

بررسی تاثیر ابعاد بازآفرینی شغلی بر مشارکت کاری کارکنان شرکت‌های صادراتی صنایع غذایی با نقش میانجی معناداری کار

علی قربانی^۱، مریم زمانپور^۲

^۱ هیئت علمی و استادیار دانشگاه پیام نور

^۲ کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی گرایش بین الملل دانشگاه پیام نور واحد کیش

چکیده

در دوره تغییرات سریع و عدم اطمینان در محیط کار، سازمان‌ها به شدت به توانمندی و نوآوری کارکنان خود برای افزایش بهره‌وری و موفقیت تکیه می‌کنند. بازآفرینی شغلی به عنوان رویکردی فعال و نوین در تغییر و بازطراحی مشاغل، نقش اساسی در بهبود عملکرد و انگیزه کارکنان دارد. این پژوهش به بررسی تاثیر ابعاد بازآفرینی شغلی بر مشارکت کاری کارکنان شرکت‌های صادراتی صنایع غذایی با نقش میانجی معناداری کار می‌پردازد. هدف اصلی این پژوهش، بررسی و تحلیل رابطه بین ابعاد مختلف بازآفرینی شغلی و مشارکت کاری کارکنان، و نقش معناداری کار به عنوان یک متغیر میانجی است. با توجه به اهمیت نیروی انسانی و نقش کلیدی آن در سازمان‌ها، این تحقیق سعی دارد تا راهکارهایی برای بهبود شرایط کاری و افزایش انگیزش کارکنان ارائه دهد. این پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای-کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، میدانی و کتابخانه‌ای است. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی بوده و از پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان شرکت‌های صادراتی در صنایع غذایی است که شامل تولیدکنندگان، توزیع‌کنندگان، فروشندگان و سایر افراد شاغل در این شرکت‌ها می‌باشند. حجم نمونه بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی تعیین شده و با استفاده از فرمول‌های آماری مناسب، تعداد نمونه به گونه‌ای تعیین شده که از دقت و اعتبار لازم برخوردار باشد. در این تحقیق از روش سرشماری استفاده شده است و پرسشنامه‌ها به تعداد کافی برای همه افراد جامعه آماری تهیه و توزیع شده است. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌های تکمیل شده، داده‌ها با استفاده از تحلیل‌های آماری مناسب مانند آزمون‌های همبستگی، تحلیل رگرسیون و تحلیل عاملی تجزیه و تحلیل شده‌اند. در این پژوهش، از نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان‌دهنده وجود روابط مثبت و معنادار بین بازآفرینی شغلی، مشارکت کاری و معناداری کار است. نتایج نشان‌دهنده وجود همبستگی قوی و مثبت بین بازآفرینی شغلی و مشارکت کاری کارکنان است. این یافته‌ها با پژوهش‌های پیشین هم‌راستا هستند و تأثیر مثبت ابعاد بازآفرینی شغلی بر مشارکت کاری و معناداری کار را تأیید می‌کنند. به طور کلی، این پژوهش می‌تواند به مدیران و تصمیم‌گیرندگان صنایع غذایی کمک کند تا با درک بهتر این روابط، استراتژی‌های مؤثری برای بهبود شرایط کاری و افزایش انگیزش کارکنان طراحی کنند.

واژگان کلیدی: بازآفرینی شغلی، مشارکت کاری، معناداری کار، صنایع غذایی صادراتی

مقدمه

در دنیای امروز، موفقیت سازمان‌ها به توانایی آن‌ها در بهره‌برداری از سرمایه‌های انسانی و ایجاد محیطی پویا و نوآورانه بستگی دارد. شرکت‌های صادراتی صنایع غذایی نیز از این قاعده مستثنی نیستند و برای افزایش بهره‌وری و ایجاد مزیت رقابتی، باید مشارکت کامل کارکنان خود را جلب کنند. در عصر تغییرات سریع و عدم اطمینان در محیط کار، سازمان‌ها و ادارات بیش از پیش به مهارت‌ها و نوآوری کارکنان خود برای دستیابی به ابتکار عمل‌های سازمانی متکی هستند. در همین راستا، بازآفرینی مشاغل کارکنان به عاملی حیاتی برای بقا و موفقیت سازمان‌های معاصر تبدیل شده است. بازآفرینی شغلی به‌عنوان رویکردی فعال، به بازنگری و تغییر شیوه‌های کاری از دیدگاه کارکنان اشاره دارد (یحیی‌پور، ۱۴۰۱).

مفهوم شغل، که عنصری سازنده و مهم در جوامع و سازمان‌ها می‌باشد (سانجی و همکاران^۱، ۲۰۱۷). به‌عنوان اهرم نیرومندی برای انگیزه کارکنان تلقی شده و تعهدی نسبت به سازمان تلقی می‌شود (اولدهام، هاگمن^۲، ۱۹۷۶). امروزه کارکنان از رویکرد بالا پایین و ایستای طراحی شغل «نسخه‌ی واحد برای همه» عبور کرده و به سمت شغل‌هایی رفته که آن‌ها را به‌صورت پویا به خلاقیت وادارد و یا به شغل آن‌ها معنا بخشد. اغلب نظریه‌های طراحی شغل، نقش کارکنان در شکل‌گیری شیوه‌های رفتاری منحصر به خودشان در انجام شغل خود را نادیده می‌گیرند. کنش‌هایی نظیر بازآفرینی شغل، نشان می‌دهد استراتژی‌هایی وجود دارد که افراد برای تغییر جابجایی و وسعت، مرزهای کاری را پیرامون معنادار نمودن شغل خود استفاده می‌نمایند (دمرونتی و همکاران^۳، ۲۰۲۰).

سوالات تحقیق**سؤال اصلی**

چه رابطه‌ای میان بازآفرینی شغلی بر مشارکت کاری کارکنان شرکت‌های صادراتی با نقش میانجی معناداری کار، وجود دارد؟

سؤال‌های فرعی

- چه رابطه‌ای میان ابعاد بازآفرینی شغلی بر مشارکت کاری کارکنان شرکت صادراتی، وجود دارد؟
- چه رابطه‌ای میان ابعاد بازآفرینی شغلی‌های بر معناداری کار کارکنان شرکت صادراتی، وجود دارد؟
- چه رابطه‌ای میان مشارکت کاری کارکنان بر معناداری کار کارکنان شرکت صادراتی، وجود دارد؟

فرضیات تحقیق**فرضیه اصلی**

میان بازآفرینی شغلی بر مشارکت کاری کارکنان شرکت‌های صادراتی با نقش میانجی معناداری کار، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- میان ابعاد بازآفرینی شغلی بر مشارکت کاری کارکنان شرکت صادراتی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- میان ابعاد بازآفرینی شغلی‌های بر معناداری کار کارکنان شرکت صادراتی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- میان مشارکت کاری کارکنان بر معناداری کار کارکنان شرکت صادراتی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

اهداف اصلی**هدف اصلی**

مطالعه و بررسی تأثیر ابعاد بازآفرینی شغلی بر مشارکت کاری کارکنان شرکت‌های صادراتی با در نظر گرفتن نقش میانجی معناداری کار

¹ Sangi and et al

² Oldham, Hackman

³ Demerouti and et al

اهداف فرعی

- بررسی تأثیر ابعاد بازآفرینی شغلی بر مشارکت کاری کارکنان شرکت صادراتی
- بررسی تأثیر ابعاد بازآفرینی شغلی‌های بر معناداری کار کارکنان شرکت صادراتی
- بررسی تأثیر مشارکت کاری کارکنان بر معناداری کار کارکنان شرکت صادراتی

مبانی نظری

باز آفرینی شغلی

باز آفرینی مفهومی است که با وجود استفاده و تطبیق آن توسط نویسندگان مختلف، ابتدا توسط ورزنویسکی و داتن^۴ مطرح شد. این نویسندگان سعی کردند تا از مفهوم‌سازی‌های سنتی که از محیط‌های کاری وجود داشت، جدا شوند و پیشنهاد دادند که حتی در روتین‌ترین مشاغل و در محدودترین محیط‌ها، کارکنان توانایی تغییر برخی از جنبه‌های کار خود را دارند. **باز آفرینی وظایف:** این نوع شامل ایجاد تغییراتی در وظایف کاری است، به گونه‌ای که فرد بتواند تعداد، نوع یا گستره عملکرد آن‌ها را تغییر دهد. کارکنان می‌توانند وظایف خود را جذاب‌تر کرده یا آن‌ها را بهتر با مهارت‌ها و علایق شخصی خود هماهنگ کنند.

باز آفرینی شناختی: این نوع به تغییر در شیوه ادراک کارکنان از شغلشان می‌پردازد، به صورتی که شغل به عنوان مجموعه‌ای مستقل از وظایف یا یک کل یکپارچه و معنادار دیده شود. این تغییر می‌تواند حس ارزشمندی و هدفمندی در کار را تقویت کند.

باز آفرینی روابط: این نوع به بازسازی تعاملات اجتماعی در محیط کار اختصاص دارد. کارکنان می‌توانند تعداد و کیفیت این تعاملات را مدیریت کرده و روابط قوی‌تر و سازنده‌تری ایجاد کنند. همچنین، کاهش تعاملات منفی می‌تواند تجربه کاری را لذت‌بخش‌تر نماید (ورزنویسکی و داتن، ۲۰۱۰).

تیمز و باکر^۵ (۲۰۱۰) بعدها تعریف اولیه ورزنویسکی و داتن را گسترش داده و دریافتند که این تعریف بیش از حد کلی است. آن‌ها یک مدل نظری بهبود یافته از باز آفرینی را پیشنهاد دادند که در حال حاضر غالب است. مدل آن‌ها باز آفرینی را در چارچوب مدل تقاضاها و منابع یکپارچه کرده و چهار دسته را پیشنهاد دادند:

افزایش منابع شغلی ساختاری: افزایش جنبه‌های فیزیکی، روانشناختی، اجتماعی یا سازمانی کار که به دستیابی به اهداف کاری کمک می‌کنند، تقاضاهای شغلی را کاهش می‌دهند و رشد شخصی را تحریک می‌کنند.

کاهش تقاضاهای شغلی مانع‌ساز: کاهش جنبه‌های کار که نیاز به تلاش فیزیکی، عاطفی یا شناختی پایدار دارند و می‌توانند به فرسودگی شغلی یا استرس کارکنان منجر شوند.

افزایش منابع شغلی اجتماعی: بهبود حمایت اجتماعی، حمایت از مدیران و فرصت‌های یادگیری و توسعه.

افزایش تقاضاهای شغلی چالش‌برانگیز: به دنبال وظایفی بودن که اگرچه نیاز به تلاش دارند، اما فرصت‌هایی برای رشد شخصی و حرفه‌ای فراهم می‌کنند.

طبق هر دو مدل، باز آفرینی یک فرآیند خودمختار و پیش‌فعال است که کارکنان زمانی که باور دارند اجرای این تغییرات ممکن است، انجام می‌دهند. با این حال، هر مدل ابعاد متفاوتی را برای درک باز آفرینی پیشنهاد می‌دهد (تیمز و باکر^۶، ۲۰۱۰).

⁴ Wrzesniewski and Dutton

⁵ Tims and Bakker

⁶ Tims And Bakker

مشارکت کارکنان

مشارکت کارکنان یکی از اجزای اساسی برای بهبود سازمان از طریق افزایش رضایت کارکنان، افزایش بهره‌وری و تقویت تعهد آنهاست (امین^۷ و همکاران، ۲۰۱۴).

تأثیرات معناداری در محیط کار

تعهد و مشارکت شغلی: معناداری در محیط کار باعث افزایش آگاهی کارکنان و ارتقاء سطح خلاقیت و رفتارهای نوآورانه می‌شود. کارکنان وقتی تعهد مدیران را مشاهده می‌کنند، به آن‌ها متعهد و وفادار می‌شوند و در رفتارهای نوآورانه در محیط کار شرکت می‌کنند.

بهره‌وری و سودآوری: پژوهشگران در این حوزه معمولاً بر پیش‌بینی مسائلی که می‌تواند بر بهره‌وری و عملکرد تأثیر بگذارد، تمرکز می‌کنند تا بتوانند راهکارهایی برای بهره‌برداری بهینه از منابع ارائه دهند.

مشارکت و تصمیم‌گیری: معناداری در محیط کار به ارتقاء عملکرد کارکنان، افزایش بهره‌وری، افزایش مشارکت، بهبود تصمیم‌گیری و حل مسائل، افزایش خلاقیت و استفاده بهتر از سرمایه انسانی کمک می‌کند (زرندی و جیوان^۸، ۲۰۱۵).

معناداری و رضایت شغلی: معناداری در محیط کار تأثیر مثبتی بر سطوح رضایت شغلی کارکنان دارد و تعهد کارکنان را افزایش می‌دهد که منجر به بهره‌وری بالاتر می‌شود. مطالعات تجربی نشان داده‌اند که کارکنان در شرکت‌هایی که به معناداری احترام می‌گذارند، رضایت شغلی بالاتری دارند.

معناداری و تعهد شغلی: معناداری در محیط کار تأثیر قابل‌توجهی بر سطح تعهد کارکنان دارد زیرا به کارکنان کمک می‌کند که یک پیوند احساسی با سازمان برقرار کنند. سازمان‌هایی که بر ارائه فرهنگ معناداری تمرکز می‌کنند، تطابق فرد-سازمان را ترویج می‌دهند که منجر به بهبود رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری کارکنان می‌شود و از ترک شغل کارکنان جلوگیری می‌کند.

تأثیر معناداری در محیط‌های آموزشی: مؤسسات آموزشی نیاز دارند تا کارمندانی پویا و قابل‌انطباق داشته باشند که به راهنمایی معنوی برای رشد شخصی و حرفه‌ای باز باشند، ایده‌های نوآورانه را بپذیرند و به درک نیازهای دانشجویان بپردازند (یانگ^۹ و همکاران، ۲۰۲۳).

پژوهش‌های داخلی

کلاهدوزرحیمی و منجری (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان "پیش‌بینی بازآفرینی شغلی بر اساس مشارکت کاری، سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق شغلی در بین معلمان ابتدایی شهر اصفهان" به تعیین رابطه بازآفرینی شغلی بر اساس مشارکت کاری، سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق شغلی در بین معلمان ابتدایی شهر اصفهان می‌پردازد. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر اصفهان بودند که از این میان تعداد ۱۸۴ نمونه به روش نمونه‌گیری چند مرحله تصادفی انتخاب‌شده و به پرسشنامه‌های بازآفرینی شغلی (اسلمپ و ولاریودریک، ۲۰۱۳)، مشارکت کاری (لاداهل و کنجر، ۱۹۶۵)، سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و انگیزه و اشتیاق شغلی والراند (۲۰۰۳) پاسخ دادند. آنگاه اطلاعات به‌دست‌آمده به‌وسیله برنامه SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نتایج حاصل از ضرایب همبستگی دو متغیری پیرسون و رگرسیون چندمتغیره به روش هم‌زمان نشان داد که ۶۷ درصد از واریانس بازآفرینی شغلی را متغیرهای پیشین مشارکت کاری، سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق شغلی تبیین می‌کنند و از میان متغیرهای پیشین سرمایه روان‌شناختی بیشترین میزان پیش‌بینی‌کنندگی و مشارکت کاری کمترین میزان پیش‌بینی‌کنندگی را داشتند. با توجه به این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که با بالا بردن میزان مشارکت کاری، سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق شغلی در معلمان می‌توان بازآفرینی شغلی در آنان را ارتقا داد.

⁷ Amin

⁸ Zarandi, M., & Jivan, S. E. (2015)

⁹ Yang

فرجام و راهدار (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان "شناسایی عوامل موثر بر بازآفرینی شغلی کارکنان بازاریابی در بخش صادرات شرکت زر ماکارون" به شناسایی عوامل موثر بر بازآفرینی شغلی کارکنان بازاریابی در بخش صادرات می‌پردازد. تأثیر بازآفرینی شغلی می‌تواند خیلی زیاد می‌باشد و تأثیراتی همچون انعطاف‌پذیری، پایداری، مشارکت و عملکرد در کسب و کارهایشان. درواقع کنترل بیشتر بر بهره‌گیری و وظایف از نقاط قوت آن‌ها می‌باشد و تجربیات خاص کارکنان به آن‌ها کمک خواهد کرد تا درفعالیت و کارهایشان پیشرفت نمایند و اعتمادبه‌نفس، احساس رضایت، نشاط و شادی داشته باشند. پژوهش حاضر از حیث جمع‌آوری داده‌ها پژوهشی توصیفی و از نظر هدف کاربردی می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل و پایش از روش رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارشناسان بازاریابی در واحد صادراتی شرکت زر ماکارون می‌باشد که تعداد آنان ۲۱۰ می‌باشد؛ بنابراین، روش نمونه‌گیری این پژوهش در دسترس می‌باشد که باتوجه به مشخص بودن جامعه آماری، حجم نمونه مطابق فرمول کوکران تعداد ۱۳۲ نفر تعیین شده است. برای جمع‌آوری داده از پرسشنامه استفاده شده است. برای سنجش روایی پرسشنامه، در وهله اول از طریق روایی محتوایی، پس از آن از روش روایی واگرا و همگرا و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. نخست بر اساس ادبیات نظری مدل مفهومی طراحی شد است که طبق چارچوب نظری سه متغیر ابتکار شخصی، شخصیت فعال و معناداری کار بر بازآفرینی شغلی موثر قلمداد می‌شود. نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد، شاخص شخصیت فعال بر روی متغیر بازآفرینی شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد. شاخص ابتکار شخصی بر روی متغیر بازآفرینی شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد. شاخص معناداری کاری بر روی متغیر بازآفرینی شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد. در نتیجه می‌توان نتیجه گرفت متغیر باز آفرینی شغلی کارکنان به یکی از چالش‌برانگیزترین، ضروری‌ترین و مهم‌ترین موضوعات در بین سازمان‌ها به‌خصوص در بخش صادرات می‌باشد. لذا بهتر است که بازآفرینی شغلی برای سازمان‌ها و موسسات به‌طور کامل مورد بررسی قرار گیرد.

پژوهش‌های داخلی

تریانتافیلیو و کوتروکیس^{۱۰} (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان "مشارکت و مداخله کارکنان به‌عنوان کارکردی از روابط کار و مدیریت منابع انسانی: شواهدی از شرکت‌های تابعه یونانی شرکت‌های چندملیتی در صنعت داروسازی" تبیین می‌دارد مداخله و مشارکت کارکنان، بخشی از روابط نیروی کار و مدیریت منابع انسانی به شمار می‌رود. هدف این مطالعه آن است که مشخص کند چگونه و تا چه حد، مداخله کارکنان و مکانیسم‌های مشارکت کارکنان در شعبه‌های یونانی شرکت‌های چندملیتی فعال در صنعت داروسازی کاربرد دارند. مسائل بررسی‌شده در این مطالعه عبارت‌اند از: طراحی شیوه‌های مداخله و مشارکت کارکنان، شباهت‌ها و تفاوت‌های شیوه‌های مشارکت کارکنان در گروهی از شرکت‌های بین‌المللی، مکانیسم‌های مشاوره و ارتباط کارکنان شرکت، سیاست شرکت در قبال اتحادیه‌های کارگری و ماهیت و توافقات EWC روش پژوهش، روشی کیفی است و مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با مدیران اجرایی و مدیران منابع انسانی انجام شدند و سازمان‌های برگزیده شرکت‌کننده در مطالعه، در صنعت داروسازی فعال بوده و تحت پوشش بخشنامه ۳۸/۲۰۰۹/EC/16.5.2009 درباره حقوق کارکنان برای برخورداری از اطلاعات و مشاوره در شرکت‌ها و گروهی از شرکت‌هایی در مقیاس اجتماعی قرار داشتند. یافته‌ها نشان می‌دهند که اکثر مؤسسات شرکت‌کننده هنگام طراحی شیوه‌های مداخله و مشارکت کارکنان، یک مدل رسمی از بهترین کارکردهایی را در نظر می‌گیرند که برای همه شرکت‌های چندملیتی تدوین شده‌اند. در خصوص سیاست شرکت جهانی در زمینه مشاوره و مداخله کارکنان، اکثر مؤسسات شرکت‌کننده ادعا می‌کنند که مشاوره و مداخله کمی بیشتری نسبت به الزامات چارچوب سازمانی، ارائه می‌دهند. باین حال، مدیریت، اطلاعاتی درباره فعالیت و جلسات EWC به‌طور سیستماتیک در زمان برگزاری جلسات EWC دریافت می‌کند. افزایش مشارکت کارکنان هم مستلزم توجه مدیریت و هم برنامه‌هایی ابتکاری از جانب کارکنان می‌باشد.

¹⁰ Triantafyllidou, Koutroukis

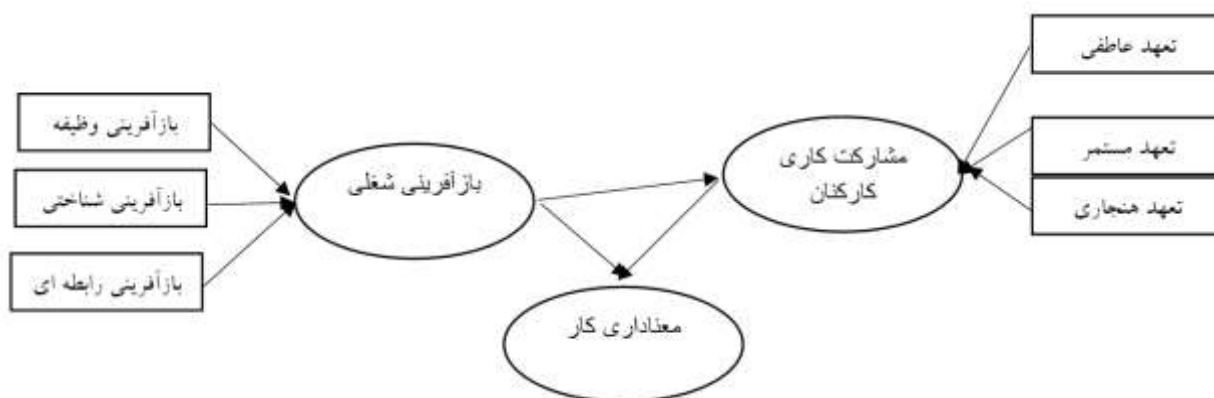
پیت و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان "مشارکت برند کارکنان در رسانه‌های اجتماعی: مدیریت بهینه گرایی و استفاده مشترک" به بررسی چگونگی مشارکت کارکنان شرکت‌های B2B در رسانه‌های اجتماعی می‌پردازد. این موضوع در ادبیات مدیریت برند به خوبی بررسی نشده است. با استفاده از نتایج به دست آمده از یک تحقیق گسترده در مورد مشارکت برند کارکنان در رسانه‌های اجتماعی، دو محرک کلیدی در مشارکت کارکنان با استفاده از ابزار تحلیل محتوا (DICTION) شناسایی شدند که عبارت‌اند از بهینه گرایی و استفاده مشترک. کارکنان رده بالا و شرکت‌های رتبه‌بندی شده در بررسی‌های خود از کارفرمایان و مشارکت آن‌ها در رسانه‌های اجتماعی به میزان بهینه گرایی و استفاده مشترک بیشتر در مقایسه با شرکای سطح پایین اشاره کردند. این کار امکان ساخت یک ماتریس ۲*۲ را فراهم آورد که به مدیران اجازه می‌دهد تا راهکارهای افزایش یا ارتقای و بهبود مشارکت برند کارکنان را تشخیص دهند. این عامل باعث ایجاد چهارراه حل مختلف برای مشارکت برند کارکنان می‌شود و رویکردهای مختلفی را در حوزه‌های بازاریابی و مدیریت منابع انسانی ارائه می‌کند. در این تحقیق بیان کردیم که چگونه فعالان و محققان می‌توانند شیوه‌های جدیدی برای مشارکت ذینفعان با برند ارائه کنند.

مدل مفهومی پژوهش

پرسشنامه بیگانگی شغلی توسط سیمن (۱۹۹۱) به منظور سنجش بیگانگی شغلی طراحی و تدوین شده است. پرسشنامه بازآفرینی شغلی دارای ۱۵ سوال و ۳ مولفه بازآفرینی وظیفه، بازآفرینی شناختی و بازآفرینی رابطه‌ای می‌باشد و بر اساس طیف لیکرت به سنجش بازآفرینی شغلی می‌پردازد.

پرسشنامه درگیری شغلی در سال ۱۹۶۵ توسط توماس لاداهل و کنجر ساخته شده است. پرسشنامه مشارکت شغلی دارای ۲۰ سوال می‌باشد این پرسشنامه تک عاملی بوده و دارای ابعادی نمی‌باشد؛ و بر اساس طیف لیکرت به سنجش مشارکت شغلی می‌پردازد.

این پرسشنامه در سال ۲۰۱۶ توسط آرنو-نیکولاس، ساوت، لوتیلیر، برنو ساخته شده و دارای ۱۵ سوال است. ۴ مولفه اهمیت کار، درک کار، جهت گیری کار و هدفمندی کار، می‌باشد و بر اساس طیف لیکرت به سنجش بازآفرینی شغلی می‌پردازد.



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

پژوهش حاضر هم از نظر هدف هم از نظر نحوه و شیوه گردآوری اطلاعات بررسی می‌شود. از نظر هدف، می‌توان گفت پژوهش توسعه‌ای-کاربردی است و نیز از نظر گردآوری اطلاعات می‌توان گفت پژوهش حاضر از دسته پژوهش‌های میدانی و کتابخانه‌ای می‌باشد و همچنین از نظر شیوه گردآوری اطلاعات و نحوه جمع‌آوری اطلاعات، می‌توان گفت، تحقیق توصیفی-پیمایشی است.

¹¹ Pitt and et al

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

فرآیند تجزیه و تحلیل داده‌ها شامل چندین مرحله‌ی اساسی است که به هدف پردازش و تفسیر داده‌های جمع‌آوری شده از نمونه و جامعه آماری انجام می‌شود. در این مراحل، ابتدا داده‌ها خلاصه‌سازی، کدبندی و دسته‌بندی می‌شوند تا امکان برقراری ارتباطات مختلف میان داده‌ها و انجام تحلیل‌های متنوع فراهم شود. سپس، داده‌ها به‌طور مفهومی و تجربی پالایش می‌شوند. این پالایش به افزایش دقت و کارایی تحلیل‌ها کمک می‌کند.

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

بررسی مدل نظری پژوهش

آزمون فرضیات تحقیق (با استفاده از نرم افزار PLS)

در این قسمت به بررسی آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نرم افزار PLS پرداخته می‌شود.

روایی همگرا

معیار دوم از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه باسوالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد.

جدول ۱: نتایج روایی همگرا متغیرهای پنهان تحقیق

متغیرهای مکنون	میانگین واریانس استخراجی ($AVE > 0.5$)
بازآفرینی شغلی	0.562
مشارکت شغلی	0.584
معنویت در محیط کار	0.651

جدول ۱ به بررسی روایی همگرا متغیرهای پنهان تحقیق پرداخته است. روایی همگرا به ما کمک می‌کند تا بررسی کنیم که آیا شاخص‌های مربوط به یک سازه (متغیر پنهان) به طور معناداری با یکدیگر همبستگی دارند یا خیر. یکی از معیارهای مهم برای ارزیابی روایی همگرا، میانگین واریانس استخراجی (AVE) است که باید بیشتر از ۰.۵ باشد. نتایج روایی همگرا:

بازآفرینی شغلی

میانگین واریانس استخراجی (AVE): 0.562

تفسیر: این مقدار بیشتر از ۰.۵ است، که نشان‌دهنده روایی همگرای مناسب برای این متغیر است. به این معنا که شاخص‌های مربوط به بازآفرینی شغلی به خوبی با یکدیگر همبستگی دارند.

مشارکت شغلی

میانگین واریانس استخراجی (AVE): 0.584

تفسیر: این مقدار نیز بیشتر از ۰.۵ است و نشان‌دهنده روایی همگرای خوب برای این متغیر است. این به این معنی است که شاخص‌های مشارکت شغلی به خوبی با یکدیگر مرتبط هستند.

معنویت در محیط کار

میانگین واریانس استخراجی (AVE): 0.651

تفسیر: این مقدار نیز بالاتر از ۰.۵ است و نشان‌دهنده روایی همگرای قوی برای این متغیر است. این نشان می‌دهد که شاخص‌های معنویت در محیط کار به خوبی با یکدیگر همبستگی دارند.

به طور کلی، نتایج جدول ۱ نشان‌دهنده روایی همگرای مناسب برای تمامی متغیرهای پنهان تحقیق است. مقادیر AVE بالاتر از ۰.۵ نشان می‌دهد که شاخص‌های مربوط به هر یک از متغیرها به خوبی با یکدیگر همبستگی دارند و این امر به اعتبار

و قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری کمک می‌کند. این یافته‌ها می‌تواند به پژوهشگران اطمینان دهد که متغیرهای مورد بررسی به درستی و به طور مؤثری نمایانگر سازه‌های مورد نظر هستند.

روایایی واگرا (فورنل و لاکر)

جدول ۲: ماتریس همبستگی و بررسی روایی واگرا

متغیرهای مکنون	بازآفرینی شغلی	مشارکت شغلی	معنویت در محیط کار	جذر (AVE)
بازآفرینی شغلی	1			0.82233
مشارکت شغلی	0.535813	1		0.77388
معنویت در محیط کار	0.639901	0.773717	1	0.710151

تفسیر جدول بالا ماتریس همبستگی و بررسی روایی واگرا

بازآفرینی شغلی

جذر (AVE): 0.82233

همبستگی با مشارکت شغلی: ۰,۵۳۵۸۱۳

همبستگی با معنویت در محیط کار: ۰,۶۳۹۹۰۱

تفسیر: جذر AVE برای بازآفرینی شغلی بزرگ‌تر از همبستگی‌های آن با سایر متغیرها است، که نشان‌دهنده روایی واگرای مناسب برای این متغیر است.

مشارکت شغلی

جذر (AVE): 0.77388

همبستگی با بازآفرینی شغلی: ۰,۵۳۵۸۱۳

همبستگی با معنویت در محیط کار: ۰,۷۷۳۷۱۷

تفسیر: جذر AVE برای مشارکت شغلی نیز بزرگ‌تر از همبستگی‌های آن با سایر متغیرها است، که نشان‌دهنده روایی واگرای خوب برای این متغیر است.

معنویت در محیط کار

جذر (AVE): 0.710151

همبستگی با بازآفرینی شغلی: ۰,۶۳۹۹۰۱

همبستگی با مشارکت شغلی: ۰,۷۷۳۷۱۷

تفسیر: جذر AVE برای معنویت در محیط کار نیز بزرگ‌تر از همبستگی‌های آن با سایر متغیرها است، که نشان‌دهنده روایی واگرای قوی برای این متغیر است.

به طور کلی، نتایج جدول ۲ نشان‌دهنده روایی واگرای مناسب برای تمامی متغیرهای پنهان تحقیق است. جذر AVE هر متغیر بزرگ‌تر از همبستگی‌های آن با سایر متغیرها است، که نشان می‌دهد این متغیرها به طور معناداری از یکدیگر متمایز هستند. این یافته‌ها به اعتبار و قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری کمک می‌کند و نشان‌دهنده این است که متغیرهای مورد بررسی به درستی نمایانگر سازه‌های مورد نظر هستند.

برازش مدل ساختاری معیار R Squares یا R²

جدول ۳: نتایج معیار R² برای سازه درون زا

متغیرهای مکنون	R ²
بازآفرینی شغلی	0.652
مشارکت شغلی	0.745
معنویت در محیط کار	0.524

تفسیر جدول بالا نتایج معیار R² برای سازه‌های درون‌زا

جدول ۳ به بررسی معیار R² (آر اسکوئر) برای سازه‌های درون‌زای پژوهش پرداخته است. این معیار نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا است و مقادیر مختلف R² می‌تواند نشان‌دهنده قدرت تأثیرگذاری متغیرها باشد. مقادیر ۰،۱۹، ۰،۳۳ و ۰،۶۷ به ترتیب به عنوان معیارهای ضعیف، متوسط و قوی برای R² در نظر گرفته می‌شوند.

نتایج: R²:

بازآفرینی شغلی

R²: 0.652

تفسیر: این مقدار نشان‌دهنده تأثیر قوی متغیرهای برون‌زا بر بازآفرینی شغلی است، زیرا بالاتر از ۰،۶۷ نیست، اما نزدیک به آن است و نشان‌دهنده برازش مناسب مدل ساختاری برای این سازه می‌باشد.

مشارکت شغلی

R²: 0.745

تفسیر: این مقدار نشان‌دهنده تأثیر قوی متغیرهای برون‌زا بر مشارکت شغلی است و به وضوح بالاتر از ۰،۶۷ می‌باشد. این نشان‌دهنده برازش بسیار خوب مدل ساختاری برای این سازه است.

معنویت در محیط کار

R²: 0.524

تفسیر: این مقدار نشان‌دهنده تأثیر متوسط متغیرهای برون‌زا بر معنویت در محیط کار است، زیرا کمتر از ۰،۶۷ و بیشتر از ۰،۳۳ است. این نشان‌دهنده این است که مدل ساختاری برای این سازه به اندازه کافی مناسب است، اما می‌تواند بهبود یابد.

به طور کلی، نتایج جدول ۳ نشان‌دهنده تأثیرگذاری متغیرهای برون‌زا بر سازه‌های درون‌زا است. مقادیر R² برای بازآفرینی شغلی و مشارکت شغلی نشان‌دهنده برازش قوی مدل ساختاری است، در حالی که مقدار R² برای معنویت در محیط کار نشان‌دهنده برازش متوسط است. این یافته‌ها می‌تواند به پژوهشگران کمک کند تا درک بهتری از تأثیرات متقابل متغیرها داشته باشند و به بهبود مدل‌های پژوهشی خود بپردازند.

معیار Q2

این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در صورتی که مقدار Q2 در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰،۰/۲، ۰/۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد. نتایج جدول فوق نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش دارد و برارزش مناسب مدل ساختاری را تایید می‌سازد.

جدول ۴: نتایج معیار Q^2 برای سازه درون زا

متغیرهای مکنون	Q^2
بازآفرینی شغلی	0.067671
مشارکت شغلی	0.297025
معنویت در محیط کار	0.079846

تفسیر جدول بالا نتایج معیار Q^2 برای سازه‌های درون‌زا

جدول ۴ به بررسی معیار Q^2 (کیو اسکوئر) برای سازه‌های درون‌زای پژوهش پرداخته است. این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند و مقادیر مختلف Q^2 می‌تواند نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی سازه‌ها باشد. مقادیر ۰,۰۲، ۰,۵ و ۰,۳۵ به ترتیب به عنوان معیارهای ضعیف، متوسط و قوی برای Q^2 در نظر گرفته می‌شوند.

نتایج Q^2

بازآفرینی شغلی

Q^2 : 0.067671

تفسیر: این مقدار نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی ضعیف برای بازآفرینی شغلی است، زیرا کمتر از ۰,۰۲ می‌باشد. این نشان می‌دهد که مدل ساختاری در پیش‌بینی این سازه به خوبی عمل نمی‌کند.

مشارکت شغلی

Q^2 : 0.297025

تفسیر: این مقدار نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی متوسط برای مشارکت شغلی است، زیرا بین ۰,۰۲ و ۰,۳۵ قرار دارد. این نشان می‌دهد که مدل ساختاری برای پیش‌بینی این سازه به طور نسبی مناسب است.

معنویت در محیط کار

Q^2 : 0.079846

تفسیر: این مقدار نیز نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی ضعیف برای معنویت در محیط کار است، زیرا کمتر از ۰,۰۲ می‌باشد. این نشان می‌دهد که مدل ساختاری در پیش‌بینی این سازه نیز به خوبی عمل نمی‌کند.

به طور کلی، نتایج جدول ۴ نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش است. با این حال، مقادیر Q^2 برای بازآفرینی شغلی و معنویت در محیط کار نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی ضعیف است، در حالی که مقدار Q^2 برای مشارکت شغلی نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی متوسط است. این یافته‌ها می‌تواند به پژوهشگران کمک کند تا درک بهتری از توانایی مدل در پیش‌بینی سازه‌ها داشته باشند و به بهبود مدل‌های پژوهشی خود بپردازند.

معیار F^2 جدول ۵: نتایج معیار F^2 برای ارتباط سازه‌های درون‌زا و برون‌زا

متغیرهای مکنون	F^2
بازآفرینی شغلی	0.599
مشارکت شغلی	0.516
معنویت در محیط کار	0.526

تفسیر جدول بالا نتایج معیار F^2 برای ارتباط سازه‌های درون‌زا و برون‌زا

جدول ۵ به بررسی معیار F^2 (اف اسکوئر) برای ارتباط بین سازه‌های درون‌زا و برون‌زا پرداخته است. این معیار اندازه تأثیر یا تأثیرگذاری متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته را نشان می‌دهد. مقادیر F^2 به شرح زیر تفسیر می‌شود:

F^2 بین ۰,۰۲ تا ۰,۱۵: تأثیر ضعیف

F^2 بین ۰,۱۵ تا ۰,۳۵: تأثیر متوسط

F^2 بزرگتر از ۰,۳۵: تأثیر زیاد

نتایج F^2 :

بازآفرینی شغلی

F^2 : 0.599

تفسیر: این مقدار نشان‌دهنده تأثیر زیاد متغیرهای مستقل بر بازآفرینی شغلی است. مقدار F^2 بالای ۰,۳۵ نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل تأثیر قابل توجهی بر این سازه دارند.

مشارکت شغلی

F^2 : 0.516

تفسیر: این مقدار نیز نشان‌دهنده تأثیر زیاد متغیرهای مستقل بر مشارکت شغلی است. مقدار F^2 بالای ۰,۳۵ نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل تأثیر قابل توجهی بر این سازه دارند.

معنویت در محیط کار

F^2 : 0.526

تفسیر: این مقدار نیز نشان‌دهنده تأثیر زیاد متغیرهای مستقل بر معنویت در محیط کار است. مقدار F^2 بالای ۰,۳۵ نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل تأثیر قابل توجهی بر این سازه دارند.

به طور کلی، نتایج جدول ۵ نشان‌دهنده تأثیر زیاد متغیرهای مستقل بر تمامی سازه‌های درون‌زا است. مقادیر F^2 برای بازآفرینی شغلی، مشارکت شغلی و معنویت در محیط کار همگی بالای ۰,۳۵ هستند، که نشان‌دهنده تأثیر قابل توجه این متغیرها بر سازه‌های مذکور می‌باشد. این یافته‌ها می‌تواند به پژوهشگران کمک کند تا درک بهتری از تأثیرات متقابل متغیرها داشته باشند و به بهبود مدل‌های پژوهشی خود بپردازند.

برازش مدل کلی

Communalities

میزان این معیار از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید.

جدول ۶: میزان Communalities و R^2 متغیرهای پژوهش

متغیرهای مکنون	Communalitiy	R^2
بازآفرینی شغلی	0.676229	0.652
مشارکت شغلی	0.598902	0.745
معنویت در محیط کار	0.614315	0.524

تفسیر جدول بالا

بازآفرینی شغلی: مقدار Communalities برابر با ۰,۶۷۶۲۲۹ نشان‌دهنده اشتراک بالای اطلاعات در این سازه است.

مشارکت شغلی: مقدار Communalities برابر با ۰,۵۹۸۹۰۲ نشان‌دهنده اشتراک متوسط اطلاعات است.

معنویت در محیط کار: مقدار Communalities برابر با ۰,۶۳۴۳۱۵ نشان‌دهنده اشتراک نسبتاً بالا اطلاعات است.

معیار GOF

برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار ۰,۰۱، ۰,۲۵ و ۰,۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است.

جدول ۷: نتایج برازش مدل کلی

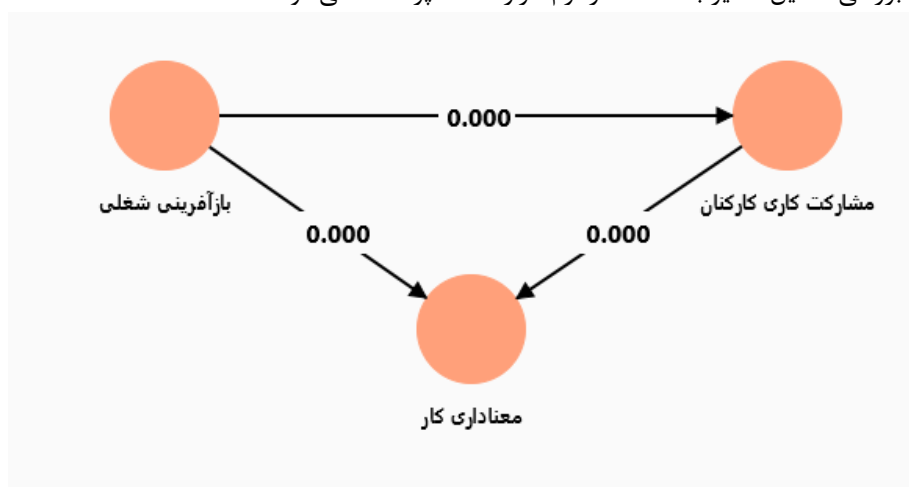
Communalities	R^2	GOF
0.741	0.562	0.699

تفسیر جدول بالا

مقدار GOF برابر با ۰,۶۹۹ نشان‌دهنده برازش قوی مدل کلی است، زیرا این مقدار بالاتر از ۰,۳۶ می‌باشد. این نشان می‌دهد که مدل به خوبی با داده‌ها سازگار است و می‌تواند به درستی روابط بین متغیرها را تبیین کند. با توجه به مقادیر بدست آمده برای R^2 ، GOF، Communality، می‌توان نتیجه گرفت که مدل کلی پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است. مقادیر Communality نشان‌دهنده اشتراک اطلاعات مناسب بین متغیرها و مقادیر R^2 و GOF نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی و برازش قوی مدل هستند. این یافته‌ها می‌تواند به پژوهشگران کمک کند تا به درک بهتری از روابط بین متغیرها و اعتبار مدل خود برسند.

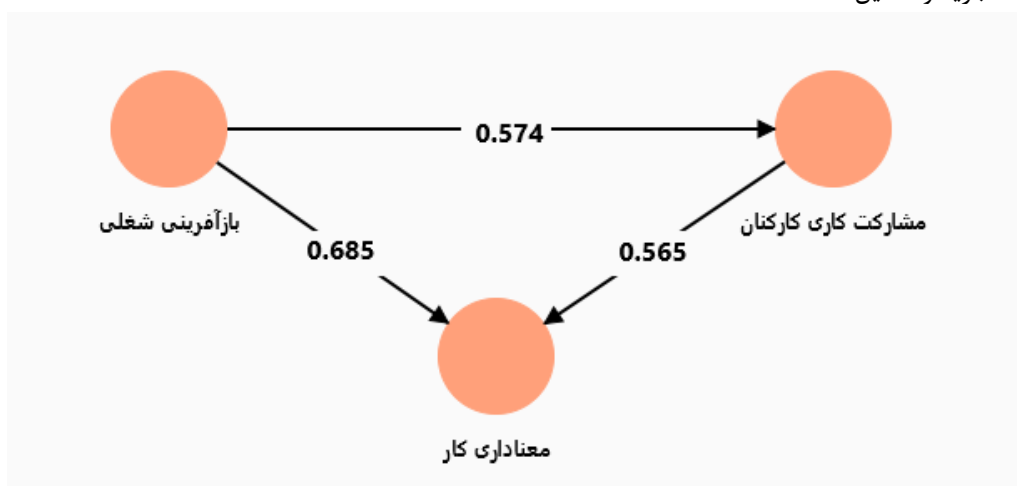
آزمون فرضیات تحقیق (با استفاده از نرم افزار PLS)

- حال به بررسی بررسی تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار PLS پرداخته می‌شود.



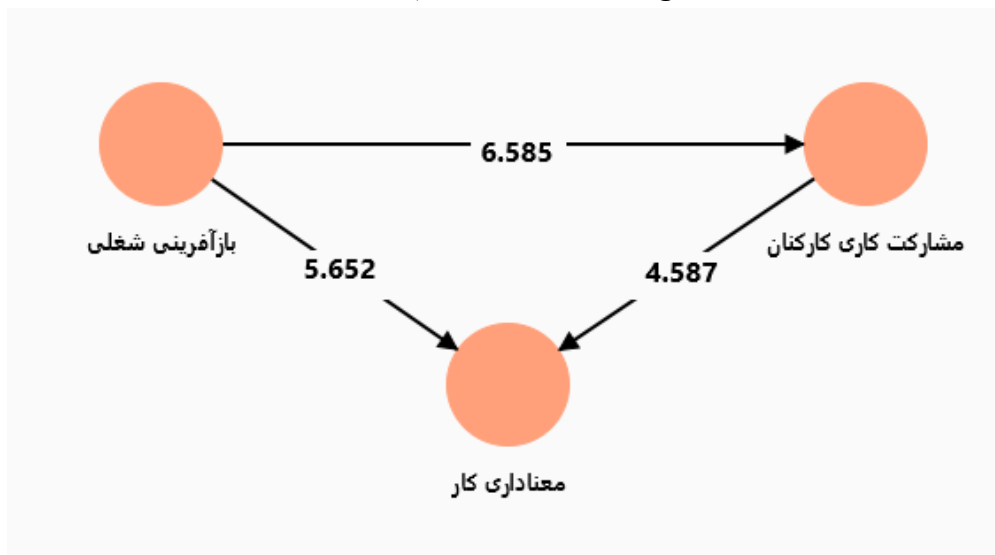
شکل ۱: معناداری (sig)

در شکل بالا سطح معنی داری (Sig) داده‌ها مورد بررسی قرار گرفته است که این مقدار کمتر از ۰/۰۵ باشد نشان از معناداری و مربوط بودن تمامی متغیرها و همچنین قابل کنترل بودن آنها است. با توجه به خروجی نرم‌افزار سطح معنی‌داری برای تمامی معیارهای پژوهش کمتر از ۰/۰۵ به دست آمده است پس می‌توان تمامی زیر معیارها را به صورت معنی‌دار پذیرفت و به تجزیه و تحلیل داده‌ها ادامه داد.



شکل ۲: ضرایب مسیر

ضریب مسیر نشان دهنده‌ی وجود رابطه خطی و نوع جهت روابط بین دو متغیر (وابسته و مستقل) را نشان می‌دهد. به نوعی می‌توان گفت نوعی ضریب رگرسیون در حالت استاندارد می‌باشد که در مدل های ابتدایی تر رگرسیون ساده و چندگانه مشاهده شده است. ضریب مسیر دارای بازه‌ی عددی بین ۱- تا ۱+ می‌باشد که در صورت صفر بودن، نشان نبود رابطه بین دو متغیر می‌باشد. با توجه به نتایج به دست آمده از نرم‌افزار که در شکل بالا نشان داده شده است مقدار ضرایب مسیر بین تمام جفت متغیرها عددی مثبت است و همه‌ی نتایج نشان از رابطه‌ی مستقیم بین متغیرها است.



شکل ۳: مقدار T

آماره‌ی t از جمله مهمترین آماره‌ها برای بررسی فرضیات پژوهش است چنانچه این آماره تایید شود نشان از تایید فرضیات است و اگر رد شود نشان از رد فرضیات است. با توجه به این آماره اگر t بالاتر از ۱/۹۶ باشد و میزان Sig که در شکل بالا توضیح داده شد نیز از ۰/۰۵ کمتر باشد فرضیه پژوهش تایید می‌شود. همانطور که در شکل ۳ پژوهش نشان داده شده است مقادیر t برای تمام روابط متغیرهای پژوهش بالاتر از ۱/۹۶ به دست آمده است و در شکل ۱ نیز سطح معنی‌داری تایید شده است پس می‌توان گفت تمام فرضیات پژوهش تایید شده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

بحث

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر بازآفرینی شغلی بر مشارکت کاری کارکنان شرکت‌های صادراتی پرداخته و نقش میانجی معناداری کار را مورد توجه قرار داده است. در دنیای پیچیده‌ی امروزی، سازمان‌ها به دنبال یافتن راهکارهایی برای بهبود عملکرد و افزایش رضایت کارکنان هستند. بازآفرینی شغلی، به‌عنوان یک مفهوم کلیدی در مدیریت منابع انسانی، می‌تواند با توانمندسازی کارکنان و افزایش انگیزه‌ی آن‌ها، به این اهداف دست یابد. این مفهوم به معنای اعمال تغییرات مثبت در وظایف شغلی، روابط کاری و ایجاد حس معناداری در کار است که می‌تواند به افزایش مشارکت کاری کارکنان منجر شود. مشارکت کاری، یکی از عوامل مهم در موفقیت سازمان‌ها، باعث ایجاد حس تعلق و مسئولیت بیشتر کارکنان نسبت به سازمان خود می‌شود و در نتیجه عملکرد کلی سازمان را بهبود می‌بخشد. اهمیت بررسی رابطه بین بازآفرینی شغلی و مشارکت کاری، به‌ویژه در شرکت‌های صادراتی که با چالش‌های خاصی روبه‌رو هستند، بسیار قابل توجه است. در این پژوهش، نقش معناداری کار به‌عنوان یک عامل میانجی مورد ارزیابی قرار گرفته است. زمانی که کارکنان احساس کنند کارشان دارای ارزش و معناست، مشارکت فعال‌تری در فرآیندهای سازمانی خواهند داشت. پژوهش‌های پیشین نیز تأثیرات مثبت بازآفرینی شغلی بر مشارکت کاری و معناداری کار را تأیید کرده‌اند؛ به همین دلیل، سرمایه‌گذاری در این زمینه می‌تواند یک استراتژی مؤثر برای ارتقای

عملکرد سازمان‌ها باشد (زرنندی، ۱۴۰۲). این پژوهش با هدف ارائه شواهد تجربی و تحلیل‌های دقیق، تلاش کرده است تا روابط میان این متغیرها را بررسی و فرضیات تحقیق را تأیید کند. نتایج حاصل می‌تواند به مدیران و تصمیم‌گیرندگان کمک کند تا با درک بهتر روابط میان بازآفرینی شغلی، مشارکت کاری و معناداری کار، استراتژی‌هایی کاربردی برای بهبود شرایط کاری و افزایش انگیزه‌ی کارکنان طراحی کنند. این امر نه تنها موجب بهبود عملکرد فردی و سازمانی می‌شود، بلکه می‌تواند به ارتقای رضایت شغلی و کاهش نرخ ترک شغل نیز منجر گردد.

بررسی و تبیین فرضیات تحقیق

- فرضیه اصلی

میان بازآفرینی شغلی بر مشارکت کاری کارکنان شرکت‌های صادراتی با نقش میانجی معناداری کار، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج نشان‌دهنده وجود همبستگی قوی و مثبت بین بازآفرینی شغلی و مشارکت کاری کارکنان است. ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر برابر با ۰,۸۷۲ و سطح معناداری (Sig) برابر با ۰,۰۰۱ است که نشان‌دهنده معناداری این رابطه است. این یافته‌ها با پژوهش‌های پیشین هم‌راستا هستند، به‌ویژه با نتایج کلاهدوزرحیمی و منجزی (۱۴۰۳) که نشان دادند افزایش مشارکت کاری می‌تواند به بهبود بازآفرینی شغلی منجر شود. همچنین، نتایج فرجام و راهدار (۱۴۰۲) نیز تأثیر مثبت بازآفرینی شغلی بر مشارکت کاری را تأیید می‌کند؛ بنابراین، فرضیه اصلی تحقیق تأیید می‌شود.

- فرضیه‌های فرعی

میان ابعاد بازآفرینی شغلی بر مشارکت کاری کارکنان شرکت صادراتی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج نشان می‌دهد که میانگین و انحراف معیار برای ابعاد مختلف بازآفرینی شغلی (وظیفه، شناختی و رابطه‌ای) به‌طور کلی مثبت و معنادار است. به‌ویژه، میانگین بازآفرینی وظیفه و شناختی به ترتیب ۳,۴۹ و ۴,۰۹ نشان‌دهنده تأثیر مثبت این ابعاد بر مشارکت کاری است. این نتایج با پژوهش سرفرازی و قلی‌پور (۱۴۰۲) همخوانی دارد که نشان می‌دهد ابعاد بازآفرینی شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه کارکنان دارند؛ بنابراین، این فرضیه نیز تأیید می‌شود.

میان ابعاد بازآفرینی شغلی بر معناداری کار کارکنان شرکت صادراتی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج نشان می‌دهد که ابعاد بازآفرینی شغلی با معناداری کار کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارند. به‌ویژه، مؤلفه‌های معناداری کار با میانگین‌های بالای ۳,۵۸ نشان‌دهنده تأثیر مثبت این ابعاد بر احساس معناداری کار است. این یافته‌ها با نتایج پژوهش یحیی‌پور (۱۴۰۱) که به اهمیت بازآفرینی شغلی در سازمان‌ها اشاره دارد، همخوانی دارد؛ بنابراین، این فرضیه نیز تأیید می‌شود.

میان مشارکت کاری کارکنان بر معناداری کار کارکنان شرکت صادراتی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج نشان می‌دهد که مشارکت کاری کارکنان با معناداری کار رابطه مثبت و معناداری دارد. ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر برابر با ۰,۸۴۸ و سطح معناداری (Sig) برابر با ۰,۰۰۰ است. این نتایج با پژوهش‌های پیشین مانند پژوهش تریاتافیلیو و کوتروکیس (۲۰۲۲) که به تأثیر مداخله و مشارکت کارکنان اشاره دارد، همخوانی دارد؛ بنابراین، این فرضیه نیز تأیید می‌شود.

نتیجه‌گیری کلی

نتایج این پژوهش به روشنی نشان می‌دهد که بازآفرینی شغلی تأثیر مثبتی بر مشارکت کاری و معناداری کار دارد، و این ارتباطات معنادار با یافته‌های مطالعات پیشین نیز همخوانی دارند. این هم‌راستایی، تأثیر مثبت ابعاد بازآفرینی شغلی بر بهبود سطح مشارکت کاری کارکنان و افزایش حس معناداری در کار را تأیید می‌کند. این نتایج می‌توانند به مدیران و تصمیم‌گیرندگان در صنعت غذایی کمک کنند تا با درک عمیق‌تر این روابط، راهکارهای کاربردی و مؤثری را برای ارتقای

شرایط کاری، تقویت انگیزه کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی طراحی و اجرا کنند. این امر نه تنها باعث بهبود رضایت شغلی می‌شود، بلکه به کاهش نرخ ترک شغل و افزایش بهره‌وری سازمان نیز منجر خواهد شد.

پیشنهادهات

پیشنهادهات کاربردی

- تقویت برنامه‌های بازآفرینی شغلی: سازمان‌ها باید برنامه‌های بازآفرینی شغلی را به‌طور جدی در دستور کار خود قرار دهند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل آموزش‌های مستمر، فرصت‌های توسعه شغلی و ایجاد محیط‌های کاری خلاقانه باشند که به کارکنان اجازه می‌دهد تا توانمندی‌های خود را بهبود بخشند و در کار خود احساس رضایت بیشتری داشته باشند.

- ایجاد فرهنگ مشارکت: مدیران باید فرهنگی را ایجاد کنند که در آن مشارکت کارکنان تشویق شود. برگزاری جلسات منظم برای تبادل نظر و ایده‌ها، و فراهم کردن فرصت‌هایی برای مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها می‌تواند به افزایش احساس تعلق و مسئولیت کارکنان کمک کند.

- توجه به معناداری کار: سازمان‌ها باید با دقت ویژه‌ای به ایجاد حس معناداری در فعالیت‌های کاری بپردازند. این امر می‌تواند از طریق تعریف شفاف اهداف سازمانی و برجسته کردن نقش کارکنان در دستیابی به این اهداف تحقق یابد. همچنین، برگزاری کارگاه‌ها و جلسات آموزشی می‌تواند به افزایش شناخت و درک کارکنان از اهمیت و ارزش کارشان کمک کند و احساس معناداری بیشتری ایجاد نماید.

- پایش و ارزیابی مستمر: سازمان‌ها باید به‌طور مستمر وضعیت بازآفرینی شغلی و مشارکت کاری کارکنان را پایش و ارزیابی کنند. استفاده از نظرسنجی‌ها و ابزارهای ارزیابی می‌تواند به شناسایی نقاط قوت و ضعف کمک کند و به مدیران این امکان را بدهد که به‌موقع اقدام کنند.

- پیشنهادات آتی

- تحقیق در زمینه تأثیر عوامل فرهنگی: پژوهش‌های آتی می‌توانند به بررسی تأثیر عوامل فرهنگی بر بازآفرینی شغلی و مشارکت کاری بپردازند. این تحقیق می‌تواند به شناسایی تفاوت‌های فرهنگی و تأثیر آن‌ها بر رفتار کارکنان کمک کند.

- بررسی تأثیر فناوری‌های نوین: با توجه به پیشرفت‌های فناوری، بررسی تأثیر فناوری‌های نوین بر بازآفرینی شغلی و مشارکت کاری کارکنان می‌تواند موضوع جالبی برای پژوهش‌های آتی باشد. این تحقیق می‌تواند به شناسایی ابزارها و روش‌های جدیدی که می‌توانند به بهبود شرایط کاری کمک کنند، بپردازد.

- مطالعه در زمینه صنایع مختلف: انجام پژوهش‌های مشابه در صنایع مختلف می‌تواند به درک بهتری از تأثیر بازآفرینی شغلی و مشارکت کاری در زمینه‌های مختلف کمک کند. این مطالعات می‌توانند به شناسایی بهترین شیوه‌ها و استراتژی‌ها در هر صنعت بپردازند.

تحقیق درباره‌ی تأثیر رهبری: مطالعه تأثیر انواع سبک‌های رهبری بر بازآفرینی شغلی و مشارکت کاری می‌تواند راهگشای شناسایی ویژگی‌های رهبری مؤثر باشد. نتایج چنین تحقیقی می‌تواند مدیران را در بهبود سبک‌های رهبری یاری داده و به تقویت ارتباطات و انگیزه کارکنان منجر شود. این رویکرد به بهبود تأثیرگذاری مدیران و افزایش مشارکت و بهره‌وری کارکنان کمک شایانی خواهد کرد.

با توجه به یافته‌های این پژوهش و پیشنهادات ارائه‌شده، امید است که سازمان‌ها بتوانند با بهبود شرایط کاری و افزایش مشارکت کارکنان، به نتایج بهتری در زمینه عملکرد و رضایت شغلی دست یابند.

منابع و مأخذ

۱. آرای، وحید. کارگر، هاشم. حافظیزاده، علی. (۱۴۰۲). توصیه‌های سیاستی تأثیر الگوی رهبری تحول‌آفرین بر رفتار قهرمانانه و مشارکت کاری کارکنان در شهرداری تهران. فصلنامه علمی مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی دوره ۱۱، شماره ۲، شماره پیاپی (۲۲)، تابستان، ۱۴۱۲، ص ۲۲ - ۷.
۲. رمضانی، یوسف و وزیری، سیدمهدی، ۱۴۰۰، بررسی تأثیر استقلال شغلی بر رضایت شغلی و تعارض کار - خانواده با نقش واسطه‌گری بازآفرینی شغلی مورد مطالعه: کارکنان منطقه ۹ شهرداری مشهد، هفتمین کنفرانس ملی مطالعات مدیریت در علوم انسانی، تهران، هفتمین کنفرانس ملی مطالعات مدیریت در علوم انسانی.
۳. رئوفی مرام، ناجی، فرهادی، محمد، و جلیلیان، عبدالرحمان. (۱۳۹۴). بررسی نقش مشارکت کارکنان در اثربخشی آموزش ضمن خدمت. کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد در قرن ۲۱.
۴. قرلسفلو، علی. (۱۳۹۶). بررسی نقش مشارکت کارکنان سازمان‌ها بر بهره‌وری نیروی انسانی. کنفرانس بین‌المللی دستاوردهای نوین در علوم و تکنولوژی
۵. کلاهدوزرحیمی، فاطمه و منجزی، فرزانه، ۱۴۰۳، پیش‌بینی بازآفرینی شغلی بر اساس مشارکت کاری، سرمایه روانشناختی و اشتیاق شغلی در بین معلمان ابتدایی شهر اصفهان، اولین همایش بین‌المللی و دومین همایش ملی زیستن با کیفیت از منظر روانشناسی، مشاوره و مددکاری اجتماعی، خمینی شهر،
۶. والایی شریف، حمید. (۱۳۸۳). مدیریت مشارکتی (راهبردی مؤثر در اداره امور سازمان). تهران: والایی شریف
۷. یحیی پور، محسن، ۱۴۰۱، بررسی و تشریح ضرورت توجه به بازآفرینی شغلی در سازمانها، سیزدهمین کنفرانس ترفندهای مدرن مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری با رویکرد رشد کسب و کارها.
۸. زرنندی، محمد و زرنندی، مریم، (۱۴۰۲)، نقش مزیت رقابتی با مدیریت استراتژیک در صنعت آموزش، سومین کنفرانس ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار، تهران، <https://civilica.com/doc/۲۰۱۷۱۸۱>.
9. A. Parikh, J.D. Patel, and A.K. Jaiswal, Managing job applications online: integrating website informativeness and compatibility in theory of planned behaviour and technology acceptance model, Decision ۴۸(۲۰۲۱), no. ۱, ۹۷-۱۱۳
10. Afsar, Bilal, Basheer M. Al-Ghazali, Sadia Cheema, and Farheen Javed. ۲۰۲۱. Cultural intelligence and innovative work behavior: The role of work engagement and interpersonal trust. European Journal of Innovation Management ۲۴: ۱۰۸۲-۱۰۹
11. Chenga, Jui-Chang. O-Yang, Yi. (۲۰۱۸). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. International Journal of Hospitality Management ۷۲(۲۰۱۸). ۷۸
12. D.T. Lardier, P. Garcia-Reid, and R.J. Reid, The examination of cognitive empowerment dimensions on intrapersonal psychological empowerment, psychological sense of community, and ethnic identity among urban youth of color, Urban Rev. ۵۱(۲۰۱۹), no. ۵, ۷۶۸-۷۸۸
13. Demerouti, E.; Hewett, R.; Haun, V. C.; Gieter, S. D., & Rodriguez-Sanchez, A. (۲۰۲۰). From job crafting to home crafting: A daily diary study among six European countries, human relations.

14. F. Zhang and S.K. Parker, Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review, *J. Organ. Behav.* ۴۰(۲۰۱۹), no. ۲, ۱۲۶-۱۴۶
15. Groen, B.A.C., Wouters, M.J.F., & Wilderom, C.P.M. (۲۰۱۷). Employee participation, performance metrics, and job performance: A survey study based on self-determination theory. *Management Accounting Research*, ۳۶, ۵۱-۶۶
16. Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (۲۰۰۲). Commitment to organizational change: Extension of a three component model. *Journal of Applied Psychology*, ۸۷(۳)
17. J. Akkermans and M. Tims, Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting, *Appl. Psycho.* ۶۶(۲۰۱۷), no. ۱, ۱۶۸-۱۹۵
18. J.C. Cheng, C.Y. Chen, H.Y. Teng, and C.H. Yen, Tour leaders' job crafting and job outcomes: The moderating role of perceived organizational support, *Tourism Manag. Persp.* ۲۰(۲۰۱۶), ۱۹-۲۹
19. Lee, J. Y., & Lee, Y. (۲۰۱۸). Job crafting and performance: literature review and implications for human resource development, *Human Resource Development Review*, ۱۷(۳), ۳۷-۱
20. Li, H., & Yang, X. (۲۰۱۸). When a calling is living Job, crafting mediates the relationships between living a calling and work engagement, *Journal of Chinese Human Resource Management*, ۹(۲), ۱۰۶-۷۷
21. Makridis, C.A., & Han, J.H. (۲۰۲۱). Future of work and employee empowerment and satisfaction: Evidence from a decade of technological change. *Technological Forecasting and Social Change*, ۱۷۳, ۱۲۱۱۶۲
22. Shin, D., Woodwark, M.J., Konrad, A.M., & Jung, Y. (۲۰۲۲). Innovation strategy, voice practices, employee voice participation, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, ۱۴۷, ۳۹۲-۴۰۲
23. supply performance: Findings from a developing country", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. ۶۱ Iss: ۲ pp. ۱۵۷- ۱۷۲. Wang, Jixin. Woerkom, Marianne van. Breevaart, Kimberley. (۲۰۲۳). Strengths-based leadership and employee work engagement: A multi-source study. *Journal of Vocational Behavior*. Volume ۱۴۲, April ۲۰۲۳ ۱۰۳۸۵۹
24. Tims, M.; Bakker, A.B. Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA J. Ind. Psychol.* ۲۰۱۰, ۳۶, ۱-۹
25. Triantafillidou, Eleni. Koutroukis, Theodore. (۲۰۲۲). Employee Involvement and Participation as a Function of Labor Relations and Human Resource Management: Evidence from Greek Subsidiaries of Multinational Companies in the Pharmaceutical Industry. *Administrative Sciences* ۱۲(۱):۴۱
26. Van Tuin, Lars, Wilmar B. Schaufeli, and Anja Van den Broeck. ۲۰۲۱. Engaging leadership: Enhancing work engagement through intrinsic values and need satisfaction. *Human Resource Development Quarterly* ۳۲: ۴۸۳-۵۰۵
27. Vanichchinchai, Assadej. (۲۰۱۲), "The relationship between employee involvement, partnership management and

28. Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (۲۰۰۱). Crafting a job: Re-visioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, ۲۶(۲), ۱۷۹-۲۰۱
29. Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (۲۰۰۱). Crafting a job: Re-visioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, ۲۶(۲), ۱۷۹-۲۰۱
30. Wrzesniewski, A.; Dutton, J.E. Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Acad. Manag. Rev.* ۲۰۰۱, ۲۶, ۱۷۹-۲۰۱
31. Yang, Chen. ۲۰۲۳. The Impact of Gig Economy Workers' Job Engagement on Job Satisfaction: A Study Based on the Mediating Effect of Job Burnout. *Advances in Economics and Management Research* ۵: ۱۸۰
32. Yepes-Baldo, M.; Romeo, M.; Westerberg, K., & Nordin, M. (۲۰۱۶). Job crafting, employee well-being, and quality of care. *Western Journal of Nursing Research*, ۴۰(۱), ۱۵-۴۰
33. Z. Xu and F. Yang, The impact of perceived organizational support on the relationship between job stress and burnout: a mediating or moderating role?, *Current Psycho.* ۴۰(۲۰۲۱), no. ۱, ۴۰۲-۴۱۳
34. Zanker, Marek, and Vladimír Bureš. ۲۰۲۲. Knowledge Management as a Domain, System Dynamics as a Methodology. *Systems* ۱۰: ۸۲.
35. Zarandi, M., & Jivan, S. E. (2015). Effective Factors on Managers Decision-Making Style in Organizations (Viewpoints of Senior Executives using AHP Technique).