

بررسی اثر عقود اسلامی مضاربه و اجاره بر ابعاد بهره وری و رضایت

شغلی از دیدگاه حسابرسان

امین ناظمی^{*۱}

علی فقیهی^۲

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۶/۰۸

تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۸/۰۲

چکیده

در این مطالعه ظرفیت های دو عقد مضاربه و اجاره در رفع مشکلات نمایندگی از دو منظر بهره وری و رضایت شغلی نیروی انسانی بررسی می شود تا گامی در جهت دستیابی به یک قرارداد بهینه میان کارفرما و کارگزار برداشته شود. در این پژوهش با توزیع ۹۴ پرسش نامه دیدگاه شرکا، سرپرستان و حسابرسان ارشد ۳۰ موسسه حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی در زمینه بهره وری و رضایت شغلی با رویکرد عقود اسلامی بررسی شد. این پژوهش در سال ۱۳۹۴ انجام شده است. در بررسی متغیر های سنجش بهره وری (توانایی، وضوح، حمایت و امکانات سازمانی، انگیزش، ارزیابی و اعتبار) و رضایت شغلی (احساس عدالت سازمانی، ارتقا، پرداخت، ارتباط با همکاران و ارتباط با سرپرست) مشخص می شود، که قرارداد مضاربه سبب افزایش تمام این متغیرها نمی شود، بلکه در میزان اعتبار و پذیرش کارکنان بدون تاثیر است و پرداخت شایسته و فرصت ارتقا را کاهش می دهد. قرارداد اجاره نیز سبب کاهش تمام متغیر های سنجش بهره وری و رضایت شغلی نمی شود و همچون مضاربه در میزان اعتبار و پذیرش کارکنان بدون تاثیر است و توانایی کارکنان و فرصت ارتقا را افزایش می دهد.

کلید واژه ها: مضاربه، اجاره، تئوری نمایندگی، ابعاد بهره وری نیروی انسانی، ابعاد رضایت شغلی.

^۱استادیار حسابداری دانشگاه شیراز (نویسنده مسئول)، aminnazemi@gmail.com

^۲کارشناس ارشد حسابداری دانشگاه شیراز ali.faghihi69@yahoo.com

۱-مقدمه:

با ظهور اسلام در جامعه جاهلی آن روزگار، با اعلان فرمان، بخوان، که نمادی از علم و اندیشه بود، باورها و ارزش‌های نوین دین جایگزین باورهای باطل، حقوق و قوانین متحول و بسترهای علم، هنر و فن آوری فراهم شد (یعقوبی، ۱۳۸۰: ۳۷). در این چنین شرایطی سبک زندگی اقتصادی انسان نیز از آموزه‌های الهی این دین جدا نمانده و اقتصاد اسلامی با تأکید بر تعاون، اخوت و همکاری و نفی هرگونه استثمار و گنج اندوزی، منافع اقتصادی جامعه را دنبال می‌کند (صدر، ۱۳۹۳: ۲۵۰). نقش و جایگاه انسان در این اقتصاد نیز به عنوان عاملی که برای دستیابی به سعادت دنیوی و اخروی خود به کار کردن می‌پردازد نیز، به بزرگی یاد شده است. آن گونه که قرآن کریم می‌فرماید: از بهای کالا و کار مردم مکهاید (قرآن کریم، سوره شعراء آیه ۱۸۳) و پیامبر گرامی در وصیت خود به علی (ع) فرمودند: بیگاری گرفتن مسلمانان روا نیست (حکیمی و همکاران، ۱۳۸۶: ۵۱۸). از همین جهت موازین و دستورات مختلف اسلامی نیز می‌کوشد تا روابط اقتصادی عادلانه و مناسب را میان انسان‌ها برقرار سازد و در همین راستا قراردادهای مختلفی مانند: مضاربه، اجاره و جعاله را مورد پذیرش خود قرار داده و احکام آنان را بیان نموده است.

از جمله روابطی که در اسلام نیز بدان توجه شده است رابطه نمایندگی است که به نام تئوری نمایندگی شناخته می‌شود. از جمله مهمترین روابط نمایندگی که می‌تواند سازمان را تحت تأثیر خود قرار دهد، رابطه کارگزار و کارفرماست که در این پژوهش به آن پرداخته می‌شود. این موضوع که انعقاد قراردادها با رویکرد اسلامی در سطح موسسات حسابرسی چگونه موجب بهبود ابعاد بهره‌وری و رضایت شغلی می‌شود، موضوع اصلی این مطالعه است. به بیان دیگر انعقاد قرارداد میان نیروی کارگزار و کارگزار به گونه‌ای که در عین کاهش تضاد منافع موجب رضایت و کارامدی شود، همواره مطلوب تلقی می‌شود. اعتقاد بر این است که رویکرد اسلامی در تنظیم قراردادها می‌تواند سطح مطلوب تری فراهم نماید.

باصری (۱۳۸۵) در مطالعه‌ای نشان داد که میزان نارضایتی در میان حسابرسان بیشتر از حسابداران است. آزاد و کاظمی (۱۳۹۲) نیز در مطالعه‌ای نشان دادند که در موسسات حسابرسی، بهره‌وری، درآمدزایی و دستمزد کارکنان حسابرسی پایین است. این موضوع نشان می‌دهد که قراردادهای حسابرسی با رویکرد موجود آن چنان بهینه تلقی نمی‌شود. این شواهد نشان می‌دهد که در شرایط فعلی میزان رضایتمندی شغلی و بهره‌وری حسابرسان با چالش‌هایی روبرو است. این چالشها با بررسی هر یک از ابعاد بهره‌وری و رضایتمندی شغلی مشخص تر می‌شود. ناظمی و فقیهی (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای نشان دادند که در موسسات حسابرسی قرارداد مضاربه در عین افزایش بهره‌وری، رضایت شغلی را نیز افزایش می‌دهد و قرارداد اجاره نیز در عین کاهش بهره‌وری،

رضایت‌شغلی را کاهش می‌دهد. در آن مطالعه ابعاد بهره‌وری و رضایت‌مندی از دیدگاه عقود اسلامی در موسسات حسابرسی در نظر گرفته نشده است. در سنجش ابعاد بهره‌وری و رضایت‌مندی مشتریان مواردی چون توانایی، وضوح، حمایت و امکانات سازمانی، انگیزش، ارزیابی و اعتبار، احساس عدالت سازمانی، ارتقا، پرداخت، ارتباط با همکاران و ارتباط با سرپرست مطرح می‌شود. در این مطالعه تمرکز اصلی بر نحوه انعقاد قرارداد با نیروی کار حسابرسی قرار دارد و تلاش می‌شود با در نظر گرفتن مبانی اسلامی حالات جایگزین نسبت به وضعیت فعلی بررسی می‌شود.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تئوری نمایندگی با قدمتی بیش از چهل سال در اوایل دهه هفتاد میلادی توسط اندیشمندیانی همچون آسینس و زیکهاوز^۱ در سال ۱۹۷۱ و جنسن و مکینگ در سال ۱۹۷۶ مطرح گردید (صالحی کهریز سنگی، ۱۳۹۱: ۱۶۷). این نظر مربوط به موردی است که یک نفر مسئولیت تصمیم‌گیری در خصوص توزیع منابع مالی و اقتصادی و یا انجام خدمتی را طی قرار داد مشخصی به شخص دیگر واگذاری می‌نماید. شخص اول را در اصطلاح صاحبکار (مالک) و شخص دوم را نماینده (کارگزار) می‌نامند (نمازی، ۱۳۸۴: ۱۴۷).

از همین دیدگاه افرادی همچون فاما یک شرکت را مجموعه‌ای از قراردادهای بین عوامل تولید می‌داند که صاحبان این عوامل به دنبال منافع خود می‌باشند (فاما^۲، ۱۹۸۰: ۲۳۰) و ساندر معتقد است مساله قراردادهای توانسته جایگاه حسابداری را به عنوان سازوکار ایجاد و اجرای هر قرارداد عنصر اصلی و تسهیل‌کننده فرآیند تشکیل قراردادهای تثبیت نماید (ساندر^۳، ۱۹۹۷).

تئوری نمایندگی بر پایه مفروضاتی نسبت به مالک و نماینده بنا شده و می‌تواند سبب ایجاد مسائل و مشکلاتی به شرح زیر در سازمان شود:

۱- تضاد منافع میان کارگزار و کارفرما: هر یک از کارگزار و کارفرما به دنبال رسیدن به حداکثر مطلوبیت مورد انتظار هستند، از همین منظر کارفرما در راستای منافع خویش به دنبال حداکثر میزان بهره‌وری از منابع انسانی است و کارگزار نیز هدف کارکردن خود را رسیدن به بالاترین مطلوبیت مورد انتظار اعم از مالی و غیرمالی می‌داند که رضایت‌شغلی وی را شکل می‌دهد، بنابراین این احتمال وجود دارد که کارگزار در راستای منافع کارفرما عمل ننماید و مشکلاتی در سازمان به وجود آید (نمازی، ۱۳۸۴: ۱۴۹). اسلام نیز ضمن تأکید به پرداخت متناسب و شایسته و رعایت اخلاق، سفارش می‌کند که انسان‌ها با انگیزه الهی و فراتر از انگیزه‌های

^۱- Spence and Zeckhauser

^۲- Fama

^۳- Sunder

شخصی کار نمایند و برای دستیابی به رضایت پروردگار بکوشند (رحیم الدین و همکاران^۱، ۲۰۱۴: ۴۲).

۲- عدم تقارن اطلاعات در بازار کار: این موضوع می‌تواند کارایی بازار کار را دچار اختلال نماید. بطور مثال: اگر هنگام استخدام نیروی کار، کارفرما قادر به تشخیص کارمند با بهره‌وری پایین یا بالا نباشند، ممکن است تنها افرادی با بهره‌وری پایین و دستمزد کم استخدام شوند یا اینکه افراد با استعداد و کارا از چرخه کار خارج شوند و در نهایت هزینه‌ها افزایش یابد (صالح نیا و ابراهیمی سالاری، ۱۳۹۳: ۴۲۲).

۳- اثرات انتخاب نامطلوب: این مشکل از نمایندگی ریشه در عدم تقارن اطلاعاتی دارد و سبب می‌شود، افراد با دارا بودن اطلاعات خصوصی درباره چیزی که نفع آن‌ها را فراهم می‌سازد با طرف مقابل قرارداد منعقد نمایند (نمازی، ۱۳۸۴: ۱۵۰). اخلاقیات و ارزش‌های اسلامی همچون وجدان کاری، پرهیز از کم کاری، انگیزه کاری سالم و غیره می‌تواند ابزاری در جهت رفع این مشکل و خطر عدم تقارن اطلاعاتی باشد (صالح نیا و ابراهیمی سالاری، ۱۳۹۳: ۴۲۳).

۴- خطر اخلاقی: این مشکل وقتی به وجود می‌آید که نماینده، طبق نفع شخصی خود انگیزه پیدا می‌کند تا از شرایط قرارداد منعقد خارج شود (بیمین^۲، ۱۹۹۰). وجود عناصر اخلاقی کار و تولید در آموزه‌های اسلامی سبب می‌شود که ارزش کار و تولید در اسلام منوط به رعایت اخلاقیات باشد (صالح نیا و ابراهیمی سالاری، ۱۳۹۳: ۴۲۲).

۵- عدم اطمینان و شراکت در ریسک: یک قرارداد بطور معمول در زمان یک جهت اجرای عملیاتی تنظیم می‌گردد، اما نتیجه نهایی که ممکن است محصول یا سود باشد، دست کم نیاز به گذشت یک دوره مالی دارد، طی زمان یک و دو اتفاق‌های زیادی ممکن است رخ دهد که روی محصول نهایی یا سود اثر می‌گذارند و به دو دسته: قابل کنترل و غیر قابل کنترل تقسیم بندی می‌شوند. لذا همواره دسترسی به سود نهایی بر اساس احتمالات است و از همین رو قراردادی در روابط کارگزار و کارفرما می‌تواند موثر عمل کند که مشارکت در ریسک را به شکلی مناسب و عادلانه برای طرفین قرارداد داشته باشد (نمازی، ۱۹۸۵). چنین به نظر می‌رسد که انعقاد قرارداد در قالب عقود اسلامی بتواند به کاهش مشکلات نمایندگی کمک کند.

منظور از عقد، تعهد بر امری از جانب یک یا چند نفر در مقابل یک یا چند نفر دیگر است (قانون مدنی ماده ۸۳). واژه اسلامی مشروعیت این عقود را می‌رساند. در رابطه با عقود اسلامی می‌توان به عنوان معتبرترین و قابل استنادترین منبع در جمهوری اسلامی ایران از قانون این کشور در این زمینه یعنی قانون مدنی یاد کرد و آن را به عنوان مبنای اصلی عقود اسلامی در نظر گرفت.

^۱- Rahimuddin et al.

^۲- Baiman

در همین راستا از تفاسیر و شرح‌های حقوقدانان و علماء مختلف که بر این مواد حقوق مدنی نگاشته‌اند استفاده می‌شود. برخی از این عقود اسلامی نیز به روابط کارگزار و کارفرما می‌پردازند که با مسئله تئوری نمایندگی گره می‌خورد. در هر یک از این عقود کارفرما با شناخت از نیروی کار به انعقاد قرارداد با آن می‌پردازد.

حال با توجه به تقارن این موضوع با این مبحث از تئوری نمایندگی که کارگزار و کارگمار را افرادی می‌داند که بدنبال حداکثر کردن منافع خویش هستند، مسئله تعادل رضایت طرفین از پرداخت شایسته و متناسب مطرح می‌شود. لذا با توجه به مباحث مطرح شده لزوم توجه به دو عقد مضاربه و اجاره از نظر ارتباط با قراردادهای اسلامی جالب توجه است. قانون مدنی جمهوری اسلامی ایران اجاره را عقدی تعریف کرده است که به موجب آن مستأجر مالک منافع عین مستأجره می‌شود، اجاره دهنده را موجر و اجاره کننده را مستأجر و مورد اجاره را عین مستأجره گویند (قانون مدنی، ماده ۴۶۶).

عقد اجاره از بارزترین عقود مستمر است و این بدان معنا است که تعهدهای دو طرف در برابر یکدیگر ادامه دارد و یکباره انجام نمی‌شود (کاتوزیان، ۱۳۸۷: ۳۵۳). همچنین عقد اجاره مشمول قواعد عمومی بوده است، لذا در مورد آن ایجاب و قبول کافی است (شهیدی، ۱۳۹۰: ۸۶) و باید به این نکته نیز توجه شود که قوانین مدنی در خصوص شرایط انعقاد قرارداد کار اعتبار دارند (کاتوزیان، ۱۳۸۷: ۳۶۸). نکته آخر اینکه تمام منافع مورد اجاره باید مشروع باشد (امامی، ۱۳۸۶: ۲۳۹).

همچنین نیروی کار نیز در عین اینکه ضمانت اموالی که سازمان در اختیارش قرار می‌دهد را ندارد، در صورت تعدی یا تفریط، مسئولیت ضایع شدن را برعهده‌دارد. این قرارداد در حالت عادی، قابلیت فسخ از سوی طرفین را ندارد، حتی پس از مرگ شریک مؤسسه نیز این قرارداد ادامه می‌یابد، تنها در صورتی این قرارداد فسخ می‌شود که کارمند مؤسسه، توانایی انجام کار را از دست بدهد، یا عیبی اساسی در عملکرد او به وجود آید و یا نتایج عمل وی قابل ارائه نباشد. در مؤسسات حسابرسی نیز می‌توان اجاره را بدین شکل اجرا نمود که در ابتدا نیروی انسانی مورد نیاز سازمان را با شناخت از توانایی‌هایشان در گرفتن مناصب مختلف سازمانی مانند: حسابرسی ارشد و سرپرست و ... برای انجام پروژه‌های مشخص با مدتی معین به استخدام درآورد و امکانات لازم برای انجام کار را در اختیار وی قرار داد. سپس براساس ارزش بازار نیروی کار مشابه دستمزد پرداختی به آنان را مشخص شده و در قرارداد ثبت می‌شود. از تاریخ انعقاد قرارداد نیروی کار به اجاره سازمان درآمده و موظف به انجام کارهای محوله به وی برطبق قرارداد است، حتی در اوقاتی که کاری وجود ندارد تا فرد انجام دهد، سازمان موظف به پرداخت مبلغ دستمزد وی است. به نظر

می رسد این شکل قرارداد در حال حاضر در سطح موسسات حسابرسی تا اندازه ای استفاده می شود.

مضاربه از باب مفاعله و از ریشه ضرب و به معنای سیر کردن در زمین است (امامی، ۱۳۸۶: ۱۷۴). باب مفاعله زمانی است که دو نفر به اشتراک کاری را انجام می دهند (حائری شاه باغ، ۱۳۸۷: ۴۹۸). مضاربه در قانون مدنی جمهوری اسلامی ایران عقدی تعریف شده است که به موجب آن احد متعاملین سرمایه می دهد، با قید این که طرف دیگر با آن تجارت کرده و در سود شریک باشند. صاحب سرمایه، مالک و عامل، مضارب نامیده می شود (قانون مدنی: ماده ۵۴۶). نیروی کار نیز بلافاصله بعد از انعقاد قرارداد باید تمام اعمال متعارف و معمول برای انجام کار را انجام دهد و چنانچه توافق شده باشد که نیروی کار ملزم به انجام وظیفه محوله در زمانی مشخص است، محکوم به رعایت آن است. همچنین در عین اینکه وی ضامن اموال در دسترس نیست، در صورت تعدی یا تفریط مسئولیت ضایع شدن را برعهده دارد.

این قرارداد، جایز است بدین معنا که هریک از طرفین قابلیت فسخ قرارداد را در هر زمان خواهند داشت، بدین صورت که چنانچه قبل از پیدایش سود کارمند، قرارداد را فسخ کند، مستحق دریافت وجهی نیست و در صورتی که، شریک قرارداد را فسخ کند، ملزم به پرداخت دستمزد کارمند، براساس ارزش بازار نیروی کار مشابه وی است. بعد از پیدایش سود نیز چنانچه هریک از طرفین قرارداد را فسخ نمایند تقسیم سود بر طبق قرارداد صورت می گیرد. نکته دیگر آن که در صورت عدم اجرای پروژه، ورشکستگی شرکا، تلف شدن سرمایه و سود، مرگ، جنون و یا سفته طرفین، قرارداد فسخ خواهد شد و آن گونه که شرح داده شد عمل می شود.

در مؤسسات حسابرسی نیز مضاربه را می توان بدین شکل اجرا نمود که در هر پروژه ابتدا نیروی انسانی مورد نیاز را با شناخت از توانایی هایشان در گرفتن مناصب مختلف مانند: حسابرس ارشد و سرپرست و ... انتخاب می شوند و امکانات لازم برای انجام کار در اختیار آن ها قرار داده می شود. سپس براساس برآورد عادلانه و مورد رضایت طرفین، از ارزش اعمال نیروی کار در تحقق سود، درصدی از سود (و نه زیان) به عنوان پرداخت به نیروی انسانی پروژه در نظر گرفته می شود و در قرارداد ثبت می شود. به طور مثال چنانچه برآورد عادلانه و مورد رضایت طرفین حاکی از این باشد که کار کارمند به میزان ۱۰ درصد در تحقق سود موثر است و این سهم از سود را در قرارداد ثبت نمایند، پس از کسب سود کارمند به همین میزان سهم از سود می برد و در صورت زیان، هیچ زبانی به وی نخواهد رسید. به نظر می رسد عقود اسلامی بتواند در بکارگیری موثر نیروی کار و افزایش بهره وری در نظر گرفته شود.

منظور از بهره وری به معنای استفاده موثر از منابع و عوامل سازمانی اعم از نیروی کار، سرمایه، اطلاعات و سایر عوامل در فرآیند تولید کالا و خدمات است (طاهری، ۱۳۸۰: ۱۷۵). یکی از

معتبرترین مدل‌ها در زمینه بهره‌وری نیروی انسانی که بارها در پژوهش‌های مختلف از آن استفاده شده است مدل هرسی و گلد اسمیت است. در این مدل به ۷ بعد: توانایی^۱، وضوح^۲، ارزیابی^۳، انگیزه^۴، کمک^۵، اعتبار^۶ و محیط^۷ توجه می‌شود (هرسی و گلد اسمیت^۸، ۱۹۸۰: ۳۸). از ترکیب حروف اول این لغات، لغت achieve درست می‌شود که این مدل به این نام نیز شهرت دارد.

توانایی همان دانش، تجربه و استعداد مرتبط با شغل است. وضوح به درک و شناخت افراد از کارهایی که باید در سازمان انجام دهند و وظایف آنان برمی‌گردد. ارزیابی نیز همان ارائه غیر رسمی عملکرد روزانه فرد به او و همچنین بازدیدهای رسمی دوره‌ای است که یک فرآیند بازخور موثر کارکنان در چند و چون کارشان بر یک مبنای منظم قرار می‌دهد. اعتبار نیز به معنی بودن تصمیم‌های مربوط به منابع انسانی از نظر قانونی و هنجار توسط مدیر برمی‌گردد. محیط در معنای عوامل خارجی است که گفته می‌شود می‌تواند عملکرد فرد را تحت تاثیر قرار دهد (رضائیان، ۱۳۸۰). منظور از انگیزه و تمایل میل و کشش فراوان در جهت تامین هدف‌های سازمان به گونه‌ای است که این تلاش در جهت ارضای برخی از نیازهای فردی سوق داده می‌شود (رابینز^۹، ۱۳۷۷). در آخر حمایت سازمانی همان حمایت و کمکی است که سازمان برای انجام دادن موفقیت آمیز کار در اختیار افراد قرار می‌دهد (هرسی و بلانچارد^{۱۰}، ۱۳۷۹).

از طرف دیگر لازمه موفقیت سازمان کسب رضایت کارکنان آن است. نگرش کلی انسان‌ها نسبت به شغلشان، عینیت بخشی پدیده‌ای رفتاری است که آن را رضایت شغلی نامیده‌اند (رابینز، ۱۳۷۷: ۲۷۹). در میان نظریات گوناگون و متعدد در رابطه با رضایت شغلی می‌توان از مدل اسمیت و همکاران و نظر تکمیلی اضافه شده بر آن توسط کوهن و اسپکتور در سال ۲۰۰۱ نام برد که بارها مورد سنجش و پژوهش قرار گرفته و اعتبار و روایی آن بارها سنجیده شده است؛ استفاده کرد.

اسمیت و همکاران پنج بعد رضایت از نفس کار، پرداخت، ارتقاء، همکاران و سرپرستی را در رضایت شغلی نیروی انسانی موثر می‌داند (اسمیت و همکاران، ۱۹۶۹). پژوهش بر روی این عوامل

-
- 1- Ability
 - 2- Clarity
 - 3- Evaluation
 - 4- Incentive
 - 5- Help
 - 6- Validity
 - 7- Environment
 - 8- Hersey and Goldsmith
 - 9- Robins
 - 10- Hersey and Blanchard

روی ۹۳۰۰ نفر در ۳۹ کشور جهان از تفاوت اهمیت این عوامل در کشورهای مختلف حاکی بوده است. به طور مثال در کشور آمریکا میزان پرداخت و در کشورهای اسکانندیناوی تعامل موثر و دوستانه کارکنان و مدیران در رضایت شغلی اهمیت بالایی داشته است (قلی پور، ۱۳۸۶: ۳۸۱). رمضان^۱ (۱۹۹۲)، در یکی از نخستین پژوهشها در قالب چارچوب اسلامی روابط کارمند و کارفرما، سه مفهوم برادری، عدل و احسان را پایه این ارتباطات می‌داند. همچنین وی دستمزد اسلامی را شامل دو جزء: انصاف و کفایت می‌داند. منظور از انصاف حداقل حقوق و دستمزدی است که باید تعیین شود، تا بتواند نیازهای اولیه فرد را تأمین نماید و این امر به وسیله کفایتی محقق می‌شود که سبب می‌شود مازاد ارزش تولید شده، به وسیله ابزارهایی همچون: زکات، صدقه، خیریه و ... به بیت المال برگردد و وسیله پرداخت حداقل نیاز کارمندان شوند.

یونگ هو^۲ (۱۹۹۵) در طراحی قرارداد پاداش به منظور مواجهه با خطر سقوط اخلاقی، وجود قرارداد پاداش درون-شرکتی شامل حقوق ثابت و پاداش متغیر برای پرسنل زیر نظر مدیر را سبب تسهیل وظایف مدیر در حداکثر کردن ارزش شرکت می‌داند، چرا که بخشی از ریسک را از روی مدیر برداشته و به پرسنل منتقل کرده در نتیجه خطر سقوط اخلاقی کاهش یافته و در کل هزینه نمایندگی کمتر می‌شود. او همچنین معتقد است که در شرایط پیچیده قرار داد پاداش باید اجزاء بیشتری را نسبت به شرایط ساده داشته باشد.

آرورا^۳ (۱۹۹۶) ضمن مقایسه شرکت هایی که طرح پاداش مبتنی بر سود حسابداری دارند با شرکت هایی که طرح پاداش مبتنی بر قیمت سهام دارند، به این نتیجه دست یافت که رابطه سود و پاداش به شکل معنی داری مثبت است و از اختلال کمتری نسبت به قیمت سهام در اندازه گیری عملکرد برخوردار است و بهتر است طرح پاداش مبتنی بر سود دوره قبل باشد.

هیل و استیونز^۴ (۱۹۹۹) به این نتیجه دست یافت که ترکیب بستر پاداش عملکرد شرکت ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد و طرح های پاداش متغیر منجر به عملکرد بهتری می‌شود و همچنین بین حقوق ثابت مدیر با بازده شرکت رابطه منفی وجود دارد، به شکلی که مدیرانی که پاداش کوتاه مدت بیشتر و حقوق ثابت کمتری داشتند بازده بالاتر از صنعت را داشته‌اند. آن‌ها همچنین دریافتند که مدیرانی که مبالغ بیشتری از سهام را داشته‌اند از عملکرد بهتری برخوردار بودند.

داگلاس^۵ و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی به این موضوع پرداختند که آیا ارتباط پرداخت با عملکرد سازمانی می‌تواند به بهبود بنگاه‌های پیشرو کمک کند. آن‌ها دریافتند که پرداخت

1- Ramzan

2- Youngho

3- Arora

4- Hill and Stevens

5-Douglas

انگیزشی مبتنی بر عملکرد، کارکنان را توانمند می‌سازد و تمایل به ماندن آن‌ها و بازده حقوق صاحبان سهام سازمان را افزایش می‌دهد. نتایج این پژوهش که در بین یک نمونه ۱۰۰ تایی از بهترین شرکت‌های آمریکا به عمل آمده است، عواملی همچون تسهیم اطلاعات بیشتر و سرپرستان معتمد را در تحقق سیاست پاداش انگیزشی مبتنی بر عملکرد ضروری می‌داند.

رحیم الدین و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش خود با عنوان مدیریت حقوق و دستمزد از نگاه اسلام، وظایف کارفرما نسبت به کارمند را در حقوق منصفانه، صداقت و درستکاری، تعاون و همکاری، عدالت و سخاوتمندی و قرارداد مناسب و وظایف کارمند نسبت به کارفرما در تعهد، فداکاری و خلوص می‌داند. همچنین وی بیان می‌کند که حقوق و دستمزد پرداختی به کارمند باید براساس شایستگی و صلاحیت وی، به دور از هرگونه پیش‌قضوتی و تأمین‌کننده نیازهای اساسی وی باشد.

مسینگهام و تام^۱ (۲۰۱۵) در بررسی ارتباط میان سرمایه انسانی، عملکرد سازمانی و پاداش کارکنان براساس داده‌های جمع‌آوری شده از ۲۴۸ کارمند در طول سه سال از دومین سازمان بزرگ دولتی استرالیا بیان می‌کنند که قابلیت‌های افراد رابطه مثبت و معناداری با پرداخت دارند و سازمانی موفق است که فعالیت‌های سازمانی را با پرداخت پیوند بزند تا انگیزه و تعهد کارکنان و در نهایت بهره‌وری سازمان افزایش یابد. آنها شایسته‌سالاری و پرداخت متغیر (به‌گونه‌ای که بتوان در شرایط مختلف انعطاف‌پذیری نشان داد) را پیشنهاد می‌کنند.

بری^۲ (۲۰۱۶) در پژوهشی ضمن بررسی رضایتمندی شغلی و تمایل به خروج حسابرسان در موسسات حسابرسی با بررسی نظرات ۱۱۵ حسابرس نشان داد که رابطه مثبتی میان پرداخت و رضایتمندی شغلی وجود دارد. وی همچنین نشان داد که رابطه معنی‌داری میان طول مدت خدمت و رضایتمندی شغلی وجود ندارد.

در تحقیقات داخلی نیز نمازی و مرادی (۱۳۸۴)، در بررسی تجربی سازه‌های موثر در تعیین پاداش هیئت مدیره شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران به بررسی ارتباط پاداش هیئت مدیره شرکت‌های انتخابی با برخی از معیارهای ارزیابی عملکرد مبتنی بر بازار با استفاده از رگرسیون خطی طی سال‌های ۷۸ تا ۸۲ پرداخته‌اند و در نهایت رابطه معنادار بین نسبت بازده دارایی‌ها و تغییرات آن، اندازه شرکت، تمرکز مالکیت و ریسک مالی با پاداش هیئت مدیره گزارش کرده‌اند.

نجابت (۱۳۸۹) در بهره‌وری و نظام پرداخت معتقد است که ساختار نظام پرداخت در سازمان به عنوان یکی از عوامل اساسی موثر در بهره‌وری نیروی کار است که سبب جذب کارکنان مناسب،

¹ - Massingham and Tom

² Bray

ایجاد انگیزش و حفظ و نگهداری کارکنان می‌شود؛ همچنین وی بیان می‌کند که هر سازمانی متناسب با شرایط خاص و ویژگی‌های منحصر به فرد خود روش متفاوتی در خصوص متناسب کردن عملکرد نظام پرداخت با الزامات بهره‌وری بکار می‌گیرد و سازمان‌ها باید بر طبق اهداف و فعالیت‌های خود راهبردها متنوعی از جمله تسهیم دستاوردها، افزایش یکجا، پرداخت در قبال مهارت و مواردی نظیر آن را در جهت بهبود بهره‌وری بکارگیرند.

سوری و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهش خود با عنوان رابطه بهره‌وری و دستمزد (با تأکید بر تحصیلات نیروی کار) به این نتیجه دست یافتند که ورود نیروهای تحصیل کرده به بازار کار سبب افزایش بهره‌وری در صنعت شده است، ولی دستمزد کارکنان با شیب کمتری از شیب بهره‌وری رشد داشته است که این امر نشان دهنده این موضوع است که منفعت نهایی حاصل از کار کارکنان عموماً به کارفرمایان می‌رسد و چیزی عاید کارکنان نمی‌شود.

در رابطه با ابعاد موثر بر رضایت شغلی حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی ایران نیز پژوهش‌هایی انجام شده که از آن جمله می‌توان به پژوهش باقرپور و لاشانی و همکاران (۱۳۹۱) اشاره کرد که ابعادی همچون: دستمزد، ارتقاء، مشارکت، قدردانی، تخصصی کردن، ارزیابی، پیشرفت، موسسات حسابرسی بزرگ، تنوع، آزادی عمل، انعطاف-پذیری، آگاهی از نتیجه، چالشی بودن وظیفه، احساس مفید بودن، سرپرستی، ارتباط مناسب با همکاران و امنیت شغلی را در رضایت شغلی حسابرسان موثر می‌داند و ابهام در شغل را به عنوان عامل کاهش رضایت شغلی معرفی می‌کند.

موسوی و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی تأثیر انواع راهبردهای جبران خدمات بر رضایت از حقوق و دستمزد در میان ۱۵۲ نفر از جامعه ده هزار نفری کارکنان بانک در ایران پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که کارکنان نسبت به راهبرد پرداخت متغیر در مقابل راهبرد ثابت و راهبرد مبتنی بر عملکرد فردی در مقابل راهبرد عملکرد گروهی و همچنین پرداخت محرمانه در مقابل پرداخت آشکار رضایت بیشتری از خود نشان می‌دهند.

صالح نیا و ابراهیمی سالاری (۱۳۹۳) در بررسی ارتباط میان اخلاق اسلامی و عدم تقارن اطلاعات در بازار کار ضمن اشاره به خطر عدم تقارن اطلاعاتی ایجاد شده در رابطه نمایندگی کارفرما و کارمند، اخلاق اسلامی را به عنوان راهکاری برای مواجهه با این خطر معرفی می‌کنند و بیان می‌کنند که ارزش کار و تولید در اسلام منوط به رعایت اخلاق و ارزش‌های دینی است و همین امر سبب می‌شود از طریق ایجاد انگیزه کار سالم، تقویت وجدان کاری، پرهیز از کم کاری، اتلاف وقت و منابع، علاوه بر افزایش بهره‌وری نیروی کار، عدم تقارن اطلاعات و افزایش کارایی بازار کار را به همراه داشته باشد.

دیانتی و همکاران (۱۳۹۵) نشان دادند که استفاده‌کنندگان از اطلاعات حسابداری در ایران علاقه‌مند به افشای اطلاعات در زمینه‌های مختلف مانند رعایت موازین شرعی، عدم وقوع تقلب مالی، رعایت الزامات مبارزه با پولشویی، رعایت حقوق کارگران و کارمندان، توجه به رعایت حقوق مصرف‌کنندگان، حفظ الزامات توجه به محیط زیست، توجه به بهره‌وری، تعالی و پیشرفت، عدم اسراف و توجه به کیفیت محصول هستند و این اطلاعات می‌تواند برای استفاده‌کنندگان مفید باشد.

نتایج حاصل از مطالعه وکیلی فرد و حسین پور (۱۳۹۶) نشان می‌دهد که حسابداران با گرایش‌های مذهبی بیشتر، دیدگاه‌های متفاوتی نسبت به حسابداران با گرایش‌های مذهبی کمتر دارند، بعلاوه اینکه نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که حسابدارانی که مذهبی شناخته شدند (با توجه به شدت نگرش مذهبی) به مسئولیت‌پذیری اجتماعی در شرکت-ها اهمیت بیشتری می‌دهند و درواقع تمایل بیشتری به رعایت اصول مسئولیت‌پذیری اجتماعی و رویه‌های آن در شرکت‌ها دارند.

۳- فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: در صورت به کارگیری عقد مضاربه ابعاد بهره‌وری مورد انتظار نیروی انسانی بهبود می‌یابد.

فرضیه دوم: در صورت به کارگیری عقد مضاربه، ابعاد رضایت شغلی مورد انتظار نیروی انسانی بهبود می‌یابد.

فرضیه سوم: در صورت به کارگیری عقد اجاره، ابعاد بهره‌وری مورد انتظار نیروی انسانی بهبود می‌یابد.

فرضیه چهارم: در صورت به کارگیری عقد اجاره، ابعاد رضایت شغلی مورد انتظار نیروی انسانی بهبود می‌یابد.

فرضیه پنجم: در صورت به کارگیری عقود مضاربه و اجاره، ابعاد شاخص‌های بهره‌وری مورد انتظار نیروی انسانی تفاوت معناداری با یکدیگر دارد.

فرضیه ششم: در صورت به کارگیری عقود مضاربه و اجاره، ابعاد شاخص‌های رضایت شغلی مورد انتظار نیروی انسانی، تفاوت معناداری با یکدیگر دارد.

۴- روش شناسی پژوهش

در این پژوهش سنجش و ارزیابی متغیرهای پژوهش بوسیله پرسشنامه‌ای صورت می‌گیرد، که در آن ابتدا دو سناریو مضاربه و اجاره در روابط کارگزار و کارگزار مورد توصیف قرار گرفته است. سپس با طرح سوالاتی برای شریک، دیدگاه وی نسبت به اثرات این دو سناریو بر ابعاد مختلف بهره‌وری مورد انتظار وی بررسی می‌شود. همچنین با طرح سوالاتی برای سرپرستان و حسابرسان ارشد، دیدگاه آنان نسبت به اثرات این دو عقد بر ابعاد مختلف رضایت شغلی مطلوب آنان مورد پرسش قرار می‌گیرد. سوالات پرسشنامه مبتنی بر طیف پنج قسمتی لیکرت طراحی شده است و اندازه‌گیری متغیرها نیز بر اساس همین طیف صورت می‌گیرد. آنگونه که حد وسط (عدد ۳) این طیف نقطه‌ای بی‌اثر بر متغیرها را نشان می‌دهد و نقاط بالاتر و پایین‌تر از این حد به ترتیب اثرات افزایشی و کاهش‌ی بر متغیرها را نمایش می‌دهد. در نهایت نیز بوسیله مدل‌های آزمون فرضیه‌ها، داده‌های خام بدست آمده از پرسشنامه‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و در بررسی فرضیه‌های پژوهش مورد استفاده قرار می‌گیرد.

هر یک از پرسشنامه‌های شرکاء و کارکنان، بر اساس اطلاعات مبانی نظری و همچنین با توجه به پرسشنامه‌های استاندارد هرسی و گلداسمیت (بهره‌وری) و اسمیت (رضایت شغلی) تهیه شده است؛ بدین شکل که در ابتدا مطابق با اطلاعات ارائه شده در مبانی نظری مضاربه و اجاره دو سناریو قراردادی، تعریف می‌شود، سپس از طریق ۲۱ سوال بهره‌وری مورد انتظار شریک و ۲۰ سوال رضایت شغلی مطلوب کارمند در این دو سناریو مورد بررسی قرار می‌گیرد. سوالات بهره‌وری، شش بعد این متغیر را مورد بررسی قرار می‌دهد که عبارتند از: ۱) توانایی (تجربه، علم، استعداد و مسئولیت پذیری)، ۲) وضوح (شناخت از هدف، اهمیت کار، رعایت سلسله مراتب، آشنایی با شغل و توجه به برنامه‌ریزی)، ۳) حمایت و امکانات سازمانی (امکانات سازمان و حمایت مدیر)، ۴) انگیزش (انگیزه کار در کارکنان، مشارکت در تصمیم‌گیری و توجه به ابتکار عمل)، ۵) ارزیابی (آگاهی دادن از کیفیت و نتیجه، آشنایی با انتظارات، ارزیابی رسمی و غیر رسمی و آگاهی دادن از روش‌های بهبود عملکرد) و ۶) اعتبار (پذیرش از پرداخت، پذیرش از رویه‌ها و قدرت اجرایی داشتن تصمیمات کارمند) را مورد ارزیابی قرار داده است.

سوالات رضایت شغلی نیز پنج بعد این متغیر را مورد بررسی قرار می‌دهد که عبارتند از: ۱) احساس عدالت سازمانی (عادلان دانستن پرداخت، عادلانه دانستن رویه‌ها و کیفیت مرادوات سازمانی)، ۲) ارتقا (فرصت ترقی، نقش لیاقت در ترقی و منصفانه بودن مقررات ارتقا)، ۳) پرداخت (براساس شایستگی بودن، توان تامین مخارج معمولی، توان تامین زندگی راحت و اطمینان به دریافتی‌ها)، ۴) سرپرستی (راهنمایی و مشورت با سرپرست، آگاهی از نتیجه، آزادی عمل در کار، رابطه دو سویه با سرپرست و مشارکت در تصمیمات) و ۵) ارتباط با همکاران (رابطه دو سویه با

همکاران، وفاداری همکاران، احساس مسئولیت همکاران و موجب انگیزش و انرژی بخش بودن همکاران) را مورد بررسی قرار می‌دهد.

همچنین ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان شامل: جنسیت، سن، سابقه کار، مدرک تحصیلی، پست سازمانی و نام موسسه حسابرسی بررسی می‌شود و در انتها یک سوال مطرح می‌شود که قرارداد فعلی کارکنان موسسات حسابرسی با کدام یک از سناریوهای تشریح شده شباهت دارد.

برای سنجش میزان مناسب بودن ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه از دو مولفه روایی و پایایی استفاده می‌شود. منظور از روایی یا اعتبار این است که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد ویژگی‌های مورد نظر را می‌سنجد. در این پژوهش برای تعیین روایی پرسشنامه از روش روایی صوری استفاده می‌شود، بدین شکل که پس از تهیه پرسشنامه بر مبنای مطالعات، از نظرات استاد راهنما، مشاورین و افراد صاحب‌نظر در راستای بررسی روایی استفاده شد.

برای محاسبه ضریب پایایی یا قابلیت اعتماد در یک آزمون نیز روش‌های مختلفی وجود دارد که در این پژوهش از روش آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی پرسشنامه استفاده شد. در مجموع نتایج نشان داد که ضریب آلفای کرونباخ کلی پرسشنامه بهره‌وری در شرایط اجاره ۰/۸۱ و در شرایط مضاربه ۰/۸۶ بود. همچنین ضریب آلفای کرونباخ کلی پرسشنامه رضایت شغلی در شرایط اجاره ۰/۸۷ و در شرایط مضاربه ۰/۹۰ بود. در نتیجه مقیاس‌های مورد استفاده از پایایی خوبی در مطالعه حاضر برخوردار بودند. در این مطالعه برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و برای آزمون فرضیه‌ها با توجه به ماهیت نمونه از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده می‌شود. همچنین آزمون مقایسات زوجی و توکی نیز به منظور مقایسه نتایج در سطوح مختلف نمونه بکار می‌رود.

متغیرهای پژوهش:

متغیر وابسته در این پژوهش بهره‌وری نیروی انسانی مورد انتظار کارفرما و رضایت شغلی مطلوب کارگزار است که از ابعاد مختلف و مبتنی بر مبنای نظری پژوهش مورد ارزیابی قرار می‌گیرند؛ بدین شکل که مقوله بهره‌وری مورد انتظار شرکا با توجه به مدل achieve از شش منظر: توانایی، وضوح، حمایت سازمانی، ارزیابی، اعتبار و انگیزه و متغیر رضایت شغلی مطلوب سرپرستان و حسابرسان ارشد نیز مبتنی تعدیل شده مدل اسمیت و همکاران (۱۹۸۷) از پنج منظر: ارتقاء، همکاران، سرپرستی، پرداخت و احساس عدالت سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد. تمامی متغیرهای وابسته پژوهش نیز به وسیله طیف لیکرت مورد اندازه‌گیری قرار می‌گیرند. متغیر مستقل در این پژوهش نیز، دو نگرش مبتنی بر عقود اسلامی مضاربه و اجاره نسبت به نیروی انسانی شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران است، که مبتنی بر قانون مدنی، به عنوان مبنای نظری این عقود مورد بررسی قرار گرفته و در نگارش سناریو

پرسشنامه استفاده می‌شود. در این پژوهش همچنین تلاش می‌شود تا تاثیر متغیرهای دیگر همچون: اندازه موسسه حسابداری، جنسیت، سن و مدرک تحصیلی، سابقه کاری، پست سازمانی و وضعیت کنونی قرارداد کارگزار-کارگمار، به وسیله پرسشنامه کنترل شود.

جامعه و حجم نمونه آماری:

جامعه آماری در این پژوهش موسسات حسابداری هستند که در آن روابط کارگمار و کارگزار از طریق مطالعه شرکا موسسات حسابداری، به عنوان کارگمار و سرپرستان و حسابرسان ارشد این موسسات به عنوان کارگزار بررسی می‌شود. علت انتخاب سرپرستان و حسابرسان ارشد جایگاه عملیاتی- نظارتی آنان در سازمان است که همین نقش میانی آنان در موسسه سبب شده جلوه-های مختلف عملکرد کارگزاران را در کار خود متجلی سازند. لذا مطالعه آن‌ها در موسسات حسابداری می‌تواند جنبه‌های مختلف عملکرد کارگزاران در موسسات حسابداری را با دقت بیشتری آشکار سازد. نکته‌ی دیگری که باید بدان توجه شود این است که موسساتی در پژوهش لحاظ می‌شوند که اطلاعات درآمد سالیانه آن‌ها در آخرین گزارش اطلاعات تفصیلی اعضا جامعه حسابداران رسمی ایران، منتشر شده در سال ۱۳۹۴، بروز رسانی شده باشد. استدلال بر این است که اندازه موسسات حسابداری می‌تواند نتایج مطالعه را تحت تاثیر قرار دهد. یک شاخص برای اندازه گیری میزان درآمد سالیانه آنها است. از همین رو تعداد ۲۶۲ موسسه حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی، جامعه آماری پژوهش را تشکیل می‌دهند. پس از مشخص شدن جامعه پژوهش، حجم نمونه انتخابی با استفاده از فرمول کوکران در سطح ۰/۰۵ محاسبه شده و بر این اساس تعداد ۹۴ مؤسسه عضو جامعه حسابداران رسمی در نمونه انتخابی پژوهش وارد می‌شوند. چگونگی بدست آوردن این تعداد از نمونه با استفاده از فرمول کوکران به صورت زیر تشریح شده است.

$$n = \frac{\frac{Z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left[\frac{Z^2 pq}{d^2} - 1 \right]}$$

که در رابطه فوق:

n= حجم نمونه

N= ۲۶۲= حجم جمعیت آماری

Z=۱/۹۶= مقدار متغیر نرمال واحد استاندارد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد

p= ۰/۵= نسبتی از جمعیت دارای صفتی معین

q= ۰/۵= نسبتی از جمعیت فاقد صفتی معین

d= ۰/۰۵= مقدار اشتباه مجاز

نمونه آماری پژوهش از میان موسسات عضو جامعه حسابداران رسمی انتخاب می‌شود و بدین منظور و جهت کنترل متغیرهای مداخله‌گر با استفاده از تکنیک نمونه‌گیری طبقه‌ای در ابتدا موسسات با توجه به درآمد سالانه آن‌ها به موسسات بزرگ، متوسط و کوچک تقسیم بندی می‌شوند (بدین جهت که تعداد ۹۴ مؤسسه نمونه را به تناسب تشکیل دهند) و سپس با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده^۱ انتخاب می‌شوند. در راستای طبقه بندی شرکت‌ها به بزرگ، متوسط و کوچک، در ابتدا میانگین درآمد کل موسسات حسابرسی (به مبلغ ۶۴۰۴ میلیون ریال) محاسبه شده و سپس میانگین داده‌های کوچکتر و بزرگتر از این مبلغ را بدست آورده (میانگین داده‌های کوچکتر از میانگین کل درآمدها به مبلغ ۳۴۲۸ میلیون ریال و میانگین داده‌های بزرگتر از میانگین کل درآمدها به مبلغ ۱۰۷۷۳ میلیون ریال) و در آخر موسسات حسابرسی با درآمد کمتر از ۳۴۲۸ میلیون ریال به عنوان موسسات کوچک، و با درآمد بین ۳۴۲۸ تا ۱۰۷۷۳ میلیون ریال به عنوان موسسات متوسط و با درآمد بالای ۱۰۷۷۳ میلیون ریال به عنوان موسسات بزرگ شناسایی می‌شوند. بر این اساس تعداد ۳۴ مؤسسه کوچک، ۶۱ مؤسسه متوسط، و ۳۰ مؤسسه بزرگ مشخص می‌شود.

۵- یافته‌های پژوهش:

به منظور توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی، گروه نمونه شرکاء موسسات حسابرسی از شاخص‌های، فراوانی و درصد استفاده شد. همچنین میانگین و انحراف استاندارد بهره‌وری در شرایط اجاره و مضاربه برای هر یک از متغیرهای جمعیت‌شناختی به صورت جداگانه در جدول ۱ نشان داده شده است. از ۹۴ مؤسسه نمونه انتخابی پژوهش تعداد ۳۰ مؤسسه شامل: ۸ مؤسسه کوچک، ۷ مؤسسه بزرگ و ۵ مؤسسه متوسط به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه‌ها شامل ۳۰ شریک و ۶۰ سرپرست و حسابرس ارشد هستند و در هر مؤسسه هم شرکا و هم سرپرستان و حسابرسان ارشد این مؤسسات به پرسشنامه‌ها پاسخ داده‌اند.

جدول ۱- توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی گروه نمونه کارفرما (n=۳۰)

متغیرها	فراوانی	درصد	بهره‌وری (اجاره)		بهره‌وری (مضاربه)	
			میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
جنسیت						
مرد	۲۸	۹۳/۳	۲/۵۲	۰/۲۹	۳/۷۰	۰/۳۶
زن	۲	۶/۷	۲/۵۷	۰/۳۹	۳/۲۵	۰/۵۰

^۱- Simple Random Sampling

مدرک تحصیلی						
۰/۳۶	۳/۶۰	۰/۲۴	۲/۴۹	۵۰	۱۵	کارشناسی
۰/۳۹	۳/۷۵	۰/۳۳	۲/۵۸	۳۶/۷	۱۱	کارشناسی ارشد
۰/۴۶	۳/۷۱	۰/۳۹	۲/۵۰	۱۳/۳	۴	دکتری
سن (سال)						
۰/۱۰	۳/۰۱	۰/۰۶	۲/۹۲	۶/۷	۲	۲۰-۳۰
۰/۰۸	۳/۷۱	۰/۲۹	۲/۴۲	۱۰	۳	۳۰-۴۰
۰/۶۸	۳/۳۴	۰/۴۲	۲/۵۷	۱۰	۳	۴۰-۵۰
۰/۳۴	۳/۷۰	۰/۱۹	۲/۴۹	۴۳/۳	۱۳	۵۰-۶۰
۰/۱۴	۳/۸۹	۰/۳۶	۲/۴۹	۳۰	۹	بالای ۶۰
اندازه موسسه حسابرسی						
۰/۲۳	۳/۷۹	۰/۲۱	۲/۳۶	۲۳/۳	۷	کوچک
۰/۳۱	۳/۷۲	۰/۲۵	۲/۴۵	۵۰	۱۵	متوسط
۰/۵۳	۳/۴۸	۰/۲۱	۲/۸۰	۲۶/۷	۸	بزرگ

همچنین به منظور توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی گروه نمونه کارکنان موسسات حسابرسی نیز از شاخص‌های فراوانی و درصد استفاده شد. میانگین و انحراف استاندارد، رضایت شغلی در شرایط اجاره و مضاربه برای هر یک از متغیرهای جمعیت‌شناختی به صورت جداگانه در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲- توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی گروه نمونه کارمندان (n=۶۰)

رضایت شغلی (مضاربه)		رضایت شغلی (اجاره)		درصد	فراوانی	متغیرها
انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین			
جنسیت						
۰/۲۹	۳/۲۳	۰/۲۱	۲/۴۴	۷۸/۳	۴۷	مرد
۰/۲۵	۳/۲۸	۰/۲۶	۲/۳۲	۲۱/۷	۱۳	زن
مدرک تحصیلی						
۰/۲۹	۳/۱۹	۰/۲۱	۲/۴۵	۶۶/۷	۴۰	کارشناسی
۰/۲۴	۳/۳۲	۰/۲۳	۲/۳۸	۲۶/۷	۱۶	کارشناسی ارشد
۰/۲۲	۳/۴۹	۰/۲۲	۲/۱۵	۶/۷	۴	دکتری

سن (سال)						
۰/۳۰	۳/۱۶	۰/۱۸	۲/۵۱	۱۳/۳	۸	۲۰-۳۰
۰/۳۰	۳/۲۲	۰/۲۲	۲/۳۸	۴۸/۳	۲۳	۳۰-۴۰
۰/۲۵	۳/۱۹	۰/۱۵	۲/۴۳	۲۳/۳	۱۴	۴۰-۵۰
۰/۳۱	۳/۳۲	۰/۲۷	۲/۴۴	۱۵	۹	۵۰-۶۰
۰/۲۰	۳/۴۵	۰/۳۷	۲/۳۰	۱۰	۶	بالای ۶۰
موسسه حسابرسی						
۰/۳۱	۳/۲۰	۰/۲۱	۲/۳۷	۲۳/۳	۱۴	کوچک
۰/۲۷	۳/۲۲	۰/۲۳	۲/۴۲	۵۶/۷	۳۴	متوسط
۰/۲۷	۳/۳۷	۰/۲۶	۲/۴۲	۲۰	۱۲	بزرگ
پست سازمانی						
۰	۰	۰	۰	۰	۰	حسابرس
۰/۲۷	۳/۲۷	۰/۲۲	۲/۴۲	۷۱/۷	۴۳	حسابرس ارشد
۰/۳۳	۳/۱۷	۰/۲۴	۲/۴۰	۲۸/۳	۱۷	سرپرست
سابقه کار (سال)						
۰/۱۹	۳/۰۳	۰/۱۵	۲/۳۸	۶/۷	۴	کمتر از ۲
۰/۲۳	۳/۱۶	۰/۲۰	۲/۴۶	۲۵	۱۵	۲-۵
۰/۳۶	۳/۱۱	۰/۱۸	۲/۳۵	۱۱/۷	۷	۵-۱۰
۰/۲۷	۳/۴۹	۰/۲۵	۲/۴۲	۴۳/۳	۲۶	۱۰-۲۰
۰/۲۶	۳/۴۷	۰/۲۸	۲/۳۳	۱۳/۳	۸	۲۰-۳۰

پیش از آزمون فرضیه‌های اصلی و فرعی و اجرای آزمون‌ها، نرمال بودن تمامی متغیرها مورد بررسی قرار گرفت. به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه در شرایط عقود اجاره و مضاربه از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. پیش از آزمون فرضیه‌های اصلی و فرعی و اجرای آزمون‌ها، نرمال بودن تمامی متغیرها مورد بررسی قرار گرفت. به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه در شرایط عقود اجاره و مضاربه از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده و نتایج آن در جدول ۳ و ۴ گزارش شد. در مجموع نتایج نشان داد که سطح معناداری هیچ یک از متغیرهای مورد مطالعه زیر ۰/۰۵ نبود، در نتیجه تمامی متغیرهای نرمال بودند.

جدول ۳ - نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای متغیر بهره‌وری و اجزاء آن در میان شرکا

متغیرها	آماره	سطح معناداری	آماره	سطح معناداری
نوع عقد	اجاره		مضاربه	
بهره‌وری	۰/۵۳۵	۰/۹۳۷	۰/۸۴۴	۰/۴۷۴
توانایی	۰/۶۰۱	۰/۸۶۴	۱/۱۲۲	۰/۱۶۱
وضوح	۰/۵۶۷	۰/۹۰۴	۰/۵۶۹	۰/۹۰۲
امکانات سازمانی	۰/۹۴۶	۰/۳۳۲	۰/۸۵۵	۰/۴۵۷
انگیزش	۱/۱۵۵	۰/۱۳۹	۰/۹۹۸	۰/۲۷۳
ارزیابی	۰/۶۷۴	۰/۷۵۴	۱/۲۳۳	۰/۰۹۵
اعتبار	۰/۸۸۰	۰/۴۲۰	۰/۷۹۳	۰/۵۵۶

جدول ۴ - نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیر رضایت شغلی و اجزاء آن در میان کارکنان

متغیرها	آماره	سطح معناداری	آماره	سطح معناداری
نوع عقد	اجاره		مضاربه	
رضایت شغلی	۰/۵۳۸	۰/۹۳۵	۰/۶۵۴	۰/۷۸۶
عدالت سازمانی	۱/۲۰۱	۰/۱۳۵	۰/۹۷۵	۰/۲۹۸
ارتقاء	۱/۳۳۱	۰/۰۷۹	۱/۲۲۸	۰/۰۹۸
پرداخت	۱/۲۵۱	۰/۰۸۷	۱/۲۰۴	۰/۱۴۰
سرپرستی	۱/۳۵۰	۰/۰۶۹	۱/۳۱۰	۰/۰۶۴
همکاران	۰/۹۸۴	۰/۲۸۷	۱/۰۲۱	۰/۲۰۱

آزمون فرضیه‌های اول و دوم. به منظور آزمون فرضیه‌های ۱ و ۲ که تاثیر دو عقد مضاربه و اجاره را بر ابعاد موثر در بهره‌وری (توانایی، وضوح، امکانات سازمانی، انگیزش، ارزیابی و اعتبار) از دیدگاه شرکا موسسات حسابرسی می‌پردازد از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده و نتایج آن‌ها در جداول ۵ گزارش شد. مقایسه میانگین اعداد بدست آمده در تمامی ابعاد نشان می‌دهد که تمامی تفاوتها در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار هستند (سطح معنی داری کوچک تر از ۵ درصد است). در رابطه با بررسی فرضیه اول همان طور که در جدول مشخص است ابعاد: توانایی، وضوح، امکانات سازمانی، انگیزش و ارزیابی، در شرایط به کارگیری عقد مضاربه نسبت به مقدار مورد انتظارشان به طور معنادار بیشتر بودند (سطح معنی داری کمتر از ۵ درصد است)، ولی بعد اعتبار نسبت به میزان اعتبار مورد انتظار معنادار نبود (سطح معنی داری ۰/۸۷۷ و بیشتر از ۵ درصد

است؛ لذا می‌توان گفت که قرارداد مضاربه سبب افزایش توانایی، وضوح، امکانات سازمانی، انگیزش و ارزیابی شده است، در حالی که بر روی اعتبار با میزان پذیرش کارکنان بدون تأثیر است. همچنین در رابطه با فرضیه دوم مشخص شد که ابعاد: وضوح، امکانات سازمانی، انگیزش و ارزیابی در شرایط به کارگیری عقد اجاره نسبت به مقدار مورد انتظارشان به طور معنادار کمتر بودند (سطح معنی داری همگی ۰/۰۰۱ و کوچکتر از ۵ درصد است). ولی بعد توانایی در شرایط به کارگیری عقد اجاره همانند عقد مضاربه نسبت به میزان مورد انتظار بیشتر و با میانگین ۳/۵ بود. همچنین بعد اعتبار در شرایط به کارگیری عقد اجاره همانند عقد مضاربه نسبت به میزان مورد انتظار معنادار نبود (سطح معنی داری ۰/۴۰۹ است). در نتیجه می‌توان گفت که قرارداد اجاره سبب کاهش و نزول وضوح، امکانات سازمانی، انگیزش و ارزیابی شده و در حالی که افزایش توانایی‌های افراد را به همراه دارد، بر روی اعتبار یا پذیرش کارکنان بدون تأثیر است.

جدول ۵- نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت ابعاد بهره‌وری (توانایی،

وضوح، امکانات سازمانی، انگیزش، ارزیابی و اعتبار) در عقود مضاربه و اجاره

ابعاد بهره‌وری	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	درجات آزادی	سطح معناداری
مضاربه					
توانایی	۴/۲۳	۰/۴۹	۱۳/۶۳	۲۹	۰/۰۰۱
وضوح	۳/۵۴	۰/۷۲	۴/۱۴	۲۹	۰/۰۰۱
امکانات سازمانی	۳/۶۰	۰/۹۹	۲/۳۰	۲۹	۰/۰۰۳
انگیزش	۴/۰۳	۰/۶۳	۸/۹۳	۲۹	۰/۰۰۱
ارزیابی	۳/۶۳	۰/۷۹	۴/۳۷	۲۹	۰/۰۰۱
اعتبار	۳/۰۲	۰/۷۷	۰/۱۵	۲۹	۰/۸۷۷
اجاره					
توانایی	۳/۵۰	۰/۶۸	۴/۰۱	۲۹	۰/۰۰۱
وضوح	۱/۹۰	۰/۵۴	-۱۱/۰۳	۲۹	۰/۰۰۱
امکانات سازمانی	۲/۲۵	۰/۸۶	-۴/۷۳	۲۹	۰/۰۰۱
انگیزش	۲/۱۰	۰/۵۸	-۸/۴۷	۲۹	۰/۰۰۱
ارزیابی	۲/۲۶	۰/۵۸	-۶/۹۳	۲۹	۰/۰۰۱
اعتبار	۳/۱۲	۰/۸۰	۰/۸۴	۲۹	۰/۴۰۹

آزمون فرضیه‌های سوم و چهارم. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای در رابطه با تاثیر مضاربه و اجاره بر ابعاد موثر بر رضایت شغلی کارکنان موسسات حسابرسی در جدول ۶ نشان داده شده است. این نتایج در رابطه با فرضیه سوم نشان داد که ابعاد احساس عدالت سازمانی، ارتباط با سرپرستی و ارتباط با همکاران در شرایط به کارگیری عقد مضاربه نسبت به مقدار مورد انتظارشان به طور معنادار بیشتر بودند (سطح معنی داری همگی $0/001$ و کمتر از ۵ درصد است)، ولی ابعاد ارتقاء و پرداخت نسبت به میزان مورد انتظارشان به طور معنادار کمتر بودند (میانگین نتایج بدست آمده به ترتیب $2/16$ و $1/96$ و سطح معنی داری آنها $0/001$ و کمتر از ۵ درصد است)؛ در نتیجه می‌توان گفت که قرارداد مضاربه سبب افزایش و بهبود در احساس عدالت سازمانی، سرپرستی و ارتباط با همکاران می‌شود در حالی که، دو بعد ارتقا و پرداخت را کاهش می‌دهد.

جدول ۶- نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت ابعاد رضایت شغلی (احساس

عدالت سازمانی، ارتقاء، پرداخت، سرپرستی و همکاران) در عقود مضاربه و اجاره

ابعاد بهره‌وری	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	درجات آزادی	سطح معناداری
مضاربه					
عدالت سازمانی	۳/۷۲	۰/۸۸	۶/۳۳	۵۹	۰/۰۰۱
ارتقاء	۲/۱۶	۰/۶۵	-۹/۹۳	۵۹	۰/۰۰۱
پرداخت	۱/۹۶	۰/۴۷	-۱۷/۰۵	۵۹	۰/۰۰۱
سرپرستی	۴/۱۵	۰/۴۸	۱۸/۶۰	۵۹	۰/۰۰۱
همکاران	۴/۲۳	۰/۵۶	۱۷/۱۰	۵۹	۰/۰۰۱
اجاره					
عدالت سازمانی	۲/۰۳	۰/۵۱	-۱۴/۸۴	۵۹	۰/۰۰۱
ارتقاء	۳/۵۱	۰/۷۷	۵/۱۸	۵۹	۰/۰۰۱
پرداخت	۲/۲۷	۰/۵۸	-۹/۸۵	۵۹	۰/۰۰۱
سرپرستی	۲/۱۶	۰/۴۸	-۱۳/۶۴	۵۹	۰/۰۰۱
همکاران	۲/۱۰	۰/۵۵	-۱۲/۶۱	۵۹	۰/۰۰۱

در رابطه با بررسی فرضیه چهارم مشخص شد که بعد ارتقاء در شرایط به کارگیری عقد اجاره به طور معنادار از میزان مورد انتظار بیشتر بوده است (زیرا میانگین نتایج بدست آمده $3/51$ و در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار بوده است)؛ اما ابعاد احساس عدالت سازمانی، پرداخت، ارتباط با سرپرستی و ارتباط با همکاران به طور معنادار از میزان مورد انتظارشان در شرایط به کارگیری عقد اجاره کمتر بودند (سطح معنی داری همگی $0/001$ و کمتر از ۵ درصد است)؛ در نتیجه

می‌توان گفت که قرارداد اجاره سبب کاهش در احساس عدالت سازمانی، سرپرستی، ارتباط با همکاران و پرداخت می‌شود ولی بعد ارتقا را افزایش می‌دهد.

آزمون فرضیه‌های فرعی پنجم و ششم. به منظور آزمون فرضیه‌های ۵ و ۶ که به بررسی وجود یا عدم وجود تفاوت معنادار در ابعاد موثر بهره‌وری و رضایت شغلی در دو عقد مضاربه و اجاره می‌پردازد از آزمون مقایسه زوجی استفاده و نتایج آن در جداول ۷ و ۸ گزارش شد. نتایج نشان داد که ابعاد توانایی، وضوح، امکانات سازمانی، انگیزش و ارزیابی، در صورت به کارگیری عقود اجاره و مضاربه با یکدیگر تفاوت معنادار دارند. به طوری که، تمامی این ابعاد در شرایط مضاربه نسبت به شرایط اجاره بیشتر بوده است (زیرا سطح معنی داری همگی ۰/۰۰۱ و کمتر از ۵ درصد است)؛ به طوری که اختلاف میانگین نتایج بدست آمده همگی منفی هستند، با وجود این، در بعد اعتبار تفاوت معنادار مشاهده نشده است (میانگین اختلاف ۰/۰۱ دارای تفاوت معنی داری در سطح اطمینان ۹۶ درصد نیست). همچنین تمامی ابعاد رضایت شغلی (احساس عدالت سازمانی، ارتقاء، پرداخت، سرپرستی و ارتباط با همکاران) در صورت به کارگیری عقود اجاره و مضاربه با یکدیگر تفاوت معنادار دارند. به طوری که، عدالت سازمانی، سرپرستی و ارتباط با همکاران در شرایط مضاربه بیشتر از اجاره (به ترتیب با اختلاف میانگین معنی دار ۱/۶۹-، ۱/۹۹- و ۲/۱۳-) و ارتقاء و پرداخت در شرایط اجاره نسبت به مضاربه بیشتر (و با اختلاف میانگین معنی دار ۱/۳۵ و ۰/۳۰) بوده است.

جدول ۷- نتایج آزمون مقایسه زوجی برای بررسی تفاوت ابعاد موثر در بهره‌وری در عقود اجاره و مضاربه

عقد مضاربه/ اجاره	اختلاف میانگین	انحراف استاندارد	همبستگی	مقدار t	درجات آزادی	سطح معناداری
توانایی	-۰/۷۳	۰/۸۰	۰/۱۰	-۵/۰۱	۲۹	۰/۰۰۱
وضوح	-۱/۶۴	۰/۶۸	۰/۴۴	-۱۳/۱۸	۲۹	۰/۰۰۱
امکانات سازمانی	-۱/۳۵	۱/۲۱	۰/۱۶	-۶/۱۰	۲۹	۰/۰۰۱
انگیزش	-۱/۹۳	۰/۹۷	-۰/۲۹	-۱۰/۸۴	۲۹	۰/۰۰۱
ارزیابی	-۱/۳۷	۰/۹۸	-۰/۰۱	-۷/۶۰	۲۹	۰/۰۰۱
اعتبار	۰/۱۰	۱/۰۳	۰/۱۴	۰/۵۳	۲۹	۰/۶۰۰

جدول ۸- نتایج آزمون مقایسه زوجی برای بررسی تفاوت ابعاد موثر رضایت شغلی در عقود

اجاره و مضاربه

عقد مضاربه/ اجاره	میانگین	انحراف استاندارد	همبستگی	سطح معناداری	مقدار t	درجات آزادی	سطح معناداری
عدالت سازمانی	-۱/۶۹	۰/۱۰	۰/۰۳	۰/۸۱۶	-۱۳/۱۰	۵۹	۰/۰۰۱
ارتقاء	۱/۳۵	۰/۷۷	۰/۴۲	۰/۰۰۱	۱۳/۵۳	۵۹	۰/۰۰۱
پرداخت	۰/۳۰	۰/۳۹	۰/۷۴	۰/۰۰۱	۶/۰۳	۵۹	۰/۰۰۱
سرپرستی	-۱/۹۹	۰/۶۶	۰/۰۶	۰/۶۶۴	-۲۳/۵۰	۵۹	۰/۰۰۱
همکاران	-۲/۱۳	۰/۷۴	۰/۰۹	۰/۴۷۳	-۲۲/۰۹	۵۹	۰/۰۰۱

مقایسه متغیرهای جمعیت شناختی. این موضوع مهم است که نتایج بدست آمده ممکن است تحت تاثیر متغیرهای فردی شامل جنسیت، سن و تحصیلات و محیطی شامل اندازه موسسه حسابرسی قرار گیرد. به منظور مقایسه متغیرهای جمعیت شناختی، در میزان بهره‌وری در شرایط عقود اجاره و مضاربه، از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده و نتایج آن در جدول ۹ گزارش شد. نتایج آزمون نشان داد که متغیرهای جمعیت شناختی به جز اندازه موسسه حسابرسی تفاوت معناداری در میزان بهره‌وری در شرایط عقود مضاربه و اجاره ایجاد نمی‌کرد. اما، میان موسسات حسابرسی کوچک، متوسط و بزرگ در میزان بهره‌وری در شرایط عقد اجاره تفاوت معنادار وجود داشت ($F=7/445, p=0/003$). به منظور مشخص کردن این که بین کدام یک از این موسسات تفاوت معنادار در میزان بهره‌وری وجود دارد، از آزمون تعقیبی توکی استفاده شد، نتایج آزمون توکی نشان داد که موسسات بزرگ در مقایسه با شرکت های کوچک ($p=0/002, =0/428$) میانگین تفاوت‌ها) و متوسط ($p=0/003, =0/348$) میانگین تفاوت‌ها) نمره بالاتری در بهره‌وری در شرایط اجاره کسب کردند.

جدول ۹- نتایج متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش

متغیرها	بهره‌وری (اجاره)		بهره‌وری (مضاربه)	
	آزمون F	سطح معناداری	آزمون F	سطح معناداری
جنسیت	۰/۰۴۵	۰/۸۳۳	۲/۸۱۹	۰/۱۰۴
مدرک تحصیلی	۰/۳۱۵	۰/۷۳۲	۰/۵۰۵	۰/۶۰۹
سن	۱/۱۷۹	۰/۳۴۴	۲/۱۰۱	۰/۱۳۵
اندازه موسسه حسابرسی	۷/۴۴۵	۰/۰۰۳	۱/۶۰۹	۰/۲۱۹

۵- نتیجه‌گیری و بحث

در ارزیابی متغیرهای سنجش بهره‌وری (توانایی، وضوح، انگیزه، امکانات، ارزیابی و اعتبار) و رضایت شغلی (احساس عدالت سازمانی، ارتقا، پرداخت، روابط با همکاران و روابط با سرپرستی)، در مضاربه، معلوم شد که این سبک از قرارداد، توانایی، وضوح، ارزیابی، امکانات سازمانی، انگیزه، احساس عدالت سازمانی، ارتباط با سرپرست و ارتباط با همکاران را افزایش می‌دهد، در حالی که متغیر پرداخت شایسته به کارکنان و فرصت ترقی و پیشرفت را کاهش می‌دهد، همچنین میزان پذیرش و اعتبار نزد کارکنان را بدون تأثیر می‌سازد. از همین رو استفاده از مضاربه در قراردادهای سازمانی می‌تواند بهره‌وری و رضایت شغلی را افزایش دهد ولی باید تدابیری در نظر گرفت تا ضعف‌های مربوط به پرداخت شایسته، ارتقا و میزان اعتبار را برطرف ساخت. بطور مثال: می‌توان در فرد این اطمینان را ایجاد کرد که مقداری کافی از پروژه‌های مختلف به وی خواهند داد تا به میزان شایسته‌ای درآمد دست یابد و با محو نشدن از صحنه‌های کار فرصت ارتقا را بدست آورده و بالتبع در چنین حالتی اعتبار و پذیرش کار نزد کارکنان افزایش می‌یابد.

قرارداد اجاره نیز اثر کاهشی بر همه متغیرهای سنجش بهره‌وری و رضایت شغلی نداشته و توانایی و فرصت ترقی و پیشرفت کارکنان را افزایش داده و میزان پذیرش و اعتبار نزد کارکنان را بی تأثیر می‌سازد. این امر نشان می‌دهد که استفاده از قراردادهای اجاره باید همراه با اجرای سیاست‌هایی باشد که بتواند ضعف‌های مربوط به بهره‌وری (وضوح، امکانات سازمانی، انگیزه و ارزیابی) و رضایت شغلی (احساس عدالت سازمانی، پرداخت شایسته، ارتباط با همکاران و ارتباط با سرپرستی) را برطرف نماید. بالتبع انجام این امر با صرف هزینه‌های زیاد نمایندگی همراه است تا منافع کارمند و کارفرما را همسو سازد؛ شاید از همین روست که دیدگاه شرکا موسسات بزرگ حسابرسی به اجاره مثبت تر از دیدگاه موسسات کوچک و متوسط است. نکته دیگری که توجه را به خود جلب می‌کند این است که چرا با وجود اظهار کارفرمایان به افزایش بهره‌وری و اظهار کارکنان به افزایش رضایت شغلی در مضاربه، تمام قراردادهای نمونه مورد بررسی به اجاره شباهت دارد. باتوجه به پیوستگی نظام اقتصادی برای پاسخ به این سوال و درک بیشتر نتایج حاصل از پژوهش، بهتر است به بسترها و محیط‌های اقتصادی که در آن این قراردادها اجرا می‌شود، نیز توجه شود.

این نتایج مانند پژوهش باصری (۱۳۸۵) و آزاد و کاظمی (۱۳۹۲) به صورت ضمنی وجود مشکلات و نارساییها در رضایتمندی و بهره‌وری نیروی کار حسابرسی در قالب قراردادهای فعلی را مورد تأیید قرار می‌دهد. این نتایج همچنین مشابه نتایج بدست آمده در مطالعه موسوی و همکاران (۱۳۹۳) است که موضوع پرداختهای غیر منصفانه را موجب کاهش رضایت شغلی تلقی می‌کنند.

قراردادهای مضاربه و اجاره در محیطی اسلامی معنای حقیقی خود را پیدا می‌کنند. اکنون نیازمند شناخت از مؤسسات حسابرسی و نقاط قوت و ضعف بهره‌وری و رضایت شغلی آن‌ها است، همچنین نیاز به بررسی محیط و بسترهای فعالیت این مؤسسات است، تا با حرکت به سمت بستری اسلامی از قراردادهای مضاربه و اجاره به شکل صحیح در جهت رفع نقاط ضعف و افزایش نقاط قوت بهره‌وری و رضایت شغلی استفاده شود. در نهایت پیشنهاد می‌شود موارد زیر در عمل مد نظر قرار گیرد:

- ۱- ایجاد بستری اسلامی در سیستم قانون‌گذاری، اجرایی و نظارتی کشور به گونه‌ای که بتواند توزیع عادلانه ثروت را در جامعه رقم زند.
- ۲- جلوگیری از انحصار پروژه‌های حسابرسی در دست عده‌ای معدود و تلاش برای تعیین سهمیه‌ای مشخص و کفایت‌کننده برای افراد مشغول در این حوزه.
- ۳- رعایت موازین اسلامی در روند کارکرد مؤسسات حسابرسی.
- ۴- بررسی زیر بناهای لازم و چالش‌های اجرایی، استفاده از عقد اسلامی مضاربه و تلاش برای قانونمند و نظام‌مند ساختن به کارگیری این عقد.
- ۵- تعیین ملاک‌های اجرایی و اسلامی، برای مشخص ساختن ارزش کار انجام شده توسط هریک از افراد در مؤسسات حسابرسی.
- ۶- توسعه عقود اسلامی و بررسی اثرات هریک از آن‌ها بر سازمان‌ها و افراد به همراه آشنا کردن حسابرسان و سایر اقشار جامعه با این عقود و مشاوره برای استفاده از آن‌ها.

منابع

- آزاد، عبدالله؛ کاظمی، محبوبه (۱۳۹۲). درآمد، شرکا، کارکنان و بهره‌وری در مؤسسات حسابرسی، فصلنامه حسابدار رسمی، شماره ۲۱، صص ۱۵-۶.
- استیفن پی، رابینز (۱۳۷۷). رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها. ترجمه علی پارساییان، جلد اول، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ اول.
- امامی، حسن (۱۳۸۶). حقوق مدنی. جلد اول، تهران: انتشارات اسلامی، چاپ بیست و هفتم.
- باصری، سعید (۱۳۸۵). بررسی رضایت شغلی در میان حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی و حسابداران واحدهای تجاری و مقایسه رضایت شغلی دو گروه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- باقرپور ولاشانی؛ محمد علی، ساعی، محمد جواد؛ شعنی، اسماعیل (۱۳۹۱). تحلیل دیدگاه حسابرسان در رابطه با عوامل موثر بر رضایت شغلی آن‌ها. پژوهش‌های تجربی حسابداری، شماره ۶، صص ۹۴-۶۵.

حائری شاه باغ، علی (۱۳۸۷). شرح قانون مدنی. جلد اول، تهران: کتابخانه گنج دانش، چاپ سوم. حکیمی، محمدرضا؛ حکیمی، محمد؛ حکیمی، علی (۱۳۸۶). الحیاه. جلد سوم، ترجمه احمد آرام، قم: انتشارات دلیل ما، چاپ هشتم.

دیانتی دیلمی زهرا؛ منطقی، خسرو؛ مشهدی، سیده پریسا (۱۳۹۵). بررسی ضرورت حسابداری اسلامی از دید خبرگان دانشگاهی، فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری. شماره (۱)، ۱-۲۴.

رضاییان، علی (۱۳۸۰). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات سمت، چاپ اول. سوری، علی؛ ابراهیمی، محسن؛ حسینی دوست، احسان (۱۳۸۹). رابطه بهره‌وری و دستمزد با تأکید بر تحصیلات نیروی کار (مطالعه موردی: صنعت ایران). پژوهشنامه اقتصادی. شماره ۳۸، صص ۳۱۱-۳۳۰.

شهیدی، مهدی (۱۳۹۰). حقوق مدنی (عقود معین). تهران: انتشارات مجد، چاپ سیزدهم. صالح نیا، نفیسه و تقی ابراهیمی سالاری (۱۳۹۳). رابطه اخلاق اسلامی و عدم تقارن اطلاعات در بازار کار. هشتمین همایش دوسالانه اقتصاد اسلامی (اخلاق در اقتصاد اسلامی و اقتصاد ایران).

صدر، محمدباقر (۱۳۹۳). اقتصاد ما. جلد اول، ترجمه ابوالقاسم حسینی ژرفا، قم: انتشارات دارالصدر، چاپ اول.

طاهری، شهنام (۱۳۸۰). بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها. تهران: نشر هوای تازه، چاپ ۶.

قانون مدنی جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۸ اردیبهشت ۱۳۰۷). مواد ۵۴۶ تا ۵۷۰، مواد ۴۶۶ تا ۵۱۷ و ماده ۸۳.

قرآن کریم، ترجمه محمد مهدی فولادوند، تهران: دارالقرآن کریم. قلی‌پور، آرین (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی، رفتار فردی. تهران: انتشارات سمت، چاپ پنجم. کاتوزیان، ناصر (۱۳۸۷). عقود معین. جلد اول، تهران: شرکت سهامی انتشار، چاپ دهم. کاتوزیان، ناصر (۱۳۸۷). قانون مدنی در نظم حقوق کنونی. تهران: انتشارات میزان، چاپ هفدهم. کهریزسنگی، هاجر (۱۳۹۱). تأثیر جریان نقدی آزاد و هزینه نمایندگی بر عملکرد واحدهای تجاری. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.

موسوی، فضل‌الله (۱۳۷۹). نگاهی به جنبه‌های عمومی حقوق کار با تکیه بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران. دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، شماره ۵۰، صص ۱۳۶-۸۹.

ناظمی، امین و فقیهی، علی (۱۳۹۵). بررسی دیدگاه های شاغلین در موسسات حسابرسی نسبت به مضاربه و اجاره از دو بعد بهره وری و رضایت شغلی مطلوب. چهاردهمین همایش ملی حسابداری ایران. دانشگاه ارومیه.

نجابت، انسیه (۱۳۸۹). بهره‌وری و نظام پرداخت. راهبرد و توسعه، شماره ۲۳، صص ۱۶۴-۱۴۹. نمازی، محمد (۱۳۸۴). بررسی کاربردهای تئوری نمایندگی در حسابداری مدیریت. مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره ۲۲، صص ۱۶۴-۱۴۷.

نمازی، محمد و مرادی، جواد (۱۳۸۴). بررسی تجربی سازه های موثر در تعیین پاداش هیات مدیره شرکت های پذیرفته شده در بررسی اوراق بهادار تهران. مطالعات تجربی حسابداری مالی، شماره ۱۰ و ۱۱، صص ۷۳-۱۰۲.

هرسی، پال و بلانچارد، کنث (۱۳۷۹). مدیریت رفتار سازمانی کاربرد منابع انسانی. ترجمه علی علاقه بند، تهران: انتشارات امیرکبیر، چاپ شانزدهم.

یعقوبی، عبدالرسول (۱۳۸۰). تعامل تمدن اسلام و غرب. معرفت، شماره ۴۵، صص ۴۷-۳۱. وکیلی فرد حمیدرضا و حسین پور، فاطمه (۱۳۹۶). بررسی اثر شدت نگرش مذهبی حسابداران بر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت. فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۳، صص ۲۱۴-۱۸۵.

- Arora; M. 1996. Executive Compensation Contract and Earning Response Coefficients, Doctoral Dissertation of Kent State University.
- Baiman; S. 1990. Agency Research In Managerial Accounting: A Second Look, Accounting Organization and Society, No. 15 : 341-371.
- Bray, T. 2016. Examining Job Satisfaction Levels and the Intention to Quit amongst Employees in a Small to Medium Auditing Firm in South Africa, MA Thesis, University of Western Cape.
- Douglas, L. Blasi, J. and R. Freeman. 2012. Does Linking Working Pay to Firm Performance Help The Best Firms Do Even Better, Working Paper; No. 17745, National Bureau of Economic Research.
- Fama; E. 1980. Agency Problems and the Theory of The Firms, Journal of Political Economy No. 2: 228-307.
- Hersey; H. and M. Goldsmith. 1980. A Situational Approach to Performance Planning, Journal of Training and Development, 34(11): 38-44.
- Hill; N. and K. Stevens. 1999. CEO Compensation and Corporate Returns, Working Paper of Depaul University.
- Jensen; M. and W. Mackling. 1976. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure, Journal of Financial Economics, 3(4): 305-360.

- Massingham, P. and L. Tom. 2015. The Relationship between Human Capital, Value Creation and Employee Reward, *Intellectual Capital*, 16: 390-418.
- Namazi, M. 1985. Theoretical Development of Principle-Agent Employment Contract in Accounting : The State of The Art, *Accounting Literature*, 4: 113-163.
- Rahimuddin, M. Iqbal, J. and N. Hoque. 2014. Compensation Management from Islamic Perspective, *Business and Management*, 17: 37-43.
- Ramzan, A. 1992. Islamic Frame work for Employer, *Islamic Social Sciences*, 9: 202-220.
- Smith, P. Kendell, L. and C. Hulin. 1969. *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Chicago: Rand MC Nally.
- Sunder, S. 1997. *Theory of Accounting and Control*, Cincinnati: South Western College Publishing.
- Youngho, O. 1995. *Two Essay on Managerial Decision and the Managerial Compensation Contract*, Doctoral Dissertation of the University of Alabama.

Archive of SID