Social Sceince
AcademicJournal

لید د پوهنتون د ټولنیزو علومو علمي مجله
LSSAJ

په هلمند پوهنتون کې د کارکوونکو پر اجرااتو د امتیازاتو اغیزې

پوهنیار محمدنعیم کاکړ[1*]، پوهنیار عبدالمالک نظري[2]، فریداحمد بارکزی[3]
[1,2,3,4] اداره او تجارت څانګه، اقتصاد پوهنځی، هلمند پوهنتون
دمسؤل آیمیل آدرس. Mohammadnaimkakar5@gmail.com

لنډیز

د ا څېړنه په هلمند پوهنتون کې د امتیازاتو اغیزې د کارکوونکو پر اجرااتو تر عنوان لاندې ترسره شوې ده. د څېړنې موخه دا وه تر څو معلومه کړي، چې امتیازات د کارکوونکو پر اجراتو او کړنو باندې د پام وړ اغیزه لري او کنه؟ په دې څېړنه کې د (Cross sectional design) څخه استفاده شوې ده. د څېړنې د پایلي د لاسته راوړلو په موخه د معلوماتو د راټولو لپاره یو معیاري پوښتنلیک کارول شوی دی.د نوموړي پوښتنلیک په ذریعه د هلمند پوهنتون د (۱۱۷) کارکوونکو څخه معلومات راټول شوي او د(SPSS 27.0.2) پر مټ تحلیل شوي دي. د (SPSS) په مرسته معلومه سوه، چې د څېړنې پوښتنلیک د اعتبار په برخه کې د (corn Bach alpha) ضریب (0.807) دی، چې دا د لوړ اعتبار ښودونه کوي. همدرانګه د (normality) په برخه کې د (skewedness) او (kurtosis) د ضریبونو په اساس معلومه سوه، چې د څېړنې لپاره راټوله سوي ډاټا نورمال ده. دا چې امتیازارت د کارکوونکو پر اجرااتو باندې څومره اغیز لري د ریګریشن د د ټیسټ په مرسته معلومه سوه چې د (Beta=2.81) او (Sig=0.018) په لرلو سره امتیازات د کارکوونکو پر اجرااتو باندې مثبت او د پام وړ تاثیر لري. همدارنګه د ریګریشن د ټیسټ په واسطه داسې پایله لاسته راغله چې د (Beta=0.569) او (Sig= 0.000) په لرلو سره مالي امتیازات د کارکوونکو پر اجراتو باندې مثبت او د پام وړ تاثیر لري. د ریګریشن د ټیسټ په نتیجه کې د (Beta=-0.04) او (sig=0,959) ضریبونو په لاسته راوړلو سره د څېړنې پایلې وښودل چې غیر مالي امتیازات د کارکوونکو پر اجرااتو باندې هیڅ د پام وړ تاثیر نه لري. په خلاصه ډول داسې پایله لاسته راغې چې امتیازات او مالي امتیازات د هلمند پوهنتون د کارکوونکو پر اجرااتو باندې مثبت او د پام وړ تاثیر لري خو غیر مالي امتیازات د کارکوونکو پر اجرااتو باندې تاثیر نه لري. د لاسته راغلي پایلي په اساس د هلمند پوهنتون اداري کارکونکي دي ته چمتو دي چې ده ښه امتیازي سیستم په موجودیت کې له ځان څخه لازیاته او ښه کارکردګي وښیي . په یاده اداره کې (٪۶۳) کارکونکو پدې رضایت درلودې چې امتیازات دي د رتبې په اساس وویشل سي نو لهذا هلمند پوهنتون دې خپل امتیازاتي سیستم د شته پوهنتونو په پرتله ښه او د مالي امتیازاتو د ورکړې په برخه تادیات ترسره کړي ترڅو یوه قوي مسلکي او فعاله کاري قوه د خپلو اهدافو د لاسته راوړو په برخه کې ولري.

کلیدي کلیمې: امتیازات ، اجراات ، کارکونکي ، او اغیزې

ترلاسه سوي: ۱۴۰۳/۱۰/۲۳ منل سوي: ۱۴۰۳/۱۱/۱۲ خپره سوي: ۱۴۰۳/۱۲/۳۰ دثبت ګڼه: LSSAJ-1-2-01 مخونه (۷۶-۸۸)

سریزه

څرنګه چي دا څرګنده ده چي د نني نړۍ هر پرمختګ چي رامنځته کیږي که هغه د ساینس،سیاست ، اقتصاد، ټولنپوهني یا ورته برخو کي شتون لري نو یوازینی ریښه به یي څیړنه وبولو .ځکه چي د څیړني پر مټ موږ هغه څه مومو چي هغه حقایق او یا هم د ټولني اساسي واقعیت وي چي تر ډیره بریده یي پایلي نوي او زیاتي موثري وي.

د بشري سرچینو مدیریت چي د هري اداري لپاره خورا د پام وړ او مهمو مدیریتونو څخه شمیرل کیږي.د هغه مدیریت څخه عبارت دي چي د کارکونکو احتیاج ،ګمارنه، روزنه، ارزونه، او امتیاز سازي او همدارنګه د صحت او کاروي چاپیریال اړونده مسائل د عدالت او اونصاف د مقیاس په نظر کي نیولو سره تر بحث لاندي نیسي (Dessler, n.d.).داچي د امدیریت د مختلفو برخو لرونکي دي د امتیازاتو برخه یي د کارکونکو او استخدام کونکي ترمنځ د یو مناسبي اړیکي تضمین کونکي برخه ده چي په کښبي مالي او غیري مالي او نور تسویقي ورکړي رانغاړل کیږي. وکارکونکو ته مالي او غیري مالي او نوري تسویقي ورکړي په یو شکل نه په یو شکل ورکول د مستخدم او کارکونکو د یو منظمي او ټینګي اړیکي درامنځته کولو تضمین کوي،د امتیازاتو ورکړه دبشري سرچینو د مدیریت یو له ارزښتمندو برخو څخه ده چي د هڅوني او تسویق پر مټ د کارکونکو مولدیت ته پرورش ورکوي چي په عامیانه ډول دمزد د ورکړي او صحت اړوند اسانتیاوي او تادیات رانغاړي. د امتیازات ورکونکي مدیران خاصتاً په تصدي سازمانونو کي د خاصو نورمونو په رامنځته کولو سره مالي امتیازات عرضه کوي تر څو د کارکونکو څخه مطلوبي پایلي ومومي، ددي ترڅنګ غیري مالي امتیازات لکه د ماسومانو د تعلیم او صحت، د رتبې لوړوالی، دظرفیت لوړوني اړونده مفت ټرینینګونه هغه څه دي چي د با استعداده او غوره کارمندانو په سازمان کي د پاته کیدو او مولدیت او کاري رقابت د رامنځته کیدو لاملونه ګڼي او د همدې اهدافو د لاسته راوړلو په موخه یي وخت په وخت وړاندي کوي. نو په دې سره امتیازات د بشري سرچینو د مدیریت لپاره یو اساسي ارزښت دي(Kushe & Lucky, 2022).

امتیازات د سیمو او سازمانونو او اداراتو په کچه په مختلفو شکلونو شتون لري .(Compensation Management, n.d.)یوازي دا د اهمیت وړنده چي په یو سازمان کي باید امتیازات په پریمانه شکل وجود ولري، دا موندل چي څه ډول امتیازات په یو اداره کي د کارمندانو د مؤلدیت د زیاتوالي او ددوي د تسویق لامل کیږي د ارزښت وړ موضوع ده. امتیازات په عمومي ډول په دوه سترو مالي او غیري مالي (پولي او غیري پولي) برخو چي په مستقیم او غیري مستقیم ډول ورکول کیږي ویشل سوي دي وروسته همدا برخي د سازمانونو په نظر کي نیولو سره

په مختلفو برخو ویشل سوي او د هغوي د اړتیا په نظر کي نیولو سره په هم هغو سازمانو کي د تطبیق وړ دي. په تصدي او خصوصي سازمانونو کي چي د زیات کاري لوړ لرونکي او هدف یي خاصتاً په ګټه باندي راګرځي مالي(نغدي) امتیازات د زیات د پام وړ دي خو موږ داسي په ډاګه نه سو ویلي چي یو ډول د امتیازاتو په یو خاص سکتور یا سازمان کي مثبتي پایلي لرلي سي،انسانان و خپلو اړتیاوو ته په کتو امتیازاتوته په پوره مانا اهمیت ورکوي ترڅو هغه اهداف چي دوي یي دي ته مکلف کړي چي د یو کارکونکي په نوم د یوي اداري برخه سي په مکمل ډول مشبوع کړي، هغه اداري چي د امتیازاتو د ورکړي نسبي او یا هم ضعیف سیتسم لري د کارکونکو د تګ راتګ نسبت یي په څرګند ډول لوړ وي دا په دی معنا نه چي دوي به کارکونکو ته معاش یا مزد نه ورکوي،دلته دا مطرح کیږي چي کارکونکي د کاروکولو په جریان کي د کومو مالي او یا غیري مالي منابعو د لاسته راوړني لپاره داسي کړنې ترسره کوي چي د همدي اداري د ملا دتیر حیثیت لري که هغه پر وخت وظیفوي ترفیع،د معاش زیادښت،پوره واک او صلاحیت، بیمه، د سهام ورکړه، او یا نور ورته اشکال وي (Thesis et al., 2018).د بشري سرچینو مدیریت د امتیازاتو تر نامه لاندي عادي ورکړو څخه پیل تر هغه حده چي د سازمان یا اداري په توان وي رانغاړي ترڅو د کارمندانو رضایت اعظمي کړي،چي مالي امتیازات اقتصادي اړخ لري لکه د معاش،حق الزحمه، مزد او داسي نور او غیري مالي متیازات یي د مخکینو ورکړو برعلاوه ورکړي نغاړي(Baledi et al., 2020) .

کارکونکي د خپلو اړتیاوو د پوره کولو په موخه د خپلو ټول فزیکي او ذهني وړتیا څخه په استفاده فعالیتونه اجرا کوي چي د اجراات په نامه سره یي د بشري سرچینو مدیریت معرفي کوي.(Year & Management, n.d.)اجراات په عادي اصطلاح هغه خوځښت چي د یو کړنې د بشپړتیا لامل ګرځي او د پایلو لرونکي وي هغه که په اداري او یا غیري اداري محال کي وي همدا موضوع مطرح کوي. دا چي هره څیړنه د یوي خاصي موخو د ترلاسه کول په هدف ترسره کیږي او مطلوبه پایله لري نو دا څیړنه به په هلمند دولتي پوهنتون کي دا ومومي چي ددي ښونیزې اداري لپاره د امتیازاتو کوم ډول د کارکونکو د رضایت لامل ګرځي ترڅو یاد بنسټ یي د خپلو بشري سرچینو د لاښه کارکردګي په موخه استفاده کړي.

د څیړني ستونزه

امتیازات د یو اداري د موخو په تعقیب کي موږ یو له هغو وسیلو څخه ګڼلی سو، چي ادارات یې د یوې وسلې په شکل کارولی سي ترڅو خپل اساسي او با ارزښته اهداف وموميٍ،دا ځکه چي امتیازات د کارمندانو د پام وړ څیز دی او دا هغه څه دي چي بشری کارګری قوي ته د کارکولو ځواک او انرژی سپاري . په هر سازمان کي که په نړیواله او یا هم په ملي او یا په ټیټه کچه

تر بحث لاندیآ ونیسو نو بشری نیرو به یې په راس کي موقیعت لري که موږ فعاله اوبا انرژی کاګره قوه ولرو نو هر څه به ممکن وي لامل يې همدا بشری نیرو ګڼلی سو.نو امتیازات ددی با ارزښته څواک د فعاله ساتلو لپاره د مثال په شکل (یو محرکه قوه بللی سو.)

څنګه چي دا موضوع په اداري چارو کي د بحث وړ موضوع ده نو ددی موضوع څېړل هم د یو اداري لپاره خورا د فهم وړ فکتورګڼلی سو. امتیازات هري اداري د توان په اساس ددوي د کارمندانو د پام وړفکتورنه دي نو د اړوند موضوع په اړ په جلال اباد پوهنتون کي یو څېړنه هجرت الله (Adil et al., 2020)او بله څېړنه په کاردان پوهنتون(Mohammadi, 2021) کي ترسره کړي دي ترڅو دا وګوري چي امتیازات د کارکوونکي پر اجرااتو څنګ تاثیر لري. نو څېړونکي د همدي موضوع اړوند څېړنه کړي ترڅو څرګنده کړي چي د امتیازات او د امتیازاتو کوم ډول په هلمند پوهنتون کي د پام وړ تاثیر او اړیکه لري او یا نه .

د څېړني پوښتني

1. ایا دامتیازاتو او اجرااتو تر منځ اړیکه شتون لري؟
2. ایا د مالي امتیازاتو او دکارکونکو د اجرااتو ترمنځ اړیکه شتون لري؟
3. ایا د غیري مالي امتیازاتو او اجرااتو اترمنځ اړیکه شتون لري؟

د څېړني موخي

ددی څېړنی اساسي موخي په لاندي ډول دی چي د څېړني په پایله کي به وموندل سي .

1. د امتیازاتو او اجرااتو تر منځ اړیکه څرګندول.
2. د مالي امتیازاتو او دکارکونکو د اجرااتو ترمنځ اړیکه معلومول.
3. د غیري مالي امتیازاتو او اجرااتو اترمنځ اړیکه معلومول.

د څېړنی فرضیئ

H_0: امتیازات د کارکونکو پر اجرااتو مثبت او د پام وړ تاثیر نه لري.

H_0: غیري مالي امتیازات د کارکوونکو پر اجرااتو باندي مثبت او د پام وړ تاثیر نه لري.

H_0: مالي امتیازات د کارکوونکو پر اجرااتو مثبت اود پام وړ تاثیر نه لري.

مواد او کړنلاره

دلته دڅېړني د تګلاری او ډیزاین په هکله معلومات وړاندی کیږي چي څېړنه د کم ډیزاین او کومی تګلاری په اساس ترسره سویده او همدارنګه به د څېړنی د ډاټا ټولولو طریقه،د نمونی نیونی طریقه او د پوښتنپاڼي جوړښت، د معلوماتو دتحلیل تخنیکونه او نور اړین مسایل وڅیړل سي.

په دی څېړنه کي ده تشریحي څېړنی(Descriptive Research) څخه استفاده سوي ده او د متیود اړونده د کمی (Quantitative) میتود څخه استفاده سوي ده . د دی ډیزاین د استفاده کولو ترشا فلسفه داده چي دلته یوازی یو څه په وضاحت رسیږي او یا هم را برسیره کیږي ترڅو یې په وړاندی د پام وړ تدابیر ونیول سي یعنی دلته یوازی د څه ، څومره او څنګه پوښتني جواب مومی د یوي موضوع د جوړښت،پیدایښت او ورته ریښوي موضوعات اړونده کم څه نه ترسره کوي یعنی د ولی او څه شی پوښتنی نه ځواب کوي، همدارنګه د دي څېړني لپاره د (Cross Sectional Design) څخه استفاده سوي ده.

د څېړني نمونه ګیري

دا چي دا څېړنه یو کمي او کیفي څېړنه ده چي یو ځانګړی محدودیت لرونکي ده یعنی په هلمند پوهنتون پوري ارتباط لري نو د څېړنی نمونه ګیری د (مورګن) د جدول پراساس ټاکل سوي ده. لامل یي دادی چي د څېړنی نفوس کم او معلوم مقدار دی نو د څېړنی مجموعی نفوس (۱۷۰) او نمونه یي (۱۱۸) ټاکل سوي ده چي د څېړني د (۸۰) سلنه نفوس نمایندګي کوي.

د ډاټا د تحلیل (Data analysis)

د اړوند څېړنې ډاټا د (SPSS) په مرسته تحلیل سوي او ځینی احصائیوي تخنیکونه کارول سوي دي چي عبارت دی له تشریحی احصائیو (descriptive statistics)، (Regression analysis)، (correlation).

نتیجه او مناقشه

د ځواب ورکوونکو پیژندنه

په دې څېړنه کي د هلمند پوهنتون برحاله کارمندانو برخه اخیستی ده چي(۱٪) دکتورین او (۴۰٪) ماستران او (۴۷٪) یي لیسانس او (۱۲٪) یې دولسم پاس کارکونکي وه. د عمر په لحاظ هغه کسان چي(۲۵)کاله عمر لرونکي وي د څېړنې (۲۲,۴٪) برخه تشکیلوي او هغه کسان چي عمر

یي ۲۶-۴۰ کلو پوري دی د ځیرني (۷۰٪) برخه جوړوي او هغه کسان چي عمر یي ۴۰-۶۰ کلو پوري وي د ځیرني (۴،۵٪) جوړوي او هغه کسان چي عمر یي ۶۰ کاله وي (۳،۰٪) برخه تشکیلوي.

Normality Analysis

په ځیړنه کي دا تحلیل په دی موخه ترسره کیږی چي وګورو چي داټا نورمال توضیح سوي او که غیري نورماله نو دلته د یاد موخو په یاد سره دا تحلیل ترسره سوي دی او داسي تحلیل او جدول یي وړاندی کیږي.

۱. جدول: د ځیړني د ډاټا د نارملتي کتلو لپاره د Skewedness او Kurtosis پایلي

		Skewedness		Kurtosis	
Variable	No-of-Statistics	Statistics	Std.Err	Statistics	Std.Err
Methods	67	.347	293	.521	.578
Non-financial compensation	67	.991	293	.500	.578
Financial compensation	67	.392	293	-.310	.578
Performance	67	.150	293	-.626	.578

منبع: د څیړونکي خپل تحلیل

(Skewedness) ډاټاد نارمال حالت د اوسط څخه ځرګندوي چي د انحراف سطحه یي د دمنفي او مثبت (۳) ترمنځ ده او (kurtosis) بیا د ډاټا نسبي لوړوالي ښییي چي ضریب یي د منفي او مثبت (۵) ترمنځ دي. نو دا چي skewedness یي 347,.991,.392,.150. او kurtosis یي 521/. 0.500/ 0.-310 / 0.-6360 نو پایلو ته په کتو ډاټا نارمل توزیع سوي ده.

Reliability Test

د ځیړني د اعتبار ټیسټ په ځیړنه کي د شته متحولینو ترمنځ داخلي ثبات ښیي او دا ځرګندوي چي د ځیرني پایلي څومره دقت او اعتبار لري. دلته د corn Bach alpha څخه د ځیرني د ۳۸ items او متحولینو اعتبار ښودولو په موخه استفاده سوي چي corn Bach alpha ضریب د ۰-۱ ترمنځ دي هر څومره چي دا ضریب ۱ ته نیږدي کیږي د لوړ اعتبار ښودنه کوي.

۲.جدول: د څېړني د اعتبار د کتلو لپاره د (Corn Bach Alpha) د ضریبونو پایلي

Variables	Corn Bach Alpha	No, if Item
Methods that effect compensation	**.571**	9
Financial compensation	.659	12
Non-financial compensation	.659	12
Performance	.634	8
Overall reliability	.807	38

منبع: د څېړونکي خپل تحلیل

د یادي څېړني د کورنبک الفا ضریف ته په کتو چي 0.634 /0.659 /o.659 / 0.571 دی نو د متحولینو تر منځ خپل منځی اړیکه مثبته او د اعتبار وړ اړیکه شتون لري او په عموم کي د ټولي څېړني د اعتبار ضریب 0.807 دی چي مثبت او د پام وړ ارزښت لري .

Correlation Matrix Analysis

ددي تحلیل په مټ په څېړنه کي د تابع او ازاد متحولینو ترمنځ خطی اړیکه څرګندیږی چي دا اړیکه په دوه ډوله ویشل سوي ده (مثبته اړیکه) چي یو متحول په زیاتیدو سره بل متحول هم زیات سي ، او بله یې(منفی) اړیکه ده چي مطلب یې دادی چي د یو متحول په زیاتیدو سره بل متحول په هم هغه اندازه کم سي ، نو دلته د امتیازانو اړیکه د اجرااتو سره د همدغه احصایوي تخنیک په مرسته ترسره کیږی.نو دا چي correlation Matrix په څیړنو کي د ازاد متحویل او تابع متحویل او ازاد او ازاد محتولینو ترمنځ د اړیکو د ښودولو په موخه وړاندي کیږي، چي ضریب یې ۱-۰ ترمنځ دي.

۳. جدول: د Correlation Matrix پایلي

Correlation Matrix	Method	1.00			
	Non-financial IDV	.555	1.00		
	Financial IDV	.735	.249	1.00	
	Dependent Variable	.833	.613	.476	1.00

منبع: د څېړونکي خپل تحلیل

دا چي د ازاد متحول(Non- Financial) او تابع متحول(performance) تر منځ (0.833) مثبته او دپام وړ خطی اړیکه او همداسي د مالي(financial) ازاد متحول او تابع متحول(performance) ترمنځ (0.613) مثبته او د پام وړ اړیکه شتون لري خو د مالي او غیري مالي یعنی ازادو متحولینو ترمنځ بیا د تابع متحول په نسبت کمه (0.476) خو مثبته اړیکه لري نو داسي پایله لاسته راځي چي د ټولو متحولینو ترمنځ مثبته او د ارزښت وړ اړیکه شتون لري.

د Exploratory factor analysis (EFA) پایلي

په دغه څېړنه کي د Kaiser-Meyer-Elkin (KMO) قیمت (0.798) دی، دا ښیي چي ډاټا د Principal component analysis (CPA) تحلیل لپاره مناسبه او د استفادي وړ ده. او په دغه څېړنه کي د (KMO and Bartlett's Test of Shpericity) د واړو ټیسټونو پایلي د ارزښت او اهمیت وړ دي او همدارنګه په دي څېړنه کي د نموني دقت زیات او باوري دی.

۴. جدول: د EFA پایلي

Kaiser-Meyer-Elkin Measure of Sampling Adequacy	.798
Bartlett's Test of shpericity Approx.Chi-square	31.547
Df	6
Sig.	.000

منبع: د څېړونکو خپل تحلیل

Regression analysis

د Regression تحلیل لپاره R او R-Square تشریح کول ډیر ضروري دي، د لاندي جدول څخه لاسته راغلي پایلي ښیي چي (R=0.476) دی، نو داسي نتیجه لاسته راځي چي ټول ازاد متحولین (امتیازات) د تابع متحول (اجرااتو) سره (47.6%) مثبته اړیکه لري. داغه ډول R-Square موږ ته د ازادو متحولینو تاثیرات پر تابع متحول راښیي. د لاندي جدول څخه لاسته راغلي پایله ښیي چي (R-square=0.227) نو داسي ویلای سو چي د ټول ازاد متحولین پر تابع متحول باندي (22.7%) تاثیر لري، یا هم داسي ویلای سو چي ټول ازاد متحولین په تابع کي (22.7%) سلنه تغیرات تشریح کولای سي.

۵.جدول: د Regression analysis پایلي

Model	R	R – Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.476	.227	.203	.49956

a. Predictors: (Constant), Financial compensation, Non-compensation

منبع: د څېړونکو خپل تحلیل

د فرضیو ازمیښت (hypothesis testing)

په دي برخه کي څېړونکي د خپل څېړني فرضیي د Regression او coefficient تحلیلونو په مرسته ازمیښت کوي. د فرضیو د ازمیښت په برخه کي د B او sig د ضریبونو څخه استفاده کیږي، که چیري د B ضریب مثبت او sig صفر یا صفر ته ډیره نیږدي وه، نو داسي پایله لاسته راځي چي ازاد متحول پر تابع متحول مثبت او د پام وړ تاثیر لري.

٦. جدول: د coefficient تحلیل

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig
Constant (Compensation)	1.677	1.677		6.242	.000
Performance	.281	.281	.288	2.422	.018

منبع: د څېړونکو خپل تحلیل

	Unstandardized Coefficient		Standardized coefficient		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig
Constant	1.079	..303		3.566	.001
Nonfinancial	-.004	.068	-.006	-.052	.959
Financial	.569	.135	.478	4.212	.000

منبع: د څېړونکو خپل تحلیل

لومړی فرضیه

Ho: امتیازات د کارکونکو پر اجرااتو باندي مثبت او د پام وړ تاثیر لري.

H1: امتیازات د کارکونکو پر اجرااتو مثبت او د پام وړ تاثیر نه لري.

د ٦م جدول له پایلې څخه دا جوته کیږي چې امتیازات یا(compensation) د (Beta=2.81) او (Sig=0.018) په لرلو سره د کارکوونکو پر اجرااتو مثبت او د پام وړ تاثیر لري نو د څېړني صفري فرضیه قبوله او بدیله فرضیه ردیږي.

دوهمه فرضیه

Ho: غیري مالي امتیازات د کارکوونکو پر اجرااتو باندي مثبت او د پام وړ تاثیر لري.

H1: غیري مالي امتیازات د کارکوونکو پر اجرااتو باندي مثبت او د پام وړ تاثیر نه لري.

د ٦م جدول څخه داسي پایله لاسته راځي چې غیر مالي امتیازات(Non-financial compensation) د (Beta=-0.04) او (sig=0,959) ضریبونو په لرلو سره د کارکوونکو پر اجرااتو مثبت خو د پام وړ تاثیر نه لري، په دي اساس د څېړني بدیله فرضیه قبوله او صفري فرضیه ردیږي.

دریمه فرضیه:

Ho: مالي امتیازات د کارکوونکو پر اجرااتو مثبت او د پام وړ تاثیر لري.

H1: مالي امتیازات د کارکوونکو پر اجرااتو مثبت اود پام وړ تاثیر نه لري.

د ٦م جدول څخه داسي پایله لاسته راځي چې مالي امتیازات (Financial compensation) د(Beta=0.569) او (Sig= 0.000) ضریبونو په لرلو سره د کارکوونکو پر اجرااتو باندي مثبت او د پام وړ تاثیر لري، نو په همدي اساس د څېړني صفري فرضیه قبوله او بدیله فرضیه ردیږي.

مناقشه (Discussion)

د ا چي دا څېړنه په هلمند پوهنتون د کارکونکو پر اجرااتو د امتیازاتو د اغیزو تر عنوان لاندي ترسره سوي او لاسته راغلي پایله ښیي چي امتیازات (compensation) د (Beta=0.281) او (Sig=0.018) په لرلو سره د کارکوونکو پر اجرااتو مثبت اود پام وړ تاثیر لري نو دی ته ورته څېړنه قیس محمدی په کاردان پوهنتون کي په لاس راوړی ده او ویلي يي دي چي امتیازات دکارکوونکو پر کړنو پوره اود پام وړ تاثیر لري. (Adil et al., 2020).

همدارنګه څېړني د مالي امتیازاتو په برخه کي داسي پایله لاسته راوړه چي مالي امتیازات د (Beta=0.569) او (Sig= 0.000) په لرلو سره د کارمندانو پر اجرااتو مثبت او د پام وړ تاثیر لري نو د دغي موضوع اړوند د HABTAM ABEBE په نامه څېړونکي دهند هیواد (KALITY FOODS

(MANUFACTURING FACTORY خوراکي توکو یوي تولیدی تصدی کي ترسره کړی او داسي پایله ښکاره کړه چي (r = .904, P < .001) په لړولو سره د مالي امتیازا د کارمندانو پر اجرااتو مثبت او د پام وړ تاثیر لري . او په همدی ډول د غیري مالي امتیازاتو اړونده چي زموږ څیړني کومه پایله لاسته راوړي ده (Beta=-0.04) او (sig=0,959) یاد څیړونکي هم په خپله څیړنه کي همداسي پایلی ته رسیدلی دی او داسي یې وړاندی کړیدي (β = -.016, P=.707) چي وایې غیري مالي امتیازات د کارمندانو پر اجرااتو کوم د پام وړ تاثیر نه لري.

پایله

دا څیړنه په هلمند پوهنتون کي د کارکوونکو پر اجراتو د امتیازاتو اغیزو ته عنوان لاندي ترسره سوي ده، چي د Cross sectional سروي له لاري د هلمند پوهنتون د (۱۱۷) کارمندانو څخه د یو جوړ سوي پوښتنلیک په ذریعه معلومات راټول سوي او د (SPSS.27 version) په مرسته تحلیل سوي دي. د څیړني پایلي داسي څرگنده کړه چي د(Beta=281) او (Sig=0.018) په لړلو سره امتیازات دکارکونکو په اجرااتو مثبت او د پام وړ تاثیر لري، همدارنگه څیړني وښودل چي مالي امتیازات د ((Beta=0.569) او (Sig= 0.000)) په لړلو سره د کارکوونکو پر اجرااتو مثبت او د پام وړ تاثیر لري، خو د غیر مالي امتیازاتو په برخه د څیړني څخه داسي پایله لاسته راغله چي غیر مالي امتیازات د ((Beta=-0.04) او (sig=0.959)) په لړلو سره دکارکوونکو پر اجرااتو باندي کوم د پام وړ تاثیر نه لري.

سپارښتني

- د ا چي امتیازات د کارکونکو د تسویق یو اساسي عامل دی نو د بشري سرچینو مدیریت دي خپل د امتیازاتو پلان دقیق او د وخت له تقاضا سره مطابق کړي.
- دا چي مسلکي کاري قوه د زیات کار او ښه اجرااتو توان لري، موږ د داسي مسلکي کاري قوي ساتلو ته په هر حال اړتیا لرو نو د پوهنتون رهبری دي خپل امتیازي بستي و ټولو ته د شته امکاناتو او د دوي د غوښتنو په نظر کي نیولو سره وړاندي کړي.
- ددي لپاره چي د امتیازاتو څخه د خپلو کامندانو درضایت اړوند معلومات وموميي نو په کلني ډول دي سروي یا څیړنه وکړي چي د امتیازاتو په برخه کي په کمه کچه رضایت حاصل سوي دی او مصارف بي ځایه نه دي سوي.
- د غیري مالي امتیازاتو په پرتله دي مالي امتیازاتو ته ترجیح ورکړي.

نورو څېړنکو ته سپارښتنه

- موږ دا څېړنه یواځې په هلمند دولتی پوهنتون کې ترسره کړېده، تاسو ته مو سپارښتنه ده چې تاسي یې په ټولو خصوصي پوهنتونونو کې ترسره کړئ.
- موږ په دی څېړنه کې دامتیازاتو اغیزی د کارکونکو پر اجرااتو ترسره کړل تاسي یې پر وظیفوي رضایت باندی وګوري.

اخځلیکونه

Adil, H., Qasim, M., & Shinwari, A. (2020). Effect of compensation packages on job satisfaction and employees' retention: A case of Jalalabad-based private universities of Afghanistan. *Unpublished manuscript*.

Akter, N., & Mohammad, M. (2016). Effect of compensation on job performance: An empirical study. *BGC Trust University Bangladesh*, 8, ISSN 2349-4476.

Alansari, R. M., Javed, U., Khuzam, Q., Saudi, J., Alansari, R. M., Keywords, A., & Management, P. (2021). The impact of rewards and compensation on employees' performance. *International Journal of Research*, 18(14), 135–145.

Arul, D. (2019). *Compensation management*. India: Pondicherry University.

Baledi, M., Mohammad, R., & Saed, A. (2020). The impact of compensation on improving employees. *Unpublished manuscript*.

Chapter 1: Introduction. (2009). *Unpublished manuscript*.

Chubb, C. (2011). *Performance management*. Brighton, UK: Institute for Employment Studies.

Compensation management. (n.d.). *Unpublished manuscript*.

Cubb, C. (2018). *Performance management*. Brighton, UK: Institute for Employment Studies.

Dessler, G. (n.d.). *Human resource management* (13th ed.). Pearson Education.

Hikmatullah Khadim. (n.d.). Service determining factors on Mohmand International Hospital customer satisfaction. *Unpublished manuscript*.

Impact of compensation management practice on employees' performance of selected banks in Delta. (n.d.). *Unpublished manuscript*.

Journal, S., Reflection, O. F., & Vol, B. (2019). Reflection on performance evaluation. *International Journal of Research and Reflection*, 2(1), 51–60. https://doi.org/10.5281/zenodo.2533431

Kushe, K., & Lucky, V. (2022). Impact of compensation on employees' performance. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 3(9), 183–188.

Mohammadi, Q. (2021). Factors affecting employees' performance: A case of Kabul-based government employees. *Kardan Journal of Economics and Management Sciences*, November 2019. https://doi.org/10.31841/KJEMS.2021.85

Naidu, A. T. (2018). Impact of compensation on employee performance. *Journal of Business Studies*, 6(4), 1–7.

Program, M., Amkop, S., Tamsah, H., Farida, U., Ybnu, M., & Kurniawan, R. (2021). Effect of career development and compensation on work commitment and its impact on employee performance. *Journal of Management Science*, 7224–7231.

Sakshi Jaiswal. (2022). Impact of compensation on the employee's performance. *International Journal of Research in Business Studies*, September.

Size, M. (2020). *Title not available*. Unpublished manuscript.

Sj, E., & Thavakumar, D. (2015). The impact of compensation, performance evaluation, and promotion practices on employees' job performance: A study on insurance companies in Batticaloa District. *Journal of Business Studies*, 2008, 59–67.

Thesis, Fulfillment, P., Requirements, T., & Management, I. (2018). Effect of compensation on employee productivity: The case of Kality Foods Manufacturing Factory, Addis Ababa. *Addis Ababa Science and Technology University*.

Year, M. B. A. S., & Management, H. R. (n.d.). *MBA second year (Human Resource Management)*. School of Distance Education.

Social Sceince
AcademicJournal

ليد د ټولنيزو علومو علمي مجله
LSSAJ

The Impact of Compensation on Employee's Performance in Helmand University

Mohammad Naim Kakar*[1], Abdul Malik Nzari[2], Farid Ahmad Barakzai[3]
[1,2,3,] BBA Department, Economics Faculty, Helmand University
Corresponding Author Email: mohammadnaimkakar5@gmail.com

Abstract

This research has been conducted under the title of The Impact of Compensation on Employees performance (Helmand University). To find out the result of the research a questionnaires was prepared on the bases of Likert scale and was distributed to 117 employees of the concern university. Then the questionnaires were analyzed with the help of 27.0.2 SPSS version (A statistical package social science) which provide (80.3%) percent accomplishment accuracy. As this is an explanatory research and conducted on the bases of deductive approach and cross sectional design its Corn Back Alpha Gives (0.807) valid rate. And to test the normality of the data skewness provide (0.150) and kurtosis exhibits (0.521) normal distribution. And with the statement of The impact of compensation on employees performance regression test interpret Beta (0.281) with (0.018) sig. and the statement that financial compensation has valid impact on employees performance, regression analysis find out (0.569) =Beta and (0.000) sig. results and with non-financial compensation does not have impact on performance statement, regression present (-0.04) =Beta and (0.959) sig. result. So eventually to interpret above result: compensation has a valid impact over employee's performance in stated university. Financial (monitory) compensation gives true and valid consequences and in the other side non-financial do not exhibit valid impact over performance. One the bases of research finding the involved staff of the university is ready to contribute meaningful performance in condition to have sensible compensation system. 63% out of 100 staff member demonstrated that their compensation must be appraisal base and given over the post that the person works. So as the result recommend the university have to revise their compensation and remuneration strategies, considering other universities in the territory and keep its staff compensate with financial rewards in order to satisfy its employees and keep them inspire to provide better performance to meet the organization long and short term goals and vision.

Keyword: compensation, performance, Employees and Impacts.

Islamic Emirate of Afghanistan

Ministry of Higher Education

Helmand University

Leed Social Science Academic Journal

Volume:1 Issue: 2 Year:2025