

شناسایی و اولویت بندی عوامل کلیدی احترام سازمانی در شرکت معدنی و صنعتی گل گهر

حسین صداقت^۱، محمد علی نیک بخش^۲، علی اصغر عباسی اسفجیر^۳، حدیث شهسواری^۴

چکیده

زمینه و هدف: احساس احترام، مکانیزمی بازخوردی برای رشد محسوب می شود، اما فقدان آن مانعی است جدی بر سر راه رشد فردی و سازمانی. هدف این پژوهش، شناسایی و اولویت بندی عوامل کلیدی احترام سازمانی در شرکت معدنی و صنعتی گل گهر می باشد.

روش بررسی: روش تحلیل تم در این پژوهش استفاده شد. جامعه آماری، کارشناسان ارشد شرکت صنعتی و معدنی گل گهر می باشند که بصورت نمونه گیری هدفمند تعداد ۴۱ خبره انتخاب شدند و مصاحبه ها نیمه ساختار یافته بود. پس از ترسیم درخت تصمیم، پرسشنامه مقایسات زوجی تهیه و از طریق نرم افزار Expert Choice اولویت بندی عوامل موثر بر احترام سازمانی بدست آمد.

یافته ها: طبق یافته ها، ۳ عامل اصلی در قالب عوامل مدیریتی، عوامل زمینه ای و عوامل مدیریت منابع انسانی به ترتیب اولویت و ۷ عامل فرعی در قالب حمایت مدیران، مشوق های مالی، مشارکت کارکنان، توانمندسازی کارکنان، خدمات رفاهی، توجه به ایمنی و سلامت، و توجه به اخلاقیات به ترتیب اولویت و ۳۷ عامل اولیه شناسایی شدند.

نتیجه گیری: احترام در محیط کار به عنوان یک محرک قدرتمند سبب بهبود نتایج فردی و جمعی در سازمان می شود، از این رو، این نوع رفتار و نهادینه کردن آن در سازمان باید مورد توجه مدیران صنعتی قرار بگیرد.

واژه های کلیدی: عوامل کلیدی، احترام سازمانی، شرکت معدنی و صنعتی گل گهر

^۱ پژوهشگر حوزه مطالعات اجتماعی و فرهنگی (نویسنده مسئول) (Aandishvarzan@yahoo.com)

^۲ استادیار، گروه مدیریت، واحد بندر دیلم، دانشگاه آزاد اسلامی، دیلم ایران

^۳ دانشیار گروه جامعه شناسی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران

^۴ پژوهشگر حوزه مطالعات زنان و حقوق بشر

مقدمه

محیط کار توام با احترام در سازمان ها از موضوعات مهمی است که پیوسته مطرح و بر اهمیت و چگونگی ایجاد محیطی مناسب و کارا برای نیروهای انسانی تاکید می شود. یک محیط توام با احترام سازمانی می تواند بر رشد ارزش های پرسنل و افزایش بهره وری آنان اثرگذار باشد (۱). رهبران باید این نکته را در ذهن داشته باشند که مفهوم احترام برای اشخاص گوناگون، متفاوت است؛ این موضوع از چشم هر بیننده تفسیر خاص خود را دارد. احترام مستقیماً به این موضوع برمی گردد که یک شخص چه انتظاراتی دارد و اینکه رهبران سازمان ها باعث ایجاد چه حسی در طرف مقابل می شوند (۲). علیرغم اینکه احترام در سازمان سبب بهبود توانایی و عملکرد کارکنان و تجربه بهتری از زندگی سازمانی است، اما این سوال مطرح می شود که چگونه کارکنان مورد احترام قرار گرفته و چرا احترام به عنوان یک محرک قدرتمند سبب بهبود نتایج فردی و جمعی در سازمان می شود (۳). تحقیقات سازمانی نشان می دهد که ارتباط نزدیکی بین احساس کارکنان در مورد ارزش کارشان از دیدگاه دیگران و احساس آنها به عنوان افراد ارزشمند است. این نشان می دهد دریافت احترام در کار به کارمندان کمک می کند تا ارزش خود را به عنوان اعضای سازمان و به طور گسترده ای به عنوان افراد ارزشمند به دست آورند (۱).

یکی از چالش ها در ایجاد یک جو محترمانه، یافتن توازن درست در احترام سازمانی است. تحقیقات نشان می دهد عدم توازن می تواند باعث ناامیدی کارکنان شود. در محیط های کاری که احترام طبیعی در آنها خیلی زیاد است، اما احترام اکتسابی زیادی وجود ندارد، دستاوردهای فردی را به یک اولویت کم اهمیت برای کارکنان تبدیل می کنند، چون کارکنان فکر می کنند با هر کسی صرف نظر از اینکه چه دستاوردی دارد، به یک شکل رفتار می شود (۴). رامرجان، بارساد و بوراک (۲۰۰۸) احترام سازمانی را یکی از متغیرهای بافت سازمانی می دانند که باعث ایجاد تعهد در فرد نسبت به شغل خود و در نتیجه کاهش فرسودگی می گردد، و بر این مبنا، افزایش ارزش و احترام در سازمان را به عنوان یک رویکرد سازمانی برای کاهش فرسودگی و ترک شغل پیشنهاد می دهند (۵). تفاوت سازمان ها منحصراً به وضعیت فیزیکی ساختمان، کمیت و کیفیت منابع انسانی و مادی موجود در آن ها محدود نمی شود. هر سازمان دارای فرهنگ، آداب و رسوم، ارزش ها، هنجارها و روش های عمل مخصوص و نسبتاً پایداری است که شیوه رفتار آن ها را بر اساس ویژگی ها می توان پیش بینی کرد (۶). از این رو می توان احترام سازمانی را به عنوان یک عامل مهم در توسعه گرایی سازمانی و در نتیجه بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تلقی کرد، که این امر در سازمان های مختلف که کارکردن در آنها بسیار سخت و طاقت فرساست نظیر شرکت صنعتی و معدنی گل گهر بیشتر دارای ضرورت و اهمیت می باشد (۷).

شرکت صنعتی و معدنی گل گهر به عنوان یکی از بزرگترین تولید کنندگان سنگ آهن در ایران و حتی خاورمیانه با بهره گیری از کارکنان با تخصص های بالا در تولید سنگ آهن سهم عمده ای در استخراج و فروش و در نهایت ارزآوری و تولید ثروت بر عهده دارد (۸). آخرین نتایج حاصل از بررسی های انجام گرفته نشان می دهد ذخیره زمین شناسی سنگ آهن ایران حدود ۵ میلیارد تن است. مطابق نتایج حاصل از اکتشافات انجام شده، طی سال های ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۹ نزدیک به یک

میلیارد تن ذخیره جدید سنگ آهن کشف شده و باعث افزایش ذخایر قطعی سنگ آهن سطحی به میزان ۹/۲ میلیارد تن شده است. از طرفی، ۴۰۰ میلیون تن ذخیره قطعی زیرزمینی در معدن گل گهر موجود است که میزان ذخایر قطعی سنگ آهن کشور را تا ۳/۳ میلیارد تن افزایش می‌دهد. میزان تولید جهانی سنگ آهن همگام با رشد میزان تولید فولاد افزایش داشته است (۹). تولید این سنگ از سال‌های ۲۰۱۶ تا ۲۰۲۰ میلادی، روند باثباتی را طی کرده و در حدود ۲۰۴۰۰ میلیون تن گزارش شده است. در سال‌های ۲۰۱۸ تا ۲۰۱۹ میلادی به دلیل وقوع حادثه شکست سد باطله برزیل، میزان تولید جهانی اندکی کاهش داشته و شاهد کمبود عرضه سنگ آهن در سطح بین‌الملل بوده‌ایم. از اینرو به دلیل نقش حساس و حیاتی شرکت‌های صنعتی و معدنی نظیر شرکت گل گهر برای عرضه سنگ آهن ضرورتی انکار ناپذیر است که باید مورد توجه قرار گیرد (۱۰). همچنین با توجه به گستره جغرافیایی شرکت و تنوع تخصص‌ها، نیازمند ایجاد محیط شغلی است سرشار از احترام سازمانی که کارکنان در آن احساس اعتماد نمایند و در نهایت مشارکت، تعهد، و رضایت شغلی آنها افزایش یابد. بر همین اساس مسئله اصلی این تحقیق این است که عوامل کلیدی احترام سازمانی در شرکت صنعتی و معدنی گل گهر کدام است؟ و اولویت عوامل شناسایی شده از دیدگاه کارشناسان ارشد شرکت معدنی و صنعتی گل گهر چگونه است؟

مبانی نظری

با توجه به اینکه شغل هر فرد بخشی از هویت او و پنداری که او از خود دارد محسوب می‌شود بنابراین وجود جو محترمانه در آن شغل می‌تواند اثر مثبت فراوانی بر فرد داشته باشد و او را نسبت به شغلش متعهدتر سازد. در واقع یکی از دلایل اصلی افراد برای پیوستن به یک سازمان این است که آنها تشنه احساس مفید بودن و ارزش هستند و مایلند از نظر اجتماعی احساس ارزشمندی کنند و این وظیفه مدیران سازمان است که این احساس را در کارکنان ایجاد یا تقویت کنند (۱۱). افراد در صورت بی‌احترامی دیدن در محل کار به این پندار می‌رسند که یا خودشان مشکل و محدودیت دارند و قادر به رشد و پیشرفت بیشتر نیستند یا اینکه سازمان متبوعشان دچار محدودیت در رشد و تعالی است و قابلیت ارتقا ندارد (۱۲). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که وجود یک محیط کاری مملو از احترام مدیران به کارکنان و احترام کارکنان به همدیگر می‌تواند مزایای بسیار زیادی برای سازمان داشته باشد و احساس رضایتمندی از شغل را بین کارکنان به شدت افزایش دهد و آنها را نسبت به سازمان شان وفادارتر سازد. در چنین جو مساعدی است که کارکنان نسبت به سازمان متعهدتر می‌شوند، با همدیگر همکاری بیشتری می‌کنند، خلاقیت بیشتری از خود بروز می‌دهند و فرامین مدیران سازمان را با کمال میل به مرحله اجرا در می‌آورند (۱۳).

در کتاب پرفروش «گفت و گویای حیاتی» می‌خوانیم: «احترام مانند هوا است، تا زمانی که هوا وجود دارد هیچ کس متوجه وجودش نیست و مهم به نظر نمی‌رسد اما به محض اینکه هوا وجود نداشته باشد همه به فکر آن می‌افتند و وجودش را آرزو می‌کنند» (۱۴). احترام در محیط کار دقیقاً مثل هوایی است که تنفس می‌کنیم. تا زمانی که جو احترام متقابل بین مدیران و کارکنان و همچنین بین خود کارکنان وجود داشته باشد، زندگی کاری روال طبیعی خود را دارد و کارها بر وفق مراد است، اما به محض قطع شدن این جریان هوا و حاکم شدن جو بی‌احترامی در درون یک سازمان، آنجا به محلی خفقان آور و

غیرقابل حیات تبدیل می شود که هیچ نوع تحولی در آن نمی تواند به وجود آید. وقتی از کارکنان یک سازمان می پرسید بیشترین چیزی که برایشان اهمیت دارد چیست، اغلب احساس مورد احترام بودن اولین چیزی است که به آن اشاره می کنند (۱۵). کارکنانی که احساس می کنند مورد احترام هستند، بیشتر نسبت به شرکت های خود احساس وفاداری و قدردانی می کنند (۱۶). تحقیقات نشان می دهد وقتی کارکنان جدید یک سازمان رفتارهای ناخوشایندی را در شروع کار تجربه می کنند، به تدریج آن رفتار را در خودشان نهادینه می کنند. یک محیط کار سرشار از احترام، مزایای قابل توجهی برای سازمان به همراه می آورد. کارکنانی که می گویند در محیط کارشان مورد احترام هستند، رضایت شغلی بیشتری دارند و نسبت به شرکتی که در آن کار می کنند، قدردان و وفادار هستند. همچنین انعطاف بیشتری از خود نشان می دهند و با دیگران همکاری می کنند و خلاقیت بیشتری از خود نشان می دهند. این افراد راحت تر راهنمایی های رهبر سازمان را می پذیرند. در مقابل، نبود احترام می تواند آسیب جدی در روابط سازمانی ایجاد کند (۱۷).

شریدن^۱ (۲۰۱۶) احترام را ارزش محوری ضروری شکل دهنده فرهنگ سازمانی می داند. داروال^۲ (۲۰۱۵) احترام را تنظیم رفتار بر طبق اینکه فرد، شایسته رفتار کریمانه است تعریف می کند. برون^۳ (۲۰۰۸) احترام را این گونه تعریف می کند: اصلی اخلاقی و حقی بشری که پاسدار ارزش های کرامت، ارزشمند بودن و اختیار انسان است (۱۸). مروری بر مطالعات در زمینه احترام، نشان می دهد به این مفهوم در دهه ۲۰۱۰، به طور ویژه، در ادبیات سازمان و مدیریت، توجه شده است. نتایج مطالعات، حکایت از تأثیر ادراک کارکنان از برخورداری از احترام در تعهد سازمانی آنان دارد (۱۹).

پیشینه پژوهش

زرگرشیرازی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس احترام سازمانی و حمایت اجتماعی ادراک شده پرستاران زن، بیان می کنند که احترام سازمانی و حمایت اجتماعی ادراک شده با فرسودگی شغلی پرستاران رابطه منفی و معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که احترام سازمانی پیش بینی کننده مناسبی برای فرسودگی شغلی پرستاران زن می باشد (۱۹). زرگرشیرازی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان نقش قابلیت های نظام روان ایمنی، تعهد سازمانی و احترام سازمانی در پیش بینی ابعاد فرسودگی شغلی پرستاران نتایج نشان داد که قابلیت های روان ایمنی، تعهد سازمانی و احترام سازمانی پیش بینی کننده فرسودگی شغلی در پرستاران است. تعهد عاطفی دارای بیشترین توان برای پیش بینی ابعاد خستگی عاطفی و احساس عدم موفقیت فردی بود و از طرف دیگر، قابلیت های روان ایمنی برای پیش بینی بعد مسخ شخصیت پرستاران مناسب بودند (۲۰).

صبور^۴ و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیق با عنوان بررسی اثر تعدیل کننده احترام سازمانی در رابطه بین ادراکات عدالت سازمانی و عملکرد سازمانی بیان می کند که احترام سازمانی، ارتباط بین عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای، تعاملی) و عملکرد سازمانی را تعدیل می کند. نتایج رگرسیون چندگانه نشان می دهد که احترام سازمانی، ارتباط بین عدالت سازمانی و

1 Sheriden
2 Darval
3 Brown
4 Saboor

عملکرد سازمانی را کاهش می دهد. نتایج مطالعات موجود، برخی از مفاهیم عملی ارزشمند را در سطح سازمانی ارائه می دهند. مدیران می توانند عملکرد کارکنان را با ترویج احترام سازمانی و تمرکز بر تعامل عادلانه خود با زیردستان و اعضای گروه افزایش دهند. محدودیت اصلی پژوهش این است که کارگران خود را در مورد عملکرد متقابل خودشان می سنجند (۲۱).

روش بررسی

از آنجایی که هدف از این تحقیق شناسایی و اولویت بندی عوامل کلیدی احترام سازمانی از دیدگاه کارشناسان ارشد شرکت معدنی و صنعتی گل گهر می باشد، بر اساس هدف کاربردی و اکتشافی - آمیخته است. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارشناسان ارشد شرکت صنعتی و معدنی گل گهر و کارکنان بخش مدیریت منابع انسانی صنعتی و معدنی گل گهر می باشند. ۴۱ نفر به عنوان خبرگان بصورت نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند.

خبرگان دارای دو ویژگی بودند: سابقه خدمت بالای ده سال و داشتن پست اجرایی. به منظور جمع آوری اطلاعات لازم جهت پاسخ گویی به سؤالات پژوهش و دستیابی به اهداف، از مصاحبه های نیمه ساختار یافته استفاده گردید که شامل سه سوال کلی بود و در صورت نیاز سؤالات دیگری در راستای هدف تحقیق مطرح می شد. هر مصاحبه بین یک تا یک ساعت و نیم زمان برد و تا اشباع کامل مصاحبه ها از خبرگان ادامه یافت.

به منظور تجزیه و تحلیل تم و اولویت بندی مصاحبه ها از تحلیل سلسله مراتبی AHP و برای تحلیل تم از نرم افزار نرم افزار NVivo استفاده شده است و در نهایت داده های حاصل از این تحقیق با استفاده از نرم افزار Expert Choice تجزیه و تحلیل شد و گزارش تحقیق در قالب تحلیل های توصیفی و استنباطی ارائه گردید.

یافته ها

در این پژوهش، از مصاحبه های نیمه ساختار یافته با تأکید بر رویکرد اکتشافی استفاده شد. این تصمیم گیری به این دلیل بود که هدف پژوهش شناسایی اولیه و عمیق توسط الگوهای نظری برای تحقیقات تجربی آتی بر اساس یافته های کیفی باشد. از این رو در نظر است که بر اساس نتایج این تحقیق بتوان ایده هایی را شناسایی کرد که برای انجام تحقیقات کمی با نمونه آماری بزرگ با رویکرد تست نظریه مورد استفاده قرار گیرد. قبل از انجام مصاحبه به شکل حضوری و تلفنی در مورد امکان انجام مصاحبه و زمان انجام آن هماهنگی صورت گرفت. جدول ۱ و ۲، عناوین و کدهای فرعی حاصل از مصاحبه ها و تم های اصلی را نشان می دهد.

جدول ۱. شاخص ها و تم های شناسایی شده از مصاحبه ها

عنوان تم فرعی	کد تم فرعی	عنوان شناسایی شده	کد مفهوم
حمایت مدیران	Af1	حمایت مدیران ارشد از کارکنان و زیردستان	A01
		رفتار های توأم با توجه به عزت نفس کارکنان انجام شود	A02
		با خطا و یا مسامحه زیردست وی را مورد تحقیر قرار ندهد و اجازه اشتباه به وی را بدهد	A03
		کارکنان بتوانند بطور پیوسته با روسای خود ارتباط بگیرند و مسائل کاری را مصمیمانه مطرح نمایند.	A04
مشوق های مالی	Af2	پرداخت ها به کارکنان متناسب با انتظارات و در شان آن ها باشد	A05
		در مقابل کاری که کارکنان انجام می دهند قدر دانی بموقع انجام شود	A06
		توجه به شایسته سالاری و ارتقا شغلی بر اساس کارکرد و عملکرد ممتد پرسنل	A07
		عدالت در ارزشیابی سالیانه و مطرح کردن و ذکر دلایل اخذ تصمیم در مورد درجه ارزشیابی	A08
		توجه به دسترسی به اهداف تعیین شده و نه حضور فیزیکی کارکنان در پرداخت ها	A09
مشارکت کارکنان	Af3	مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها	A10
		در اختیار قرار دادن اطلاعات بموقع	A11
		تشویق کار گروهی و تیمی	A12
		توجه به مهارت و دلسوزی کارکنان بجای توجه به جایگاه سازمانی و مدرک تحصیلی	A13
		توجه به نظرات تمام پرسنل و علائق و دیدگاه های آنها	A14
توسعه و توانمند سازی کارکنان	Af4	به کارکنان در مورد نتایج کارشان بازخورد داده شود	A15
		در راستای ارتقا و پرورش کارکنان دوره های آموزشی تمهید گردد	A16
		اجازه ریسک و آزمون و خطا به کارکنان داده شود	A17
		اجازه داده شود که کارکنان خود دوره های مورد نیاز در جهت بهبود مهارت های شان را انتخاب و تقاضا نمایند	A18
		همسو سازی مهارتهای افراد با نیازهای فعلی و آتی	A20
		دسترسی به اطلاعات و همکاری با سایر شرکت های نفتی خارجی فراهم آید	A21
		استفاده از اردوه های کوتاه مدت مداوم همراه با خانواده	A22
خدمات رفاهی	Af5	برقرار کردن مجدد فروشگاهها	A23
		قابلیت استفاده مداوم از باشگاه های غذا خوری	A24
		در اختیار قرار دادن منازل سازمانی به افراد با عملکرد بالا و نه بر اساس امتیاز سازمانی	A25
		قابلیت واگذاری زمین و خانه به کارکنان	A26
		بر اساس عملکرد افراد خدمات رفاهی منحصر بفردی به وی تعلق گیرد	A27
		توجه به سلامت جسمانی کارکنان و کاهش خطرات احتمالی محیط کار	A28
توجه به ایمنی و سلامتی	Af6	توجه به سلامت روانی کارکنان و روحیه و روان آن ها	A29
		تغییرات در پرداختهای نقدی و غیر نقدی به کارکنان شاغل در محیط های پر خطر	A30
		تشویق و حمایت از کارکنانی که قوانین ایمنی را رعایت مینمایند	A31
		پاداش های دوره ای به کارکنانی که اصول ایمنی را رعایت می نمایند	A32
		اولویت قرار دادن ایمنی و سلامت کارکنان بر انجام کار نه در حد شعار	A33
		یکسانی گفتار و رفتار مدیران با کارکنان و برخورد صادقانه با آنها	A34

عنوان تم فرعی	کد تم فرعی	عنوان شناسایی شده	کد مفهوم
		توجه به خرده فرهنگ ها و ارزشهای محلی و رعایت هنجارها	A35
		توجه به نفس و کرامت انسانی و توجه به منافع سازمان و نه فردی	A36
		داشتن صحنه صدر و برخورد های توأم با احترام و بدور از خشونت و عصبانیت	A37
		جلوگیری از قوم گرایی و باند بازی در سازمان و برخورد با گروه های غیر رسمی مخرب	A38
		توجه به مسئولیت سازمان در قبال کارکنان و محیط خارج از آن و رعایت منشور اخلاقی و الزامم کارکنان به رعایت آن	A39

جدول ۲. تم های اصلی شناسایی شده از مصاحبه ها

عنوان تم اصلی	کد تم اصلی	عنوان تم فرعی	کد تم فرعی
عوامل مدیریتی	تم اصلی Am1	حمایت مدیران	تم فرعی Af1
		توجه به اخلاقیات	تم فرعی Af7
عوامل زمینه ای	تم اصلی Am2	مشارکت کارکنان	تم فرعی Af3
		خدمات رفاهی	تم فرعی Af5
		توجه به ایمنی و سلامتی	تم فرعی Af6
عوامل مدیریت منابع انسانی	تم اصلی Am3	مشوق های مالی	تم فرعی Af2
		توسعه و توانمند سازی کارکنان	تم فرعی Af4

سپس مقایسه زوجی تم ها یا عوامل اصلی، اولویت بندی آنها، و مقایسه وزن نسبی و درصد وزن نهایی هر شاخص، طبق جداول ۳ تا ۵ انجام شد. به منظور وزن دهی و اولویت بندی مؤلفه های شناسایی شده از روش تصمیم گیری با کمک تحلیل AHP استفاده شد. با توجه به نتایج بدست آمده در بین عوامل کلیدی احترام سازمانی شناسایی شده، عوامل مدیریتی در اولویت اول، عوامل زمینه ای در اولویت دوم و عامل مدیریت منابع انسانی در اولویت سوم قرار دارند.

جدول ۳. ماتریس مقایسات زوجی عوامل اصلی

عوامل اصلی	عوامل مدیریتی	عوامل زمینه ای	عوامل مدیریت منابع انسانی
عوامل مدیریتی		۱/۲۱۸	۱/۴۱۵
عوامل زمینه ای			۱/۲۲۸
عوامل مدیریت منابع انسانی			

جدول ۴. اولویت بندی عوامل اصلی

اولویت	وزن	عوامل اصلی	ردیف
۱	۰/۳۹۵	عوامل مدیریتی	۱
۲	۰/۳۳۱	عوامل زمینه ای	۲
۳	۰/۲۷۴	عوامل مدیریت منابع انسانی	۳

جدول ۵. مقایسه وزن نسبی و درصد وزن نهایی هر یک از عوامل فرعی

معیار	وزن نسبی	زیرمعیارها	وزن نسبی	درصد وزن نهایی
عوامل مدیریتی	۰/۳۹۵	حمایت مدیران	۰/۲۲۱	۸,۷۳۰
		توجه به اخلاقیات	۰/۰۸۲	۳,۲۳۹
عوامل زمینه‌ای	۰/۳۳۱	مشارکت کارکنان	۰/۱۱۴	۳,۷۷۳
		خدمات رفاهی	۰/۱۳۵	۴,۴۶۹
		توجه به ایمنی و سلامتی	۰/۱۶۰	۵,۲۹۶
عوامل مدیریت منابع انسانی	۰/۲۷۴	مشوق‌های مالی	۰/۱۹۲	۵,۲۶۱
		توسعه و توانمندسازی کارکنان	۰/۰۹۶	۲,۶۳۰

سپس مقایسه زوجی تم‌های فرعی، اولویت بندی آنها، و مقایسه وزن نسبی و درصد وزن نهایی هر یک از شاخص‌ها، طبق جداول ۶ تا ۸ انجام شد. به منظور وزن دهی و اولویت بندی مؤلفه‌های شناسایی شده از روش تصمیم‌گیری با کمک تحلیل AHP استفاده شد. در بین عوامل فرعی عامل حمایت مدیران با وزن ۰/۲۲۱، مشوق‌های مالی با وزن ۰/۱۹۲، توجه به ایمنی و سلامتی با وزن ۰/۱۶۰، عامل خدمات رفاهی با وزن ۰/۱۳۵، مشارکت کارکنان با وزن ۰/۱۱۴، توسعه و توانمندسازی کارکنان با وزن ۰/۰۹۶ و توجه به اخلاقیات با وزن ۰/۰۸۲ به ترتیب در اولویت اول تا هفتم قرار گرفته‌اند.

جدول ۶. ماتریس مقایسات زوجی تم‌های فرعی پژوهش

معیارهای فرعی	مشوق‌های مالی	مشارکت کارکنان	توسعه و توانمندسازی کارکنان	خدمات رفاهی	توجه به ایمنی و سلامتی	توجه به اخلاقیات
حمایت مدیران	۱/۲۳۵	۱/۹۰۵	۲/۱۰۸	۱/۷۵۹	۱/۵۶۲	۲/۲۳۸
مشوق‌های مالی		۱/۷۱۲	۱/۹۲۳	۱/۵۲۶	۱/۳۴۸	۲/۱۱۱
مشارکت کارکنان			۱/۳۰۱	۱/۳۱۲	۱/۵۶۲	۱/۵۷۴
توسعه و توانمندسازی کارکنان				۱/۵۳۳	۱/۷۵۸	۱/۲۸۶
خدمات رفاهی					۱/۲۹۲	۱/۷۵۵
توجه به ایمنی و سلامتی						۱/۹۶۳
توجه به اخلاقیات						

جدول ۷. اولویت بندی تم های فرعی

اولویت	وزن	معیارهای فرعی	ردیف
۱	۰/۲۲۱	حمایت مدیران	۱
۲	۰/۱۹۲	مشوق های مالی	۲
۵	۰/۱۱۴	مشارکت کارکنان	۳
۶	۰/۰۹۶	توسعه و توانمند سازی کارکنان	۴
۴	۰/۱۳۵	خدمات رفاهی	۵
۳	۰/۱۶۰	توجه به ایمنی و سلامتی	۶
۷	۰/۰۸۲	توجه به اخلاقیات	۷

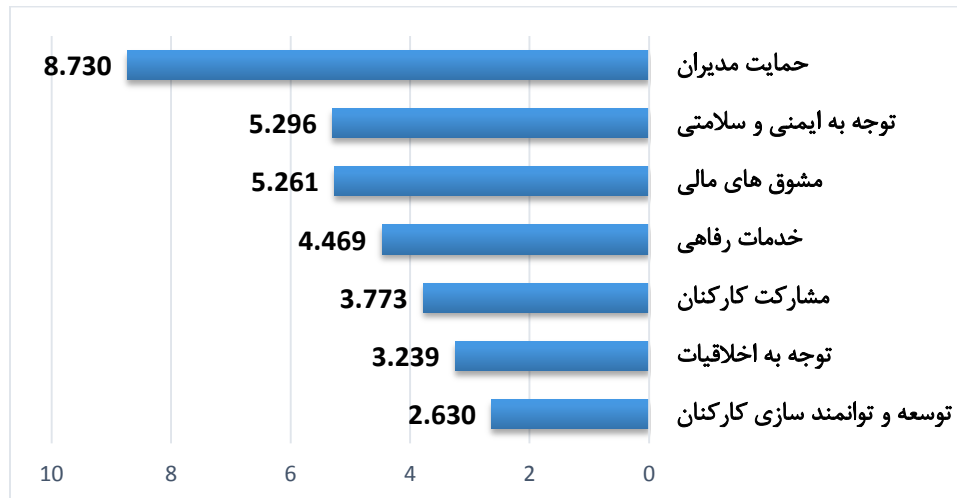
جدول ۸. مقایسه وزن نسبی و درصد وزن نهایی هر یک از شاخص ها

معیار	وزن نسبی	زیرمعیارها	وزن نسبی	درصد وزن نهایی
حمایت مدیران	۰/۲۲۱	حمایت مدیران ارشد از کارکنان و زیردستان	۰/۳۴۷	۷,۶۶۹
		رفتار های توأم با توجه به عزت نفس کارکنان انجام شود	۰/۲۷۴	۶,۰۵۵
		با خطا و یا مسامحه زیردست وی را مورد تحقیر قرار ندهد و اجازه اشتباه به وی را بدهد	۰/۱۶۹	۳,۷۳۵
		کارکنان بتوانند بطور پیوسته با روسای خود ارتباط بگیرند و مسائل کاری را مصمیمانه مطرح نمایند.	۰/۲۱۰	۴,۶۴۱
مشوق های مالی	۰/۱۹۲	پرداخت ها به کارکنان متناسب با انتظارات و در شان آن ها باشد	۰/۲۸۹	۵,۵۴۹
		در مقابل کاری که کارکنان انجام می دهند قدر دانی بموقع انجام شود	۰/۱۵۴	۲,۹۵۷
		توجه به شایسته سالاری و ارتقا شغلی بر اساس کارکرد و عملکرد ممتد پرسنل	۰/۲۳۷	۴,۵۵۰
		عدالت در ارزشیابی سالیانه و مطرح کردن و ذکر دلایل اخذ تصمیم در مورد درجه ارزشیابی	۰/۱۹۴	۳,۷۲۵
مشارکت کارکنان	۰/۱۱۴	توجه به دسترسی به اهداف تعیین شده و نه حضور فیزیکی کارکنان در پرداخت ها	۰/۱۲۶	۲,۴۱۹
		مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها	۰/۲۸۵	۳,۲۴۹
		در اختیار قرار دادن اطلاعات بموقع	۰/۱۵۶	۱,۷۷۸
		تشویق کار گروهی و تیمی	۰/۲۳۹	۲,۷۲۵
توسعه و توانمند سازی کارکنان	۰/۰۹۶	توجه به مهارت و دلسوزی کارکنان بجای توجه به جایگاه سازمانی و مدرک تحصیلی	۰/۱۲۹	۱,۴۷۱
		توجه به نظرات تمام پرسنل و علایق و دیدگاه های آنها	۰/۱۹۲	۲,۱۸۹
		به کارکنان در مورد نتایج کارشان بازخورد داده شود	۰/۲۱۵	۲,۰۶۴
		در راستای ارتقا و پرورش کارکنان دوره های آموزشی تمهید گردد	۰/۲۵۵	۲,۴۴۸
رفاه	۰/۱۳۵	اجازه ریسک و آزمون و خطا به کارکنان داده شود	۰/۰۹۸	۰,۹۴۱
		اجازه داده شود که کارکنان خود دوره های مورد نیاز در جهت بهبود مهارت های شان را انتخاب و تقاضا نمایند	۰/۱۷۳	۱,۶۶۱
		همسو سازی مهارتهای افراد با نیازهای فعلی و آتی	۰/۱۱۸	۱,۱۳۳
		دسترسی به اطلاعات و همکاری با سایر شرکت های نفتی خارجی فراهم آید	۰/۱۴۲	۱,۳۶۳
		استفاده از اردوهای کوتاه مدت مداوم همراه با خانواده	۰/۱۹۱	۲,۵۷۹

وزن نسبی	معیار	وزن نسبی	زیرمعیارها	وزن نسبی	درصد وزن نهایی
۰/۱۱۹			برقرار کردن مجدد فروشگاه ها	۱,۶۰۷	
۰/۰۹۹			قابلیت استفاده مداوم از باشگاه های غذا خوری	۱,۳۳۷	
۰/۲۵۳			در اختیار قرار دادن منازل سازمانی به افراد با عملکرد بالا و نه بر اساس امتیاز سازمانی	۳,۴۱۶	
۰/۱۹۵			قابلیت واگذاری زمین و خانه به کارکنان	۲,۶۳۳	
۰/۱۴۳			بر اساس عملکرد افراد خدمات رفاهی منحصر بفردی به وی تعلق گیرد	۱,۹۳۱	
۰/۲۵۱	توجه به ایمنی و سلامتی		توجه به سلامت جسمانی کارکنان و کاهش خطرات احتمالی محیط کار	۴,۰۱۶	
۰/۲۱۰			توجه به سلامت روانی کارکنان و روحیه و روان آن ها	۳,۳۶۰	
۰/۱۲۰			تغییرات در پرداخت های نقدی و غیر نقدی به کارکنان شاغل در محیط های پر خطر	۱,۹۲۰	
۰/۱۷۴			تشویق و حمایت از کارکنانی که قوانین ایمنی را رعایت می نمایند	۲,۷۸۴	
۰/۱۰۱			پاداش های دوره ای به کارکنانی که اصول ایمنی را رعایت می نمایند	۱,۶۱۶	
۰/۱۴۴			اولویت قرار دادن ایمنی و سلامت کارکنان بر انجام کار نه در حد شعار	۲,۳۰۴	
۰/۲۴۸			یکسانی گفتار و رفتار مدیران با کارکنان و برخورد صادقانه با آنها	۲,۰۳۴	
۰/۱۱۹			توجه به خرده فرهنگ ها و ارزشهای محلی و رعایت هنجارها	۰,۹۷۶	
۰/۱۴۵			توجه به نفس و کرامت انسانی و توجه به منافع سازمان و نه فردی	۱,۱۸۹	
۰/۱۷۵			داشتن صحنه صدر و برخوردهای توأم با احترام و بدور از خشونت و عصبانیت	۱,۴۳۵	
۰/۲۱۱	توجه به اخلاقیات		جلوگیری از قوم گرایی و باند بازی در سازمان و برخورد با گروه های غیر رسمی مخرب	۱,۷۳۰	
۰/۱۰۲			توجه به مسئولیت سازمان در قبال کارکنان و محیط خارج از آن و رعایت منشور اخلاقی و الزامات کارکنان به رعایت آن	۰,۸۳۶	

طبق جدول ۸، در بین زیرعوامل های حمایت مدیران، عامل حمایت مدیران ارشد از کارکنان و زیردستان با وزن ۰/۳۴۷، بیشترین اهمیت و عامل با خطا و یا مسامحه زیردست وی را مورد تحقیر قرار ندهد و اجازه اشتباه به وی را بدهد با وزن نسبی ۰/۱۶۹ کمترین اهمیت را دارا می باشد. در بین عوامل های مشوق های مالی عامل پرداخت ها به کارکنان متناسب با انتظارات و در شان آن ها باشد با وزن ۰/۲۸۹، بیشترین اهمیت و شاخص توجه به دسترسی به اهداف تعیین شده و نه حضور فیزیکی کارکنان در پرداخت ها با وزن نسبی ۰/۱۲۶ کمترین اهمیت را دارا می باشد. در بین عوامل مشارکت کارکنان عامل مشارکت کارکنان در پرداخت ها با وزن نسبی ۰/۱۲۶ کمترین اهمیت را دارا می باشد. در بین عوامل مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها با وزن ۰/۲۸۵، بیشترین اهمیت و عامل توجه به مهارت و دلسوزی کارکنان بجای توجه به جایگاه سازمانی و مدرک تحصیلی با وزن نسبی ۰/۱۲۹ کمترین اهمیت را دارا می باشد. همچنین در بین عوامل توسعه و توانمندسازی کارکنان عامل در راستای ارتقا و پرورش کارکنان دوره های آموزشی تمهید گردد. با وزن ۰/۲۵۵، بیشترین اهمیت و عامل اجازه ریسک و آزمون و خطا به کارکنان داده شود با وزن نسبی ۰/۰۹۸ کمترین اهمیت را دارا می باشد. در بین عوامل خدمات رفاهی عامل در اختیار قرار دادن منازل سازمانی به افراد با عملکرد بالا و نه بر اساس امتیاز سازمانی با وزن ۰/۲۵۳، بیشترین اهمیت و شاخص قابلیت استفاده مداوم از باشگاه های غذا خوری با وزن نسبی ۰/۰۹۹ کمترین اهمیت را دارا می باشد. و در بین عوامل توجه ایمنی و سلامتی عامل توجه به سلامت جسمانی کارکنان و کاهش خطرات احتمالی محیط

کارید با وزن ۲۵۱٪. بیشترین اهمیت و عامل پاداش های دوره ای به کارکنانی که اصول ایمنی را رعایت می نمایند با وزن نسبی ۰/۱۰۱ کمترین اهمیت را دارا می باشد و در نهایت در بین عوامل توجه به اخلاقیات عامل یکسانی گفتار و رفتار مدیران با کارکنان و برخورد صادقانه با آنها با وزن ۲۴۸٪. بیشترین اهمیت و عامل توجه به مسئولیت سازمان در قبال کارکنان و محیط خارج از آن و رعایت منشور اخلاقی و الزام کارکنان به رعایت آن با وزن نسبی ۰/۱۰۲ کمترین اهمیت را دارا می باشد. در نمودار ۱، مقایسه درصد وزن نهایی هر یک از تم های فرعی مشخص شده است.



نمودار ۱. مقایسه درصد وزن نهایی هر یک از عوامل فرعی

نتیجه گیری

یافته ها سه عامل مدیریتی، زمینه ای، مدیریت منابع انسانی را به ترتیب اولویت شناسایی کرد. عامل مدیریتی شامل حمایت مدیران و توجه به اخلاقیات می باشد که سبب ارتقای احترام سازمانی می گردد. این یافته با یافته های رحمتا و همکاران (۲۰۲۰)، راجرز و آشفورت (۲۰۱۷)، دی کرمر و تیلور (۲۰۰۵) همخوانی دارد. آنها در مطالعات خود اشاره کردند که برای تقویت احترام سازمانی، مدیریت نقش اساسی ایفاء می کند و مدیران یک سازمان به عنوان یک الگو می توانند احترام فردی و سازمانی را در محیط کار نهادینه کنند (۲۲-۲۴). مطالعات سازمانی نشان می دهد که هر تغییر در سازمان از سطوح بالا شروع می شود، پس مدیران نقش مهمی در اجرای احترام سازمانی دارند. آنها از طریق حمایت همه جانبه خود و مبتنی بر اخلاقیات می توانند به این مهم دست یابند.

1 Rehmata

2 Rogers & Ashforth

3 De Cremer & Tyler

یافته ها نشان داد عوامل زمینه ای شامل مشارکت کارکنان، خدمات رفاهی و توجه به ایمنی و سلامتی می تواند بر ارتقای احترام سازمانی اثرگذار باشد. نتایج این یافته با یافته های آبورلو قبارا کا^۱ و همکاران (۲۰۱۶) و فولر^۲ و همکاران (۲۰۰۵) همخوانی دارد (۲۶-۲۵). آنها در بررسی های خود دریافتند که مشارکت کارکنان نقش مهمی در اجرای احترام سازمانی دارد. به عبارتی برای اینکه در محیط کار، احترام همه جانبه باشد، این امر، مشارکت کارکنان را می طلبد. همچنین، در مورد خدمات رفاهی در سازمان ها، اودکو و اودکو^۳ (۲۰۱۵) در مقاله خود به اهمیت تسهیلات رفاهی در محیط کار اشاره کردند. آنها یکی از پیامدهای تسهیلات رفاهی برای کارکنان را احترام فردی و گروهی معرفی کردند (۲۷). یعنی زمانی که کارکنان تامین باشند و دغدغه مسائل جزئی را نداشته باشند، رفتارهای آنها متفاوت خواهد بود و به همکاران خود احترام می گذارند. در خصوص نقش ایمنی و بهداشت بر احترام سازمانی می توان به مطالعه سورنسن^۴ و همکاران (۲۰۱۸) اشاره کرد (۲۸). آنها در بررسی خود بهترین فعالیت ها را برای محیط کار سالم و ایمن را مورد ارزیابی قرار دادند. آنها عوامل زیادی را شناسایی کردند از جمله احترام فردی. به این معنا که اگر ایمنی و سلامت محیط کار در سازمان مورد توجه قرار بگیرد، به تبع آن احترام فردی و سازمانی بوجود می آید و بالعکس، احترام در محیط کار سبب ایجاد رعایت ایمنی در محیط کار می شود.

یافته ها نشان داد عوامل مدیریت منابع انسانی که دربرگیرنده دو زیرعامل مشوق های مالی و توانمند سازی کارکنان است، بر ارتقای احترام سازمانی اثرگذار می باشد. کمارا (۲۰۱۱) و ماتیوس و همکاران (۲۰۱۲) در مطالعه خود دریافتند که سیستم پاداش، تاثیر زیادی بر رفتارهای مثبت کارکنان دارد (۲۹-۳۰)، یکی از این رفتارها می تواند احترام باشد. قطعاً مشوق های مالی و پاداش ها می تواند اثرات مثبت قوی روی رفتار کارکنان داشته باشد، و اگر بر اساس نیازهای کارکنان این مشوق ها برنامه ریزی شود، پیامدهای مطلوبی برای سازمان خواهد داشت. در مورد عامل توانمندسازی، مصطفی (۲۰۱۸) در رساله دکتری خود در مورد توانمندسازی، احترام، محیط کار و عملکرد ایمن، به این نتیجه رسید که کارکنان توانمند از رفتارهای مناسب تری دارند و برای دیگران احترام بیشتری قائل اند (۳۱). بنابراین زمانی انتظار احترام سازمانی را داریم که کارکنان توانمند باشند و مشوق های مالی درست برای افراد در نظر گرفته شود. به طور کلی می توان اینگونه استدلال کرد در محیط های کاری که احترام اکتسابی بالایی وجود دارد، کارکنان به رقابت زیاد تشویق می شوند. در محیط هایی که تیم ها با هم رقابت می کنند و کارشان چندان به هم وابسته نیست، این توازن می تواند مناسب باشد. مدیران سازمان با دانستن این تفاوت ها و نکات ریز، می توانند محیطی ایجاد کنند که متناسب با موقعیت شان باشد.

با توجه به اینکه عامل حمایت مدیران و مشوق های مالی در اولویت اول و دوم قرار دارد، پیشنهاد می گردد مدیران شرکت معدنی و صنعتی گل گهر شرایطی را فراهم آورند که کارکنان خود را جزئی از شرکت دانسته و درباره امورات جاری شرکت اعلام نظر کرده و مشارکت داشته باشند و فضایی را ایجاد نمایند تا ارتباطات مناسب بین آنها و کارکنان شکل گرفته و آنها بتوانند بطور پیوسته با یکدیگر در ارتباط بوده و مسائل کاری را صمیمانه مطرح نمایند. همچنین در رفتارهای خود با کارکنان از باند بازی دوری کرده و این موضوع را در عمل به کارکنان ثابت نمایند. مدیران باید دقت کنند که انگیزه و

1 Aborlo Gbaraka
2 Fuller
3 Odeku & Odeku
4 Sorensen

مشوق های مالی را درست و بجا در نظر بگیرند و بر اساس تلاش و عملکرد کارکنان، پاداش های مورد نظر ارائه گردد. در این صورت است که احترام سازمانی در شکل خاص خود در این شرکت رشد و توسعه می یابد.

منابع

1. Rogers KM, Corley KG & Ashforth B. Seeing more than orange: Organizational respect and positive identity transformation in a prison context. *Administrative Science Quarterly* 2017; 62(2): 219-269.
2. Mahmoudnejad Kh & Shaykh al-Islami R. The effectiveness of the puzzle-oriented discussion educational method on promoting moral competence. *Journal of Education and Learning Studies* 2022; 80:62-80 [Article in Persian].
3. Darabi Mandhani A. Presentation of the model and ranking of visiting professors' competences of Islamic Azad University, North Tehran branch. *Journal of Iranian Higher Education* 2022; 50:165-187 [Article in Persian].
4. Clark CM. Fostering a culture of civility and respect in nursing. *Journal of Nursing Regulation* 2019; 10(1): 44-52.
5. Amah OE. Leadership styles and relational energy: Do all leaderships styles generate and transmit equal relational energy? *South African Journal of Business Management* 2018; 49(1): 1-6.
6. Makvandi F. Investigating factors affecting the excellent business environment (case study: Masjid Suleiman Oil and Gas Exploitation Company). *Scientific and Research Journal of Islamic Azad University, Shushtar Branch* 2016; 34:83-100 [Article in Persian].
7. Barati A & Abadi H. The relationship between organizational climate and work conscience with job performance. *Journal of Applied Psychology* 2010; 13(1): 81-65 [Article in Persian].
8. Qazi Nouri SS, Shahvardi H, AdabA & Ahmadpour K. Analyzing the value chain of Iran's steel industry using the economic analysis of the value chain and material flow. *Journal of Public Management Research* 2019; 48: 62-86 [Article in Persian].
9. Shamsi Ghoshki S, Hajipour B, Soltani M & Yazdani H. Designing a strategic agility framework with a dynamic capabilities approach: investigating the role of thinking, strategic learning and information technology capabilities (a case study of steel industry in Kerman province). *Journal of Strategic Knowledge* 2019; 41:414-387 [Article in Persian].
10. Mohammadi A, Soltani, S, Bakhshande Amnieh, H. Iron ore price prediction using time series model. *Journal of Mining Development* 2015; 44 [Article in Persian].
11. Forohar M, Qanenia M & Rozgar M. Energy and positive job enthusiasm at work (theory, research, measurement and application), Tehran: Savalan, 2016.
12. Abdullahi H, Kamali M & Mubarak H. Investigating the relationship between extroversion and introversion with the job satisfaction of working disabled people. *Organizational Culture Management* 2014; 14(4): 1042-1025 [Article in Persian].
13. Babamiri M, Zahiri Harsini A, Tahmasabi R, Maruti Z, Yousefi Afarashteh M & Dehghani Y. Investigating factors affecting job burnout among employees of Kerman Regional Electric Company. *Journal of Ergonomics Magazine* 2014; 3(4): 39-48 [Article in Persian].
14. Wilmot MP, Wanberg CR, Kammeyer-Mueller JD & Ones DS. Extraversion advantages at work: A quantitative review and synthesis of the meta-analytic evidence. *Journal of Applied Psychology* 2019; 104(12): 1-24.
15. Qomoshi Z, Ezzati M & Pour Karimi J. The role of moral competence of managers in organizational virtue. *Journal of New educational ideas* 2018; 15(2): 31-70 [Article in Persian].
16. Parvin H. Investigating the importance of ethics in management and organization studies. *Journal of Management research in the Islamic world* 2021; 3(8): 5-30 [Article in Persian].

17. Moradi F & Tajik Ismaieli S. A Study of Factors Affecting the Participation of Social Security Organization Employees in the Proposal System through Mass Media. *Journal of Electronic Journalism* 2017; 2 (1): 30-58.
18. Peyman Nia B. The effectiveness of the matrix model on job burnout and organizational commitment of Ahvaz electricity department managers. *Journal of Psychological achievements* 2022; 29 (2): 3-18 [Article in Persian].
19. Zargar Shirazi F, Ahadi H, Naderi F & Farrokhi N. Predicting burnout based on perceived organizational respect and social support of female nurses. *Journal of Scientific Research Women and Culture* 2016; 33: 23-33 [Article in Persian].
20. Zargar Shirazi F, Ahadi H, Naderi F & Farrokhi N. The role of psychological safety system capabilities, organizational commitment and organizational respect in predicting nurses' burnout dimensions. *Journal of Knowledge and research in applied psychology* 2014; 16(1): 42-53 [Article in Persian].
21. Saboor A, Rehman M & Rehman S. Organizational justice and employee contextual performance: the moderating effect of organizational respect. *Pakistan Business Review* 2018; 995-1011.
22. Rehmata M, Abid R, Ashfaq F, Aryad B & Farooqi S. Workplace Respect and Organizational Identification: A Sequential Mediation. *International Journal of Innovation, Creativity and Change* 2020; 14(12): 446-471.
23. Rogers KM & Ashforth B E. Respect in organizations: Feeling valued as “we” and “me”. *Journal of Management* 2007; 43(5):1578-1608.
24. De Cremer D & Tyler TR. Am I respected or not? Inclusion and reputation as issues in group membership. *Social Justice Research* 2005; 18(2): 121-153.
25. Aborlo Gbaraka K, Nkiru Judipat O & Seth Accra J. Employee Participation and Organizational Identification: Implications of the Mediating Effect of Organizational Culture. *European Journal of Business and Management* 2016; 8(11): 32-44.
26. Fuller JB, Hester K, Barnett T, Frey L, Relyea C & Beu D. Perceived external prestige and internal respect: New insights into the organizational identification process. *Human Relations* 2006; 59(6): 815-846.
27. Odeku OF & Odeku KO. Importance of the Welfare Facilities in the Workplace: Issues in Perspectives. *The Scientific Journal for Theory and Practice of Socio-economic Development* 2015; 4(7): 23-34.
28. Sorensen C, Sparer E, Williams JAR, Gundersen D, Boden LI, Dennerlein JT, Hashimoto D, Katz JN, McLellan DL, Okechukwu CA, Pronk NP, Revette A & Wagner GR. Measuring best practices for workplace safety, health and wellbeing: The Workplace Integrated Safety and Health Assessment. *J Occup Environ Med* 2018; 60(5): 430-439.
29. Camara PB. *Reward Systems and Strategic Management of Human Resources* (3rd ed.). Alfragide: Don Quixote, 2011.
30. Matos F, Almeida DM & Moura RMD. Reward Systems and their Influences on the Motivation of Funcionários : Study in a Cooperative of Capixaba. *Simpório de Excelência em Gestão e Tecnologia*, 2012. Retrieved from <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/22716469.pdf>
31. Mustafa MB. Empowerment, respect, physical work environment, and safety performance: the mediation role of perceived management commitment to safety. Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business, University Utara Malaysia, in Fulfillment of the Requirement for the Degree of Doctor of Philosophy, 2018.

Identifying and prioritizing the key factors of organizational respect in Gol Gohar Mining and Industrial Company

Hossein Sedaghat¹, Mohammad Ali Nikbakhsh², Ali Asghar Abbasi Esfjir³, Hadis Shahsavari⁴

Abstract

Background and purpose: Feeling of respect is considered a feedback mechanism for growth, but its lack is a serious obstacle to personal and organizational growth. The purpose of this research is to identify and prioritize the key factors of organizational respect in Gol Gohar Mining and Industrial Company.

Research method: Theme analysis method was used in this research. The statistical population is the senior experts of Gol Gohar Industrial and Mining Company, 41 experts were selected through targeted sampling and the interviews were semi-structured. After drawing the decision tree, a pairwise comparison questionnaire was prepared and the factors affecting organizational respect were prioritized through the Expert Choice software.

Findings: According to the findings, 3 main factors in the form of managerial factors, background factors and human resources management factors in order of priority, and 7 secondary factors in the form of managers' support, financial incentives, employee participation, employee empowerment, welfare services, attention safety and health, and attention to ethics were identified as priority and 37 primary factors.

Conclusion: Respect in the workplace as a powerful driver improves individual and collective results in the organization, therefore, this type of behavior and its institutionalization in the organization should be considered by industrial managers.

Keywords: key factors, organizational respect, Gol Gohar mining and industrial company

¹ Researcher in the field of social and cultural studies (Corresponding author Aandishvarzan@yahoo.com)

² Assistant Professor, Department of Management, Dilam Port Branch, Islamic Azad University, Dilam, Iran

³ Associate Professor, Department of Sociology, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran

⁴ Researcher in the field of women's studies and human rights