

ارایه مدل اولویت‌بندی و تسهیم رفاهیات سازمان بر اساس سیستم امتیازبندی

نازیلا ادب آوازه، مهرداد نیکبخت*

گروه مهندسی صنایع، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران

*نویسنده مسئول: مهرداد نیکبخت، nikhakht2020@yahoo.com

چکیده: در دورنمای رقابتی جدید موفقیت سازمان‌ها بواسطه نظام جامع رفاه کارکنان است. سازمان‌ها می‌توانند با بهره‌گیری از مؤلفه‌های رفاه کارکنان و ارزیابی عملکرد، عدالت و بهره‌وری سازمانی خود را توسعه دهند و برای خود مزیت رقابتی ایجاد نمایند. خدمات رفاهی ارائه شده به کارکنان حیطة گسترده‌ای دارد که اثرات متفاوتی بر انگیزش کارکنان دارند. شناخت ابعاد خدمات رفاهی و توزین عادلانه رفاهیات، نقش مهمی در ارتقاء عملکرد کارکنان خواهد داشت. همچنین رفاه کارکنان در ادراک عدالت سازمانی تاثیر بسزایی دارد. ادراک عدالت سازمانی موجب امنیت، رضایت شغلی و احساس آرامش شده و در نهایت بر کیفیت زندگی و بهره‌وری کارکنان تاثیر خواهد گذاشت. پژوهش حاضر سعی دارد به بررسی الگوی اثربخش تسهیم رفاهیات کارکنان بپردازد. بدین منظور شاخص‌های کلیدی تخصیص رفاهیات استخراج و طبقه‌بندی شدند. الگوی تخصیص منابع از طریق آزمون t مورد بررسی قرار گرفت. سپس اولویت‌بندی شاخص‌ها از طریق آزمون فریدمن انجام و در نهایت الگوی تخصیص رفاهیات طراحی شد. این الگو در جهت شکل‌دهی هویت سازمانی، ایجاد احساس عدالت سازمانی، رفع انتظارات شغلی کارکنان و افزایش سطح انگیزه شغلی کارکنان عرضه می‌شود. امتیاز رفاهیات کارکنان مدل نوین پژوهش، براساس نمره رفاه ذهنی کارکنان و امتیاز محاسبه شده از نظام ارزیابی عملکرد سازمان محاسبه و تعیین خواهد شد.

کلمات کلیدی: مدل، تسهیم، رفاهیات، سیستم امتیاز بندی.

1. مقدمه

تداوم حیات مادی و معنوی یک جامعه، مستلزم اتخاذ نگرشی اجتماعی و مسئولانه به ضرورت برقراری نظام جامع رفاه اجتماعی به صورت فراگیر است، نظامی که شاید بتوان آن را مهمترین ساز و کار برقراری عدالت اجتماعی دانست (پناهی، ۱۳۸۱). واقعیت امر این است که بهبود رفاه اجتماعی، در صدر مسائل جامعه ایرانی قرار دارد که باید با در نظر گرفتن ویژگی‌های جامعه مورد توجه جدی قرار گیرد (سجادی و دیگران، ۱۳۹۰).

در قرن اخیر نقش و اهمیت نیروی انسانی در توسعه پایدار هر جامعه‌ای انکارناپذیر است. نیروی انسانی ماهر و کارآمد، با ارزش‌ترین و ارزنده‌ترین دارایی هر سازمان است (نصیری‌پور و همکاران، ۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی ابزارهای بسیار ارزشمندی را برای اداره، توسعه و تحول منابع انسانی به سرمایه انسانی، ارائه می‌نماید (امیرخانی و همکاران، ۱۳۹۳). کارکردهای منابع انسانی در مسائل مربوط به مدیریت و بالندگی کارکنان سازمان، موضوعی تخصصی است. بر اساس مدل مدیریت راهبردی منابع انسانی، این کارکردها را می‌توان در چهار فرایند جذب و به کارگیری، آموزش و پرورش، انگیزش و نگهداری دسته‌بندی نمود (عباس‌پور، ۱۳۸۱). نقش خدمات رفاهی کارکنان در جذب و نگهداشت منابع انسانی کارآمد در دنیای رقابتی امروز مقوله‌ای استراتژیک و مهمتر از سایر تمهیدات، شناخته می‌شود. امور رفاهی و رسیدگی به وضع زندگی کارکنان و تهیه موجباتی که به بهبود وضع زندگی آن‌ها کمک کند، یکی از وظایف عمده در مدیریت منابع انسانی است و عبارت از مجموعه عملیاتی است که باعث حل مشکلات کارکنان شده و نیازهای داخلی و خارج سازمانی آن‌ها (اعم از نیازهای مادی، معنوی و روانی) را حتی‌المقدور مرتفع می‌سازد و کارکنان را از نظر جسمانی و روانی سالم نگاه می‌دارد. بدین ترتیب، سازمان‌های مختلف نسبت به احتیاجاتی که کارکنان دارند، برنامه‌های رفاهی مختلفی را اجرا می‌کنند (حکمتی، ۱۳۹۶).

در شرایط امروز اقتصاد جهانی، بی‌تردید لازمه بقای بنگاه‌ها و نهادهای تولیدی و خدماتی، مجهز شدن به نظام‌ها و ساز و کارهای مدیریت منابع انسانی و پاسخگویی سریع به فرصت‌هاست که ظرفیت‌های ناشناخته سازمان و بنگاه را آشکار و در مسیر حذف اتلاف‌ها و ایجاد بهبود فعالیت می‌کند. در عصر امروز رفاه کارکنان و نیز تاثیر آن بر افزایش بهره‌وری به عنوان یکی از معیارهای ارزیابی عملکرد صنعت، همواره مورد توجه صاحب نظران بوده و به همین منظور برخی از بنگاه‌های بزرگ صنعتی کشور تلاش‌هایی را در این زمینه آغاز کرده و به موفقیت‌هایی نیز دست یافته‌اند.

ارتقای بهره‌وری بر بهبود وضعیت پدیده‌های اصلی اقتصادی، اجتماعی و سیاسی مانند افزایش سطح رفاه عمومی، افزایش سطح اشتغال، ارتقا توان رقابتی تاثیر فراوانی دارد. در حال حاضر، بسیاری از کشورهای در حال توسعه، سرمایه‌گذاری زیادی در جهت ارتقای بهره‌وری سازمان‌ها و حتی منابع انسانی انجام داده‌اند و رشد و توسعه روز افزون را مرهون توجه و نگرش به این مساله می‌دانند. بهره‌وری راهنمای اساسی برای سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان سازمان می‌باشد. لذا تحلیل بهره‌وری باعث تقویت سازمان در اجرای هر چه موثرتر برنامه‌های اقتصادی خواهد شد. بنابراین تلاش در جهت شناخت دقیق مفاهیم بهره‌وری و تعیین عوامل موثر در افزایش آن، یکی از شرایط ضروری برای تحقق رشد، توسعه و رفاه تلقی می‌شود (عشق‌پور و همکاران، ۱۳۹۱).

مدیریت رفاهیات در هر سازمانی اهمیت خاصی دارد، چرا که توان آن در انگیزه دادن کارکنان به منظور عملکرد بهتر، نامحدود است. راهبرد رفاهی، تاثیر بسزایی در رفتار انگیزشی کارکنان دارد. سیستم مدیریت رفاهیات، راهبرد قدرتمند سازمان است که باید برای کسب عملکرد متعالی فردی و سازمانی استفاده و به کار گرفته شود. در صورتی که معماری سازمانی و طراحی سیستم رفاهیات به گونه‌ای انجام شده باشد که منافع کارکنان در راستای منافع سازمان باشد، آنگاه هر کارمندی در هر لحظه بهترین تصمیم ممکن که امید دارد به حداکثر نفع سازمانی منتهی شود را اتخاذ می‌کند (مردآور و حیدری‌قمی تفرشی، ۱۳۹۳).

پیامدهای پایین بودن رفاه کارکنان ممکن است، غیبت و تعدیل را افزایش دهد که می تواند هزینه های استخدام مجدد و میزان آموزش کارکنان را افزایش دهد. رفاه پایین تر ممکن است کیفیت خدمات مشتری را کاهش و خطا را افزایش دهد (هولمن، ۲۰۰۲).^۱

در طول تاریخ، عدالت از مهمترین اهداف بوده است. از این رو توزیع عادلانه به یکی از اهداف مهم برنامه های توسعه در سازمان های مدرن تبدیل شده است. از طرفی، عدم برابری در یک سازمان، علاوه بر کاهش بهره وری، موجب کاهش اعتماد و عامل اصلی نا آرامی ها بوده است. یکی از اهداف مهم هر نوع سیاست گذاری اقتصادی، بهبود رفاه عمومی و افزایش رفاه اقشار کمتر بهره مند می باشد.

یکی از چالش های بزرگی که صنایع امروز با آن رو به رو هستند رقابت بهره وری می باشد، و لذا برای موفقیت در این عرصه می بایست از تکنیک هایی جهت برقراری عدالت سازمانی بهره جست. مدل تسهیم رفاهیات یکی از ابزارهای مدرنی است که امروزه، صنایع به کمک آن می توانند رفاه کارکنان را افزایش دهند و در ارائه خدماتی با کیفیت بهتر و خطای کمتر به موفقیت دست یابند.

2. پیشینه پژوهش

در حوزه سازمان و مدیریت، توجه صاحب نظران به نیازها و مسایل رفاهی، از زمان های گذشته، زمینه مساعدی برای گسترش مباحث خدمات رفاهی ایجاد کرده است. با مطالعه چند دیدگاه از صاحب نظران این حوزه می توان به یک نتیجه کلی دست یافت که خدمات رفاهی، راهبرد قدرتمند سازمان است که باید برای کسب عملکرد متعالی فردی و سازمانی استفاده و به کار گرفته شود. لذا، مقوله رفاه کارکنان در سال های اخیر جایگاه خاصی را در مباحث مرتبط با مدیریت منابع انسانی به خود اختصاص داده است. سیستم مدیریت خدمات رفاهی، به منظور ارتقای کیفیت زندگی کاری ایجاد شده است و باید در این راه از اصول علمی در شناسایی نیازهای رفاهی کارکنان بهره گیرد. چند مورد از مطالعاتی که در زمینه پژوهش صورت گرفته است، به این شرح است:

- فرهمندفر و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی ارتباط خدمات رفاهی و عملکرد کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که ارایه تسهیلات رفاهی می تواند در ارتقای عملکرد کارکنان موثر باشد. ارایه خدمات رفاهی بیش از آنکه یک عامل انگیزشی باشد یک عامل مهم در پذیرش و بقای شغل است.
- علیزاده ثانی و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی تاثیر امکانات رفاهی بر سرمایه روانشناختی مثبت پرداختند. یافته های پژوهش نشان داد که امکانات رفاهی ارایه شده بر تمامی ابعاد سرمایه روانشناختی مثبت افزایش معناداری دارد.
- برهانی و هادی زاده مقدم (۱۳۹۵) مطالعه ای بر روی عوامل اثرگذار بر رفاه ذهنی کارکنان داشته اند. نتایج تحلیل داده ها حاکی از آن بود که طراحی شغل و فعالیت های مدیریت منابع انسانی بر رفاه ذهنی کارکنان تاثیر زیادی می گذارد.
- سالم امناب و قهرمانی (۱۳۹۴) تلاش نمودند پیرامون تاثیر رفاه کارکنان در محیط کاری بر عملکرد سازمانی شناخت کسب شود. طبق نتایج به دست آمده از تحلیل های آماری متغیرهای مستقل رفاه کارمندان، همسویی ارزش ها و حس اجتماعی و ارتباط بر عملکرد سازمانی تاثیر دارند.
- بیدختی و غیاث الدین (۱۳۹۴) به شناسایی عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان سمنان پرداخته است. نتایج پژوهش نشان داد، بین توانمندسازی کارکنان با مهارت، نگرش و شخصیت کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان سمنان ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین بین توانمندسازی کارکنان با ارتقا سطح شغلی و خلاقیت کارکنان همبستگی معناداری مشاهده می شود.
- حمیدیان پور و بهشت خو (۱۳۹۴) به ارزیابی رفاه روانی کارکنان و تاثیر آن بر ایجاد انگیزه در کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد کارکنان علاوه بر رفاه مادی به رفاه روانی نیز نیاز دارند و تامین رفاه روانی نقش بسزایی در انگیزه برای نوآوری آنان دارد و موجب می شود تا سازمان از کارکنانی خلاق تر، کارآمدتر و نوآورتر برخوردار شود.
- میرنژاد و پویا (۱۳۹۴) مدل مدیریت پاداش با بهره گیری از روش تاکسونومی ارایه نمودند. دپارتمان ها در ۵ دسته و بر مبنای ۶ شاخص طبقه بندی شدند. این مدل در جهت اصلاح نظام پاداش دهی و رعایت عدالت گام موثری برداشته است.
- پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین رفاه روانی و انعطاف پذیری جوانان و نوجوانان توسط الویرا دکارلای و سگان (۲۰۱۴) انجام گرفت. هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین ابعاد رفاه روانی و انعطاف پذیری بود. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که رابطه مثبتی بین ابعاد رفاه روانی شامل تسلط محیطی، رشد شخصی و خویشتن پذیری با انعطاف پذیری وجود دارد.
- چانگ و کتوی (۲۰۱۴) در پژوهشی تاثیر معیارهای مالی و غیرمالی بر انگیزش کارکنان جهت مشارکت در هدف گذاری سازمانی انجام دادند. نتایج نشان داد انگیزه درونی جهت مشارکت در هدف گذاری از کارکنان نشأت می گیرد و از سوی دیگر انگیزه بیرونی کارمند جهت مشارکت در هدف گذاری، یک وسیله برای رسیدن به اهداف سازمان محسوب می شود. هر دو معیار مالی و غیرمالی با انگیزه درونی و بیرونی برای مشارکت در ارتباط هستند و در نهایت این انگیزه درونی و بیرونی جهت مشارکت بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر می گذارد.
- خوراکیان و همکاران (۱۳۹۳) نقش سلامت و رفاه روانی کارکنان را در بروز رفتار خلاقانه و نوآورانه بررسی نمودند. نتایج نشان داد فراهم نمودن زمینه تامین سلامت روانی کارکنان نقش موثری در بهبود وضعیت انگیزشی کارکنان و ارایه ایده های خلاقانه آنان دارد.

1 - Holman

2 - Sagone

3 - Chong and Ketvi

- عشق پور و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی چگونگی تعامل بین بهره‌وری کل و رفاه اجتماعی پرداختند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد رفاه اجتماعی دارای اثری مثبت و معنی‌دار بر سطح بهره‌وری کل عوامل تولید می‌باشد. نتایج آزمون علیت نیز، تنها وجود رابطه علی یک طرفه را از رفاه اجتماعی بر بهره‌وری کل عوامل تولید، مورد تایید قرار می‌دهد.
 - یزدخواستی و غلامی کوتنایی (۱۳۹۱) به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت ملی گاز ایران پرداختند. براساس نتایج این پژوهش مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمان، هنجارهای رایج، اعتماد و سابقه کار کارکنان، مهمترین متغیرهای تبیین‌کننده رضایت شغلی کارکنان بوده‌اند.
 - الوانی و همکاران (۱۳۹۰) الگوی اثربخش تشویق کارکنان بخش عمومی با رویکرد کل‌نگرانه به پاداش ارایه نمودند. یافته‌های پژوهش نشان داد میان عناصر پاداش کل، انگیزش و عملکرد همبستگی معناداری وجود دارد. الگو با کمک مدل‌سازی ساختاری تفسیری ارایه شده است.
 - فرانسس و همکاران^۱ (۲۰۱۱) به بررسی انگیزش و نوآوری و پاداش پرداختند. نتایج نشان داد در نظر گرفتن مشوق‌های بلند مدت نقش مهم و بسزایی در نوآوری دارد و منجر به تعهد بلند مدت کارکنان شده و در نهایت از شکست سازمان در رقابت با سایر سازمان‌ها جلوگیری می‌نماید.
 - پاداش و گل پرور (۱۳۸۹) پژوهشی در خصوص ارتباط رهبری با انگیزش درونی انجام دادند. شواهد حاصل از تحقیق نشان داد که ابتدا رهبری اخلاق مدار باعث تاثیر بر انگیزش درونی در نوآوری می‌شود و سپس انگیزش درونی در نوآوری طی یک فرایند زنجیره‌ای باعث تقویت خلاقیت در محیط کار می‌شود.
 - خادمی زارع و همکاران (۱۳۸۹) عوامل انگیزشی کارکنان با هدف افزایش بهره‌وری بررسی و اولویت‌بندی نمودند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معناداری بین نظام پاداش، عوامل انگیزش و بهره‌وری منابع انسانی وجود دارد. درک عدالت، ارزشیابی عملکرد، فرصت پیشرفت، تناسب بین شغل و توانایی شاغل، صلاحیت مدیر برای افزایش بهره‌وری سازمان بسیار پراهمیت است.
 - سالارزاده و حسین‌زاده (۱۳۸۵) در تحقیق خویش به بررسی تاثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان در شهر تبریز پرداختند. در پایان رابطه مثبت و معناداری بین این دو متغیر یافت شد.
 - رکوانا^۲ (۲۰۰۳) در تحقیق خود به بررسی تجربی بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی پرداخت و سرمایه اجتماعی را به عنوان روابط همکاری بین کنشگران اجتماعی که باعث تسهیل کنش جمعی می‌شود، تعریف نمود. سرمایه اجتماعی را شامل ابعاد اعتماد، روابط اجتماعی، تعهد، ارتباطات و نفوذ معرفی نمود.
 - فلپ و ولکر^۳ (۲۰۰۱) در تحقیقی به بررسی نقش سرمایه اجتماعی در تبیین رضایت شغلی پرداختند. نتایج بیانگر تاثیر سرمایه اجتماعی در رضایت شغلی داشته است.
- در عصر پر رقابتی امروز، هیچ سازمانی نمی‌تواند ارزش راهبردی را که یک سیستم رفاهی مناسب می‌تواند فراهم کند، نادیده بگیرد. سیستم رفاهیات به عنوان منبعی برای اثربخشی سازمان، انگیزش، مشارکت کارکنان، نوآوری، رقابت و سازگاری سازمانی تلقی خواهد شد. راهبرد رفاهی اثربخش به رضایت و بهره‌وری کارکنان، به ویژه کارکنانی که مولد عملکرد و نتایج مطلوب هستند، منجر می‌گردد. امور رفاهی و رسیدگی به وضع زندگی کارکنان و تهیه موجداتی که به بهبود وضع زندگی آنها کمک می‌نماید یکی از وظایف عمده در مدیریت منابع انسانی است. خدمات رفاهی مزیت دوجانبه‌ای برای کارکنان و سازمان فراهم می‌نماید. از آنجایی که رشد، رفاه و عدالت مساله اصلی کلیه سازمان‌ها است، لذا می‌بایست سیاست اتخاذ شده در جهت تامین رشد و عدالت قرار گیرد. از این‌رو ضرورت این پژوهش آشکار می‌شود که کلیه عوامل موثر در رفاه ذهنی منابع انسانی، بررسی شود و رفاه را برای منابع انسانی تامین نماید و در جهت رشد بیشتر و توزیع عادلانه پیش‌روی داشته باشد.
- در هر حوزه مطالعاتی با بهره‌گیری از تجارب و ذخایر علمی و پژوهشی آن حوزه می‌توان تصویری از وضعیت موجود ارائه کرد. سیاست‌گذاری و مدیریت رفاه اجتماعی در کشور، به دلیل گستره وسیعی که دربرمی‌گیرد، نیازمند انجام مطالعات مستمر و بررسی‌های جامع و یکپارچه شرایط گذشته و حال با عطف توجه به آینده است. هدف این پژوهش، تلفیق یافته‌های مطالعات رفاه کارکنان به منظور استفاده بهتر از دانشی است که پژوهش‌های این حوزه فراهم آورده‌اند. طرح پژوهشی حاضر سعی دارد به بررسی الگوی اثربخش تسهیم رفاهیات کارکنان بپردازد. این الگو در جهت شکل‌دهی هویت سازمانی، ایجاد احساس عدالت سازمانی، رفع انتظارات شغلی کارکنان و افزایش سطح انگیزه شغلی کارکنان عرضه می‌شود.
- باتوجه به محدودیت‌های پژوهش‌های صورت گرفته، مدل ارایه شده پژوهش با توجه به منظر نگاه خاص خود سعی در ایجاد نگاه کارکردگرایانه در اعضاء تیم با بهبود رضایت و امنیت شغلی و درک حس عدالت سازمانی را در پروژه دارد. نتایج حاصل از این پژوهش به صورت مستقیم و مثبت بر جنبه‌های اجتماعی، اقتصادی اثرگذار خواهد بود. برخی از مزایای این پژوهش با شناسایی ابعاد موثر در رفاه ذهنی، سعی در برقراری عدالت سازمانی دارد. ادراک عدالت سازمانی موجب امنیت، رضایت شغلی و احساس آرامش شده و در نهایت بر کیفیت زندگی و بهره‌وری کارکنان تاثیر می‌گذارد.

1 - Francis et al.

2 - Requena

3 - Flap and Volker

3. مفاهیم مرتبط با پژوهش

1.3. رفاه ذهنی

راسل (۲۰۰۸) معتقد است رفاه ذهنی به دریافت‌های شخص از خود و بینش ذهنی از تجربه زندگی‌اش اشاره دارد (برادران و حسین پور، ۱۳۹۱). یکی از ویژگی‌های مهم رفاه ذهنی، درونی بودن آن است. افزایش رفاه عینی همیشه نشان‌دهنده رفاه ذهنی کارکنان نیست. زیرا بعد عینی رفاه (افزایش درآمد و داشتن شغل) مطلوبیت لازم را برای افراد و استفاده‌کنندگان آن به همراه نداشته است. توجه به رفاه ذهنی افراد باعث کاهش فشار و استرس افراد در محیط کار می‌شود. این مقوله به نوبه خود، تعارض‌های درون سازمانی را به حداقل می‌رساند و باعث تقویت روابط اعضا و افزایش احساس همبستگی، حمایت، مشارکت و نشاط در کارکنان می‌شود (ژنگ و همکاران^۱، ۲۰۱۵). از جمله عوامل اثرگذار بر رفاه ذهنی می‌توان به تنش شغلی، حجم کار اشاره نمود. حجم کار می‌تواند کارکنان را به سمت هر دو مسئله تنش و روحیه (دلگرمی) هدایت کند. انجام حجم کاری بالا می‌تواند پیشرفت مثبتی برای کارکنان باشد، در حالی که احساس نیاز به اضافه‌کاری اغلب یک عامل تنش‌زا است (کوتن و هارت^۲، ۲۰۰۳). از جمله پیامدهای پایین بودن رفاه ذهنی، این است که غیبت و تعدیل را افزایش، کیفیت خدمات مشتری را کاهش و خطاها را افزایش دهد. از سایر عوامل اثرگذار بر رفاه ذهنی کارکنان، می‌توان به طراحی شغل و فعالیت‌های منابع انسانی، اشاره کرد (هولمن، ۲۰۰۲). توجه به رفاه ذهنی به علت تاثیر مستقیم بر کیفیت زندگی، اهمیت ویژه‌ای یافته است (الکساندروا^۳، ۲۰۰۵).

2.3. امکانات رفاهی

فلسفه رفاه، نشانگر توجه به شان و انسانیت افراد و همبستگی اجتماعی است (رشنوادی و دهنوری، ۱۳۸۷). به همین دلیل بسیاری از سازمان‌ها برنامه‌های رفاهی خود را با توجه به نیازهای کارکنان خود انجام می‌دهند. امکانات رفاهی متعددی موجود است که استفاده از هر کدام آن‌ها به نیاز سازمان و کارکنان آن بستگی دارد (علیزاده ثانی و همکاران، ۱۳۹۶). در جدول (۱) فهرستی از امکانات رفاهی پیرو امکانات رفاهی صاحب نظران که در سازمان‌ها مورد استفاده قرار گرفته است، ارائه شده است.

جدول ۱- انواع امکانات رفاهی سازمان‌ها

منبع	امکانات رفاهی
فرهمندفر و همکاران (۱۳۹۷)	بیمه خدمات درمانی، کمک هزینه، تسهیلات فرهنگی، تسهیلات ورزشی، تسهیلات گردشگری
خادمی (۱۳۹۳)	تعاونی‌های اعتباری، تیم‌های ورزشی، بازپرداخت هزینه‌های آموزش، خدمات مشاوره، گردشگاه، باشگاه کارکنان، تخفیف، خانه سازمانی، فعالیت فرهنگی.
نصیری پور و همکاران (۱۳۹۱)	تسهیلات اعتباری، تسهیلات ایاب و ذهاب، تسهیلات مسکن، تسهیلات ورزشی، تسهیلات فرهنگی.
زاهدی اصل (۱۳۸۰)	تسهیلات، امکانات ورزشی، سرویس ایاب و ذهاب، خدمات درمانی، مدکاری و مشاوره، میهمانسرا، ایجاد مرکز آموزشی کارکنان، تسهیلات اوقات فراغت، مهد کودک، بورس تحصیلی
کیوماری و ناتاردی (۲۰۱۴)	امکانات پزشکی، سالن غذاخوری، تامین آب آشامیدنی، امکانات بهداشتی در سازمان، اقدامات ایمنی در سازمان، خانه سازمانی، امکانات آموزشی برای فرزندان پرسنل، امکانات تفریحی، مزایای بازنشستگی.
تایواری (۲۰۱۴)	امکانات خوابگاه، امکانات آموزشی فرزندان کارکنان، تسهیلات سفر برای خانواده کارکنان، تسهیلات درمانی، خانه سازمانی.
جوهری و مهروتا (۲۰۱۴)	امکانات آموزشی، تسهیلات درمانی، خانه سازمانی، هدیه به کارکنان، وام، امکانات حمل و نقل، فعالیت‌های فرهنگی، مراقبت‌های بهداشتی شخصی.
نیاک‌وار و همکاران (۲۰۱۴)	امکانات درمانی، برنامه آموزشی، اقدامات برای پیشگیری از خستگی، امکانات غذاخوری، بیمه، امکانات برای خانواده و فرزندان، امکانات ورزشی.
اسرینیواس (۲۰۱۳)	امکانات غذاخوری، امکانات حمل و نقل، پارکینگ، پوشاک، اتاق استراحت، اتاق شستشو، بیمه ای و درمانی، تسهیلات مسکن، کمک هزینه، تسهیلات فرهنگی، ورزشی و گردشگری.
یاداو و کومار (۲۰۱۳)	برنامه‌های آموزشی، امکانات درمانی، جبران خسارت ناهنگام، سالن غذاخوری، تسهیلات مالی.

پژوهش‌های متعدد، نشان‌دهنده تاثیر مثبت ارائه خدمات رفاهی سازمان بر نگرش‌های مختلف کارکنان همچون رضایت شغلی، تعهد سازمان، عدالت سازمانی ادراک شده، حمایت سازمانی ادراک شده و سرمایه روانشناختی می‌باشد. ارزیابی شرایط مثبت و احتمال رسیدن به موفقیت، مبتنی بر تلاش انگیزه محور و

1 - Zheng

2 - Cotton and Hart

3 - Alexandrova

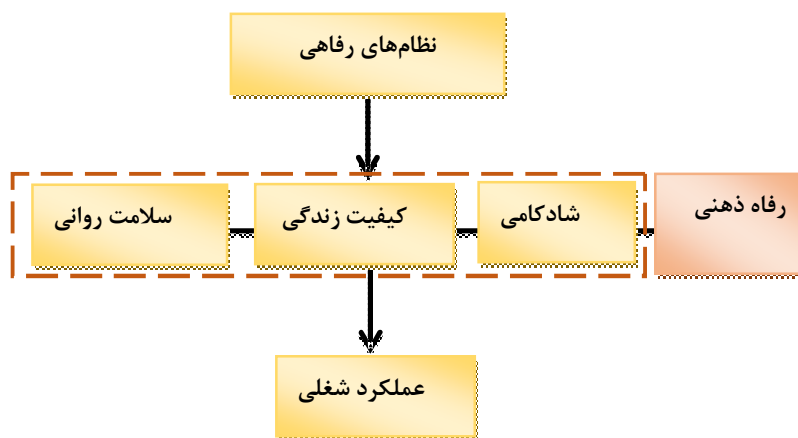
همراه با پشتکار را سرمایه روانشناختی مثبت تعریف نموده‌اند. چهار عامل به عنوان ساختار مرکزی سرمایه روانشناختی مثبت تعریف شده است: امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی (لوتانز^۱، ۲۰۰۲ به نقل از نلسون و کوپر، ۲۰۰۷).

نوع شناسی امکانات رفاهی در برگزیده سه دسته امکانات درون سازمانی، امکانات برون سازمانی و قانونی می‌باشد. امکانات رفاهی درون سازمانی شامل فعالیت‌های مربوط به حداقل نمودن فرسودگی شغلی، ارائه اقدامات ایمنی، امکانات ایمنی برای ماشین‌آلات، شرایط نور کافی، ارائه کمک‌های اولیه و غیره می‌باشد (کوماری و تاتاردی^۲، ۲۰۱۴).

امکانات برون سازمانی برای رفاه عمومی و تعالی نیروی کار بسیار مهم است. این دسته‌بندی شامل امکاناتی است که خارج از سازمان شامل مسکن، امکانات ورزشی، امکانات آموزشی و ... ارائه می‌شود (نیاکوارا و همکاران^۳، ۲۰۱۴). امکانات رفاهی تصویب شده دولت باید توسط کارفرمایان ارائه شود و نباید آن را نادیده گرفت. در صورت عدم رعایت مقررات از سوی کارفرما، طبق مقررات قانونی باید کارفرما مجازات شود (کوماری و تاتاردی^۴، ۲۰۱۴) (تبسمی و همکاران، ۱۳۹۵).

4. چارچوب نظری

هر کدام از نظام‌های رفاهی، سیاست‌گذاری‌های متفاوتی را طراحی نموده‌اند که بیشتر بر نیازهای عینی تاکید می‌شود که به تنهایی تامین‌کننده رفاه افراد نبوده است (هدی و دیگران^۵، ۲۰۰۷). لذا توجه به رفاه ذهنی افراد به علت تاثیر مستقیم بر کیفیت زندگی اهمیت ویژه‌ای یافته است (الکساندر^۶، ۲۰۰۵). رفاه اجتماعی در برگزیده سلامت تمامی افراد جامعه است (هزار جریبی و صفری شالی، ۱۳۹۱). از این رو آینده متکی بر درک بهتر عواملی است که بر رفاه ذهنی تاثیر گذار است. بر همین اساس تامین رفاه ذهنی و ارتقا آن از مهمترین وظایفی است که سازمان بهداشت جهانی بر عهده همه نظام‌ها گذاشته است. یافته‌های تحقیقات تجربی هم ارتباط تناتنگ نظام‌های رفاهی و رفاه ذهنی را نشان می‌دهد (ملکی و برادران، ۱۳۹۳).



نگاره ۱- چهارچوب مفهومی پژوهش

با توجه به مفاهیم چند بعدی رفاه ذهنی سعی می‌شود با به کارگیری سنجهای، تلفیق ابعاد متناسب مفهوم «رفاه ذهنی» ارزیابی شوند. با توجه به این مباحث، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر مطرح شده‌اند.

- فرضیه ۱: نظام رفاهی بر رفاه ذهنی، تاثیر مثبت و معناداری دارد.
 - فرضیه ۲: رفاه ذهنی بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
 - فرضیه ۳: نظام رفاهی بر عملکرد تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- با فرضیات یاد شده، چهارچوب مفهومی پژوهش به صورت نگاره (۱) ارائه می‌شود.

1 - Luthans
2 - Kumari & Tatareddy
3 - Nyakwara et al.
4 - Kumari & Tatareddy
5 - Headey et al.
6 - Alexandrova

5. روش شناسی

این پژوهش به لحاظ نوع روش از نوع تحقیقات توصیفی و تبیینی است و به لحاظ روش جمع آوری اطلاعات پژوهش پیمایشی است. متغیرهای این پژوهش با طیف لیکرت پنج گزینه‌ای سنجیده شده‌اند، از این رو چند وجهی هستند. جامعه آماری مورد مطالعه ۷۰ نفر از کارکنان یک شرکت بازرسی فنی می‌باشد. از میان سنجه‌های توزیع شده ۶۶ سازه جمع‌آوری گردید که حجم نمونه فرمول کوکران را پوشش می‌دهد.

1.5. سنجه و سنجش متغیرها

سنجه طراحی شده سنجش رفاه ذهنی با ۳۰ گویه و شش عامل طراحی شده است. هدف سنجه بررسی میزان رفاه ذهنی با خرده مقیاس‌های «کیفیت زندگی، احساس نشاط و سلامت روانی» می‌باشد. طیف پاسخ‌دهی آن از نوع لیکرت می‌باشد. اطلاعات این سنجه شرح می‌دهد که سازمان تا چه دامنه وسیعی از رفاه ذهنی از ابعاد مختلف را در اختیار دارد. قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری از طریق محاسبه آلفای کرونباخ ۰.۸۴ برآورده شد. برازش مدل اندازه‌گیری برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری از معیارهای پایایی و روایی استفاده گردید. در هر حوزه مطالعاتی با بهره‌گیری از تجارب و ذخایر علمی و پژوهشی آن حوزه می‌توان تصویری از وضعیت موجود ارائه کرد. سیاست‌گذاری و مدیریت رفاه اجتماعی در کشور، به دلیل گستره وسیعی که دربرمی‌گیرد، نیازمند انجام مطالعات مستمر و بررسی‌های جامع و یکپارچه شرایط گذشته و حال با عطف توجه به آینده است. هدف این پژوهش، تلفیق یافته‌های مطالعات رفاه کارکنان به منظور استفاده بهتر از دانشی است که پژوهش‌های این حوزه فراهم آورده‌اند. پژوهش حاضر سعی دارد به بررسی الگوی اثربخش تسهیم رفاهیات کارکنان بپردازد. این الگو در جهت شکل‌دهی هویت سازمانی، ایجاد احساس عدالت سازمانی، رفع انتظارات شغلی کارکنان و افزایش سطح انگیزه شغلی کارکنان عرضه می‌شود.

6. یافته‌های پژوهش

1.6. آزمون نرمال بودن داده‌ها

خطای استاندارد ضریب چولگی و خطای استاندارد ضریب کشیدگی به عنوان آزمون نرمال داده‌ها استفاده گردید. نتایج آزمون در جدول (۲) ارائه شده است. یافته‌ها نشان می‌دهند که خطای استاندارد ضریب چولگی و کشیدگی داده‌ها در محدوده +۲ و -۲ قرار دارند لذا توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد (مومنی، ۱۳۸۷).

جدول ۲- آزمون نرمال بودن داده‌ها

متغیر	ضریب چولگی	ضریب کشیدگی
نظام رفاهی	۰.۴۵۵	-۰.۲۴۶
کیفیت زندگی	۱.۱۳۳	۱.۱۶۲
شادکامی	۰.۳۴۹	-۱.۲۰۳
سلامت روانی	-۰.۰۷۶	-۱.۲۷۲
عملکرد شغلی	-۰.۲۴۳	-۰.۹۵۰

2.6. تحلیل دو متغیره

سنجش رابطه میان دو متغیرهای فرضیات پژوهش حاضر با استفاده از داده‌های هر دو متغیر و همچنین با بکارگیری آزمون همبستگی و معناداری R پیرسون مورد آزمون قرار گرفته است. برون‌داد آماری مربوط به رابطه میان هر دو متغیر با آماره میزان همبستگی را نشان می‌دهد. رابطه به دست آمده گویای آن است که همبستگی مستقیم میان این هر دو متغیر وجود دارد. رابطه میان تمامی متغیرها با سطح معناداری ۰/۰۰۰ تایید شده است. به عبارت دیگر این میزان همبستگی را می‌توان با سطح اطمینان بیش از ۹۹ درصد به جامعه آماری تعمیم داد.

جدول ۳- آزمون پیرسون رابطه نظام رفاهی و رفاه ذهنی

آماره مربوط به رابطه	سطح معناداری	ضریب همبستگی
نظام رفاهی و رفاه ذهنی	۰.۰۰۰	۰.۸۷۱
رفاه ذهنی و عملکرد	۰.۰۰۰	۰.۴۵۰
نظام رفاهی و عملکرد	۰.۰۰۰	۰.۳۹۹
کیفیت زندگی و عملکرد	۰.۰۰۰	۰.۴۱۵
شادکامی و عملکرد	۰.۰۰۰	۰.۳۰۱
سلامت روان و عملکرد	۰.۰۰۰	۰.۳۰۳

همانگونه که در جدول (۳) مشاهده می‌شود ضریب همبستگی عددی بین +۱ تا -۱ است. ضریب همبستگی بین ۰ تا ۱ به معنای داشتن همبستگی مثبت و بین -۱ تا ۰ بیانگر همبستگی منفی است. هر چه ضریب به عدد ۱ نزدیکتر باشد همبستگی قوی‌تر است. که در این پژوهش تمام همبستگی‌ها مثبت است.

3.6. مدل تسهیم رفاهیات

- رابطه نظام رفاهی و رفاه ذهنی

تخصیص رفاهیات به کارکنان به دلیل تفاوت در توانمندی‌ها و سطح رضایت کارکنان امری ضروری به شمار می‌رود. میزان رفاهیات تخصیص یافته به کارکنان تابعی از امتیاز محاسبه شده نظام ارزیابی عملکرد کارکنان و میزان رفاه ذهنی کارکنان می‌باشد.

- شناسایی امکانات رفاهی سازمان

در این مرحله خدمات و امکانات رفاهی سازمان، شناسایی و استخراج می‌گردد.

اندیس امکانات رفاهی $i=1, \dots, I$

امکان رفاهی i : WE_i

- تعیین وزن و میزان اهمیت هر یک از امکانات رفاهی سازمان

وزن‌دهی براساس نظر خبرگان و یا براساس هزینه ریالی هر خدمت یا امکان رفاهی میسر می‌باشد. خدمات یا امکانات رفاهی با مقایسات زوجی از طریق فرایند تحلیل سلسله مراتبی وزن داده شده و رتبه‌بندی می‌شود.

وزن امکان رفاهی i : w_i

- شناسایی و تعیین میزان عامل موثر بر رفاه ذهنی کارکنان سازمان

میزان رفاه ذهنی کارکنان به همراه امتیاز حاصل از نظام ارزیابی عملکرد جهت ادراک عدالت سازمانی توسط کارکنان بسیار اهمیت می‌یابد.

اندیس کارکنان $j=1, \dots, J$

عوامل موثر بر رفاه ذهنی $k=1, \dots, K$

عامل موثر بر رفاه ذهنی پرسنل j : CS_{kj}

حد بالای موثر k بر رفاه ذهنی کارکنان UCS_k

وزن عامل رفاه ذهنی k : wCS_k

امتیاز نظام ارزیابی عملکرد پرسنل j : SP_j

امتیاز کارکنان j در عامل موثر k : JS_{kj}

امتیاز نسبی پرسنل j : $\frac{SP_j}{(\max_{j=1, \dots, J} SP_j)}$

- تعیین امتیاز رفاهیات جهت تسهیم به کارکنان سازمان

میزان رفاهیات تخصیص یافته به کارکنان تابعی از امتیاز محاسبه شده نظام ارزیابی عملکرد کارکنان و میزان رفاه ذهنی کارکنان می‌باشد. مدل پیشنهاد شده در این پژوهش، یک شبکه یکپارچه دارای سه سطح می‌باشد. امتیاز رفاهیات از ضرب امتیاز سطح دوم ضرب در رفاهیات موزون شده، مطابق با فرمول (۱)، محاسبه و تعیین خواهد شد.

$$WE_i \times w_i \times \frac{SP_j}{\{\max_{j=1, \dots, J} SP_j\}} \left(\sum_{k=1}^K wCS_k \times \frac{UCS_k}{JS_{kj}} \right) \quad (1)$$

7. بحث و نتیجه گیری

برنامه‌ریزی دقیق و سیستماتیک تخصیص رفاهیات از مهم‌ترین راهکارها جهت افزایش انگیزه و رفاه ذهنی کارکنان است. این برنامه نیاز مبرم به بررسی همه جانبه نظام رفاهیات سازمانی دارد. در حوزه سازمان و رفاهیات، توجه صاحب‌نظران به نیازها و مسایل کارکنان زمینه مساعدی برای گسترش مبحث نظام رفاهیات ایجاد نموده است. همانگونه که در پیشینه پژوهش مطرح شد محققین در خصوص نظام رفاهیات مطالعات متفاوتی انجام داده‌اند. پژوهش حاضر مدلی برای تخصیص رفاهیات در سازمان‌ها پیشنهاد نموده است. سیستم تخصیص رفاهیات حاضر، ایجاد یک ساختار عادلانه است که از نظام ارزیابی عملکرد کارکنان

و رفاه ذهنی کارکنان بهره می‌گیرد. در این پژوهش، رفاه ذهنی در سه بعد «سلامت روانی، شادکامی، کیفیت زندگی» بررسی شد. رفاه ذهنی و در تبع آن، احساس عدالت در کارکنان برای افزایش بهره‌وری سازمان بسیار پراهمیت است.

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که توجه به مولفه‌های رفاه ذهنی در تعامل با عملکرد کارکنان دارای اهمیت است. در این پژوهش شاخص‌های کلیدی مورد آزمون قرار گرفت. برای سنجش همبستگی و همگامی تغییرات متغیرهای پژوهش از آزمون آماری R پیرسون استفاده شد. نتایج آزمون تمام فرضیات پژوهش تایید شد.

نتایج حاصل از این پژوهش کمک زیادی به مدیران جهت اصلاح نظام رفاهیات می‌نماید و از بی‌عدالتی و بی‌انگیزگی کارکنان ممانعت می‌نماید. از آنجاییکه این پژوهش کاربرد تازه‌ای از نظام رفاهیات را پیش رو قرار داده است، که در برگیرنده اهداف مهم حوزه تخصیص منابع انسانی به رفاهیات است، به سازمان‌ها جهت اجرا پیشنهاد می‌شود. توجه به ویژگی‌های بهینه سازمان می‌تواند عملکرد اقتصادی جوامع را بهبود بخشد. با بهبود عملکردهای اقتصادی مولفه‌های سرمایه اجتماعی تاثیر پذیرفته و باعث توسعه جامعه خواهد شد.

8. محدودیت‌ها

مقطعی بودن پژوهش یکی از محدودیت‌های این پژوهش است. مطالعه صنایع در نقاط زمانی مختلف می‌تواند قابلیت‌های مدل را در نقطه آغاز و توانایی مدل را در زمان تغییرات ارزیابی نماید.

این مدل در صورتی به صورت بهینه عمل می‌نماید که سیستم ارزیابی عملکرد سازمان با روشی جامع نگر کلیه عوامل و مولفه‌های درگیر در عملکرد را تحت مدیریت قرار داده و از نتایج مطلوب آن‌ها به عنوان سرمایه اصلی بهره‌برداری می‌نماید. مدیریت عملکرد صحیح، شایستگی عملکرد و فرد را مد نظر قرار می‌دهد.

9. پیشنهادات

- از آنجا که جامعه آماری پژوهش حاضر تنها به کارکنان شرکت فنی مهندسی محدود شده است، پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سطح جوامع بزرگتر اجرا شود. نتایج چنین پژوهشی می‌تواند نظام رفاهیات را در سطح جامعه ارتقا دهد.
- در نظر داشته شود که الگوی تخصیص رفاهیات به عنوان یک سیستم امکان دارد تحت تاثیر سیستم‌های محیطی قرار گیرد. مطالعه و پژوهش در خصوص سیستم‌های محیطی در برگیرنده نظام رفاهیات پیشنهاد می‌شود.
- پیشنهاد می‌گردد این مدل به کمک مدل‌سازی ریاضی حل شده و با نتایج مدل مذکور مقایسه گردد.

منابع

- [1] اسماعیلی، محمودرضا، صیدزاده، حیدر (۱۳۹۶). تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت، سال ۲۵، شماره ۸۳، ص ۶۸-۵۱.
- [2] الوانی، سید مهدی، غریبی یامچی، حمیده، نیک مرام، سحر، احمدی زهرانی، مریم (۱۳۹۰). تبیین الگوی اثربخش تشویق کارکنان بخش عمومی با رویکردی کل نگرانه به پاداش، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، سال ۲۱، شماره ۶۴، ص ۱۷-۱.
- [3] برادران، مراد، حسین پور، نسرين (۱۳۹۱). رابطه سرمایه اجتماعی با رفاه ذهنی کارکنان وزارت رفاه و تامین اجتماعی، فصلنامه پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ۱۳، شماره ۴۹.
- [4] برهانی، تهمینه، هادیزاده مقدم، اکرم (۱۳۹۵). مطالعه عوامل اثرگذار بر رفاه ذهنی کارکنان، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۲۷، ص ۱۰۳-۸۵.
- [5] تبسمی، امیر، علیزاده ثانی، محسن، حسینی، ابوالحسن (۱۳۹۵). نوع شناسی خدمات رفاهی کارکنان، سومین کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد حسابداری و علوم انسانی در آغاز هزاره سوم.
- [6] حکمتی، علیرضا (۱۳۹۶). رفاه کارکنان و شرایط فیزیکی محیط کار، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی تبریز.
- [7] حیدری، حسن، موسوی، فرانک، حسنی، سید رضا (۱۳۹۳). طراحی مدل ساختاری منابع انسانی برای دستیابی به وفاداری سازمانی، مدیریت دولتی، دوره ۶، شماره ۳، ص ۴۸۰-۴۵۷.
- [8] خوراکیان، علیرضا، مهارتی، یعقوب، حشمتی، محمدرسول (۱۳۹۳). بررسی نقش تعدیل گر سلامت و رفاه روانی کارکنان در بروز رفتار خلاقانه و نوآورانه از طریق نظام پیشنهادات، نشریه پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۴، شماره ۱، ص ۲۷-۱.
- [9] رشنوادی، یعقوب، دهنوری، مجید (۱۳۸۷). نقش بیمه‌های عمر در افزایش رفاه و عدالت اجتماعی، تازه‌های جهان بیمه، ۱۲۱، صص ۳۲-۲۱.
- [۱۰] زاهدی اصل، محمد (۱۳۸۰). بررسی وضعیت امور رفاهی کارکنان سازمان تامین اجتماعی، دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه شاهد، سال ۹، شماره ۳۶، صص ۸۱-۱۰۴.
- [۱۱] فرهمندفر، زینب، حاجی نبی، کامران، آیین پرست، افسون (۱۳۹۷). ارایه خدمات رفاهی به کارکنان چه ارتباطی با عملکرد آنان دارد؟ نگرشی خاص به نقش انگیزشی بیمه‌های درمان، نشریه علمی پژوهشی بیمه سلامت ایران، دوره ۱، شماره ۳، صص ۱۱۰-۱۰۶.

- [۱۲] قره بیگلر، حسین، دیزجی، بهنام، طالب بیدختی، عباس، بهمنی، علی، ارجمند، ایمان (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین عملکرد شغلی و رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت برق منطقه ای استان گیلان، اولین همایش ملی حسابداری مدیریت و مهندسی صنایع در سازمان ها، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گچساران.
- [۱۳] کاظمیان، افسانه، نوریان، کبری، پروین، ندا (۱۳۸۴). بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد کادر پرستاری بیمارستان های استان چهارمحال و بختیاری، دوفصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی استان گیلان، دوره ۱۵، شماره ۵۴، ص ۳۹-۴۴.
- [۱۴] مدنی، فرشاد، فخریان، سارا (۱۳۸۴). طراحی سیستم مدیریت خدمات رفاه صنعت برق، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت.
- [۱۵] مردانی، شادی، نصیری پور، امیر اشکان، نیکومرام، هانیه، بهزادی، محمد حسن، مردانی، نوشین (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد HSE کارکنان در صنعت قالب سازی، مجله سلامت کار ایران، دوره ۱۰، شماره ۶، ص ۱۲۰-۱۰۶.
- [۱۶] مقامی، مسعود (۱۳۹۲). تاثیر متقابل رضایت شغلی، عملکرد سازمانی و سلامت روانی کارکنان فاتب، مجله منابع انسانی ناجا، دوره ۲، شماره ۱۷، ص ۶۸-۵۳.
- [۱۷] ملکی، امیر، برادران، مراد (۱۳۹۳). تحلیل وضعیت رفاه ذهنی در نظام های رفاهی با تاکید بر ایران، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ۱۵، شماره ۵۸، ص ۳۶-۷.
- [۱۸] هادیزاده، اکرم، امیرخانی، طیبه (۱۳۹۵). رفاه ذهنی کارکنان: چپستی و عوامل اثرگذار بر آن، نخستین کنفرانس بین المللی پارادایم های نوین مدیریت - هوش تجاری و سازمانی.
- [۱۹] هزارجریب، ج، صفری شالی، ر (۱۳۹۱). آنا تومی رفاه اجتماعی، تهران، انتشارات جامعه و فرهنگ.
- [۲۰] Alexandrova, A. (2005). Subjective well-being and kahnemans objective happiness. *Journal of happiness studies*: 301-324.
- [۲۱] Bacotic, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organizational performance. *Journal of Economic Research*, 29(1): 118-130.
- [۲۲] Chong M. Lau, Ketvi Roopnarain (2014). The effects of nonfinancial and financial measures on employee motivation to participate in target setting. *The British Accounting Review* 46 (2014) 228-247.
- [۲۳] Cotton, P., & Hart, P. (2003). Occupational Well-Being and Performance: A Review Of Organizational Health Research. *Insight SRC Pty Ltd and The University of Melbourne, Australia*, 38(2), 118-127.
- [۲۴] Fadlallh, A. W. A. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*, 2(1): 26-31.
- [۲۵] Francis, B., Iftekhhar , H., & Sharma, Z. (2011). Incentives and innovation:evidence from CEOcompensation contracts. *Bank of Finland Research*, 1-63.
- [۲۶] Flap, Henk and Beate Volker (2001). Effects of different types of networks on instrumental and social aspects of work, *Social Networks Vol 23 Issue 4*.
- [۲۷] Headey, B. et al. (2007). Money does not buy happiness: or does it? A reassessment based on the combined effects of wealth, income and consumption. *Social indicators research*: 10.1007/s11205-007-9146-y.
- [۲۸] Holman, D. (2002). Employee Wellbeing in Call centres' *Human Resource Management Journal*, 12(4), 35-50.
- [۲۹] Javed, M., Balouch, R. & Hassan F. (2014). Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions. *International Journal of Learning and Development*, 4(2): 120-140.
- [۳۰] Khuong, M. N. & Tien, B. D. (2013). Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction: A study of banking sector in Ho Minh city. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 1(4): 82-95.
- [۳۱] Kumari, Surat & Tatareddy, Mallareddy. (2014). Impact of Employee Welfare Facilities on Job Satisfction: A Study with Reference to Secunderabad Division of South Central railway. *International Journal of Economic and Bussiness Review*, 2(12), 189-197.
- [۳۲] Luthans, F.(2002). The need for and meaning of positive organizationalbehavior. *Journal of organization behavior*, 3, 695-706.
- [۳۳] Nyakwara, Simion; Shiundu, John & Gongera George Enock. (2014). Evaluation of Employee welfare Facilities as an Intervention strategy of Industrial Unrest on Organization Performance: Case of Mumias Sugar Company. *European Journal of Business and Management*, 6(29), 209- 219.
- [۳۴] Ram, P. (2013). Relationship between job satisfaction and job performance in the public sector: A case study from India. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 2(2): 16-35.
- [۳۵] Requena, Felix. (2002). Social Capital in the Spanish Quality of Working Life Survey, country paper prepared by Fleix Requena Spanish Ministry of labour and Social Affairs, foe the OECD-UK.
- [۳۶] Sagone, E., & Elvira De Caroli, M. (2014). Relationships Between Psychological Well-Being And Resilience In. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 881-887.
- [۳۷] Yvonne, W., Abdull Rahman, R. H. & Long, C. S. (2014). Employee job satisfaction and job performance: A case study in a franchised retail chain organization. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 8(17): 1875-1883.
- [۳۸] Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 621-644.

A model for prioritizing and sharing the organizational welfare using the scoring system

Nazila Adabavazaeh, Mehrdad Nikbakht*

Department of Industrial Engineering, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, IRAN.

* Corresponding author: Mehrdad Nikbakht, nikbakht2020@yahoo.com

ABSTRACT

In the new competitive circumstance, the success of organizations is highly consistent with the comprehensive employee's welfare system. Organizations can develop their organizational justice and efficiency by taking the advantages of the components of employee's welfare and performance evaluation, and create a competitive advantage for themselves. The provided welfare services for the employees have a wide range that have different effects on employee's motivation. Detecting the aspects of the welfare services and a fair balance of welfare will play an important role in improving employee's performance. Employee's welfare has also a significant effect on the perception of organizational justice. Perception of organizational justice leads to security, job satisfaction and a sense of calm, and ultimately affects the quality of life and productivity of employees. This paper aims to study the effective pattern of welfare sharing of employees. For this purpose, key indicators of welfare allocation are extracted and classified. The resource allocation pattern is examined through T-test. The indicators then are prioritized through the Friedman test and finally, a welfare allocation model is designed. This model is designed to shape organizational identity, create a sense of organizational justice, meet employee's job expectations, and increase employee's motivation. In this research, the welfare score of the employees is calculated according to the mental welfare score of the employees and the score of organizational performance evaluation system.

Keywords: Model , Sharing, Welfare, Scoring System.