



دانشگاه پیام نور

دانشکده مدیریت و حسابداری

پایان نامه برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته مدیریت منابع انسانی (گروه مدیریت دولتی)

عنوان پایان نامه

بررسی نظام پرداخت حقوق در اداره کل آموزش و پرورش استان

زنجان بر اساس قانون مدیریت خدمات کشوری: تبیین نقش

متغیرهای فردی

هادی احمدنیا

استاد راهنما

جناب آقای دکتر حسن درویش

استاد مشاور

جناب آقای دکتر سید علی اکبر احمدی

خرداد ماه ۱۳۹۰

صلى الله عليه وسلم



دانشگاه پیام نور مرکز تهران  
دانشکده مدیریت و حسابداری

پایان نامه برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد  
رشته مدیریت منابع انسانی (گروه مدیریت دولتی)

عنوان پایان نامه

بررسی نظام پرداخت حقوق در اداره کل آموزش و پرورش استان  
زنجان بر اساس قانون مدیریت خدمات کشوری: تبیین نقش  
متغیرهای فردی

هادی احمدنیا

استاد راهنما

جناب آقای دکتر حسن درویش

استاد مشاور

جناب آقای دکتر سید علی اکبر احمدی

خرداد ماه ۱۳۹۰

شماره: \_\_\_\_\_  
تاریخ: \_\_\_\_\_  
پوست: \_\_\_\_\_



جمهوری اسلامی ایران  
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری  
دانشگاه سراسر تهران

### تصویب نامه

پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی  
تحت عنوان:

تبیین مدل جاری نظام پرداخت حقوق ماهیانه در آموزش و پرورش بر اساس متغیرهای فردی  
تاریخ دفاع ۹۰/۳/۱۸ ساعت: ۹-۸

شماره: عا

درجه ارزشیابی:

نمره: ۱۹.۱

هیات داوران:

اسم داور	نام و نام خانوادگی	مرتبه علمی	امضاء
استاد ارشد	دکتر حسن درویش	استاد ارشد	
استاد مشاور	دکتر سید علی اکبر احمدی		
استاد داور	دکتر رضا رحمانی		

پایان: تهران، آبان ماه ۱۳۸۹  
محل: معاونت دانشکده علوم انسانی  
شماره ثبت: ۹۰۰۳۱۰۰۰۰۰۰  
شماره: ۹۰۰۳۱۰۰۰۰۰۰  
پست: ۹۰۰۳۱۰۰۰۰۰  
WWW.TSUL.AC.IR  
tsul@tsul.ac.ir

## سپاسگزاری

بر خود لازم می‌دانم از زحمات کلیه همکاران اداره کل آموزش و پرورش استان زنجان که با حوصله، متانت و سه صدر اطلاعات لازم را در خصوص این پژوهش فراهم آوردند، خصوصاً سرکار خانم زینب کامران حقیقی کارشناس محترم فرابری داده‌ها و جناب آقای علی سردارزاده کارشناس مسؤل محترم تحقیقات، شکر و قدردانی نمایم.

از سروران ارجمند جناب آقای دکتر حسن درویش و جناب آقای دکتر سید علی اکبر احمدی که به عنوان اساتید محترم راهنما و مشاور، بزرگوارانه با راهنمایی‌های ارزنده، دست‌مرا بگرفته و پایه‌ها بردند و با نظرات صائب خود در زمینه مسائل علمی و روش‌شناسی به عنای این پژوهش افزودند، شکر می‌کنم.

## چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نظام پرداخت حقوق در اداره کل آموزش و پرورش استان زنجان بر اساس قانون خدمات کشوری صورت گرفت. سئوالات پژوهشی این مطالعه ملهم و منبعث از مواد ذیل فصل ۱۰ این قانون بوده و در این بررسی، پاره ای متغیرهای فردی، از قبیل سن، سابقه، جنسیت، مدرک تحصیلی و پست اداری در زمره متغیرهایی است که تاثیر آن در حقوق پرداختی به کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است. پژوهش حاضر از نظر طرح تحقیق، توصیفی بوده و اطلاعات مورد مطالعه از نمونه ای به تعداد ۲۵۵۴ نفر از کارکنان و با استفاده از روش خوشه ای جمع آوری شده است. برای پاسخ به پرسش های پژوهش از روش تحلیل تشخیصی و برای تبیین مدل پرداخت ها در آموزش و پرورش از روش تحلیل مسیر استفاده شده است. نتایج این پژوهش نشان می دهد که از متغیرهای موجود در دستگاه رگرسیون به عنوان متغیر پیش بین، تنها متغیرهای طبقه شغلی و مدرک تحصیلی معنادار بوده و با استفاده از حقوق افراد به ترتیب، ۲۹/۵ و ۳۵/۵ درصد از پست سازمانی و مدرک تحصیلی افراد به درستی قابل پیش بینی می باشد. طبقه شغلی و سن به ترتیب بیشترین و کمترین تاثیر مستقیم و غیرمستقیم را در تبیین مدل پرداخت ها در آموزش و پرورش دارا می باشند.

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
<b>فصل اول (کلیات پژوهش) .....</b>	
۱	مقدمه
۲	بیان مساله
۵	اهمیت و ضرورت پژوهش
۶	اهداف پژوهش
۷	سئوالات پژوهش
۸	متغیرهای پژوهش
۸	تعاریف مفهومی و عملیاتی
۹	جامعه و نمونه پژوهش
۱۰	ابزار پژوهش
۱۰	روش تحقیق
۱۰	مدل مفهومی
<b>فصل دوم (مبانی نظری و پیشینه تحقیقات) .....</b>	
۱۲	مقدمه
۱۳	مبانی نظری
۱۸	نگاه مدیریت منابع انسانی
۲۸	نگاه رفتار سازمانی
۳۰	نگاه قانونی
۴۲	پیشینه تحقیق در داخل و خارج از کشور
۴۸	نتیجه گیری

## فصل سوم (روش شناسی پژوهش).....

مقدمه	۵۰
طرح پژوهش	۵۱
معرفی ابزار	۵۲
روایی و اعتماد ابزار	۵۲
روش های آماری	۵۳
جامعه ، نمونه و روش نمونه برداری	۵۴
روش اجرای پژوهش	۵۶

## فصل چهارم (تجزیه و تحلیل داده ها).....

مقدمه	۵۹
توصیف داده ها	۶۰
استنباط آماری	۶۹

## فصل پنجم (بحث و نتیجه گیری).....

مقدمه	۷۸
یافته های پژوهش	۷۸
نتیجه گیری	۸۰
پیشنهادات	۸۳
محدودیت های پژوهش	۸۴
<b>پیوست ها</b>	۸۶
منابع و مآخذ	۹۵



## فهرست جداول

صفحه	عنوان
۸.....	متغیرهای پژوهش
۵۳.....	روشهای تجزیه و تحلیل داده ها
۵۴.....	توصیف جامعه آماری
۵۶.....	توصیف نمونه آماری
۶۰.....	جدول توزیع فراوانی شرکت کنندگان در پژوهش با توجه به محل خدمت
۶۱.....	جدول توزیع فراوانی شرکت کنندگان در پژوهش با توجه به جنسیت
۶۲.....	جدول توزیع فراوانی شرکت کنندگان در پژوهش با توجه به مدرک تحصیلی
۶۳.....	جدول توزیع فراوانی شرکت کنندگان در پژوهش با توجه به پست سازمانی
۶۴.....	جدول توصیف متغیرهای مستقل و وابسته که دارای توزیع پیوسته هستند
۶۹.....	همبستگی بین طبقه شغلی و حقوق سالانه
۷۰.....	همبستگی بین سابقه کارکنان و حقوق سالانه
۷۰.....	جدول ضریب همبستگی چندگانه
۷۱.....	ضرایب استاندارد شده و استاندارد نشده متغیرها
۷۳.....	پیش بینی مدرک تحصیلی افراد بر اساس حقوق سالانه آنها
۷۴.....	پیش بینی پست سازمانی افراد بر اساس حقوق سالانه آنها
۷۶.....	اثر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای فردی در تبیین حقوق سالانه

## فهرست اشکال و نمودارها

صفحه	عنوان
۱۰.....	مدل مفهومی پژوهش
۱۲.....	نقشه پژوهش
۲۰.....	برنامه جبران خدمات
۶۰.....	نمودار تفکیکی مناطق
۶۱.....	نمودار تفکیکی جنسیت
۶۲.....	نمودار تفکیکی مدرک تحصیلی
۶۳.....	نمودار تفکیکی پست سازمانی
۶۵.....	نمودار برگ و ساقه متغیر طبقه شغلی
۶۶.....	نمودار برگ و ساقه متغیر سن
۶۷.....	نمودار برگ و ساقه متغیر درآمد سالانه
۶۸.....	نمودار برگ و ساقه متغیر درآمد ماهانه
۷۵.....	تبیین حقوق سالانه بر اساس متغیرهای فردی

## مقدمه

مدیریت منابع انسانی و اداره کارکنان عبارت است از شناسایی اهمیت نیروی کار سازمان به عنوان یک عنصر حیاتی در کسب اهداف سازمانی و استفاده چندگانه از فعالیت‌ها و کارکردهای منابع انسانی به گونه‌ای که به طور مؤثر و منصفانه منافع فردی کارکنان، سازمان و جامعه را تضمین نماید. (سیدجوادین، ۱۳۸۱، ص ۱۸۲)

تعیین میزان حقوق یا دست‌مزدی که سازمان باید به کارکنان خود بپردازد، از مهم‌ترین جنبه‌های مدیریت منابع انسانی است؛ زیرا اولاً نظام پاداش (که حقوق و دست‌مزد، بخشی از آن را تشکیل می‌دهد) تأثیر به‌سزایی در جذب و رضایت کارکنان و ایجاد انگیزه در آنان دارد. ثانیاً پرداخت به کارکنان، از سنگین‌ترین هزینه‌هایی است که هر سازمان باید برای پیشبرد و تحقق اهداف خود، متحمل شود. بنابراین، نظام حقوق و دست‌مزدی که به دقت طراحی شده و اجرای آن بر اساس سیاست‌ها و خط‌مشی‌های صحیح باشد، در سلامت اقتصادی سازمان و همچنین به کارگیری درست و مؤثر نیروهای موجود در سازمان، نقش مهمی خواهد داشت. (سعادت، ۱۳۸۰، ص ۲۶۹)

قانون مدیریت خدمات کشوری به منظور اصلاح نظام روابط میان دولت - کارکنان دولت، دولت - مردم و کارکنان دولت - مردم مشتمل بر ۱۲۸ ماده و ۱۰۶ تبصره در جلسه مورخ هشتم مهر ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و شش کمیسیون مشترک رسیدگی به لایحه مدیریت خدمات کشوری مجلس شورای اسلامی طبق اصل هشتاد و پنجم (۸۵) قانون اساسی تصویب گردید و پس از موافقت مجلس با اجرای آزمایشی آن به مدت پنج سال، به تأیید شورای نگهبان رسید. یکی از اجزای مهم این

قانون، بحث حقوق و مزایای کارمندان دولت می باشد که اجرای آن یکی از مطالبات سالهای اخیر افراد ذینفع بوده است.

پژوهش حاضر درصدد است با استفاده از متغیرهای فردی و کمک گرفتن از برخی متغیرهایی که در قانون آمده است، میزان کارآیی و توفیق آن را در سال مالی ۱۳۸۸ شمسی در اداره کل آموزش و پرورش استان زنجان به صورت توصیفی و با نمونه ای بالغ بر ۲۵۵۴ نفر در میان دبیرانی با پست های سازمانی مختلف بررسی نماید.

## بیان مساله

فرآیند نظام پرداخت فعالیتی است که از طریق آن کار افراد را ارزیابی می کنند تا پاداش پولی و غیر پولی مستقیم و غیر مستقیم را در چهارچوب مقررات قانونی و توانایی پرداخت خود میان آنان توزیع کنند. یکی از کارکردهای اساسی این نظام، باید توانایی آن در انگیزش و نگهداری کارکنان می باشد.

بر اساس تئوری های انگیزشی از جمله برابری و انتظار، افراد خود و داده های خود را با داده های سازمان و افراد دیگر مقایسه می کنند و انگیزه انجام کار، به نتیجه مورد انتظار و جذابیت آن نتیجه بستگی دارد.

مساله دیگری که در مورد قابل بحث است، عدالت است. عدالت اجتماعی و به تبع آن عدالت اقتصادی از اهمیت انکار ناپذیری در جامعه برخوردار است. از این روی از سوی همه اندیشمندان و متفکران آزاد اندیش بالاخص اندیشمندان اسلامی به آن به طور ویژه توجه شده است. قانون اساسی

نیز در این زمینه اصول مختلفی دارد و زمینه سازی آن را از وظایف دولت اسلامی دانسته است. زیرا همانطور که در مقدمه قانون اساسی آمده است، کل اقتصاد وسیله فرض شده است و نه هدف. وسیله ای که هدفی فراتر از خود را دنبال می کند.

با توجه به تغییر تحقیقات در روانشناسی اجتماعی، مطالعه عدالت در سازمانها نیز از تاکید صرف بر نتایج تخصیص پاداش (عدالت توزیعی) به تاکید بر فرایندهایی که این تخصیص را موجب می شود (عدالت رویه ای)، تغییر کرد. (چاراش<sup>۱</sup> و اسپکتور<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱؛ به نقل از حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۶). عدالت رویه ای یعنی عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین توزیع پاداشها استفاده می شود. با افزایش درک عدالت رویه ای، کارکنان با دید مثبت به بالادستان و سازمانشان می نگرند؛ حتی اگر آنها از پرداختها، ترفیعات و دیگر پیامدهای شخصی اظهار نارضایتی کنند. (رابینز، ۲۰۰۱؛ به نقل از حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۶)

قانون مدیریت خدمات کشوری که یکی از قوانین مادر در کشور محسوب می گردد علاوه بر اصلاح و تکمیل موادی از قانون استخدام کشوری مصوب سال ۱۳۴۵، مواردی را نیز برای اولین بار برای اجرا در کشور تکلیف نموده است. فصولی چون راهبردها و فناوری انجام وظایف دولت، حقوق مردم، فناوری اطلاعات و خدمات اداری و ارزیابی عملکرد از جمله مواردی هستند که برای اولین بار در ادبیات حقوق اداری کشور به آنها اشاره شده است.

---

<sup>1</sup> Charash  
<sup>2</sup> Spector  
<sup>3</sup> Robbins

فصول ۱۵ گانه این قانون که به زعم بسیاری از صاحب‌نظران امر یکی از مترقی‌ترین قوانین کشور است برای موسسات و سازمانهای دولتی که قصد بازمهندسی ماموریتها و شیوه انجام فرایندها و وظایف خود را با استفاده از ظرفیت‌های قانونی ایجاد شده در این قانون و ابزارهای نوین مدیریتی تغییراتی را در سطح سازمان خود دارند، فرصت بسیار مناسبی می‌باشد. چراکه با استفاده از پشتوانه قانونی آن و همچنین منسجم بودن و فراگیر بودن مواد آن می‌توانند با اجرای گام به گام مواد آن تغییر مورد نظر را ایجاد نمایند.

در ماده ۶۴ فصل ۱۰ (حقوق و مزایا) آمده است: "نظام پرداخت کارمندان دستگاههای اجرائی براساس ارزشیابی عوامل شغل و شاغل و سایر ویژگیهای مذکور در مواد آتی خواهد بود. امتیاز حاصل از نتایج ارزشیابی عوامل مذکور در این فصل ضرب در ضریب ریالی، مبنای تعیین حقوق و مزایای کارمندان قرار می‌گیرد و برای بازنشستگان و موظفین یا مستمری بگیران نیز به همین میزان تعیین می‌گردد." و سایر مواد ذیل همین فصل قانون، با توجه به برخی شرایط شغل و شاغل، اعم از پیچیدگی شغل، سطح مسئولیت، تجربه، تحصیلات متصدی شغل و ... جدول ارزشیابی مشاغل را در بازه ۲۰۰۰ تا ۶۰۰۰ امتیاز، تشکیل داده است. (قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۵)

بر اساس آخرین اطلاعات، کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان زنجان در حدود ۱۳۰۰۰ نفر می‌باشد که این رقم کلیه کارکنان این دستگاه را اعم از اداری و آموزشی را در رده‌های مختلف اداری در بر می‌گیرد. با عنایت به موارد فوق، این سؤال مطرح می‌شود که نظام پرداخت در اداره کل آموزش و پرورش زنجان (و به تعبیری در کل کشور به دلیل یکسان بودن سیستم پرداختها) تا چه حد قادر به ایجاد تمایز در بین افراد مختلف با توجه به تفاوت‌های فردی آنان است؟ هریک از

متغیرهای مورد بررسی به چه میزان در تبیین حقوق پرداختی به کارکنان به صورت مستقیم و غیر مستقیم تاثیر دارد؟ میزان تفاوت ها و تشابهات می تواند به عنوان مبنایی برای درک میزان عدالت تلقی شود.

## اهمیت و ضرورت پژوهش

سازمان و سازمان یافتگی جزء جدانشدنی زندگی ماست. و افراد بیشتر عمرشان را در سازمانها یا در رابطه با سازمانها سپری می کنند و این موضوع نشاندهنده اهمیت جایگاه سازمانها در دنیای کنونی است. عدالت سازمانی نیز از جمله مقولاتی است که به طور گسترده ای در رشته های مدیریت، روانشناسی کاربردی و رفتار سازمانی مورد تحقیق و مطالعه قرار گرفته است (کهل مایر<sup>1</sup>، ۲۰۰۵). تحقیقات نشان داده اند که فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمانها ممکن است باورها، احساسات، نگرشها و رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و افزایش مثبت تعاملات آن ها می شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقامجویی کنند. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می کنند و چطور آنها به عدالت یا بی عدالتی درک شده پاسخ

---

<sup>1</sup> Kohlmeier

می دهند، از مباحث اساسی خصوصا برای درک رفتار سازمانی است. (باس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱، به نقل از حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۸)

پژوهشی که با عنوان «شناخت نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی» توسط سیدجوادین و دیگران در سال ۱۳۸۷ صورت گرفته ، نشان می دهد همواره هر نوع احساس عدالت بر تعهد سازمانی، رضایت کلی شغلی، و رضایت از سرپرستان تاثیر معنادار داشته است.

با توجه به تحقیقات پیشین در تبیین نقش عدالت در پرداختها و رابطه آن با سایر متغیرهای سازمانی و همچنین با توجه به کمبود پژوهش های کافی به دلیل جدید بودن اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری ، به نظر می رسد طرح پژوهش های اینچنینی می تواند به پر کردن خلاءهای مطالعاتی و روش شناختی و روشن نمودن زوایای آن در سطح اداره کل آموزش و پرورش استان زنجان کمک کند.

## اهداف پژوهش

هدف کلی پژوهش حاضر « تبیین نظام پرداخت حقوق در اداره کل آموزش و پرورش استان زنجان بر اساس قانون مدیریت خدمات کشوری بر اساس متغیرهای فردی » است که اهداف فرعی زیر بر آن مترتب است:

- تعیین همبستگی طبقه شغلی با حقوق سالانه

<sup>1</sup> Bos



- تعیین همبستگی سابقه کارکنان با حقوق سالانه
- تعیین سهم نسبی متغیرهای فردی در تبیین حقوق سالانه
- تعیین میزان دقت مدرک تحصیلی در گروه‌بندی کارکنان بر حسب حقوق سالانه
- تعیین میزان دقت پست سازمانی در گروه‌بندی کارکنان بر حسب پست سازمانی
- تبیین مدل حقوق پرداختی سالانه به کارکنان بر اساس متغیرهای فردی

## سؤالات پژوهش

- آیا بین طبقه شغلی و حقوق سالانه کارکنان آموزش و پرورش استان زنجان همبستگی وجود دارد؟
- آیا بین سابقه کارکنان و حقوق سالانه کارکنان آموزش و پرورش استان زنجان همبستگی وجود دارد؟
- سهم نسبی متغیرهای فردی در تبیین حقوق سالانه کارکنان آموزش و پرورش استان زنجان به چه میزان برآورد می‌شود؟
- بر اساس حقوق سالانه، چند درصد از مدرک تحصیلی کارکنان آموزش و پرورش استان زنجان به درستی قابل پیش بینی است؟
- بر اساس حقوق سالانه، چند درصد از پست سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش استان زنجان به درستی قابل پیش بینی است؟
- مدل نظام پرداخت حقوق چگونه بر اساس متغیرهای فردی کارکنان اداره آموزش و پرورش استان زنجان تبیین می‌شود؟

## متغیرهای پژوهش

جدول ۱-۱. متغیرهای پژوهش و نقش آن ها

ردیف	متغیر مستقل (پیش بین)	متغیر وابسته (ملاک)
۱	طبقه شغلی	حقوق سالانه
۲	سابقه کارکنان	حقوق سالانه
۳	متغیرهای فردی	حقوق سالانه
۴	حقوق سالانه	مدرک تحصیلی
۵	حقوق سالانه	پست سازمانی
۶	متغیرهای فردی	حقوق سالانه

## تعاریف مفهومی و عملیاتی

- نظام پرداخت: فعالیتی است که از طریق آن کار افراد را ارزیابی می کنند تا پاداش پولی و غیر پولی مستقیم و غیر مستقیم را در چهارچوب مقررات قانونی و توانایی پرداخت خود میان آنان توزیع کنند.
- طبقه شغلی: به منظور تطبیق وضع کارمندان دستگاه‌های اجرایی با قانون مدیریت خدمات کشوری در سال ۱۳۸۸ امتیاز حق شغل مشاغل دستگاه‌های اجرایی باتوجه به گروه‌های

بیست‌گانه موضوع ماده یک قانون نظام هماهنگ پرداخت کارمندان دستگاه‌های اجرایی به ترتیب

از گروه ۵ و پایین‌تر در طبقه یک و تا گروه ۲۰ در طبقه ۱۶ تعیین می‌شود.

- حقوق سالانه: مقدار مبلغی است که فرد به واسطه انجام فعالیت‌های یک شغل در طول یک سال مالی دریافت می‌کند. که در پژوهش حاضر کلیه پرداختها اعم از پرداختهای مستمر و غیرمستمر را شامل می‌شود.
- متغیرهای فردی: به ویژگی‌های منحصر به فرد هر فرد، اطلاق می‌شود که در پژوهش حاضر اعم از سن، سابقه، جنسیت و مدرک تحصیلی می‌باشد.
- مدرک تحصیلی: مدرک تحصیلی نماینده سال‌های اشتغال فرد به تحصیل در یک دوره تحصیلی می‌باشد. در پژوهش حاضر شامل دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس می‌باشد.
- پست سازمانی: عبارت است از مجموعه وظایف مرتبط به هم به اندازه چند ساعت کار روزانه یا در واقع عبارتست از مجموع کارهایی که انجام آنها فقط بعهد یکنفر واگذار شده است (دسلر، ۱۳۸۶، ص ۴۴) که در پژوهش حاضر آموزگاران، دبیران و هنرآموزان مورد بررسی قرار می‌گیرند.

## جامعه و نمونه پژوهش

جامعه پژوهش کلیه کارکنان آموزش و پرورش استان زنجان و نمونه این پژوهش بالغ بر ۲۵۵۴ نفر

است که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای اخذ شده است. ابتدا از میان کلیه مناطق ۱۴ گانه

آموزش و پرورش استان زنجان از هر ناحیه جغرافیایی یک منطقه انتخاب شده و بر اساس روش

های احتمالی نمونه مورد نظر انتخاب شده است.

## ابزار پژوهش

به منظور تحقق اهداف پژوهش از گزارشات سیستم حسابداری اداره کل آموزش و پرورش استان زنجان استفاده شده است.

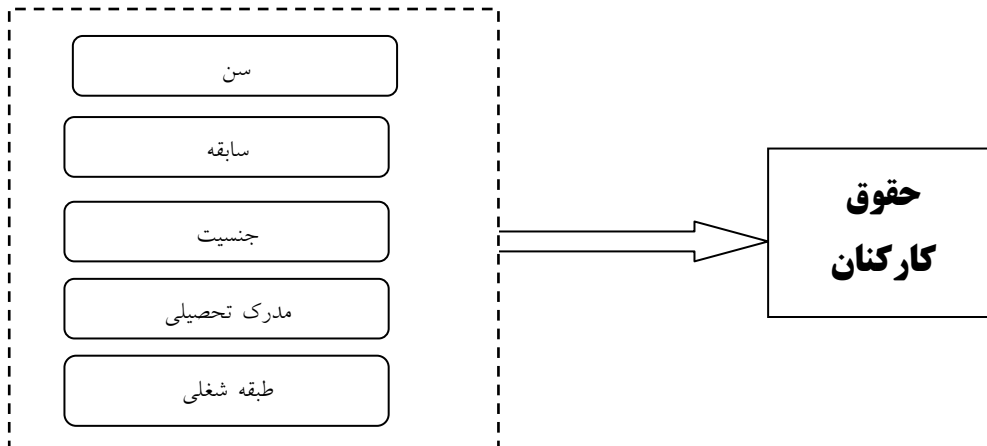
## روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر طرح تحقیق، توصیفی (غیر آزمایشی)، از نظر دامنه، کلان، از نظر زمانی، مقطعی، از نظر وسعت، پهنانگر، از نظر هدف، ارزشیابی و از نظر روش همبستگی می باشد.

## مدل مفهومی

امتیاز ارزشیابی عوامل شغل و شاغل و سایر ویژگی  
ها در مواد ۶۴ و ۶۶

### قانون مدیریت خدمات کشوری



نگاره ۱-۱. مدل مفهومی پژوهش

همانگونه که از نگاره ۱-۱ بر می آید پنج متغیر مستقل در این مدل پیش بینی شده است که این متغیرها منتج از مواد قانونی در این زمینه است. پژوهش حاضر درصدد است نقش این متغیرها را در حقوق کارکنان بررسی نماید.