

نگرش ورزشکاران به پول به عنوان نظام پاداش دهی در دو گروه سنی مختلف

الهام مشکل گشا،* دکتر فرشاد تجاری^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۸/۷/۲۶ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۸۸/۸/۴

چکیده

هدف از مطالعه حاضر، تعیین نگرش ورزشکاران نسبت به پول در دو گروه سنی مختلف است. ۱۴۰ نفر از ورزشکاران باشگاه ورزشی فولاد مبارکه و ذوب آهن اصفهان در دو گروه سنی ۲۱-۲۶ سال و ۲۷-۳۹ سال، به صورت داوطلبانه، مقیاس استاندارد شده نگرش به پول یامچی و تمپلر^۳ (۱۹۹۲) را تکمیل کردند. این مقیاس شامل چهار زیر مقیاس اعتبار، صرفه جویی، تردید و اضطراب است (۱). یافته‌های آزمون تحلیل واریانس چند متغیره (MANOVA) با سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان داد تفاوت معنی داری در چهار عامل مقیاس نگرش به پول بین دو گروه سنی وجود دارد. (Partial eta squared= 0/28, F(4,135)= 13/67, p<0/05, Wilks lambda= 0/71). متغیرهای اعتبار (F(1,138)=15/2 و P<0/05)، صرفه جویی (F= 9/1 و P<0/05) و اضطراب (F(1,138)= 10/7 و P<0/05) درون گروه‌ها نیز تفاوت معنی داری داشتند، اما تفاوت درون گروه‌ها در متغیر تردید (F(1,138)=0/61 و P<0/05) معنی دار نبود. در مجموع، یافته‌ها نشان می‌دهد پول به عنوان نظام پاداش نزد این دو گروه سنی ورزشکاران اهمیت خاصی دارد، اما نحوه نگرش دو گروه به پول تا حدی با یکدیگر متفاوت است. برای گروه جوان تر پول ابزاری برای شأن و منزلت اجتماعی، قدرت و پرستیژ است در صورتی که گروه مسن تر به پس انداز پول برای آینده و برنامه ریزی مالی اهمیت بیشتری می‌دهد. همچنین پول ممکن است عاملی برای ایجاد اضطراب یا جلوگیری از آن در ورزشکاران مسن تر باشد.

کلیدواژه‌های فارسی: نگرش، گروه سنی، ورزش حرفه‌ای، نظام‌های پاداش.

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مبارکه

۲. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی

Email:farshad.tojari@iauctb.ac.ir

3. Yamachi &Templer

مقدمه

امروزه، ورزش در بسیاری از جوامع تبدیل به صنعت شده است و بیشتر رشته‌های ورزشی، چه در شکل قهرمانی و چه تفریحی، به صورت تجاری سازماندهی شده‌اند (۲)؛ یعنی ورزشکاران حرفه‌ای در ازای شرکت در تمرینات ورزشی و انجام مسابقات، پاداش می‌گیرند. پاداش‌ها ممکن است به شکل دستمزد، پرداخت هزینه‌ها یا شکل‌های دیگر باشد. مطالعه رفتار ورزشکاران و شناخت عوامل محرک رای عملکرد مطلوب آنها، برای مدیران ورزشی اهمیت خاصی دارد. ورزش‌ها در بازارهای بزرگ اقتصادی رونق می‌یابند؛ جایی که برای ورزشکاران، مربیان، داوران و سایر دست‌اندرکاران و همچنین صاحبان تیم‌ها و باشگاه‌های ورزشی حقوق، دستمزد و درآمد در بر دارد (۳). مدیران صنعت ورزش، مانند سایر مدیران، باید از نظام‌های پاداش به شیوه‌ای مطلوب استفاده کنند (۴). نظام پاداش بخشی از فرآیند مدیریت عملکرد است (۵). مدیریت عملکرد شامل هدف‌گذاری و ارزیابی عملکرد است که به کارکنان در هدف‌گذاری و دستیابی به اهدافشان در همه مراحل زندگی کاری کمک می‌کند (۶). تحقیق درباره نظام‌های پاداش در سازمان‌های ورزشی، از چندی پیش مورد توجه محققان رفتار سازمانی قرار گرفته است.

متداول‌ترین و قدیمی‌ترین نوع نظام‌های پاداش، معمولاً به شکل درونی مانند رضایت شخصی حاصل از انجام خوب یک کار یا به شکل بیرونی مانند حقوق، پرداخت نقدی و غیره است. اما این نوع پاداش‌ها نوعی رکود در سازمان ایجاد می‌کند و ممکن است همیشه برانگیزاننده نباشد (۷). نقش پاداش در هدایت رفتار کارکنان، به‌ویژه در جذب و نگهداری نیروهای مستعد بسیار مهم است (۸). میلر (۲۰۰۵) پس از مطالعه‌ای روی لیگ حرفه‌ای بیسبال در آمریکا اعلام کرد عملکرد بازیکنان در باشگاه‌هایی که از پاداش‌های برنامه‌ریزی شده استفاده می‌کنند، بهتر از بازیکنان باشگاه‌های دیگر است (۹). همچنین بازیکنان شاغل در لیگ فوتبال انگلیس که پاداش‌های نقدی یا غیر نقدی مازاد بر میزان قید شده در قرارداد خود در طول یک فصل دریافت می‌کردند، در مقایسه با بازیکنانی که فقط مبلغ قید شده در قرارداد خود را دریافت می‌کردند، به میزان کمتری باشگاه خود را ترک می‌کردند (۱۰). با توجه به تحقیقات انجام شده در این زمینه، به نظر می‌رسد می‌توان برای مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی، مانند سایر سازمان‌ها، از نظام‌های پاداش استفاده کرد. بدین منظور شناخت صحیح انواع نظام‌های پاداش و نحوه مدیریت آنها برای ورزشکاران ضروری است.

مدیران برای رسیدن به عملکرد مطلوب کارکنان اغلب از سه نوع پاداش یا محرک بیرونی در قالب ارتقای رتبه، مزایای حاشیه‌ای و پرداخت پول استفاده می‌کنند (۱۱). در این سه نوع محرک در سازمان‌ها، پول بیشتر قابل بررسی و تفسیر است. تحقیقات کمی درباره نقش پول به عنوان پاداش صورت گرفته است و اطلاعات اندکی در مورد روان‌شناسی پول وجود دارد (۱)، (۱۲). نکته قابل تأمل این است که اغلب، نوعی رازداری درباره موضوع پول وجود دارد و بحث راجع به پول و میزان حقوق، افزایش حقوق و دیگر مسائل پولی ممنوع است (۱۳). روان‌شناسی پول از موضوعات علم روان‌شناسی است که در مورد آن غفلت زیادی شده است. این که چرا از پول استفاده می‌شود، چرا آن را پس‌انداز می‌کنند، چرا آن را به دیگران می‌دهند و نیز تأثیر آن در روابط انسانی، از جمله پرسش‌های مطرح درباره پول است (۱۲). استفاده از پول به عنوان محرک، ایده چندان جدیدی نیست. زمانی که صحبت از انگیزش می‌شود، باید به پول به عنوان اولین گزینه توجه کرد، البته، این که افراد چه مقدار پول دریافت می‌کنند همیشه مهم نیست، بلکه آنچه اهمیت دارد، مدیریت مسئله پول است (۱۴). درباره این موضوع، دیدگاه‌های متفاوتی وجود دارد. یافته‌های کاگ^۱ (۲۰۰۶) نشان داد ۳۳ درصد افراد، دریافت دستمزد بیشتر را اولین دلیل خود برای تغییر شغل اعلام کرده‌اند (۱۵). یافته‌های سیک^۲ (۲۰۰۵) نیز نشان داد نظام پاداش زمانی در بهبود عملکرد مؤثر است که با استراتژی‌های آن مجموعه مطابقت داشته باشد (۱۶). از طرفی، وودراف^۳ (۲۰۰۶) معتقد است پول همیشه مهم‌ترین عامل تغییر شغل نیست (۱۷). ایستوود^۴ (۲۰۰۶) در مطالعه دیگری اعلام داشت اگرچه پول محرک و برانگیزاننده عملکرد کارکنان است؛ اثر آن موقتی است (۱۸).

پول نمادی روان‌شناسی است که می‌تواند حالت‌های روحی متنوعی مانند اعتبار، تردید و اضطراب ایجاد کند (۱۱) و با وجود آن که به تنهایی ارزش درونی ندارد، اما محرکی قدرتمند در شکل دهی به رفتار اجتماعی است (۱۹). یاماچی و تمپلر (۱۹۸۲) مقیاسی برای نگرش به پول ایجاد کردند. این مقیاس چهار متغیر مربوط به روان‌شناسی پول یعنی اعتبار، صرفه جویی، تردید و اضطراب را می‌سنجد. متغیر اعتبار به استفاده از پول به عنوان ابزار قدرت اشاره دارد، صرفه جویی به آینده نگری و دقت در خرج کردن پول مربوط است (۱)، تردید حالتی است که فرد در مورد خرج کردن پول دچار شک می‌شود و اضطراب نیز به عصبی شدن پس از خرج کردن پول مربوط می‌شود (۱۱).

-
1. Keough
 2. Sisk
 3. Woodruffe
 4. Eastwood

از نظر فورنهم^۱ (۲۰۰۶) برای استفاده از پول به عنوان پاداش، باید به فاکتورهای متعددی توجه کرد (۱۲). شال (۲۰۰۷)، گروه‌های سنی را مهم‌ترین عامل در این زمینه معرفی کرده است (۱۱) و کامینگ و وورلی^۲ (۲۰۰۱) پیشنهاد کردند سه مرحله تکامل حرفه‌ای در افراد وجود دارد که عبارتند از: مرحله شکل‌گیری^۳ (۲۱-۲۶ سال)، مرحله تکامل^۴ (۲۶-۴۰ سال) و مرحله ثبات^۵ (۴۰-۶۰ سال) (۶). یافته‌های شال (۲۰۰۷) نشان داد نگرش به پول در گروه‌های سنی مختلف، تفاوت معنی‌داری با یکدیگر دارد و حضور گروه‌های سنی مختلف در نیروی کار، ابزاری برای شکل‌گیری یک نظام پاداش تلقی می‌شود (۱۱).

با وجود پایه نظری قوی، تحقیقات کمی در خصوص اثر بخشی پول به عنوان نظام پاداش در گروه‌های سنی مختلف و در حوزه ورزش انجام شده است. پژوهش حاضر، با توجه به جایگاه پول، به بررسی نگرش ورزشکاران نسبت به پول و مقایسه آن در دو گروه سنی ۲۱-۲۶ و ۲۶-۳۹ سال پرداخته است و با در نظر گرفتن نتایج تحقیقات انجام شده، فرضیه معنی‌دار بودن اختلاف زیر مقیاس‌های نگرش به پول را در گروه‌های سنی مختلف، بررسی کرده است.

روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق کاربردی و علی-مقایسه‌ای^۶ است. ۱۴۰ ورزشکار با شغل اصلی ورزش، در قالب دو گروه ۷۵ نفری (۲۱-۲۶ سال) و ۶۵ نفری (۲۷-۳۹ سال)، به صورت هدفمند از باشگاه فولاد مبارکه و ذوب آهن اصفهان انتخاب شدند. این افراد در رشته‌های ورزشی فوتبال، بسکتبال و والیبال فعالیت می‌کردند. تقسیم‌بندی گروه‌های سنی در جامعه، بر اساس الگوی کامینگ و وورلی (۲۰۰۱) انجام شد (۱۱).

برای تعیین نگرش ورزشکاران به پول از مقیاس نگرش به پول^۷ (MAS) یاماچی و تمپلر (۱۹۸۲) استفاده شده است (۱). این مقیاس شامل ۲۹ پرسش در چهار زیر مقیاس اعتبار (۹ پرسش)، صرفه جویی (۷ پرسش)، تردید (۷ پرسش) و اضطراب (۶ پرسش) است. پاسخ‌ها در مقیاس هفت ارزشی لیکرت، از همیشه تا هیچ وقت نمره‌گذاری شد. اعتبار صوری پرسشنامه، بعد از ترجمه، توسط متخصصان و صاحب‌نظران تأیید شد. به علاوه، با استفاده از فرمول آلفای

-
1. Furnham
 2. Cumming and Worley
 3. Establishment
 4. Advancement
 5. Maintenance
 6. Ex post- Fcto
 7. Money Attitude Scale

کرونباخ، ضرایب پایایی برای هر یک از چهار زیر مقیاس اعتبار، صرفه جویی، تردید و اضطراب به ترتیب برابر ۰/۷۴، ۰/۶۸، ۰/۸۶ و ۰/۷۷ به دست آمد.

روش‌های آماری

از شاخص‌های آمار توصیفی برای توصیف داده‌ها استفاده شد. ضرایب اعتبار بین رتبه گذاری‌های مقدار آمارهٔ باکس^۱ برای مفروضهٔ همگنی ماتریس‌های واریانس-کوواریانس برای زیر مقیاس‌های نگرش به پول، از نظر آماری معنی‌دار نیست. نتایج آزمون لاندای ویلکس^۲ نیز همبستگی بین زیر مقیاس‌ها از نظر آماری معنی‌دار است؛ بنابراین، به منظور تعیین تفاوت نگرش دو گروه ورزشکاران به پول در چهار عامل اعتبار، صرفه جویی، تردید و اضطراب از آزمون تحلیل واریانس چندمتغیری (MANOVA) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS ویرایش ۱۵/۵ و با سطح اطمینان ۹۵ درصد تحلیل شدند.

یافته‌های پژوهش

نمرات میانگین و انحراف استاندارد چهار متغیر وابسته برای ورزشکاران ۲۱-۲۶ سال عبارتند از: اعتبار ۲۰/۴۶ و ۷/۵۲، صرفه جویی ۲۵/۹۶ و ۷/۹۱، تردید ۲۱/۹۳ و ۶/۳۶ و اضطراب ۲۰/۴۴ و ۶/۰۸. در ورزشکاران گروه سنی ۲۷-۳۹ سال نیز نمرات میانگین و انحراف استاندارد متغیر اعتبار ۱۵/۷۳ و ۶/۶۱، صرفه جویی ۳۰/۴۷ و ۹/۷۵، تردید ۲۱/۶۶ و ۶/۶۱ و اضطراب ۲۳/۸۳ و ۶/۱۲ است (جدول ۱).

همگنی واریانس داده‌ها با آزمون همگنی ماتریکس کوواریانس ام-باکس ارزیابی شد. نتایج این آزمون، همگنی را در گروه‌ها نشان داد؛ بنابراین از آزمون تحلیل واریانس چند متغیری برای بررسی تفاوت بین متغیر وابسته (سن) و چهار متغیر مستقل (اعتبار، صرفه جویی، تردید و اضطراب) استفاده شد. نتایج آزمون نشان داد در چهار متغیر اعتبار، صرفه جویی، تردید، و اضطراب بین دو گروه سنی ورزشکاران آزمون تفاوت معنی‌داری وجود دارد (Partial eta squared = 0/28, F(4,135)=13/67, p<0/05, Wilks lambda= 0/71).

متغیرهای اعتبار (P<0/05 و F(1,138)=15/2)، صرفه جویی (P<0/05 و F(1,138)=9/1) و اضطراب (P<0/05 و F(1,138)=10/7) درون گروه‌ها نیز تفاوت معنی‌داری نشان دادند، اما تفاوت درون گروه‌ها در متغیر تردید (P<0/05 و F(1,138)=0/61) معنی‌دار نبود (جدول ۱).

1. Box's M test
2. Wilks lambda

جدول ۱. میانگین‌ها، انحراف استاندارد‌ها و خلاصه تحلیل واریانس چند متغیره متغیره به تفکیک گروه

F	SD	M M	n	
۱۵/۲				اعتبار
	۷/۵۲	۲۰/۴۶	۷۵	ورزشکاران ۲۱-۲۶ سال
	۶/۶۱	۱۵/۷۳	۶۵	ورزشکاران ۲۷-۳۹ سال
۹/۱				صرفه جویی
	۷/۹۱	۲۵/۹۶	۷۵	ورزشکاران ۲۱-۲۶ سال
	۹/۷۵	۳۰/۴۷	۶۵	ورزشکاران ۲۷-۳۹ سال
۰/۶۱				تردید
	۶/۳۶	۲۱/۹۳	۷۵	ورزشکاران ۲۱-۲۶ سال
	۶/۶۱	۲۱/۶۶	۶۵	ورزشکاران ۲۷-۳۹ سال
۱۰/۷				اضطراب
	۶/۰۸	۲۰/۴۴	۷۵	ورزشکاران ۲۱-۲۶ سال
	۶/۱۲	۲۳/۸۳	۶۵	ورزشکاران ۲۷-۳۹ سال

p<0/05

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نگرش ورزشکاران نسبت به پول و مقایسه آن در دو گروه سنی ۲۱-۲۶ سال و ۲۷-۳۹ سال انجام شد. یافته‌ها نشان می‌دهد در نگرش دو گروه به پول، در متغیر اعتبار تفاوت معنی‌داری وجود دارد؛ به عبارت دیگر از دیدگاه ورزشکاران ۲۱-۲۶ سال، پول مؤثرتر و با ارزش‌تر از گروه ورزشکاران ۲۷-۳۹ سال است و به عنوان نماد موقعیت و پایگاه اجتماعی مطرح است. نتایج مطالعات شال (۲۰۰۷) و هورنبلر^۱ (۱۹۹۷) از این یافته حمایت می‌کند (۱۱، ۲۰). آنها بیان کردند در نظر کارکنان بسیار جوان، منزلت فرد به میزان پول او بستگی دارد. شاید این یافته را بتوان این گونه توجیه کرد که ورزشکاران جوان‌تر پول را مسیر میانبری برای دستیابی سریع به منزلت و جایگاه بالاتر می‌دانند، آنها ترجیح می‌دهند به جای ترقی از طریق شهرت و تجربه، پول بیشتری به دست آورند. این یافته‌ها ممکن است برای مدیران ورزشی در به‌کارگیری ورزشکاران جوان حائز اهمیت باشد؛ زیرا میزان درآمد برای ورزشکاران جوان‌تر، مهم‌تر از عوامل دیگر است پس این موضوع باید در جذب آنها به تیم‌های ورزشی در نظر گرفته شود.

1. Hornblower

در متغیر صرفه جویی نیز تفاوت بین دو گروه ورزشکاران معنی‌دار بود. ورزشکاران ۲۷-۳۹ سال، در مقایسه با ورزشکاران ۲-۲۶ سال، میانگین نمرات بالاتری داشتند؛ در واقع پس‌انداز پول برای آینده در نظر آنان اهمیت بیشتری دارد و بیشتر از ورزشکاران جوان به آینده می‌اندیشند. این یافته‌ها با نتایج مطالعه شال (۲۰۰۷) همسو می‌باشد (۱۱). مدیران ورزشی با آگاهی از این موضوع، می‌توانند برای رضایت بیشتر این گروه، تغییراتی در نحوه تشویق و پاداش دادن به آنها ایجاد کنند در حالی که معمولاً در ورزش حرفه‌ای برای ایجاد امنیت اجتماعی بیشتر و اطمینان از آینده در ورزشکاران چنین تدابیری اتخاذ نمی‌شود.

از آنجا که ورزشکاران گروه دوم برای برنامه‌ریزی مالی و پس‌انداز ارزش بیشتری قائلند، واحد منابع انسانی سازمان‌های ورزشی، در صورت وجود، باید بتواند برای این گروه برنامه‌ریزی‌های دقیق و حساب شده‌ای انجام دهد. شاید افزایش مزایا برای این گروه به عنوان ابزار پاداش، مؤثرتر و برانگیزاننده‌تر از افزایش حقوق باشد.

در متغیر اضطراب نیز دو گروه، تفاوت معنی‌داری با یکدیگر داشتند و میانگین نمرات گروه دوم بالاتر بود؛ بدین معنی که آنها، در مقایسه با گروه جوان‌تر، دربارهٔ به‌دست آوردن، خرج کردن و پس‌انداز کردن پول اضطراب بیشتری داشتند. این یافته با نتایج شال (۲۰۰۷) مغایر است (۱۱). تحقیق وی در آمریکا صورت گرفته است و نمونه‌ها ورزشکار نبودند؛ بنابراین ممکن است اقتصاد ثابت و فاقد تغییرات شتابنده در کشورهای توسعه یافته و صنعتی، علت این تفاوت باشد که سبب می‌شود دلیلی برای افزایش اضطراب در خصوص کسب درآمد و خرج کردن پول در سنین بالاتر وجود نداشته باشد. از سوی دیگر، به دلیل ماهیت حرفه‌ای ورزش، ممکن است با افزایش سن، عملکرد فیزیولوژیکی ورزشکاران کاهش یابد و از دوران اوج خود فاصله بگیرند و این خود دلیلی برای کاهش درآمد و در نتیجه، افزایش دغدغه فکری و اضطراب آنها شود. مدیران باشگاه‌ها و سایر مدیران ورزشی، چنانچه مایلند به سطوح بالای رضایت شغلی برسند، باید برای از بین بردن این اضطراب تدبیری بیندیشند. طراحی یک نظام پاداش مطلوب برای ورزشکاران مسن‌تر، با توجه به انواع خاص خدمات بلندمدت می‌تواند مؤثر باشد.

در مجموع، پول به عنوان نظام پاداش، بین دو گروه سنی مورد مطالعه در ورزشکاران از اهمیت خاصی برخوردار است، اما نحوه نگرش دو گروه به پول تا حدی متفاوت است. برای گروه جوان‌تر پول ابزار شأن و منزلت اجتماعی، قدرت و پرستیژ است در صورتی که گروه مسن‌تر به پس‌انداز پول برای آینده و برنامه‌ریزی مالی اهمیت بیشتری می‌دهد. همچنین پول ممکن است عاملی برای ایجاد اضطراب یا جلوگیری از آن در ورزشکاران مسن‌تر باشد.

پژوهش حاضر روی ورزشکاران شهر اصفهان در دو گروه سنی ۲۱-۲۶ سال و ۲۷-۳۹ سال انجام شده است و در تعمیم نتایج آن به ورزشکاران سایر شهرها باید جانب احتیاط را رعایت کرد.

با توجه به پژوهش‌های انجام شده و اهمیت تأثیر پول به عنوان نظام پاداش دهی در ورزشکاران، پیشنهاد می‌شود نگرش ورزشکاران در گروه‌های سنی و جنسیتی مختلف، نسبت به پول سنجیده شود.

منابع:

1. Yamachi, K., Templer, D. (1982). The development of a money attitude scale. *Journal of Personality Assessment*, 46: 522-528.
2. Ogilive.B. (2001). Career termination issues among elite athletes. *Journal of Sport Management*. 23: 124-132.
3. Zigler. H. (2002). Sport as industry of twenty century: Handbook of research on sport management. New York: Macmillan.
۴. نادریان جهرمی، مسعود، (۱۳۸۴). مبانی جامعه‌شناسی در ورزش. اصفهان: هنرهای زیبا
۵. دسلر، گری، (۱۳۸۰)، مدیریت منابع انسانی. ترجمه علی پارساییان و محمداعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی
6. Comings, T.G., Worley, C.G. (2001). *Essentials of organizational development and change*. Cincinnati, OH: South western college publishing.
7. Lawler, E.E., Worley, C.G. (2006). *Winning support for organizational change*. *Ivey Business Journal*, 1-5.
۸. محمد زاده، عباس، مهرورزان، آرمن، (۱۳۸۵). رفتار سازمانی: نگرش اقتضایی. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی
9. Miller, D. (2005). The nature of modern sports. *Sociology of Sport Journal*: 1, 3: 65-74
10. William, M. (2000). Money management in UK football. *Tim*, 132: 24-43
11. Shaol, C. (2007). The attitude toward money as a reward system between the age groups corresponding to the boomers, generation X, and generation Y employees. *Journal of Management*, 6: 145-160.
12. Furnham, A. (2006). Many sides of the coin: the psychology of money. *Personality and Individual Differences*, 5: 501-509.

۱۳. دیویس، کیت، نیواستورم، جان، (۱۳۷۹). رفتار انسانی در کار. ترجمه علی طوسی. تهران: مرکز آموزش مدیریت

14. Welch, J. (2006). Keeping your people pumped. *Business Week*, 3977: 1-3.
15. Keough, J. (2006). It's not about the money. *Industrial Distribution*, 95(5): 9.
16. Sisk, M. (2005). Reward systems that really work: Harvard management update. Cambridge, MA: Harvard business school publishing.
17. Woodruff, C. (2006). Employee engagement. *British Journal of Administrative Management*, 50: 28-29.
18. Eastwood, G. (2006). Money isn't everything. *Marketing Week (UK)*, 29(17): 41-44
19. Christopher, A. N., Marek, P., Carroll, S. M. (2004). Materialism and attitude toward money. *Individual Difference research*, 2: 109-117.
20. Hornblower, M. (1997). Great expectations. *Time*, 149: 58-68.