

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

Lida Khoshima*

MA in Islamic Economics, Department of Economics,
Raja University, Qazvin, Iran.

lkhoshima17@gmail.com

Azita Golestanian

MA in Psychology, Department of Psychology, Shiraz
University, Shiraz, Iran.

Dr. Hooman Dostī

Phd in Curriculum Studies, Department of Educational
Sciences, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

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.

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.

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-همگستگی به روش مدل‌بایی 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؛ راما جان و همکاران، ۲۰۰۸) و پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (MSQ؛ ویس و همکاران، ۱۹۶۷) استفاده شد. نتایج نشان داد مدل پیشنهادی از برآش 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 ($P<0.05$). همچنین نتایج نشان داد انگیزش شغلی در رابطه بین احترام سازمانی و رضایت شغلی نقش میانجی دارد ($P<0.05$). 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 سازمان‌ها به جاری سازی برنامه‌ها 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

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 مناسب 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 مدام 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 (دولی 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 نایمین و بروز حوادث شغلی دارد. به طور کلی 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 در کارکنان افراد از محیط کارشان می‌باشد (طلابی 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 (جبیی 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 ایفاده درست مسئولیت‌های خود در این موضوع در جهت رسیدن به اهداف سازمانی بسیار حائز اهمیت می‌باشد (ربوالدو، ۲۰۲۱).

علی و انور^(۲) 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^(۳) در تحقیق خود بر روی مدرسان مدیریت دانشگاه‌های خصوصی شهر مکاسر دریافتند که افزایش انگیزه کاری باعث افزایش رضایت شغلی استید می‌گردد. سهراهی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود بر روی ۱۷۵ نفر از کارکنان بیمارستان‌های سنتنچ، همیستگی مثبت و معنادار بین انگیزش شغلی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود بر روی ۲۰۲۱ در پژوهش خود بر روی کارکنان هتل میلیون نشان داد که انگیزه تأثیر قابل توجه مثبتی بر رضایت شغلی را نشان دادند. ربوالدو^(۴) در پژوهش خود بر روی کارکنان هتل میلیون نشان داد که انگیزه نیرو محرك‌های 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، ۲۰۲۲). طبق پژوهش‌های انجام شده در زمینه انگیزش، عمدهاً 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 محتوا اصلی انگیزش عبارتند از سلسه مراتب نیازهای مزلو، نظریه ERG آلدفر، نظریه بهداشت محرک هرزبرگ، و نیازهای آموخته شده یا نظریه سه نیاز مک‌کللن.

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

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 کنند که این اهداف باعث افزایش انگیزش آنها می‌گردد (جداها و مهرز^۱، ۲۰۲۰).

چان و همکاران^۲ (۲۰۲۲) در پژوهش خود به بررسی نقش احترام سازمانی، رضایت شغلی و نالمنی شغلی بر فرسودگی شغلی سازمان‌های یادگیرنده پرداخته که بر اساس آن گزارش نمودند که رضایت شغلی میانجی کننده، تأثیر احترام سازمانی برای سه سندروم فرسودگی شغلی است. احترام سازمانی زوال شخصیت را نه تنها به طور غیرمستقیم از طریق رضایت شغلی بلکه از طریق خستگی عاطفی پیش‌بینی می‌کند. نالمنی 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^۳ (۲۰۱۷) در مطالعه بر روی کارکنان خانه‌های سالمندان در سه پرديس 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 به عنوان یک متغیر قدرت بخش، پیش‌بینی کننده رضایت شغلی در محل کار است. میشارا و همکاران^۴ (۲۰۲۱) در تحقیق خود بر روی ۴۰۰ نفر از کارکنان مؤسسات آموزشی و غیرآموزشی در نیپال 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 به عنوان عضوی از گروه به تصویر می‌کشد. رفتار منصفانه اعضای گروه به بیانگر احترام و شمول است در حالی که 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 مقابل ایجاد می‌کند (ان جی و همکاران^۵، ۲۰۲۱). سازمانی که با کارکنان خود با عزت و احترام رفتار ناعادلانه بیانگر بی‌احترامی و طرد است. رفتار محترمانه به اعضای گروه 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 (ابدولایمی و همکاران^۶، ۲۰۲۳).

جاریک و همکاران^۷ (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 که عضوی شایسته و ارزشمند در سازمان هستند. بر اساس این فرض که انگیزه «توانایی انجام دادن» را ترویج می‌کند به عنوان 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^۸ (۲۰۲۲) در مطالعه خود بروی ۲۴ نفر از رهبران زن در سازمان‌ها به نقش مهمی که انعطاف‌پذیری زنان در هنگام برخورد با بی‌احترامی 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

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 ...

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. پایین^۱ (۲۰۱۹) با پژوهش بروی ۱۸۱ کارگر نشان داد که رهبری تحول آفرین، 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 به عنوان 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 به عنوان 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 یافته 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 قبل 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 شرکت در پژوهش، داشتن سلامت جسمانی و روان شناختی (به روش خوداظهاری) و عدم ترک کار موقت به عنوان معیارهای ورود به پژوهش در نظر گرفته شد. همچنین عدم تکمیل فرم نظرسنجی به عنوان 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 در خواست نشد. به منظور تحلیل داده‌ها، از نرم افزارهای Amos و SPSS نسخه‌های ۲۴ استفاده شد؛ مدل معادلات ساختاری به روش حداقل درست‌نمایی و تحلیل مسیر (آزمون بوت استرپ) انجام شد.

ابزار سنجش

مقیاس انگیزش شغلی (MPS)^۲: این مقیاس توسط هاکمن و اولدہام^۳ (۱۹۷۶) به منظور بررسی میزان انگیزش و علاقه کارمندان نسبت به شغل شان ساخته شد. این پرسشنامه حاوی ۱۵ سوال می‌باشد. نمرات ۵ گزینه‌های 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 و ۰/۸۴^۴ تا ۰/۸۲^۵ 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

پرسشنامه احترام سازمانی (ORQ): این پرسشنامه توسط رامارجان^۳ 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 (۰/۵۴) محاسبه شد. زارع و همکاران (۱۳۸۹) پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش شده است؛ همچنین روایی به روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و شاخص KMO 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): این پرسشنامه توسط ویس و همکاران^۴ در سال ۱۹۶۷ به منظور اندازه‌گیری خشنودی شغلی ساخته شده است. این پرسشنامه ۲۰ سوال دارد و نمره‌گذاری آن با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای: کاملاً مخالفم ۱، مخالفم ۲، نظری ندارم ۳، موافقم ۴، کاملاً موافقم ۵ انجام می‌گیرد. بالاترین نمره ۱۰۰ که نشانگر بالاترین رضایت شغلی و کمترین نمره ۱۹ که نشان دهنده پایین‌ترین میزان رضایت شغلی می‌باشد. روایی این پرسشنامه توسط تهیه کنندگان آن به روش ملاکی با محاسبه ضریب واگرا با پرسشنامه فرسودگی شغلی (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 (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 $38/12 \pm 4/32$ سال بود. بیشتر شرکت‌کنندگان (۱۸۹ نفر، ۵۰/۵ درصد) در دامنه سنی کمتر از ۳۵ سال قرار داشتند. بیشتر شرکت‌کنندگان جنسیت مذکور (۲۷۴ نفر، ۷۳/۳ درصد) و متاهل (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 ۵ سال بودند و سپس (۱۰۸ نفر، ۲۸/۹ درصد) دارای سابقه کار بین ۵ تا ۱۰ 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
- رضایت شغلی	۳۷۴	۵۴/۰۲	۱۵/۵۴	-۰/۲۰	-۰/۳۸	۱	۱	۱
- احترام سازمانی	۳۷۴	۱۳/۷۳	۴/۹۶	۰/۲۱	-۰/۵۴	۰/۷۳ **	۱	۱
- انگیزش شغلی	۳۷۴	۳۹/۲۹	۸/۷۷	۰/۴۴	۰/۲۴	۰/۶۷ **	۰/۶۴ **	۱

1 .Organizational Respect Questionnaire (ORQ)

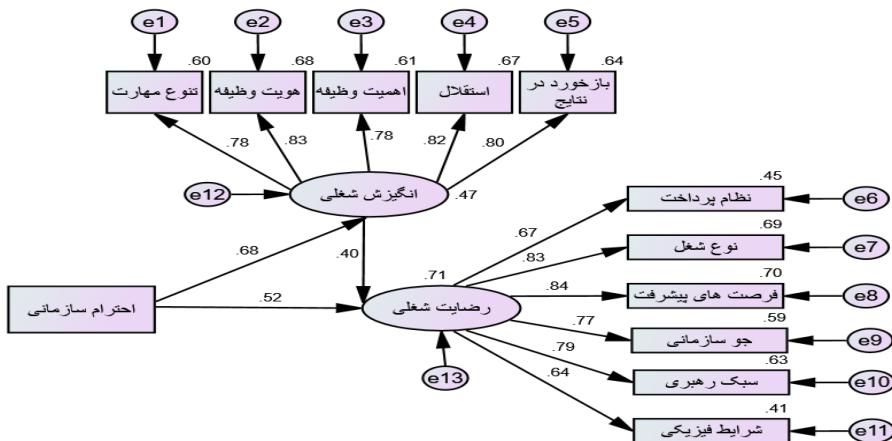
2 .Ramarajan

3 .Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)

4 .Weiss

نقش میانجی انجیزش 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 ...

در جدول ۱ یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی پیرسون ارائه شده است؛ میانگین متغیرهای رضایت شغلی، احترام سازمانی و انجیزش شغلی به ترتیب $.54/0.2$ ، $.57/0.29$ و $.59/0.29$ 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 شغلی با احترام سازمانی ($t=0.73$) و انجیزش شغلی ($t=0.67$) همبستگی مثبت و معنادار دارد؛ همچنین بین احترام سازمانی و انجیزش شغلی ($t=0.64$) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($P<0.05$). به منظور اجرای آزمون مدل‌یابی معادلات ساختاری و بررسی برازش مدل پیشنهادی، ابتدا پیش‌فرض‌های استقلال خطاهای و عدم هم‌خطی چندگانه بررسی شد، نتایج نشان داد که آماره دوربین واتسون^۱ برابر با $1/90$ و در دامنه مطلوبیت $2/50$ تا $1/50$ قرار دارد و بیانگر استقلال باقی مانده‌ها است. همچنین هرچه مقدار تولرانس بیشتر (نزدیک به ۱) باشد، میزان هم‌خطی کمتر است؛ در این مطالعه میزان تلورانس برای متغیرهای پیش‌بین و میانجی $.68$ گزارش شد که نشانگر هم‌خطی مطلوب است. همچنین ضریب مردیا در این مطالعه $.67/0.75$ محاسبه شد، به عبارت دیگر نرمال بودن چند متغیری نیز برقرار است، زیرا مقدار این آماره کمتر از 8 می‌باشد. به منظور 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 انجیزش شغلی در رابطه بین احترام سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت تولیدی شیوا در مجموع 21 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	ضرایب مسیر	خطا استاندارد	حد پایین	حد بالا	مقدار t	مقدار P
احترام سازمانی بر رضایت شغلی	$.0/52$	$.0/90$	$.0/73$	$.0/83$	$.8/90$	$.0/01$
احترام سازمانی بر انجیزش شغلی	$.0/68$	$.0/03$	$.0/62$	$.0/31$	$.13/62$	$.0/01$
انجیزش شغلی بر رضایت شغلی	$.0/40$	$.0/06$	$.0/88$	$.0/26$	$.6/88$	$.0/01$

نتایج در جدول ۲ نشان داد اثرات مستقیم احترام سازمانی بر رضایت شغلی ($CR=8/90$ ، $\beta=.52$)، احترام سازمانی بر انجیزش شغلی ($CR=13/62$ ، $\beta=.68$) و انجیزش شغلی بر رضایت شغلی ($CR=6/88$ ، $\beta=.40$) معنادار بود ($P<0.05$). در ادامه، نتایج تحلیل میانجی در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: اثرات میانجی مدل معادلات ساختاری

مسیرها	ضریب مسیر	خط استاندارد	حد پایین	حد بالا	مقدار P
نقش میانجی انگیزش شغلی در رابطه بین احترام سازمانی و رضایت شغلی	-	-	-	-	-
سازمانی و رضایت شغلی	-	-	-	-	-

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 ($\beta = -0.27$) نقش میانجی دارد ($P < 0.05$). برای بررسی برآش مدل پیشنهادی نقش میانجی انگیزش شغلی در رابطه بین احترام سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت تولیدی شیوا شاخص‌های برآزنده‌گی محاسبه شد؛ نتایج در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: شاخص‌های برآش مدل مفهومی پژوهش

شاخص‌های برآش	درجه آزادی	مقدار P	CMIN	CFI	NFI	RMSEA
مدل پژوهش	۵۲	-	۱۶۲/۹۷	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۰۷
معیار تصمیم	-	>۰/۰۵	-	>۰/۹۰	<۰/۰۸	<۰/۰۷

نتایج جدول ۴ نشان داد که شاخص‌های برآزنده‌گی حاصل از مدل معادلات ساختاری پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس احترام سازمانی با میانجی‌گری انگیزش شغلی در کارکنان شرکت شیوا از برآش مطلوب برخوردار است ($CFI = 0.96$, $\chi^2 = 162/97$, $df = 52$, $\delta^2 = 3/13$, $RMSEA = 0.07$ و $NFI = 0.94$).

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^۱ و همکاران (۲۰۱۹)، لاشینگر و فینگان^۲ (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 مؤثّر 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 تهدید 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 نالمنی 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، ۲۰۰۳).

در رابطه با ارتباط احترام سازمانی با انجیزش شغلی نتایج پژوهش نشان داد که احترام سازمانی با افزایش انجیزش شغلی رابطه دارد. نتیجه حاضر با مطالعات ژائو^۱ و همکاران (۲۰۲۲)، پریم^۲ و همکاران (۲۰۱۷) و بینینگ^۳ (۲۰۰۸)، والکر^۴ (۲۰۰۸) همسو می‌باشد. احترام هم برای عملکرد جمعی و هم برای بهزیستی افراد نقشی اساسی و حیاتی دارد (هو و بینینگ، ۲۰۰۸). انجیزش شغلی مفهومی است که تحت تأثیر منابع مختلفی قرار دارد بنابراین، احترام سازمانی به عنوان یک عامل مثبت در نظر گرفته می‌شود که به طور کلی با افزایش انجیزش 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 انجیزش شغلی شود (ژائو و همکاران، ۲۰۲۲). ارضای نیاز احترام کارکنان می‌تواند آن‌ها را خوش‌بین تر، با اعتماد به نفس و پرانرژی تر 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^۵ (۲۰۱۱) نشان می‌دهد سازمانی که ارزش‌های احترام را اجرا کند، در حفظ کارکنان با استعداد و داشتن کارکنانی که به سازمان متعهد استند، 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 انجیزش 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 انجیزش شغلی است. در تبیین می‌توان گفت ریشه شکست و موفقیت هر سازمانی را می‌توان در عوامل تأثیر گذار انجیزش شغلی در نظر گرفت؛ به عبارت دیگر انجیزه شغلی و رضایت شغلی دو عامل بسیار با اهمیت برای تداوم عملکرد بهینه سازمان‌ها هستند (دواودی و همکاران، ۱۳۹۱). منابع انسانی، به ویژه نیروی کار، برای انجام مؤثر و کارآمد وظایف خود نیازمند انجیزه مستمر هستند. بدون انجیزه، کارمندان کمتر برای انجام وظایف خود تشویق می‌شوند و به راحتی تسلیم وسوسه‌های مختلف می‌شوند (ریوالدو، ۲۰۲۱). شواهد تجربی قابل قبول وجود دارد که نشان دهنده آن است که انجیزش شغلی پیش‌بینی کننده رضایت شغلی است (کریمی، ۱۳۹۳؛ مسلمی و مهرآراء، ۱۳۹۴؛ فتح‌الهزاده و همکاران، ۱۳۹۸). کریمی (۱۳۹۳) در پژوهشی نشان داد که اگر انجیزه‌های انسانی و با اهمیت فرد در زمینه شغلی ارضا شوند، رضایت شغلی افزایش پیدا خواهد کرد و در تحقق اهداف سازمان موفق‌تر عمل می‌کند. علاوه بر 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^۶، ۲۰۰۷)، از آنجایی که انجیزش شغلی بر نگرش افراد نسبت به شغلشان تأثیر می‌گذارد به نظر می‌رسد هرچه مقدار انجیزش 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 این‌زه داشته باشند. رادرفرد^۷ (۱۹۹۰) گزارش داد که انجیزش، سازمان را موفق‌تر می‌سازد، زیرا کارکنان با انجیزه همیشه در جستجوی شیوه‌های بهبود یافته برای انجام کار هستند، بنابراین برای سازمان‌ها مهم است که انجیزه کارکنان خود را تشویق کنند.

نتیجه دیگر پژوهش نشان داد که انجیزش شغلی می‌تواند بین احترام سازمانی و رضایت شغلی نقش میانجی داشته باشد. در مرور پیشینه، پژوهشی یافت نشد که به طور مشخص به بررسی نقش میانجی انجیزش 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 انجیزش شغلی و رضایت شغلی همبستگی مثبتی دارد و به طور قابل توجهی افرادی که احترام سازمانی بالاتری دارند انجیزش 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 Zhao² Prem³ Huo & Binning⁴ Walker⁵ Burchell & Robin⁶ Schmidt⁷ Rutherford

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 (فتح‌الزاده 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 به صورت 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 تعیین 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. https://ssi.journals.umz.ac.ir/article_1739.html.
- باقریان‌فر، م.، طاهری‌پور کلانتری، م.، و روحانی‌نیا، م. (۱۴۰۰). پیش‌بینی رضایت شغلی نیروهای بسیجی شهرستان سرایان بر اساس مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین و انگیزش شغلی. مجله علمی رهبری آموزشی کاربردی، ۲(۴)، ۱۳۳-۱۶۰. https://ael.uma.ac.ir/article_1554.html.
- جاسمی، م.، صمدی، ن.، اسماعیلی ذبیحی، ر.، و احمدزاده، ج. (۱۴۰۱). بررسی ارتباط بین قدرت سازمانی در ک 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 شاخن توائی‌کار، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در صنعت شیشه و بلور اصفهان. تحقیقات نظام سلامت، ۱۹(۱)، ۲۳-۳۱. <http://hsr.mui.ac.ir/article-fa.html-1-۱۴۱۲>
- داودی، ح.، بهاری، ف.، میرزاجانی، و.س.م. (۱۳۹۱). رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان. مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۳)، ۱۲۷-۱۲۹. <https://www.sid.ir/paper/149543/fa>.
- دوالی، 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.
- زرگ شیرازی، ف.، احدی، ح.، نادری، ف.، و فرجی، ن.ع. (۱۳۹۶). پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس احترام سازمانی و حمایت اجتماعی ادراک شده پرستاران زن. روان‌شناسی فرهنگی زن، ۹(۳۳)، ۲۳-۳۲. https://jwc.ahvaz.iau.ir/article_537109.html.
- سههایی، ف.، رمضانی، ق.، پوربایرامیان، ق.، و نوروزی، ا. (۱۳۹۸). بررسی میزان انگیزش و رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های سنندج. مجله علوم مراقبتی نظامی، ۶(۴)، ۳۱۵-۳۲۳. <https://www.sid.ir/paper/258824/fa>.
- صلحی، م.، ابراندوست، س. ف.، و آسوندزاده، 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>.
- طالی، ر.، اصغری، ا.، سریخش، پ.، شیخ علیپور، ز.، و نظری، ل. (۱۴۰۱). لنگر کاری و ارتباط آن با رضایت شغلی پرستاران. نشریه پژوهش پرستاری، ۴۶-۳۷. <http://ijnr.ir/article-1-2653-fa.html>.
- فتح‌الله 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 شاهروド. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهروド، 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/>.

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

میرزاپوری، ح. و فتحی، ل. (۱۳۹۲). مطالعه میزان رضایتمندی شغلی کارکنان شرکت گاز استان آذربایجان شرقی. *محله مطالعات جامعه‌شناسی*, ۶(۱۸)، ۱۳۷-۱۴۳.
https://jss.tabriz.iau.ir/article_521135.html. ۱۵۱

- 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 Kepgawaihan dan Organisasi*, 1(1), 28-35. <http://jurnalpubtek.org/index.php/sdno/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>
- Bilginoglu, E., Yozgat, U., & Artan, I. 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/B004FEOJYV>
- 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](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%2F05540-000>
- 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>