

رابطه اخلاق کاری اسلامی، انصاف و علاقه به پول با رضایت شغلی

معلمان

محسن گل پرور^{۱*}، محمدعلی نادى^۲
تاریخ دریافت: ۹۱/۴/۲۶ تاریخ پذیرش: ۹۲/۵/۲۸

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی، انصاف تطبیقی و علاقه به پول با رضایت شغلی و رضایت از پرداخت در میان معلمان به مرحله اجرا درآمد. جامعه آماری پژوهش را معلمان پنج شهر یزد، شهرکرد، لردگان، اصفهان و کرمان تشکیل داده‌اند که از بین آنها ۶۱۷ نفر به شیوه‌ی چند مرحله‌ای برای پاسخگویی به پرسشنامه‌های پژوهش انتخاب شدند. پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش شامل پرسشنامه اخلاق کاری اسلامی (Ali & Al-Kazemi, 2007)، پرسشنامه علاقه به پول و پرسشنامه انصاف تطبیقی (Luna-Arocas & Li-Ping Tang, 2004)، پرسشنامه رضایت از پرداخت و پرسشنامه رضایت شغلی (Kim & Leung, 2007) بودند. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از تحلیل همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصله نشان داد که پس از کنترل متغیرهای سن، سابقه شغلی، تحصیلات، جنسیت و وضعیت تأهل، از بین ابعاد علاقه به پول، اخلاق کاری اسلامی و انصاف تطبیقی، بودجه (بعنوان یکی از ابعاد علاقه به پول با ضریب بتا استاندارد ۰/۱۱۹) و اخلاق کاری اسلامی (با ضریب بتا استاندارد ۰/۱۱۹) قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی هستند. اما برای رضایت از پرداخت، پس از کنترل متغیرهای جمعیت‌شناختی، بودجه و شرارت‌آمیزی پول (به ترتیب با ضرایب بتا استاندارد ۰/۰۸۸- و ۰/۰۹) و انصاف تطبیقی (با ضریب بتا استاندارد ۰/۵۶۷) قادر به پیش‌بینی معنادار این متغیر بودند.

واژه‌های کلیدی: اخلاق کاری اسلامی، انصاف تطبیقی، علاقه به پول، رضایت شغلی، رضایت از پرداخت.

^۱ - عضو هیئت علمی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، واحد اصفهان (خوراسگان). دانشگاه آزاد اسلامی. اصفهان، ایران.

^۲ - عضو هیئت علمی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، واحد اصفهان (خوراسگان). دانشگاه آزاد اسلامی. اصفهان، ایران.

*- نویسنده مسوول مقاله: drmgolparvar@gmail.com

مقدمه

توجه به نقش اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در عرصه‌های مختلف زندگی همواره در طول تاریخ بشر وجود داشته و خواهد داشت. این توجه به نقش اخلاقیات بیش‌تر از آن جهت بوده که فطرت بشر گرایشی انکارناپذیر به ارزش‌های الهی و انسانی داشته و دارد. با این حال باورها درباره‌ی اخلاق کاری در طول زمان و در بین کشورهای مختلف، متفاوت بوده است (Komari & Djafar, 2013., Ahmed, Shad, Mumtaz & Tanveer, 2012., Ali & Al-Kazemi, 2007). در حال حاضر نقش اخلاق در محیط‌های کاری و سازمانی از طریق پژوهش‌های مختلف به خوبی مستند و مستدل گشته است. همسو با گسترش توجهات پژوهشی به نقش اخلاق مورد تأکید در مذاهب و ادیان مختلف، پژوهشگران کشورهای مسلمان نیز با طرح اخلاق کاری اسلامی اقدام به مستندسازی گرایشات اخلاقی در حوزه‌های کاری در بین کشورهای مسلمان نموده‌اند (Khan, Faroo & Hussain, 2010., Yousef, 2001). در این راستا علی (Ali, 1988) ابزاری برای اندازه‌گیری اخلاق کاری ساخته است که در آن آموزه‌های اصلی اسلامی در مورد کار به گرفته شده است. کار و تجارت در دین اسلام علاوه بر آن که محوریت تأمین معاش و زندگی را دارد، امری تلقی می‌شود که باعث تقویت موقعیت مسلمانان در بین پیروان دیگر ادیان می‌شود. مفهوم اخلاق کاری اسلامی ریشه در قرآن کریم و آموزه‌های پیامبر اسلام حضرت محمد (ص) دارد. در قرآن کریم به اشکال مختلف و با تأکیدات فراوانی بر ارزیابی انسان‌ها از طریق عملکردشان اصرار شده است. به طور طبیعی نیز در محیط‌های کاری و در سازمان‌ها آنچه از انسان‌ها انتظار می‌رود عملکرد مطلوب و اثربخش در راستای ارزش‌های سازمانی و اجتماعی است که متأثر از فرهنگ دینی و مذهبی حاکم بر جامعه باشد (Yousef, 2001).

علیرغم وجوه مشترک و قابل توجهی که بین اخلاق کاری مورد تأکید در اسلام و اخلاق کاری مورد تأکید در ادیان دیگر به ویژه اخلاق مورد تأکید مذهب پروتستان وجود دارد، با این حال تفاوت‌هایی در اخلاقیات مورد تأکید اسلام در حوزه‌های کاری وجود دارد. در واقع در اخلاق کاری مورد تأکید مذهبی نظیر پروتستان، همسو با تأکیدات دین مبین اسلام، بر کار سخت، متعهدانه، خلاقانه و اجتناب از روش‌ها و رفتارهای غیر اخلاقی برای جمع‌آوری مال و ثروت و پیش بردن امور و کارها بر مبنای همکاری و نوع دوستی تأکید شده است. با این حال در دین اسلام، بر نیت مشروع و پاک به جای نتایج تأکید بسیار ویژه‌ای شده است. برای نمونه پیامبر مکرم اسلام به صراحت بیان داشته‌اند که اعمال انسان بر مبنای نیتش ثبت و داوری می‌شود و بر همین مبنای افراد پاداش داده می‌شوند یا تنبیه می‌گردند (Yousef, 2001). در مجموع آنچه که در دین اسلام و بین مذاهب آن مطرح است، اجتناب از کاهلی و تنبلی، دوری از تلف کردن زمان، سربار جامعه شدن و تلاش

برای دستیابی به مال و ثروت از طریق درآمد و ثروت حلال و مشروع است که باعث رفاه و بهزیستی فرد و جامعه شود (Ali & Al-Kazemi, 2007).

آنچه که آموزه‌های دینی اسلام در باب کار ونحوه دستیابی به درآمد مورد تأکید قرار داده به واسطه پیامدها و تبعاتی است که در اثر پیروی از اصول اخلاقی در کار برای انسان به ارمغان آورده می‌شود. نه در بین مسلمانان، در بین پیروان ادیان دیگر نیز توسل و پیروی از اخلاقیات منجر به تبعات مثبت روانی و اجتماعی می‌شود. پوتی، آریه و لیانگ (Puti, Aryee & Liang, 1989)، در پژوهش خود نشان داده‌اند که اخلاق کاری درونی (بر مبنای رضایت درونی و نیت انسان دوستانه و نه بر مبنای دستیابی صرف به درآمد و ثروت و یا جایگاه اقتصادی و اجتماعی) با تعهد دارای رابطه نیرومندی است. الیور (Oliver, 1990) نیز نشان داده، افرادی که اخلاق مشارکتی دارند نسبت به افراد دارای اخلاق ابزاری از سطح تعهد نیرومندتری نسبت به ارزش‌های سازمانی و اجتماعی برخوردارند. اما یوسف (Yousef, 2001)، نیز نشان داده که اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی در بین کارکنان مسلمان سازمان‌های امارات متحده عربی دارای رابطه است. محققان دیگری نیز چون ابوشی (Abboushi, 1990)، نیز طی پژوهش خود نشان داده که تحصیلات، سن، تجربه شغلی و نوع اشتغال بر اخلاق کاری و بدنبال آن بر متغیرهای نگرشی مختلف نظیر تعهد، درگیری شغلی و نگرش نسبت به دستاوردهای شغلی (نظیر رضایت از پرداخت) مؤثر هستند.

علاوه بر این در گستره وسیع مسائل مورد تأکید در اخلاقیات کاری در ادیان مختلف، انصاف و عدالت از اهمیت بسیار بالایی برخوردارند. براساس حجم وسیع مطالعات انجام شده در باب عدالت و انصاف در داخل و خارج از ایران، اکنون به خوبی محرز گشته که انصاف و عدالت در محیط‌های کاری نظیر اخلاق کاری موجبات رضایت کارکنان را از شغل و از پرداخت‌هایی که به آنها صورت می‌گیرد فراهم می‌نماید (Golparvar, 2006, 2007a, b., Golparvar & Ashja, 2007). از لحاظ نظری، در نظریه انصاف آدامز زیربنای واکنش افراد به آنچه از کار نصیبشان می‌شود، بر مقایسه یا تطبیق بین عایدات فرد با عایدات افراد مرجع دیگر (نظیر همکاران) قرار دارد (Adams, 1965). در واقع هر کس دارای انتظاراتی در مورد عایداتی است که از کار نصیبش می‌شود. آنگاه که عایدات واقعی فرد با انتظاراتش فاصله داشته باشد زمینه نارضایتی از شغل و پرداخت فراهم می‌شود (Luna-Arocas & Li-Ping Tang, 2004). علاوه بر این، در گستره‌ی داوری‌های معطوف در باب رعایت انصاف از طرف سازمان در مورد کارکنان، شواهد پژوهشی قابل توجهی وجود دارد که نشان می‌دهد، علاوه بر مقایسه عایدات واقعی با عایدات مورد انتظار و مقایسه عایدات خود با مراجع مورد مقایسه در درون سازمان، افراد یا کارکنان خود را با عایدات افراد دیگری که در سازمان‌های دیگر نیز مشغول به کار هستند مقایسه می‌کنند. این مقایسه‌های چندگانه همان چیزی است که در پیشینه‌ی پژوهش حاضر به عنوان انصاف تطبیقی مطرح شده است (O Leilly & Cold).

well, 1997., Pfeffer & Langton, 1993). در واقع انسان‌ها تمایلی بنیادین به ارزیابی کفایت دستاوردهای خود از طریق فرایندهای مقایسه اجتماعی دارند. در این روند، ارزیابی ارزش دستاوردها به ویژه پاداش‌ها جنبه مطلق ندارد، بلکه به واسطه‌ی مقایسه‌ای بودن آن با دستاوردها و پاداش‌های دیگران جنبه نسبی به خود می‌گیرد (Brickman, 1975). یعنی آنچه که منصفانه و عادلانه تلقی می‌شود در طول زمان با تغییر نسبت درون‌داد به برون‌داد فرد و دیگران تغییر می‌نماید. در همین روند نیز همزمان سطح رضایت شغلی و رضایت از پرداخت نیز نوسان می‌نماید. بویژه مقایسه‌های انجام شده در پرداخت‌ها، مستلزم آن است که افراد در فرایند درجه‌بندی خود و دیگران از نظر درون‌داد و برون‌داد درگیر شوند. هر چه نسبت درون‌داد- برون‌داد فرد با نسبت درون‌داد- برون‌داد افراد مرجع دیگر کمتر شود رضایت افراد به ویژه رضایت از پرداخت و شغل بالاتر می‌رود و برعکس (Abeng, 1997). بنابراین مشخص است که بین انصاف تطبیقی و رضایت از پرداخت و شغل رابطه مثبت وجود دارد. در کنار اخلاق کاری اسلامی و انصاف تطبیقی که به اشکال مختلف با رضایت از شغل و پرداخت دارای رابطه هستند، شواهد روزافزونی حاکی از آن است که سازه‌ای موسوم به علاقه به پول (عشق به پول) نیز به عنوان یک نگرش مطرح قادر به تأثیر بر رضایت از شغل و پرداخت‌هایی است که در قبال کار عاید افراد می‌شود. به باور لونا آروکاس و لی‌پنگ تانگ (Luna- Arocas & Li-Ping Tang, 2004) علاقه به پول یک نیاز نیست، بلکه نوعی ارزش و خواست است. به نظر لاک (Lock, 1969)، ارزش چیزهای است که فرد به دنبال آن و خواهان دستیابی به آن است و پس از بدست آوردن آن به اشکال مختلف سعی در حفظ و حتی گسترش آن دارد. البته به باور لاک (Lock, 1969)، باید بین ارزشی که افراد برای پول قائل هستند و میزان معینی از پرداخت پولی که یک فرد برای کار در یک سازمان و یا شغلی دیگر به دنبال آن است تمایز قائل شویم. به هر حال مطرح شدن علاقه به پول در عرصه تحقیقات به واسطه نقشی است که پول در شرایط اقتصادی امروز دنیا دارد. در دنیای امروز (و به نظر می‌رسد با شدت کمتری در گذشته نه چندان دور) پول محوریت اصلی را در تمامی مبادلات دارد (Golparvar, 2007a). به همین دلیل نیز ارزشی که انسان‌ها امروزه برای پول قائل هستند بسیاری از نگرش‌های کاری و غیرکاری آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بر همین مبنا نیز برخی معتقدند که پول یک عامل بهداشتی است (Cameron & Pierce, 1994; Pfeffer & Langton, 1993). از طرف دیگر، پول به لحاظ ارزشی یک برانگیزاننده نیز هست. دینر (Diener, 2000)، نشان داده که پول با انگیزش درونی و بیرونی هر دو مرتبط است. اما این تنها نقش‌هایی نیست که برای پول در حال حاضر وجود دارد، چرا که برخی از انسان‌ها بر این باورند که پول عاملی شرارت‌آمیز است و ریشه در امیال شیطانی دارد (Luna- Arocas & Li-Ping Tang, 2004). صرف‌نظر از تلقی‌ها و نقش‌هایی که برای پول مطرح است، به هر حال علاقه به پول با سطح رضایت افراد از زندگی، پرداخت و شغل دارای رابطه است. رضایت شغلی

و رضایت از پرداخت به عنوان یکی از حوزه‌های جزئی‌تر در نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای، واکنش-هایی عاطفی (و یا به تعبیری هیجانی) هستند که در اثر کار و عایدات کاری (بویژه حقوق و مزایا) پدید می‌آیند (Saatchi, Ghasemi & Namazi, 2009., Ostvar & Amirzade, 2009). به طور خاص، رضایت از پرداخت مبتنی بر روندهای مقایسه‌ای نظیر آنچه در انصاف تطبیقی مطرح است می‌باشد. تحقیقات مختلف از جمله لونا آروکاس و لی‌پنگ تانگ (Luna-Arocas & Li-Ping, 2004) و پفه‌فر و لانگتون (Pfeffer & Langton, 1993) نشان داده‌اند که رضایت شغلی و رضایت از پرداخت با علاقه به پول دارای رابطه هستند. در این راستا پفه‌فر و لانگتون (Pfeffer & Langton, 1993) نشان داده‌اند که افراد دارای درآمد بالا دارای رضایت از پرداخت و نگرش مثبت به پول بالاتری هستند و پول را بعنوان نشانه‌ای از موفقیت و پیشرفت تلقی می‌کنند. بر همین اساس به نظر می‌رسد که در صورت هماهنگی بین نگرش و علاقه به پول با دریافت‌ها و عایدات پولی ناشی از کار، سطح رضایت از پرداخت و رضایت شغلی بالا برود.

در کنار شواهد پژوهشی در باب رابطه اخلاق کاری اسلامی، انصاف تطبیقی و علاقه به پول با رضایت شغلی و رضایت از پرداخت، مجموعه شواهد دیگری نیز وجود دارد مبنی بر اینکه ویژگی‌های فردی در قالب متغیرهای جمعیت‌شناختی می‌توانند رابطه متغیرهای مختلف را با رضایت شغلی و رضایت از پرداخت تحت تأثیر قرار دهند. در واقع این تأثیر به نقش تعدیل‌کنندگی متغیرهای جمعیت‌شناختی بازمی‌گردد. علیرغم اینکه متغیرهای جمعیت‌شناختی اغلب به صورت کیفی در نظر گرفته می‌شوند، با این حال امکان بررسی نقش تعدیل‌کنندگی آنها در رابطه بین متغیرهای کمی وجود دارد (Golparvar & Nadi, 2010., Baron & Kenny, 1986). اشاره به نقش تعدیل‌کنندگی متغیرهای جمعیت‌شناختی، اشاره ای است به این حقیقت که رابطه بین دو متغیر در سطوح متغیرهای تعدیل‌کننده، متفاوت (در قالب رابطه نیرومندتر یا رابطه ضعیف‌تر) است. این امر تلویحات بسیار بااهمیتی در عرصه پژوهش و کاربرد دارد. برای نمونه افزایش یا کاهش سطح یک متغیر پیش‌بین (مستقل) از طریق روندها و فرایندهای مختلف می‌تواند در زیر گروه‌های متغیرهای جمعیت‌شناختی مختلف اثرات متفاوتی به بار آورد. برای نمونه گل‌پرور و نادری (Golparvar & Nadi, 2010)، نشان داده‌اند که حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با ابعاد مختلف رضایت شغلی، نظیر رضایت از ترفیع، رضایت از پرداخت، رضایت از کار، رضایت از همکاران و رضایت از سرپرستی در سطوح برخی متغیرهای جمعیت‌شناختی نظیر جنسیت، سابقه شغلی، سن و حتی وضعیت تأهل دارای روابط متفاوتی است. آنگونه که گل‌پرور و نادری (Golparvar & Nadi, 2010) بحث نموده‌اند، توجه به این نقش تعدیل‌کننده برای برنامه‌ریزی‌های سازمانی و کاری امری اجتناب‌ناپذیر است. در مجموع براساس آنچه مرور گردید فرضیه‌های پژوهشی زیر در این پژوهش بررسی شده‌اند.

فرضیه اول: بین اخلاق کاری اسلامی، انصاف تطبیقی و علاقه به پول (شامل ابعاد بودجه، شرارت‌آمیز بودن و برانگیزانندگی) با رضایت شغلی و رضایت از پرداخت رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: ترکیبی از اخلاق کاری اسلامی، انصاف تطبیقی و علاقه به پول (شامل ابعاد بودجه، شرارت‌آمیز بودن و برانگیزانندگی) قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی و رضایت از پرداخت می‌باشند.

فرضیه سوم: جنسیت، سن، سابقه شغلی، تحصیلات و وضعیت تأهل قادر به تعدیل رابطه اخلاق کاری اسلامی، انصاف تطبیقی و علاقه به پول (شامل ابعاد بودجه، شرارت‌آمیز بودن و برانگیزانندگی) با رضایت شغلی و رضایت از پرداخت هستند.

روش

پژوهش حاضر از زمره پژوهش‌های همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را معلمان پنج شهر اصفهان، یزد، کرمان، شهرکرد و لردگان تشکیل داده‌اند. معلمان مذکور شامل تمامی معلمان شاغل به تدریس در سه مقطع دبستان، راهنمایی و دبیرستان بوده‌اند. برای نمونه‌گیری از نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای استفاده بعمل آمد. شیوه‌ی نمونه‌گیری به این ترتیب بود که ابتدا از هر شهر دو تا سه منطقه یا ناحیه انتخاب شدند، سپس از هر ناحیه و منطقه بین ۵ تا ۱۰ مدرسه انتخاب شدند. سپس از هر مدرسه (در مواردی که مدارس کوچک بوده‌اند تمام معلمان انتخاب شده‌اند) ۴ تا ۱۰ معلم برای پاسخگویی به پرسشنامه‌های پژوهش انتخاب شدند. در مجموع براساس این شیوه نمونه‌گیری ۶۱۷ معلم برای پاسخگویی به پرسشنامه‌های پژوهش انتخاب شدند. از این تعداد ۱۲۰ نفر از شهرهای شهرکرد و لردگان (معادل ۱۹/۴ درصد)، ۱۸۰ نفر از شهر اصفهان (معادل ۲۹/۱ درصد)، ۶۷ نفر از کرمان (معادل ۲۷ درصد) و ۱۵۰ نفر از یزد (معادل ۲۴/۱ درصد) بوده‌اند. از کل گروه نمونه ۴۳۹ نفر در گروه سنی تا ۴۰ سال (معادل ۷۱/۱ درصد) و ۱۷۸ نفر در گروه سنی ۴۱ سال و بالاتر (معادل ۲۸/۸ درصد) قرار داشتند. ۲۷۱ نفر از اعضای نمونه دارای سابقه شغلی تا ۱۵ سال (معادل ۴۳/۹ درصد) بوده‌اند. از نظر تحصیلات نیز ۹۰ نفر دارای تحصیلات دیپلم (معادل ۱۴/۵ درصد) و ۵۲۷ نفر دارای تحصیلات فوق دیپلم و بالاتر (۸۵/۴ درصد) بوده‌اند. از ۶۱۷ نفر نمونه، ۲۹۸ نفر زن (معادل ۴۸/۲ درصد) و ۳۱۹ نفر (معادل ۵۱/۷ درصد) مرد بوده‌اند. در نهایت نیز از کل اعضای نمونه ۷۵ نفر مجرد و باقیمانده معلمان (معادل ۸۷/۸ درصد) متأهل بوده‌اند. ابزارهای زیر در پژوهش استفاده شده‌اند.

کلیه ابزارهای پژوهش از زمره ابزارهایی بوده‌اند که در پژوهش‌های قبلی در خارج از ایران مورد استفاده قرار گرفته‌اند و برای اولین بار برای این پژوهش ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته‌اند. برای آماده‌سازی و اجرای نهایی پرسشنامه‌ها، ابتدا پرسشنامه‌ها ترجمه گردید و سپس توسط متخصص مسلط به زبان تخصصی در حوزه‌ی سنجش متغیرهای پژوهش به صورت دقیق و جزئی تطابق ترجمه اولیه با سؤالات اصلی زبان انگلیسی بررسی شده است. پس از این مرحله برخی اصلاحات و

ویرایش‌های جزئی صورت گرفت. سپس در مرحله بعدی تعدادی معلم (به تعداد ۳۵ نفر) پرسشنامه‌ها را پاسخ داده و نظرات خود را در مورد سؤالات اعلام داشته‌اند. پس از این مرحله پرسشنامه‌ها برای اجرای نهایی آماده شده است.

۱- اخلاق کاری اسلامی: برای سنجش اخلاق کاری اسلامی از پرسشنامه ۱۷ سؤالی علی (Ali, 1988)، که توسط علی و الکاظمی (Ali & Al-Kazemi, 2007)، ارائه شده استفاده به عمل آمد. پس از بررسی‌های اولیه سؤال چهارم به نظر معلمان طولانی بود که به دو سؤال تبدیل شد. این پرسشنامه بر مبنای پیشینه‌ی مذهبی دین اسلام در باب کار تهیه و ساخته شده است. تمرکز اصلی در این پرسشنامه بر این دیدگاه قرار دارد که کار انسان‌ها را قادر می‌سازد تا علاوه بر کسب استقلال، به حرمت نفس، رضایت و کامروایی دست یابند. با این حال در این پرسشنامه موفقیت و پیشرفت در شغل به کار سخت و تعهد به شغل بستگی دارد. این پرسشنامه بر مقیاس پنج درجه‌ای پاسخ داده می‌شود (کاملاً صحیح است = ۵ تا اصلاً صحیح نیست = ۱) و توسط علی و الکاظمی (Ali & Al-Kazemi, 2007)، آلفای کرونباخ آن ۰/۸۵ گزارش شده است. از آنجائیکه این پرسشنامه برای اولین بار در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت، تحلیل عاملی به شیوه‌ی مؤلفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس انجام گرفت. تحلیل عاملی انجام شده با KMO برابر با ۰/۹۱ و آزمون کرویت بارتلت با $\chi^2(45) = 300.3/457$ ($p < 0.001$)، سه عامل را در مرتبه اول به دست داد. در این مرحله سؤال ۱۵ با در نظر گرفتن بار عاملی ۰/۵ بر روی هیچ یک از سه عامل قرار نگرفت. تحلیل عاملی مرتبه دوم در نهایت سه عامل را بر روی یک عامل قرار داد. از آنجائی که توسط علی و الکاظمی (Ali & Al-Kazemi, 2007)، این پرسشنامه تک عاملی در نظر گرفته شده است، در تحلیل‌های نهائی این پژوهش، اخلاق کاری اسلامی بر مبنای تحلیل عاملی مرتبه دوم به صورت تک عاملی در تحلیل‌ها استفاده شده است. آلفای کرونباخ کلیه سؤالات این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۸۳ بدست آمد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: کار و تولید بیش از نیازهای شخصی در سعادت جامعه دارای اهمیت است.

۲- انصاف تطبیقی در پرداخت: برای سنجش انصاف تطبیقی در پرداخت از چهار پرسش معرفی شده توسط لونا آروکاس و لی‌پنگ تانگ (Luna-Arocas & Li-Ping Tang, 2004) استفاده به عمل آمد. این چهار سؤال را پاسخگویان بر مبنای مقایسه حقوق و مزایای خود با همکاران در یک قسمت، با همکاران دیگر در سازمان، افراد دیگر در سازمان‌های مشابه و نسبت به افراد دیگر در بازار کار پاسخ می‌دهند. مقیاس مورد استفاده برای پاسخگویی این چهار سؤال در این پژوهش پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) بوده است. لونا آروکاس و لی‌پنگ تانگ (Luna-Arocas & Li-Ping Tang, 2004)، آلفای کرونباخ این چهار پرسش را ۰/۸۶ گزارش نموده‌اند. تحلیل عاملی اکتشافی به شیوه مؤلفه اصلی و چرخش از نوع واریماکس (با KMO برابر با ۰/۷ و

آزمون کرویت بارتلست برابر با $X^2(1) = 687/591$ که در سطح $(p < 0/001)$ معنادار بود) یک عامل با آلفای کرونباخ $0/76$ را بدست داد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: به طور کلی با توجه به بازار کار امروز، نسبت به دیگران از حقوق و مزایایم راضی‌ام و آن را عادلانه می‌دانم.

۳- علاقه به پول: برای سنجش علاقه به پول از پرسشنامه ۱۵ سؤالی معرفی شده توسط لونا آروکاس و لی‌پنگ‌تانگ (Luna-Arocas & Li-Ping Tang, 2004)، استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه دارای پنج خرده مقیاس به نام بودجه (چهار سؤال)، شرارت‌آمیزی (چهار سؤال)، انصاف (۳ سؤال)، موفقیت (۲ سؤال) و برانگیزانندگی (۲ سؤال) است. این پرسشنامه نیز در این تحقیق بر مبنای مقیاس پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) پاسخ داده شده است. لونا آروکاس و لی‌پنگ‌تانگ (Luna-Arocas & Li-Ping Tang, 2004)، روایی سازه این پرسشنامه را بر مبنای تحلیل عاملی به شیوه‌ی مؤلفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس (بر مبنای پنج عامل) مستند ساخته‌اند. آلفای کرونباخ پنج خرده مقیاس (دو خرده مقیاس موفقیت و برانگیزانندگی بر حسب همبستگی دو گویه با یکدیگر می‌باشند) به ترتیب $0/69$ ، $0/72$ ، $0/41$ ، $0/81$ و $0/66$ گزارش شده است (Luna-Arocas & Li-Ping Tang, 2004). در این پژوهش تحلیل عاملی اکتشافی به شیوه‌ی مؤلفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس (با KMO برابر با $0/68$ و $X^2(1) = 1645/343$ برای آزمون کرویت بارتلست و $(P < 0/001)$ چهار عامل را به دست داد. نحوه‌ی قرارگیری سؤالات بر روی عوامل منطبق با گزارش لونا آروکاس و لی‌پنگ‌تانگ (Luna-Arocas & Li-Ping Tang, 2004) بود، با این تفاوت که چهار سؤال موفقیت و برانگیزانندگی بر روی یک عامل قرار گرفتند. دو سؤال مربوط به انصاف نیز دارای آلفای کرونباخ بسیار ضعیفی ($0/399$) بود، به همین دلیل کنار گذاشته شدند. بهرحال برای تحلیل‌های نهایی سه عامل بودجه (با آلفای کرونباخ $0/74$)، شرارت‌آمیزی (با آلفای کرونباخ $0/66$) و برانگیزانندگی (شامل برانگیزانندگی و موفقیت با آلفای کرونباخ $0/67$) برای این پرسشنامه در نظر گرفته شد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: عشق به پول ریشه در شرارت و امیال شیطانی دارد.

۴- رضایت شغلی و رضایت از پرداخت: برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه سه سؤالی که توسط کیم و لیونگ (Kim & Leung, 2007)، معرفی شده است استفاده شد. این پرسشنامه علی‌رغم اینکه دارای سه سؤال است ولی به خوبی قادر به سنجش رضایت شغلی است. برای سنجش رضایت از پرداخت نیز از خرده مقیاس معرفی شده توسط وایزوزواران، دشپاند و جوزف (Golparvar & Nadi, 2010) که قبلاً توسط گل‌پرور و نادى (Golparvar & Nadi, 2010)، ترجمه و برای پژوهش در ایران آماده شده است استفاده شد (Golparvar & Nadi, 2010). این خرده مقیاس دارای چهار سؤال است و میزان رضایت افراد را از حقوق و مزایای پرداختی مورد سنجش قرار می‌دهد. این دو پرسشنامه نیز در این تحقیق بر مقیاس پنج درجه‌ای

(کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) پاسخ داده شده‌اند. کیم و لیونگ (Kim & Leung, 2007)، آلفای کرونباخ رضایت شغلی را ۰/۸۴ و گل‌پرور و نادری (Golparvar & Nadi, 2010)، آلفای کرونباخ رضایت از پرداخت را ۰/۷۳ گزارش نموده‌اند. در این تحقیق تحلیل عاملی اکتشافی به شیوه مؤلفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس دو عامل را برای هشت سؤال بارزش ویژه بالاتر از ۱ بدست داد (KMO برابر با ۰/۶۸۵، آزمون کرویت بارتلت با $p < ۰/۰۰۱$ و ۱۲۲۷/۹۱۸ و معناداری $p < ۰/۰۰۱$). آلفای کرونباخ بدست آمده در این پژوهش برای رضایت شغلی و رضایت از پرداخت به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۶۲ بودند. یک نمونه سؤال برای رضایت شغلی، به طور کلی از شغلم راضی هستم، و برای رضایت از پرداخت، آنچه به عنوان حقوق و مزایا در این سازمان به من پرداخت می‌شود بهتر از دیگر سازمانهاست، می‌باشند.

پرسشنامه‌های پژوهش به صورت خودگزارش‌دهی و با میانگین زمان ۸ دقیقه (انحراف معیار ۵/۳۲ دقیقه) پاسخ داده شده‌اند. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی مورد تحلیل قرار گرفتند. تحلیل‌های صورت گرفته با استفاده از بسته آماری برای علوم اجتماعی^۱ (SPSS) صورت پذیرفته است.

یافته‌های پژوهش

در جدول ۱، شاخص‌های توصیفی و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

¹ - Statistical Package for Social Sciences

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	بودجه	شرارت آمیز	برانگیز اندگی	انصاف تطبیقی در پرداخت	رضایت از پرداخت	رضایت شغلی	اخلاق کاری اسلامی	سن	سابقه شغلی	تحصیلات	جنسیت
بودجه (پول)	۳/۷۲	۰/۸۱۳	-										
شرارت آمیز (پول)	۲/۷۸	۰/۸۶۷	۰/۱۰۲	-									
موفقیت و برانگیزاننده (پول)	۳/۰۲۵	۰/۷۸۸	-۰/۰۱	۰/۰۰۵	-								
انصاف تطبیقی	۲/۴۸	۰/۸۷	۰/۱۱۷**	۰/۱۴۴**	۰/۰۵۱	-							
رضایت از پرداخت	۲/۱۵	۰/۷۱۲	۰/۰۰۷	۰/۱۷۴**	۰/۰۶۲	۰/۵۶۳**	-						
رضایت شغلی	۴/۰۷۲	۰/۹۰۹	۰/۲۲۴**	۰/۰۷۶	-۰/۰۷۲	۰/۰۸۱*	۰/۰۴۸	-					
اخلاق کاری اسلامی	۴/۲۱۵	۰/۴۶۷	۰/۱۰۶**	-۰/۰۱۶	۰/۰۸۲*	۰/۰۳۹	۰/۰۴	۰/۱۳۱**	-				
سن	۳۷/۲۱	۶/۷۰۲	۰/۰۶۱	۰/۰۴۹	-۰/۰۸۲*	-۰/۰۲۹	۰/۰۳۴	۰/۰۱۷	-۰/۰۰۶	-			
سابقه شغلی	۱۶/۶۱	۷/۰۶۳	۰/۱۰۵*	۰/۰۱۶	-۰/۰۳۵	-۰/۱۳۲**	-۰/۰۵۷	۰/۰۰۶	۰/۰۱	۰/۴۴۵**	-		
تحصیلات	-	-	-۰/۰۴۱	-۰/۱*	-۰/۰۶۳	-۰/۰۴۹	-۰/۰۶۶	۰/۰۸۲*	-۰/۰۲۷	-۰/۱۲۳	-۰/۰۴۷	-	
جنسیت	-	-	-۰/۰۶۲	۰/۰۴	۰/۰۳۱	-۰/۰۵۹	-۰/۱۱۸**	-۰/۱۵۱**	-۰/۰۱۷	۰/۰۶۶	۰/۱۹۳**	۰/۰۶	-
وضعیت تأهل	-	-	۰/۰۵	-۰/۰۳۳	-۰/۰۲۱	-۰/۱۱۰**	-۰/۱۰۵	۰/۰۷۲	۰/۰۰۳	۰/۰۶۴	۰/۲۳۴**	۰/۰۹۳*	۰۴۷۰

* $p < 0/05$ ** $p < 0/01$

چنان که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، اخلاق کاری اسلامی فقط با رضایت شغلی ($r=0/131$) دارای رابطه معنادار است، ولی با رضایت از پرداخت دارای رابطه معناداری ($p>0/05$) نمی‌باشد. انصاف تطبیقی نیز فقط با رضایت از پرداخت ($r=0/563$) و با رضایت شغلی ($r=0/081$) دارای رابطه معنادار است. از ابعاد علاقه به پول، بودجه با رضایت شغلی ($r=0/224$) و شرارت‌آمیز بودن پول با رضایت از پرداخت ($r=0/174$) دارای رابطه معنادار بوده‌اند. اما برانگیزاندگی پول با هیچ‌یک از دو متغیر رضایت شغلی و رضایت از پرداخت دارای رابطه معناداری ($p>0/05$) نبوده است. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی با کنترل نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی برای پیش‌بینی رضایت از پرداخت و رضایت شغلی

متغیرهای پیش‌بین	رضایت شغلی						رضایت از پرداخت						رتبه
	ΔF	ΔR^2	R^2	R	β	B	ΔF	ΔR^2	R^2	R	β	B	
سن	۳/۹۱۶**	۰/۰۳۵	۰/۰۳۵	۰/۱۸۶	۰/۰۳۸	۰/۰۷۸	۳/۶۶۸**	۰/۰۳۳	۰/۰۳۳	۰/۱۸۰	۰/۰۶۷	۰/۱۰۷	۱
سابقه شغلی					۰/۰۰۲	۰/۰۰۵					-۰/۰۴۱	-۰/۰۵۶	
تحصیلات					۰/۰۸۲	۰/۲۶۵					-۰/۰۴۳	-۰/۱۰۸	
جنسیت					-۰/۱۵۶**	-۰/۲۹۲**					-۰/۱۱۷**	-۰/۱۶۶**	
وضعیت تأهل					۰/۰۶۶	۰/۲۱۳					-۰/۰۹۳*	-۰/۲۳۳*	
سن	۸/۴۱۴**	۰/۰۷	۰/۱۰۴	۰/۳۲۳	۰/۰۲۶	۰/۰۵۴	۵۵/۷۴۳**	۰/۳۲۹	۰/۳۶۲	۰/۶۰۲	۰/۰۴۶	۰/۰۷۴	۲
سابقه شغلی					-۰/۰۱۳	-۰/۰۲۴					۰/۰۴۴	۰/۰۶۴	
تحصیلات					۰/۱*	۰/۳۲۱*					-۰/۰۰۹	-۰/۰۲۳	
جنسیت					-۰/۱۴۲**	-۰/۲۶۰**					-۰/۱۱۰**	-۰/۱۵۷**	
وضعیت تأهل					۰/۰۷	۰/۲۲۵					-۰/۰۴۵	-۰/۱۱۲	
بودجه (پول)					۰/۱۹**	۰/۱۷۱**					-۰/۰۸۸*	-۰/۰۶۲*	
شرارت‌آمیز (پول)					۰/۰۷۵	۰/۰۷					۰/۰۹*	۰/۰۶۵*	
برانگیزاننده (پول)					-۰/۰۴۴	-۰/۰۴۱					۰/۰۳۹	۰/۰۲۸	
اخلاق کاری اسلامی					۰/۱۱۹**	۰/۱۱۰**					۰/۰۳	۰/۰۲۲	
انصاف تطبیقی					۰/۰۵۶	۰/۰۵					۰/۵۶۷**	۰/۳۹۶**	

* $p < 0/05$ ** $p < 0/01$

چنانکه در جدول ۲ مشاهده می‌شود، در مرحله اول جنسیت با رضایت شغلی دارای رابطه منفی و جنسیت و وضعیت تأهل با رضایت از پرداخت دارای رابطه منفی و معنادار بوده‌اند. اما در مرحله دوم با افزوده شدن اخلاق کاری اسلامی، ابعاد علاقه‌مندی به پول و انصاف تطبیقی، برای رضایت شغلی، بودجه ($\beta=0/19$) و اخلاق کاری اسلامی ($0/119$) دارای توان پیش‌بین معنادار ($\Delta R^2=0/07$) بوده‌اند. اما برای رضایت از پرداخت، بودجه ($\beta=-0/088$)، شرارت‌آمیز بودن پول ($\beta=0/09$) و انصاف تطبیقی ($\beta=0/567$) دارای توان پیش‌بین معنادار ($\Delta R^2=0/329$) بوده‌اند. نقش تعدیل‌کنندگی متغیرهای جمعیت‌شناختی در رابطه بین ابعاد علاقه به پول، اخلاق کاری اسلامی و انصاف تطبیقی با رضایت شغلی و رضایت از پرداخت در جداول ۳ و ۴ ارائه شده است. در جداول یاد شده فقط موارد معنادار برای جلوگیری از ازدیاد و طولانی شدن جداول ارائه شده‌اند.

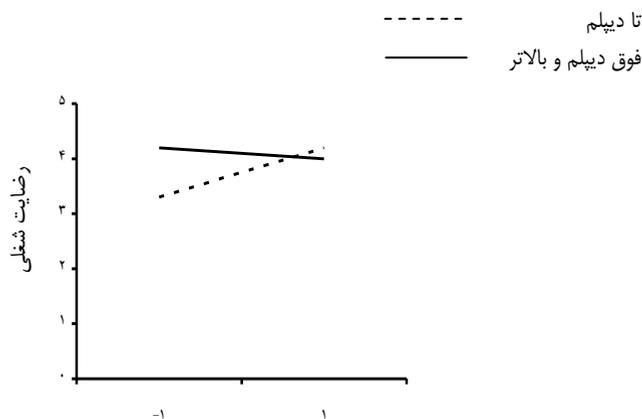
جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی برای پیش‌بینی رضایت شغلی با توجه به

نقش تعدیل‌کننده تحصیلات و وضعیت تأهل

رتبه	متغیرهای پیش‌بین	رضایت شغلی					
		ΔF	ΔR^2	R^2	R	β	B
۱	بودجه (پول)	۸/۴۵۲**	۰/۰۸۲	۰/۰۸۲	۰/۲۸۶	۰/۱۹۵**	۰/۱۷۶**
	شرارت‌آمیز (پول)					۰/۰۶۴	۰/۰۵۸
	برانگیزاننده (پول)					-۰/۰۷۴	-۰/۰۶۹
	انصاف تطبیقی					۰/۰۴۹	۰/۰۴۴
	اخلاق کاری اسلامی					۰/۱۲۳**	۰/۱۱۵**
	تحصیلات					۰/۰۹۸*	۰/۳۱۱*
۲	برانگیزاننده×تحصیلات	۳/۳۹۵**	۰/۰۲۷	۰/۱۰۸	۰/۳۲۹	-۰/۲۶۳*	-۰/۲۵۴*
	انصاف					-۰/۴۵۱**	-۰/۴۳۵**
	تطبیقی×تحصیلات						
۱	بودجه (پول)	۸/۴۱۰**	۰/۰۷۹	۰/۰۷۹	۰/۲۸۱	۰/۱۹۳**	۰/۱۷۷**
	شرارت‌آمیز (پول)					۰/۰۵۵	۰/۰۵۱
	برانگیزاننده (پول)					-۰/۰۹*	-۰/۰۸۲*
	انصاف تطبیقی					۰/۰۵۶	۰/۰۵۱
	اخلاق کاری اسلامی					۰/۱۱۶**	۰/۱۰۶**
	وضعیت تأهل					۰/۰۶۸	۰/۲۱۲
۲	شرارت‌آمیز×وضعیت تأهل	۲/۹۳*	۰/۰۱۵	۰/۰۹۴	۰/۳۰۶	۰/۳۱۹*	۰/۳۱۰*

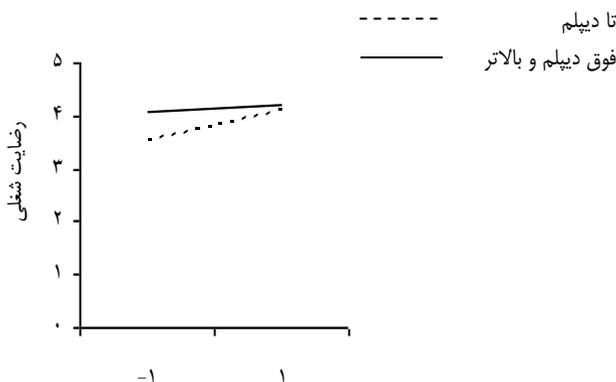
** $p < 0/01$ * $p < 0/05$

چنانکه در جدول ۳ مشاهده می‌شود، تحصیلات رابطه برانگیزاننده بودن پول ($\beta = -0/263$) و انصاف تطبیقی ($\beta = -0/451$) را با رضایت شغلی تعدیل ($\Delta R^2 = 0/027$) نموده است. اما وضعیت تأهل رابطه شرارت‌آمیز بودن پول ($\beta = 0/319$) را با رضایت شغلی ($\Delta R^2 = 0/015$) تعدیل نموده است. نتایج مربوط به نقش تعدیل‌کننده تحصیلات و وضعیت تأهل در نمودارهای ۱ تا ۳ ارائه شده است. چنانکه در نمودار ۱ قابل مشاهده است، برانگیزانندگی پول در گروه تحصیلی دیپلم با رضایت شغلی دارای رابطه نیرومندتری است. در نمودار ۲ نیز همین روند در باب رابطه بین انصاف تطبیقی با رضایت شغلی دیده می‌شود. اما در نمودار ۳ نشان داده شده که رابطه شرارت‌آمیز بودن پول در گروه افراد متأهل با رضایت شغلی دارای رابطه مثبت ولی در گروه افراد مجرد دارای رابطه منفی است.



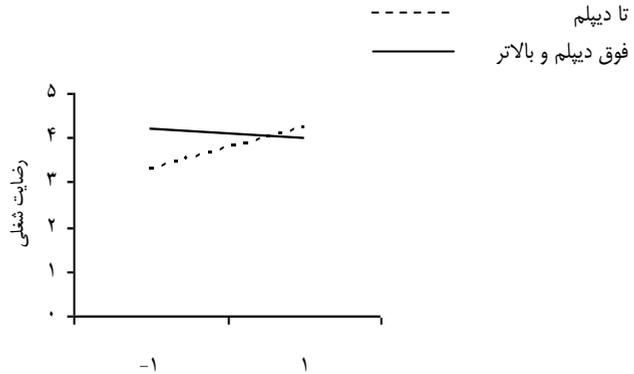
برانگیزانندگی

نمودار ۱: نمودار رابطه برانگیزانندگی پول و رضایت شغلی در گروه‌های تحصیلی



برانگیزانندگی

نمودار ۲: نمودار رابطه برانگیزانندگی پول و رضایت شغلی در گروه‌های تحصیلی



برانگیزانندگی

نمودار ۳: نمودار رابطه برانگیزانندگی پول و رضایت شغلی در گروه‌های تحصیلی

جدول ۴: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی برای پیش‌بینی رضایت از پرداخت با توجه به

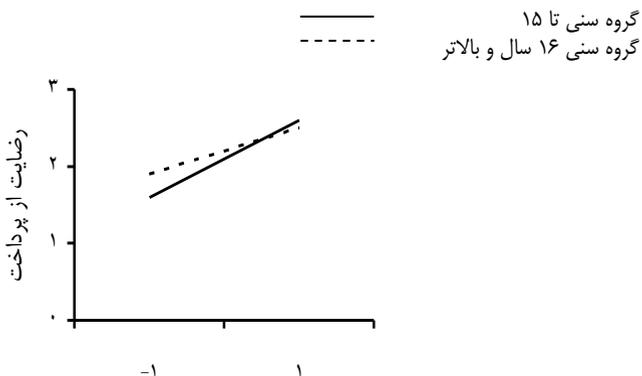
نقش تعدیل‌کننده سن و سابقه شغلی

متغیرهای پیش‌بین	رضایت شغلی						F
	B	β	R	R ²	ΔR ²	ΔF	
۱ بودجه (پول) شرارت‌آمیز (پول) برانگیزاننده (پول) انصاف تطبیقی اخلاق کاری اسلامی سن	-.۰۰۵*	-.۰۰۷*	.۰۵۸۲	.۰۳۳۹	.۰۳۳۹	۵۰/۳۰**	
	.۰۰۶۸**	.۰۰۹۵**					
	.۰۰۲۴	.۰۰۳۳					
	.۰۰۲	.۰۰۲۷					
	.۰۳۹۶**	.۰۵۶۱**					
	.۰۰۸۶	.۰۰۵۳					
۲ برانگیزاننده × سن	-.۰۱۲۰*	-.۰۰۸۸**	.۰۵۹۱	.۰۳۴۹	.۰۱	۲/۸۶۶*	
	-.۰۰۴۹*	-.۰۰۷*	.۰۵۸۶	.۰۳۴۴	.۰۳۴۴	۵۰/۴۰۱**	
۱ بودجه (پول) شرارت‌آمیز (پول) برانگیزاننده (پول) انصاف تطبیقی اخلاق کاری اسلامی سابقه شغلی	.۰۰۷۲**	.۰۱۰۱**					
	.۰۰۲۱	.۰۰۲۹					
	.۰۳۹۹**	.۰۵۶۸**					
	.۰۰۲۳	.۰۰۳۳					
	.۰۰۳۴	.۰۰۲۴					
	-.۰۱۲۰*	-.۰۱۲۸*	.۰۵۹۶	.۰۳۵۶	.۰۱۲	۲/۶۶۷*	

* $p < .05$

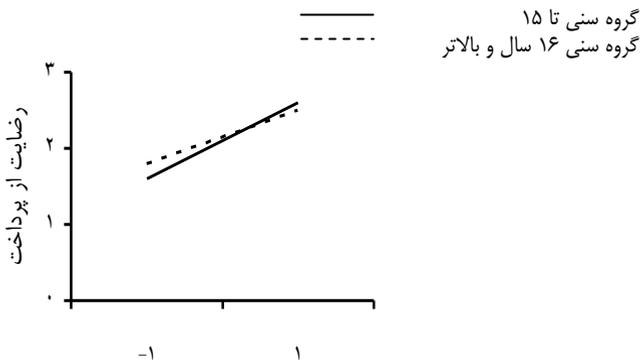
** $p < .01$

چنان که در جدول ۴ قابل مشاهده است، سن و سابقه شغلی رابطه انصاف تطبیقی را با رضایت از پرداخت (به ترتیب با بتای استاندارد برابر با $-0/088$ و $-0/128$) تعدیل نموده‌اند. نتایج مربوط به نقش تعدیل کننده سن و سابقه شغلی در دو نمودار ۴ و ۵ ارائه شده است. چنان که در نمودار ۴ و ۵ قابل مشاهده است، رابطه انصاف تطبیقی با رضایت از پرداخت در گروه سنی تا ۴۰ سال و گروه سابقه تا ۱۵ سال به نسبت نیرومندتر است.



انصاف تطبیقی

نمودار ۴: نمودار رابطه انصاف تطبیقی با رضایت از پرداخت برای دو گروه سنی



انصاف تطبیقی

نمودار ۵: نمودار رابطه انصاف تطبیقی با رضایت از پرداخت برای گروه سنی

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش شواهدی از روابط بین اخلاق کاری اسلامی، انصاف تطبیقی در پرداخت و علاقه به پول با رضایت شغلی و رضایت از پرداخت به دست داد. یافته‌های ارائه شده در جدول ۲ حاکی از آن بود که دو متغیر بودجه (بعنوان یکی از خرده مقیاس‌های علاقه به پول) و اخلاق کاری اسلامی دو متغیری بودند که از بین کلیه متغیرهای پیش‌بین، قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی هستند. لونا آروکاس و لی‌پنگ‌تانگ (Luna-Arocas & Li-Ping Tang, 2004)، بین بودجه و رضایت شغلی درونی و بیرونی رابطه مثبت گزارش نموده‌اند. بنابراین بخشی از یافته‌های این پژوهش با پژوهش لونا آروکاس و لی‌پنگ‌تانگ (Luna-Arocas & Li-Ping Tang, 2004)، همسویی دارد.

از طرف دیگر یوسف (Yousef, 2001)، نیز بین اخلاق کاری اسلامی و رضایت شغلی رابطه مثبت گزارش نموده است. البته در این تحقیق که از الگوی رگرسیون استفاده شد، از لحاظ نقش، ابتدا بودجه و سپس اخلاق کاری اسلامی (براساس ضریب بتای استاندارد) قرار داشت. از لحاظ نظری باید گفت که ابعاد مختلف علاقه به پول بعنوان یک نگرش با میزان رضایت افراد از ابعاد مختلف زندگی نظیر رضایت از شغل بدین دلیل رابطه دارند که پول نه تنها یک متغیر اقتصادی-ارزشی است، بلکه یک متغیر روانی و اجتماعی نیز بشمار می‌رود. بدین معنی که پول نه تنها به دلیل نقشی که در تأمین نیازهای مختلف فیزیولوژیکی و زیستی و اجتماعی دارد یک متغیر اقتصادی و اجتماعی است، بلکه به واسطه میزان اهمیتی که در ابعاد مختلف زندگی دارد، افراد اهمیت متفاوتی برای آن قائل هستند و به واسطه همین اهمیت، نقش روانی برانگیزانندگی را نیز ایفاء می‌کند. به هر حال شواهد حاصل از این پژوهش نشان داد که هر چه افراد برای بودجه‌بندی مالی پول براساس برنامه‌ریزی و هدف آینده‌نگرانه اهمیت بیش‌تری قائل باشند، به همان میزان سطح رضایت شغلی‌شان بالاتر است.

یافته جالب توجه اینکه براساس نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون انجام شده، می‌توان گفت که هر چه افراد برای پول خود بودجه‌بندی و برنامه‌ریزی منظم بیش‌تری انجام دهند، به همان میزان رضایت شغلی‌شان بالاتر می‌رود. شاید این بالا رفتن رضایت شغلی به این دلیل باشد که بودجه‌بندی و برنامه‌ریزی پول باعث می‌شود تا افراد از هدر رفتن پول خود با بی‌برنامگی جلوگیری بعمل می‌آورند و بدین ترتیب احساس می‌کنند که از شغلی که پول مذکور را برای آنها به ارمغان آورده راضی‌تر هستند. این تبیین با یافته مربوط به رضایت از پرداخت (جدول ۲ ستون مربوط به رضایت از پرداخت) مبنی بر اینکه از ابعاد علاقه مندی به پول، بودجه بندی و شرارت‌آمیز تلقی کردن پول در کنار انصاف تطبیقی قادر به پیش‌بینی رضایت از پرداخت هستند، همسویی دارد. چنانکه به ضرایب بتای استاندارد گزارش شده (به ترتیب ۰/۰۸۸- و ۰/۰۹) توجه شود، مشخص می‌شود که بودجه‌بندی پول با رضایت از پرداخت رابطه منفی و شرارت‌آمیز تلقی کردن پول با این بعد رضایت

رابطه مثبت دارد. در واقع این یافته بدین معنی است که هر چه افراد برای بودجه‌بندی پول اهمیت بیش‌تری قائل باشند، از پرداخت‌هایی که به آنها صورت می‌گیرد ناراضی‌تر خواهند بود. این امر بدین دلیل است که محدود بودن و یا ناکافی بودن پرداخت‌ها می‌تواند باعث شود تا افراد برای نحوه چگونگی صرف و هزینه کردن پول‌های خود برنامه ریزی دقیق‌تری انجام دهند. لذا از آنجایی که در برنامه‌ریزی‌های پولی در قالب بودجه‌بندی جایی برای هزینه‌های غیر قاعده وجود ندارد، ممکن است فرد در اثر مقایسه محدودیت‌های خود با محدودیت‌های دیگران دچار نارضایتی از پرداخت شود. اما جالب توجه اینکه هر چه افراد پول را شرارت‌آمیزتر تلقی نموده‌اند، از پرداخت‌های خود نیز راضی‌تر بوده‌اند. این رابطه با احتمال زیاد از یک ساز و کار روانشناختی دفاعی نشأت می‌گیرد. انسان‌ها از بعد روان‌شناختی تمایلی قریب به این امر دارند که آنچه را خواهانش هستند و نصیبشان نمی‌شود را بی‌ارزش و یا آلوده و شرارت‌آمیز تلقی کنند. بنابراین هر چه پول شرارت‌آمیزتر و شیطانی‌تر تلقی شود، جهت ایجاد هماهنگی شناختی فرد لاجرم باید در سطح روانی از آنچه به عنوان حقوق عایدش می‌شود راضی‌تر باشد.

بخش دیگر شواهد (جدول ۲) حاکی از آن بود که اخلاق کاری اسلامی برای رضایت شغلی و انصاف تطبیقی برای رضایت از پرداخت دارای توان پیش‌بین معنادار هستند. توان پیش‌بینی اخلاق کاری اسلامی برای رضایت شغلی در بین معلمان این تحقیق همسو با یافته‌های متعدد محققان مختلف نظیر گل‌پرور و نادری (Golparvar & Nadi, 2010)، یوسف (Yousef, 2001) و ابنگ (Abeng, 1997) است. اخلاق کاری اسلامی که مبتنی بر ارزش‌هایی نظیر کار متعهدانه و خلاقانه در کنار اجتناب از رفتارهای ضد اخلاقی است، مبتنی بر آموزه‌های دین مبین اسلام است. در واقع شاید بتوان با صراحت گفت که در بین مسلمانان از بعد اعتقادی، کار و تلاش خداپسندانه فقط بر مبنای انگیزه‌های دنیوی نظیر کسب درآمد صورت نمی‌گیرد، بلکه بیش‌تر بر توشه اخروی انسان پایه‌گذاری می‌شود. چنین اعتقادی در تمام لحظات می‌تواند افراد را در برابر ناملایمات مختلف، نظیر احساس اجحاف و بی‌عدالتی درآمدی محافظت کند و حتی با تضعیف و کم‌رنگ کردن تمایلات دنیوی تا اندازه‌ی موجبات رضایت شغلی مستقل از شرایط کاری و پرداخت را فراهم نماید. اما برای رضایت از پرداخت نه اخلاق کاری اسلامی، بلکه انصاف تطبیقی دارای بیش‌ترین توان پیش‌بینی (با ضریب بتای استاندارد ۰/۵۶۷ که قابل توجه است) بود. این امر باید در نظر گرفته شود که انصاف و عدالت خود از موضوعات محوری در اخلاق کاری است. اما انصاف تطبیقی از لحاظ نظری، مبتنی بر مقایسه شرایط درون‌داد (نظیر تلاش، مهارت، تحصیلات، شایستگی‌ها) و بیرون‌داد خود (عایدات مختلف از جمله حقوق و دستمزد) با افراد مرجع دیگر در درون و بیرون سازمان است. براساس نظریه انصاف آدامز که در واقع بر مبنای آن نظریه انصاف تطبیقی نیز پایه‌گذاری شده، هر چه تفاوت نسبت درون‌داد- بیرون‌داد با افراد مرجع دیگر کمتر باشد، فرد از شرایط

پرداخت خود راضی تر خواهد بود. بنابراین ملاحظه می شود که رابطه بین انصاف تطبیقی با رضایت از پرداخت در بین معلمان با نظریه انصاف آدامز (Adams, 1965) و پیش بینی های آن و با یافته های محققان دیگری نیز چون اوراییلی و کالدول (O Leilly & Cold well, 1997) و پفه فر و لانگتون (Pfeffer & Langton, 1993) همسو می باشد.

در جدول ۳ نیز نقش تعدیل کنندگی متغیرهای جمعیت شناختی در رابطه بین ابعاد علاقه مندی به پول، انصاف تطبیقی و اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی و رضایت از پرداخت ارائه گردید. برای رضایت شغلی، تحصیلات رابطه برانگیزاننده بودن پول و انصاف تطبیقی را با رضایت شغلی و وضعیت تأهل رابطه شرارت آمیز بودن پول را با رضایت شغلی تعدیل می نمودند. روابط مذکور به این شکل بودند که برای افرادی با تحصیلات پائین تر (تا دیپلم) و برای افراد متأهل هر چه سطح برانگیزانندگی، شرارت آمیزی و انصاف تطبیقی بالاتر رفته، سطح رضایت شغلی هم نسبت به گروه های دارای تحصیلات بالاتر (فوق دیپلم و بالاتر) و افراد مجرد نیز بالاتر رفته است. جالب توجه اینکه شرارت آمیزی، برانگیزانندگی و انصاف تطبیقی جزو متغیرهایی نبودند که در رگرسیون مرحله قبل دارای توان پیش بینی برای رضایت شغلی باشند، اما با لحاظ کردن نقش تعدیل کنندگی متغیرهای جمعیت شناختی روابط فوق بدست آمد. بخش دیگر یافته ها (جدول ۴) نشان داد که سن و سابقه شغلی رابطه انصاف تطبیقی را با رضایت از پرداخت تعدیل می کنند. به این ترتیب که در افراد مسن تر و با سابقه تر انصاف تطبیقی رابطه به نسبت بالاتری با رضایت از پرداخت نسبت به گروه های جوانتر و کم سابقه تر داشت. در مجموع این بخش از یافته ها نیز همسو با یافته های گل پرور و نادری (Golparvar & Nadi, 2010)، بر نقش نسبی تعدیل کننده متغیرهای جمعیت شناختی نظیر تحصیلات، وضعیت تأهل، سن و سابقه شغلی صحنه گذاشت. در واقع اکنون با قاطعیت بیش تری می توان گفت که متغیرهای جمعیت شناختی ضرورتاً باید در بسیاری از مطالعات رابطه سنجی و پیش بینی بعنوان متغیرهای تعدیل کننده در نظر گرفته شوند.

در مجموع بر پایه یافته های این پژوهش برای افزایش رضایت شغلی معلمان می توان بر بودجه بندی پول و اخلاق کاری اسلامی و برای رضایت از پرداخت نیز با اجرای دقیق و فراگیر نظام هماهنگ پرداخت (که این مهم البته در ایران تا اندازه ای شاید تحقق یافته است) و تقویت شرارت آمیز بودن پول عمل کرد. به ویژه شاید لازم باشد تا در کارگاه های آموزشی نحوه بودجه بندی صحیح پول به معلمان آموزش داده شود. در عین حال لازم است سطح رضایت معلمان از نظام هماهنگ پرداخت بعنوان امری که قادر است سطح انصاف تطبیقی را نزد آنها بالا ببرد مورد بررسی قرار گیرد. به هر حال باید توجه داشت که یافته های حاصل از این پژوهش از معلمان چهار استان ایران به دست آمده، لذا در تعمیم دهی نتایج به استان های دیگر و یا به سازمان های دیگر با احتیاط عمل شود.

Reference

- Abboushi, S. (1990). Impact of individual variables on work values of Palestinian Arabs. *International studies of Management & Organization*, 20(3), 53-68.
- Abeng, T. (1997). Business ethics in Islamic Context: Perspectives of a Muslim business leader. *Business Ethics Quarterly*, 7(3), 47-54.
- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (ed.). *Advances in experimental social psychology*, Vol2 (PP. 267-299). Academic Press, New York.
- Ahmed, B., Shad, I., Mumtaz, R., & Tanveer, Z. (2012). Organizational ethics and job satisfaction: Evidence from Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(8), 2966–2973.
- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575-583.
- Ali, A., & Al-Kazemi, A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Culture Management: An International Journal*, 14(2), 93-104.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social. Psychological research: conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Brickman, P. (1975). Adaptation level determinants of satisfaction with equal and unequal outcome distributions in skill and chance situation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32, 191-198.
- Cameron, J., & Pierce, W.D. (1994). Reinforcement, reward and intrinsic motivation: A meta-analysis. *Review of Educational Research*, 64, 363-423.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Golparvar , M. (2006). Meta – motivation of organizational justice in the employees and managers of industries and organization. *Journal of Human Sciences Imam Hossein University* , 15 (65) , 11-34. (In Persian).
- Golparvar , M. (2007).Differences of males and females in the relationships among Personal value orientation and love to money with just and unjust world beliefs. *Journal of Education & Psychology* , 3(5) , 45-62. (In Persian)

- Golparvar , M. (200). Predicting emotional commitment and continuous commitment through a procedural justice and total quality management dimension. *Quarterly Scientific Journal of Management* , 4(5) , 41-51. (In Persian)
- Golparvar , M. , & Ashja , A.(200). Relationship between just organization beliefs and group affiliation , group respect , participation in decision making , role conflict , organizational relations , and job satisfaction. *Journal of Human Sciences Imam Hossein University*, 16(70) , 27-58. (In Persian)
- Golparvar , M.,& Nadi , M.A. (2010). Relationship between management support for perceived ethical behavior and teachers' job satisfaction. *Journal of Psychology*, 14(54) , 142-160. (in Persian).
- Khan, B., Farooq, A., & Hussain, Z. (2010). Human resource management: An Islamic perspective. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2(1), 17-34.
- Kim, T.Y. & Leung, K. (2007). Forming and reacting to overall fairness: A cross-cultural comparison. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104, 83-95.
- Komari, N., & Djafar, F. (2013). Work ethics, work satisfaction and organizational commitment at the Sharia bank, Indonesia. *International Business Research*, 6 (12), 107-117.
- Lock, E.A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.
- Luna-Arocas, R., & Li-ping Tang, T. (2004). The love of money, satisfaction, and the protestant work ethic: Money profiles among university professors in the U.S.A. and Spain. *Journal of Business Ethics*, 50, 329-354.
- Oliver, N. (1990). Work reward, work values, and organizational commitment in an employee. Owned firm: evidence from the UK. *Human Relations*, 43(6), 513-526.
- O'Reilly, C.A., & Cald Well, D. (1979). Informational influence as a determinant of perceived task characteristics and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 64, 157-165.
- Ostvar , S.,& Amirzadee , M. (2009). An investigating into the relationship among emotional intelligence , job satisfaction and organizational commitment of a private company personnel. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration* , 1 (2) , 223-38. (in Persian).

- Pfeffer, J., & Langton, N. (1993). The effect of wage dispersion on satisfaction, productivity and working collaboratively: Evidence from college and university faculty. *Administrative Science Quarterly*, 38, 382-407.
- Putti, J.M., Aryee, S., & Liang, T.K. (1989). Work values and organizational commitment: a study in the Asian context. *Human Relations*, 42(3), 275-288.
- Saatchi, M., Ghasemi, N., & Namazi, S. (2009) An investigating into the relationship between principals job motive and job satisfaction and organizational commitment of Marvdasht high school teachers. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, 1 (2) ,, 153 -174.
- Viswesvaran, C., Deshpande, S.P., & Joseph, J. (1998). Job satisfaction as a function of top management support for ethical behavior: A study of Indian managers. *Journal of Business Ethics*, 17, 365-371.
- Yousef, D.A. (2001). Islamic work ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross culture context. *Personnel Review*, 30(2), 152-169.