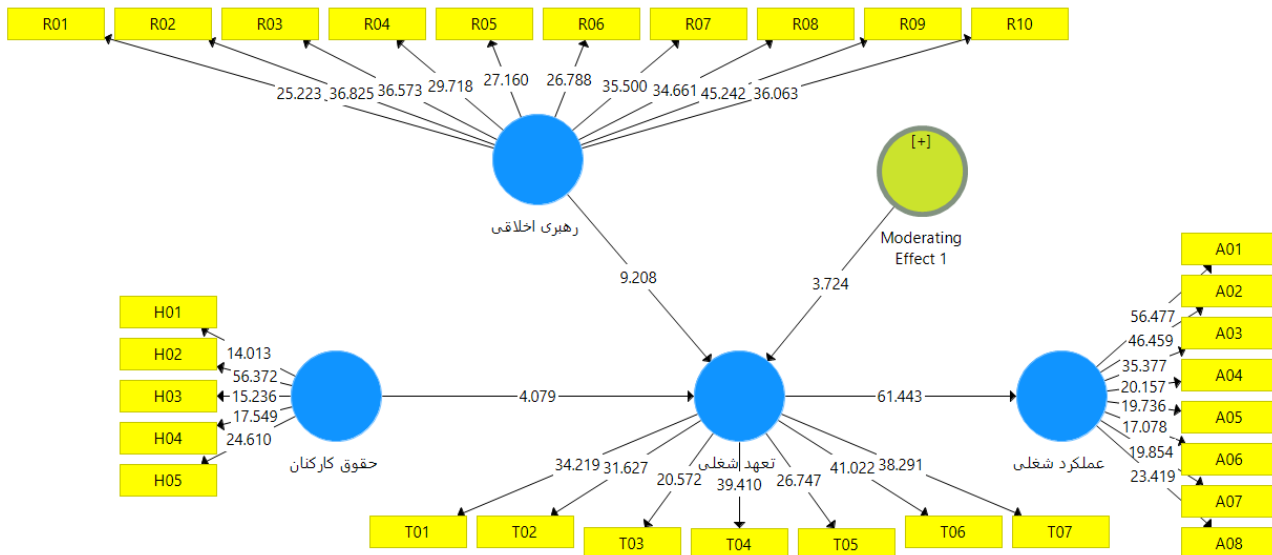
	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	روایی همگرا
عملکرد شغلی	0.911	0.928	0.619
حقوق کارکنان	0.823	0.877	0.589
رهبری اخلاقی	0.942	0.950	0.656
تعهد شغلی	0.922	0.937	0.680

با توجه به نتایج بدست آمده از جدول ۴-۶ مدل از روایی همگرایی بالایی برخوردار است.

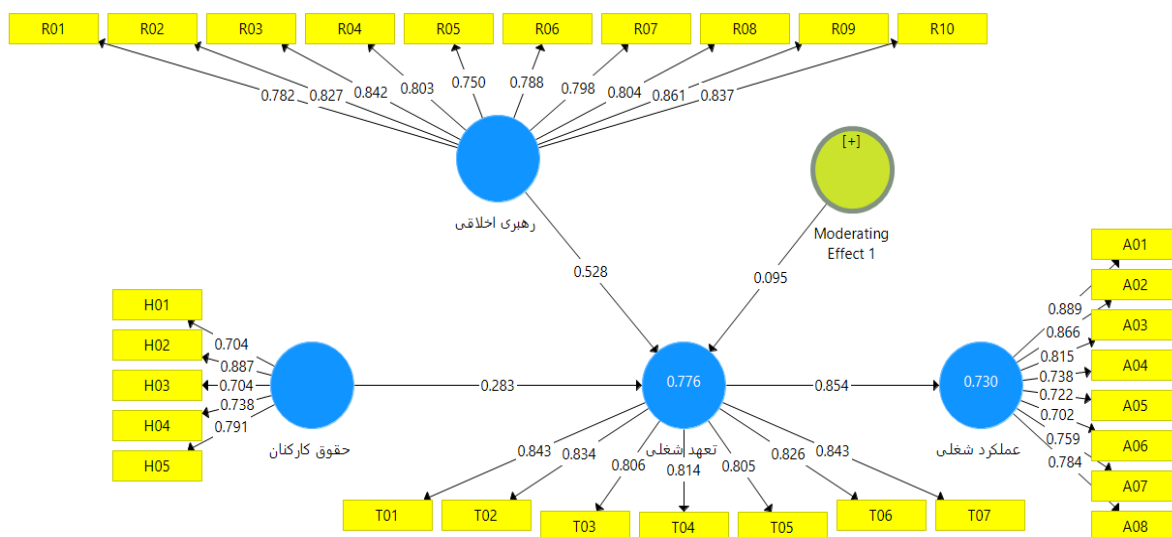
مدل درونی (ساختاری)

برای بررسی فرضیات از مدل‌های ساختاری در حالت ضرایب استاندارد و معناداری استفاده می‌کنیم. چون همه سوالات بارعاملی و آماره احتمال مناسبی داشتند، هیچ سوالی از مدل حذف نشد بنابراین می‌توانیم از مدل‌های اندازه‌گیری بعنوان مدل‌های ساختاری استفاده کنیم.

¹² Average variance extracted



شکل (۴) مدل ساختاری در حالت معناداری



شکل (۵) مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد

آزمون فرضیات پژوهش

فرضیه های اصلی: حقوق کارکنان بر عملکرد شغلی با نقش تعدیلگر رهبری اخلاقی تاثیر معناداری دارد. متغیر تعدیلگر در مدل های ساختاری برای این فرضیه بنام moderating effect 1 نشان داده شده است. آماره احتمال برای نقش تعدیلگر رهبری اخلاقی در تاثیر حقوق کارکنان بر عملکرد شغلی و با نقش میانجی تعهد شغلی برابر با ۳,۷۲۴ آمده است (شکل ۴-۳) که از قدر مطلق ۱,۹۶ بزرگتر است بنابراین نقش تعدیلگر رهبری اخلاقی تایید می شود و با توجه به اینکه ضریب استاندارد (شکل ۴-۴) برای آن نیز برابر با ۰,۰۹۵ بدست آمد (مثبت است) یعنی رهبری اخلاقی بعنوان متغیر تعدیلگر تاثیر حقوق کارکنان بر عملکرد شغلی با نقش میانجی تعهد شغلی را تقویت می کند.

حقوق کارکنان بر عملکرد شغلی با نقش میانجی تعهد شغلی تاثیر معناداری دارد. برای بررسی نقش میانجی متغیرها باید به خروجی نرم افزار اسمارت پی ال اس ورژن ۳ رجوع کرد. با توجه به جدول زیر آماره احتمال برای متغیر میانجی تعهد شغلی برابر با 6.939 بدست آمده است که از مقدار بحرانی ۱,۹۶ بزرگتر بنابراین نقش میانجی گری آن تایید می شود و با دقت به ضریب استاندارد بدست آمده که برابر با 0.318 می باشد و عدد مثبتی است تیز میتوانیم نتیجه بگیریم در تعدیلگری تعهد شغلی باعث بیشتر شدن تاثیر حقوق کارکنان بر عملکرد شغلی شده است.

فرضیه‌های فرعی

- ۱- حقوق کارکنان بر عملکرد شغلی تاثیر معناداری دارد. حقوق کارکنان از طریق تعهد شغلی بر عملکرد شغلی تاثیر می‌گذارد. که این فرضیه در فرضیه اصلی تشریح شد.
- ۲- حقوق کارکنان بر تعهد شغلی تاثیر معناداری دارد. آماره احتمال در تاثیر حقوق کارکنان بر تعهد شغلی برابر با ۴,۰۷۹ آمده است (شکل ۳-۴) که از قدرمطلق ۱,۹۶ بزرگتر است بنابراین تاثیر حقوق کارکنان بر تعهد شغلی تایید می‌شود و باتوجه به اینکه ضریب استاندارد (شکل ۴-۴) نیز برابر با ۰,۲۸۳ بدست آمد (مثبت است) یعنی تاثیر حقوق کارکنان بر تعهد شغلی، مثبت (تقویت کننده) می‌باشد.
- ۳- تعهد شغلی بر عملکرد شغلی تاثیر معناداری دارد. آماره احتمال در تاثیر حقوق کارکنان بر عملکرد شغلی برابر با ۶۱,۴۴۳ آمده است (شکل ۳-۴) که از قدرمطلق ۱,۹۶ بزرگتر است بنابراین تاثیر حقوق کارکنان بر عملکرد شغلی تایید می‌شود و باتوجه به اینکه ضریب استاندارد (شکل ۴-۴) نیز برابر با ۰,۸۵۴ بدست آمد (مثبت است) یعنی تاثیر حقوق کارکنان بر عملکرد شغلی، مثبت (تقویت کننده) می‌باشد.

۹- نتیجه گیری

حقوق کارکنان بر عملکرد شغلی با نقش میانجی تعهد شغلی و نقش تعدیلگر رهبری اخلاقی تاثیر معناداری دارد. تحلیل معادلات ساختاری در فصل چهارم نشان داد آماره های احتمال برای متغیر تعدیلگر رهبری اخلاقی و متغیر میانجی تعهد شغلی از مقدار بحرانی ۱,۹۶ بزرگتر بودند و فرضیه مورد نظر تایید شد. نتیجه بدست آمده از این فرضیه با نتیجه تحقیقات افرادی مانند حسنی و نوروزی (۱۴۰۱)، نوذری و رشیدی (۱۴۰۰)، خسروی پور (۱۴۰۱)، مشابه است ولی با نتیجه تحقیق جاپلین و همکاران (۲۰۱۹) مشابهت ندارد. حسنی و نوروزی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان واکاوی تاثیر حقوق و دستمزد بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بخش دولتی انجام دادند. بررسی مطالب نشان می‌دهد که با توجه به سیستم تحقیق مشخص شده است که بین حقوق و بهره‌وری نیروی کار و هنجارها رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین بین حقوق و سیستم مستمر رابطه منفی و معناداری وجود دارد. حقوق بر انگیزه کاری تاثیر می‌گذارد. میزان حقوق پرداختی تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی دارد. نوذری و رشیدی (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر حقوق و دستمزد بر عملکرد شغلی کارکنان (مطالعه

موردی: اداره فرهنگ و ارشاد اسلامی) انجام دادند. نتایج نشان داد که میزان حقوق و دستمزد پرداختی بر عملکرد شغلی کارکنان دارای تاثیر مثبت و معنادار است. خسروی پور (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان تاثیر ابعاد رهبری اخلاقی بر تعهد شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد هنگامی که یک مدیر سطح بالایی از رهبری اخلاقی را داشته باشد بر نگرشهای مثبت کارکنان همچون تعهد سازمانی اثر می‌گذارد و افراد با آگاهی بیشتر از رهبری اخلاقی، رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری از خود نشان می‌دهند. در هر سازمانی، پرداخت حقوق به عنوان یکی از مهمترین موضوعات مدیریتی مورد توجه قرار می‌گیرد. یک سیستم پرداخت حقوق منصفانه، علاوه بر ایجاد حس اعتماد کارکنان به شرکت، باعث افزایش عملکرد شغلی کارکنان و افزایش تعهد و انگیزه آنان می‌شود. در این بین، وجود یک ساختار پرداخت حقوق نقش بسیار مهمی را ایفا می‌کند. سیستم پرداخت حقوق باید به گونه‌ای طراحی شود که از نظر اقتصادی مزیت داشته و برای کارکنان نیز منصفانه باشد. در این سیستم حقوق و مزایا باید بر اساس عملکرد، سابقه کار و میزان مهارت‌های کارکنان تعیین شود. کارکنان انتظار دارند عملکردشان با حقوقی که دریافت می‌دارند ارتباط مستقیم داشته باشد. حقوق می‌تواند جبران خدمات مالی، ترفیع، ارتقاء، خدمات غیرمالی و امثالهم باشد. اگر ادراک کارکنان این باشد که کار سخت و عملکرد عالی مورد توجه قرار می‌گیرد، آنها انتظار دارند که عملاً این ارتباط نشان داده شود. در این صورت سطح بالایی از عملکرد را خواهند داشت. اگر روابط بین عملکرد و حقوق کارکنان ضعیف باشد کارکنان در حدی که فقط بتوانند شغل خود را حفظ کنند، به کار می‌پردازند. البته طبق توضیحات فوق نمی‌توان برای همه سازمان‌ها یک نسخه ثابت و یکسان تجویز نمود بلکه کلیه عوامل برون سازمانی از جمله شرایط اقتصادی و فرهنگی جامعه، سطح زندگی در هر جامعه و قوانین و مقررات مربوط به کار از یک سو و عوامل عمده درون سازمانی از جمله نوع کار و نوع فناوری، نوع محصول و خدمت، سطح سود و تخصص کارکنان و سطح توقعات افراد از کار و زندگی از سوی دیگر در تعیین حقوق و دستمزد کارکنان مورد توجه قرار گیرد (رونقی، ۱۳۸۴).

برخی تحقیقاتی که درباره تاثیر حقوق بر تعهد شغلی یا عملکرد شغلی انجام شده است مانند تحقیق جاپلین و همکاران (۲۰۱۹) نشان دهنده تاثیر منفی بالابردن حقوق کارکنان بر تعهد شغلی یا عملکرد شغلی آنان بوده است ولی در تحقیق حاضر این تاثیر مثبت می‌باشد دلیل آن نیز به شرایط اقتصادی فاجعه

بار کشورمان برمیگردد. در سایر کشورها حقوق کارکنان در شان یک زندگی انسانی و باشرافت است و افزایش بیش از حد آن نه تنها تاثیر مثبتی نداشته و حتی گاهی تاثیر منفی بر تعهدشغلی یا عملکرد کارکنان داشته است ولی در کشور ما بخصوص طی این سه سال گذشته و تورم‌هایی که رکوردهای تورم در سال‌های قبل را شکسته است، حقوق کارکنان به هیچ عنوان متناسب با هزینه یک زندگی شرافتمندانه و باعزت نیست بنابراین افزایش دادن آن تاثیرات بسیار خوبی بر کارکنان خواهد داشت که متأسفانه سیاست‌های اجرایی چنین برنامه‌ای را در نظر نداشته و کماکان بر قشر کارمند ستم می‌شود.

حقوق کارکنان بر عملکرد شغلی تاثیر معناداری دارد. نتیجه بدست آمده از این فرضیه با نتیجه تحقیقات افرادی مانند حسنی و نوروزی (۱۴۰۱)، نوذری و رشیدی (۱۴۰۰) مشابه است ولی با نتیجه تحقیق جاپلین و همکاران (۲۰۱۹) مشابهت ندارد. بسیاری از صاحب نظران علوم اداری و مدیریت بر این باورند که نخستین و نهایی‌ترین هدف افراد از پذیرش شغل، برخورداری مادی و به زبان رایج دریافت حقوق و مزایا است. از طرفی اگر منابع انسانی را برجسته‌ترین ابزار دستیابی به هدف‌های مدیریت بدانیم، به سهولت در می‌یابیم که امر پرداخت حقوق و دستمزد جایگاهی بس حساس در قلمرو نظام اداری و مدیریت دارد. شمار فراوانی از کم‌کاری‌ها، عدم‌انگیزش، نارضایتی‌های شغلی، موارد ترک خدمت و مواردی از این قبیل زاینده بی‌توجهی به انگیزه‌های مادی و نابرابری‌های پرداخت یا کمبود مقررات و روش‌های منظم، منطقی و منصفانه حقوق و مزایاست (رونقی، ۱۳۸۴). در بازارهای رقابتی امروز، توانایی شما به عنوان کارفرما در حفظ و نگهداری نیروهای برتر تا حد زیادی با سطح حقوقی که برای آن‌ها در نظر گرفته‌اید گره خوره است. میزان حقوق کارمندان همچنین با رضایت شغلی، بهره‌وری بیشتر و موفقیت شرکت در ارتباط است. برای حفظ و جذب کارمندان، کارفرمایان باید روشی را برای نحوه تعیین افزایش حقوق در نظر بگیرند. همانطور که گفته شده اگر هنگام مصاحبه بتوانید سوالات کارمندان درباره پاداش را به خوبی جواب دهید موقعیت بهتری خواهید داشت. شما باید به طور واضح زمان افزایش حقوق و معیارهایی را که برای تعیین افزایش مناسب حقوق استفاده می‌شود را به کارمند خود بگویید. در این صورت هم می‌توانید بودجه مناسب‌تری داشته باشید و همچنین به عنوان یک کارفرمای عادل‌تر شناخته خواهید شد. در اغلب موارد سیستم حقوق و مزایا از مؤثرترین ابزار تشویق و انگیزشی است که در اختیار مدیران سازمان می‌باشد. طرح و استفاده از سیستم مذکور اغلب انعکاس

دهنده نگرش مدیران و طرز برخورد آنان با نیروی انسانی شاغل است. به همین دلیل مدیران سازمان برنامه پاداش مالی را به طور جدی دنبال میکنند. تهیه و تنظیم خط مشیهای مناسب در مورد محاسبه و تعیین حقوق و دستمزد کارکنان یکی از مسائل دشوار در مدیریت حقوق و دستمزد است، که همه سازمانها اعم از دولتی و خصوصی باید سیاستهای مشخصی در زمینه محاسبه و نحوه پرداخت آن داشته باشند (دراکر، ۱۳۸۲). در این راستا یک مطلب مهم در انگیزش این است که، سیستم پرداخت حقوق و دستمزد عادلانه باشد. بر اساس تئوری برابری کارکنان زمانی در نهایت از پرداختها راضی می‌شوند که آن را در مقایسه با سایر افراد هم شغل و سازمانهای مشابه و جامعه عادلانه ببینند. هنگامی که کارکنان احساس نمایند که حقوق و مزایای دریافتی آنان منصفانه و عادلانه است، عملکرد آنها افزایش می‌یابد و یا بالعکس. ایجاد مکانیزم‌های مؤثر در جمیع جهات از جمله؛ طراحی و تدوین سیاستها و خط مشیهای متناسب با یک سیستم حقوق و دستمزد عادلانه به ایجاد رضایت شغلی کارکنان، تعهد سازمانی آنان و تشویق کارکنان به بهره‌وری بیشتر منجر می‌گردد (دسلر، ۱۳۸۱).

حقوق کارکنان بر تعهد شغلی تاثیر معناداری دارد. نتیجه بدست آمده از این فرضیه با نتیجه تحقیقات افرادی مانند حسنی و نوروزی (۱۴۰۱)، مشابه است ولی با نتیجه تحقیق جاپلین و همکاران (۲۰۱۹) مشابهت ندارد. جاپلین و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان حقوق، تعهد و عملکرد کارکنان: با نقش تعدیل کننده رهبری اخلاقی انجام دادند. در این پژوهش از تئوری درگیری و مشارکت در محل کار استفاده می‌کنیم. کارکنانی که که از حقوق بالایی برخوردارند تعهد شغلی پایین تری دارند. اگر رهبری اخلاقی این رابطه را تعدیل کند این تاثیر منفی کمتر خواهد شد. در نهایت پیش بینی می‌شود که در شرایطی که رهبری اخلاقی در سطح پایینی باشد تعهد شغلی پایین تر است زیرا حقوق کارکنان منجر به اختلال در عملکرد شغلی می‌شود. این اثر واسطه‌ای در زمانی که رهبری اخلاقی بالا باشد باقی نمی‌ماند. حقوق و دستمزد کارکنان بر اساس و به نسبت افزایش بهره‌وری و تعهد آنان تعیین می‌گردد، از این رو به عنوان یکی از متغیرها و یا تئوریهای نظام پرداخت جای می‌گیرد؛ زیرا تلاش و کوشش افراد در جهت تقویت و پیشرفت فعالیت‌های سازمانی باید به گونه‌ای جبران شود که مولود انگیزه تلاش و همبستگی افراد با سازمان شود. لازم به ذکر است که به لحاظ تفاوت داشتن شرایط محیطی و کاری، نظریه کارایی باید با نگرش اقتضایی انجام شود (کاملی و همکاران، ۱۳۹۰). یکی

از اساسی‌ترین مسائل مربوط به مدیریت و اداره جوامع امروزی، نیروی انسانی و در بین آنها نظام تعیین حقوق و دستمزد کارکنان شاغل در بخش‌های دولتی و خصوصی است که همواره زمینه ساز بروز مشکلات عدیده‌ای برای جوامع و بخشهای مختلف آن بوده است. بسیاری از نابسامانیها و نارضایتی‌های موجود در روابط کارکنان و صاحبان مؤسسات و یا مدیران آنها ریشه در نامناسب بودن حقوق و دستمزد آنها دارد، در این مورد در صورتی که یک نظام پرداخت فراگیر و همه جانبه طراحی گردد که هم مورد قبول کارکنان واقع گردیده و هم منافع صاحبان سازمانها را در نظر بگیرد، بسیاری از این نابسامانی‌ها مانند اعتصاب، سهل‌انگاری در نگهداری و حراست از وسایل و ابزار تولید، وارد نمودن صدمه به خطوط تولید، کم کاری و غیره مرتفع میگردند و رضایت شغلی و در نتیجه کارایی و بهره‌وری و تعهد سازمانی دست اندرکاران ایجاد میگردد (بقایی راوری، ۱۳۸۱).

تعهد شغلی بر عملکرد شغلی تاثیر معناداری دارد. نتیجه بدست آمده از این فرضیه با نتیجه تحقیقات افرادی مانند امان‌اللهی و همکاران (۱۴۰۰)، محمد و همکاران (۲۰۱۸)، یشل و جوی (۲۰۱۸)، مشابه است ولی با نتیجه تحقیق چاپلین و همکاران (۲۰۱۹) مشابهت ندارد. امان‌اللهی و همکاران (۱۴۰۰) به تدوین الگوی مشاوره‌ای تغییر زبانی در تعهد شغلی مبتنی بر تجربیات هستی‌شناسانه کارکنان سازمان‌های پویای اقتصادی پرداختند. نتایج بیانگر آن است که تحقق تغییر زبانی در تعهد شغلی، منوط به بازنگری در معنا و مفهوم تعهد، ایجاد هستی‌شناسی جدید در باب افق تعهد و نیز تأکید بر عاملیت انسان و نقش‌گذاری در گستره هستی است و این امر به نوبه خود می‌تواند تعهد شغلی را که از مهم‌ترین عوامل موفقیت یک سازمان است، تحت تأثیر قرار دهد. محمد و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی تاثیر تعهد شغلی کارکنان بر عملکرد سازمانی از طریق نقش واسطه‌ای خشنودی شغلی در بخش بانکی اردن پرداختند. نتایج الگوی معادلات ساختاری نشان داده است که تعهد شغلی کارکنان، خشنودی شغلی و عملکرد سازمانی رابطه معناداری برقرار بوده است. یشل و جوی (۲۰۱۸) در پژوهشی اقدام به بررسی رابطه بین تعهد شغلی کارکنان و خشنودی شغلی در شرکت‌ها نموده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که بین تعهد شغلی کارکنان و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین تعهد و ابعاد خشنودی شغلی شامل توسعه حرفه‌ای، جبران خسارت و مزایا، ارتباط با مدیریت و محیط کار رابطه آماری معنی‌داری وجود دارد.

بر اساس تحقیقات انجام شده، زمانی که کارکنان تعهد شغلی بالایی داشته باشند و در امور سازمانی که در آن مشغول به کار هستند مشارکت کنند، بهره‌وری و عملکرد آن‌ها به شکل قابل توجهی بالا می‌رود. افزایش روحیه و تعهد شغلی کارمندان و مشارکت دادن آن‌ها در تصمیمات مدیریتی نقش بسیار مهمی در توسعه و بهبود شرایط کسب و کار خواهد داشت. اصطلاح تعهد شغلی در واقع به سطح تعهد و ارتباط کارمند با یک سازمان گفته می‌شود. به طور کلی می‌توان گفت تعلق خاطر کارمندان به محل کار خود، عامل اصلی موفقیت در تجارت، در بازار رقابتی امروز است. بالا بودن مشارکت سازمانی باعث حفظ و مدیریت استعدادها، بالابردن وفاداری مشتریان و بهبود عملکرد سازمان و ارزش آن می‌گردد. به طور کلی می‌توان گفت تعهد شغلی یکی از ویژگی‌های رابطه بین یک سازمان و کارکنان آن است و کارمند متعهد به کسی گفته می‌شود که کاملاً مجذوب و علاقه‌مند به کار خود باشد و برای پیشبرد اهداف و استراتژی سازمان تلاش می‌کند. یک کارمند متعهد رویکردی مثبت به سازمان و ارزش‌های آن دارد. بنابراین انتظار می‌رود یک سازمان با تعهد شغلی بالا در رقابت با سازمانی با تعهد شغلی پایین، از عملکرد سازمانی بهتری برخوردار باشد.

عدم همسویی داده‌ها

نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات، آزادی ریکنده و بازیاری (۱۴۰۱)، سلیمی (۱۴۰۱)، پرادان و ینا (۲۰۲۲) و نارایانامورتی و تورتورلا (۲۰۲۱) شاید در یک متغیر با هم همسویی داشته باشند ولی در سایر متغیرهای به کار رفته همسویی ندارند. انصاری و فضلیان (۱۴۰۱) به بررسی نقش نظام مدیریت حقوق و دستمزد بر رضایتمندی و بهره‌وری کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان آموزش پرورش یاسوج) پرداختند. نتایج بدست آمده نشان داد که بین حقوق و دستمزد با بهره‌وری کارکنان آموزش پرورش یاسوج تاثیر معناداری وجود دارد. همچنین بین حقوق و دستمزد با رضایتمندی کارکنان آموزش و پرورش یاسوج تاثیر معناداری وجود دارد. آزادی ریکنده و بازیاری (۱۴۰۱) به بررسی رابطه بین تعهد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان با میانجیگری رضایت شغلی بیمه معلم تهران پرداختند. نتایج این بررسی نشان داد که رضایت شغلی در رابطه بین تعهد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی دارد. به بیان دیگر رابطه ای که بین تعهد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد از طریق رضایت شغلی نیز قابل توجیه می‌باشد و رضایت شغلی در این رابطه نقش دارد. سلیمی (۱۴۰۱) در یک مقاله مروری به

عوامل موثر بر تعهد شغلی کارمندان ادارات دولتی پرداختند. نتایج نشان داد که عوامل موثر بر تعهد شغلی کارمندان ادارات؛ ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌ها ساختاری، متغیرهای ساختاری و... می‌باشد. توشه اصل و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان مطالعه تاثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی با واسطه سواد اخلاقی معلمان ابتدایی ناحیه یک شهرستان اردبیل انجام دادند. با توجه به نتایج بدست آمده رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی بطور معنی داری اثر می‌گذارد. پرادان و ینا (۲۰۲۲) دامنه پیوسته برای توسعه گستره عملکرد کارمندان را بررسی کردند که حوزه اصلی اثربخشی منابع انسانی است. آن‌ها در مورد درک عملکرد در محل کار، با محققان و متخصصان شرکت مصاحبه نموده‌اند. براساس ادبیات تحقیق و بازخورد دانشگاهیان و متخصصان صنعت، برای اعتبار سنجی تجربی، یک چارچوب مفهومی همراه با ابزار ۴۲ آیتمی در زمینه عملکرد کارکنان پیشنهاد شده است. نارایانامورتی و تورتورلا (۲۰۲۱) به بررسی تاثیر پیامدهای کووید ۱۹ بر عملکرد کارکنان پرداختند. نتایج بدست آمده نشان داد که پیامدهای کاری کووید ۱۹ (به عبارتی، محیط کار دفتر خانگی، ناامنی شغلی، و ارتباط مجازی)، عملکرد و کارایی کارکنان را هرچند نه به یک اندازه، اما تحت تاثیر قرار می‌دهد.

۹- پیشنهادهای کاربردی براساس نتایج تحقیق

- نتایج تحلیل آماری نشان داد: حقوق کارکنان از طریق تعهد شغلی بر عملکرد شغلی تاثیر معناداری دارد. بنابراین پیشنهادات زیر برای بهبود تعهد شغلی ارائه می‌شود: با حمایت‌های مالی و بهبود محیط فیزیکی کار (تامین روشنایی محیط کار، انتخاب اثاثیه و تجهیزات مناسب محیط کار، تهویه مناسب هوا، اندازه اتاق‌ها، فضاهای تفریحی محیط کار و میزان سرو صدای مناسب) علاقه مندی در کارکنان برای درگیری در کار ایجاد شود. متولیان امر باید با ایجاد انگیزه و روابط خوب کاری بین همکاران و تقویت سطح وفاداری و صداقت همکاران نسبت به هم، جو مساعد فعالیت برای کارکنان سازمان را فراهم نموده باشند تا کارکنان برای کارشان تلاش و انرژی اثربخش صرف کنند. واگذاری وظایف به کارکنان و مدیریت خرد باعث افزایش تعهد و بهره‌وری کارکنان می‌شود در این حالت کنترل هر بخش را به کارمند همان بخش می‌سپارند و اعتمادی دوجانبه بین آن‌ها شکل می‌گیرد و کارکنان از انجام وظایف خود احساس رضایت دارند. در عادلانه نمودن فرصت‌های ارتقاء در سازمان، منظم و سیستماتیک و مستمر بودن نظام ترفیع و ارتقاء، بر مبنای توانایی‌ها و شایستگی‌های کارکنان، اقدام لازم صورت گیرد، تا کارکنان وظایف

محوه را به درستی انجام دهند. فراهم نمودن یک محیط کاری سالم، فرهنگ منحصربه‌فرد خود را دارد که اغلب خوشایند، مشارکتی، مثبت و خلاق است. محیط، کارمندان و حتی شیوه‌های کار به ایجاد یک فرهنگ زنده، خلاق و جذاب کمک می‌کنند، تا کارکنان در حین انجام وظایف خود متوجه تغییر زمان نشوند.

- نتایج تحلیل آماری نشان داد: حقوق کارکنان بر تعهد شغلی تأثیر معناداری دارد. بنابراین پیشنهادات زیر برای بهبود این تأثیر و بهبود حقوق کارکنان ارائه می‌شود: مدیر به حرف‌های کارمندان گوش دهد. مدیر کارکنانی را که معیارهای اخلاقی را زیر پا می‌گذارند، تنبیه و توبیخ کند در مقابل از کارکنانی که به معیارهای اخلاقی پایبند هستند پاداش و ترفیع بدهد. حفظ اصول اخلاقی توسط مدیر در محیط کار و هنگام برخورد با کارکنان. مدیر منافع (مالی و معنوی) کارکنان را در نظر بگیرد. مدیر تصمیمات منصفانه و متعادلی بگیرد، تا به کارکنان چه از لحاظ مالی و چه روحی آسیبی وارد نشود. مدیر شرایطی را فراهم کند تا کارکنان به او اعتماد داشته باشند. مدیر در مورد اخلاق یا ارزش‌های تجاری و مالی از کارکنان نظرخواهی کند. مدیر مثالی از نحوه انجام کارها به روش صحیح از نظر اخلاقی ارائه دهد. مدیر هنگام تصمیم‌گیری، نظرات کارکنان را نیز در نظر گیرد.

- نتایج تحلیل آماری نشان داد: تعهد شغلی بر عملکرد شغلی تأثیر معناداری دارد. بنابراین پیشنهادات زیر برای بهبود عملکرد شغلی ارائه می‌شود: مسئولیت‌های مرتبط با شغل به درستی تعریف شود. کارکنان را درگیر فعالیت‌هایی کنید که مستقیماً بر ارزیابی عملکرد آن‌ها تأثیر گذار باشد. مدیران و کارکنان به جنبه‌های شغلی خود کاملاً آگاه باشند. مدیران و کارکنان وظایف ضروری که انجامش در عملکرد شغل و سازمان تأثیر دارد را به درستی انجام دهند. فرصت‌هایی را برای ایجاد رشد شغلی کارمندان به وجود بیاورید؛ اغلب کارمندان دوست دارند که در درون سازمان به رشد و توسعه خود ادامه دهند و کارهای جدیدی یاد بگیرند و هر روز حرفه‌ای‌تر شوند. در چنین شرایطی چون کارمندان زمینه را برای یادگیری شان مهیا می‌بینند خودشان را مدیون شرکت دانسته و در فکر جبران این الطاف بر می‌آیند. اهداف تعهد کاری را وارد دنیای واقعی کنید؛ برای درک بهتر از تعهد کاری، در جلساتی برنامه‌ریزی شده از کارمندان، در مورد اهدافتان بازخورد بگیرید. برای شناخت بیشتر افراد گروه از آنها پرسش کنید.

۹- منابع

ابراهیمی میمند، منصور (۱۳۹۲). بررسی تاثیر مدیریت زمان بر عملکرد شغلی کارکنان بخش بیمه ای سازمان تامین اجتماعی استان کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سیرجان.

انصاری، یعقوب؛ فضلیان، سید سجاد. (۱۴۰۱). بررسی نقش نظام مدیریت حقوق و دستمزد بر رضایتمندی و بهره وری کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان آموزش پرورش یاسوج)، مدیریت و حسابداری در هزاره سوم، شماره ۱۶، ص ۱۵۲-۱۴۷.

امان اللهی، زهرا؛ صادقی فسا، سهیلا؛ اسمعیلی، معصومه. (۱۴۰۰). در آمدی بر الگوی مشاوره ای تغییر زبانی در تعهد شغلی مبتنی بر تجربیات هستی شناسانه کارکنان سازمان های پویای اقتصادی، مطالعات رفتار سازمانی، شماره ۴۰، ص ۲۱۹-۱۹۳.

انصاری، یعقوب؛ گشتاسب، اسماعیل. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر حقوق و دستمزد بر کاهش فساد اداری، مدیریت و حسابداری در هزاره سوم، شماره ۱۶، ص ۱۹۸-۱۹۳.

آزادی ریکنده، حمید؛ بازیاری، بهناز. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین تعهد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی با میانجیگری رضایت شغلی (مورد مطالعه: بیمه معلم تهران)، مدیریت، گردشگری و تکنولوژی، دوره ۴، ص ۱۰۱۶-۱۰۰۴.

بدیلی، ازاده؛ خوراکیان، علیرضا؛ فراچی، محمدمهدی. (۱۳۹۴). بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین گردش شغلی و بروز رفتار خلاقانه (مطالعه موردی: گروه صنعتی پارت لاستیک)، دومین همایش بین المللی مدیریت و فرهنگ توسعه.

سیدعامری؛ میرحسن، اسمعیلی؛ محمدرضا. (۱۳۹۰). رابطه بین توانمندسازی، تعهد سازمانی و تعهد شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان تهران، مدیریت ورزشی، شماره ۷، ص ۱۴۴-۱۲۵.

سلیمی، بهمن. (۱۴۰۱). مطالعه عوامل موثر بر تعهد شغلی کارمندان ادارات دولتی، رویکردهای پژوهشی

نوین در مدیریت و حسابداری، شماره ۸۴، ص ۱۱۰۱-۱۰۸۰.

میرسپاسی، ناصر (۱۳۹۴). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، با نگرشی به روند جهانی شدن

آمیخته مدیریت منابع انسانی، انتشارات میر، ویرایش سوم.

Aronson, E. (2001). "Integrating leadership styles and ethical perspectives". Canadian Journal of Administrative Sciences, 18(4), 244-256.

Arora, R., & Rangnekar, S. (2016). The Interactive effects of conscientiousness and agreeableness on career commitment. Journal of Employment Counseling, 53(1), 14-29.

Brown, M.E., L.K. Trevino, and D.A. Harrison, (2005), Ethical leadership: A social learning theory perspective for construct development. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97: 117-134.

Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The effect of training on employee performance, European Journal of Business and Management, 5(4): 137-147.

Gu Q, Tang T, Jiang W. (2015). Does moral leadership enhance employee creativity? Employee identification with leader and leader-member exchange (lmx) in the Chinese context. J Bus Ethics; 126: 513-529.

Joplin, T., Greenbaum, Rebecca L., Wallace J. Craig., Edwards., Bryan D. (2019). Employee Entitlement, Engagement, and Performance: The Moderating Effect of Ethical Leadership, Journal of Business Ethics.

Narayanamurthy, G. and Tortorella, G. (2021). Impact of COVID-19 outbreak on employee performance – Moderating role of industry 4.0 base technologies, International Journal of Production Economics, 234: 108075.

Petrack JA., & Quinn JF. (2002). the challenge of leadership accountability for integrity capacity as a strategic asset. Journal of Business Ethics, 34:331-343.

Pradhan, R. K. and Jena, L. K. (2022). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation, Business Perspectives and Research, 5(1): 69-85.

Sharma, J., & Dhar, L. R. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commitment. Personnel review, 45(1): 161-182.

Zhu, W., May, M.D., & Avoilio, B. (2004). The impact of ethical leadership behavior on employee outcomes; the roles of psychological empowerment and authenticity. *Journal of leadership and organization*.pp.16-21.