

استاد: رنگریز، وحید (۱۳۹۷). «تأثیر نظام مدیریت مالی بر مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا»، توسعه سازمانی پلیس، شماره ۶۴ صص ۶۷-۸۵.

تأثیر نظام مدیریت مالی بر مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۰۶/۱۱

۱
وحید رنگریز

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۷/۰۹/۱۷

چکیده:

مدیریت مالی در سازمان‌ها فراتر از ارضای نیازهای زندگی و دریافت منابع مالی است. دریافتی‌های مناسب بر سبک، رفتار و سطح زندگی، قدرت خرید و سلامت روحی و روانی افراد جامعه تأثیر فراوان دارد و در نتیجه باعث افزایش مهارت در سازمان می‌شود. نبود رضایت از پرداختی‌ها نیز نه تنها بر مهارت سازمان‌ها اثر منفی دارد بلکه کیفیت زندگی کاری شاغلان را نیز کاهش می‌دهد و در نهایت به کاهش مهارت رفتارهای ناهنجار و مفاسد اجتماعی کارکنان می‌انجامد. پژوهش حاضر با هدف «تأثیر نظام مدیریت مالی بر مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا» از منظر کارکنان سطوح مختلف ستاد ناجا انجام شده است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش ۶۰۰ نفر از کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجاست که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و براساس روش آماري کوکران، تعداد ۲۳۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین نظام مدیریت مالی و مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. بنابراین فرضیه‌های پژوهش پذیرفته می‌شوند و پیشنهادهایی پیرامون متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش ارائه شده است.

کلیدواژه‌ها:

انگیزه، خدمات رفاهی، کارکنان، نظام مدیریت مالی، مهارت.

مقدمه

نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران با رویکرد راهبردی به نظام مدیریت مالی، آن را سرمایه و دارایی ارزشمندی تلقی می‌کند و بهبود چنین مدیریتی در کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا، نیازمند اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاست‌های حمایت‌گرایانه است. نبود مدیریت مطلوب نظام مالی در ناجا افزون بر اینکه باعث نارضایتی کارکنان حقوق‌بگیر می‌شود، موجب خواهد شد کارایی، اثربخشی و بهره‌وری آنها به شدت کاهش یابد و این وضع در درازمدت به منافع ملی و امنیتی کشور زیان وارد می‌کند.

اگر سازمان نتواند خود را با شرایط تطبیق دهد، موجب بروز مشکلاتی در سازمان در زمینه‌های مختلف نظیر استخدام، ترک خدمت کارکنان، از دست رفتن کارکنان ارزشمند و باتجربه و در نتیجه ناخشنودی همگانی خواهد شد. در این راستا سازمان باید عوامل کلیدی و مؤثر نظیر:

- توجه به وضعیت پرداخت در سایر سازمان‌ها با عنایت به مقایسه و سنجش سختی کار، شرایط کاری و استرس کارکنان؛

- توجه به وضعیت پرداخت در میان سازمان‌های مشابه؛

- توجه به عوامل ایجاد انگیزه برای افزایش میزان بازده کاری کارکنان

را شناسایی و موشکافی و واکاوی نتایج حاصل از آن، نسبت به اجرای مدیریت نظام مالی اثربخش اقدام و حرکت رو به جلو سازمان را تسریع نماید.

روش‌های سنتی، پاسخگوی ناجای چابک نبوده و نقشی کم‌رنگ در ارتقاء کارایی افراد ایفا می‌کنند. بنابراین باید با مطالعه تأثیر مدیریت نظام مالی بر مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا، راه کارهای مؤثر برای ارتباط بین این دو عامل را ارائه کرد.

بیان مسئله

در ایده‌های جدید مدیریتی منابع مالی، نظام مدیریت مالی در راستای بهبود کیفیت و مطلوبیت زندگی نظام مالی مورد توجه خاص قرار گرفته است. همچنین در حوزه مدیریت راهبردی با توجه به پُررنگ‌شدن روزافزون اهداف سازمان‌ها در محیط‌های متغیر و پُر تلاطم کنونی و تأثیر انکارناپذیر نظام مالی به‌عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمان‌ها در مواجهه با اهداف راهبردی، توانایی سازمان‌ها در جذب، حفظ و نگهداشت کارکنان و اطمینان از سطوح بهینه عملکرد آنان در راستای مهارت، کارایی و افزایش

اثربخشی سازمان‌ها از طریق برقراری نظام مناسب خدمات جبران خسارت از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

به‌طور کلی سطوح نظام مدیریت مالی از لحاظ پرداختی به سه دسته تقسیم می‌شود:

- سطح حد معاش یا حداقل حقوق که به محض جذب شخص در سازمان‌ها بدون توجه به سایر امتیازها به وی تعلق می‌گیرد.
- سطح حد کفاف یا حد متوسط که میزان پرداخت آن با توجه به امتیازهای فرد اعم از مدرک تحصیلی، شغلی، درجه و سابقه انجام می‌شود.
- سطح حد رفاه یا حداکثر که در این نوع پرداخت، فرد از نظر مهارت با دیگر افراد سازمان‌ها مقایسه می‌شود. در این نوع پرداخت جبران خدمت به صورت انگیزشی می‌باشد.

چنین به نظر می‌رسد که نظام مدیریت مالی در ناجا به دو دلیل اساسی از انگیزش کافی برخوردار نیست. این دو مهم عبارت‌اند از: ۱- امنیت شغلی کارکنان به دلیل برخورداری از قانون استخدامی ناجا که براساس آن سازمان به‌راحتی نمی‌تواند وضعیت استخدامی آنان را تغییر دهند، مگر در شرایط خاص. ۲- برخوردار بودن بیشتر کارکنان از سطوح حقوق و دستمزد یک و دو (حداقل و حد وسط). این دو عامل در کارایی حداکثری کارکنان تأثیر منفی گذاشته است. از آنجا که موضوع پژوهش، نظام مدیریت مالی در سازمان‌ها (ناجا) است، بنابراین مدیریت سازمان در اجرای نظام مدیریت مالی باید تلاش کند تا سطح سوم (حداکثر با حد رفاه) پرداخت‌ها را به صورت مقایسه‌ای برای افزایش مهارت و انگیزه‌بخشی به اجرا گذارد. با توجه به اهمیت و تأثیر حقوق و دستمزد به‌عنوان ابزاری مدیریتی در جهت ایجاد و افزایش انگیزه، مهارت و عملکرد کارکنان، این موضوع می‌تواند قابلیت پژوهش و مطالعه را داشته باشد تا با استفاده از نتایج، راه‌کارهای ارتقاء آن را به مسئولان امر گوشزد کند. بدین منظور پژوهش حاضر با عنوان «تأثیر نظام مدیریت مالی بر مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا» دارای اهمیت است.

مبانی نظری

ارتباط حقوق و دستمزد با بهره‌وری

سیاری از صاحب‌نظران 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 مزایاست. از طرفی اگر منابع انسانی را برجسته‌ترین ابزار دستیابی به هدف‌های مدیریت بدانیم، به سهولت درمی‌یابیم که پرداخت حقوق و

دستمزد، جایگاهی بس حساس در قلمرو نظام اداری و مدیریت دارد. شمار فراوانی از کم‌کاری‌ها، بی‌انگیزگی‌ها، نارضایتی‌های شغلی، موارد ترک خدمت و مواردی از این قبیل زاینده بی‌توجهی به انگیزه‌های مادی و نابرابری‌های پرداختی یا کمبود مقررات و روش‌های منظم، منطقی و منصفانه حقوق و مزایاست (رونقی، ۱۳۹۷).

نگرش‌های پرداخت براساس کارایی

اگر پرداخت را به مباحث مختلف حقوق و مزایا یا حقوق و مزایای شغلی تقسیم کنیم، طراحی و تعیین ارقام و نظام پرداخت بر مبنای انجام وظایف و مسئولیت‌های معدل کار و وظایف معین شغلی خواهد بود، اما پرداخت‌هایی با عنوان پاداش، جایگاه ویژه‌ای پیدا کرده‌اند که این روش براساس کارایی با عنوان کارانه بر مبنای عملکرد، جدیدترین روش در پرداخت است (کاظمی، ۱۳۸۶).

یکی از راه‌های اساسی در رشد و بالندگی کشور، مدیریت صحیح سازمان، نهاد، یگان و رده می‌باشد. مدیریت و کارکنان سازمان‌ها همواره از مسائل و جنبه‌های مختلف و مؤثر در حقوق دریافتی نظیر وظایف و مسئولیت‌های شغل، توانایی پرداخت، مهارت، ابتکار و خلاقیت و نرخ دستمزد در سازمان‌ها برای توجیه میزان و نرخ آنها استفاده می‌کنند. قلمرو نظام مدیریت مالی در زمینه شیوه پرداخت بر مبنای شغل و مشاغل، زمان، طرح‌های ترغیبی و مهارتی و امور رفاهی، نحوه محاسبه و فرمول پرداخت و سایر مسائل مربوط صورت می‌پذیرد. با توجه به مطالب پیش گفته، ضرورت دارد در ستاد ناجا نیز که مرکز فرماندهی و تصمیم‌گیری در اجرای مأموریت‌های صفی و ستادی است، با توجه به شرایط و محیط کار و تنوع مأموریت‌های ناجا اعم از درون شهری و برون شهری و مأموریت‌های امنیتی و غیره، الگوهای مناسب نظام مدیریت مالی که در مهارت کارکنان تأثیر مطلوب دارد، واکاوی و بررسی شود و تمامی پرداخت‌ها در یگان‌ها براساس مهارت کارکنان پرداخت شود تا افزون‌بر ایجاد انگیزه، باعث به وجود آمدن حالت رقابتی در بین کارکنان از جهت افزایش مهارت شود و میان افراد متعهد به سازمان و احتمالاً عده‌ای که هیچ تعهدی نسبت به سازمان احساس نمی‌کنند، وجه تمایزی وجود داشته باشد.

اصول نظام مدیریت حقوق و دستمزد

برای انجام هر فعالیتی، در نظر گرفتن منطق و فلسفه انجام آن کار اجتناب‌ناپذیر است و هر عملی که انجام می‌پذیرد بر مبنای منطق، اصول و مبانی خاص بنا شده است. در نظام مدیریتی حقوق و

دستمزد نیز که از این قاعده مستثنا نیست، اصول و مبانی علمی و تجربی مطرح است که به موارد زیر می‌توان اشاره کرد:

- اصل پرداخت حقوق مساوی به ازای کار مساوی برای اشخاص در شرایط مساوی؛
 - رعایت اصل برابری و هماهنگی اثرات و عوامل مؤثر بر میزان پرداخت؛
 - رعایت اصل سهیم‌بودن جامعه در درآمدهای دولتی؛
 - رعایت اصل توازن اجتماعی؛
 - رعایت اصل تساوی جبران خدمات در داخل و خارج از سازمان؛
- سازمان‌ها با طراحی نظام جبران خدمت، برای جذب و حفظ نیروی انسانی شایسته و افزایش انگیزه کاری آنها تلاش می‌کنند و برای اینکه بتوانند به این امر مهم نائل شوند، باید برای برقراری تساوی در نظام حقوق سازمانی بکوشند. تساوی حقوق در موارد زیر باید مورد بررسی قرار گیرد:
- تساوی سازمانی: با در نظر گرفتن و متعادل کردن نیازهای کارکنان و مدیران حاصل می‌شود.
 - تساوی برون سازمانی: حقوق کارکنان در یک سازمان در هر سطحی با حقوق کارکنان در مشاغل مشابه در سازمان‌های دیگر قابل مقایسه می‌باشد.
 - تساوی درون سازمانی: هر شخصی در سازمان مطابق ارزش نسبی شغل خود، حقوق دریافت می‌کند.
 - تساوی فردی: بر اساس عملکردی که هر فرد داشته و با توجه به تفاوت‌های فردی، حقوق دریافت می‌کند (کاظمی، ۱۳۸۶).

شاخص‌ها و مؤلفه‌های حاکم بر نظام پرداخت کارکنان

درک نگرش سیستمی به نظام پرداخت اعم از بخش عمومی و خصوصی با تأکید بر بخش عمومی نیازمند مؤلفه‌ها و شاخصه‌های حاکم بر این نظام می‌باشد. شاخص‌ها و مؤلفه‌های بخش طراحی نظام مدیریت حقوق و دستمزد عبارت‌اند از:

- رعایت عدالت در پرداخت؛
- توجه به ویژگی‌های شاغل؛
- انتخاب نظام امتیازی فرد و شاغل؛
- تقسیم پرداخت به دو بخش مستمر و غیرمستمر؛
- انعطاف‌پذیری نظام پرداخت در درون سازمان؛

- توجه به میزان اختیار و مسئولیت‌های شاغل؛
- توجه به کوشش‌ها و تلاش‌های شاغل؛
- توجه شرایط محیط کار.

شاخص‌ها و مؤلفه‌ها در بخش اجرا

این دسته از مؤلفه‌ها به اجرای بهینه نظام مدیریتی حقوق و دستمزد یاری می‌رسانند که عبارت‌اند از:

- سهولت در اجرا؛
- انعطاف‌پذیر بودن نظام با شرایط کاری؛
- شایسته‌سالاری در انتخاب کارکنان و مدیران؛
- رفع تبعیض (پرهیزگار، ۱۳۸۴).

پیشینه پژوهش

با بررسی انجام‌شده، تاکنون پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت نظام مالی بر کارایی کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا نپرداخته است. اما تحقیقاتی در مورد نقش پاداش در بهره‌وری کارکنان، عوامل انگیزشی و تأثیر آن بر کارایی کارکنان و تأثیر پرداخت‌ها در رضایت‌مندی کارکنان و موارد مشابه دیگر در سازمان‌های دیگر انجام شده است که به‌طور خلاصه به بررسی نتایج آنها پرداخته می‌شود.

- نتایج یافته‌های تحقیقات سیدجوادین و مزینانی (۱۳۷۵) درباره عوامل انگیزشی و تأثیر آن بر کارایی کارکنان شرکت تکاب نیرو، نشان داد که عوامل انگیزشی و افزایش کارایی کارکنان مشتمل بر عوامل مادی و معنوی می‌باشند؛ حقوق و دستمزد، شرایط روانی محیط کار و امنیت شغلی از جمله عوامل مهمی هستند که در تقویت یا تضعیف روحیه کارکنان اثر خواهند داشت. مدیریتی که درصدد است افراد را در اداره امور و وظایف مربوط شرکت داده و از نظرات و تجربیات آنان استفاده نماید، در تقویت احساس مسئولیت، سهیم بودن افراد و در اجرای امور مؤثر خواهد بود. بنابراین پژوهشگر به این نتیجه مهم دست یافته است که اگر چه پرداخت حقوق و دستمزد منصفانه، تأمین امکانات رفاهی، شرایط روانی محیط کار، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، رضایت از شغل و تأمین امنیت شغلی بر کارایی کارکنان تأثیری بسزا دارد، اما هدف اساسی از انجام تحقیق پیش‌گفته، کشف عواملی است که موجب می‌شود افراد از کار کردن در سازمان

احساس رضایت کرده و با میل و رغبت نیروی فکری و جسمی خود را در راه هدف‌های سازمان به کار گیرند.

- حقیقی و زارعی‌پور (۱۳۸۳)، در بررسی میزان حقوق، مزایا و پرداخت‌های نقدی و غیرنقدی بنیاد شهید استان کهگیلویه و بویراحمد به کارکنان خود، به این نتیجه دست یافته‌اند که پرداخت‌های نقدی و غیرنقدی کنونی بنیاد شهید چنانکه باید پاسخگوی نیازهای اقتصادی کارکنان و خانواده آنها نیست و اگرچه تا حدودی رضایت آنها را جلب کرده است، اما خواستار افزایش این پرداخت‌ها برای غلبه بر مشکلات اقتصادی خود بوده‌اند.

- در تحقیق دیگری که توسط ناظمی و قربانی (۱۳۸۲)، در مورد وضعیت پاداش در دانشگاه امام حسین (ع) و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان آن دانشگاه انجام شده است، تمام پاداش‌های درونی و بیرونی سازمان، پاداش یا جبران خدمات است که کارکنان در مقابل همکاری با سازمان دریافت می‌دارند. بررسی بازخورد و نتیجه اجرای نظام پاداش در هر سازمانی لازم است. لزوم بررسی از آنجا ناشی می‌شود که مدیریت بتواند وضعیت کارکنان خود را از نظر روحی، روانی، معیشتی و میزان کارآیی آنها پس از پرداخت پاداش با وضعیت ماقبل آن در طی چندین دوره مطابقت دهد و اثرات آن را مشاهده نماید.

روش تحقیق

اهداف تحقیق

هدف اصلی:

- بررسی توصیفی و آسیب‌شناسانه نظام مدیریت و دستمزد فعلی سازمان ناجا و رابطه آن با مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا و ارائه راه‌کارهای مناسب

اهداف فرعی:

- بررسی رابطه حقوق دریافتی با مهارت کارکنان در ستاد ناجا؛
- بررسی رابطه پرداخت پاداش و اضافه‌کاری با مهارت کارکنان در ستاد ناجا؛
- بررسی رابطه خدمات رفاهی با مهارت در ستاد ناجا.

پرسش‌های پژوهش

پرسش اصلی:

- آیا نظام مدیریت مالی فعلی سازمان با مهارت کارکنان رابطه دارد؟

پرسش‌های فرعی:

- آیا پرداخت پاداش و اضافه‌کار با مهارت کارکنان ستاد ناجا رابطه دارد؟
- آیا پرداخت حقوق دریافتی به کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا با مهارت آنان رابطه دارد؟
- آیا خدمات رفاهی به کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا با مهارت آنان رابطه دارد؟

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی:

- بین نظام مدیریت مالی و مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- بین دریافتی‌های شغل و میزان مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا رابطه معناداری وجود دارد.
- بین پاداش، اضافه‌کاری و سایر پرداخت‌های نقدی با مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا رابطه معناداری وجود دارد.
- بین خدمات رفاهی و مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا رابطه معناداری وجود دارد.

نوع پژوهش و روش آن

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری پژوهش

جامعه آماری این پژوهش شامل تمام کارکنان حاضر به خدمت در ستاد فرماندهی ناجا در سال ۱۳۹۶ می‌باشد که حدود ۶۰۰ نفر در سطوح افسر ارشد، افسر جزء، درجه‌دار و کارمند انتخاب شدند.

حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

برای به دست آوردن نمونه دلخواه با توجه به ویژگی‌های پژوهش و فرضیه مطرح‌شده و نظرات استادان راهنما و مشاور، با استفاده از روش آماری کوکران، حجم نمونه برای جمع‌آوری اطلاعات به دست آمد.

تعداد ۲۳۴ نفر برای حجم نمونه آماری این پژوهش تعیین و در سطوح افسر ارشد، افسر جزء، درجه‌دار و کارمند با توزیع مناسب، به صورت تصادفی انتخاب و مورد آزمون قرار گرفته‌اند.

ابزار گردآوری داده‌ها

داده‌های پژوهش از طریق مطالعه اسناد، مدارک، کتب و مقالات گردآوری شده است و برای پذیرش یا رد فرضیه‌ها، از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است.

از آنجایی که این پژوهش، یک پژوهش میدانی و کاربردی است، بنابراین برای جمع‌آوری اطلاعات از روش پرسش‌نامه به‌عنوان فن اصلی و فن تکمیلی مصاحبه و کتابخانه و همچنین از روش‌های آماری و بررسی روش‌های موجود درباره موضوع پژوهش استفاده شده است.

روش تحلیل داده‌ها

در این پژوهش، داده‌ها پس از جمع‌آوری با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آمار توصیفی و استنباطی تحلیل شده‌اند.

آمار توصیفی شرایط موجود را توصیف می‌کند و با استفاده از جدول فراوانی به توصیف اطلاعات می‌پردازد و در بخش آمار استنباطی از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است.

متغیرهای پژوهش

متغیرهای مستقل

- نظام مدیریت مالی، شامل تمام پرداخت‌های نقدی و غیرنقدی اعم از حقوق دریافتی، اضافه‌کاری، انواع پاداش‌ها و تسهیلات رفاهی، بیمه یا تأمین آتیه و حقوق بازنشستگی، به‌عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده است.

متغیر وابسته

- مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا، شامل دقت، سرعت، صحت عملکرد، انگیزه و مسئولیت‌پذیری در کار، متغیرهای وابسته پژوهش هستند که تلاش شده تا تأثیر متغیرهای مستقل بر این متغیرها بررسی شود.

مدل عملیاتی پژوهش

مدل عملیاتی پژوهش (شناسایی متغیرهای مستقل و وابسته، ابعاد و شاخص‌های آنها) به شرح زیر می‌باشد.

* توضیح: این شاخص‌هایی که به صورت پررنگ مشخص شده‌اند، به عنوان سؤال مورد استفاده قرار گرفته‌اند و از مابقی شاخص‌ها به دلیل کثرت آنها در این پژوهش استفاده نشده است.

جدول ۱. مدل عملیاتی پژوهش (متغیرهای مستقل، مؤلفه‌ها و شاخص‌های حقوق دریافتی)

شاخص‌ها	متغیرهای مستقل	
	مؤلفه‌ها	ابعاد
۱- رعایت عدالت در پرداخت ۲- توجه به ویژگی‌های شاغل ۳- افزایش حقوق سالانه (فارغ از میزان تورم و حفظ قدرت خرید) ۴- توجه به شأن و منزلت سازمانی و اجتماعی ۵- توجه به شرایط محیط کار و میزان سختی کار ۶- انعطاف‌پذیری نظام پرداخت در درون سازمان ۷- ترغیب افراد در جهت جذب و نگهداری آنان	۱- بخش طراحی حقوق دریافتی	حقوق دریافتی
۱- سهولت در اجرا ۲- تأمین حداقل معیشت سطح زندگی ۳- شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران و کارکنان ۴- هماهنگی میزان پرداخت میان بخش عمومی و خصوصی ۵- رفع تبعیض	۲- بخش اجرای حقوق دریافتی	

جدول ۲. مؤلفه‌ها و شاخص‌های پاداش و اضافه‌کاری

شاخص‌ها	متغیرهای مستقل	
	مؤلفه‌ها	ابعاد
۱- عادلانه و برابر بودن پاداش‌ها ۲- توانایی کارکنان در انجام فعالیت‌های مشخص ۳- اهمیت دادن و ارج نهادن به تلاش‌های کارکنان ۴- توجه به حضور مؤثر، مداوم و منظم کارکنان ۵- توجه به جذابیت پاداش و اضافه‌کاری ۶- جلوگیری از تبیض و تفاوت غیرمنطقی در پرداخت پاداش و اضافه‌کاری	۱- جذب، حفظ و نگهداری کارکنان شایسته	پاداش و اضافه‌کاری
۱- وضعیت نیروی کار در خارج از سازمان از منظر غیر از حقوق دریافتی ۲- مقایسه شرایط محیطی و سختی کار سازمان با محیط خارج از آن ۳- قرار دادن پرداخت‌های ترمیمی در خارج از نظام پرداخت‌ها ۴- تفکیک مشاغل به مشاغل ساده و مشاغل پیچیده و سخت	۲- توانایی رقابت در بازار کار خارج از سازمان	

جدول ۳. مؤلفه‌ها و شاخص‌های تسهیلات و خدمات رفاهی

شاخص‌ها	متغیرهای مستقل	
	مؤلفه‌ها	ابعاد
۱- اطلاع‌رسانی سازمان به صورت شفاف و به‌موقع از نحوه اعطای تسهیلات ۲- تلاش در جهت رفع مسائل و مشکلات مادی ۳- احساس رضایت‌مندی کارکنان از سازمان ۴- وفاداری به سازمان به جهت برخورداری از تسهیلات اعطایی ۵- جذب و نگهداشت نظام مالی ویژه	۱- رضایت‌مندی از سازمان	تسهیلات و خدمات رفاهی
۱- ترغیب و تقدیر از کارکنان موفق ۲- توجه به انواع بیمه کارکنان ۳- توجه به نیازهای روحی و روانی کارکنان و خانواده آنان ۴- رعایت عدالت و انصاف در اعطای امتیازهای خدمات رفاهی ۵- تأمین کرامت و معشیت کارکنان	۲- ایجاد زمینه‌های رفاه کارکنان	

جدول ۴. مؤلفه‌ها و شاخص‌های وقت

مؤلفه‌ها و شاخص‌های سرعت	متغیرهای مستقل	
	مؤلفه‌ها	ابعاد
۱- استفاده کامل از اوقات کار و جلوگیری از اتلاف وقت ۲- جمع‌آوری سریع اطلاعات لازم درباره موارد کاری پیش از تصمیم‌گیری ۳- تلاش برای انجام به‌موقع کار در زمان تعیین شده ۴- پیش‌بینی کردن برنامه‌های لازم برای انجام به‌موقع امورات محوله ۵- سرعت عمل در پیگیری امور عملیاتی ۶- سرعت عمل در استفاده از تجهیزات در اختیار	۱- صرفه‌جویی در وقت	وقت
۱- استفاده از تمامی توانایی‌ها و ظرفیت‌های موجود به‌منظور تسریع در اجرای برنامه‌ها ۲- استفاده از فرصت‌های استثنایی به‌وجودآمده در جهت حل مسائل و مشکلات ۳- فراهم کردن سریع شرایط لازم برای اجرای تصمیمات مافوق ۴- تلاش در جهت رعایت سلسله‌مراتب اداری به‌منظور جلوگیری از هدررفتن وقت ۵- سرعت عمل در پیگیری امور محوله در بخش ستادی	۲- رعایت سلسله مراتب اداری و تسریع در انجام امور	

جدول ۵. مؤلفه‌ها و شاخص‌های دقت

شاخص‌ها	مؤلفه‌ها	ابعاد
۱- دقت در اجرای دستورات دریافتی و اجرای آنها با اشتیاق ۲- تلاش به‌منظور جلوگیری از سهل‌انگاری وقوع خطا و اشتباه در امورات محوله ۳- تلاش به‌منظور جلوگیری از دوباره کاری و مراجعه دوباره ارباب‌رجوع ۴- توجه خاص به نحو کار کردن (کمیت و کیفیت انجام کارها) ۵- دقت در انجام کارهای عملیاتی و اجرایی ۶- استفاده مطلوب از منابع و امکانات موجود در سازمان	۱- دقیق بودن	دقت
۱- برخورداری از نظم و انضباط ظاهری ۲- توجه خاص به رعایت ضوابط و مقررات در انجام امور محوله	۲- منظم بودن	

جدول ۶. مؤلفه‌ها و شاخص‌های انگیزه

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
انگیزه	۱- احساس تعلق نسبت به سازمان	۱- تمایل به ماندگاری در سازمان ۲- تمایل به عمل فراتر از وظایف مقرر به جهت وابستگی عاطفی و روانی به سازمان ۳- دلبستگی نسبت به سازمان به جهت برخورداری از مزایا و ارتقاء شغلی
	۲- تمایل به انجام کار	۱- تلاش در جهت پیشرفت و حرکت رو به جلو سازمان ۲- جدیت در انجام امور محوله ۳- مهارت در استفاده از تجهیزات و امکانات موجود

جدول ۷. مؤلفه‌ها و شاخص‌های مسئولیت‌پذیری

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
مسئولیت‌پذیری	تعهدکاری	۱- انجام وظایف شغلی محوله در خارج از اوقات اداری در مواقع ضروری ۲- احساس تعهد و خدمتگزاری نسبت به مردم و انجام وظایف به بهترین وجه ۳- تلاش در جهت نگهداری آماده به کار تجهیزات یگان ۴- توانایی ایجاد هماهنگی بین افراد و اجزاء سازمان
	وجدان کاری	۱- وفاداری نسبت به سازمان و احساس مسئولیت در مقابل آن ۲- دلسوز بودن در انجام مأموریت‌ها به هنگام وقوع فوریت‌های کاری ۳- پیگیری امور محوله تا حصول نتیجه و انجام مصرانه آن

روایی و پایایی پرسش‌نامه

روایی

با توجه به اینکه پرسش‌نامه توسط محقق طراحی و تدوین شده است، بنابراین برای بررسی قابلیت فهم پرسش‌ها، ابتدا رسایی جملات و قابلیت فهم پرسش‌نامه توسط شماری از پژوهشگران و نیز استاد راهنما بررسی و اصلاح نهایی در پرسش‌ها صورت گرفت. سپس پرسش‌نامه تأییدشده بین حجم نمونه توزیع و نسبت به جمع‌آوری اطلاعات اقدام شد.

پایایی

به منظور تعیین قابلیت اعتماد و سنجش پرسش‌نامه این پژوهش از نرم‌افزار Spss استفاده شد و ضریب پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ معادل $\alpha = 0.85$ به دست آمد که بر مبنای توضیحات یادشده از قابلیت اعتماد مطلوبی برخوردار است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسش‌نامه یا آزمون‌هایی که ویژگی‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کنند، به کار می‌رود.

تحلیل داده‌ها

فرضیه اصلی:

- بین نظام مدیریت مالی و مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۸. رابطه حقوق و دستمزد

عملکرد	گزینه‌ها	مدیریت حقوق و دستمزد
۰/۴۳۹۹	ضریب همبستگی اسپیرمن	
۰/۳۴۵	سطح معناداری	
۲۳۴	تعداد آزمودنی	

با توجه به اینکه سطح معناداری کوچک‌تر از ۵ درصد است و مقدار «آزمون اسپیرمن» نیز برابر ۰/۴۳۹۹ می‌باشد، بنابراین نتیجه می‌گیریم که بین دو متغیر:

- ارتباط وجود دارد.

- $(-0.2 < r < 1)$ این رابطه از نوع مستقیم و ناقص است.

به تعبیر دیگر با مقایسه آماره آزمون با مقدار بحرانی مشخص می‌شود که این مقدار در ناحیه H_0 قرار می‌گیرد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که مشاهدات بر تأیید H_0 دلالت ندارد. از آنجاکه فرض H_0 نقیض فرضیه پژوهشی است، پس در سطح خطای ۵ درصد می‌توان گفت که فرضیه پژوهشی رد نمی‌شود، یعنی بین نظام مدیریت مالی و مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا رابطه معناداری وجود دارد. از طرفی به دلیل اینکه آماره آزمون در دنباله راست قرار گرفته است؛ بنابراین رابطه از نوع معنادار مثبت است.

فرضیه پژوهشی اول

- بین دریافتی‌های شغل و میزان مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۹. رابطه حقوق دریافتی و میزان مهارت کارکنان ستاد ناجا

عملکرد	گزینه‌ها	مدیریت حقوق و دستمزد
۰/۵۶۷۶	ضریب همبستگی اسپیرمن	
۰/۴۸۵	سطح معناداری	
۲۳۴	تعداد آزمودنی	

با توجه به اینکه سطح معناداری کوچک‌تر از ۵ درصد است و مقدار آزمون اسپیرمن نیز برابر ۰/۵۶۷۶ می‌باشد، بنابراین نتیجه می‌گیریم که بین دو متغیر:

- ارتباط معناداری وجود دارد.
 - این رابطه از نوع مستقیم و ناقص است ($0 < r < 1$).
- به تعبیر دیگر با مقایسه آماره آزمون با مقدار بحرانی مشخص می‌شود که این مقدار در ناحیه H_0 قرار می‌گیرد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که مشاهدات دلالت بر تأیید H_0 ندارد. از آنجاکه فرض H_0 نقیض فرضیه پژوهشی است، پس در سطح خطای ۵ درصد می‌توان گفت که فرضیه پژوهشی رد نمی‌شود، یعنی بین حقوق و دستمزد و مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا رابطه معناداری وجود دارد. از طرفی به دلیل اینکه آماره آزمون در دنباله راست قرار گرفته است، بنابراین رابطه از نوع معنادار مثبت است.

فرضیه پژوهشی دوم

- بین پاداش و اضافه‌کاری و سایر پرداخت‌های نقدی با مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۰. رابطه حقوق دریافتی و میزان مهارت کارکنان ستاد ناجا

عملکرد	گزینه‌ها	مدیریت حقوق و دستمزد
۰/۳۰۵۶۶	ضریب همبستگی اسپیرمن	
۰/۲۳۴۵	سطح معناداری	
۲۳۴	تعداد آزمودنی	

با توجه به اینکه سطح معناداری کوچک‌تر از ۵ درصد است و مقدار ضریب آزمون اسپیرمن نیز برابر ۰/۳۰۵۶ می‌باشد، بنابراین نتیجه می‌گیریم که بین دو متغیر:

- ارتباط معناداری وجود دارد.
 - این رابطه از نوع مستقیم و ناقص است ($0 < r < 1$).
- به تعبیر دیگر با مقایسه آماره آزمون با مقدار بحرانی مشخص می‌شود که این مقدار در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که مشاهدات دلالت بر تأیید H_0 ندارد. از آنجاکه فرض H_0 نقیض فرضیه پژوهشی است، پس در سطح خطای ۵ درصد می‌توان گفت که فرضیه پژوهشی رد نمی‌شود، یعنی بین حقوق و دستمزد و مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا رابطه معناداری وجود دارد. از طرفی به دلیل اینکه آماره آزمون در دنباله راست قرار گرفته است، بنابراین رابطه از نوع معنادار مثبت است.

فرضیه پژوهشی سوم

- بین خدمات رفاهی و مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۱. رابطه بین خدمات رفاهی و مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا

عملکرد	گزینه‌ها	مدیریت حقوق و دستمزد
۰/۴۴۶۵	ضریب همبستگی اسپیرمن	
۰/۲۱۸۹	سطح معناداری	
۲۳۴	تعداد آزمودنی	

با توجه به اینکه سطح معناداری کوچک‌تر از ۵ درصد است و مقدار ضریب آزمون اسپیرمن نیز برابر ۰/۴۴۶۵ می‌باشد، بنابراین نتیجه می‌گیریم که بین دو متغیر:

- ارتباط معناداری وجود دارد.
 - این رابطه از نوع مستقیم و ناقص است ($0 < r < 1$).
- به تعبیر دیگر با مقایسه آماره آزمون با مقدار بحرانی مشخص می‌شود که این مقدار در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که مشاهدات دلالت بر تأیید H_0 ندارد. از آنجاکه فرض H_0 نقیض فرضیه پژوهشی است، پس در سطح خطای ۵ درصد می‌توان گفت که فرضیه پژوهشی رد نمی‌شود، یعنی بین حقوق و دستمزد و مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا

رابطه معناداری وجود دارد. از طرفی به دلیل چون آماره آزمون در دنباله راست قرار گرفته است، بنابراین رابطه از نوع معنادار مثبت است.

* توضیح: با توجه به مقادیر آماره‌های آزمون به ترتیب بین متغیرهای «۱- دریافتی‌های شغل، ۲- تسهیلات و خدمات رفاهی، ۳- پاداش و اضافه‌کاری و سایر پرداخت‌های نقدی» با میزان مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا رابطه قوی‌تری وجود دارد.

نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از آزمون اسپیرمن، بیانگر این است که هیچ‌کدام از فرضیه‌های مطرح‌شده رد نشده‌اند.

فرضیه اول:

بین حقوق دریافتی و مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از نظرسنجی در جامعه مورد مطالعه در رابطه با تأثیر دریافتی‌های شغل با مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا با استفاده از پنج شاخص و هفت پرسش به شرح ذیل می‌باشد:

- میزان تناسب حقوق دریافتی با نیاز کارکنان، در حدود ۷۹/۸ درصد (متوسط و زیاد) ارزیابی شده است.
- دریافتی‌های شغل متناسب با شاخص هزینه‌های زندگی، ۷۸ درصد (متوسط و کم) ارزیابی شده است.
- میزان دریافتی‌های متناسب با شأن کارکنان سازمان در حدود ۷۸/۳ درصد (متوسط و کم) ارزیابی شد.
- میزان دریافتی‌های متناسب با شأن اجتماعی، در حدود ۸۰/۵ درصد (متوسط و کم) ارزیابی شد.
- میزان انطباق دریافتی‌های متناسب با سختی کار، در حدود ۸۳/۸ درصد (متوسط و کم) ارزیابی شد.
- میزان انطباق دریافتی‌های متناسب با جذب و نگهداشت نظام مالی، در حدود ۶۳ درصد (متوسط و کم) ارزیابی شد.
- میزان انطباق دریافتی‌ها در مقایسه با بخش خصوصی، در حدود ۷۹ درصد (کم و خیلی کم) ارزیابی شد.

نتیجه آزمون فرضیه اول:

با توجه به اینکه سطح معناداری کوچک‌تر از ۵ درصد است و مقدار ضریب آزمون اسپیرمن نیز برابر ۰/۵۶۷۶ می‌باشد، بنابراین نتیجه می‌گیریم بین دو متغیر ارتباط معناداری وجود دارد و

چون آماره آزمون در دنباله راست قرار گرفته است، بنابراین رابطه از نوع معنادار مثبت می‌باشد.

فرضیه دوم:

پاداش و اضافه کاری و سایر پرداخت‌های نقدی با مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی ناجا، رابطه دارد. برای تحلیل این فرضیه از ۶ شاخص و ۸ پرسش استفاده شده که نتایج آن به شرح ذیل ارائه می‌شود:

- پرداخت پاداش و اضافه کاری مبتنی بر عدالت سازمانی، در حدود ۷۹/۲ درصد (متوسط و کم) ارزیابی شد.
- پرداخت پاداش و اضافه کاری متناسب با فعالیت کارکنان، در حدود ۸۳ درصد (متوسط و کم) ارزیابی شد.
- جذابیت پرداخت پاداش در سازمان در حدود ۷۴/۶ درصد (زیاد و خیلی زیاد) ارزیابی شد.
- میزان انطباق وام‌های پرداختی با شرایط زندگی کارکنان، در حدود ۷۵/۸ درصد (زیاد و خیلی زیاد) ارزیابی شد.
- میزان انطباق خدمات رفاهی مبتنی بر عدالت سازمانی، در حدود ۸۸/۱ درصد (متوسط به بالا) ارزیابی شد.
- میزان انطباق خدمات رفاهی با تأمین کرامت انسانی، در حدود ۸۱/۳ درصد (زیاد و خیلی زیاد) ارزیابی شد.

با توجه به اینکه اغلب پاسخگویان گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد را انتخاب نموده‌اند و با مقایسه آماره آزمون با مقدار بحرانی مشخص می‌شود که این مقدار در ناحیه H_1 و در دنباله راست قرار می‌گیرد، بنابراین نتیجه می‌گیریم که بین دو متغیر تسهیلات و خدمات رفاهی و مهارت کارکنان، رابطه معنادار مستقیم و از نوع مثبت وجود دارد.

پیشنهادهای:

با ملاحظه نتایج و یافته‌های پژوهش، ناجا می‌تواند برای افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان و مهارت کارکنان ذی‌حسابی و امور مالی، براساس پیشنهادهای زیر به وظایف سازمانی خود در حالت بهینه‌تری عمل نماید:

- هماهنگی و تناسب میان سطح حقوق پرداختی سازمان با مشاغل مشابه در بازار کار صورت پذیرد؛
- میزان پرداختی‌ها طوری طراحی شود که موجب تشویق کارکنان به افزایش توانمندی‌ها و مهارت‌های شغلی آنان منجر شود؛
- هماهنگی و تناسب بین حقوق و مزایای پرداختی با شرایط خدمتی شاغلان صورت پذیرد؛
- طراحی حقوق، دستمزد و پاداش‌ها به گونه‌ای باشد که به احساس عدالت، انگیزه و تلاش بیشتر کارکنان منجر شود؛
- پرداخت اضافه‌کاری کارکنان بر اساس معیارهای کارآیی باشد (صرفاً به حضور فیزیکی توجه نشود)؛
- مدیران برای اجتناب عملی از اعمال تبعیض و تفاوت غیرمنطقی در تعیین میزان پاداش و اضافه‌کاری به کارکنان، توجه شوند.
- خدمات مناسب به کارکنان و خانواده آنها (همسر و فرزندان) در ابعاد اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی برای ایجاد رضایت‌مندی در پشتوانه‌های روحی کارکنان، ارائه شود.

منابع:

- پرهیزگار، کمال. (۱۳۸۴). نظام‌های جبران خدمات کارمندان در ایران. چاپ اول. تهران: انتشارات دیدار.
- حقیقی، محمدرضا، سیدعلی زارعی‌پور. (۱۳۸۳). بررسی تأثیر پرداخت‌های نقدی و غیرنقدی بر جلب رضایت کارکنان بنیاد شهید استان کهگیلویه و بویراحمد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.
- رونقی، یوسف. (۱۳۹۷). مدیریت حقوق و دستمزد. تبریز: انتشارات فرمنش.
- سیدجوادین، رضا، محمدحسین مزینانی. (۱۳۷۵). بررسی عوامل انگیزشی و تأثیر آن بر کارایی کارکنان شرکت تکاب نیرو. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران: دانشکده مدیریت.
- کاظمی، حمید. (۱۳۸۶). مدیریت حقوق و دستمزد. چاپ ششم. تهران: نشر مؤلف.
- ناظمی، مهدی، محمدرضا قربانی. (۱۳۸۲). بررسی وضعیت پاداش و تأثیر آن بر کارکنان دانشگاه امام حسین (ع). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه امام حسین (ع).