

بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و مشارکت سازمانی کارکنان با میزان بهره‌وری مالی در سازمان

سیده محبوبه حسینی^{۱*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۸ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۲/۲۸

چکیده

سازمانهای مدرن امروزی چنان وسیع و پیچیده شده‌اند که مدیریت آنها از عهده یک فرد به تنهایی بر نمی‌آید. این امر مشارکت همه جانبه افراد در تمامی سطوح و رده‌های مختلف سازمانی را ایجاب می‌کند. از متغیرهای متقدم و موثر بر نگرش‌های شغلی می‌توان از خصوصیات شخصی هم چون سن، جنسیت، وضعیت، تأهل، تحصیلات، سابقه استخدام، سطح مهارت، نام برد. لذا این تحقیق علاوه بر بررسی تاثیر این عوامل بر میزان مشارکت پرسنل به ارائه الگوی مناسب نظام پیشنهادات در سازمانهای مردم‌نهاد شهر بوشهر می‌پردازد. این تحقیق به تبیین ویژگی‌های شخصیتی و مشارکت سازمانی کارکنان با میزان بهره‌وری مالی در سازمان‌های مردم‌نهاد پرداخته است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان سازمان مردم‌نهاد شهر بوشهر در سال ۱۴۰۱ بودند. در این پژوهش اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسشنامه ساختار یافته جمع‌آوری گردیده است. روایی پرسشنامه‌ها به روش روایی محتوایی و صوری تأیید شد. برای تحلیل داده‌ها، ابتدا از روش‌های آماری توصیفی استفاده شد؛ تا یک تصویر کلی و اجمالی از متغیرها بدست آید. برای اندازه‌گیری روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته و نیز روابط متغیرهای مستقل با هم از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس یک متغیره، رگرسیون چند متغیره و آزمون معنی دار T استفاده شده است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بین جنسیت و مشارکت در تصمیم‌گیری سازمانی، بین جنسیت و بهره‌وری مالی، بین سمت کارکنان و عملکرد مالی، بین تحصیلات کارکنان و عملکرد مالی، بین جنسیت و بهره‌وری مالی، بین سمت کارکنان و بهره‌وری مالی آنها در سازمان تفاوت معنی‌داری وجود دارد و همچنین بین سابقه خدمت کارکنان و مشارکت آنها در تصمیم‌گیری سازمان، بین سابقه خدمت کارکنان و مشارکت آنها در تصمیم‌گیری سازمان، بین سطح تحصیلات و مشارکت کارکنان یک همبستگی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

واژگان کلیدی

ویژگی‌های شخصیتی، مشارکت سازمانی، بهره‌وری مالی، عملکرد مالی

^۱ کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی مالی، بوشهر. (mahbobeh.h63@gmail.com)

۱. مقدمه

با توجه به رشد جمعیت و کاهش منابع طبیعی، رشد تکنولوژی، افزایش و انفجار دانش و اطلاعات و تغییر و تحولات سریع و پیچیدگی و بویائی جوامع و سازمان‌ها بدون مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و بدون استفاده از فکرهای نو و متنوع نمی‌توان تصمیمات مهم را اتخاذ نمود و به همین دلیل سازمان‌ها سعی می‌نمایند با استفاده از ایده‌ها، نظرات و ابتکارات کارکنان در اداره امور خود استفاده نمایند (اکبری، محسن و همکاران، ۱۳۹۸). در دنیای پر رقابت کنونی، عملکرد (بهره‌وری، مالی و توسعه کارکنان) به عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهمترین هدف هر سازمان را تشکیل می‌دهد. یکی از عوامل اساسی و تأثیرگذار در رقابت‌جویی و بقای سازمان، بهره‌وری مالی است. این موضوع به این معناست که مؤسسات با عملکرد ضعیف به سرعت از عرصه رقابت بازار خارج می‌شوند و موجودیت خود را از دست می‌دهند. بهره‌وری مالی دربرگیرنده اثربخشی و کارایی است و از آن به عنوان ابعادی از عملکرد سازمان استفاده می‌شود. بهره‌وری مالی سازمان موضوعی است که می‌توان آن را از نگاه ذینفعان مختلف بررسی کرد. مدیریت مالی در سازمان، موجب می‌شود تا دستیابی به اهداف، به شکلی مؤثر و همیشگی امکانپذیر شود و عملکرد سازمان، بهبود یابد و بهره‌وری و کارایی سازمان بالا برود. بهره‌وری مالی در سازمانی به‌عنوان مقایسه بین ارزش ایجادشده توسط سازمان با ارزشی که صاحبان انتظار آن را از سازمان داشتند، تعریف می‌کنند. بااین حال، تعریف‌ها و مشخصه‌های یکسانی برای بهره‌وری مالی در سازمان وجود ندارد، زیرا بهره‌وری مالی مفهومی چندبعدی است و وضعیت سازمان را نسبت به رقبای مشخص می‌کند؛ بنابراین درباره اینکه بهره‌وری مالی چیست توافق وجود ندارد (شریعت پناهی و همکاران، ۱۴۰۰).

جهان امروز در مواجهه با رشد فناوری و دگرگونی‌های متعاقب آن، به این واقعیت دست یافته است که عامل انسان، می‌تواند حیاتی‌ترین جز موردتوجه در بررسی عملکرد سازمان باشد؛ زیرا که مشارکت جدی آنان می‌تواند در بررسی عملکرد سازمان مبنای نظر قرار گیرد. همچنین امروزه کسب و کارها به سمت بین‌المللی شدن در حال حرکت هستند، درنتیجه ایجاد تنوع در کسب‌وکارها ضروری است؛ بنابراین برای حفظ جایگاه، سازمان‌ها نیازمند به عملکرد مؤثر هستند (مارینووا و همکاران^۱، ۲۰۱۶).

اما گاهی اوقات این تنوع به‌عنوان یک چالش برای سازمانهای بزرگ به‌منظور دستیابی به اهداف استراتژیک خود در بازارهای جهانی و اجرای دیدگاه و هدف مشترک در میان کارکنان سیستم کسب‌وکار خود تبدیل می‌شود (سندوش و همکاران^۲، ۲۰۱۵)؛ بنابراین کارکنان واحدهای مختلف عملکرد متمایزی برای دستیابی به اهداف کسب‌وکار دارند. این امر منجر به چندین اهداف و چشم‌انداز در میان کارکنان سازمان می‌شود و درنتیجه منجر به شکست کوتاه‌مدت و بلندمدت سازمان می‌شود (اوموفوا و همکاران^۳، ۲۰۲۱). به همین دلیل سازمان‌ها باید ویژگی‌های شخصیتی و میزان تعهد سازمانی افراد را برای استخدام، آموزش، ایجاد انگیزه و هماهنگ کردن کارکنان سازمان برای کارآفرینی، سازمانی موردنیاز و دیدگاه سازمانی و فرایندهای کاری به کار بگیرند (مالاما و هایدرا^۴، ۲۰۱۵). این نتایج منجر به رضایت مشتریان و ارائه خدمات بهتر به مشتریان در سازمان و درنهایت باعث دستیابی به مزیت رقابتی می‌شود.

¹ Marinova & et al

² Santhosh & et al

³ Omofowa, M. S., Omofowa, S., Nwachukwu, C, Minh, V. H

⁴ Malama, & Hyder

مسئله مهم در زمینه میزان بهره‌وری مالی در سازمان این است که مدیریت مشارکتی، صاحبان اندیشه‌های سازنده را به طور یکسان و بدون توجه به موقعیت سازمانی آنها، در تشکیلات خود پذیرا می‌باشد. ثانیاً: اختیارات و قدرت تصمیم‌گیری و مسئولیت مدیریت را به هیچ وجه تضعیف و یا مخدوش نمی‌کند و امکانات لازم برای تشویق مادی و معنوی افراد در قبال عرضه کردن اندیشه‌های سازنده را در دسترس می‌گذارد تا از خلاقیت انسان‌ها در جهت ساختن دنیای بهتر استفاده مطلوب به عمل آید و اداره امور به جای یک فرد به ماتریس خرد و اندیشه، سپرده شود (جعفری فکرت، امین و همکاران، ۱۳۹۷). در مشارکت چند نکته اساسی حائز اهمیت وجود دارد اولاً، شرکت در امور بیشتر جنبه درگیری فکری و روحی دارد و نمی‌توان آن را صرفاً فعالیت جسمی افراد قلمداد کرد، زیرا تمام وجود شخص درگیر است نه فقط مهارت وی (لیو، یان^۵، ۲۰۱۸). در حقیقت جنبه روانی بر جنبه جسمانی پیشی می‌گیرد و در مقابل شخصیت و وجدان خود احساس مسئولیت می‌کند و مشارکت را باور کرده و پذیرفته است. دوم اینکه افراد داوطلبانه در کارها شرکت می‌کنند و در مجموع نقشی را بر عهده می‌گیرند. در اینجا به هر کس فرصت داده می‌شود تا از توانایی‌ها و استعدادهای خود در تحقق اهداف سازمان بهره‌گیرند. ارزش واقعی مشارکت خلاقیت، ابتکار و نوآوری همه است. سوم اینکه، مشارکت به منزله وارد شدن کارکنان در کار گروهی و پذیرش مسئولیت است. یکی از اصول مشارکت، شرکت دادن افراد فرودست و اقشار محروم جامعه در سرمایه‌های ملی است. با این کار اساسی‌ترین پایه مشارکت، یعنی اصل برابری و از بین بردن شکاف طبقاتی پایه‌ریزی می‌شود. یکی دیگر از رسالت‌های مشارکت، دفاع از برابری انسان‌ها و اعطای حق تصمیم‌گیری در سرنوشت خود و ایجاد فرصت یکسان برای کلیه افراد است. مشارکت تنها پرداخت مالیات نیست. مشارکت، امنیت، ابراز نظر و سرمایه‌گذاری نیز هست. با ابراز عقیده و در نهایت مشارکت در تصمیم‌گیری، مردم احساس می‌کنند که در واقع مدیریت‌کننده اصلی خودشان هستند (رستگار، عباسعلی؛ جعفری، کاظم؛ علی‌نیا، فاطمه، ۱۳۹۶).

رشد و توسعه روزافزون سازمانها باعث می‌شود که یک فرد یا عده معدودی از افراد نتوانند برای اداره کلیه امور سازمان با یافتن راه‌های مناسب تصمیم‌گیری نمایند و این امر مشارکت و سهم نمودن همه جانبه افراد در تمامی سطوح و رده‌های مختلف سازمانی را ایجاب می‌کند (چان، سو هوپ جوآن و همکاران^۶، ۲۰۱۷). از طرفی محققین و صاحب‌نظران علوم رفتاری با مطالعه و بررسی در حوزه مشارکت و تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که مشارکت جمعی و سهم بودن افراد در تعیین اهداف و ارزشهای سازمان منجر به ایجاد تعهد در میان همه اعضای سازمان می‌گردد. سازمانهای مدرن و پیچیده امروزی چنان وسیع و پیچیده شده‌اند که مدیریت آنها از عهده یک فرد به تنهایی بر نمی‌آید و مدیر مجبور است در تصمیم‌گیریها و اداره امور سازمان از دیگران کمک بگیرد و با توجه به محدودیت عقلایی که هر انسان دچار آن است، شاید همکاری و تشریک مساعی گروهی تنها راه دستیابی به یک سیستم تصمیم‌گیری منطقی منظم و جامع باشد (مارتینز، دنیز ماریا و همکاران^۷، ۲۰۱۷).

عدم مشارکت کارکنان در سازمان موجب می‌گردد تا سازمان در دست‌یابی به اهداف مورد نظر و تعیین شده با مشکل مواجه گردد؛ بنابراین، انجام تحقیق در مورد مشارکت سازمانی کارکنان لازم و ضروری به نظر می‌رسد. افزایش دادن مشارکت کارکنان غالباً در یک محیط با کاهش هزینه و کاهش اندازه و لایه‌های سازمانی به کار برده می‌شود (ملک‌زاده و همکاران ۱۳۹۸). مشارکت کارکنان در تصمیم‌های سازمانی به عنوان عمل سهم کردن تصمیمات با دیگران که به

⁵ Liu, Yan

⁶ Chan, Sow Hup Joanne., Lai, Ho Yan Isabella

⁷ Martins, Denise Maria., de Faria, Ana Cristina., Prearo, Leandro Campi., Gustavo Souza Arruda, Alessandro

اهداف سازمان برسند، تعریف شده است که می تواند در راه های زیادی تعریف عملیاتی بشود. مشارکت چنانچه با انگیزه ارج نهادن به دانش و اطلاعات، تجربه و توانایی های کارکنان و توجه به شرایط تصمیم گیری و میزان بلوغ و پذیرش کارکنان نسبت به تصمیم مورد نظر همراه باشد، بر کاهش مقاومت در برابر تغییرات، کاهش تعارضات، افزایش کیفیت تصمیمات، بهبود روابط، افزایش کارآیی و اثر بخشی، ارتقاء سطح روحیه و رضایت شغلی کارکنان و در نتیجه بهره وری سازمان، موثر خواهد بود و رضایت از شغل نیز بر کاهش غیبت و کم کاری، انتقال و استعفا و همچنین افزایش تفاهم و همکاری گروهی و علاقمندی به شغل و سازمان موثر است (کریستانت، پراسیتو، ایندیاتی و مادیواتی^۸، ۲۰۲۱).

امروزه بهره گیری از منزلت انسان ها در اداره امور، از جدیدترین شیوه های مدیریت منابع انسانی است. شیوه های مدیریت مشارکتی برای بسیاری از کشورهای جهان آثار ارزنده ای در پی داشته است و حتی عامل مهمی در توسعه اقتصادی کشورهای مزبور بوده است (جونپارتی و ستا^۹، ۲۰۲۲). قدر و ارزش این شیوه در کشور ما آن گونه که شایسته است، شناخته نشده است، لذا تحقیقات در این زمینه، ارائه الگوی مناسب نظام پیشنهادات ضروری و با اهمیت می نماید. مشارکت کارکنان در تصمیم های سازمانی به عنوان عمل سهیم کردن تصمیمات با دیگران که به اهداف سازمان برسند، تعریف شده است که می تواند در راه های زیادی تعریف عملیاتی بشود (نصیری ولیک بنی، فخرالسادات، ۱۳۹۶). مشارکت چنانچه با انگیزه ارج نهادن به دانش و اطلاعات، تجربه و توانایی های کارکنان و توجه به شرایط تصمیم گیری و میزان بلوغ و پذیرش کارکنان نسبت به تصمیم مورد نظر همراه باشد، بر کاهش مقاومت در برابر تغییرات، کاهش تعارضات، افزایش کیفیت تصمیمات، بهبود روابط، افزایش کارآیی و اثر بخشی، ارتقاء سطح روحیه و رضایت شغلی کارکنان و در نتیجه بهره وری سازمان، موثر خواهد بود و رضایت از شغل نیز بر کاهش غیبت و کم کاری، انتقال و استعفا و همچنین افزایش تفاهم و همکاری گروهی و علاقمندی به شغل و سازمان موثر است (آقازاده و شیر محمد، ۱۴۰۰). بطور کلی موضوع مورد نظر از جهات مختلف دارای اهمیت و ضرورت است که در ذیل به آن اشاره می شود؛ لذا تحقیقات در این زمینه، ارائه الگوی مناسب نظام پیشنهادات به طور اعم و برای سازمانهای مردم نهاد شهر بوشهر را به طور اخص ضروری و با اهمیت می نماید؛ تاکنون این سیستم در سازمانهای مردم نهاد شهر بوشهر توجه جدی قرار نگرفته است و یا به دلیل به کارگیری ضعیف آن، به کندی حرکت می کند؛ استقبال روزافزون از نظام پیشنهادات اکثر کشورهای جهان، تحقیق درباره این نظام را برای کاربرد آن در سطح کشور، ضروری می نماید. کاربرد این نظام در سازمانها و دانشگاه ها باعث پیشرفت و ارتقاء در سطح جهانی می گردد.

توینو و همکاران^{۱۰} (۲۰۲۰) به بررسی تاثیر بهره وری کارکنان بر رابطه بین مسئولیت های اجتماعی و عملکرد مالی پرداختند. نمونه آماری آنان شامل بانک های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار چین در بازه زمانی ۲۰۰۸ الی ۲۰۱۹ می باشد. نتایج نشان می دهد که افشای مسئولیت های اجتماعی منجر به افزایش عملکرد شرکت می شود و بهره وری کارکنان این را تشدید می کند. رحمان و همکاران^{۱۱} (۲۰۲۰) به بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی بر عملکرد و ریسک شرکت با توجه به نقش شهرت شرکت بر این رابطه پرداخته اند. داده های مورد نیاز برای انجام این پژوهش از شرکت های منتخب برخی کشورهای اروپایی و آسیایی در بازه زمانی ۲۰۱۴ الی ۲۰۱۸ بدست آمده است. با استفاده از مدل رگرسیونی، نتایج

⁸ Kristanti, Prasetyo, Indiyati, & Madiawati

⁹ Juniarti & Setia

¹⁰ Tunio, R.A., Jamali, R.H., Mirani, A.A. et al

¹¹ Rehman, Zia ur, Asad Khan, Asim Rahman

پژوهش نشان می‌دهد که تاثیر مسئولیت اجتماعی بر ریسک شرکت منفی و معنادار است در حالی که این تاثیر بر عملکرد شرکت مثبت و معنادار می‌باشد. همچنین نتایج پژوهش نشان می‌دهد که شهرت شرکت تاثیر معناداری بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و عملکرد و ریسک شرکت دارد. رامیرز و همکاران^{۱۲} (۲۰۲۰) به بررسی رابطه بین کارایی سرمایه انسانی و عملکرد شرکت با توجه به نقش مالکیت خانوادگی پرداختند. نتایج آماری آنان شامل ۶۱۳۲ مشاهده از شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار اسپانیا در بازه زمانی ۲۰۰۰-۲۰۱۳ است. نتایج نشان می‌دهد که کارایی سرمایه انسانی بر عملکرد شرکت تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین مالکیت خانوادگی بر رابطه یاد شده تاثیر معناداری دارد. الکرامر و همکاران^{۱۳} (۲۰۲۰) به بررسی رابطه بین فرصت‌های سرمایه‌گذاری و عملکرد شرکت با توجه به نقش حاکمیت شرکتی پرداختند. جامعه آماری آنان شرکت‌های حاضر در بورس اوراق بهادار امارت متحده عربی در بازه زمانی ۲۰۰۸ الی ۲۰۱۲ می‌باشد. یافته‌های آنان نشان می‌دهد که بین فرصت‌های سرمایه‌گذاری و عملکرد رابطه منفی و معناداری برقرار است و حاکمیت شرکتی این رابطه را تضعیف می‌کند. سینگلا و همکاران^{۱۴} (۲۰۱۹) به بررسی تاثیر نقش نظارتی هیئت مدیره و رقابت در بازار محصول بر عملکرد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار هند پرداختند. یافته‌های آنان نشان می‌دهد که استقلال هیئت مدیره تاثیر منفی بر عملکرد شرکت دارد ولیکن این تاثیر برای استقلال کمیته حسابرسی مثبت و معنادار است. همچنین رقابت در بازار محصول بر رابطه بین نظارت هیئت مدیره و عملکرد شرکت تاثیر معناداری ندارد. صالحی (۱۳۹۹) به بررسی تاثیر مالکیت نهادی بر شاخص‌های ارزیابی عملکرد مبتنی بر اجزای سود باقیمانده و بازار در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. بدین منظور، نمونه‌ای مشتمل بر ۱۴۵ شرکت طی سال‌های ۱۳۸۹ الی ۱۳۹۵ به روش نمونه‌گیری حذف سیستماتیک انتخاب گردید. نتایج نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین مالکیت نهادی و شاخص‌های ارزیابی عملکرد مبتنی بر اجزای سود باقیمانده (سود قبل از بهره و مالیات و سود عملیاتی بعد از مالیات) و شاخص‌های بازار (ارزش افزوده بازار و نسبت کیوتونین) در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران وجود دارد که این نتایج با فرضیه نظارت کارآمد و فرضیه همگرایی منافع مطابقت دارد. بدایغی و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی رابطه بین سرمایه‌گذاری مخاطره‌آمیز و سرمایه انسانی پرداختند. برای انجام این پژوهش، نمونه‌ای متشکل از ۱۱۵ شرکت در بازه زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵ مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم، بیانگر عدم وجود رابطه معنی‌داری بین سرمایه‌گذاری مخاطره‌آمیز با حقوق کارکنان است. علاوه بر این، شواهد نشان می‌دهد که پرداخت حقوق به کارکنان بیشتر از میانگین حقوق شرکت‌های نمونه نیز، تاثیری بر رابطه بین سرمایه‌گذاری مخاطره‌آمیز و حقوق کارکنان بیشتر از میانگین حقوق شرکت‌های نمونه نیز، تاثیری بر رابطه بین سرمایه‌گذاری مخاطره‌آمیز و حقوق کارکنان ندارد؛ این موضوع می‌تواند احتمالاً بیانگر عدم توجه کافی شرکت‌ها به اهمیت سرمایه انسانی، به عنوان یک منبع با ارزش در واحد تجاری تلقی گردد.

شهریاری و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی رابطه معنی‌دار بین سرمایه انسانی و فرصت رشد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. این تحقیق از لحاظ ماهیت از نوع توصیفی و از لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری تحقیق کلیه شرکت‌های موجود در بورس اوراق بهادار تهران، فعال طی دوره زمانی ۱۳۸۹ الی ۱۳۹۴ است. یافته‌های تحقیق حاکی از وجود رابطه بین سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی با فرصت رشد شرکت می‌باشد.

¹² Rezaee, Z H. Dou and H. Zhang

¹³ Al-Gamrh, B., Ku Ismail, K.N.I., Ahsan, T. and Alquhaif, A

¹⁴ Singla, Monika, Shveta Singh

استیرس، پورتر^{۱۵} (۱۹۹۷) طی تحقیقاتی که بین فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و متغیرهایی مثل جنس، سطح تحصیلات و سن انجام داد نتیجه‌گیری کرد که بین تعهد سازمانی و سن کارکنان رابطه‌ی مثبت و معنا داری وجود دارد و بین تعهد سازمانی و تحصیلات کارکنان رابطه‌ی منفی وجود دارد. همچنین بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی رابطه‌ای وجود ندارد. در مورد رابطه بین جنس و تعهد سازمانی استیرز اظهار می‌دارد که زنان به طور قابل ملاحظه‌ای بیشتر از مردان در سازمان احساس تعهد می‌کنند. لذا اهداف این تحقیق عبارتند: تبیین رابطه متغیرهای زمینه‌ای با میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و میزان تعهد سازمانی کارکنان. بر اساس مطالعات انجام شده این پژوهش دارای فرضیاتی است؛

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق

بررسی رابطه بین سابقه خدمت کارکنان و مشارکت آنها در تصمیم‌گیری و میزان بهره‌وری مالی در سازمان

فرضیه‌های فرعی تحقیق

بررسی رابطه بین جنسیت کارکنان و میزان مشارکت آنها در تصمیم‌گیری و میزان بهره‌وری مالی در سازمان

بررسی رابطه بین سابقه خدمت کارکنان و مشارکت آنها در تصمیم‌گیری و میزان بهره‌وری مالی در سازمان

بررسی رابطه بین سمت کارکنان، تحصیلات کارکنان و مشارکت آنها در تصمیم‌گیری

بررسی رابطه بین سمت کارکنان، تحصیلات کارکنان و میزان بهره‌وری مالی در سازمان

بررسی رابطه بین جنسیت، سابقه خدمت، سمت، تحصیلات کارکنان و میزان مشارکت آنها در تصمیم‌گیری اداره

بررسی رابطه بین جنسیت، سابقه خدمت، سمت، تحصیلات کارکنان و میزان بهره‌وری مالی در سازمان

۲. روش تحقیق

این پژوهش به دلیل این که دخالت در موقعیت، وضعیت و نقش متغیرهای تحقیق نمی‌کند و به تشریح و تبیین می‌پردازد یک تحقیق توصیفی است ولی به دلیل این که به تبیین عوامل موثر بر مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و میزان بهره‌وری مالی در سازمان‌های مردم‌نهاد شهر بوشهر می‌پردازد یک تحقیق علی - مقایسه‌ای است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان سازمان مردم‌نهاد شهر بوشهر است که در سال ۱۴۰۰ در این اداره مشغول به خدمت می‌باشند که برابر ۳۰۴ نفر می‌باشند. حجم جامعه ۱۷۵ نفر جامعه به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسشنامه ساختار یافته جمع‌آوری گردیده است. برای اندازه‌گیری میزان مشارکت کارکنان در سازمان از یک پرسشنامه ۳۸ گویه‌ای استفاده شده است. این پرسشنامه مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان را اندازه‌گیری می‌کند. این پرسشنامه توسط فرج‌ا... رهنورد (۱۳۷۸) طراحی شده است و میزان توانایی پاسخ‌دهنده را در مقابل هر یک از گویه‌ها می‌سنجد که در هر گویه از عدد ۱ (کمترین توانایی) شروع و به عدد ۷ (بیشترین توانایی) ختم می‌شود. با توجه به اینکه پرسشنامه‌های تحقیق استاندارد شده می‌باشد، روایی آنها به روش روایی محتوایی و صوری با آلفای کرونباخ ۰/۹۳۲ تایید شده است. تجزیه و تحلیل آماری بر روی ۱۷۵ پرسشنامه انجام گرفت بر این اساس، پرسشنامه‌ها مجدداً شماره‌گذاری شده و کدهای داده شده به سوالات پرسشنامه‌ها وارد کامپیوتر شدند و با استفاده از نرم‌افزار (SPSS) تحلیل شدند. تحلیل داده‌ها، ابتدا با استفاده از روش‌های آماری توصیفی مانند فراوانی، میانگین، میانه، انحراف معیار،

¹⁵ Steers, R.M., porter, Law

استفاده می‌شود تا یک تصویر کلی و اجمالی از متغیرها بدست آید. برای اندازه‌گیری روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته و نیز روابط متغیرهای مستقل با هم از همبستگی پیرسون و نیز آزمون‌های معنی‌دار F و T استفاده شده است.

۳. بحث و نتیجه‌گیری

آمار استنباطی بخش اصلی تحلیل آماری را در بر می‌گیرد، در این پژوهش، رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و مشارکت سازمانی کارکنان با میزان بهره‌وری مالی در سازمانهای دولتی مورد بررسی قرار گرفته است و فرضیه‌ها مطابق با موضوع پژوهش طراحی شده است که برای سنجش روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته و نیز روابط متغیرهای مستقل با هم از همبستگی پیرسون و نیز آزمون‌های معنی‌دار F و T استفاده شده است.

۱,۳. مقایسه میانگین‌ها

• بررسی رابطه بین سابقه خدمت کارکنان و مشارکت آنها در تصمیم‌گیری و میزان بهره‌وری مالی در سازمان

همچنان که در جدول (۱) آمده است ۱۹ درصد کارکنان گفته‌اند که در کارهای سازمان مشارکت نمی‌کنند یا خیلی کم مشارکت می‌کنند. ۲۲ درصد هم مشارکت خود را کم ارزیابی کرده‌اند. ۳۶ درصد اظهار نموده‌اند که در تصمیمات اداره خود در حد متوسطی مشارکت می‌کنند. ۱۵ درصد هم گفته‌اند که زیاد مشارکت می‌کنند و ۸ درصد هم مشارکت خود را در کارهای اداره خود خیلی زیاد ارزیابی کرده‌اند.

جدول شماره ۱. مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و میزان بهره‌وری مالی در سازمان

	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
تعداد	۲۱	۲۴	۳۸	۱۷	۱۰
درصد	۱۹/۰	۲۲/۰	۳۵/۰	۱۵/۰	۹/۰

• بررسی رابطه بین جنسیت کارکنان و میزان مشارکت آنها در تصمیم‌گیری و میزان بهره‌وری مالی در سازمان

برای آزمون این فرضیه‌ها از آزمون T گروه‌های مستقل استفاده شده است همانگونه که در جدول (۲) آمده است میانگین مشارکت کارکنان سازمان مردم‌نهاد شهر بوشهر برای مردان و زنان به ترتیب برابر ۱۲۱/۵ و ۱۱۱/۲ می‌باشد. برای فرض برابری واریانس‌ها از آزمون لون استفاده شده است که مقدار آن برابر ۱/۶۲ و سطح معنی‌داری آن نیز برابر ۰/۲۰۴ است که از ۵ درصد بزرگ‌تر است؛ بنابراین می‌توان گفت که واریانس دو گروه با هم برابر است. مقدار آزمون T برابر ۳/۱۸ و سطح معنی‌داری آن نیز برابر ۰/۰۰۴ می‌باشد. از آنجایی که میانگین مشارکت مردان از زنان بیشتر بوده است، می‌توان گفت که بین جنسیت و مشارکت در تصمیم‌گیری اداره تفاوت معنی‌داری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه بالا را قبول می‌کنیم و می‌گوییم مشارکت کارکنان مرد از کارکنان زن بیشتر بوده است. برابر نتایج میانگین بهره‌وری مالی بدست آمده از کارگران مرد و زن به ترتیب برابر ۷۸/۸ و ۹۲/۳ است. آزمون لون نیز برابر ۲/۸۹ و سطح معنی‌داری آن هم برابر ۰/۲۲۳ است که از ۵ درصد بزرگ‌تر است؛ یعنی می‌توان گفت که واریانس دو گروه در متغیر بهره‌وری مالی در سازمان با هم برابر است. مقدار آزمون T برابر ۳/۰۶ و سطح معنی‌داری آن نیز برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت که بین جنسیت و بهره‌وری مالی در سازمان تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

آزمون لون برابری واریانس‌ها		آزمون معنی داری T	
متغیر	میانگین	F	معنی
سطح	سطح	سطح	سطح
مشارکت کارکنان مرد	۱۲۱,۵	۶۲,۲	۰,۲۰۴
زن	۱۱۱,۵	۸۹,۲	۰,۲۳۳
مرد	۷۸		
بهره وری مالی			

آماره متغیر	تعداد افراد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
سابقه خدمت/مشارکت کارکنان در تصمیمات	۱۱۰	۰/۲۲۱	۰/۰۴
سابقه خدمت/بهره وری مالی	۱۱۰	-۰/۲۹۶	۰/۰۰۳

برای آزمون این فرضیه ها از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است. همانگونه که در جدول (۴) آمده است برای سمت کارکنان مقدار آزمون F برابر $4/34$ و سطح معنی داری آن نیز برابر $0/005$ می باشد؛ بنابراین می توان گفت که بین سمت کارکنان و مشارکت سازمانی آنها رابطه وجود دارد. افرادی که دارای سمت های بالاتر بوده اند مشارکت بیشتری در تصمیم گیری سازمان داشته اند. برای رابطه بین تحصیلات کارکنان و مشارکت آنها در تصمیم گیری ها نیز مقدار F برابر $3/08$ و سطح معنی داری آن نیز برابر $0/124$ که از پنج درصد بزرگ تر است؛ بنابراین می گوییم که بین سطح تحصیلات و مشارکت کارکنان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول شماره ۴. آزمون تحلیل واریانس یک متغیره برای سمت کارکنان و مشارکت آنها در تصمیم‌گیری در سازمان
مردم نهاد شهر بوشهر

عنوان متغیر	سطح معنی‌داری	F مقدار	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منبع تغییرات
سمت	۰/۰۰۵	۴/۳۴	۱۲۱/۵	۲	۲۴۳	بین گروهی
			۲۸	۹۷	۲۷۵۲	درون گروهی
				۹۹	۲۹۹۵	کل
تحصیلات	۰/۱۲۴	۳/۰۸	۷۷	۳	۲۳۱	بین گروهی
			۲۵	۹۶	۲۴۶۳	درون گروهی
				۹۹	۲۶۹۴	کل

• بررسی رابطه بین سمت کارکنان، تحصیلات کارکنان و میزان بهره‌وری مالی در سازمان

برای آزمون این فرضیه از آزمون تحلیل واریانس یک متغیره استفاده شده است. همچنان که در جدول (۵) آمده است برای سمت کارکنان مقدار آزمون تحلیل واریانس یک متغیره برابر ۳/۴۸ و سطح معنی‌داری آن نیز برابر ۰/۰۳۲ می‌باشد که در سطح ۵ درصد خطا معنی‌دار است؛ بنابراین می‌توان گفت که بین سمت کارکنان و عملکرد مالی آنها تفاوت معنی‌داری وجود دارد و کارکنانی که دارای سمت بالاتر می‌باشند، از عملکرد مالی بالاتری برخوردار هستند. بررسی رابطه بین تحصیلات کارکنان و عملکرد مالی نشان داد مقدار آزمون برابر ۲/۸۹ و سطح معنی‌داری آن نیز برابر ۰/۲۹۷ می‌باشد که از ۵ درصد بزرگ‌تر است؛ بنابراین می‌گوییم که بین تحصیلات کارکنان و عملکرد مالی آنها رابطه معنی‌داری وجود ندارد و فرضیه بالا را نمی‌توانیم بپذیریم.

جدول شماره ۵. آزمون تحلیل واریانس یک متغیره بین سمت کارکنان، تحصیلات کارکنان و میزان بهره‌وری مالی در

سازمان

عنوان متغیر	سطح معنی‌داری	F مقدار	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منبع تغییرات
سمت	۰/۰۳۲	۳/۴۸	۹۴	۲	۱۸۸	بین گروهی
			۲۷	۹۷	۲۶۹۸	درون گروهی
				۹۹	۲۸۸۶	کل
تحصیلات	۰/۲۹۷	۲/۸۹	۶۵	۳	۱۹۵	بین گروهی
			۲۲/۵	۹۶	۲۱۶۲	درون گروهی
				۹۹	۲۳۵۷	کل

• بررسی رابطه بین جنسیت، سابقه خدمت، سمت، تحصیلات کارکنان و میزان مشارکت آنها در تصمیم‌گیری اداره

برای بررسی رابطه جنسیت از آزمون T گروه‌های مستقل استفاده شده است. میانگین مشارکت کارکنان سازمان مردم نهاد شهر بوشهر برای مردان و زنان به ترتیب برابر ۱۲۱/۵ و ۱۱۱/۲ می‌باشد. مقدار آزمون T برابر ۳/۱۸ و سطح معنی‌داری آن نیز برابر ۰/۰۰۴ می‌باشد. از آنجایی که میانگین مشارکت مردان از زنان بیشتر بوده است، می‌توان گفت که بین جنسیت و مشارکت در تصمیم‌گیری اداره تفاوت معنی‌داری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه بالا را قبول می‌کنیم و می‌گوییم مشارکت

کارکنان مرد از کارکنان زن بیشتر بوده است. برای بررسی رابطه سابقه خدمت از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. همبستگی بین دو متغیر سابقه خدمت کارکنان و مشارکت آنها در تصمیمات سازمان برابر $0/221$ و سطح معنی داری آن نیز برابر $0/04$ می باشد؛ بنابراین می توان گفت که بین سابقه خدمت کارکنان و مشارکت آنها در تصمیم گیری سازمان یک همبستگی مستقیم و معنی داری وجود دارد. برای بررسی رابطه سمت از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است. همانگونه که بررسی شده مقدار آزمون F برابر $4/34$ و سطح معنی داری آن نیز برابر $0/005$ می باشد؛ بنابراین می توان گفت که بین سمت کارکنان و مشارکت سازمانی آنها رابطه وجود دارد. افرادی که دارای سمت های بالاتر بوده اند مشارکت بیشتری در تصمیم گیری سازمان داشته اند. برای بررسی رابطه تحصیلات از تحلیل واریانس یک متغیره استفاده شده است. مقدار F برابر $3/08$ و سطح معنی داری آن نیز برابر $0/124$ که از ۵ درصد بزرگ تر است؛ بنابراین می گوییم که بین سطح تحصیلات و مشارکت کارکنان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

• **بررسی رابطه بین جنسیت، سابقه خدمت، سمت، تحصیلات کارکنان و میزان بهره وری مالی در سازمان**

برای بررسی رابطه جنسیت کارکنان و میزان بهره وری مالی آنها از آزمون تی گروه های مستقل استفاده شده است. میانگین عملکرد مالی کارگران مرد و زن به ترتیب برابر $78/8$ و $92/3$ است. مقدار آزمون تی برابر $3/06$ و سطح معنی داری آن نیز برابر $0/000$ می باشد؛ بنابراین می توان گفت که بین جنسیت و بهره وری مالی تفاوت معنی داری وجود دارد و چون میانگین بهره وری مالی زنان از مردان بیشتر است، پس می توان گفت عملکرد مالی کارکنان زن در سازمان مردم نهاد شهر بوشهر به صورت معنی داری از عملکرد مالی مردان در سازمان مردم نهاد شهر بوشهر بیشتر است. برای بررسی رابطه سابقه کارکنان و عملکرد مالی آنها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. رابطه بین سابقه خدمت کارکنان و عملکرد مالی آنها برابر $0/296$ - و سطح معنی داری آن نیز برابر $0/003$ می باشد. پس می توان گفت که یک رابطه معکوس و معنی داری بین این دو متغیر وجود دارد و هر چه سابقه خدمت افراد بیشتر گردد، بهره وری مالی آنها کاهش می یابد و بالعکس افراد با سابقه پایین دارای بیشترین بهره وری مالی می باشند. برای بررسی رابطه سمت کارکنان و بهره وری مالی آنها از آزمون تحلیل واریانس یک متغیره استفاده شده است. مقدار آزمون تحلیل واریانس یک متغیره برابر $3/48$ و سطح معنی داری آن نیز برابر $0/032$ می باشد که در سطح ۵ درصد خطا معنی دار است؛ بنابراین می توان گفت که بین سمت کارکنان و بهره وری مالی آنها در سازمان تفاوت معنی داری وجود دارد و کارکنانی که دارای سمت بالاتر می باشند، از بهره وری مالی بالاتری برخوردار هستند. برای بررسی رابطه بین تحصیلات کارکنان و بهره وری مالی آنها از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است مقدار آزمون برابر $2/89$ و سطح معنی داری آن نیز برابر $0/297$ می باشد که از ۵ درصد بزرگ تر است؛ بنابراین می گوییم که بین تحصیلات کارکنان و بهره وری مالی آنها رابطه معنی داری وجود ندارد و فرضیه بالا پذیرفته نمی شود.

۴. نتیجه گیری

افزایش چشم گیر سرمایه گذاری در مسئولیت های اجتماعی گزارش ها و پژوهش ها نشان می دهد که ارزش عملکرد مالی در شرکت ها تقریباً غیر قابل انکار است و سازمان هایی که توجه بیشتری به بهره وری مالی دارند عملکرد مالی بهتری را نیز تجربه می کنند (تونبو و همکاران، ۲۰۲۰). ارتباط بین عملکرد مالی و بهره وری مالی سازمان ها در برخی صنایع و شرکت ها با توجه به زمینه کاری می تواند متفاوت باشد، به عنوان مثال در بانک ها که به عنوان قلب جامعه شناخته می شوند، پرداختن به مسائل سرمایه گذاری می تواند تاثیر چشم گیری در بهبود عملکرد داشته باشد (موکان و همکاران،

۲۰۱۵). با این حال، برخی مطالعات استدلال می‌کنند که مشارکت سازمانی می‌تواند به عنوان یک ابزار مالی توسط شرکت مورد استفاده قرار گیرد تا بدین طریق بتواند ارزش کلی را برای تمامی ذینفعان افزایش دهند. به بیانی دیگر، شرکت‌ها تمایل دارند تا با افزایش عملکرد مالی، مشتریان بیشتری را جلب کنند.

مشارکت سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی، فرد را با سازمان پیوند می‌دهد و این پیوند احتمال ترک شغل را در او کاهش می‌دهد. کارکنان با مشارکت سازمانی بیشتر در سازمان می‌مانند برای اینکه می‌خواهند بمانند. در جوامعی که برنامه‌ریزی از پایین به بالا بوده و تفویض اختیار در سیستم اجتماعی برقرار است مشارکت پر رنگ‌تر و برجسته‌تر می‌باشد. یکی از عوامل موثر در سازمان، مشارکت افراد در امور و تصمیم‌گیریهای سازمان است. اگر کارکنان، مشارکت واقعی در روند برنامه‌ریزی و تعیین اهداف سازمان داشته باشند و احساس نمایند در تصمیم‌گیری‌هایی که مشارکت دارند بر سرنوشت‌شان تاثیرگذار است و نیازهای اساس آنان را برطرف می‌سازد، نسبت به سازمان متعهد شده، اهداف و ارزشهای سازمان را در جهت اهداف خود دانسته و در تحقق آنها از هیچ کوشش و تلاشی دریغ نخواهند کرد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمانها بسترهای لازم را برای مشارکت همه جانبه کارکنان فراهم نمایند.

بر اساس تحلیل‌های انجام گرفته از آنجایی که میانگین مشارکت مردان از زنان بیشتر بوده است، می‌توان گفت که بین جنسیت و مشارکت در تصمیم‌گیری سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود دارد؛ بنابراین می‌توان گفت که بین جنسیت و بهره‌وری مالی در سازمان تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

نتایج تحلیل آزمون پژوهش بیان می‌کند که بین سابقه خدمت کارکنان و مشارکت آنها در تصمیم‌گیری سازمان یک همبستگی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

بین سمت کارکنان و عملکرد مالی آنها تفاوت معنی‌داری وجود دارد و کارکنانی که دارای سمت بالاتر می‌باشند، از عملکرد مالی بالاتری برخوردار هستند. همچنین بین تحصیلات کارکنان و عملکرد مالی آنها رابطه معنی‌داری وجود ندارد و فرضیه را نمی‌توانیم بپذیریم.

بین سابقه خدمت کارکنان و مشارکت آنها در تصمیم‌گیری سازمان یک همبستگی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد همچنین بین سطح تحصیلات و مشارکت کارکنان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

بین جنسیت و بهره‌وری مالی تفاوت معنی‌داری وجود دارد و چون میانگین بهره‌وری مالی زنان از مردان بیشتر است، پس می‌توان گفت عملکرد مالی کارکنان زن در سازمان مردم‌نهاد شهر بوشهر به صورت معنی‌داری از عملکرد مالی مردان در سازمان مردم‌نهاد شهر بوشهر بیشتر است و همچنین بین سمت کارکنان و بهره‌وری مالی آنها در سازمان تفاوت معنی‌داری وجود دارد و کارکنانی که دارای سمت بالاتر می‌باشند، از بهره‌وری مالی بالاتری برخوردار هستند.

منابع

۱. آقا زاده، اکبر و شیر محمدزاده، محسن (۱۴۰۰). رابطه مهارت‌های ارتباطی با انگیزه شغلی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی، مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش، ۱۰(۲)، ۶۱-۷۰.
۲. اکبری، محسن؛ آذر، عادل؛ حاجی محمدلو، ایوب مهدی؛ آل طه، سیدحسن. (۱۳۹۸)، بررسی تاثیر مسولیت اجتماعی شرکتی بر رفتار شهروندی سازمانی، نقش میانجی درگیری شغلی، رضایت شغلی و آواری کارکنان، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۹(۴)، ۱-۲۴.

۳. بداعی، حمید، رضایی، حمید رضا، زمانی ثانی، فهیمه (۱۳۹۹)، بررسی رابطه بین سرمایه گذاری مخاطره آمیز و سرمایه انسانی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پژوهش حسابداری و حسابرسی، دوره ۱۰، شماره ۱، ص ۱۵۹-۱۸۳.
۴. جعفری فکرت، امین؛ حسینی شکیب، مهرداد. (۱۳۹۷)، بررسی تاثیر رهبری خدمتگزار بر فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۸(۲۹)، ۶۸-۴۵.
۵. رستگار، عباسعلی؛ جعفری، کاظم؛ علی نیا، فاطمه. (۱۳۹۶)، بررسی تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۶(۲۴)، ۷۱-۸۸.
۶. شریعت پناهی، نسیم السادات محبوبی؛ رکن الدین افتخاری، عبدالرضا، فلاحتی، لیلا (۱۴۰۰)، مطالعه رابطه عوامل موثر بر مشارکت سازمان های مردم نهاد در دسترسی زنان به شهروندی در ایران، فصلنامه علمی مطالعات میان فرهنگی، دوره ۱۶، شماره ۴۹.
۷. شهریاری، سعید، شریفی مرام، حسین، محمدی، حسام، محمدعلی، جلالی، فاطمه (۱۳۹۸)، بررسی رابطه بین سرمایه فکری و فرصت رشد شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پژوهش در حسابداری و علوم اقتصادی، دوره ۳، شماره ۱۰، ۳۲-۱۵.
۸. صالحی، اله کرم، (۱۳۹۹)، تاثیر مالکیت نهادی بر شاخص های ارزیابی عملکرد مبتنی بر اجزای سود باقیمانده و بازار، دانش مالی تحلیل اوراق بهادار، دوره ۱۳، شماره ۴۶، ص ۱۴-۱.
۹. ملک زاده، غلامرضا؛ کامل عفلوک الحسنای، وسن و ادیب زاده، مرضیه (۱۳۹۸)، بررسی اثر مسئولیت اجتماعی اخلاقی و احساس همبستگی معنوی بر بروز رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش واسطه تعهد عاطفی (مورد مطالعه: دانشگاه فردوسی مشهد)، مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۳۹)، ۲۸-۹.
۱۰. نصیری ولیک بنی، فخرالسادات (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران با اعتماد سازمانی و اثربخشی ارتباطات سازمانی، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۳۰، ص ۷۵-۹۶.

11. Al-Gamrh, B., Ku Ismail, K.N.I., Ahsan, T. and Alquhaif, A. (2020), "Investment opportunities, corporate governance quality, and firm performance in the UAE", *Journal of Accounting in Emerging Economies*, Vol. 10 No. 2, pp. 261-276.
12. Chan, Sow Hup Joanne., Lai, Ho Yan Isabella. (2017) Understanding the link between communication satisfaction, perceived justice and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Research*, Vol. 70, 214-223. 2017.
13. Juniarti, A., & Setia, B. (2022). The effect of employee performance through motivation and commitment on government tax officers. *Accounting*, 8(1), 57-64.
14. Kristanti, F. T., Prasetyo, A. P., Indiyati, D., & Madiawati, P. N. (2021). Turnover Intention among Lecturers in Private Higher Education: The Direct Impact of Financial Rewards and Mediation of Job Satisfaction and effective organizational Commitment. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2). 282-295.
15. Liu, Yan. (2018). Sukru Bellibas, Mehmet. School factors that are related to school principals' job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Educational Research*. 90, 3. 2018.
16. Meyer, J. & Allen. N.J. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Journal of Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

17. Mocan M, Rus S, Draghici A, Ivascu L, Turi A (2015) Impact of corporate social responsibility practices on the banking industry in Romania. *Procedia Economics and Finance* 23(1):712–716
18. Martins, Denise Maria., de Faria, Ana Cristina., Prearo, Leandro Campi., Gustavo Souza Arruda, Alessandro. (2017). The level of influence of trust, commitment, cooperation, and power in the inter organizational relationships of Brazilian credit cooperatives. *Revista de Administração*, Vol. 52, 47-58.
19. Omofowa, M. S., Omofowa, S., Nwachukwu, C, Minh, V. H. (2021). Linking Employee Commitment, Workplace Reward And Career Development To Quality Of Work Life. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 459-467.
20. Putri, K. M. T. U., & Adnyani, I. G. A. D. (2021). The Effect of Reward System, Job Motivation, and Job Satisfaction on Employee Retention. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(6), 58-65.
21. Rehman, Zia ur, Asad Khan, Asim Rahman(2020). Corporate social responsibility's influence on firm risk and firm performance: the mediating role of firm reputation. *Corp Soc Responsib Environ Manag.* 2020;1–15.
22. Rezaee, Z H. Dou and H. Zhang, (2019). Corporate social responsibility and earnings quality: Evidence from China, *Global Finance Journal*, <https://doi.org/10.1016/j.gfj.2019.05.002>
23. Singla, Monika, Shveta Singh, (2019) "Board monitoring, product market competition and firm performance", *International Journal of Organizational Analysis*.
24. Tunio, R.A., Jamali, R.H., Mirani, A.A. et al. (2020). The relationship between corporate social responsibility disclosures and financial performance: a mediating role of employee productivity. *Environ Sci Pollut Res* 28, 10661–10677.
25. Zia-ur-Rehman, M., Ahmad, S. A., & ud Din, M. S. (2021). What role Intangible Rewards Play in Enhancing Organizational Commitment? An Empirical Study. *Research Journal of Social Sciences and Economics Review*, 2(2), 237-245.

Investigating the relationship between personality traits and organizational participation of employees with the level of financial productivity in the organization

Seyedeh Mahboubeh Hosseini^{*1}

Date of Receipt: 2022/04/07 Date of Issue: 2022/05/18

Abstract

Modern organizations today are so vast and complex that they cannot be managed by one person alone. This requires the participation of all individuals at all levels and different organizational classifications. The primary variables and treatment on job attitudes can be personal characteristics such as age, gender, status, marriage, education, use of application, skill level. Therefore, in addition to investigating the impact of these factors on staff participation, this study provides an appropriate model of the suggestion system in NGOs in Bushehr. This study explains the personality traits and organizational participation of employees with the level of financial productivity in non-governmental organizations. The statistical population of this study included all employees of Bushehr NGO in 1401. In this study, the required information was collected through a structured questionnaire. The validity of the questionnaires was confirmed by content and face validity. To analyze the data, first descriptive statistical methods were used; To get a general picture of the variables. Pearson correlation coefficient and analysis of variance of one variable, multivariate regression and significant t-test were used to measure the relationships between independent and dependent variables as well as the relationships of independent variables. The results of this study showed that between gender and participation in organizational decision making, between gender and financial productivity, between employee position and financial performance, between employee education and financial performance, between gender and financial productivity, between employee position and interest There is a significant difference between their financial status in the organization and also a direct and significant correlation between employees' service history and their participation in organizational decision making, between employees' service history and their participation in organizational decision making, between education level and employee participation. You have.

Keyword

Personality traits, organizational participation, financial productivity, financial performance

1. Master of Commerce and Finance Management, Bushehr (mahbobeh.h63@gmail.com)