رویش روان شناسی، سال۱۲، شماره۱۲، شماره پیاپی ۹۳، اسفند ۱۴۰۲
Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal(RRJ),12(12), 2024

نقش میانجی انگیزش شغلی در رابطه بین احترام سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت تولیدی شیوا

The mediating role of job motivation in the relationship between organizational respect and job satisfaction employees of Shiva company

لیدا خوش سیما (نویسنده مسئول)
کارشناس ارشد اقتصاد اسلامی، گروه اقتصاد، دانشگاه رجاء، قزوین، ایران.
آزیتا گلستانیان
کارشناس ارشد روانشناسی، گروه روانشناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.
دکتر هومن دوستی
دکتری مطالعات برنامه درسی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

چکیده

مطالعه حاضر با هدف بررسی نقش میانجی انگیزش شغلی در رابطه بین احترام سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت تولیدی شیوا انجام شد. این پژوهش توصیفی-همبستگی به روش مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این مطالعه شامل تمامی کارکنان شرکت تولیدی شیوا (سهامی خاص) در سال ۱۴۰۲ بود. در این مطالعه ۴۰۰ نفر به روش در دسترس در یک نظرسنجی آنلاین شرکت کردند. به منظور نمونه‌گیری از پرسشنامه انگیزش شغلی (MPS؛ هاکمن و اولدهام، ۱۹۷۶)، پرسشنامه احترام سازمانی (ORQ؛ رامارجان و همکاران، ۲۰۰۸) و پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (MSQ؛ ویس و همکاران، ۱۹۶۷) استفاده شد. نتایج نشان داد مدل پیشنهادی از برازش مطلوب برخوردار است. نتایج نشان داد اثرات مستقیم احترام سازمانی بر رضایت شغلی، احترام سازمانی بر انگیزش شغلی و انگیزش شغلی بر رضایت شغلی معنادار بود (P<۰/۰۵). همچنین نتایج نشان داد انگیزش شغلی در رابطه بین احترام سازمانی و رضایت شغلی نقش میانجی دارد (P<۰/۰۵). بر اساس یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که احترام سازمانی بر افزایش سطح انگیزش شغلی موثر است و به واسطه افزایش انگیزش شغلی به صورت مستقیم با افزایش میزان رضایت کارکنان در ارتباط است؛ بر این اساس توجه جدی سازمان ها به جاری سازی برنامه ها و اقدامات مرتبط با ارتقای سطح احترام سازمانی در سطوح سازمانی، گروهی و فردی موجب بهبود رضایت شغلی کارکنان خواهد شد.

واژه‌های کلیدی: *انگیزش شغلی، احترام سازمانی، رضایت شغلی.*

Lida Khoshsima*
MA in Islamic Economics, Department of Economics, Raja University, Qazvin, Iran.
lkhoshsima17@gmail.com
Azita Golestanian
MA in Psychology, Department of Psychology, Shiraz University, Shiraz, Iran.
Dr. Hooman Dosti
Phd in Curriculum Studies, Department of Educational Sciences, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

Abstract

This study was done to investigate the role of the mediator variable of job motivation in the relation between organizational respect and job satisfaction among the employees of Shiva Company. This descriptive-correlational research was based on structural equation modeling. The participants include all employees of Shiva company in 2023. In this study, 400 available people attended an online survey. Motivation potential score (MPS; Hackman & Oldham, 1976), organizational respect questionnaire (ORQ; Ramarajan et al., 2008), and Minnesota satisfaction questionnaire (MSQ; Weiss et al., 1967) were used to gather data. The results demonstrate that the suggested model has describable fitness. The results show a direct effect of organizational respect on job satisfaction and of organizational respect on job motivation and job motivation on job satisfaction is significant (P‹0.05). The results also illustrate that job motivation is a mediator variable in the relationship between organizational respect and job satisfaction (P‹0.05). In general, it can be concluded that organizational respect is directly related to satisfaction increase owing to job motivation. In this regard, to promote job satisfaction among employees, using organizational plans to increase organizational respect and job motivation is strongly recommended.

Keywords: *Job motivation, organizational respect, job satisfaction.*

نوع مقاله : پژوهشی **دریافت : آبان ۱۴۰۲** **پذیرش: دی ۱۴۰۲** **ویرایش نهایی: اسفند ۱۴۰۲**

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-22]

مقدمه

وجود نیروی کار سالم برای رشد و بقای هر جامعه‌ای ضروری است. زندگی انسان‌ها با کار آن‌ها گره خورده و زندگی سالم و احساس رضایت از آن نیازمند اشتغال در کار متناسب با ارضای نیازهای هر فرد می‌باشد. احساس رضایت کارکنان از شغل خود باعث احساس خشنودی و ایجاد احساس مثبت نسبت به خود خواهد شد و این احساس باعث افزایش انگیزه و در نتیجه بالا بردن بهره‌وری و همکاری بیشتر و انجام مسئولیت‌های شغلی بالاتر خواهد شد که در نتیجه باعث ماندگاری و حفظ شغل و بهبود مداوم و رشد سازمان خواهد شد (صلحی و همکاران، ۱۴۰۱). همچنین رضایت شغلی بالای کارکنان سازمان باعث بالاتر بردن رضایت مشتریان خواهد شد، زیرا کارکنان راضی‌تر، تعهد کاری بالاتر داشته و عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند (دوالی و همکاران، ۱۴۰۱). در مقابل عدم رضایت شغلی باعث بروز رفتارهای مخرب از قبیل غیبت، ترک کار، بهره‌وری پایین، تولیدات بی‌کیفیت و همچنین تأثیر مستقیم بر نمود رفتارهای ناایمن و بروز حوادث شغلی دارد. به‌طورکلی یک رابطه قوی بین رضایت شغلی افراد و عملکرد آن‌ها وجود دارد (صلحی و همکاران، ۱۴۰۱).

منظور از رضایت شغلی درجه‌ای از احساسات و دیدگاه‌های مثبت افراد نسبت به شغلشان می‌باشد که یک حالت خوشایند عاطفی بوده که حاصل درک افراد از محیط کارشان می‌باشد (طالبی و همکاران، ۱۴۰۱). هر چه افراد احساس بهتری داشته باشند احساس رضایت بیشتری هم از شغلشان دارند (جاسمی و همکاران، ۱۴۰۱). رضایت شغلی دارای ابعاد مختلفی بوده و مجموعه‌ای از عوامل بر آن تأثیرگذار است که با سه عامل جسمانی، روانی و اجتماعی ارتباط دارد و نمی‌توان آن را فقط به یک عامل محدود کرد (حبیبی و همکاران، ۱۴۰۱). دیدگاه‌های مختلف دو نوع رضایت شغلی را بیان می‌کنند: ۱- رضایت شغلی درونی ناشی از احساس مثبت فرد نسبت به کار و پیشرفت ناشی از انجام مسئولیت‌های خود و رضایت بیرونی ناشی از محیط کار که عواملی نظیر دستمزد، شرایط محیط کار و روابط کاری در آن تأثیرگذار است (باقریان فر و همکاران،۱۴۰۱). در حقیقت رضایت شغلی رابطه بین توقعات نیروی کار با پاداش‌هایی است که محیط کار فراهم می‌کند به عبارتی تفاوت میان تعداد پاداش‌های دریافتی کارکنان با مبلغی که معتقدند باید دریافت کنند، که نقش کلیدی رهبران سازمان بخصوص مدیریت منابع انسانی در ایفای درست مسئولیت‌های خود در این موضوع در جهت رسیدن به اهداف سازمانی بسیار حائز اهمیت می‌باشد (ریوالدو[1]، ۲۰۲۱).

علی و انور[2] (۲۰۲۱) در پژوهش خود رابطه مثبت و معنادار بین انگیزش شغلی و رضایت شغلی در کارکنان بخش بانکداری را نشان دادند که در آن پاداش‌ها به عنوان انگیزه مثبت باعث افزایش رضایت شغلی می‌گردند. باسلامه و اسد [3] (۲۰۲۱) در تحقیق خود بر روی مدرسان مدیریت دانشگاه‌های خصوصی شهر مکاسر دریافتند که افزایش انگیزه کاری باعث افزایش رضایت شغلی اساتید می‌گردد. سهرابی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود بر روی ۱۷۵ نفر از کارکنان بیمارستان‌های سنندج، همبستگی مثبت و معنادار بین انگیزش شغلی و رضایت شغلی را نشان دادند. ریوالدو (۲۰۲۱) در پژوهش خود بر روی کارکنان هتل مریلون نشان داد که انگیزه تأثیر قابل‌توجه مثبتی بر روی رضایت شغلی کارکنان دارد که خود رضایت شغلی نیز تأثیر مستقیم بر عملکرد کارکنان دارد. انگیزه نیرو محرکه‌ای است که باعث می‌شود کارکنان تمایل به انجام مسئولیت‌ها و تعهدات خود داشته باشند. کلمه انگیزه به معنی تشویق دلیل انجام کار توسط انسان بوده و عاملی درونی است که باعث پذیرش یا عدم پذیرش انجام کار می‌گردد (اندرس[4]، ۲۰۲۲). طبق پژوهش‌های انجام شده در زمینه انگیزش، عمدتاً دو ابزار انگیزش پولی یا غیر پولی وجود دارد. محققان مدل‌ها را به دو دسته تقسیم می‌کنند که عبارت‌اند از نظریه‌های محتوا و فرآیند. نظریه‌های محتوا عموماً بیان می‌کنند که نیازهای درونی کارکنان به آنها انرژی می‌دهد تا برای برآورده کردن آن‌ها سخت تلاش کنند. این نیازها شامل نیاز اساسی ایمنی، اجتماعی، احترام و غیره می‌باشد. سختی قابل توجه نظریه‌های محتوا این است که نیازهای کارکنان به راحتی قابل مشاهده نیست. نظریه‌های محتوای اصلی انگیزش عبارتند از سلسله مراتب نیازهای مزلو، نظریه ERG آلدرفر، نظریه بهداشت محرک هرزبرگ، و نیازهای آموخته شده یا نظریه سه نیاز مک کللند.

نظریه‌های فرآیند که بر فرآیند تصمیم‌گیری تمرکز دارند، شامل ایجاد انگیزه در کارکنان به سمت رفتار و اهداف مشخص می‌باشد. نظریه‌های فرآیند اولیه انگیزش عبارتند از نظریه انتظار، نظریه برابری، نظریه تعیین هدف و نظریه تقویت. بر اساس بسیاری از نظریه‌ها و مطالعات انگیزش، پژوهشگران عنوان می‌کنند که برخی از عوامل مهم بر انگیزه کارکنان تأثیرگذار هستند که شامل ارزیابی و ارائه بازخورد

1. Rivaldo
2. Ali & Anwar
3. Basalamah & As'ad
4. Andreas

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-22]

صادقانه، محیط کار و کار تیمی، شرح شغل و پاداش و انگیزه می‌باشد. علاوه بر این، از طریق تئوری انگیزش هدف‌گذاری، تعیین یک هدف خاص در یک زمان خاص برای دستیابی به آن باعث ایجاد انگیزه در کارکنان می‌شود. این یعنی افراد ترجیح می‌دهند هدفی برای آنها تعیین شود که شایستگی‌ها و مهارت‌های آن‌ها را افزایش دهد و از آن‌ها استفاده کند که این اهداف باعث افزایش انگیزش آنها می‌گردد (جدایا و مهرز [1]، ۲۰۲۰).

چان و همکاران [2] (۲۰۲۲) در پژوهش خود به بررسی نقش احترام سازمانی، رضایت شغلی و ناامنی شغلی بر فرسودگی شغلی سازمان‌های یادگیرنده پرداخته که بر اساس آن گزارش نمودند که رضایت شغلی میانجی کننده، تأثیر احترام سازمانی برای سه سندرم فرسودگی شغلی است. احترام سازمانی زوال شخصیت را نه تنها به طور غیرمستقیم از طریق رضایت شغلی بلکه از طریق خستگی عاطفی پیش‌بینی می‌کند. ناامنی شغلی رابطه بین رضایت شغلی و زوال شخصیت و همچنین بین خستگی عاطفی و زوال شخصیت را تعدیل می‌کند. احترام سازمانی از طریق رضایت شغلی، زوال شخصیت را کاهش می‌دهد، اما این تأثیر به میزان احساس امنیت کارکنان در مورد شغلشان بستگی دارد.

ادری [3] (۲۰۱۷) در مطالعه بر روی کارکنان خانه‌های سالمندان در سه پردیس در نیویورک، با تجزیه و تحلیل رگرسیون احترام را به عنوان یک متغیر معنادار بر رضایت شغلی شناسایی کرد و نشان داد که احترام در محل کار به‌عنوان یک متغیر قدرت بخش، پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی در محل کار است. میشارا و همکاران [4] (۲۰۲۱) در تحقیق خود بر روی ۴۰۰ نفر از کارکنان مؤسسات آموزشی و غیرآموزشی در نپال گزارش دادند که شرکت کنندگان از احترام همکاران خود خوشحال هستند و از آنها قدردانی می‌کنند، همچنین گزارش دادند که احترام و رضایت کارکنان به طور معنی داری با هم همبستگی دارند و همچنین نیاز تقویت رفتارهای کارکنان در داخل جو سازمان وجود دارد. قاسم پور گنجی و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیق خود بر روی ۲۱۵ نفر از کارکنان به بررسی تأثیر توانمندسازی کارکنان، جو اخلاقی و حمایت سازمانی از قصد جابجایی و بررسی نقش واسطه‌ای رضایت شغلی در یکی از دانشگاه‌های مشهد پرداخته و نشان دادند توانمندسازی کارکنان می‌تواند رضایت شغلی را به طور مثبت پیش‌بینی کند که رضایت شغلی خود تأثیر منفی بر قصد ترک شغل دارد، همچنین علاوه بر توانمندسازی کارکنان، حمایت سازمانی و جو اخلاقی نیز بر رضایت شغلی تأثیرگذار است اما باید توسط دانشگاه بهبود یابد زیرا نسبت به سایرین پایین‌تر است. احترام نشان‌دهنده یک ساختار روان‌شناختی است که ارزش ادراک شده یک فرد را به‌عنوان عضوی از گروه به تصویر می‌کشد. رفتار منصفانه اعضای گروه بیانگر احترام و شمول است درحالی‌که رفتار ناعادلانه بیانگر بی‌احترامی و طرد است. رفتار محترمانه به اعضای گروه نشان می‌دهد که آنها از حقوق و مسئولیت‌های کامل عضویت در گروه برخوردارند و زمینه را برای اعتماد و تعهد متقابل ایجاد می‌کند (ان جی و همکاران [5]، ۲۰۲۱). سازمانی که با کارکنان خود با عزت و احترام رفتار می‌کند، فرهنگ کاری ایجاد می‌کند که وفاداری و تعهد را تقویت می‌کند. چنین سازمان‌هایی اغلب فعال بوده و با نتایج بسیار بالا از طریق ادغام در فرهنگ، تلاش برای حفظ و مشارکت کارکنان همراه هستند. هر چه سازمان فرهنگ قدردانی بیشتر از افراد را از طریق اعتماد، عدالت، کار و رویه‌ها ترویج کند، فرصت‌های بیشتری برای مشارکت کارکنان فراهم می‌شود (ابدورایمی و همکاران [6]، ۲۰۲۳).

جاریک و همکاران [7](۲۰۱۹) به بررسی رابطه احترام و صدای سازنده و نقش انگیزش فعالانه و گرفتن دیدگاه پرداخته و نشان می‌دهد دریافت احترام مثبت و صدای سازنده، باورهای کنترلی، خلق و خوی مثبت و تمایل به صدا را پیش‌بینی می‌کند. احترام دریافت شده درجه‌ای از احترام است که کارمندان از همکاران خود در محیط کار دریافت می‌کنند که اغلب ناشی از شایستگی کارمند است. کارمندانی که احترام بیشتری دریافت می‌کنند نشان می‌دهند که عضوی شایسته و ارزشمند در سازمان هستند. بر اساس این فرض که انگیزه «توانایی انجام دادن» را ترویج می‌کند به‌عنوان رفتار پیشگیرانه‌تر پیشنهاد می‌شود که باورهای کنترلی کارکنان با صدا مرتبط باشد. باورهای کنترلی به کارکنان کمک می‌کند محیط کار را ساختاریافته، منظم و قابل غلبه ببینند. هنسون [8] (۲۰۲۲) در مطالعه خود برروی ۲۴ نفر از رهبران زن در سازمان‌ها به نقش مهمی که انعطاف پذیری زنان در هنگام برخورد با بی احترامی در محل کار دارند پرداخت و نشان داد که احترام در بافت سازمانی نقش مهمی را ایفا می‌کند و زنان زمانی که احساس احترام کنند شادتر هستند و در نتیجه در سازمان باقی می‌مانند. بی

1. Jedaia & Mehrez
2. Chan
3. Edery
4. Mishra, Mahat & Khanal
5. Ng
6. Abduraimi
7 .Jaurique
8 .Spell-Hansson

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-22]

احترامی مداوم به زنان ممکن است باعث شود که انگیزه خود را از دست داده و از دستیابی به موقعیت‌های بالاتر انصراف داده یا موقعیتی را که دارند ترک کنند. پاین[1](۲۰۱۹) با پژوهش برروی ۱۸۱ کارگر نشان داد که رهبری تحول‌آفرین، رهبری اخلاقی و هنجارهای احترام به طور مثبت و معناداری با نزاکت و رفتار خوب محل کار مرتبط هستند. یافته‌ها نشان می‌دهد سازمان‌ها تشویق می‌شوند تا با تقویت رفتارهای مثبت مدیران و سرپرستان خود و بهبود درک کارکنان از هنجارهای احترام در محل کار، برای بهبود نزاکت و رفتار خوب در محل کار تلاش کنند.

انگیزش به‌عنوان عاملی مهم در رضایت شغلی در تحقیقات مختلفی بررسی گردیده و نقش مثبت انگیزش شغلی بر رضایت شغلی کارکنان در محیط کار گزارش شده است. احترام سازمانی به‌عنوان عامل تأثیرگذار بر عملکرد افراد و تمایل به ماندگاری در سازمان مطرح گردیده که افرادی که احترام بیشتری در محیط کار دریافت می‌کنند با افزایش انگیزش شغلی تمایل به ترک کار کمتری داشته و تعهد، وفاداری و مسئولیت‌پذیری بالاتری را از خود نشان می‌دهند. در مطالعات پیشین نقش احترام سازمانی بر رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است، اما در بررسی پیشینه مطالعه‌ای یافت نشد که نقش میانجی انگیزش شغلی را در این رابطه بررسی کند؛ با انجام این مطالعه می‌توان یک عامل میانجی مهم را مورد بررسی قرار داد و از نتایج مستخرج در تدوین برنامه‌های آموزشی در سازمان‌ها جهت افزایش رضایت شغلی استفاده نمود. از این رو، هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی انگیزش شغلی در رابطه بین احترام سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت تولیدی شیوا بود.

روش

پژوهش حاضر توصیفی_همبستگی به روش مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این مطالعه شامل کلیه کارکنان شرکت تولیدی شیوا (سهامی خاص) در سال ۱۴۰۲ بود. حجم نمونه در این مطالعه با استفاده از فرمول کلاین (۲۰۱۱) محاسبه شد؛ در واقع به ازای متغیرهای قابل مشاهده در مدل (۱۲ متغیر) ۳۰ نمونه در نظر گرفته شد؛ حجم نمونه ۳۶۰ نفر برآورد شد؛ اما به‌منظور پیشگیری از ریزش احتمالی و حذف داده‌های مخدوش حجم نمونه تا ۴۰۰ نفر در نظر گرفته شد. نمونه‌گیری به‌شیوه دردسترس با بهره‌گیری از فرم نظرسنجی آنلاین (پرس لاین) در شبکه اجتماعی مجازی (تلگرام) شرکت که همه افراد در آن حضور داشتند؛ تا تکمیل نمونه مورد نظر انجام شد؛ فرم نظرسنجی به‌گونه‌ای بود که افراد فقط یک‌بار می‌توانستند آن را تکمیل کنند. رضایت و علاقه جهت شرکت در پژوهش، داشتن سلامت جسمانی و روان‌شناختی (به روش خوداظهاری) و عدم ترک کار موقت به عنوان معیارهای ورود به پژوهش در نظر گرفته شد. همچنین عدم تکمیل فرم نظرسنجی به‌عنوان تنها معیار خروج در نظر گرفته شد. همه افراد با رضایت کامل در این مطالعه مشارکت داشتند و فرم رضایت آگاهانه را تأیید کردند؛ همچنین همه افراد نسبت به اهداف پژوهش مطلع بودند و به‌منظور حفظ رازداری، اطلاعات هویتی آن‌ها درخواست نشد. به منظور تحلیل داده‌ها، از نرم افزارهای SPSS و Amos نسخه‌های ۲۴ استفاده شد؛ مدل معادلات ساختاری به روش حداکثر درست‌نمایی و تحلیل مسیر (آزمون بوت استرپ) انجام شد.

ابزار سنجش

مقیاس انگیزش شغلی (MPS)[2]: این مقیاس توسط هاکمن و اولدهام[3] (۱۹۷۶) به منظور بررسی میزان انگیزش و علاقه کارمندان نسبت به شغل‌شان ساخته شد. این پرسشنامه حاوی ۱۵ سوال می‌باشد. نمرات ۵ گزینه‌ای با گزینه‌های خیلی زیاد (نمره ۵)، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم (نمره ۱) است دامنه نمرات در این پرسشنامه ۱۵ الی ۷۵ می‌باشد و نمرات بالاتر نشان دهنده انگیزش شغلی بیشتر است. پایایی و روایی خارجی پرسشنامه توسط هاکمن و الدهام (۱۹۷۶) از طریق همسانی درونی به روش آلفای کرونباخ ۰/۵۶ تا ۰/۸۴ و روایی تفکیکی و همگرایی آن به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۸۱ بدست آمده است. امجد زبردست و همکاران (۱۳۹۶) روایی پرسشنامه را به روش تحلیل عاملی تاییدی مورد بررسی قرار دادند و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آوردند. در پژوهش حاضر میزان آلفای کرونباخ ۰/۷۳ محاسبه شد.

1 .Payne
2 .Motivating Potential Score (MPS)
3 .Hackman & Oldham

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-22]

پرسشنامه احترام سازمانی (ORQ)[1]: این پرسشنامه توسط رامارجان[2] و همکاران (۲۰۰۸) به منظور اندازه‌گیری احترام سازمانی ساخته شده است. این پرسشنامه ۵ سوال دارد. دامنه نمرات ۵ گزینه‌ای با نمرات ۱: هرگز، ۲: گاهی، ۳: متوسط، ۴: خیلی زیاد و ۵: همیشه می‌باشد. در این پرسشنامه بالاترین امتیاز ۲۵ و پایین‌ترین امتیاز ۵ می‌باشد که امتیاز بالا نشانگر احترام بیشتر و امتیاز پایین نشانگر احترام پایین‌تر می‌باشد. رامارجان و همکاران (۲۰۰۸) با روش آلفای کرونباخ پایایی آن را ۰/۸۲ گزارش نمودند، روایی این پرسشنامه به روش ملاکی با محاسبه ضریب همگرا با پرسشنامه رضایت با تغییرات سازمانی (r=۰/۵۴) محاسبه شد. زارع و همکاران (۱۳۸۹) پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش شده است؛ همچنینی روایی به روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و شاخصKMO برابر با ۰/۸۰ محاسبه شد که دلالت بر کفایت حجم نمونه دارد؛ در نهایت نتایج نشان داد که هر ۵ سوال در مجموع یک عامل را تشکیل می‌دهند و در مجموع ۷۰ درصد واریانس را تبیین می‌کنند (به نقل از زرگر شیرازی و همکاران، ۱۳۹۶). در پژوهش حاضر میزان آلفای کرونباخ ۰/۷۹ محاسبه شد.

پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ)[3]: این پرسشنامه توسط ویس و همکاران[4] در سال ۱۹۶۷ به منظور اندازه‌گیری خشنودی شغلی ساخته شده است. این پرسشنامه ۲۰ سوال دارد و نمره‌گذاری آن با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای: کاملا مخالفم ۱، مخالفم ۲، نظری ندارم ۳، موافقم ۴، کاملا موافقم ۵ انجام می‌گیرد. بالاترین نمره ۱۰۰ که نشانگر بالاترین رضایت شغلی و کمترین نمره ۱۹ که نشان دهنده پایین ترین میزان رضایت شغلی می‌باشد. روایی این پرسشنامه توسط تهیه کنندگان آن به روش ملاکی با محاسبه ضریب واگرا با پرسشنامه فرسودگی شغلی (r=-۰/۴۷) تایید شده است؛ همچنین پایایی به روش همسانی درونی ۰/۷۴ آلفای کرونباخ گزارش شد (ویس و همکاران، ۱۹۶۷). میرزایی و فتحی (۱۳۹۲) پایایی به روش همسانی درونی را ۰/۷۸ آلفای کرونباخ و روایی همگرای این پرسشنامه را با میزان حقوق دریافتی (r=۰/۴۳) محاسبه کردند. در پژوهش حاضر میزان آلفای کرونباخ ۰/۸۲ محاسبه شد.

یافته ها

در این پژوهش ۴۰۰ نفر مشارکت داشتند، اما در مجموع ۳۷۴ پرسشنامه قابلیت تحلیل را داشت. شرکت‌کنندگان در میانگین و انحراف معیار سنی ۴/۳۲±۳۸/۱۲ سال بود. بیشتر شرکت‌کنندگان (۱۸۹ نفر، ۵۰/۵ درصد) در دامنه سنی کمتر از ۳۵ سال قرار داشتند. بیشتر شرکت‌کنندگان جنسیت مذکر (۲۷۴ نفر، ۷۳/۳ درصد) و متأهل (۲۳۲ نفر، ۶۲ درصد) بودند. از نظر تحصیلات به ترتیب بیشترین افراد دارای تحصیلات دیپلم (۱۵۴ نفر، ۴۱/۲ درصد)، کارشناسی (۱۱۳ نفر، ۳۰/۲ درصد)، کاردانی (۵۶ نفر، ۱۵ درصد) و سپس کارشناسی ارشد و دکتری (۵۱ نفر، ۱۳/۶ درصد) بودند. بیشتر شرکت‌کنندگان از نظر موقعیت سازمانی به ترتیب در سمت کارگر/اپراتور (۲۱۳ نفر، ۵۷ درصد)، کارمند/کارشناس (۱۱۴ نفر، ۳۰/۵ درصد)، سرپرست/رئیس (۳۳ نفر، ۸/۸ درصد) و مدیر (۱۴ نفر، ۳/۷ درصد) بودند. از نظر محل کار، اکثر آن‌ها در موقعیت هشتگرد (۲۰۷ نفر، ۵۵/۳ درصد)، سپس فیروزکوه (۱۳۹ نفر، ۳۷/۲ درصد) و دفتر مرکزی (۲۸ نفر، ۷/۵ درصد) مشغول به فعالیت بودند. از نظر سابقه کار، اکثر افراد (۲۳۳ نفر، ۶۲/۳ درصد) دارای سابقه کار کمتر از ده سال بودند و سپس (۱۰۸ نفر، ۲۸/۹ درصد) دارای سابقه کار بین ده الی بیست سال بودند؛ بقیه افراد (۳۳ نفر، ۸/۸ درصد) دارای سابقه کار بیشتر از بیست سال بودند. در جدول ۱ یافته‌های توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش ارائه شده است.

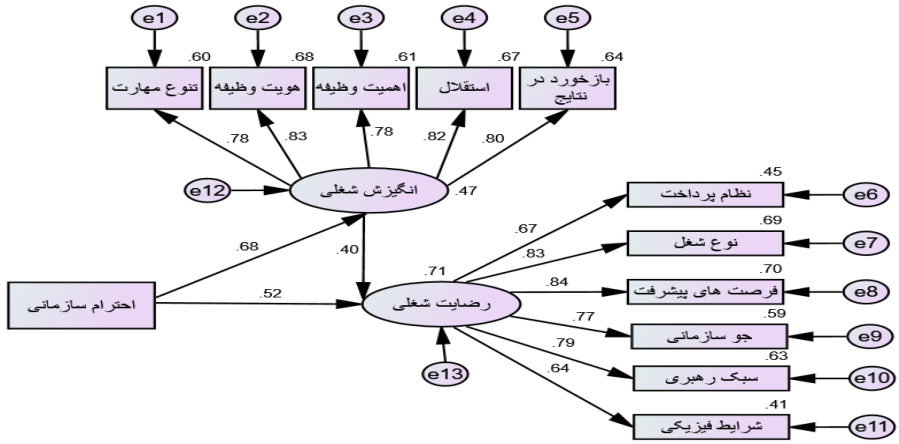
جدول ۱: یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش و ضرایب همبستگی پیرسون

متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	۱	۲	۳
۲- رضایت شغلی	۳۷۴	۵۴/۰۲	۱۵/۵۴	-۰/۲۰	-۰/۳۸	۱		
۲- احترام سازمانی	۳۷۴	۱۳/۷۳	۴/۹۶	۰/۲۱	-۰/۵۴	۰/۷۳ **	۱	
۳- انگیزش شغلی	۳۷۴	۳۹/۲۹	۸/۷۷	۰/۴۴	۰/۲۴	۰/۶۷ **	۰/۶۴ **	۱

1 .Organizational Respect Questionnaire (ORQ)
2 .Ramarajan
3 .Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)
4 .Weiss

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-22]

در جدول ۱ یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی پیرسون ارائه شده است؛ میانگین متغیرهای رضایت شغلی، احترام سازمانی و انگیزش شغلی به ترتیب ۵۴/۰۲، ۱۳/۷۳ و ۳۹/۲۹ بود؛ همچنین آماره شاخص‌های کجی و گشیدگی در دامنه ۲ الی ۲- قرار داشت که نشان دهنده طبیعی بودن توزیع داده‌ها در متغیرهای پژوهش می‌باشد. با توجه به طبیعی بودن توزیع داده‌ها جهت بررسی رابطه خطی بین متغیرها از آزمون پارامتری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد؛ نتایج نشان داد که رضایت شعلی با احترام سازمانی (r=۰/۷۳) و انگیزش شغلی (r=۰/۶۷) همبستگی مثبت و معنادار دارد؛ همچنین بین احترام سازمانی و انگیزش شغلی (r=۰/۶۴) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (P<۰/۰۵). به منظور اجرای آزمون مدل‌یابی معادلات ساختاری و بررسی برازش مدل پیشنهادی، ابتدا پیش‌فرض‌های استقلال خطاها و عدم هم‌خطی چندگانه بررسی شد، نتایج نشان داد که آماره دوربین واتسون[1] برابر با ۱/۹۰ و در دامنه مطلوبیت ۱/۵۰ تا ۲/۵۰ قرار دارد و بیانگر استقلال باقی‌مانده‌ها است. هم‌چنین هرچه مقدار تولرانس بیش‌تر (نزدیک به ۱) باشد، میزان هم‌خطی کمتر است؛ در این مطالعه میزان تلورانس برای متغیرهای پیش‌بین و میانجی ۰/۶۸ گزارش شد که نشانگر هم‌خطی مطلوب است. همچنین ضریب مردیا در این مطالعه ۶/۷۵ محاسبه شد، به عبارت دیگر نرمال بودن چند متغیری نیز برقرار است، زیرا مقدار این آماره کمتر از ۸ می‌باشد. به‌منظور آزمون مدل مفهومی پژوهش از مدل معادلات ساختاری با حداکثر درست‌نمایی استفاده شد، ضرایب مسیر در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱: مدل برازش شده پژوهش در حالت استاندارد

با توجه به نتایج شکل ۱ مدل پیشنهادی نقش میانجی انگیزش شغلی در رابطه بین احترام سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت تولیدی شیوا در مجموع ۷۱ درصد از واریانس رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند؛ در ادامه ضرایب مسیرهای مستقیم در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: ضرایب اثرات مستقیم متغیرهای مدل معادلات ساختاری

مسیرها	ضریب مسیر	خطا استاندارد	مقدار t	حد پایین	حد بالا	مقدار P
احترام سازمانی بر رضایت شغلی	۰/۵۲	۰/۰۲	۸/۹۰	۰/۷۳	۰/۸۳	۰/۰۰۱
احترام سازمانی بر انگیزش شغلی	۰/۶۸	۰/۰۳	۱۳/۶۲	۰/۳۱	۰/۷۳	۰/۰۰۱
انگیزش شغلی بر رضایت شغلی	۰/۴۰	۰/۰۶	۶/۸۸	۰/۲۶	۰/۵۲	۰/۰۰۱

نتایج در جدول ۲ نشان داد اثرات مستقیم احترام سازمانی بر رضایت شغلی (β=۰/۵۲، CR=۸/۹۰)، احترام سازمانی بر انگیزش شغلی (β=۰/۶۸، CR=۱۳/۶۲) و انگیزش شغلی بر رضایت شغلی (β=۰/۴۰، CR=۶/۸۸) معنادار بود (P<۰/۰۵). در ادامه، نتایج تحلیل میانجی در جدول ۳ ارائه شده است.

1 .Durbin-Watson

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-22]

جدول ۳: اثرات میانجی مدل معادلات ساختاری

مسیرها	ضریب مسیر	خطا استاندارد	حد پایین	حد بالا	مقدار P
نقش میانجی انگیزش شغلی در رابطه بین احترام سازمانی و رضایت شغلی	۰/۲۷	۰/۰۴	۰/۱۷	۰/۳۷	۰/۰۰۱

به منظور بررسی نقش میانجی از آزمون بوت استرپ استفاده شد، نتیجه در جدول ۳ نشان داد که انگیزش شغلی در رابطه بین احترام سازمانی و رضایت شغلی (β=۰/۲۷) نقش میانجی دارد (P<۰/۰۵). برای بررسی برازش مدل پیشنهادی نقش میانجی انگیزش شغلی در رابطه بین احترام سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت تولیدی شیوا شاخص‌های برازندگی محاسبه شد؛ نتایج در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: شاخص‌های برازش مدل مفهومی پژوهش

شاخص‌های برازش	CMIN	مقدار P	درجه آزادی	CMIN/DF	CFI	NFI	RMSEA
مدل پژوهش	۱۶۲/۹۷	۰/۴۳	۵۲	۳/۱۳	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۰۷
معیار تصمیم	-	>۰/۰۵	-	<۵	>۰/۹۰	>۰/۹۰	<۰/۰۸

نتایج جدول ۴ نشان داد که شاخص‌های برازندگی حاصل از مدل معادلات ساختاری پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس احترام سازمانی با میانجی‌گری انگیزش شغلی در کارکنان شرکت شیوا از برازش مطلوب برخوردار است (χ^2=۱۶۲/۹۷، df=۵۲، χ^2/df=۳/۱۳، CFI =۰/۹۶، NFI =۰/۹۴ و RMSEA =۰/۰۷).

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی انگیزش شغلی در رابطه بین احترام سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت تولیدی شیوا انجام شد. نتیجه حاضر نشان داد که احترام سازمانی با افزایش رضایت شغلی رابطه دارد. نتیجه حاضر با مطالعات فتح‌الهزاده (۱۳۹۸)، کریمی (۱۳۹۳)، مسلمی و مهرآرا (۱۳۹۴)، بیلگین اوغلو[1] و همکاران (۲۰۱۹)، لاشینگر و فینگان[2] (۲۰۰۵)، رامرجان و همکاران (۲۰۰۸) چان و همکاران (۲۰۲۲) همسو می‌باشد. در تبیین می‌توان گفت هر انسانی نیاز به احساس ارزشمندی دارد که هسته اصلی هر تعامل انسانی است. در یک محیط کار که رفتار محترمانه حاکم باشد و کارکنان آن احساس احترام کنند، مزایای بسیار زیادی برای سازمان به همراه دارد و می‌تواند منجر به افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی شود. در واقع کارکنان یک مجموعه سزاوار رفتار با احترام هستند و رضایت شغلی تا حدی بازتابی از رفتار خوب است. در یک محیط سازمانی محترمانه، ایجاد و تقویت روابط را می‌توان بهتر درک کرد و این منجر به افزایش رضایت شغلی می‌شود. به عبارت دیگر می‌توان نتیجه گرفت که سازمان‌ها باید شیوه‌های ارتباطی مؤثری را توسعه دهند که شامل احترام به کارکنان باشد، زیرا که احترام می‌تواند به عنوان یک عامل محافظ در برابر رویدادهای سخت در محیط کار باشد و منجر به افزایش تعهد سازمانی، رضایت شغلی و احساس حمایت شود (بیلگین اوغلو و همکاران، ۲۰۱۹). چان و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی نشان دادند احترام سازمانی به طور منفی با فرسودگی شغلی از طریق رضایت شغلی مرتبط است و ناامنی شغلی را تعدیل می‌کند. علاوه بر این احترام سازمانی می‌تواند منجر به افزایش احساس تعهد فرد نسبت به شغل خود و افزایش رضایت و کاهش فرسودگی شغلی شود (رامرجان و همکاران، ۲۰۰۸). علاوه بر این رفتار احترام‌آمیز با کارکنان منجر به افزایش سطح اعتماد به سازمان، احساس حمایت و رضایت شغلی می‌شود (لاشینگر و فینگان، ۲۰۰۵). به مراتب ادراک بی‌احترامی در سازمان منجر به افزایش خستگی هیجانی و افزایش سطح استرس کارمند می‌شود که با کاهش رضایت شغلی و افزایش فرسودگی شغلی ارتباط دارد (گراندی[3]، ۲۰۰۳).

1 Bilginoğlu
2 Laschinger & Finegan
3 Grandey

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-22]

در رابطه با ارتباط احترام سازمانی با انگیزش شغلی نتایج پژوهش نشان داد که احترام سازمانی با افزایش انگیزش شغلی رابطه دارد. نتیجه حاضر با مطالعات ژائو[1] و همکاران (۲۰۲۲)، پریم[2] و همکاران (۲۰۱۷) هو و بینینگ[3] (۲۰۰۸)، والکر[4] (۲۰۱۴) همسو می‌باشد. احترام هم برای عملکرد جمعی و هم برای بهزیستی افراد نقشی اساسی و حیاتی دارد (هو و بینینگ، ۲۰۰۸). انگیزش شغلی مفهومی است که تحت تأثیر منابع مختلفی قرار دارد بنابراین، احترام سازمانی به‌عنوان یک عامل مثبت در نظر گرفته می‌شود که به طور کلی با افزایش انگیزش شغلی، تعهد و وفاداری، کاهش تمایل به غیبت در کار و... مرتبط است. افراد با ادراک احترام سازمانی بالاتر، نگرش و رفتارهای مثبت بیشتری از خود نشان می‌دهند که می‌تواند منجر به رفع نیاز احساس احترام کارکنان و افزایش انگیزش شغلی شود (ژائو و همکاران، ۲۰۲۲). ارضای نیاز احترام کارکنان می‌تواند آن‌ها را خوش‌بین‌تر، با اعتماد به نفس و پرانرژی‌تر کند که می‌تواند به تقویت مهارت‌های شخصی در کوتاه‌مدت و همچنین ظرفیت فکری آن‌ها در بلندمدت کمک کند (پریم و همکاران، ۲۰۱۷). نتایج مطالعات بورچل و رابین[5] (۲۰۱۱) نشان می‌دهد سازمانی که ارزش‌های احترام را اجرا کند، در حفظ کارکنان با استعداد و داشتن کارکنانی که به سازمان متعهد هستند، بهتر عمل می‌کند. اگر کارمندی احساس کند که مورد احترام است، به احتمال زیاد با یک تیم، یک مدیر یا کل سازمان رابطه مؤثرتری خواهد داشت (والکر، ۲۰۱۴).

علاوه براین، نتایج پژوهش نشان داد که انگیزش شغلی با افزایش رضایت شغلی رابطه مثبت دارد. نتیجه حاضر با مطالعات داوودی و همکاران (۱۳۹۱)، کریمی (۱۳۹۳)، ریوالدو (۲۰۲۱) همسو می‌باشد. رضایت شغلی می‌تواند تحت تأثیر عوامل مختلف شخصیتی و موقعیتی قرار بگیرد و یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر آن انگیزش شغلی است. در تبیین می‌توان گفت ریشه شکست و موفقیت هر سازمانی را می‌توان در عوامل تاثیر گذار انگیزش شغلی در نظر گرفت؛ به عبارت دیگر انگیزه شغلی و رضایت شغلی دو عامل بسیار با اهمیت برای تداوم عملکرد بهینه سازمان‌ها هستند (داوودی و همکاران، ۱۳۹۱). منابع انسانی، به ویژه نیروی کار، برای انجام مؤثر و کارآمد وظایف خود نیازمند انگیزه مستمر هستند. بدون انگیزه، کارمندان کمتر برای انجام وظایف خود تشویق می‌شوند و به راحتی تسلیم وسوسه‌های مختلف می‌شوند (ریوالدو، ۲۰۲۱). شواهد تجربی قابل قبولی وجود دارد که نشان دهنده آن است که انگیزش شغلی پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی است (کریمی، ۱۳۹۳؛ مسلمی و مهرآرا، ۱۳۹۴؛ فتح‌اله‌زاده و همکاران، ۱۳۹۸). کریمی (۱۳۹۳) در پژوهشی نشان داد که اگر انگیزه‌های اساسی و با اهمیت فرد در زمینه شغلی ارضا شوند، رضایت شغلی افزایش پیدا خواهد کرد و در تحقق اهداف سازمان موفق‌تر عمل می‌کند. علاوه برا این، رفتار کارکنان در یک سازمان تحت تأثیر نگرش‌های آنان قرار دارد و در واقع رضایت شغلی نگرش هیجانی مثبت یک کارمند نسبت به شغلش است (اشمیت[6]، ۲۰۰۷)، از آنجایی که انگیزش شغلی بر نگرش افراد نسبت به شغلشان تأثیر می‌گذارد به نظر می‌رسد هرچه مقدار انگیزش شغلی بیشتر باشد به همان مقدار رضایت شغلی افزایش پیدا خواهد کرد و این موضوع می‌تواند منجر به اثرگذاری مثبت بر عملکرد کارکنان شود. از این رو می‌توان فرض کرد که هیچ سازمانی نمی‌تواند پیشرفت یا موفقیت کسب کند، تا زمانی که کارکنان از آن راضی باشند و برای انجام وظایف و دستیابی به اهداف شغلی انیزه داشته باشند. رادرفورد[7] (۱۹۹۰) گزارش داد که انگیزش، سازمان را موفق‌تر می‌سازد، زیرا کارکنان با انگیزه همیشه در جستجوی شیوه‌های بهبود یافته برای انجام کار هستند، بنابراین برای سازمان‌ها مهم است که انگیزه کارکنان خود را تشویق کنند.

نتیجه دیگر پژوهش نشان داد که انگیزش شغلی می‌تواند بین احترام سازمانی و رضایت شغلی نقش میانجی داشته باشد. در مرور پیشینه، پژوهشی یافت نشد که به‌طور مشخص به بررسی نقش میانجی انگیزش شغلی در رابطه بین احترام سازمانی و رضایت شغلی بپردازد، از این رو امکان مقایسه نتیجه حاضر با مطالعات قبلی وجود ندارد. با توجه به مدل پیشنهادی پژوهش مشخص شد که احترام سازمانی با انگیزش شغلی و رضایت شغلی همبستگی مثبتی دارد و به طور قابل توجهی افرادی که احترام سازمانی بالاتری دارند انگیزش شغلی و رضایت شغلی بیشتری را در محیط کار خود گزارش می‌دهند و در این بین هرچه مقدار احترام سازمانی کاهش پیدا کند فرد خوش‌بینی و رضایت کمتری را در شغل خود تجربه می‌کند و تلاش کمتری جهت پیش‌برد اهداف سازمان از خود نشان می‌دهد. از این جهت احترام سازمانی را می‌توان به عنوان یک عامل محافظ در نظر گرفت و افراد با ادراک احترام سازمانی بالاتر به طور مطلوب‌تری در شغل خود نقش ایفا می‌کنند و نگرش و ارزیابی مثبتی از شغل خود دارند. به نظر می‌رسد احترام سازمانی یک عنصر ضروری در محیط

1 Zhao
2 Prem
3 Huo & Binning
4 Walker
5 Burchell & Robin
6 Schmidt
7 Rutherford

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-22]

کار است که منجر به افزایش رضایت شغلی و انگیزش شغلی در افراد و سازمان‌ها می‌شود. از لحاظ نظری رضایت شغلی می‌تواند تحت تأثیر مؤلفه‌های مختلفی قرار بگیرد و از انگیزش شغلی می‌تواند پیش‌بینی کننده رضایت شغلی باشد (فتح الهزاده و همکاران، ۱۳۹۸)، به طوری که اگر انگیزه‌های اصلی و اساسی فرد در زمینه شغلی او ارضا شوند، رضایت شغلی افزایش پیدا می‌کند و در همین راستا انگیزه فعالیت فرد در جهت پیشبرد اهداف سازمان بیشتر می‌شود (کریمی، ۱۳۹۳). در نهایت به نظر می‌رسد که انگیزش شغلی در ارتباط بین احترام سازمانی و رضایت شغلی، نقش میانجی ایفا می‌کند و منجر به افزایش رضایت شغلی شود.

در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که احترام سازمانی چه به‌صورت مستقیم و چه با افزایش انگیزش شغلی می‌تواند باعث بهبود رضایت شغلی کارکنان گردد. در واقع می‌توان گفت که وجود یک جو سازمانی محترمانه می‌تواند بر افزایش انگیزه کارکنان تاثیر گذاشته و به واسطه آن رضایت شغلی افزایش یابد.

با این حال پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی روبرو بود. با توجه به اینکه پژوهش در یک جامعه محدود با شیوه نمونه‌گیری غیر تصادفی انجام گرفته است، نسبت به تعمیم نتایج به سازمان‌های دیگر باید با احتیاط تصمیم‌گیری شود. بر این اساس پیشنهاد می‌شود که در مطالعات آینده نمونه‌گیری از واحدهای بیشتری به روش‌های تصادفی انجام شود. در زمینه کاربردی پیشنهاد می‌شود که جهت بهبود رضایت شغلی کارکنان به آموزش‌های سازمانی با هدف بهبود احترام سازمانی و انگیزش شغلی توجه گردد.

منابع

امجد زبردست، م.، کهریزی، ک.، و خالق پناه، ک. (۱۳۹۶). رابطه بین هویت سازمانی و انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی. *جامعه شناسی نهادهای اجتماعی*، ۴ (۱۰)، ۱۳۹-۱۶۰. https://ssi.journals.umz.ac.ir/article_1739.html

باقریان‌فر، م.، طاهرپور کلانتری، م.، و روحانی نیا، م. (۱۴۰۰). پیش بینی رضایت شغلی نیروهای بسیجی شهرستان سرایان بر اساس مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین و انگیزش شغلی. *مجله علمی رهبری آموزشی کاربردی*، ۲(۴)، ۳-۱۳. https://ael.uma.ac.ir/article_1554.html

جاسمی، م.، صمدی، ن.، اسماعیلی ذبیحی، ر.، و احمدزاده، ج. (۱۴۰۱). بررسی ارتباط بین قدرت سازمانی درک شده با میزان رضایت شغلی در پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی علوم پزشکی ارومیه. *مجله پرستاری و مامایی*، ۲۰(۹)، ۷۳۳-۷۴۰. https://unmf.umsu.ac.ir/article-1-4286-fa.html

حبیبی، ا. ا.، غلامیان، ج.، پری دخت، ف.، اسماعیلی، س. و.، اسدی، ه.، داستانپور، م.، و بازگیر، ر. (۱۴۰۱). بررسی شیوع ناراحتی‌های اسکلتی- عضلانی و ارتباط آن با شاخص توانایی کار، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در صنعت شیشه و بلور اصفهان. *تحقیقات نظام سلامت*، ۱۹(۱)، ۲۳-۳۱. http://hsr.mui.ac.ir/article-۱-۱۴۱۲-fa.html

داوودی، ح.، بهاری، ف.، میرزاجانی، و س. م. (۱۳۹۱). رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۴(۱۳)، ۱۲۷-۱۳۹. https://www.sid.ir/paper/149543/fa

دوالی، م. م.، حق دوست، س.، و معصوم زاده جوزدانی، ر. (۱۴۰۱). تأثیر دورکاری بر رضایت شغلی کارکنان با میانجی‌گری استقلال شغلی و تعارض کار و خانواده در طول همه‌گیری کرونا. *پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری*، ۱۲ (۱)، ۵۷-۸۲. https://cbs.ui.ac.ir/article_26950.html

زرگر شیرازی، ف.، احدی، ح.، نادری، ف.، و فرخی، ن. ع. (۱۳۹۶). پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس احترام سازمانی و حمایت اجتماعی ادراک شده پرستاران زن. *روان‌شناسی فرهنگی زن*، ۹ (۳۳)، ۲۳-۳۳. https://jwc.ahvaz.iau.ir/article_537109.html

سهرابی، ف.، رمضانی، ق.، پوربایرامیان، ق.، و نوروزی، ا. (۱۳۹۸). بررسی میزان انگیزش و رضایت شغلی کارکنان بیمارستان های سنندج. *مجله علوم مراقبتی نظامی*، ۶(۴)، ۳۱۵-۳۲۳. https://www.sid.ir/paper/258824/fa

صلحی، م.، ایروانودوست، س . ف.، و آسیوندزاده، ا. (۱۴۰۱). رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایران. *مجله علوم پزشکی رازی*، ۲۹(۱۰)، ۷۷-۶۸. https://www.sid.ir/paper/149631/fa

طالبی، ر.، اصغری، ا.، سربخش، پ.، شیخ علیپور، ز.، و نظری، ل. (۱۴۰۱). لنگر کاری و ارتباط آن با رضایت شغلی پرستاران. *نشریه پژوهش پرستاری*، ۱۷(۳)، ۳۷-۴۶. http://ijnr.ir/article-1-2653-fa.html

فتح‌اله زاده، ر.، قورچیان، ن.، باقری، م.، و جعفری، پ. (۱۳۹۸). فراترکیب عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی: در جستجوی الگوی انگیزش اعضای هیئت علمی، *تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۱۱ (۴۲)، ۵۳-۶۶. https://rjms.iums.ac.ir/article-1-6782-fa.html

کریمی، ع. ر. (۱۳۹۳). *بررسی و شناسایی عوامل موثر بر انگیزش شغلی کارکنان شهرداری شاهرود. پایان نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود، دانشکده علوم انسانی. https://icdu.ir/product/1833962/

مسلمی، ر.، و اسدالله، م. ا. (۱۳۹۴). *تدوین ماتریس انگیزش شغلی پرسنل شرکت گاز مازندران با رویکرد رضایتمندی شغلی*، اولین همایش ملی مدیریت و حسابداری ایران، همدان. https://civilica.com/doc/471948/

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-22]

میرزایی، ح.، و فتحی، ل. (۱۳۹۲). مطالعه میزان رضایت‌مندی شغلی کارکنان شرکت گاز استان آذربایجان‌شرقی. *مجله مطالعات جامعه‌شناسی، ۶* (۱۸)، ۱۳۷-۱۵۱. https://jss.tabriz.iau.ir/article_521135.html

Abduraimi, P. B., Mustafi, M., & Islami, X. (2023). The role of organizational culture on employee engagement. *Business: Theory and Practice*, *24*(1), 109-122. https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=1106787

Ali, BJ, & Anwar, G.(2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, *5*(2), 21-30. https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3

Al-Jedaia, Y., & Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Management science letters*, *10*(9), 2077-2088. https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.003

Andreas, D. (2022). The Effect Of Motivation And Job Satisfaction. *Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, *1*(1), 28-35. http://jurnalpustek.org/index.php/sdmo/article/view/10

Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. . (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, *1*(2), 94 - 103. https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54

Bilginoğlu, E., Yozgat, U., & Artan, İ. E. (2019). Respect and trust in organizations: a research about their effect on job satisfaction. *OPUS International Journal of Society Researches*, *12*, 527-543. https://doi.org/10.26466/opus.590684

Burchell, M. J., & Robin, J. (2011). *The great workplace: How to build it, how to keep it, and why it matters*. John Wiley & Sons. https://www.amazon.com/Great-Workplace-Build-Keep-Matters-ebook/dp/B004EEOJVY

Chan, S. H. J., Chan, K. T., & Chan, Y. E. (2022). Burnout in learning organizations: the roles of organizational respect, job satisfaction and job insecurity. *The Learning Organization*, *29*(5), 506-526. https://doi.org/10.1108/TLO-01-2022-0014

Edery, R. A. (2017). The influence of organizational respect on job satisfaction in the human services: Findings from a New York state multi-site job satisfaction cross-sectional survey–a short commentary. *International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience*, *19*(3), 1-2. https://doi.org/10.4172/1522-4821.1000368

Ghasempour Ganji, S. F., Johnson, L. W., Babazadeh Sorkhan, V., & Banejad, B. (2021). The effect of employee empowerment, organizational support, and ethical climate on turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Iranian Journal of Management Studies*, *14*(2), 311-329. https://ijms.ut.ac.ir/article_78377.html

Grandey, A. A. (2003). When "the show must go on": Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of management Journal*, *46*(1), 86-96. https://psycnet.apa.org/record/2003-01929-004

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, *16*(2), 250-279. https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7

Huo, Y. J., & Binning, K. R. (2008). Why the psychological experience of respect matters in group life: An integrative account. *Social and Personality Psychology Compass*, *2*(4), 1570-1585. https://huolab.psych.ucla.edu/wp-content/uploads/sites/5/2014/03/Huo-Binning-Compass-2008.pdf

Jaurique, A., Ryan, D. A., Smith, H. J., & Paolucci-Callahan, M. (2019). Observing discrimination: Implications for group-based respect and organizational morality. *Social Issues and Policy Review*, *13*(1), 125-153. https://doi.org/10.1111/sipr.12050

Laschinger, H.K.S., & Finegan, J. (2005). Using empowerment to build trust and respect in the workplace: A strategy for addressing the nursing shortage. *Nursing Economics*, *23*, 6–13 https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15768779/

Mishra, S., Mahat, D., & Khanal, L. (2021). Employees Respect and Job satisfaction in Nepalese Private College. *Nepal Journal of Multidisciplinary Research (NJMR)*, *4*(4), 45-52. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4043283

Ng, T. W., Hsu, D. Y., & Parker, S. K. (2021). Received respect and constructive voice: The roles of proactive motivation and perspective taking. *Journal of Management*, *47*(2), 399-429. https://doi.org/10.1177/0149206319834660

Payne, G. R. (2019). *Comparing the role of positive leader behaviours for perceptions of workplace relational civility under different norms for respect*. University of Canterbury. https://ir.canterbury.ac.nz/server/api/core/bitstreams/27366620-bcc2-4c71-aef1-074da8b83f5a/content

Prem, R., Ohly, S., Kubicek, B., & Korunka, C. (2017). Thriving on challenge stressors? Exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work. *Journal of Organizational Behavior*, *38*(1), 108-123. https://doi.org/10.1002/job.2115

Ramarajan, L., Barsade, S. G., & Burack, O. R. (2008). The influence of organizational respect on emotional exhaustion in the human services. *The Journal of Positive Psychology*, *3*(1), 4-18. https://doi.org/10.1080/17439760701750980

Rivaldo, Y. (2021). Leadership and motivation to performance through job satisfaction of hotel employees at D'Merlion Batam. *The Winners*, *22*(1), 25-30. https://journal.binus.ac.id/index.php/winners/article/view/7039

Rutherford, D. G. (1990). *Hotel Management and Operations*. New York, NY: Van Nostrand Reinhold

Schmidt, S. W. (2007). The relationship between satisfaction with workplace training and overall job satisfaction. *Human resource development quarterly*, *18*(4), 481-498. https://doi.org/10.1002/hrdq.1216

Spell-Hansson, C. (2022). *Unbossed and Unbroken: Personal Resilience in Women Leaders Who Experience a Lack of Respect in the Workplace* (Doctoral dissertation, Fielding Graduate University).

Walker, A. N. (2014). *The examination of organizational respect in relation to organizational culture*. Honors Theses and Capstones. 206. https://scholars.unh.edu/honors/206/

Weiss, D., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Minnesota Satisfaction Questionnaire--Long Form. *Journal of Applied Psychology*, 5(11), 3-18. https://doi.org/10.1037%2Ft05540-000

Zhao, L., Liu, P., Zhang, F., Xu, S., & Liu, Y. (2022). How does perceived respect affect innovative behavior? The role of thriving at work and spiritual leadership. *Frontiers in psychology*, *13*, 978042. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.978042

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-22]