

رابطه حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت شغلی معلمان *

Relationship between Management Supports for Perceived Ethical Behavior and Teacher's Job Satisfaction *

Mohsen Golparvar.Ph.D. ✉

Mohamad Ali Nadi. Ph.D.

دکتر محسن گل پرور **

دکتر محمدعلی نادی **

Abstract

This research investigate the relationship between management support for ethical behaviors and teachers' job satisfaction as well as examining the moderating role of age, tenure, gender and marital status in this regard. 395 teachers in Esfahan (100 male and 295 female) selected using simple random sampling. The research instruments were a two item questionnaire for the assessment of management support for ethical behaviors and a twenty item questionnaire for dimensions of job satisfaction (Viswesvaran, Deshpande & Joseph, 1998). The data were analyzed by Pearson's correlation coefficient and moderated hierarchical regression analysis. The results showed that age moderated the relation between management supports for ethical behavior with pay satisfaction. That is, only in the age group of up to 40 years, there was a significant relation between management supports for ethical behavior and pay satisfaction ($p < 0.01$). Also tenure moderated the relation between management support for ethical behaviors and pay and promotion satisfactions. That is only in the tenure group of up to 15 years, there were significant relations between management support for ethical behaviors and pay and promotion satisfactions. Gender too moderated the relation between management support for

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت شغلی همراه با نقش تعدیل کننده متغیرهای سن، سابقه خدمت، جنس و وضعیت تأهل در بین معلمان به مرحله اجرا درآمد. جامعه آماری پژوهش را معلمان زن و مرد مدارس شهر اصفهان تشکیل داده‌اند که از بین آنها ۱۰۰ معلم مرد و ۲۹۵ معلم زن با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه دو سؤالی «حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی» و مقیاس ۲۰ سؤالی «ابعاد رضایت شغلی» بودند. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی نشان داد که سن رابطه بین حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت از پرداخت را تعدیل می‌کند. بدین معنی که حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت از پرداخت فقط در گروه سنی تا ۴۰ سال، دارای رابطه معناداری است. سابقه خدمت نیز رابطه حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی را با رضایت از پرداخت و رضایت از ترفیع تعدیل می‌نمود. به این شکل که فقط در گروه سابقه خدمت تا ۱۵ سال حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت از پرداخت و رضایت از ترفیع دارای رابطه معنادار بود. جنس نیز رابطه حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت از پرداخت، رضایت از همکاری

* Faculty of Psychology and Education Khorasgan, Azad University, Isfahan, I.R. Iran.

✉Email: mgolparvar@khuif.ac.ir, Tel:(+98)0913 3296544

* دریافت مقاله: ۱۳۸۷/۹/۳ تصویب نهایی: ۱۳۸۸/۵/۱۱
** دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (اصفهان)

ethical behaviors and pay, co-workers and supervision satisfaction. That is there was a significant relation between management support for ethical behaviors only among women teachers. Finally, in single teachers, management support for ethical behaviors had a significant relation with pay satisfaction.

Keywords: management support for ethical behaviors, job satisfaction, demographical variables, moderator variables.

و رضایت از سرپرست را تعدیل می‌نمود. بدین معنی که در زنان حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت از پرداخت، رضایت از همکاران و رضایت از سرپرست دارای رابطه معنادار ($p < 0/05$) بود. بالاخره در افراد مجرد حمایت مدیریت از رفتار اخلاقی با رضایت از پرداخت دارای رابطه معنادار ($p < 0/05$) بود.

کلیدواژه‌ها: حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی، رضایت شغلی، متغیرهای جمعیت شناختی



● مقدمه

تأکید بر «ارزشهای اخلاقی»^۱ و به ویژه «حمایت از رفتارهای اخلاقی»^۲ در سازمانها در سرتاسر دنیا در سالهای اخیر افزایش یافته است (وایزوزوران، دشیپاند و جوزف، ۱۹۹۸). این تأکید از نظر پژوهشی در تعداد پژوهشهایی که طی سالهای اخیر در مورد رابطه بین رفتار و ارزشهای اخلاقی با متغیرهای مختلف در مجلات علمی — پژوهشی منتشر شده به خوبی قابل رؤیت است. در عین حال این توجه خبر از زنده شدن مجدد نیاز به معیارهای اخلاقی برای هدایت رفتارهای انسانی دارد (گریو و استفن، ۲۰۰۸). در حضور و تسلط ارزشهای اخلاقی است که تا اندازه زیادی می‌توان رفتارهای مطلوب و انسانی را انتظار داشت. در سیر تاریخی تحولات مختلف بشر، هر گاه اخلاقیات تضعیف شده‌اند راه بر آشکال مختلف رفتارهای انحرافی باز شده است. در مقابل هرگاه «ارزشهای اخلاقی» به صورت مسلطی در بین افراد جوامع مختلف رواج یافته، راه بر روی رفتارهای غیرانسانی بسته شده است. همین امر باعث گردیده تا محققان، اندیشمندان و صاحب نظران و حتی سیاست‌گذاران نیاز شدیدی را به داده‌های تجربی مربوط به نحوه تصمیم‌گیری اخلاقی احساس نمایند. علاوه بر توجه و نیاز به رعایت استانداردهای اخلاقی در محیطهای مختلف، نحوه ادراک افراد از رعایت و حمایت ارزشها و رفتارهای اخلاقی به عنوان یک شاخص روانشناختی نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. رفتارهای اخلاقی نیز بسان دیگر متغیرها، عوامل تعیین‌کننده متعدد فردی و موقعیتی دارند. پیشینه موجود در باب تعیین‌کننده‌های رفتار اخلاقی بر عوامل تعیین‌کننده فردی نظیر «رشد اخلاقی»^۳، «وابستگی به زمینه»^۴، «مسند مهار گذاری»^۵ و

«نیرومندی من»^۶ (کلیبرگ، ۱۹۸۴؛ اسپکتور، ۱۹۸۲؛ بلاسی، ۱۹۸۰ و ویت‌کین و گودایناف، ۱۹۷۷) و عوامل تعیین‌کننده موقعیت نظیر «جو اخلاقی»^۷، «رفتار افراد مرجع دیگر»^۸، و شیوه‌ها و «قدامات تقویت‌کننده»^۹ تمرکز یافته‌اند (کالیک و آمبروز، ۱۹۹۲؛ شین، ۱۹۸۴؛ دیل و کندی، ۱۹۸۳).

در بیشتر مطالعات مورد اشاره، عوامل تعیین‌کننده فردی و موقعیتی متغیرهای مستقلی در نظر گرفته شده‌اند که بر بروز یا عدم بروز رفتارهای اخلاقی مؤثر واقع می‌شوند. علیرغم اینکه بررسی عوامل تعیین‌کننده فردی و موقعیتی و بررسی پیامدهای رفتارهای اخلاقی برای سازمانها از اهمیت برخوردار است، ولی بررسی نقش رعایت و حمایت رفتارهای اخلاقی از طرف مدیران نیز به همان اندازه در سازمانها دارای اهمیت است. به باور وایزوروران و همکاران (۱۹۹۸) پیامدهای فردی رفتارهای اخلاقی در محیطهای کاری متنوع و متعدد است، اما از این میان می‌توان به «رضایت شغلی»^{۱۰}، «تنیدگی»^{۱۱} و «عملکرد شغلی»^{۱۲} اشاره کرد. در این پژوهش یکی از پیامدهای فردی وجود رفتارهای اخلاقی در محیط کار به‌عنوان یک نگرش شغلی و حرفه‌ای، یعنی رضایت شغلی محور توجه قرار گرفته، در عین حال نقش تعدیل‌کنندگی متغیرهای جنس، وضعیت تأهل، سن و سابقه خدمت در رابطه بین حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی و ابعاد رضایت شغلی نیز مورد بررسی قرار گرفته است.

«رضایت شغلی» یکی از نگرشهای بسیار مهم است که اغلب سازمانها از کارکنان خود انتظار دارند. بیشتر تحقیقات این حوزه بر این پیش فرض آشکار پایه‌گذاری شده‌اند که رضایت شغلی یک تعیین‌کننده بالقوه برای «غیبت»، «ترک خدمت»، «عملکرد شغلی در نقش» و «رفتارهای فراتنشی» است. در عین حال اغلب تحقیقات این حوزه به باور محققانی چون اوشاگبمی (۲۰۰۳)، اوک‌پارا، اسکووالاس و اروندو (۲۰۰۵) بر این امر تأکید فزاینده‌ای نموده‌اند که رضایت شغلی کارکنان تا اندازه قابل توجهی تحت تأثیر و نفوذ توانایی مدیران در مدیریت رفتارها و شرایط در محیط قرار می‌گیرند. البته میزان قابل توجهی از تلاشهای موجود در پیشینه مطرح در مورد رضایت شغلی بر رشد و گسترش تعریف مفهومی و عملیاتی این سازه و ابعاد آن (شامل رضایت از همکاران، رضایت از سرپرست، رضایت از کار، رضایت از پرداخت و رضایت از ترفیع و ارتقاء) متمرکز بوده است. حاصل این تلاشها نیز ارائه تعاریف متعدد و متنوعی است که

تاکنون از این سازه معرفی شده است. به طور خلاصه می‌توان گفت که رضایت شغلی یک واکنش عاطفی به شغل است که از مقایسه پیامدها و نتایج حقیقی با پیامدها و نتایج مطلوب حاصل می‌شود. لاف کوئیست و دویس (۱۹۶۹) رضایت شغلی را تابع تناسب و همخوانی بین نظام‌های تقویت و پاداش در محیط کار و نیازهای فرد معرفی نموده‌اند. لاک (۱۹۷۴) نیز رضایت شغلی را یک حالت هیجانی مطلوب و مثبت معرفی نموده که از ارزیابی شغل و تجارب شغلی فرد نشئت می‌گیرد. اما بررسی نقش و رابطه بین حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی و رضایت شغلی در سازمانهای مختلف و به ویژه در بین معلمان دارای تلویحات با اهمیتی است. در درجه اول شواهد پژوهشی حاکی از آن است که حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی به صورت مثبت با رضایت شغلی (و به بالاخص با نیرومندی بیشتری با رضایت از سرپرست) دارای رابطه است. چنین رابطه‌ای براساس پیشینه پژوهش حاضر به این معنی است که تأکید و حمایت از ارزشها و رفتارهای اخلاقی در محیط کار موجب افزایش تعهد کارکنان، عملکرد مطلوبتر و کاهش غیبت و رفتارهای غیرکارآمد در محیط کار می‌شود. فراتحلیلهای صورت گرفته توسط ایفالدانو و موچینسکی (۱۹۸۵)، هاکت و گویون (۱۹۸۵) و موچینسکی (۱۹۷۷) حاکی از آن است که رضایت شغلی به شدت عملکرد، تعهد و تمایل به رفتارهای انحرافی در محیط کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به لحاظ نظری نیز از آنجائی که رفتارهای اخلاقی و حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی موجب اعتماد و سپس ارتقاء سطح رضایت کارکنان می‌شود، به طور طبیعی می‌توانیم بگوئیم که در یک زنجیره در رابطه مایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت شغلی سطح تعهد و عملکرد مؤثر کارکنان و به دنبال آن سازمان نیز افزایش می‌یابد.

منطق رابطه بین حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت شغلی مبتنی بر دیدگاه‌ها و نظریات شناخته شده‌ای است. یکی از تبیین‌های منطقی در این حوزه آن است که اخلاق و ارزشهای اخلاقی تضمین‌کننده رعایت عدل و انصاف از طرف مدیران در درون سازمان است. شواهد بسیار وسیعی از نقش رعایت عدالت و انصاف بر رضایت شغلی وجود دارد (گیلی لند، ۱۹۹۳؛ گرینبرگ، ۱۹۹۲ و فولگر و کونوفسکی، ۱۹۸۹). برای نمونه لونتال (۱۹۸۰) قواعدی (همسانی، سوءگیری، دقت، برگشت‌پذیری، معرف بودن و تناسب با معیارهای اخلاقی) را برای اینکه افراد از طریق

آنها بتوانند به قضاوت در باب رعایت عدالت و انصاف در محیط‌های مختلف دست بزنند را شناسایی و معرفی نموده است. براساس «الگوی اکتشافی انصاف»^{۱۳}، ادراک عدالت و انصاف در یک حوزه و بر مبنای یکی از این قواعد می‌تواند ادراکات افراد از حضور عدالت در حوزه‌ای دیگر (به ویژه وقتی محرکهای محیطی دارای ابهام باشند) را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین ادراک حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی موجب تقویت ادراکات عدالت رویه‌ای در کارکنان می‌شود (تایبوت و والکر، ۱۹۷۵). به معنای دیگر افرادی که تصور می‌کنند که مدیرانشان در سازمان از رفتار و ارزشهای اخلاقی حمایت می‌کنند، به طور طبیعی سازمان را نسبت به خود، سازمانی منصف ادراک خواهند کرد. چنین ادراکی از منصفانه بودن نحوه برخورد سازمان با کارکنان نیز در یک چرخه موجب رضایت شغلی کارکنان در ابعاد مختلف می‌شود. از طرف دیگر مروری بر پژوهشهای صورت گرفته این امر را محرز می‌سازد که یکی از بحث‌هایی که در مقابل نظریه‌های مربوط به رضایت شغلی وجود داشته و دارد این حقیقت است که شواهد، مدارک و تأکیدات به ویژه اندکی تاکنون در مورد تفاوت افراد دارای ویژگیهای جمعیت‌شناختی مختلف در سطح رضایت شغلی شان صورت پذیرفته است. در واقع می‌توان گفت که آنچه توسط گروهی از افراد از شغلشان خواسته می‌شود با آنچه گروه دیگر خواهانش هستند با یکدیگر متفاوت است (تو و همکاران، ۲۰۰۵؛ داناویو و هیوود، ۲۰۰۴).

براساس همین تأکیدات نیز محققان متعددی رابطه بین همبسته‌های فردی نظیر سن، جنس، سابقه خدمت و رتبه سازمانی را با رضایت شغلی مورد بررسی قرار داده‌اند (هیکسون و اوشاگبمی، ۱۹۹۹؛ وارد و اسلون، ۱۹۹۸؛ چرچ، ۱۹۹۴). اوشاگبمی (۲۰۰۳) طی پژوهش مبسوطی که در باب همبسته‌های شخصی رضایت شغلی به انجام رسانده، در نتایج خود سابقه خدمت و رتبه سازمانی را به ترتیب دارای رابطه منفی و مثبت با رضایت شغلی کلی گزارش نموده است، ولی بین جنس و سن با رضایت شغلی رابطه مستقیمی را گزارش ننموده است. یافته‌های این محقق حاکی از آن است که جنس و سن در تعامل با رتبه سازمانی و سابقه خدمت بر رضایت شغلی مؤثر واقع می‌شوند. این شواهد که در پژوهشهای دیگر نیز مورد اشاره قرار گرفته، بدین معنی است که متغیرهای جمعیت‌شناختی نظیر سن، جنس، سابقه خدمت و حتی رتبه سازمانی (و

وضعیت تأهل، این متغیر در پژوهشهای حوزه رضایت شغلی کمتر مورد توجه قرار گرفته است) می‌توانند به عنوان «متغیرهای تعدیل‌کننده»^۴، بین متغیرهای مختلف ایفای نقش کنند. در حوزه تحلیل‌های آماری نیز حمایت لازم برای نقش تعدیل‌کننده متغیرهای جمعیت‌شناختی در رابطه بین متغیرهای ادراکی و نگرشی وجود دارد. بارون و کنسی (۱۹۸۶) متغیر تعدیل‌کننده را یک «متغیر کیفی» (نظیر جنس، نژاد یا طبقه) یا «متغیر کمی» معرفی نموده‌اند که جهت یا نیرومندی رابطه میان یک متغیر مستقل یا پیش‌بین و متغیر ملاک یا وابسته را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

بنابراین از یک طرف براساس پیشینه نظری و پژوهشی بین حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی و رضایت شغلی در محیط‌های کاری رابطه وجود دارد و از طرف دیگر براساس پیشینه ارائه شده در مورد رضایت شغلی، متغیرهای خصیصه‌ای نظیر سن، جنس، وضعیت تأهل و سابقه خدمت (متغیرهای سن و سابقه خدمت در این شرایط به صورت طبقه‌ای لحاظ می‌شوند) در میزان رضایت افراد از ابعاد مختلف شغل تفاوت‌هایی را به وجود می‌آورند. بی‌توجهی به نقش تعدیل‌کننده‌ی این متغیرها در روابط بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک می‌تواند مشکلاتی در تفسیر نتایج به وجود آورد و حتی باعث گمراهی در عرصه علم شود (هولم بک، ۱۹۹۷). به همین لحاظ در این پژوهش نقش تعدیل‌کنندگی متغیرهای سن، سابقه خدمت، جنس و وضعیت تأهل نیز مورد بررسی قرار گرفته است. در مجموع براساس پیشینه مربوط به رضایت شغلی و حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی می‌توان گفت که حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با ابعاد رضایت شغل (شامل پرداخت، ترفیع، همکاران، سرپرست و کار) در معلمان دارای رابطه است و جنس، وضعیت تأهل، سن و سابقه خدمت رابطه بین حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با ابعاد رضایت شغلی را در معلمان تعدیل می‌نماید.

● روش

○ «جامعه آماری» پژوهش را معلمان زن و مرد شاغل در مدارس دخترانه و پسرانه شهر اصفهان از نواحی مختلف تشکیل داده‌اند. گروه نمونه پژوهش را ۱۰۰ نفر معلم مرد و ۲۹۵ نفر معلم زن تشکیل داده‌اند. معلمان از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده با

مراجعه به مدارس نواحی مختلف شهر اصفهان و بر مبنای موافقت مدیریت مدرسه برای شرکت داده شدن معلمان مدرسه در پژوهش نمونه‌گیری شده‌اند. میانگین سنی اعضای گروه نمونه پژوهش ۳۹/۱۷ و انحراف معیار آن ۷/۱۴ و میانگین سابقه کار آنها ۱۶/۹۹ با انحراف معیار ۶/۸۲ بوده است. اعضای گروه نمونه ۱۲۸ نفر دارای تحصیلات دیپلم و فوق دیپلم و ۲۶۷ نفر دارای تحصیلات لیسانس و فوق لیسانس بوده‌اند. از نظر وضعیت تأهل نیز ۵۶ نفر مجرد و ۳۳۹ نفر متأهل بوده‌اند.

○ ابزارهای زیر برای سنجش متغیرهای پژوهش مورد استفاده قرار گرفته‌اند.

□ الف. «سنجش حمایت مدیریت از رفتار اخلاقی»^{۱۵}: برای سنجش حمایت مدیریت از رفتار اخلاقی از پرسشنامه سه سؤالی وایزوزوران و همکاران (۱۹۹۸) که برای سنجش ادراک افراد از حمایت مدیران سازمان از رفتار اخلاقی ساخت و اعتباریابی شده استفاده بعمل آمد. این پرسشنامه براساس مقیاس چهار درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۴) پاسخ داده می‌شود. افزایش نمرات در این پرسشنامه حاکی از آن است که مدیران سازمان تعهد بالایی برای رعایت رفتارهای اخلاقی از خود نشان می‌دهند. روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه بررسی و مورد تأیید قرارگرفت. روایی سازه پرسشنامه نیز از طریق تحلیل عاملی اکتشافی به شیوه مؤلفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس مورد بررسی قرار گرفت. در تحلیل عاملی انجام شده یک سؤال دارای بار عاملی بر روی این پرسشنامه نبود. پس از بررسی نقش این سؤال (سؤال دوم) در آلفای کرونباخ، مشخص گردید که با حذف آن آلفای کرونباخ افزایش می‌یابد، به همین لحاظ سؤال مذکور حذف گردید. KMO بدست آمده در تحلیل عاملی ۰/۸ و آزمون کرویت بارتلت دارای خسی دو ۲۲۹۹/۴۵ و در سطح $p < ۰/۰۰۱$ معنادار بود. آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۶ محاسبه شد.

□ ب. «مقیاس رضایت شغلی»^{۱۷}: برای سنجش رضایت شغلی معلمان از مقیاس ۲۰ سؤالی وایزوزوران و همکاران (۱۹۹۸) که پنج حیطه «رضایت شغلی از پرداخت»^{۱۷} (۴ سؤال)، «رضایت شغلی از ترفیع» (۴ سؤال)، «رضایت شغلی از همکاران»^{۱۸} (۴ سؤال)، «رضایت شغلی از سرپرستی»^{۱۹} (۴ سؤال) و «رضایت شغلی از کار»^{۲۰} (۴ سؤال) را مورد سنجش قرار می‌دهد استفاده بعمل آمد. این مقیاس نیز براساس معیار چهاردرجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۴) پاسخ داده می‌شود و بر مبنای

پرسشنامه‌های بسیار معروف نظیر «شاخص توصیفی شغل»^{۲۱} (JDI) ساخته شده است. تحلیل عاملی صورت گرفته با شیوه‌ی مؤلفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس پنج عامل با ارزش ویژه بالاتر از ۱ (KMO برابر با ۰/۸۵، آزمون کروت بارتلت با $P < ۰/۰۰۱$ و ۲۸۵۹) که ۶۶ درصد از واریانس نمرات پرسشنامه را تبیین می‌نمود بدست داد. آلفای کرونباخ محاسبه شده برای پنج خرده مقیاس رضایت از پرداخت، رضایت از ترفیع، رضایت از همکاران، رضایت از سرپرستی و رضایت از کار به ترتیب معادل ۰/۷۳، ۰/۶۶، ۰/۶، ۰/۷۳ و ۰/۶۹ بدست آمد.

علاوه بر متغیرهای فوق (حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی و رضایت شغلی) متغیرهای جنس (زن = ۱، مرد = ۰)، وضعیت تأهل (مجرد = ۰، متأهل = ۱)، سابقه شغلی (تا ۱۵ سال = ۰، ۱۶ سال به بالا = ۱) و سن (تا ۴۰ سال = ۰، ۴۱ سال و بالاتر = ۱) نیز همراه با سطح تحصیلات (دیپلم و فوق دیپلم = ۰، لیسانس و بالاتر = ۱) مورد سنجش قرار گرفت. چهار متغیر جنس، وضعیت تأهل، سن و سابقه کار به عنوان متغیرهای تعدیل کننده بر مبنای پیشینه تحقیقات در پژوهش مورد سنجش قرار گرفتند. ابعاد رضایت شغلی نیز به عنوان متغیر ملاک و حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی به عنوان متغیر پیش بین در نظر گرفته شده‌اند. متغیرهای مورد سنجش (پرسشنامه‌های پژوهش) در محل کار (در مدرسه) معلمان در زمان مراجعه پاسخ داده شده‌اند (بصورت خودگزارش دهی) و زمان پاسخگویی ۳ تا ۵ دقیقه بوده است.

○ اما برای تحلیل داده‌های حاصل از ابزار پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی استفاده بعمل آمد. تحلیل‌های یاد شده با استفاده از نرم افزار آماری SPSS انجام پذیرفت. برای تعیین نقش تعدیل کنندگی متغیرهای جمعیت شناختی در رابطه بین حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با ابعاد رضایت شغلی بر اساس توصیه‌های مطرح برای انجام بررسی نقش متغیرهای تعدیل کننده عمل شد (بارون و کنی، ۱۹۸۶).

● یافته‌ها

در جدول ۱ شاخصهای توصیفی و همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شد است. چنانکه این جدول مشاهده می‌شود، حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی

بیشترین همبستگی را با رضایت شغلی از سرپرست ($r=0/306$) و کمترین همبستگی را با رضایت شغلی از پرداخت ($r=0/131$) و سپس با رضایت شغلی از همکاران ($r=0/202$) و رضایت شغلی از ترفیع ($r=0/146$) دارد ($p<0/01$). اما رضایت شغلی از پرداخت بیشترین همبستگی را با رضایت شغلی از همکاران ($r=0/202$) و کمترین همبستگی را با رضایت از همکاران ($r=0/214$) دارد.

جدول ۱- شاخصهای توصیفی و همبستگی بین متغیرهای پژوهش

شاخصها متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف مربع	حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی	رضایت شغلی از پرداخت	رضایت شغلی از ترفیع	رضایت شغلی از همکاران	رضایت شغلی از سرپرست	رضایت شغلی از کار	سن	سابقه شغلی	جنس
حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی	۷/۵۰	۱/۴۵									
رضایت شغلی از پرداخت	۶/۸۷	۲/۳۸	۰/۱۳۱**								
رضایت شغلی از ترفیع	۸/۳۹	۲/۲۵	۰/۱۴۶**	۰/۴۹۸**							
رضایت شغلی از همکاران	۱۱/۴۳	۱/۸۸	۰/۲۰۲**	۰/۱۳۴**	۰/۲۴۲**						
رضایت شغلی از سرپرست	۱۰/۹۰	۳/۴۲	۰/۳۰۶**	۰/۲۱۴**	۰/۳۶۳**	۰/۵۶۴**					
رضایت شغلی از کار	۱۱/۵۳	۲/۵۱	۰/۰۰۰	-۰/۰۰۳	۰/۱۳۸**	۰/۲۷۲**	۰/۲۹۴**				
سن	۰/۴۳	۰/۴۹	-۰/۰۷۹	-۰/۱۳۵**	-۰/۰۵۳	۰/۰۶۳	-۰/۰۱۴	۰/۱۴۹**			
سابقه شغلی	۰/۶۲	۰/۴۸۷	-۰/۰۴۸	-۰/۱۴۰**	-۰/۰۹۸	۰/۰۰۵	۰/۰۰۱	۰/۱۱۹**	۰/۵۳۷**		
جنس	۰/۱۸	۰/۳۹	۰/۰۱۴	-۰/۱۲۲**	-۰/۰۸۹	۰/۱۰۱	۰/۱۳۱*	۰/۳۲۶**	-۰/۰۹۵	۰/۰۱۶	
وضعیت تأهل	۰/۰۹	۰/۲۹۵	-۰/۰۱۸	-۰/۱۷۵**	-۰/۰۹۶	۰/۰۵۷	-۰/۰۱۷	۰/۰۶۸	-۰/۱۰۲	-۰/۱۲۳*	۰/۰۳۲

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

در سطح متغیرهای جمعیت شناختی، رضایت از پرداخت بیشترین همبستگی منفی را با وضعیت تأهل ($r=-0/175$) و کمترین همبستگی را با جنس ($r=-0/122$) دارد. رضایت شغلی از ترفیع بیشترین همبستگی را با رضایت شغلی از سرپرست ($r=0/363$) و کمترین همبستگی را با رضایت شغلی از کار ($r=0/138$) دارد. رضایت شغلی از ترفیع همبستگی معناداری با سن، سابقه شغلی، جنس و وضعیت تأهل ندارد ($p>0/05$). رضایت از همکاران بیشترین رابطه را با رضایت شغلی از سرپرست ($r=0/564$) و کمترین رابطه را با رضایت شغلی از پرداخت ($r=0/214$) دارد. رضایت از همکاران

فقط با جنس دارای رابطه مثبت و معناداری ($r=0/101$) می‌باشد. رضایت از سرپرست بیشترین رابطه را با رضایت شغلی از کار ($r=0/294$) و کمترین رابطه را با رضایت شغلی از ترفیع ($r=0/138$) دارد. رضایت از سرپرست فقط با جنس دارای رابطه معناداری بوده است ($p<0/05$).

در جدول ۲ نتایج رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی برای بررسی نقش تعدیل‌کنندگی سن، سابقه شغلی، جنس و وضعیت تأهل در رابطه بین حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با ابعاد رضایت شغلی آمده است. چنانکه در جدول ۲ مشاهده می‌شود برای رضایت شغلی از پرداخت در بلوک اول حمایت مدیریت از رفتار اخلاقی ۱/۷ درصد از واریانس این بعد از رضایت شغلی را تبیین نموده است. در بلوک دوم با افزوده شدن تعامل حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی \times سن، ۲/۲ درصد واریانس افزوده انحصاری برای این تعامل پدید آمده است. به عبارت دیگر سن عامل تعدیل‌کننده رابطه بین حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی و رضایت از پرداخت است. براساس تحلیل رگرسیون تفکیکی (که به عنوان تحلیل رگرسیون تعقیبی یا پسین نیز می‌توان از آن نام برد) مشخص گردید که در گروه سنی تا چهل سال بین حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی و رضایت از پرداخت رابطه معناداری وجود دارد ($R^2=0/045$, $p<0/01$ و $\beta=0/212$). اما بین حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی و رضایت از پرداخت در گروه سنی ۴۱ سال و بالاتر رابطه معناداری وجود ندارد ($p>0/01$). همچنین چنانکه در جدول ۲ مشاهده می‌شود، برای رضایت از ترفیع، رضایت از همکاران و رضایت از سرپرست در بلوک اول حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی قادر به تبیین معنادار ۲/۸، ۳/۷ و ۹/۸ درصد از واریانس این سه بُعد رضایت شغلی معلمان می‌باشد. در عین حال چنانکه در ستون آخر جدول ۲ مشاهده می‌شود حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی دارای رابطه معناداری با رضایت از کار نمی‌باشد. در عین حال تعامل حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی و سن برای هیچیک از ابعاد رضایت از ترفیع، رضایت از همکاران، رضایت از سرپرست و رضایت از کار دارای توان تبیین انحصاری افزوده در بلوک دوم نمی‌باشد. لذا نتیجه می‌گیریم که عامل سن رابطه حمایت مدیران از رفتارهای اخلاقی را با رضایت از پرداخت تعدیل می‌کند اما رابطه با دیگر ابعاد رضایت شغلی را تعدیل نمی‌نماید.

جدول ۲- نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی برای پیش‌بینی ابعاد رضایت شغلی معلمان از طریق حمایت

مدیریت از رفتارهای اخلاقی و تعامل آن با متغیرهای جمعیت شناختی

رتبه	بلوک	متغیرهای پیش‌بین	رضایت شغلی از پرداخت	رضایت شغلی از ترفیع	رضایت شغلی از همکاران	رضایت شغلی از سرپرست	رضایت شغلی از کار
			β	β	β	β	β
۱	اول	حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی	۰/۱۳۱*	۰/۱۶۷**	۰/۱۹۳**	۰/۳۱۳**	-۰/۰۰۶
		R^2	۰/۰۱۷*	۰/۰۲۸**	۰/۰۳۷**	۰/۰۹۸	۰
	دوم	حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی	۰/۱۴۳**	۰/۱۷۲**	۰/۱۸۸**	۰/۳۱۳**	-۰/۰۰۶
		حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی × سن	-۰/۱۴۷**	-۰/۰۵۳	۰/۰۶	۰	۰/۰۴۶
		ΔR^2	۰/۰۲۲**	۰/۰۰۳	۰/۰۰۴	۰	۰/۰۰۲
		حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی	۰/۱۲۸*	۰/۱۶۳**	۰/۲۱۹**	۰/۳۱۳**	۰
۲	اول	حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی	۰/۰۱۶*	۰/۰۲۷**	۰/۰۴۸**	۰/۰۹۸**	۰/۰۰۳
		R^2	۰/۰۱۶*	۰/۰۲۷**	۰/۰۴۸**	۰/۰۹۸**	۰/۰۰۳
	دوم	حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی	۰/۱۵۳**	۰/۱۸۰**	۰/۲۱۱**	۰/۳۱۳**	-۰/۰۱۵
		حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی × سابقه شغلی	-۰/۱۵۳**	-۰/۱۰۳*	۰/۰۵۲	۰/۰۰۱	۰/۱۱۱
		ΔR^2	۰/۰۲۳**	۰/۰۱**	۰/۰۰۳	۰	۰/۰۱۲
		حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی	۰/۱۲۶*	۰/۱۵۱**	۰/۲۱۱**	۰/۳۲۲**	۰/۰۰۱
۳	اول	حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی	۰/۰۱۶*	۰/۰۲۳**	۰/۰۴۴**	۰/۱۰۴**	۰/۰۰۰
		R^2	۰/۰۱۶*	۰/۰۲۳**	۰/۰۴۴**	۰/۱۰۴**	۰/۰۰۰
	دوم	حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی	۰/۱۸۰**	۰/۱۸۸**	۰/۱۶۶**	۰/۲۶۱**	-۰/۱۳۹**
		حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی × جنس	-۰/۱۳۴*	-۰/۰۹۴	۰/۱۱۴*	۰/۱۵۳**	۰/۰۵۰
		ΔR^2	۰/۰۱۷**	۰/۰۰۷	۰/۰۱۱*	۰/۰۱۹*	۰/۰۰۲
		حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی	۰/۱۲۹*	۰/۱۴۹**	۰/۲۰۸**	۰/۳۱۹**	-۰/۰۰۲
۴	اول	حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی	۰/۰۱۷*	۰/۰۲۲**	۰/۰۴۳**	۰/۱۰۲**	۰
		R^2	۰/۰۱۷*	۰/۰۲۲**	۰/۰۴۳**	۰/۱۰۲**	۰
	دوم	حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی	۰/۲۲۶**	۰/۱۹۸**	۰/۱۷۲**	۰/۳۲۹**	-۰/۰۴۷
		حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی × وضعیت تأهل	-۰/۱۹۴**	-۰/۰۹۸	۰/۰۷۲	-۰/۰۲	۰/۰۹
		ΔR^2	۰/۰۲۷**	۰/۰۰۷	۰/۰۰۴	۰	۰/۰۰۶
		حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی	۰/۱۲۹*	۰/۱۴۹**	۰/۲۰۸**	۰/۳۱۹**	-۰/۰۰۲

* $p < 0/05$

** $p < 0/01$

در جدول ۲ ردیف دوم، چنانکه ملاحظه می‌شود، در بلوک اول حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت شغلی از پرداخت، رضایت شغلی از ترفیع، رضایت شغلی از همکاران و رضایت شغلی از سرپرست دارای رابطه معنادار است، به ترتیبی که حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی به ترتیب ۱/۶ درصد، ۲/۷ درصد، ۴/۸ درصد و ۹/۸ درصد از واریانس چهار بُعد رضایت شغلی مذکور را تبیین نموده است. اما

حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت شغلی از کار رابطه معناداری نداشته است ($p > 0/05$). در بلوک دوم در ردیف دوم جدول ۲، که تعامل حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی و سابقه شغلی افزوده شده، فقط این تعامل برای پیش‌بینی رضایت شغلی از پرداخت و رضایت شغلی از ترفیع دارای توان پیش‌بین معنادار بوده ($p < 0/01$)، به ترتیبی که تعامل حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی و سابقه شغلی ۲/۳ درصد واریانس تبیین شده انحصاری برای رضایت شغلی از پرداخت داشته و همین تعامل برای رضایت شغلی از ترفیع دارای توان ۱ درصد واریانس تبیین شده انحصاری بوده است. تحلیل رگرسیون تفکیکی نشان داد که در گروه سابقه شغلی تا ۱۵ سال حمایت مدیریت از رفتار اخلاقی با رضایت شغلی از ترفیع دارای رابطه معنادار ($p > 0/05$). همچنین تحلیل رگرسیون تفکیکی نشان داد که در گروه سابقه شغلی تا ۱۵ سال حمایت از رفتار اخلاقی با رضایت شغلی از ترفیع دارای رابطه معنادار ($R^2 = 0/056$)، $p < 0/01$ و $\beta = 0/236$ است اما در گروه سابقه شغلی ۱۶ سال و بالاتر این رابطه معنادار نمی‌باشد ($p > 0/05$).

چنانکه در ردیف سوم جدول ۲ مشاهده می‌شود در بلوک اول، حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت شغلی از پرداخت (با واریانس مشترک ۱/۶ درصد)، با رضایت شغلی از ترفیع (با واریانس مشترک ۲/۳ درصد)، با رضایت شغلی از همکاران (با واریانس مشترک ۴/۴ درصد) و با رضایت شغلی از سرپرست (با واریانس مشترک ۱۰/۴ درصد) دارای رابطه معنادار است، ولی با رضایت شغلی از کار دارای رابطه معنادار ($p > 0/05$) نمی‌باشد. در بلوک دوم با افزوده شدن تعامل حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی و جنس، این تعامل به صورت معناداری واریانس تبیین شده رضایت شغلی از پرداخت (با ۱/۷ درصد واریانس تبیین شده انحصاری)، رضایت شغلی از همکاران (با ۱/۱ درصد واریانس تبیین شده انحصاری) و رضایت شغلی از سرپرست (با ۱/۹ درصد واریانس تبیین شده انحصاری) را افزایش داده است. تحلیل رگرسیون تفکیکی انجام شده نشان داد که در گروه زنان حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت از پرداخت ($R^2 = 0/017$ ، $p < 0/05$ و $\beta = 0/132$)، با رضایت از همکاران ($R^2 = 0/05$ ، $p < 0/01$ و $\beta = 0/224$)، و با رضایت از سرپرست ($R^2 = 0/128$ ، $p < 0/01$ و $\beta = 0/358$) دارای رابطه معنادار است، اما حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با

رضایت از پرداخت، رضایت از همکاران و با رضایت از سرپرست در مردان دارای رابطه معنادار ($p > 0/05$) نمی‌باشد.

بالاخره چنانکه در ردیف چهارم جدول ۲ دیده می‌شود، در بلوک اول، حمایت مدیریت از رفتار اخلاقی با رضایت شغلی از پرداخت (با ۱/۷ درصد واریانس تبیین شده)، با رضایت شغلی از ترفیع (با ۲/۲ درصد واریانس تبیین شده) با رضایت شغلی از همکاران (با ۴/۳ درصد واریانس تبیین شده) و با رضایت شغلی از سرپرست (با ۱۰/۲ درصد واریانس تبیین) دارای رابطه معنادار ($p < 0/01$) می‌باشد، اما با رضایت شغلی از کار دارای رابطه معنادار نمی‌باشد. در بلوک دوم با افزوده شدن تعامل حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی و وضعیت تأهل، این تعامل فقط برای رضایت از پرداخت دارای توان تبیین واریانس افزوده (معادل ۲/۷ درصد) انحصاری بوده است. تحلیل رگرسیون تفکیکی نشان داد که در افراد متأهل حمایت مدیریت از رفتار اخلاقی با رضایت شغلی از پرداخت دارای رابطه معنادار ($R^2 = 0/018$, $p < 0/05$ و $\beta = 0/133$) است ولی در گروه افراد مجرد این رابطه معنادار نمی‌باشد.

● بحث و نتیجه‌گیری

○ نتایج حاصل از پژوهش، حمایت لازم را برای وجود رابطه بین «حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی» با «رضایت شغلی در بین معلمان» بدست داد. بر اساس همبستگی‌های مرتبه صفر گزارش شده در جدول ۱ مشخص گردید که حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت معلمان از سرپرستی در آموزش و پرورش دارای بالاترین رابطه و سپس به ترتیب رضایت از همکاران، رضایت از ترفیع و در آخر رضایت از پرداخت بود. حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت از کار دارای رابطه معناداری نبود. وایزوروران و همکاران (۱۹۹۸) نیز که رابطه حمایت مدیریت عالی از رفتارهای اخلاقی را با ابعاد رضایت شغلی در مدیران هندی بررسی نموده‌اند فقط بین حمایت مدیران از رفتارهای اخلاقی و رضایت از سرپرستی رابطه معنادار را گزارش نموده‌اند. به این جهت یافته‌های این پژوهش تا اندازه‌ای با یافته‌های وایزوروران و همکاران (۱۹۹۸) همسویی نشان می‌دهد. وجود رابطه بین حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت شغلی در معلمان تا اندازه‌ای مؤید نقشی است

که ارزشهای اخلاقی و انسانی در نگرشهای شغلی و حرفه‌ای ایفا می‌کنند. در واقع چشم‌گیرترین نمود پای‌بندی اخلاقی یک سازمان به ارزشهای اخلاقی، وجود عدالت و انصاف در نحوه برخورد سرپرستان با کارکنان است. در میان معلمان این امر بدین معنی است که پای‌بندی ارزشی و اخلاقی مدیران در نظام آموزش و پرورش، معلمان را از این نظر که حقوق آنها نادیده گرفته نخواهد شد آسوده خاطر می‌کند. در معنای دیگر پای‌بندی نظام مدیریتی هر سازمانی به ارزشهای اخلاقی برای کارکنان بسان تضمینی است بر اینکه سازمان با آنها منصفانه برخورد خواهد کرد. چنین ادراکی که ریشه در اطمینان و اعتماد به سازمان دارد، باعث می‌گردد تا در ارزیابی ابعاد مختلف شغل از جمله پرداخت، ترفیع، همکاران و سرپرست افراد کمتر احساس نارضایتی کنند.

○ از طرف دیگر یافته‌های این پژوهش با دیدگاه‌های مطرح در الگوی اکتشافی انصاف، که توسط نظریه‌پردازانی چون تابیوت و والکر (۱۹۷۵) مطرح شده همسویی نشان می‌دهد. براساس نظر لونتال (۱۹۸۰) افراد برای شکل‌دهی قضاوت‌های معطوف به حضور یا عدم حضور عدالت قواعد متعددی نظیر تناسب میان تصمیمات گرفته شده با استانداردهای اخلاقی را در کنار دیگر قواعد استفاده می‌نمایند. زمانی که افراد در محیط‌های کاری خود با محرکها و شرایط مبهمی مواجه می‌شوند، هرگونه سرنخی بویژه در حوزه رفتارهای اخلاقی و انسانی را به عنوان نشانه‌ای از وجود انصاف و عدل در نظر گرفته و آسوده‌خاطر می‌شوند. این آسودگی در سطح عاطفی به رضایت آنها از ابعاد مختلف شغل منجر می‌شود. اما در کنار این تبیین‌ها در این پژوهش این مسئله که متغیرهای جمعیت‌شناختی نظیر وضعیت تأهل، جنس، طبقات سنی و سابقه خدمت می‌تواند روابط بین حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی و ابعاد رضایت شغلی را در معلمان تعدیل نمایند مورد بررسی قرار گرفت و شواهد قابل توجهی بدست آمد. در پیشینه پژوهش در خارج از ایران نیز پژوهشی که از آن طریق نقش تعدیل‌کنندگی متغیرهای جمعیت‌شناختی در رابطه حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با ابعاد رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته باشد در دسترس قرار نگرفت. با این حال شواهد پژوهشی قابل توجهی در دسترس قرار دارد که از آن طریق می‌توان نشان داد که سطح رضایت شغلی افراد وابسته به گروههای جمعیت‌شناختی مختلف مثل طبقات سنی، طبقات سابقه خدمت و جنس با یکدیگر متفاوت است. برای نمونه تحقیق

اوشاگیمی (۲۰۰۳) به خوبی مؤید آن است که زنان دارای رتبه شغلی بالاتر در سازمانها از لحاظ رضایت شغلی از زنان دارای رتبه پائین رضایت شغلی بیشتری دارند. به هر حال نقش تعدیل‌کنندگی عامل سن و سابقه خدمت در رضایت از پرداخت (و رضایت از ترفیع برای سابقه خدمت) براساس یافته‌های ارائه شده در جدول ۲ محرز گشت. تحلیل‌های تعقیبی انجام شده حکایت از آن داشت که در گروههای سنی زیر ۴۰ سال و سابقه شغلی زیر ۱۵ سال حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت از پرداخت دارای رابطه بود، اما در گروههای بالای ۴۰ سال و بالای ۱۵ سال سابقه خدمت چنین رابطه معناداری وجود نداشت. این امر دارای تلویحات متعددی است.

○ از یک طرف یافته مورد اشاره، نشان دهنده آن است که گروههای سنی و سابقه خدمت پائین نسبت به گروههای دارای سن و سابقه خدمت بالا، از ملاک‌ها و معیارهای مختلفی برای دستیابی به رضایت شغلی استفاده می‌کنند. به این جهت لازم است در دیدگاه‌های مطرح درباره رضایت شغلی الگوی معیارهای چندگانه را مطرح کرد. این معیارها را از این نظر چندگانه می‌نامیم که نشان می‌دهد که گروههای جمعیت‌شناختی خاص در سازمانها و به ویژه در بین معلمان از معیارهای متفاوتی استفاده می‌کنند. برای نمونه براساس یافته‌های این پژوهش گروههای سنی به نسبت جوانتر و دارای سابقه کمتر بخشی از رضایت شغلی خود را از طریق حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی تأمین می‌کنند، اما در گروههای سنی بالاتر و با سابقه بیشتر چنین ساز و کاری به کار گرفته نمی‌شود. معلمان جوانتر و کم‌سابقه‌تر در واکنش عاطفی خود در قالب رضایت از پرداخت، از نشانه‌های اخلاقی مبتنی بر مساوات، انسان دوستی و رعایت معیارهای ارزشی توسط مدیران استفاده می‌کنند. این استفاده در فضای شناختی - ذهنی آنها نوعی اعتماد و اطمینان به آینده‌ای به نسبت طولانی برای کار را به ارمغان می‌آورد. اما گروه‌های سنی بالاتر و با سابقه بیشتر از حیث تجربه و تثبیت شدن نسبی وضعشان با احتمال زیاد به دستاوردهایی که خواهانش بوده‌اند رسیده‌اند و از این بابت که مدیران ارزش‌های اخلاقی را پاس ندارند و با بی‌انصافی حقوق آنها را پایمال نمایند نگرانی خاصی ندارند. این تبیین به ویژه با این تأکید که رضایت از ترفیع در معلمان جوانتر و با سابقه کمتر با حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی رابطه داشت اما در معلمان با سابقه چنین رابطه وجود نداشت مورد حمایت قرار می‌گیرد. بنابراین با احتمال

زیاد امنیت شغلی میانجی و یا تعدیل کننده رابطه بین حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی و رضایت از پرداخت و ترفیع خواهد بود که لازم است در تحقیقات بعدی مورد بررسی قرارگیرد.

○ «جنس» نیز به عنوان متغیری که بیشترین توجهات را در حوزه مطالعات رضایت شغلی به خود جلب نموده (برای مثال اوشاگیمی، ۲۰۰۳ و اوکاپارا و همکاران، ۲۰۰۳) در پژوهش حاضر تعدیل کننده رابطه رضایت از پرداخت، رضایت از همکاران و رضایت از سرپرستی با حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی بود. علیرغم اینکه مطالعات حوزه تفاوت سنجی بین رضایت شغلی مردان و زنان در محیطهای کار نتایج یکدستی به باور نیاورده، ولی با این حال جنس همواره در مطالعات روانشناختی یک تعدیل کننده بالقوه محسوب می شود (بارون و کنی، ۱۹۸۶؛ هولم بک، ۱۹۹۷). به هر حال شواهد حاصل از این پژوهش نشان داد که در زنان حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت از پرداخت، رضایت از همکاران و رضایت از سرپرست رابطه دارد ولی در مردان چنین نیست. این یافته نیز بدان معنی است که زنان در واکنش عاطفی خود به پرداخت، همکاران و سرپرستی در آموزش و پرورش و مدارس به رعایت معیارهای اخلاقی توسط مدیران رجوع می کنند. این خود نیز مؤید استفاده از معیارهای چندگانه برای رضایت از شغل و ابعاد آن است. شاید به این دلیل حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی در مردان با رضایت از شغل و ابعادی نظیر پرداخت، همکاران و سرپرست رابطه ندارد که معلمان مرد به اشکال مختلفی و از طریق فعالیت های خارج از سازمان کمک درآمدهایی برای خود فراهم می کنند اما معلمان زن نه. در عین حال به لحاظ نظری و برحسب تجربه نیز پذیرفته شده است که زنان در واکنش عاطفی در عرصه های مختلف و به ویژه در محیط کار به شغل، از مقایسه های بیشتر و نیرومندتری استفاده می کنند و در مقابل مردان چندان به این مقایسه ها دست نمی زنند. بالاخره در افراد مجرد نیز حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت از پرداخت دارای رابطه بود ولی در افراد متأهل خیر. این امر نیز همسو با تبیین هایی است که در حوزه سن، سابقه خدمت و جنس ارائه شد.

○ بهر حال باید توجه داشت که این پژوهش در معلمان مدارس آموزش و پرورش انجام گرفته و لذا در تعمیم نتایج آن به دیگر سازمانها باید احتیاط شود. در عین حال

لازم است در مطالعات بعدی متغیری نظیر «امنیت» و «اعتماد» که احتمال می‌رود یکی از متغیرهای تعدیل کننده دیگر در رابطه بین حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی و رضایت شغلی باشد مورد بررسی قرارگیرد. از لحاظ کاربردی نیز لازم است مدیران آموزش و پرورش به نقش سن، سابقه خدمت، جنس و تأهل به عنوان تعدیل کننده نقش حمایت آنها از رفتارهای اخلاقی بر رضایت شغلی و به ویژه در رضایت از پرداخت، رضایت از ترفیع و رضایت از سرپرست توجه نمایند. شاید ضرورت داشته باشد تا مدیران آموزش و پرورش برای گروه‌های سنی جوان، کم سابقه‌تر، زنان و افراد مجرد به صورتی کاملاً عینی و شفاف رعایت استانداردهای اخلاقی را نشان دهند، تا آنها نیز از براساس یک مبادله احساس رضایت بیشتری بنمایند.



یادداشت‌ها

- | | |
|--|---------------------------------------|
| 1. ethical values | 2. support for ethical behaviors |
| 3. moral development | 4. field development |
| 5. locus of control | 6. ego strength |
| 7. ethical climate | 8. behavior of referent other |
| 9. reinforcement practices | 10. job satisfaction |
| 11. stress | 12. job performance |
| 13. fairness heuristic model | 14. moderator variable |
| 15. Assessment of Management Ethical Behaviors | |
| 16. Job Satisfaction Scale | 17. job satisfaction with bay |
| 18. job satisfaction with coworkers | 19. job satisfaction with supervision |
| 20. job satisfaction with work | 21. Job Descriptive Index |

منابع

- 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 Psychological*. 51 (6), 1173 – 1182.
- Blasi, A. (1980). Bridging moral cognition and moral action: A critical review of the literature *Psychological Bulletin*, 88, 1-45.
- Church, J. (Ed.) (1994). *Social Trends 24*. In A Publication of the Government Statistical Service, HMSO, London.
- Deal, T.E., & Kennedy, A.A. (1983). Culture: A new look through old lenses. *The Journal of*

- Applied Behavioral Science*, 19, 498-505.
- Donohue, S.M., & Heywood, J.S. (2004). Job satisfaction and gender: An expanded specification from the NLSY. *International Journal of Manpower*, 25(2), 211-234.
- Folger, R., & Konovsky, M.A. (1998). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32, 115-130.
- Gililand, S.W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy of Management Review*, 18, 694-734.
- Grave, S.M., & Stephen, F. (2008). Student cheating habits: A predictor of workplace deviance. *Journal of Diversity Management*, 3 (1), 15-22.
- Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to under payment in equity: The Hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75, 651 – 658.
- Hacket, R.D., & Guion, R.M. (1985). A reevaluation of absenteeism- job satisfaction relationship. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 35, 340-381.
- Hickson, C., & Oshagbemi, T. (1999). The effect of age on the satisfaction of academics with teaching and research. *International Journal of Social Economics*, 26 (4), 537 – 544.
- Holmbeck, G.N. (1997). Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators: Examples from the child, clinical and pediatric psychology literatures. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 65(4), 599-610.
- Iaffaldano, M.T., & Muchinsky, P.M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta – analysis. *Psychological Bulletin*, 97, 251-273.
- Kohlberg, L. (1984). *The philosophy of moral development*. Harper & Row, San Francisco, CA.
- Kulik, C.T., & Ambrose, M.L. (1992). Personal and situational determinants of referent choice. *Academy of Management Review*, 17, 212-237.
- Leventhal, G.S. (1980). What should be done with equity theory? In K.J. Gergen, M.S. Greenberg & R.H. Wills (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (PP.27-55), New York, Plenum Press.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette, MD. (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp.1297-1343). Rand McNally, Chicago, IL.
- Lofquist, H., & Dawis, R.V. (1969). *Adjustment to work: A psychological view of man's problems in a work – oriented society*. New York, Appleton Century Crofts, NY.
- Muchinsky, P.M. (1977). Employee absenteeism: A review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 10, 316-340.
- Okpara, J.O., Squillace, M., & Erondy, E.A. (2005). Gender differences and job satisfaction: A study of university teachers in the United States. *Women in Managerial Review*, 20(3), 177-190.

- Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: Empirical evidence from UK universities. *International Journal of Social Economics*, 30(12), 1210-1232.
- Schein, E.H. (1984). Coming to a new awareness of organizational culture, *Sloan Management Review*, 25, 3-16.
- Spector, P.E. (1982). Behavior in organizations as a function of employ's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91, 482-497.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1976). *Procedural justice: A psychological analysis*. New Jersey, Erlbaum, Hillsdale.
- Tu, L., Plaisent, M., Bernard, P., & Maguiraga, L. (2005). Comparative age differences of job satisfaction on faculty at higher education level. *International Journal of Educational Management*, 19(3), 259-267.
- 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.
- Ward, J., & Sloane, P. (1998). Job satisfaction: *The case of the Scottish academic profession*. Mimeo, University of Aberdeen, Aberdeen.
- Witkin, H.A., & Goodenough, D.R. (1997). Field dependence and interpersonal behavior. *Psychological Bulletin*, 84, 661-689.

