

Journal of Industrial and Organizational
Psychology Studies
2018, 4(2), 75-84
Received: 20 May, 2017
Accepted: 16 October, 2017
DOI: 10.22055/jiops.2019.25938.1086

مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی
۷۵-۸۴، ۴(۲)، پاییز و زمستان ۱۳۹۶
تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۲/۳۰
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۰۷/۲۴

رابطه انگیزش شغلی با رضایت شغلی در کارکنان هتل

The Relationship between Work Motivation and Job Satisfaction in Hotel's Employees

Baharak Shirzad

Parinaz Banisi

Ehsan Sodagar

بهارک شیرزاد*

پری‌ناز بنی‌سی**

احسان سوداگر***

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between work motivation and job satisfaction in hotel's employees. The statistical population of the research includes all employees of one five-star hotel in Tehran. From This population 175 employees were selected by simple random sampling method. The instrument used for research variables were Leins Job Satisfaction, and Arresters and De Brown Stein Job Motivation Questionnaires. Pearson correlation coefficient was used for data analysis. The result showed there is a positive and significant relationship between work motivation and job satisfaction.

Keywords: work motivation, job satisfaction

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه انگیزش شغلی با رضایت شغلی کارکنان هتل بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان یک هتل پنج ستاره در شهر تهران به تعداد ۳۲۲ نفر بود. نمونه پژوهش ۱۷۵ نفر از این جامعه بود که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده برای سنجش متغیرهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های رضایت شغلی لینز و انگیزش شغلی آراستیز و دی‌براون استین می‌باشد. برای تحلیل داده‌های پژوهش ضریب همبستگی پیرسون مورد استفاده قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد بین انگیزش شغلی و رضایت شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

کلیدواژگان: انگیزش شغلی، رضایت شغلی

* استادیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، واحد الکترونیکی دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
** دانشیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، واحد الکترونیکی دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
*** دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، واحد الکترونیکی دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
sodagar416@gmail.com

مقدمه

امروزه پیشرفت جوامع در گرو استفاده بهینه از نیروی انسانی کارآمد و متخصص است. توجه به این منبع عظیم در زمینه مدیریت منابع انسانی و در نظر گرفتن نیازها و مشکلات آنها و همچنین استقرار افراد مناسب در سازمان‌ها از عوامل مؤثر در موفقیت و پیشرفت هر سازمانی می‌باشد (Mirsepassi, 2007). از آن جا که منابع انسانی با ارزش‌ترین منبع برای سازمان‌ها به حساب می‌آیند لذا طبیعی است که توجه به آنها از اهمیت وافری برخوردار باشد، زیرا هر فردی در سازمان برای ارائه رفتار مناسب و مطلوب در راستای تحقق اهداف سازمانی باید، انگیزه کافی داشته باشد. بنابراین توجه به انگیزش کارکنان و کیفیت کار آنان احتمال تحقق آرمان‌ها و اهداف سازمان را افزایش می‌دهد. فراهم کردن انگیزه لازم برای انجام کار و توجه به نیروهای انگیزشی کارکنان از جمله مهم‌ترین و در عین حال پیچیده‌ترین وظایف سازمان‌ها است (Rabin, 1999). موفقیت سازمان‌ها بستگی به کارکنانش دارد. با کارکنان راضی‌تر، با انگیزه‌تر، متعهدتر، عملکرد سازمان‌ها کارآمدتر و مؤثرتر خواهد بود. کارکنان با انگیزه و متعهد، در افزایش کیفیت خدمات تأثیر زیادی دارد (Singh, 2009). امروزه مدیران در هر سطحی که به اداره امور کارکنان خود می‌پردازند، با همکاری سر و کار دارند که سلیقه‌ها و روحیات ایشان بر عملکرد عمومی سازمان تأثیر دارد. در این میان افرادی که دل به کار نمی‌دهند و انگیزه‌ای برای انجام وظایف خود ندارند، بیشترین آسیب را به اهداف و برنامه‌های مدیریت وارد می‌آورند، زیرا انگیزه افراد مستقیماً با اثربخشی و عملکرد آنان ارتباط دارد (Roberts, Jones, & Lynn, 2004). یکی از مشکلات عمده سازمان‌ها، جابه‌جایی کارکنان، کم‌کاری، عدم دل‌بستگی و غرور سازمانی، انگیزه پایین و درنهایت، ترک سازمان توسط کارکنان است (Ansari, Shaemi Barzoki, & Safari, 2010).

واژه انگیزش در اصطلاح به معنای پویایی و حرکت است. از نظر سازمانی انگیزه عبارت است از نیروهایی سبب حرکت در مسیر پیشبرد و اهداف سازمانی می‌گردد. در دنیای پیشرفته امروز، در هر سازمانی نیروی انسانی عمده‌ترین سرمایه و یکی از عوامل تأثیرگذار در تحقق اهداف هر سازمان محسوب می‌شود (DeAngelo, 2016). برای رسیدن به این اهداف باید عوامل انگیزاننده را در انسان شناخت و در جهت تأمین نیازهای ضروری او برآمد. این که یک مدیر بداند که کارکنانش با چه عواملی برانگیخته می‌شوند و با تغییر کدامین عامل می‌توان

نیروی کار با انگیزش بالا داشت بسیار مهم است (Chandler, Chonya, Mtei, Reyburn, & Whitty, 2009). منظور از انگیزش شغلی، عواملی است که موجب برانگیختن، جهت دادن و تداوم رفتار فرد به شکل مطلوب در ارتباط با موقعیت‌های شغلی‌اش می‌گردد (Akhoundi Bonab, Mousavi Shojaei, Pirkhaefi, & Mehdi Pourmoghaddam, 2011). انگیزش در محیط کار به معنای تمایل فرد برای رسیدن به اهداف سازمانی است (Gharehkhani, Koozechian, & Ehsani, 2010). انگیزش شغلی مهم‌ترین عامل مؤثر در موفقیت و شکست سازمان‌ها تلقی می‌شود و غفلت از آن موجب به هدر رفتن وقت و هزینه است. بر اساس نتایج یک مطالعه در رابطه با انگیزش شغلی ۸۰ درصد موفقیت سازمان‌ها به انگیزش کارکنان بر می‌گردد (Sadeghifar, Fazeli, Keramatmanesh, Tolideh, & Mousavi, 2014). انگیزش شغلی تعیین‌کننده عمده عملکرد در تمامی محیط‌های کاری می‌باشد. کارکنان ممکن است قادر به انجام دادن کاری باشند، اما اگر تمایل به انجام دادن کار نداشته باشند، سازمان دچار مشکل خواهد شد (Latham, 2011). رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دلبستگی آنان به محیط کار و افزایش کمیت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محل کار، ایجاد ارتباطات صحیح، بالا بردن روحیه، عشق و علاقه به کار است (Hooman, 2002).

در مطالعات گوناگون که بحث انگیزه بیان می‌شود، بیشتر همراه با رضایتمندی بیان می‌گردد و می‌توان دریافت که این دو مقوله بسیار به هم نزدیک هستند. رضایت شغلی از ادراک کارکنان از این‌که شغل و محیط شغلی تا چه حد برایشان ارزش‌آفرین است، حاصل می‌شود که در واقع از انگیزش کارکنان نشأت می‌گیرد (Zare Khafari & Hassani, 2014). مؤلفه‌های انگیزش شغلی پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری برای پیش‌بینی رضایت شغلی بودند. هر چه انگیزه‌های کاری بیشتر شود غیبت از کار کمتر می‌شود (Derry & Iverson, 1998).

بررسی‌ها نشان داده‌اند که با افزایش میزان رضایت شغلی، خلاقیت و مولد بودن فرد نیز افزایش می‌یابد و انگیزه‌های کاری بیشتر می‌شود (Derry & Iverson, 1998). انگیزش پیش‌بینی‌کننده مهمی از رضایت شغلی است (Lamborn, 1991). رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد (Bakhshi Aliabadi, Norouzi, & Hosseini, 2004). رضایت شغلی عبارت است از نگرش‌های مثبت افراد نسبت به شغل خود هنگامی که یک شخص

می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعا شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزشی بالایی قائل است (Muqeeemi, 2001). باید توجه داشت در صورتی که افراد نسبت به شغلشان تعهد و علاقه‌ای نداشته باشند از انگیزه پایینی برخوردار خواهند بود و احتمال ترک سازمان افزایش می‌یابد (Mottaz, 1988). در این زمینه تحقیقات زیادی انجام گرفته که نشان‌دهنده رابطه معنی‌دار و مثبت بین انگیزش شغلی و رضایت شغلی می‌باشد از جمله (Mehmet, Iskendar and Iskender 2009) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر انگیزش بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان دریافتند که انگیزش بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی اثر مثبت می‌گذارد و انگیزش بالا، رضایت شغلی بالا و انگیزش پایین، رضایت شغلی پایین را به دنبال دارد. (Schuler, Sheldon and 2010) Frohlich در پژوهشی با عنوان رابطه بین انگیزه کاری و رضایت شغلی دریافتند که انگیزه کاری اثر مثبتی روی رضایت شغلی دارد.

با توجه به اهمیت موضوع انگیزش و در نظر گرفتن پیشینه پژوهشی در رابطه با متغیرهای تحقیق، فقدان پژوهش در ارتباط با کارکنان هتل به‌عنوان حلقه پژوهشی انجام پژوهش حاضر را توجیه می‌کند. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه انگیزش شغلی با رضایت شغلی کارکنان هتل در تهران می‌باشد.

فرضیه پژوهش

بین انگیزش شغلی و رضایت شغلی در کارکنان هتل رابطه مثبت وجود دارد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی و همبستگی است که در آن از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان هتل استقلال شهر تهران می‌باشد که تعداد آن‌ها ۳۲۰ نفر بود که با توجه به جدول مورگان حجم نمونه ۱۷۵ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه انگیزش شغلی: در این پژوهش برای سنجش انگیزش شغلی از پرسشنامه انگیزش شغلی^۱ (Arresters and De Brown Stein 1998, cited in Noor Rahmani, 2013) استفاده شد. این پرسشنامه ویژگی‌ها و ابعاد انگیزش را با توجه به نظریه مک‌کلند می‌سنجد. این پرسشنامه شامل ۱۵ ماده می‌باشد. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۴ درجه‌ای می‌باشد که برای گزینه‌های «کاملاً موافقم»، «موافقم»، «مخالقم» و «کاملاً مخالفم» به ترتیب نمره‌های ۴، ۳، ۲، ۱ در نظر گرفته شده است. پایایی این پرسشنامه (Hossieni and Afkhami (2017) بر اساس روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ محاسبه گردیده است که پایایی مطلوب ارزیابی می‌شود. در پژوهش حاضر پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به دست آمده است.

پرسشنامه رضایت شغلی: پرسشنامه رضایت شغلی^۲ توسط Linz (2003) تهیه شده است. این پرسشنامه ۱۳ گویه دارد و هدف از طراحی آن بررسی و ارزیابی میزان رضایت شغلی در کارکنان سازمان‌ها می‌باشد. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد که برای گزینه‌های «کاملاً موافقم»، «موافقم»، «بی‌نظر»، «مخالقم» و «کاملاً مخالفم» به ترتیب نمره‌های ۵، ۴، ۳، ۲ و ۱ در نظر گرفته شده است. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی در پژوهش (Asghari and Hosseini (2014، ۰/۸۵ به دست آمد. در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ پایایی ۰/۸۲ محاسبه شد.

یافته‌ها

در این پژوهش نمونه مدنظر ۱۷۵ نفر بود که از این تعداد تقریباً ۵ درصد پرسشنامه‌ها یا برگشت داده نشد یا قابل تحلیل نبودند لذا از جریان تحلیل حذف شدند. بنابراین پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها برای ۱۶۷ نفر از کارکنان که نمونه آماری این تحقیق را شامل می‌باشند، داده‌های به دست آمده با استفاده از نرم‌افزار SPSS در دو بخش، در بخش نخست آمار توصیفی

1- Job Motivation Questionnaire

2- Job Satisfaction Questionnaire

متغیرها شامل میانگین و انحراف استاندارد و بخش دوم برای آزمودن فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. بر اساس نتایج جدول ۱، میانگین متغیر رضایت شغلی برابر ۳۸/۳۵۹۳ و میانگین متغیر انگیزش شغلی ۴۱/۷۳۶۵ است.

جدول ۱. آمارهای توصیفی مربوط به متغیرهای مورد بررسی

| متغیرها | میانگین | انحراف استاندارد |
|-------------|---------|------------------|
| رضایت شغلی | ۳۸/۳۵۹۳ | ۸/۴۴۲۰۲ |
| انگیزش شغلی | ۴۱/۷۳۶۵ | ۷/۲۹۰۲۰ |

فرضیه: بین انگیزش شغلی و رضایت شغلی در کارکنان هتل رابطه معنی‌داری وجود دارد. برای بررسی فرضیه فوق با توجه به وجود دو متغیر و بررسی رابطه بین این دو از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. ماتریس ضریب همبستگی میان متغیرهای تحقیق

| انگیزش شغلی | | پیرسون | رضایت شغلی |
|-------------|---------------|---------|------------|
| تعداد | سطح معنی‌داری | | |
| ۱۶۷ | ۰/۰۰۰ | ۰/۶۵۷** | |

** $p < ۰/۰۱$

با توجه به جدول ۲، ضریب همبستگی پیرسون برابر با $r = ۰/۶۵۷$ و $p < ۰/۰۱$ می‌باشد. لذا با ضریب اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت که فرض صفر رد شده و در نتیجه رابطه مثبت و معنی‌داری بین دو متغیر وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تعیین رابطه بین انگیزش شغلی و رضایت شغلی در کارکنان هتل استقلال در تهران صورت گرفت. یافته‌ها نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین دو متغیر انگیزش شغلی

و رضایت شغلی وجود دارد که با نتایج تحقیقات (Park, Lee, and Kabst (2008), Linz (2004), Karsli and Iskender (2009), Herzberg, Mausner, Snyderman (1995), Tzeng (2002).

همخوان و با پژوهش (Saatchi, Ghasemi and Namazi (2008) ناهمخوان است.

بر اساس یافته‌های حاصل در تبیین فرضیه می‌توان گفت انگیزه شغلی با رضایت شغلی ارتباط دارد به طوری که انگیزش بالا رضایت شغلی بالا را منجر می‌شود (Mehmet et al., 2009). انگیزش شغلی مهم‌ترین عامل مؤثر در موفقیت و شکست سازمان‌ها تلقی می‌شود و غفلت از آن موجب به هدر رفتن منابع انسانی است (Sadeghifar et al., 2014). در دنیای پیشرفته امروز، در هر سازمانی نیروی انسانی عمده‌ترین سرمایه و یکی از عوامل تأثیرگذار در تحقق اهداف هر سازمان محسوب می‌شود (DeAngelo, 2016). انگیزش پیش‌بینی‌کننده مهمی از رضایت شغلی است (Lamborn, 1991). باید توجه داشت انگیزش شغلی و رضایت شغلی دو عامل بسیار مهم برای تداوم حیات سازمانی می‌باشد. (Ginzberg, Ginsburg, Axelrad and Herma (1951) معتقدند که خشنودی درونی (که همان انگیزش است) از دو منبع حاصل می‌گردد، اول، احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می‌شود. دوم، لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت و یا انجام برخی مسئولیت‌های اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی به انسان دست می‌دهد و انگیزش درونی را ایجاد می‌نماید. رضایت بیرونی با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر آن در حال تغییر و تحول است. رضایت کلی نتیجه تعامل بین رضایت درونی و بیرونی است (Badri, 2001).

طبق نظر Herzberg et al. (1995) یک شغل پرمایه به خشنودی می‌انجامد زیرا شخص را برانگیخته می‌سازد تا خوب کار کند و به حصول خشنودی نائل آید از سوی دیگر یک شغل کم‌مایه تنها می‌تواند در بهترین صورت خود، به عدم رضایت منجر شود در نتیجه نمی‌تواند به‌عنوان یک انگیزه برای عملکرد بهتر به کار رود. وی معتقد است رضایت شغلی تابعی است از آن فعالیت‌های شغلی یا محتوای شغلی که تلاش‌انگیز و محرک باشند و آن‌ها را عوامل برانگیزنده یا انگیزشی می‌نامد، که عبارتند از ترفیع و پیشرفت، مسئولیت، ماهیت کار، رشد فردی، به رسمیت شناخته شدن، کسب موفقیت.

بنابراین فرد با کسب عوامل فوق در درون خود احساس رضایت و خشنودی خواهد کرد، همواره به کار خود علاقه‌مند خواهد شد و به احتمال زیاد به کوشش‌های بیشتری دست خواهد زد

و به همین دلیل بازده شغلی او افزایش خواهد یافت که این نیروی محرک انگیزش شغلی می‌باشد که رضایت شغلی را به دنبال خواهد داشت. از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس بود.

References

- Akhoundi Bonab, H., Mousavi Shojaei, Z., Pirkhaefi, E., & Mehdi Pourmoghaddam, M. (2011). Investigating the relationship between managers' source control and job motivation among employees of Islamic Azad University of East Azarbaijan in 2008-2009. *Journal of Beyond Management*, 5(17), 33-51. (Persian)
- Ansari, M. E., Shaemi Barzoki, A., & Safari, A. (2010). Representation a model of organizational culture management with contextual approach (case study: An industrial company). *Jornal of Applied Sociology*, 2(14), 121-142. (Persian)
- Asghari, M., & Hosseini, S. (2014). *Investigating the relationship between personality characteristics and job satisfaction among education secretaries of Shahrood*. 3rd Annual National Conference on Modern Management Sciences, Gorgan. (Persian)
- Badri, J. S. (2001). *Investigating the relationship between organization's atmosphere and the way of controlling students in Western Azerbaijan's secondary schools*. Allameh Tabatabaei University, Tehran.
- Bakhshi Aliabadi, H., Norouzi, D., & Hosseini, Z. S. (2004). Effective factors on job motivation in academic members of rafsanjan medical university. *Iranian Journal of Medical Education*, 4(12), 33-41. (Persian)
- Chandler, C. I., Chonya, S., Mtei, F., Reyburn, H., & Whitty, C. J. (2009). Motivation money and respect: A mixed-method study of Tanzanian-non physician clinicians. *Social Science and Medicine*, 68(11), 2078-2088.
- DeAngelo, F., (2016). Elementary school manager's relationship with job motivation and performance levels in Damavand and Rood hen cities. *Journal of Educational Administration*, 18(4), 75-88.
- Derry, J. P., & Iverson, R. D. (1998). Antecedents and consequences of dual and unilateral commitment: A longitudinal study. *Working Paper in HRM & IR*, 1(15), 11-20.
- Gharehkhani, H., Koozechian, H., & Ehsani, M. (2010). The review of motivators among physical instructors. *Journal of Mobility Sciences and Sports*, 7(14), 151-160. (Persian)
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice, an approach to a general*. New York: Columbia University Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1995). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.

- Hooman, H. A. (2002). *Preparation and standardization of job Satisfaction Measurement Scale*. Tehran: Institute for Management and Planning Studies. (Persian)
- Hossieni S. F., & Afkhami F. (2017). The relationship between teamwork with job stress and job motivation in nurses. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery*, 6(3), 82-90. (Persian)
- Karsli, M. D., & Iskender, H. (2009). To examine the effect of the motivation provided by the administration on the job satisfaction of teachers and their Institutional commitment. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 1, 2252-2257.
- Lamborn, M. L. (1991). Motivation and job satisfaction of deans of schools of nursing. *Journal of Professional Nursing*, 7(1), 33-40.
- Latham, G. P. (2011). *Work motivation, history, theory, research, and practice* (2nd ed.). Thousand Oaks, California: SAGE Publication, Inc.
- Linz, S. J. (2004). Motivating russian workers: Analysis of gender and age differences. *Journal of Socio-Economics*, 33(3), 261-289.
- Linz, S. J. (2003). Job satisfaction among Russian workers. *International Journal of Manpower*, 24(6), 626-652.
- Mehmet, D., Iskendar, K., & Iskender, H. (2009). To examine the effect of the motivation provided by the administration on the job satisfaction of teacher and their institutional commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 2252-2257.
- Mirsepassi, N. (2007). *Human resources strategic management labour relations* (2nd ed.). Tehran: Mir Publication. (Persian)
- Mottaz, C. J. (1988). Determinants of organizational commitment. *Human Relations*, 41(6), 467-482.
- Muqeeemi, M. (2001). *Organization and management* (2th ed.). Tehran: Termeh Publishing. (Persian)
- Noor Rahmani, M. (2013). *Determining the Relationship between Social Integrity and Job Motivation of Staff at Payam Noor University of Bandar Abbas*. M.A. Thesis of Education Management, University of Bandar Abbas, Bandar Abbas. Retrieved from <https://homatez.com>. (Persian)
- Park, Y. K., Lee, C., & Kabst, R. (2008). Human needs as prediction for organization commitment and Job Involvement: An Exploratory Empirical study. *Management Revue. The International Review of Management Studies*, 119(3), 229-246.
- Rabin, E. (1999). *Fundamentals of organizational behavior* (5th ed.). Tehran: Islamic university Press Center.
- Roberts, B., Jones, C., & Lynn, M. (2004). Job satisfaction of new baccalaureate nurses. *Journal of Nursing Administration*, 34(9), 428-35.
- Saatchi, M., Ghasemi, N., & Namazi, S. (2008). Investigating the relationship between managers' job motivation, job satisfaction and organizational commitment of

secondary school staff (teachers) in marvdasht county. *New Approach in Educational Management*, 2, 153-174.

Sadeghifar, J., Fazeli, M., Keramatmanesh, F., Tolideh, Z., & Mousavi, S. M. (2014). Relationship between spiritual leadership and job motivation among teachers of Ilam Payame Noor University. *Journal of Bioethics*, 4(12), 31-47. (Persian)

Schuler, J., Sheldon, K. M., & Frohlich, S. M. (2010). Implicit need for achievement moderates the relationship between competence need satisfaction and subsequent motivation. *Journal of Research in Personality*, 44(1), 1-12

Singh, S., (2009). The Study on employee participation in decision making. *Universiti Tun Abdul Razak E-Journal*, 5(1), 20-38.

Tzeng, H. M. (2002). The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: An empirical investigation in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies*, 39(8), 867-878.

Zare Khafari, Sh., & Hassani, M. (2014). Investigating the effect of organizational identity on job satisfaction and job abandonment considering the mediating role of organizational citizenship behavior (case study: Municipal employees of district 2 of Tehran). *Journal of Management and Management*, 6(1), 109-130. (Persian)



© 2018 by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)