

تأثیر عوامل کلیدی سیستم های پاداش بر عملکرد معلمان مقطع ابتدائی مدارس دخترانه شهرستان ساری

لادن سلیمی^۱، فاطمه محکم کار^۲

^۱ عضو هیئت علمی گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران
^۲ دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

چکیده

هدف از انجام این پژوهش تأثیر عوامل کلیدی سیستم های پاداش بر عملکرد معلمان مقطع ابتدائی مدارس دخترانه شهرستان ساری می باشد. این پژوهش از لحاظ هدف جزء پژوهش های کاربردی و از شاخه ی توسعه ای و از لحاظ ماهیت و روش، جزء پژوهش های پیمایشی است جامعه آماری شامل کلیه معلمان مقطع ابتدائی که شامل ۱۱۳ مدرسه دخترانه شهرستان ساری بوده که تعداد آنها برابر با ۳۸۶ نفر می باشد. با توجه به حجم جامعه و مراجعه به جدول برآورد حجم نمونه مورگان، حجم نمونه پژوهش برابر با ۱۸۴ نفر در نظر گرفته شد. برای انتخاب نمونه های تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای بر اساس ناحیه آموزشی استفاده گردید. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته بر مبنای ادبیات نظری و پیشینه های تحقیق بوده و شامل ۲۹ سوال با طیف ۵ گزینه ای لیکرت می باشد که به بررسی تأثیر عوامل کلیدی سیستم های پاداش بر عملکرد معلمان خواهد پرداخت که پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۸ محاسبه گردیده است. برای آزمون فرضیه های پژوهش و داده های حاصل از پرسشنامه ها از نرم افزار spss21 استفاده گردید. روش تجزیه و تحلیل داده ها نیز آمار توصیفی و استنباطی (آزمون کالموگروف اسمیرنوف و تی تک متغیره) بوده است. نتایج تحقیق نشان داد که عوامل کلیدی سیستم های پاداش همچون ترفیع مقام، حقوق و دستمزد، شرایط محیط کاری، احساس آرامش، آزادی عمل و مشارکت در تصمیم گیری بر عملکرد معلمان مقطع ابتدائی مدارس دخترانه شهرستان ساری تأثیر دارد.

واژه های کلیدی: سیستم های پاداش، عملکرد معلمان، مدارس مقاطع ابتدایی.

۱- مقدمه

دو عامل اساسی در اعمال مدیریت عبارتند از انسان و نظام های عملیاتی سازمان از آنجا که نظام های عملیاتی توسط انسانها به اجرا درمی آیند، بنابراین می توان به درستی ادعا نمود که مهم ترین سرمایه سازمان ها همان نیروی انسانی آن است. توجه به نیروی انسانی در سازمان ها طی سال های اخیر بخش عظیمی از زمان و سرمایه سازمان های پیشرو را به خود اختصاص داده است. اکنون مدیران هوشمند آگاهند که هر قدر در زمینه توسعه و ارتقاء نیروی انسانی سرمایه گذاری کنند موفقیت، کارایی و برتری رقابتی سازمان خود را تضمین کرده اند. اگر یکی از مهم ترین ابداعات قرن حاضر را سازمان های نوین بدانیم، توفیق این سازمان ها در گرو استفاده موثر از منابع و ترکیب کارآمد آنها در اجرای راهبردهای سازمانی است. محور هر راهبرد و سیاست سازمانی و هرگونه بهره گیری از منابع، افراد سازمان هستند. موفقیت یا شکست یک سازمان بستگی کامل به چگونگی جذب و نگهداری منابع انسانی آن دارد (جاسبی، ۱۳۹۱).

نظام نگهداری منابع انسانی ابعاد متعددی را شامل می شود که مجموعاً می توان آن ها را به دو دسته تقسیم نمود: مواردی که بیشتر در رابطه با تندرستی و حفظ سلامت جسمی کارکنان است از جمله اقدامات بهداشتی و حفاظتی، تربیت بدنی، خدمات درمانی و نظیر اینها و همچنین مواردی که تقویت کننده روحیه و حفظ شئون انسانی کارکنان می گردد که این عوامل عمدتاً جنبه روانی معنوی، ارزشی و اعتقادی دارند (میرسپاسی، ۱۳۹۱).

یکی از وظایف مهمی که مدیران منابع انسانی جهت اداره کارکنان با آن مواجه می باشند طرح برقراری نظام جبران خدمات کارا است. این نظام که به منظورهای متفاوتی طراحی می گردد، هدف عمده اش ارائه حقوق و دستمزد منصفانه، تعادل در پرداخت ها، مزایا و پاداش برای همه کارکنان در یک بازار رقابتی است، به گونه ای که سازمان را در نگهداری نیروهای موثر خود موفق نشان دهد (ساعتچی، ۱۳۹۱).

مدیران سازمان ها با ارزشیابی عملکرد کارکنان از یک سو ضمن شناسایی نیروهای مازاد می توانند نسبت به جابجایی، نقل و انتقال و خاتمه بخشیدن به خدمت آنان تصمیم گیری کنند و از سوی دیگر با شناسایی استعدادهای نهفته کارکنان نسبت به ارتقا، ترفیع، انتصاب و اعطای پستهای بالاتر اقدامات لازم به عمل آورند. با استفاده از ارزشیابی عملکرد، نارسائی های مهارتی و نقاط قوت و ضعف کارکنان توسط مدیران شناسایی می شود تا بر اساس آن برنامه های آموزشی برای ارتقا علمی آنان اجرا گردد. ارزشیابی عملکرد همچنین محکی برای ارزیابی برنامه های آموزشی سازمان ها محسوب می گردد واز آن طریق می توان پی برد کدامیک از برنامه های آموزشی، اثربخش، قابل اعتماد و معتبر است. همچنین با استفاده از ارزشیابی های عملکرد کارکنان می توان پایه یا مبنایی برای تخصیص پاداش تعیین کرد. پاداش مبتنی بر عملکرد، رضایت کارکنان با لیاقت را به همراه دارد و آنها را تشویق می کند تا در سازمان بمانند، زیرا آنها محیطی را دوست دارند که در آن به عملکردشان پاداش داده شود (مقیم، ۱۳۹۱).

نتایج تحقیق رضایی (۱۳۹۳) با عنوان بررسی تأثیر انواع پاداش بر عملکرد منابع انسانی وزارت راه و شهرسازی (مطالعه موردی: شرکت ساخت و توسعه زیربناهای حمل و نقل کشور) نشان داد که عواملی همچون ترفیع مقام، حقوق و دستمزد، شرایط محیط کار، طرح های تشویقی، احساس لیاقت و آرامش، مشارکات در تصمیم گیری و دادن مسئولیت با عملکرد منابع انسانی رابطه مستقیم دارند. همچنین شمرهرن^۱ (۲۰۱۳) در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که برای طراحی و استفاده موفقیت آمیز از استراتژی پاداش یعنی به حداکثر رساندن اثر انگیزشی پاداش - مدیر بایستی دو کار انجام دهد، اولاً درک روشن از آنچه که افراد از کارشان می خواهند؛ دوماً ایجاد و توزیع پاداش برای ارضای این خواسته ها زمانی که علایق سازمانی به خوبی برآورده گردد. تورینگتون و هال^۲ (۲۰۱۲) در تحقیقات خود به این نتایج دست یافتند که برای اینکه استراتژی های مدیریت پاداش بتواند به نحو مطلوبی با عوامل محیطی سازگار باشد و بر منابع انسانی تاثیر مثبت بگذارد، نیاز به مشارکت کارکنان است. بخصوص مشارکت در مشخص ساختن اینکه چه رفتاری شایسته پاداش دادن است و چگونه باید

¹ shomerhen

² Tourington&hall

صورت بگیرد و برنامه پاداش بایستی مطابق اهداف تعیین شده از طریق این مشارکت باشد. به عنوان مثال اگر کمیت کار مهمتر از کیفیت آن تشخیص داده شود پاداش نیز بایستی در ارتباط با تعداد واحدهای تولید شده باشد نه کیفیت آن. پاداش وقتی به صورت مداوم و بدون رابطه منطقی با عملکرد پرداخت شود، فرد جهت انجام کار صحیح بی انگیزه می شود. بنابراین باید بین عملکرد و نتیجه ای که برای فرد حاصل می شود رابطه ای معقول ایجاد کرد تا کارکنان خود را برای بهره وری بالاتر به کار گیرند (مقیمی، ۱۳۹۱).

با توجه به اینکه در آموزش و پرورش، واحد منابع انسانی باید نقش بیش تری در تدوین استراتژی و سازمان دهی نیروها داشته باشد؛ باید تلاش شود تا سیستم های منابع انسانی، با استراتژی های کلی سازمان هم آهنگ گردد. در کشور ما، به کارگیری مدل های تدوین استراتژی منابع انسانی در آموزش و پرورش، به دلیل نبودن دانش مربوط، عدم توسعه ی گفتمان استراتژیک در این زمینه، کمبود منابع فارسی و نیز عدم توجه به بومی سازی مدل ها و الگوهای موفق و نوین خارجی، کم تر مورد توجه قرار گرفته است. برای ایجاد یک سیستم ارزیابی عملکرد در آموزش و پرورش و مدارس باید معیارهایی انتخاب شوند که به بهترین نحو ممکن، نشانگر و بازتاب استراتژی های سازمان باشند. یکی از راهکارهای بهبود عملکرد منابع انسانی در آموزش و پرورش، استفاده بهینه از سیستم پاداش می باشد. سیستم پاداش باید به نحوی باشد که به جبران خدماتی که فرد در مدرسه متحمل می شود، در ازای وقت و نیرویی که او در مدرسه و به خاطر نیل به اهداف آموزش و پرورش صرف می کند و به تلافی خلاقیت و ابتکارات وی برای یافتن و به کارگیری رویه ها و روش های کاری جدیدتر و بهتر، سازمان به فرد پاداش دهد سیستم پاداش باید کارا و اثربخش باشد به عبارت دیگر تخصیص و اعطای پاداش در سازمان باید به گونه ای باشد که حداکثر بازده را برای آموزش و پرورش ممکن سازد. لذا با توجه به مطالب مطرح شده و با توجه به اینکه محل کار محقق، یکی از مدارس شهرستان ساری می باشد، با مشکلات کارکنان در زمینه مسائل انگیزشی و عملکردی آشنایی دارد و بنابراین، بنابراین در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال هستیم که آیا عوامل کلیدی سیستم های پاداش بر عملکرد معلمان مقطع ابتدایی مدارس دخترانه شهرستان ساری تاثیر دارد؟

در همین راستا روغنی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی تحت عنوان "شناسایی شاخصهای کلیدی سنجش عملکرد افراد برای پرداخت پاداش" به این نتیجه رسیدند که پاسخ ها و نظرات کارکنان با راهبردهای کلان شرکت مطابق می باشد. همچنین افجه (۱۳۹۳) در تحقیقی تحت عنوان "بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد چندین شرکت دولتی و خصوصی در تهران" به این نتیجه رسید که شرکت هایی که فعالیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی را دنبال می کنند، نسبت به شرکتهایی که این فعالیت را انجام نمی دهند، عملکرد بهتری دارند و استفاده از اقدامات و اصول مدیریت استراتژیک منابع انسانی موجب بهبود عملکرد شرکتهای می گردد. جزائری نوش آبادی (۱۳۹۳) در تحقیقی تحت عنوان "بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی استراتژیک و جهت گیری بازار با عملکرد سازمانی" به این نتیجه رسیدند که رابطه مستقیمی بین جهت گیری بازار و عملکرد وجود دارد. رئیسی (۱۳۹۳) در تحقیقی تحت عنوان "پرداخت کارانه مبتنی بر عملکرد در بیمارستان شهید هاشمی نژاد تهران" به این نتیجه رسیدند که تنها ۴۴/۶ درصد کارکنان از این روش پرداخت راضی بودند. دار^۱ (۲۰۱۵) در پژوهشی تحت عنوان "تاثیر اعمال منابع انسانی با عملکرد بالا بر رفتار نوآورانه"، به این نتایج دست یافت که تعهد سازمانی در رابطه بین اعمال منابع انسانی با عملکرد بالا با رفتار نوآورانه کارکنان نقش میانجی ایفا می کند. لینکن^۲ (۲۰۱۴) در تحقیق خود با عنوان "بررسی تاثیر طرح کارانه بر عملکرد پرستاران" به این نتایج دست یافت که از نظر پرستاران و مدیران روش کارانه بر عملکرد پرستاران تاثیر قابل توجهی نداشته و اکثر آنها از روش فعلی ناراضی هستند.

¹ Dar

² linkon

۲- روش بررسی

روش پژوهش در این تحقیق، پیمایشی می باشد و به منظور بررسی تأثیر عوامل کلیدی سیستم های پاداش بر عملکرد معلمان مقطع ابتدائی مدارس دخترانه شهرستان ساری که تعداد آنها طبق آمار ماخوذه برابر با ۳۸۶ نفر می باشد، با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۸۴ نفر به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای بر اساس ناحیه آموزشی انتخاب گردیده است. روش گردآوری داده ها نیز شامل: کتابخانه ای و میدانی بوده است. ابزار گردآوری داده ها در این تحقیق پرسشنامه محقق ساخته می باشد. این پرسشنامه محقق ساخته بر مبنای ادبیات نظری و پیشینه های تحقیق ساخته شده است و شامل ۲۹ سوال با طیف ۵ گزینه ای لیکرت می باشد که به بررسی تأثیر عوامل کلیدی سیستم های پاداش بر عملکرد معلمان خواهد پرداخت. پرسشنامه های محقق ساخته به منظور اطمینان بیشتر از پایا بودن آن، تعداد ۳۰ پرسشنامه قبل از اجرای نهایی، به طور تصادفی در بین آزمودنی ها اجرا گردید و پس از جمع آوری، مقدار آلفای کرونباخ آنها برابر با ۰/۸۸ محاسبه شده است. در این پژوهش تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده، به دو روش توصیفی و استنباطی از طریق نرم افزار SPSS انجام شده است. در این تحقیق از آمار توصیفی برای محاسبه میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق و نشان دادن فراوانی و نمودار های مربوط به آن استفاده شده است و از آمار استنباطی به منظور بررسی فرضیه های تحقیق استفاده می گردد. آزمون انجام شده در این تحقیق شامل آزمون همبستگی پیرسون به منظور بررسی ارتباط بین متغیرها می باشد.

۳- یافته ها

یافته های توصیفی: یافته های جمعیت شناختی نشان داد که ۵۴٪ آزمودنی ها در ناحیه ۲ منطقه آموزشی ساری (بیشترین فراوانی) و ۴۶٪ نیز در ناحیه ۱ منطقه آموزشی ساری (کمترین فراوانی) مشغول به کار می باشند. ۶۴٪ آزمودنی ها دارای سطح لیسانس (بیشترین فراوانی) و ۸٪ نیز فوق دیپلم (کمترین فراوانی) می باشند. ۸۷٪ آزمودنی ها متاهل (بیشترین فراوانی) و ۱۳٪ نیز مجرد (کمترین فراوانی) می باشند. ۵۲٪ آزمودنی ها دارای سابقه کار کمتر از ۱۰ سال (بیشترین فراوانی) و ۴۸٪ نیز دارای سابقه کار بالای ۱۰ سال (کمترین فراوانی) می باشند.

یافته های استنباطی: با توجه به اینکه در جدول شماره ۱ مقدار Sig (سطح معنی داری) از سطح $\alpha = 0/05$ کمتر می باشد همچنین با توجه به بیشتر بودن مقدار میانگین های محاسبه شده از مقدار نظری ۳ با ۹۵٪ اطمینان فرضیه تحقیق تایید می شود و این نتیجه حاصل می گردد که: تمامی مولفه های سیستم پاداش که در این تحقیق عبارتند از ترفیع مقام، حقوق و دستمزد، شرایط محیط کاری، احساس آرامش، آزادی عمل و مشارکت در تصمیم گیری بر عملکرد معلمان مقطع ابتدائی مدارس دخترانه شهرستان ساری تاثیر دارد.

جدول شماره ۱: آزمون تی

| متغیر | میانگین پاسخها | انحراف معیار | مقدار t | درجه آزادی | α | p-value |
|----------------------|----------------|--------------|---------|------------|----------|---------|
| ترفیع مقام | ۳/۳۵ | ۰/۶۲ | ۷/۴۳ | ۱۸۳ | ۰/۰۵ | ۰/۰۰۰ |
| حقوق و دستمزد | ۳/۳۶ | ۰/۷۷ | ۶/۳۸ | ۱۸۳ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ |
| شرایط محیط کاری | ۳/۳۲ | ۰/۵۲ | ۸/۴۱ | ۱۸۳ | ۰/۰۵ | ۰/۰۰۰ |
| احساس آرامش | ۳/۳۲ | ۰/۶۰ | ۷/۳۱ | ۱۸۳ | ۰/۰۵ | ۰/۰۰۰ |
| آزادی عمل | ۳/۲۴ | ۰/۴۱ | ۸/۰۴ | ۱۸۳ | ۰/۰۵ | ۰/۰۰۰ |
| مشارکت در تصمیم گیری | ۳/۳۳ | ۰/۴۵ | ۹/۹۶ | ۱۸۳ | ۰/۰۵ | ۰/۰۰۰ |

با توجه به اینکه در جدول شماره ۲ مقدار Sig (سطح معنی داری) از سطح $\alpha = 0/05$ کمتر می باشد همچنین با توجه به بیشتر بودن مقدار میانگین محاسبه شده (۳/۳۱) از مقدار نظری ۳ با ۹۵٪ اطمینان فرضیه تحقیق تایید می شود و این نتیجه حاصل می گردد که: عوامل کلیدی سیستم های پاداش بر عملکرد معلمان مقطع ابتدائی مدارس دخترانه شهرستان ساری تاثیر دارد.

جدول شماره ۲: آزمون تی فرضیه اصلی

| تعداد آزمودنی ها | میانگین پاسخها | انحراف معیار | مقدار t | درجه آزادی | α | Sig (سطح معنی داری) |
|------------------|----------------|--------------|---------|------------|----------|---------------------|
| ۱۸۴ | ۳/۳۱ | ۰/۴۰ | ۱۰/۶۰ | ۱۸۳ | ۰/۰۵ | ۰/۰۰۰ |

۴- بحث و نتیجه گیری

نتایج یافته های تحقیق نشان داده است که ترفیع مقام بر عملکرد معلمان مقطع ابتدائی مدارس دخترانه شهرستان ساری تاثیر دارد که این نتیجه با نتایج تحقیقات روغنی و همکاران (۱۳۹۴)، افجه (۱۳۹۳)، جزائری نوش آبادی (۱۳۹۳)، رئیسی (۱۳۹۳)، دار (۲۰۱۵) و لینکن (۲۰۱۴) همسو می باشد. عدالت سازمانی و عدم تبعیض بین کارکنان در ارتقاء در افزایش انگیزه شغلی کارکنان موثر می باشد و در نتیجه موجب بهبود عملکرد آنها می گردد. همچنین کمک مدیران سازمان در دستیابی و بهرمندی از فرصت های پیشرفت کارکنان و مشخص و واضح بودن کارراه و مسیر پیشرفت در سازمان موجب بهبود عملکرد معلمان می گردد.

نتایج نشان داده است که حقوق و دستمزد بر عملکرد معلمان مقطع ابتدائی مدارس دخترانه شهرستان ساری تاثیر دارد که این نتیجه با نتایج تحقیقات روغنی و همکاران (۱۳۹۴)، افجه (۱۳۹۳)، جزائری نوش آبادی (۱۳۹۳)، رئیسی (۱۳۹۳)، دار (۲۰۱۵) و لینکن (۲۰۱۴) همسو می باشد. درست بودن سیستم پرداخت به کارکنان و منصفانه بودن حقوق پرداختی به کارکنان در بهبود عملکرد آنها موثر می باشد. همچنین پرداخت حقوق مطابق با معیارهای مورد نظر کارکنان در افزایش انگیزه کارکنان موثر می باشد. مزایای پرداختی باعث شده است کارکنان در انجام فعالیت های شغلی خود مصمم تر باشند و کارکنان در ارائه خدمت بهتر به مراجعین فعال تر باشند و موجب تلاش بیشتر کارکنان می گردد. نتایج نشان داده است که شرایط محیط کاری بر عملکرد معلمان مقطع ابتدائی مدارس دخترانه شهرستان ساری تاثیر دارد که این نتیجه با نتایج تحقیقات روغنی و همکاران (۱۳۹۴)، افجه (۱۳۹۳)، جزائری نوش آبادی (۱۳۹۳)، رئیسی (۱۳۹۳)، دار (۲۰۱۵) و لینکن (۲۰۱۴) همسو می باشد. خدمات پرسنلی مناسب کارکنان موجب بهبود عملکرد آنها در سازمان می گردد. همچنین فراهم نمودن امکانات رفاهی پرسنلی و برنامه بهسازی محیط خدمت و تسهیلات کار به صورت مدون و هدفدار از سوی سازمان باعث بهتر شدن عملکرد معلمان خواهد شد.

احساس آرامش در عملکرد معلمان مقطع ابتدائی مدارس دخترانه شهرستان ساری تاثیر دارد که این نتیجه با نتایج تحقیقات روغنی و همکاران (۱۳۹۴)، افجه (۱۳۹۳)، جزائری نوش آبادی (۱۳۹۳)، رئیسی (۱۳۹۳)، دار (۲۰۱۵) و لینکن (۲۰۱۴) همسو می باشد. وجود روابط دوستانه و محبت آمیز همکاران و احساس امنیت در موقعیت شغلی موجب بهبود عملکرد کارکنان می گردد. همچنین برخورداری از احترام و برخورد مناسب و متناسب بودن توانایی جسمی و روانی کارکنان با کار مربوط و توجه به روش های تامین سلامت باعث بهتر شدن عملکرد کارکنان می گردد.

آزادی عمل بر عملکرد معلمان مقطع ابتدائی مدارس دخترانه شهرستان ساری تاثیر دارد که این نتیجه با نتایج تحقیقات روغنی و همکاران (۱۳۹۴)، افجه (۱۳۹۳)، جزائری نوش آبادی (۱۳۹۳)، رئیسی (۱۳۹۳)، دار (۲۰۱۵) و لینکن (۲۰۱۴) همسو می باشد. مورد بررسی قرار گرفتن میزان سختی کار و شرایط کار کارکنان توسط مدیریت سازمان و آزاد بودن کارکنان در

انتخاب روش کار موجب بهبود عملکرد کارکنان می گردد. اگر نقش کارکنان در سازمان به درستی و به طور دقیق مشخص باشد، عملکرد آنها نیز بهتر می گردد.

مشارکت در تصمیم گیری بر عملکرد معلمان مقطع ابتدایی مدارس دخترانه شهرستان ساری تاثیر دارد که این نتیجه با نتایج تحقیقات روغنی و همکاران (۱۳۹۴)، افجه (۱۳۹۳)، جزائری نوش آبادی (۱۳۹۳)، رئیسی (۱۳۹۳)، دار (۲۰۱۵) و لینکن (۲۰۱۴) همسو می باشد. شرکت دادن کارکنان در فرایندهای کاری و مشارکت دادن آنها در تصمیمات مهم سازمان موجب افزایش انگیزه شغلی آنها و بهبود عملکرد آنها می گردد. همچنین آزاد گذاشتن کارکنان در اجرای اهداف سازمانی و انجام دادن کارهای محوله، در بهبود عملکرد کارکنان موثر خواهد بود.

در پایان اذعان می دارم که در بازار بسیار رقابتی امروز نیاز سازمانها به حفظ نیروی انسانی متخصص بیش از پیش آشکار شده و ارائه پاداش راهبردی در جهت وصول به این مهم است. پاداش از چنان اهمیتی در مباحث مربوط به مدیریت برخوردار است که از آن به عنوان یکی از منابع قدرت مدیر تحت عنوان (قدرت پاداش) یاد می شود. منظور از قدرت پاداش، استفاده از پاداشهای مختلف درونی و بیرونی به منظور کنترل عملکرد افراد است. به عبارتی، مدیر از قدرت پاداش به منظور تاثیرگذاری و کنترل رفتار زیردستان استفاده می کند اگر چه همه مدیران دارای قدرت پاداش مشابه ای هستند، اما موفقیت در دسترسی و به کار بردن اثربخش پاداش نیازمند مدیریت آن است. به منظور مدیریت بهینه آشنایی با انواع پاداش و سیستم های مختلف پرداخت کننده پاداش ضروری به نظر می رسد. نتایج تحقیق نشان داد که عوامل کلیدی سیستم های پاداش همچون ترفیع مقام، حقوق و دستمزد، شرایط محیط کاری، احساس آرامش، آزادی عمل و مشارکت در تصمیم گیری بر عملکرد معلمان مقطع مدارس دخترانه شهرستان ساری تاثیر دارد.

منابع

۱. افجه، فرشاد. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکتهای، مجله تدبیر امید، شماره ۴۲(۵).
۲. جاسبی، عبدالله. (۱۳۹۱). اصول و مبانی مدیریت، تهران، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، ۱، چاپ هفتم.
۳. جزائری نوش آبادی، هادی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی استراتژیک و جهت گیری بازار با عملکرد سازمانی، پژوهش های مدیریت، شماره ۱۸(۷).
۴. رئیسی، محمد. (۱۳۹۳). پرداخت کارانه مبتنی بر عملکرد در بیمارستان شهید هاشمی نژاد تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد تهران جنوب.
۵. رضایی، علی. (۱۳۹۳). تأثیر انواع پاداش بر عملکرد منابع انسانی وزارت راه و شهرسازی (مطالعه موردی: شرکت ساخت و توسعه زیربنای حمل و نقل کشور). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد تهران جنوب.
۶. روغنی، محمدرضا. (۱۳۹۴). شناسایی شاخصهای کلیدی سنجش عملکرد افراد برای پرداخت پاداش، مجله مدیریت، شماره ۱۲(۹).
۷. ساعتچی، محمود. (۱۳۹۱). روانشناسی کار، تهران، نشر ویرایش، چاپ پنجم.
۸. مقیمی، سیدمحمد. (۱۳۹۱). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، تهران، ک نشر ترمه، چاپ پنجم.
۹. میرسپاسی، اصغر. (۱۳۹۱). مهارت های انسانی برای کسب و کار جهانی، هوش فرهنگی، تهران: انتشارات میثاق همکاران.
10. Dhar, R. L. (2015). The effects of high performance human resource practices on service innovative behaviour. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 67-75.
11. lindnar, Clinton O. and Nykodym, Nick (2014). Public Sector Performance appraisal effectiveness: A Case Study, *Public Personnel Management*. Vol. 25. No. 2, Summer.
12. Shermerhorn, John (2012). *Management For Productivity*. New York: John Wiely.
13. Torrington, Derek, Hall, Laura (2008). *Human Pesource Management*, Harlow: Financeal Times, Prentice Hall.

The Effect of Key Factors on Reward Systems on the Performance of Teachers at Elementary Schools in Sari

Ladan Salimi¹, Fatemeh Mohkamkar²

¹ Faculty Member of Department of Educational Sciences, Sari unit, Islamic Azad University, Sari, Iran

² Ph.D Student, Curriculum Planning, Sari unit, Islamic Azad University, Sari, Iran

Abstract

The aim of current research is to review effect of key factors of rewarding systems on performance of elementary school teachers in girl schools in Sari County. The research has an applied objective with development branch and it has a survey nature. Statistical society includes all elementary school teachers in girl schools in Sari County who were 386 people. Sample size will be 184 people according to tables of Korjési and Morgan who will be selected through clustering random sampling method. According to society size and referring to table of estimating Morgan sample size, research sample size was 184 people. In order to choose research samples, clustering random sampling method was used based on training area. Data were gathered through library and field methods. In field method data of statistical sample were gathered through questionnaire. The research-made questionnaire was built based on theoretical literature and research backgrounds including 29 questions with Likert 5 options which will deal with reviewing effect of key factors of rewarding systems on performance of elementary school teacher. The reliability was calculated 0/88 based on Cronbach Alpha Method. For research hypotheses test and data of questionnaires, SPSS 19 was used. Data were analyzed through descriptive and inferential statistics. Results indicated that key factors of rewarding systems such as promotion, salary, working environment, relaxation, freedom to act and partnership in decision-making have key influence on performance of elementary school teachers in girl schools in Sari County.

Keywords: Bonus systems, Teachers' performance, Elementary Schools.
