

بررسی رابطه بین جبران خدمات مالی (مستقیم و غیر مستقیم) با بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران

محمود محمودزاده^۱، مسعود ملاسمعیل^{۲،۳*}

^۱ دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه، ایران

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه، ایران

^۳ کارشناس شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران، تهران، ایران

دریافت: ۹۴/۷/۴ پذیرش: ۹۴/۸/۱۰

چکیده

هدف این مطالعه، بررسی رابطه بین جبران خدمات مالی با بهره‌وری نیروی انسانی می‌باشد. روش تحقیق توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان ستادی شرکت ملی پالایش و پخش به تعداد ۷۱۴ نفر تشکیل می‌دهند. با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۵۰ نفر به صورت تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش از دو پرسشنامه جبران خدمات مالی و بهره‌وری نیروی انسانی استفاده گردید. روایی آنها با استفاده از نظرات خبرگان و کارشناسان تایید و پایایی آنها با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۵ و ۰/۸۲ به دست آمد. برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون اسپیرمن و تحلیل واریانس رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین جبران خدمات مالی با ابعاد (مالی مستقیم و مالی غیر مستقیم) با بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت ملی پالایش و پخش رابطه معنی داری وجود دارد.

کلمات کلیدی: جبران خدمات مالی، بهره‌وری نیروی انسانی، شرکت پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی

مقدمه

بدون تردید شرط بقا و تداوم حیات هر سازمانی در دنیای پر رقابت کنونی ارتقاء بهره‌وری است و این امر نیز مستلزم رعایت اصول و شیوه‌های صحیح و علمی انجام کارها است که سازمان‌ها در محیط رقابتی محکوم به تمرکز و اجرای بهره‌وری می‌باشند. شاید نتوان برای رسیدن به بهره‌وری سقف مشخصی را در نظر گرفت ولیکن آنچه در این میان برای ما اهمیت دارد رسیدن به نقطه بهینگی در انجام امور و وظائف سازمانی است. نظام

* mollaesmaeil.masoud@gmail.com

پرداخت یکی از اجزای کلیدی سیستم مدیریت منابع انسانی است که عملکرد آن نقش موثری در بهبود بهره‌وری نیروی کار و در نهایت بهره‌وری کل سازمان خواهد داشت. جبران خدمات مالی اگر به طور عادلانه و متناسب با شغل طراحی شود باعث انگیزش و بهره‌وری نیروی کار خواهد شد. با وجود اهمیت بهره‌وری، محققان ایرانی سیر نزولی آن را در چند سال اخیر اعلام نموده‌اند، این در حالی است که از دیدگاه اقتصادی، بهره‌وری پائین، کاهش درآمدها و مسائلی نظیر تورم، بیکاری، کاهش منافع، نزول سطح زندگی در جامعه و افت کیفیت زندگی را به همراه می‌آورد. بنابراین یکی از وظایف اصلی مدیریت آن است که بهره‌وری و عوامل موثر بر آن را به طور عمیق ارزیابی و اقدامات مناسبی برای استفاده موثر از آن‌ها به عمل آورد (میلا، ۲۰۰۹). یکی از عوامل بسیار مهم تأثیر گذار بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها، جبران خدمات مالی می‌باشد. همچنین بهره‌وری یکی از اساسی‌ترین پایه‌های رقابت محسوب می‌شود (نجابت، ۱۳۸۹). یکی از متداول‌ترین سیاست‌هایی که در دهه‌های اخیر برای تقویت نیروی انسانی در برخی از کشورها به کار گرفته شده است، برقراری سیستم اقتصادی است که در آن سطح جبران خدمات مالی و بهره‌وری نیروی کار شدیداً در ارتباط با یکدیگر هستند (کازرونی و سجودی، ۱۳۸۵). یکی از وظایف مهمی که مدیران منابع انسانی در جهت اداره کارکنان با آن مواجه می‌باشند، طرح برقراری جبران خدمات مالی می‌باشد. جبران خدمات که عمدتاً بحث حقوق و مزایا در این زیر مجموعه مطرح می‌شود، بخشی از نظام نگه‌داری منابع انسانی به حساب می‌آید. جبران خدمات کارکنان عبارت از پاداش‌های درونی و بیرونی است که در مقابل خدمات کارکنان در سازمان به طور منصفانه و عادلانه به آن‌ها پرداخت می‌شود. جبران خدمات کارکنان به صورت مالی را می‌توان به عنوان یک عامل مهم انگیزش در رضایت شغلی، بهره‌وری، ترک خدمت و دیگر فرآیندهایی که در سازمان وجود دارد، تلقی نمود (سید جوادین، ۱۳۸۴).

یکی از عوامل کلیدی در بهره‌وری کارکنان، انگیزش می‌باشد، که حقوق و مزایای دریافتی نیروی کار می‌تواند عامل اصلی این انگیزش باشد. سازمان‌ها می‌توانند از طرح‌های انگیزشی برای افزایش انگیزه کارکنان و در نتیجه ارتقاء بهره‌وری آنان استفاده کنند. وقتی پرداخت با عملکرد کارکنان مرتبط شود، کارکنان را متوجه این امر می‌کند که یک رابطه مستقیمی بین بهره‌وری آن‌ها و سطح پرداخت وجود دارد و کارکنان عملکرد فردی خود را بهتر خواهند کرد. بسیاری از کم‌کاری‌ها، ترک خدمت و مواردی از این قبیل زاینده بی‌توجهی به انگیزه‌های مادی و نابرابری‌های پرداخت یا کمبود مقررات و روش‌های منظم و منطقی و منصفانه حقوق و مزایاست (نجابت، ۱۳۸۹). جبران خدمات سیاست‌ها یا دستورالعمل‌های یک شرکت در مورد میزان پرداخت و حقوق کارکنان می‌باشد که می‌تواند در دستمزدها و مزایایی که پرداخت می‌کند اثر بگذارد (دسلر، ۱۹۴۲). مفهوم نظام پرداخت که از آن با عنوان جبران خدمات یا نظام حقوق و مزایا نام برده می‌شود، زیر مجموعه‌ای از نظام مدیریت منابع انسانی است که مسئولیت کلیه پرداخت‌هایی که نیروی انسانی در مقابل انجام کار سازمانی در طول مدت زمانی معین و مقرر دریافت می‌کند را بر عهده دارد. در واقع عملکرد نظام پرداخت مربوط به پاداش‌های مالی و غیر مالی است که نیروی انسانی در قبال انجام کار در سازمان منصفانه و عادلانه دریافت می‌کند (میرسپاسی، ۱۳۸۹).

طبق مدل میرسپاسی (۱۳۸۹) جبران خدمات مالی دارای دو مولفه است (همان منبع):

۱- خدمات مالی مستقیم: شامل خدمات و منافع مالی می‌باشد که مستقیماً به صورت نقدی و غیر نقدی به کارکنان داده می‌شود، مانند حقوق و دستمزد، کارانه، پاداش‌های نقدی و پاداش‌های غیرنقدی شامل خواربار، پوشاک، مسکن، تغذیه رایگان و...

۲- خدمات مالی غیر مستقیم: شامل خدمات و منافع مالی می‌باشد که به صورت غیر مستقیم، نقدی و غیر نقدی به کارکنان ارائه می‌شود، مانند انواع بیمه‌های کارکنان شامل: عمر، درمان، جراحی، دندان پزشکی، حوادث و غیره. انواع مزایای کارکنان شامل: بازنشستگی، تأمین اجتماعی، کمک‌های آموزشی و بورس‌های تحصیلی، تعطیلات، مرخصی‌ها و سایر مزایای غیرمستقیم.

بهره‌وری عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی و تمهیدات به طریق علمی به منظور کاهش هزینه‌ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف کنندگان. تعاریف دیگر، بهره‌وری نیروی انسانی را حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه دانسته‌اند. بر اساس دیدگاه سازمان بهره‌وری ملی ایران، بهره‌وری یک نگرش عقلانی به کار و زندگی است. این مشابه یک فرهنگ بوده که هدف آن هوشمندانه‌تر کردن فعالیت‌ها برای یک زندگی بهتر و متعالی است. بهره‌وری عبارت است از به دست آوردن حداکثر سود ممکن از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، زمین، ماشین، پول، تجهیزات، زمان، مکان و... به منظور ارتقاء رفاه جامعه، به گونه‌ای که افزایش آن به عنوان یک ضرورت، در جهت ارتقاء سطح زندگی انسان‌ها همواره مدنظر صاحب‌نظران سیاست، مدیریت و اقتصاد قرار دارد (الوانی و احمدی، ۱۳۸۰).

بر اساس نظر هرسی و گلداسمیت بهره‌وری شامل هفت بعد می‌باشد: (هرسی و بلانچارد، ۱۹۸۸).

۱- توانایی (دانش و مهارت‌ها): اصطلاح توانایی، به دانش و مهارت‌های کارکنان در به انجام رساندن موفقیت آمیز یک تکلیف گفته می‌شود که شامل دانش مربوط به تکلیف، تجربه مربوط به تکلیف و قابلیت‌های مربوط به تکلیف است.

۲- وضوح (درک یا تصور نقش): وضوح به درک و نحوه پذیرش کار، محل و چگونگی انجام کار گفته می‌شود. برای آن که کارکنان، درک کاملی از مشکل داشته باشند باید مقاصد و اهداف عمده، نحوه رسیدن به این مقاصد و اهداف و اولویت‌های اهداف و مقاصد برای آنها کاملاً صریح و واضح باشد تا بتوانند سازمان را به سمت اهداف تعیین شده سوق دهند. در غیراینصورت، نمی‌توان از آنها انتظار زیادی داشت.

۳- کمک (حمایت سازمانی): برخی از عوامل حمایت سازمان شامل بودجه، وسایل و تسهیلاتی که برای کامل کردن تکلیف لازم می‌باشد، حمایت لازم از جانب دوایر دیگر، در دسترس بودن فرآورده و کیفیت آن و ذخیره کافی از منابع انسانی است. حمایت سازمانی می‌تواند به صورت مستقیم یا غیر مستقیم باشد.

۴- انگیزه (انگیزش یا تمایل): مردم طبعاً دارای این گرایش هستند که تکالیفی را که پاداش در بر دارند، دنبال کنند و از دیگر تکالیف روی برگردانند. پاداش‌ها، می‌توانند ملموس و یا ناملموس باشند. باز خورد مورد عملکرد، مانند بازشناسی و یا دادجویی از افراد را می‌توان بخش مهمی از سیستم انگیزش به شمار آورد.

۵- ارزیابی (آموزش و باز خورد عملکرد): ارزیابی، به باز خورد روزانه عملکرد و بررسی‌های گاه به گاه گفته می‌شود. اگر اشخاص، از مشکلات عملکرد خویش آگاه نباشند، انتظار بهبود عملکرد، انتظاری غیرواقع‌گرایانه است.

۶- اعتبار (اعمال معتبر و حقوقی پرسنل): اصطلاح اعتبار به مناسب بودن و حقیقی بودن تصمیمات مدیر در مورد منابع انسانی اطلاق می‌شود.

۷- محیط (تناسب محیطی): محیط به آن عوامل خارجی گفته می‌شود که می‌توانند حتی با وجود توانایی، وضوح، حمایت و انگیزه لازم برای شغل، باز هم بر عملکرد تاثیر گذارند. عناصر کلیدی محیطی عبارتند از: رقابت، تغییر شرایط بازار، آئین‌نامه‌های دولتی، تدارکات و...

باتوجه به وجود عوامل کلیدی و مشترک بین سازمان‌های موفق و دارای عملکرد بالا می‌توان عامل اصلی موفقیت آنها را شناسایی کرد. یکی از این عوامل کلیدی بهره‌وری قوی ای است که این سازمان‌ها در آن تنفس می‌کنند. در تحقیق حاضر سعی بر آن است تا رابطه بین جبران خدمات مالی با بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران مورد مطالعه قرار گیرد، علاوه بر این، در این پژوهش میزان تحقق اهداف در بهره‌وری نیروی انسانی با جبران خدمات مالی مورد بررسی قرار می‌گیرد، از این رو شناخت و تقویت چنین عواملی، کامیابی و اثربخشی هر چه بیشتر سازمان‌ها را به دنبال خواهد داشت. لذا مطالعات و شناخت جبران خدمات مالی و بهره‌وری نیروی انسانی، دو مقوله ضروری می‌باشد به گونه ای که با شناخت جبران خدمات مالی و بررسی رابطه ی آن با بهره‌وری نیروی انسانی میتوان چارچوبی برای اثربخشی این شرکت ارائه نمود. با توجه به این که پژوهش علمی و سازمان یافته ای در این شرکت انجام نشده، این نیاز را بیشتر تقویت می‌کند که این پژوهش صورت گیرد. تحقیق حاضر با مدنظر قراردادن اهمیت جبران خدمات مالی در دنیای امروز، به بررسی رابطه بین جبران خدمات مالی با بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران می‌پردازد. جبران خدمات مالی با ابعاد (مالی مستقیم و مالی غیرمستقیم) به عنوان متغیر مستقل و بهره‌وری نیروی انسانی با ابعاد (توانایی، وضوح، کمک، انگیزه، ارزیابی، اعتبار و محیط) به عنوان متغیر وابسته به حساب می‌آیند. بدین ترتیب پرسش اصلی پژوهش حاضر این است که آیا بین جبران خدمات مالی با بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران رابطه معناداری وجود دارد؟

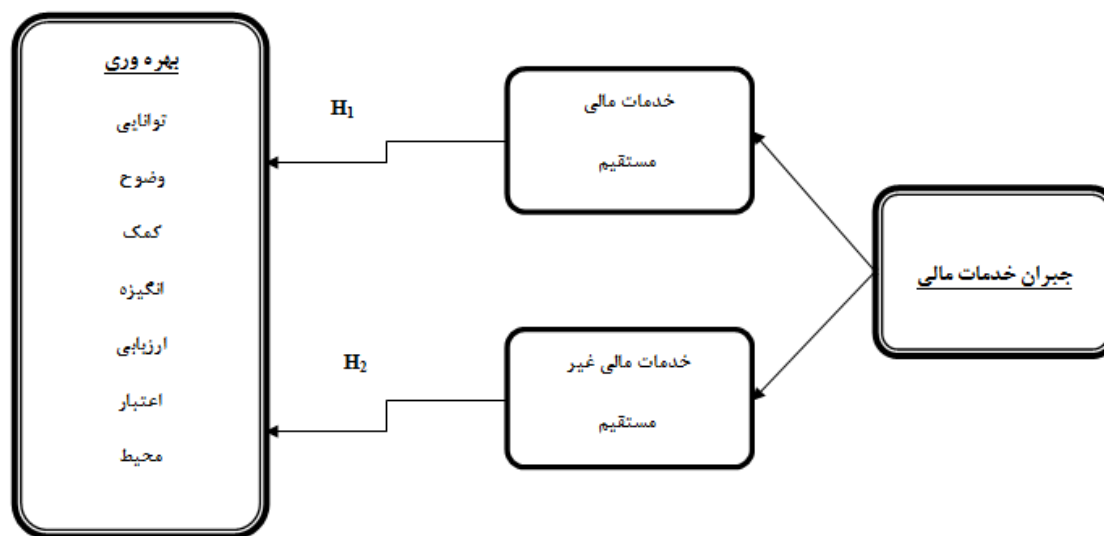
فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی:

بین جبران خدمات مالی با بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- ۱- بین جبران خدمات مالی مستقیم با بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۲- بین جبران خدمات مالی غیرمستقیم با بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران رابطه معنی داری وجود دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

در این تحقیق با توجه به اینکه رابطه بین متغیر مستقل (جبران خدمات مالی) و متغیر وابسته (بهره‌وری نیروی انسانی) مورد مطالعه قرار می‌گیرد، از نوع همبستگی است و همچنین هدف آن کاربردی و بر اساس روش به دست آوردن داده‌های مورد نیاز، در زمره ی تحقیقات توصیفی-پیمایشی است. با توجه به اینکه هدف این تحقیق رابطه بین ابعاد جبران خدمات مالی با بهره‌وری نیروی انسانی را مورد بررسی قرار می‌دهد، نشان می‌دهد که ابعاد جبران خدمات مالی چگونه بر بهبود بهره‌وری نیروی انسانی تاثیر خواهد گذاشت و از این حیث که به بررسی وضعیت کنونی جبران خدمات مالی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران می‌پردازد در مجموعه تحقیقات توصیفی قرار می‌گیرد.

جامعه آماری، عبارت است از مجموعه‌ای از افراد یا اشیایی که دارای ویژگی همگون، مشترک و قابل اندازه‌گیری می‌باشند (سکاران، ۱۳۸۴). جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش کلیه کارکنان ستادی شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران (مستقر در ساختمان‌های مرکزی شماره ۱، ۲ و ۳) می‌باشند که تعداد آنها ۷۱۴ نفر است. بر اساس جدول مورگان حجم نمونه آماری برای کارکنان ۲۵۰ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری نیز تصادفی ساده می‌باشد.

در تحقیق حاضر جهت گردآوری مبانی نظری و مروری بر ادبیات تحقیق از مقالات، کتب، طرح‌های پژوهشی فارسی مرتبط با ابعاد جبران خدمات مالی و بهره‌وری نیروی انسانی استفاده شد و سپس با توجه به منابع موجود و جستجو در بانک‌های اطلاعاتی اینترنتی همچون الزویر، ساینس دایرکت، پروکوست، مقالات، کتب و آثار علمی انگلیسی مرتبط را یافته و بکار گرفته شد. در این پژوهش از دوبرسشنامه به شرح ذیل استفاده شد:

(۱) پرسشنامه جبران خدمات مالی: در این پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته جبران خدمات مالی جهت شناسایی ابعاد جبران خدمات مالی استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۱۱ سوال با طیف لیکرت می‌باشد.

(۲) پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی: در این پژوهش در گردآوری داده‌های مربوط به بهره‌وری نیروی انسانی از پرسشنامه استاندارد مدل هرسی و گلداسمیت استفاده شد که شامل ۲۱ گویه با طیف لیکرت می‌باشد. با توجه به اینکه محقق برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد و محقق ساخته استفاده نموده و این پرسشنامه‌ها در تحقیقات مختلفی مورد استفاده قرار گرفته و از نظرات اساتید، خبرگان و همچنین متخصصین و کارشناسان مربوطه استفاده نموده و اصلاحات لازم را در آنها انجام داده، لذا از روایی مناسب برخوردار است. پایایی پرسشنامه جبران خدمات مالی و بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۵ و ۰/۸۲ می‌باشد.

یافته‌ها

ویژگی‌های دموگرافیک تحقیق حاضر به ترتیب زیر می‌باشد:

۱- تعداد ۱۶۶ نفر از افراد نمونه (۶۶ درصد) جنسیت مرد و تعداد ۸۴ نفر از افراد نمونه (۳۴ درصد) جنسیت زن داشته‌اند.

۲- ۲۸ نفر از پاسخ‌دهندگان (۱۱ درصد) سنی کمتر از ۳۰ سال بوده‌اند، ۱۰۴ نفر از پاسخ‌دهندگان (۴۲ درصد) سنی بین ۳۰ تا ۴۰ سال داشته‌اند، ۷۴ نفر از پاسخ‌دهندگان (۳۰ درصد) سنی بین ۴۰ تا ۵۰ سال داشته‌اند و ۴۴ نفر از پاسخ‌دهندگان (۱۷ درصد) سنی بیشتر از ۵۰ سال داشته‌اند.

۳- ۳۶ نفر از افراد نمونه (۱۴ درصد) دارای تحصیلات دیپلم و فوق‌دیپلم، ۱۵۶ نفر از افراد نمونه (۶۲ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی و ۵۸ نفر از افراد نمونه (۲۴ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر بوده‌اند.

۴- ۳۶ نفر از کارکنان (۱۴ درصد) کمتر از پنج سال، ۸۹ نفر از کارکنان (۳۶ درصد) بین پنج تا پانزده سال، ۷۸ نفر از کارکنان (۳۱ درصد) بین پانزده تا بیست و پنج سال و ۴۷ نفر از کارکنان (۱۹ درصد) بالای بیست و پنج سال دارای سابقه شغلی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران (ساختمان‌های ستادی مرکزی شماره ۱، ۲ و ۳) می‌باشند.

آزمون همبستگی اسپیرمن:

در این مرحله از تحقیق، محقق با استفاده از مقادیر نمونه آماره‌ها را محاسبه می‌کند. سپس به کمک تخمین و آزمون فرض آماری، آماره‌ها به پارامترهای جامعه تعمیم می‌دهد. آزمون همبستگی به بررسی ارتباط بین دو یا چند متغیر می‌پردازد و ضریب آن را محاسبه می‌نماید. همبستگی بین متغیرها ممکن است مثبت یا



منفی باشد. اگر تغییرات یک متغیر با تغییرات متغیر دیگر همراه باشد و افزایش یکی با افزایش دیگری یا بالعکس، کاهش یکی با کاهش دیگری همراه شود، می‌گوییم که همبستگی بین آنها مثبت است و اگر افزایش یک متغیر با کاهش متغیر دیگر باشد، گفته می‌شود که همبستگی بین آنها منفی است و اگر بین دو متغیر رابطه‌ای وجود نداشته باشد، ضریب همبستگی صفر خواهد بود. همبستگی مثبت از صفر تا +۱ نوسان می‌کند در حالی که، دامنه همبستگی منفی از -۱ تا صفر خواهد بود. برای محاسبه همبستگی بین متغیرها روش‌های مختلفی وجود دارد که با توجه به مقیاس اندازه‌گیری بایستی روش مناسب انتخاب شود (آذر، ۱۳۸۹).

آزمون فرضیه اصلی: بین جبران خدمات مالی با بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران رابطه معنی داری وجود دارد. در جدول (۱) فرضیات پژوهشی، آماری و نتایج آزمون آورده شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن فرضیه اصلی

سؤال	آیا بین جبران خدمات مالی با بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران رابطه معناداری وجود دارد؟
فرضیات پژوهشی	فرض صفر: بین جبران خدمات مالی با بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران رابطه معناداری وجود ندارد.
	فرض یک: بین جبران خدمات مالی با بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران رابطه معناداری وجود دارد.
فرضیات آماری	فرض صفر: $H_0: \rho=0$
	فرض یک: $H_1: \rho \neq 0$
نتیجه آزمون	مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن
	میزان خطای مجاز
رد فرضیه صفر	سطح معنی داری
	۰۰۰ .۰
	۰۵ .۰
	۶۱۲ .۰

نتیجه آزمون نشان می‌دهد که با توجه به اینکه سطح معنی داری آماره محاسبه شده کمتر از ۰۵ .۰ می‌باشد، فرض صفر رد می‌شود و همبستگی بین این دو متغیر وجود دارد. ضریب این همبستگی برای ۲۵۰ داده، ۶۱۲ .۰ است.

آزمون تحلیل واریانس رگرسیون:

در ادامه و در جدول (۲) تحلیل واریانس رگرسیون به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین دو متغیر ارائه می‌گردد.

جدول ۲. نتایج تحلیل واریانس رگرسیون بین جبران خدمات مالی با بهره‌وری نیروی انسانی

تحلیل واریانس رگرسیون					
سطح معنی داری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	
۰۰۰ .۰	۰۶۷.۲۶۵۸	۲۷۳.۱۲۰	۱	۲۷۳.۱۲۰	میزان تغییرات متغیر وابسته که از طریق متغیر مستقل تبیین می‌شود.
		۰۴۵.۰	۲۴۹	۵۴۳.۱۰	میزان تغییرات متغیر وابسته که از طریق سایر عوامل (تصادفی و اتفاقی) تبیین می‌شود.
			۲۵۰	۸۱۶.۱۳۰	کل

سطح معنی داری	مقدار T	ضرایب استاندارد نشده		
		Beta	خطای استاندارد B	
۰۰۰ .۰	۸۲۲.۳۰		۰۵۲.۰	مقدار ثابت
۰۰۰ .۰	۵۵۶.۵۱	۵۲۱.۰	۰۱۴.۰	ضریب متغیر مستقل (جبران خدمات مالی)

آزمون انجام شده

با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آماره محاسبه شده کمتر از ۰۵ .۰ می‌باشد، پس فرض خطی بودن رابطه بین دو متغیر تأیید می‌شود. بنابراین در این فرضیه، معادله رگرسیون به صورت (جبران خدمات مالی = ۰.۰۵۲۱ بهره‌وری نیروی انسانی) می‌باشد.

نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن سایر فرضیه‌های تحقیق در جدول (۳) آورده شده است.

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن فرضیه‌های فرعی تحقیق

شماره فرضیه	مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن	میزان خطای مجاز	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
فرضیه فرعی اول	۰/۶۳۲	۰/۰۵	۰/۰۰۰	تایید
فرضیه فرعی دوم	۰/۶۲۱	۰/۰۵	۰/۰۰۰	تایید

نتیجه آزمون نشان می‌دهد با توجه به این که سطح معنی داری محاسبه شده کمتر از پنج درصد است. لذا کلیه فرضیه‌های تحقیق تأیید می‌گردند. یعنی بین جبران خدمات مالی و مولفه‌های آن (شامل دو بعد مالی

مستقیم و مالی غیرمستقیم) با بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین با احتمال ۹۵٪ فرضیه‌های فرعی تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرند. نتایج تحلیل واریانس رگرسیون سایر فرضیه‌های تحقیق در جدول (۴) آورده شده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل واریانس رگرسیون بین متغیرهای فرضیه‌های فرعی

شماره فرضیه	معادله رگرسیون و Beta ضریب استاندارد شده	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
فرضیه فرعی اول	(خدمات مالی مستقیم = ۰.۵۸۱ بهره‌وری نیروی انسانی)	۰.۰۰۰	تایید
فرضیه فرعی دوم	(خدمات مالی غیر مستقیم = ۰.۵۵۴ بهره‌وری نیروی انسانی)	۰.۰۰۰	تایید

با توجه به اینکه سطح معنی داری آماره محاسبه شده کمتر از ۰.۰۵ می‌باشد، پس فرض خطی بودن رابطه بین متغیرهای هر فرضیه تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین جبران خدمات مالی با ابعاد (مالی مستقیم و مالی غیر مستقیم) با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد. بدین معنی که هر اندازه وضعیت ابعاد جبران خدمات مالی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران افزایش یابد، به تبع آن وضعیت بهره‌وری نیروی انسانی در بین کارکنان این شرکت افزایش خواهد یافت. به عبارت دیگر جبران خدمات مالی لازمه و مقدمه پیاده‌سازی موفق بهره‌وری نیروی انسانی است. زمانی که افراد دارای توانمندی‌ها و مهارت‌های خاصی بوده و ابعاد جبران خدمات مالی در یک ساختار مناسب سازمانی به کار گرفته شود، انگیزه افزایش بهره‌وری در بین مدیران و کارکنان شرکت تقویت شده و همه کارکنان شرکت خود را متعهد به اهداف سازمانی دانسته و از هر فرصتی برای بهبود عملکرد سازمانی که همانا کسب بهره‌وری برای شرکت است استفاده لازم را خواهند برد.

باتوجه به نتایج تحقیق پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

- ۱- با توجه به آزمون فرضیه اول که بر اساس آن بین جبران خدمات مالی مستقیم با بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران رابطه معناداری وجود دارد، پیشنهاد می‌گردد تا شرکت شرایطی را فراهم نماید تا حقوق دریافتی کارکنان متناسب با هزینه‌های زندگی آنها باشد. همچنین کارکنان باید از میزان کارانه و اضافه کاری خود رضایت داشته باشند و خوار و بار دریافتی را متناسب با حقوق دریافتی خود بدانند. همچنین در شرکت میزان پاداش دریافتی کارکنان باید متناسب با عملکرد آنها باشد تا منجر به افزایش بهره‌وری در سطح شرکت شود.
- ۲- با توجه به آزمون فرضیه دوم که بر اساس آن بین جبران خدمات مالی غیر مستقیم با بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران رابطه معناداری وجود دارد،

پیشنهاد می‌گردد تا شرکت شرایطی را فراهم نماید تا کارکنان از خدمات بیمه تأمین اجتماعی بهره‌مند شوند و همچنین کارکنان باید از خدمات بیمه تکمیلی رضایت داشته باشند. در شرکت باید میزان وام ضروری، وام خودرو و وام مسکن در حد متناسب تعیین و پرداخت گردد تا شرایط افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در سطح شرکت ایجاد گردد.

منابع

۱. آذر، عادل. (۱۳۸۹). «آمار و کاربرد آن در مدیریت»، انتشارات سمت، ص ۲۲۵.
۲. الوانی، سید مهدی و احمدی، پرویز، (۱۳۸۰)، طراحی الگوی جامع مدیریت عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، مدرس، دوره ۵، شماره ۱.
۳. دسلر، گری (۱۹۴۲)، مبانی مدیریت منابع انسانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران.
۴. سیدجوادی، سیدرضا، (۱۳۸۴)، تاثیر جبران خدمات در نگهداری نیروی انسانی، دانش مدیریت، شماره ۲۶.
۵. سکاران، اوما. (۱۳۸۴). «روش‌های تحقیق در مدیریت»، انتشارات موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، ص ۴۹.
۶. کازرونی، علیرضا و سجودی، سکینه، (۱۳۸۵)، نقش بهره‌وری در تعیین سطح نیروی کار در بخش صنعت ایران (۱۳۸۲-۱۳۷۶)، رهیافت داده‌های تلفیقی، مجله تحقیقات اقتصادی، شماره ۷۷.
۷. میرسپاسی، ناصر، (۱۳۸۹)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، انتشارات میر، تهران.
۸. نجابت، انسیه (۱۳۸۹)، بهره‌وری و نظام پرداخت، راهبرد یاس، شماره ۲۳.
9. Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1988), Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources. New Jersey: Prentice-Hall.
10. Millea, M. (2009). Disentangling the wage productivity relationship: evidence from select OECD countries, Mississippi State University, USA.