



ارائه الگوی از پیشایندهای مشارکت شغلی در سازمان های دولتی با رویکردی فراترکیب

علی سهیل زاد^۱، صادق فیض الهی^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۲۴

چکیده

هدف از انجام این پژوهش شناسایی پیشایندهای مشارکت شغلی در سازمان های دولتی با بهره گیری از رویکرد فراترکیب است. پژوهش حاضر، از لحاظ هدف، کاربردی است. بر این اساس ۱۲۹ پژوهش پیشین مرتبط با اهداف مطالعه حاضر را با استفاده از الگوی هفت مرحله ای سندلوسکی و باروسو بررسی کردند و به تجمیع، ترکیب و تفسیر یافته های این پژوهش ها پرداختند تا با بسط مدل جدید، تصویر جامع، نو و بدیعی از پیشایندهای مشارکت شغلی ارائه دهند. برای سنجش پایایی مدل از شاخص کاپا و برای سنجش روایی از ابزار حیاتی گلین استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار Maxqda استفاده شد. پیشایندهای مشارکت شغلی در این پژوهش در قالب ۱۸ مفهوم و سه بعد اصلی (عوامل فردی، عوامل مدیریتی، عوامل سازمانی)، شناسایی و ارائه شده است. لذا می توان نتیجه گرفت که مشارکت شغلی بالا یک ویژگی ذاتی مطلوب برای کارکنان است و امروزه ثبات نیروی کار، یک استراتژی رقابتی قوی به شمار می رود. اگر مدیریت نتواند از نیروی انسانی متخصص و ماهر سازمان استفاده ی مطلوب کند، کم کم دلسردی، ناامیدی و عدم رضایت شغلی افراد بر سازمان مستولی شده و زمینه ی ترک خدمت افراد سازمان فراهم می شود.

واژگان کلیدی: مشارکت شغلی، عوامل فردی، عوامل مدیریتی، عوامل سازمانی

^۱. کارشناس ارشد مدیریت، واحد ایلام، دانشگاه آزاد اسلامی، ایلام، ایران.

^۲. استادیار گروه مدیریت، واحد ایلام، دانشگاه آزاد اسلامی، ایلام، ایران (نویسنده مسئول).

مقدمه

مشارکت شغلی به شرایط روانشناختی مثبت در فرد اشاره دارد که وی را به درگیری فعال در نقش و سازمان خود را می‌دارد. مشارکت شغلی کارکنان را ترکیبی از متغیرهای احساسی و شناختی در محیط کار، از جمله رضایت، شادی، شکوفایی و مثبت اندیشی تعریف کرده‌اند. هم مشارکت شغلی کارکنان را توانایی آن‌ها برای درک فرایند کاری (فیزیکی، احساسی و شناختی) دانسته و از آن به عاملی انگیزشی تعبیر می‌کند. این تاثیرات مثبت منجر به کارایی برنامه های کاری و در نهایت خروجی کسب و کار می‌شود. مدیران نقش مهمی در مشارکت دادن کارکنان خود در امور سازمان دارند و به میزانی که کارکنان در امورات سازمان مشارکت می‌کنند رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت (میک آدرنیتا و همکاران، ۲۰۱۷). نیروی انسانی مهم ترین سرمایه سازمان هاست و در صورتی که با شغل خود درگیر نباشند سازمان با شکست مواجه خواهد شد. مشارکت شغلی کارکنان به شرایط روانشناختی مثبت در فرد اشاره می‌کند که فرد را به درگیر نمودن فعالانه در نقش و سازمان خود سوق می‌دهد. مشارکت شغلی به افزایش اثربخشی، کمک می‌کند. هرچه سطح مشارکت شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. امروزه سازمان ها برای رشد بیشتر به درگیر نمودن کارکنان با شغل خود نیاز دارند و توجه به این امر برای سازمان مزیت رقابتی به همراه می‌آورد (جلال کمالی و گله داری، ۱۴۰۰).

در دو دهه اخیر سازمانها به طور معناداری تغییر یافته و به سازمانهایی چون غیر متمرکزگرا و جهانی تبدیل شده‌اند در این گونه سازمانها نیروی انسانی سرمایه اصلی محسوب شده و سازمانها در پی بهره‌گیری از قابلیت ها و مهارت آنان در جهت پیشینه سازی کارآیی و بهره‌وری است. از راه های افزایش کارایی و بهره‌وری ارائه بازخورد به کارکنان است سازه درگیری شغلی یا مشارکت کاری یکی از بازخوردهای مرتبط با کار است و به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثر بخشی سازمانی کمک می‌کند (میرکمالی و نامداری، ۱۳۹۳). هرچه سطح درگیری شغلی یا مشارکت کاری کارکنان یک سازمان بالاتر باشد اثربخشی آن ها نیز افزایش خواهد یافت افراد دارای درگیری شغلی یا مشارکت کاری بالا از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند نسبت به سازمان و همکاران تعهد بالایی دارند چنین افرادی به ندرت به انصراف شغل می‌اندیشند و انتظار می‌رود سال ها برای سازمان متبوع خود کارکنند (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۲).

بدون در نظر گرفتن مشارکت شغلی کارکنان به خصوص در شرکت های بیمه ای (بیمه ایران) شکل گیری مشارکت کاری منجر به بهبود خدمات و ارتقا سطح خدمات می‌گردد. از همین رو شناسایی پیشایندهای شکل گیری مشارکت کارکنان می‌تواند تا حد زیادی به مدیران بیمه ایران کمک نماید تا با تسهیل شرایط مشارکت شهروندان، شرایط را برای درگیری بیشتر کاری کارکنان بیمه ایران و همچنین افزایش سطح خدمت رسانی ایجاد نماید. از همین رو هدف اصلی این پژوهش مروری بر مطالعات پیشین به منظور شناسایی پیشایندهای مشارکت شغلی در شرکت بیمه ایران در استان ایلام به منظور طراحی یک مدل مفهومی جهت بهره‌گیری مدیران شرکت های بیمه و سایر سازمان ها می‌باشد. در نتیجه سوال اصلی این پژوهش این است که پیشایندهای مشارکت شغلی در شرکت بیمه ایران کدامند؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

امروزه در میان نیروهای قدرتمند حاکم بر سازمان ها و موسسات، مشارکت شغلی یکی از عوامل حیات بخش، پویایی، طراوت و بهره وری در سازمان ها است که با ایجاد ارتباطات شبکه ای سازمانی و با استفاده از فکر و عمل جمعی سبب می شود تا سازمان حرکت مطلوبی را از وضع موجود در وضع مطلوب طی نماید. در این حالت است که کارکنان از حاشینه نشینی و بی تفاوتی و نقش سایه ای داشتن در سازمان به مرکز و درون کشانده می شوند و صدای خاموش آنان به گوش مدیران سازمان می رسد (گودرزوند لگینی و همکاران، ۱۳۹۴). افراد با شایستگی های شغلی بالاتر تمایل بیشتری به مشارکت شغلی دارند، زیرا صلاحیت حرفه ای و شایستگی ممکن است الهام بخش انگیزش دورنی افراد باشد، کارکنانی که انگیزش دورنی بالاتری دارند، تلاش شان برای بهتر انجام دادن کار بیشتر می شود و در نتیجه مشارکت شغلی بالاتری دارند، علاوه بر این افراد دارای مشارکت شغلی بالاتر عملکرد بالاتری هم دارند (صادقیان و همکاران، ۱۳۹۸). مشارکت درگیر شدن ذهنی و عاطفی کارکنان در موقعیت های گروهی است که آنان را بر می انگیزاند تا به هدف های گروه یاری رسانند و برای رسیدن به آن ها احساس مسئولیت کنند. در این تعریف سه اندیشه مهم جای دارد: درگیر شدن، یاری دادن و احساس مسئولیت کردن (نقدی و همکاران، ۱۳۹۰).

الف- درگیر شدن ذهنی و عاطفی: پیش و بیش از هر چیز مشارکت به معنی درگیر شدن ذهنی و عاطفی است، و نه تنها فعالیت و تلاش عضلانی. منظور از درگیر شدن یک حالت روانشناختی است و نه یک وضعیت جسمانی. شخصی که مشارکت می کند به جای آن که به حالت «کار - درگیر» درآید، به وضعیت «خود - درگیر» دست پیدا می کند.

ب- برانگیختن برای یاری دادن: دومین پندار در مشارکت آن است که مشارکت کارکنان را به یاری دادن بر می انگیزاند، کارکنان اختیار پیدا می کنند تا سرچشمه های ابتکار و آفرینندگی خود را، همچنان که در نظریه پیش بینی می شود، به سوی هدف های سازمان بازکشایند. در چنین وضعی مشارکت از «موافقت» تفاوت پیدا می کند. مشارکت پدیده ای بیش از جلب موافقت درباره چیزی است که از پیش درباره آن تصمیم گیری شده است. بزرگترین ارزش آن دست یابی به خلاقیت و قدرت آفرینندگی همه کارکنان است.

ج - پذیرش مسئولیت: مشارکت، سرانجام کارکنان را بر می انگیزاند تا در فعالیت های گروه خود به پذیرفتن مسئولیت سوق داده شوند. این یک فراگرد اجتماعی است که از راه آن افراد در سازمان به حالت «خود - درگیری» می رسند و میخواهند که سازمان در کارش کامیاب شود. هنگامی که آنان درباره سازمان خود سخن می گویند، از واژه «ما» و نه «آنان» استفاده می کنند. هنگامی که یک دشواری در کار می بینند می گویند این دشواری «ما» است و نه «آنان» (یکتاسرشت و همکاران، ۱۳۹۲).

مشارکت عبارت است از درگیری ذهنی و عاطفی داوطلبانه یک شخص در موقعیت های گروهی مربوط به خود و سازمان خود که باعث ایجاد انگیزه در فرد جهت دست یابی به هدف های گروهی شده و باعث می شود که فرد در مسئولیت کار شریک شود. مشارکت شغلی هنگامی در سازمان به وجود خواهد آمد که کارکنان فراتر از انتظارات شغلی خود در سازمان ها عمل نمایند و از لحاظ ذهنی و بعد جسمانی با کار خود در ارتباط باشند. تحقیقات نشان داده اند که سطوح مختلف مشارکت شغلی با ابعاد عملکردی تا حدهای مختلف در سازمان (رضایتمندی، وفاداری نسبت به سازمان سودآوری و ایمنی) دارای رابطه مثبت است. مشارکت شغلی پیامدهایی همچون افزایش نگرش مثبت از محیط کاری، بهبود سلامت روانی کارکنان و ارتقا عملکرد و رفتار آنان در سازمان دارد. همچنین در مقایسه با افرادی که مشارکت شغلی کمتری در

سازمان از خود نشان می دهند کارکنان با سطح مطلوب این عامل در سازمان از شغل خود رضایت بیشتری دارند، نسبت به کار خود تعهد بیشتری نشان می دهند و کمتر سازمان خود را ترک می کنند (حامدی و همکاران، ۱۴۰۱).

مشارکت شغلی درجه ای است که فرد از نظر روان شناختی با کار خود آمیخته می شود و به عنوان تصور کلی فرد شناخته می شود فلچر (۱۹۹۸) پیشنهاد کرد که مشارکت شغلی باید به عنوان یک شکل از هویت روانی با یک حالت شناختی تعریف شود.

چن و هیسه (۲۰۱۰) نشان دادند که مشارکت شغلی به پیامدهای مثبت شغل و به شدت تحت تاثیر محیط کار و تجارت و تعهد کاری قرار دارد. مشارکت شغلی شامل به اشتراک گذاشتن اطلاعات بین زیردستان و مدیران می باشد در فرایند مشارکت ممکن است کارکنان دانش خاصی در زمینه فعالیت های عملیاتی داشته باشند و در این فرایند ارتباطی بیان کنند (بیانسا و همکاران، ۲۰۱۶).

مشارکت شغلی عجین شدن فرد از نظر روانی با کارش می باشد و به عنوان پیوند شناختی افراد با شغل خویش اشاره دارد همچنین مشارکت شغلی شامل حالت روانشناختی است که افراد با شغل خویش دخیل و سرگرم می شوند (لمبرت و همکاران، ۲۰۱۵).

منابع انسانی، مهمترین عامل تعیین کننده در حرکت صحیح سازمان به سمت اهداف سازمانی می باشد و هر چه سطح مشارکت آنها بیشتر باشد درگیری شغلی بالاتری خواهند داشت (باروچ و همکاران، ۲۰۱۶).

مفهوم مشارکت شغلی به عنوان یک بازخورد، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می کند، هر چه سطح مشارکت شغلی کارکنان یک سازمان بالا باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. به منظور افزایش سطح مشارکت شغلی باید به تعیین کننده های آن نگاهی واقع نگر و همه جانبه داشته باشید. در بین دیدگاه مشارکت شغلی تابعی از شخصیت و فضای سازمانی است مشارکت شغلی بالا یک ویژگی مطلوب است افراد دارای مشارکت شغلی بالا ظاهراً از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می کند چنین افرادی به ندرت به انصراف از شغلی می اندیشند و انتظار می رود سالها برای سازمان متبوع خود کار کنند مشارکت شغلی سهم مهمی در هویت روانشناختی فرد دارد. شغل کارکنان دارای مشارکت شغلی بالا با هویت ها، رغبت ها و هدف های زندگی آنان پیوند تنگاتنگ دارد. کارکنان ممکن است در محیط کار در واکنش به ویژگی های خاص محیط یا موقعیت کاری با شغل خود درگیر شوند (کاظمی و درخشنده، ۱۳۹۳).

حامدی و همکاران (۱۴۰۱) در مطالعه ای به بررسی نقش میانجی مشارکت شغلی در رابطه بین صفات شخصیت و عملکرد شغلی در کارکنان آموزش و پرورش، ناجا و شهرداری تهران پرداختند. مطالعه حاضر به روش توصیفی - همبستگی انجام شد. با توجه به معنادار بودن مسیر مستقیم مسئولیت پذیری، برون گرایی و مشارکت شغلی با عملکرد شغلی کارکنان، به مشاوران و روانشناسان پیشنهاد می شود به نقش این متغیرها برای افزایش عملکرد شغلی کارکنان، تمهیداتی را برای افزایش مشارکت شغلی، مسئولیت پذیری به عمل آورند. عفرانی (۱۴۰۱) در مطالعه ای به بررسی تاثیر سیاست سازمانی ادراک شده بر رفتار آوا با نقش میانجی مشارکت کاری و نقش تعدیلگر احساس تاثیر در شرکتهای بیمه شهر تهران پرداختند. بررسی های مطالعات داخلی و خارجی نشان داد که تحقیق در مورد مکانیسم های میانجی و شرایط مرزی تاثیر سیاست سازمانی ادراک شده بر رفتار آوای کارکنان، توسعه نیافته است. در این پژوهش سعی شده تا بر اساس تئوری حفاظت از

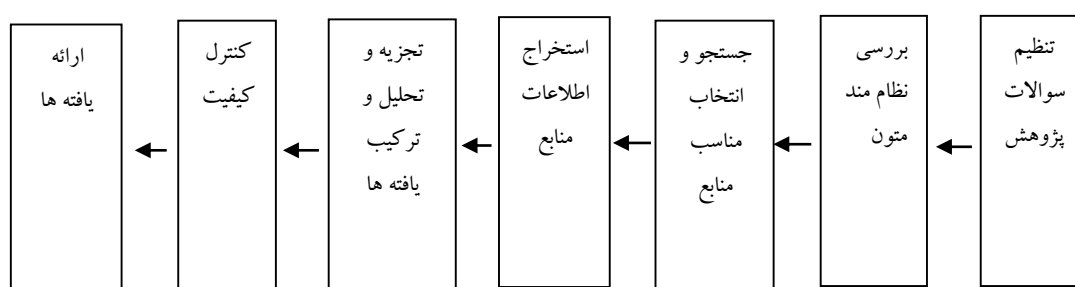
منابع، یک مدل میانجی گری تعدیل شده پیشنهاد شود که در آن تاثیر سیاست سازمانی ادراک شده بر رفتار آوا با نقش میانجی مشارکت کاری و نقش تعدیلگر احساس تاثیر مورد بررسی قرار گرفته شده است. یافته ها حاکی از برازش مناسب مدل پژوهش است و نتایج نشان داد که سیاست سازمانی ادراک شده بر رفتار آوا و مشارکت کارکنان تاثیر منفی و بازدارنده داشته، نقش تعدیلگر احساس تاثیر باعث کاهش تاثیرات منفی سیاست سازمانی ادراک شده خواهد شد. این پژوهش پیامدهایی مثبت از نظر تنوری، عمل و تحقیقات بیشتر در پی دارد. آزادپوش میاندوآب (۱۴۰۱) در مطالعه ای به بررسی تاثیر پذیری درگیری و مشارکت شغلی کارکنان از رهبری اصیل در سازمانهای دولتی پرداخته است. در این پژوهش از مطالعات کتابخانه‌ای با بررسی یکپارچه ادبیات پژوهشی استفاده شده است که به طور جامع امکان تجزیه و تحلیل مطالعات تجربی و غیرتجربی را در تحقیقات فراهم میکند. نتایج این تحقیق می‌تواند برای مدیران و سازمانها مفید باشد تا تشخیص دهند که چگونه می‌توان مشارکت کاری کارکنان را از طریق رهبری اصیل افزایش داد، یافته‌های ما نشان می‌دهد که رفتار مشارکتی کارکنان با اصالت رهبران گروه مرتبط است. هیروشی ناکاجیما و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه ای به فراوانی مشارکت شغلی و رفاه افراد مسن در ژاپن پرداختند. آنها ارتباط بین فراوانی مشارکت شغلی و رفاه در میان افراد مسن در ژاپن را با استفاده از داده‌های یک نظرسنجی آینده‌نگر در سراسر کشور، مطالعه ارزیابی پیرشناسی ژاپن بررسی کردند. تجزیه و تحلیل رگرسیون خطی نتایج گسسته ترتیبی روندهای مشابهی را نشان داد، و علاوه بر این نشان داد که کار بیشتر مزایای بیشتری را به همراه دارد. شرکت کنندگانی که «اغلب یا بیشتر» کار می‌کردند، نسبت به کسانی که «گاهی یا کمتر» کار می‌کردند، کمتر از سلامت ذهنی ضعیفی برخوردار بودند و شادتر بودند. محمدیان و هاشمی دیزج (۱۴۰۰) در مطالعه ای به بررسی رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و رفتار فعالانه کارکنان: نقش میانجی مشارکت کاری پرداختند. هدف این مطالعه بررسی رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، رفتار فعالانه کارکنان و مشارکت کاری است. در این مطالعه بر اساس چارچوب‌های نظری مدیریت منابع انسانی، مشارکت کاری و رفتار فعالانه و پس از بررسی پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج کشور دریافتیم که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به طور مستقیم تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار فعالانه و مشارکت کاری دارد و همچنین مشارکت کاری نیز تأثیر قابل توجهی بر رفتار فعالانه کارکنان دارد. بر این اساس یک مدل تحقیقاتی ایجاد کردیم و بیان کردیم که مشارکت کاری به عنوان میانجی نقش موثری در رابطه شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و رفتار فعالانه دارد. کمالی و گله داری (۱۴۰۰) در مطالعه ای به بررسی نقش مهم مشارکت شغلی در پیشبرد اهداف سازمان‌های فعال پرداختند. مشارکت شغلی کارکنان به شرایط روانشناختی مثبت در فرد اشاره می‌کند که فرد را به درگیر نمودن فعالانه در نقش و سازمان خود سوق می‌دهد. تحقیقات تایید نموده اند که کارکنان با مشارکت شغلی بالا، کمتر از طریق پاداش‌های پولی یا سایر انگیزاننده‌های بیرونی و بیشتر از طریق عوامل انگیزاننده‌های درونی همچون رفتار عادلانه با آنها، ارزشمند شدن، داشتن فرصت‌هایی برای رشد شغلی برانگیخته می‌شوند که این عوامل می‌تواند از طریق توسعه منابع انسانی (حمایت سازمانی، دسترسی به فرصت‌های آموزشی و توسعه‌ای، حمایت از فرصت‌های آموزشی و توسعه‌ای، مزایای آموزش و حمایت رسمی مدیریت شغلی) نیز در سازمان مهیا گردد. یکتاسرشت و همکاران (۱۴۰۰) در مطالعه ای به بررسی تاثیر عملکرد منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی مشارکت کاری در بانک شهر پرداختند. روش پژوهش توصیفی پیمایشی است. از پرسشنامه استاندارد برای بررسی فرضیه‌های پژوهش استفاده شد. پرسشنامه در بین ۱۵۰ نفر از مدیران و کارشناسان بانک شهر به روش تصادفی ساده پخش گردید و با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS و Smart PLS داده‌ها تحلیل شد. نتایج نشان می‌دهد عملکرد منابع

انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی مشارکت کاری در بانک شهر تاثیر مثبت و معنی داری دارد. ولفگانگ و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه ای به مشارکت نیروی کار، تلاش برای کارایی و بیمه بیکاری در آزمایشگاه ها پرداختند. اینکه چگونه اعطای مزایای بیکاری بر اشتغال تأثیر می گذارد، یک موضوع بحث برانگیز است. هدف آنها تکمیل کمک های نظری و تجربی به این بحث با یک آزمایش آزمایشگاهی است. که یک بازار کار را با تلاش جستجو و تصمیمات مشارکت نیروی کار شبیه سازی می کنند در حالی که حداکثر طول واجد شرایط بودن مزایای بیکاری را تغییر می دهند. نتایج دو اثر قابل تفکیک و متضاد را نشان می دهد. زمانی که مزایای بیکاری سخاوتمندانه تر است، افراد در نیروی کار با تلاش کمتری جستجو می کنند. با این حال، افراد تمایل بیشتری به مشارکت در نیروی کار و جستجوی فعال شغل دارند. گری گوری و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه ای به بررسی مشارکت نیروی کار و قطبی شدن شغل: شواهدی از اروپا در طول رکود بزرگ پرداختند. در نتیجه، از دست دادن شغل بزرگ در مشاغل با دستمزد متوسط در طول رکود بزرگ، کارگران مرد را به طور نامتناسبی تحت تأثیر قرار داد. در مقابل، این واقعیت که مشاغل با دستمزد بالاتر و کمتر تحت تأثیر کمتری قرار گرفتند، برای زنان مطلوب تر بود. با استفاده از داده های پانل فردی، آنها بررسی کردند که چگونه مشارکت نیروی کار و تحرک منطقه ای مردان و زنان به این شوک ها پاسخ داده است. که متوجه شدند مشارکت زنان در نیروی کار به طور قابل توجهی در مناطقی که بیشتر تحت تأثیر تخریب مشاغل مردان قرار گرفته اند و با تقاضای نسبتاً بالاتر نیروی کار در مشاغلی که احتمال استخدام زنان بیشتر است، افزایش یافته است. زنان با سطوح تحصیلات بالاتر نیز احتمال بیشتری برای نقل مکان به مناطق با تقاضای نیروی کار بالاتر در این مشاغل داشتند. غیاث آبادی فراهانی و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه ای به بررسی تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی و مشارکت شغلی با نقش متغیر سرمایه روان شناختی در میان کارکنان پایور مرکز آموزش مالک اشتر اراک پرداختند. پژوهش حاضر به دنبال بررسی تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی و مشارکت شغلی با نقش متغیر سرمایه روان شناختی است. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش علی می باشد. روش گردآوری اطلاعات میدانی و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته بوده است. داده ها با استفاده از نرم افزار لیزرل و آزمون معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج در پایان حاکی از تاثیر مثبت عملکرد مدیریت منابع انسانی بر متغیرهای (سرمایه روان شناختی و مشارکت شغلی) و همچنین تاثیر مثبت سرمایه روان شناختی بر مشارکت شغلی می باشد. یو و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه ای به بررسی تعامل یا ترک نقش موثر نظارت سوء استفاده از انعطاف پذیری، قصد ترک و مشارکت در کار پرداختند. این مطالعه به بررسی تاثیر انعطاف پذیری کارکنان آژانس مسافرتی نسبت به قصد ترک و مشارکت در کار می پردازد و به طور همزمان بررسی می کند که نظارت سوء استفاده از روابط فوق ذکر شده است. تجزیه و تحلیل رگرسیون چند گانه برای آزمون چهار فرضیه این مطالعه استفاده می شود. نتایج نشان می دهد که انعطاف پذیری کارکنان آژانس مسافرتی می تواند قصد ترک آنها را کاهش دهد و تعامل کاری آنها را افزایش دهد. همچنین نظارت سوء استفاده از تأثیر تعدیل کننده بر رابطه بین انعطاف پذیری و قصد ترک است. تین مینگ چان و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه ای به بررسی اثرات تعدیل کننده محیط زیست خدماتی بر سرمایه روان شناختی، مشارکت کاری و رفتار خدمتی در میان مسئولین پرواز پرداختند. این مطالعه با هدف اعتبارسنجی روند میانجیگری رفتارهای خدمات درمانی سرمایه-کار روان شناختی و بررسی تأثیر مداخله ی نظارت بر محیط زیست را بررسی می کند. با بررسی پرسشنامه، این مطالعه ۳۷۵ پرواز کننده هواپیمایی چین در تایوان را مورد بررسی قرار داد و فرضیه ها را از طریق تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی مورد تایید قرار داد. نتایج نشان داد که ساکنان پرواز با سرمایه روان شناختی زیاد نشان

می‌دهند که مشاغل بیشتر و رفتار بهتر خدمات نشان داده شده است. علاوه بر این، مشارکت در کار واسطه بین سرمایه روان شناختی و رفتار خدماتی است. با توجه به نتایج میانجیگری تعدیل شده، تاثیر محیط خدمات در روند واسطه، از رابطه مثبت محیط زیست خدماتی با مشارکت در کار و رفتار خدماتی حاصل می‌شود. ریشا چوداری و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه ای به بررسی پیوند مسئولیت های مسئولیت اجتماعی و اخلاقیت: مدل سازی مشارکت کار به عنوان یک واسطه پرداختند. هدف این مقاله بررسی این است که آیا کارکنان انگیزه های متفاوتی را به عملکردهای مسئولیت اجتماعی سازمانی سازمان نسبت می‌دهند و آیا این انگیزه ها اخلاقیت کارکنان را پیش بینی می‌کنند. علاوه بر این، هدف این مطالعه بررسی مکانیسم روان شناختی زیربنایی با پیشنهاد درگیری کاری به عنوان واسطه ای برای رابطه بین اسناد مسئولیت اجتماعی سازمانی و اخلاقیت است.

روش شناسی پژوهش

رشد فزاینده پژوهش در حوزه های مختلف علوم و دانش، موجب شده است تا بحث ترکیب مطالعه های پیشین طی فرایندی منظم و علمی در خصوص موضوعی خاص، به منظور ایجاد درک بیشتر از آنها، گسترش روزافزونی پیدا کند. فرامطالعه یکی از روش هایی است که در سال های اخیر، برای بررسی، ترکیب و تحلیل پژوهش های گذشته استفاده می‌شود. فرامطالعه به تجزیه و تحلیل عمیق کارهای پژوهشی انجام شده در حوزه ای خاص می‌پردازد و با توجه به نیاز تحقیق، برچهار حوزه فراروش، فرانظریه، فراتحلیل و فراترکیب دلالت می‌کند. (بنج و دی، ۲۰۱۰) فراترکیب با فراهم کردن نگرش نظام مند برای پژوهشگران، از طریق ترکیب پژوه های کیفی مختلف، به کشف موضوعات و استعاره های جدید و اساسی می‌پردازد و با این روش، دانش فعلی را ارتقا می‌دهد و دید جامع و گسترده ای را در زمینه مسائل به وجود می‌آورد (زیمبر، ۲۰۰۶). پژوهش حاضر، از لحاظ هدف، در دسته پژوهش های کاربردی قرار می‌گیرد. از لحاظ روش نیز، فراترکیب مطالعات کیفی پیشین است. برای دستیابی به هدف پژوهش، از روش فراترکیب مطابق با الگوی هفت مرحله ای سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) استفاده شده است که خلاصه این مراحل در شکل (۱) مشاهده می‌شود.



شکل (۱) فرایند پیاده سازی فراترکیب

یافته های پژوهش

گام اول: تنظیم سؤال تحقیق

برای مطرح کردن سؤال تحقیق، از پارامترهای گوناگونی همچون چه چیزی، چه موقع، چگونگی روش و جامعه مورد مطالعه استفاده می‌شود. در این پژوهش حاضر، این سؤال ها کنکاش شده اند:

پیشایندهای مشارکت شغلی در سازمان های دولتی کدامند؟
الگوی پیشایندهای مشارکت شغلی در سازمان های دولتی چگونه است؟

گام دوم: بررسی متون به صورت نظام مند

در این مرحله کلمات کلیدی مرتبط انتخاب و در سرتاسر تحقیق تعاریف واژه های جستجو یا چارچوب زمانی به طور مستمر دوباره ارزیابی می گردد؛ بنابراین محقق جستجوی سیستماتیک خود را بر مقالات منتشر شده در ژورنالهای مختلف متمرکز می کند. در انتها، محقق مجموعه ای از جستجوهای آنلاین را انجام می دهد تا مطالعات منتخب را مشخص کند.

جدول (۱) کلید واژه ها

انگلیسی	فارسی	ردیف
Antecedents of job participation	پیشایندهای مشارکت شغلی	۱
Factors affecting job participation	عوامل موثر بر مشارکت شغلی	۲

به منظور استخراج مقالات مناسب از منابع ذکر شده با استفاده از کلیدواژه های مشخص معیارهای در نظر گرفته شده است که در این پژوهش معیارهای پذیرش و یا عدم پذیرش مقالات مطابق جدول (۲) تعیین شده است. همچنین در همان بدو جستجو، به منظور جلوگیری از دریافت مقالات نامرتبط از لحاظ عنوانی، محقق عناوین مقالات فارسی و انگلیسی را در پایگاه های اطلاعاتی به دقت مطالعه کرده تا از ورود مقالات نامرتبط فراوان برای گام بعدی جلوگیری نماید.

جدول (۲): معیارهای پذیرش و عدم پذیرش مقالات در گام دوم

معیارها	معیار پذیرش	معیار عدم پذیرش
زبان تحقیقات	مطالعات انگلیسی و فارسی	مطالعات غیر انگلیسی و غیرفارسی
زمان مطالعات انگلیسی	تحقیقات منتشر شده از سال ۲۰۱۲ تا ۲۰۲۲ میلادی	تحقیقات پیش از ۲۰۱۲ میلادی
زمان مطالعات فارسی	تحقیقات منتشر شده از ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۱	تحقیقات پیش از ۱۳۹۱
اعتبار مطالعات	مقالات چاپ شده در نشریات و پایگاه های اطلاعاتی معتبر	نظرات شخصی، پایگاه اطلاعاتی شخصی
موضوع مطالعه	عوامل موثر بر مشارکت شغلی	غیر از موارد اشاره شده

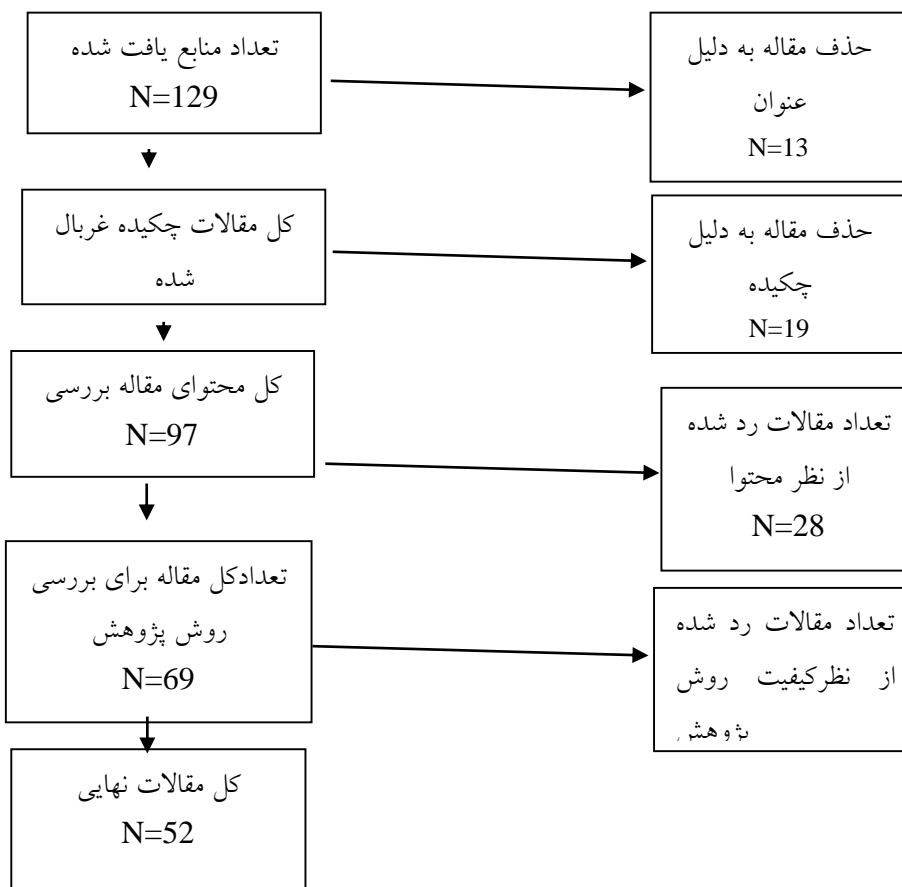
در نتیجه جستجو و بررسی به عمل آمده از منابع اشاره شده و با استفاده از واژه های کلیدی مورد نظر و با در نظر گرفتن معیارهای پذیرش، در مجموع تعداد ۱۲۹ منبع (۵۸ منبع انگلیسی و ۷۱ منبع فارسی) یافت شده که در جدول (۳) به تفکیک آورده شده است.

جدول (۳): تعداد منابع یافت شده

ردیف	منابع	تعداد منابع
۱	منابع انگلیسی	۵۸
۲	منابع فارسی	۷۱
۳	مجموع منابع یافت شده	۱۲۹

گام سوم: جستجو و انتخاب مقالات مناسب

در فرآیند جستجو پژوهشگر پارامترهای مختلفی را مانند عنوان، چکیده، محتوا جزئیات مقاله (نام نویسنده و سال و ...) را در نظر گرفته و مقالاتی که با سوال و هدف پژوهش تناسبی ندارد، حذف می کند. در شکل (۲) خلاصه فرآیند ارائه شده است. همچنین معیار پذیرش و رد مطالعات، شامل زبان پژوهش، بازه زمانی مطالعه، شرایط مطالعه، جامعه مطالعه و نوع مطالعه است.



شکل (۲) نتایج جستجو و انتخاب مقالات

برای ارزیابی کیفیت مطالعات معمولاً از ابزار برنامه مهارت های ارزیابی حیاتی گلین (CASP¹) استفاده می شود. روش CASP به معنای برنامه مهارت های ارزیابی حیاتی، ابزاری برای ارزیابی کیفیت مطالعات اولیه پژوهش های کیفی و روش تحقیق کیفی است. این ابزار یکی از روش های سنجش روایی و پایایی تحقیق کیفی است و بویژه برای سنجش روایی و اعتبار در روش تحقیق فراترکیب مورد استفاده قرار می گیرد. با استفاده از برنامه مهارت های ارزیابی حیاتی یا روش CASP با ۱۰ شرط کیفی هر مقاله به لحاظ کیفی مورد ارزیابی قرار گیرد. هر یک از مقالات در مواجهه با این شرایط، امتیازی از ۱ تا ۵ می گیرند. مقالاتی که مجموع امتیازات آن ها ۲۵ و بالاتر شود به لحاظ کیفی تأیید و باقی مقالات حذف خواهند شد. شرایط در نظر گرفته شده برای روش CASP در این پژوهش عبارتند از:

- تناسب اهداف مقاله مورد بررسی با اهداف پژوهش
- به روز بودن پژوهشی مقاله مورد بررسی
- طرح مطرح شده در مقاله مورد بررسی
- روش و کیفیت جمع آوری داده ها
- میزان انعکاس پذیری امکان بسط دادن نتایج و دستاوردهای مقاله مورد بررسی
- میزان و نحوه رعایت نکات اخلاقی رایج در زمینه تدوین متون پژوهشی
- میزان دقت در زمینه تجزیه و تحلیل داده ها در مقاله مورد بررسی
- ارزش کلی مقاله مورد بررسی

ابعاد ابزار گلین

بر اساس ابزار حیاتی گلین (۲۰۰۶) هر مقاله بر اساس چهار معیار مورد ارزیابی قرار می گیرند: جامعه آماری، گردآوری داده ها، طرح تحقیق، نتایج.

برای هر معیار تعدادی زیرمعیار طراحی شده است و پاسخنامه با طیف چهار درجه تنظیم شده است: بله، خیر، نامشخص و غیر کاربردی

دقت کنید در یک چک لیست منظور از N/A همان not applicable است که غیر کاربردی معنی می شود و روایی با استفاده از رابطه محاسبه $Y + N + U = T$ می شود.

جهت ارزیابی کیفیت فرآیند فراترکیب از ابزار حیاتی گلین (۲۰۰۶) استفاده شده است. در این پژوهش علاوه بر موارد اشاره شده محقق برای کنترل مفاهیم استخراجی خود از مقایسه نظرات خود با یک خبره دیگر نیز استفاده نمود. برای حصول این منظور تعدادی از مقالات انتخابی در اختیار یکی از خبرگان قرار گرفت و نتایج حاصله از طریق شاخص پایایی ارزیاب ها، ارزیابی گردید. مقدار ضریب محاسبه شده ۰/۸۲ می باشد.

گام چهارم: استخراج نتایج

¹ Critical Appraisal Skills Program

با توجه به اینکه در روش فراترکیب، پژوهشگر به طور پیوسته مقالات منتخب و نهایی شده را، به منظور دستیابی به یافته های درون محتواهای مجزایی که در آنها مطالعات اصلی و اولیه انجام می شوند، چند بار مطالعه می کند، در مرحله تبیین و استخراج نتایج، محتوای مقالات منتخب و نهایی شده است.

گام پنجم: تجزیه و تحلیل و تلفیق یافته های کیفی

هدف فراترکیب، ایجاد تفسیر یکپارچه و جدید از یافته هاست. این روش جهت شفاف سازی مفاهیم، الگوها و نتایج در پالایش های موجود دانش و ظهور مدل های عملیاتی و نظریه های پذیرفته شده است. در پژوهش حاضر، کدها از مرحله قبل استخراج شده و فرم ماتریس مقیاس ها جهت دسته بندی مفاهیم شکل گرفته است. با انجام این کار، تفسیری فراتر از یک مطالعه که دربرگیرنده همه جوانب می باشد حاصل گردیده است. در نتیجه یافته های این گام، مبنایی برای شکل گیری مدل پژوهش به شمار می رود که با ترکیب تمامی مقوله ها و شناسی مفاهیم استخراج گردید که در جدول (۴) نشان داده شده است.

جدول (۴): منابع و فراوانی مقوله ها، مفاهیم استخراج شده

مقوله ها	مفاهیم	منابع
عوامل فردی	تعهدهای عاطفی، هنجاری و تیمی	گودرزوند لگینی و همکاران (۱۳۹۴)
	هوش هیجانی	سلیمی و همکاران (۱۳۹۲)
	معنویت	احدی شعار و همکاران (۱۳۹۲)
	پیش زمینه شخصی کارکنان	لمبرتا (۲۰۱۵)
عوامل مدیریتی	انعطاف پذیری مدیر	صادقیان و همکاران (۱۳۹۸)
	جو روانشناسانه ای ایجاد شده توسط مدیر	سیاهگلی و همکاران (۱۳۹۹)
	مؤلفه های رهبری خدمتگزار	میر کمالی و نامداری (۱۳۹۳)
	تعادل رهبر - عضو	
عوامل سازمانی	رفتار شهروندی	سلیمی و همکاران (۱۳۹۲)
	کارایی بالای سیستمهای کاری	زرتشتیان همکاران (۱۳۹۴)
	مذاکره و اعتماد سازمانی	درخشنده و کاظمی (۱۳۹۲)
	تعهد سازمانی	فیاضی و یوسفیان آرانی (۱۳۹۴)
	فرهنگ سازمانی	لمبرتا (۲۰۱۵)
	سرپرستان حامی از خانواده کار	باروج و همکاران (۲۰۱۶)
	مدیریت نیروی انسانی، عملیات سازمانی	سیاهگلی و همکاران (۱۳۹۹)
	سرپرست، ارتباطات، ملاحظات	

	ویژگیهای شغلی(نوع مهارت، هویت کار، اهمیت کار، استقلال، بازخورد)
	جو سازمانی مشارکتی

گام ششم: کنترل کیفیت

پس از تکمیل مراحل فراترکیب، مدل طراحی شده، در جلسات گروه متمرکز به هفت نفر از نخبگان ارائه شد. در این جلسات تمامی سطوح مدل مورد بررسی قرار داده شد و تغییری روی آن روایی مدلی حاضر، از طریق روایی محتوا حاصل شده، که این امر از دو جنبه صورت گرفته است. جنبه اول، استفاده از اجزاء و عوامل مدل های ارائه شده پیشین است که خود به روایی مدل منجر می گردد و جنبه دوم، تشکیل جلسات گروه متمرکز و ارائه مدل در این جلسات به متولیان منابع انسانی است که عدم تغییر مدل، نشان دهنده روایی مدل طراحی شده است. از آنجایی که در مراحل طراحی مدل، معیارهای مدل های پیشین به عنوان کد در نظر گرفته شد و با در نظر گرفتن تشابهات معنایی بین کدها، اقدام به ادغام آنان و ایجاد مفاهیم (تم ها) شده است، لذا به منظور سنجش پایایی مدل طراحی شده از شاخص کاپا استفاده شده است. بدین طریق که، شخص دیگری (از نخبگان) بدون اطلاع از نحوه ادغام کدها و مفاهیم ایجاد شده توسط محقق، اقدام به دسته بندی کدها در مفاهیم کرده است. سپس مفاهیم ارائه شده توسط محقق با مفاهیم ارائه شده توسط این فرد مقایسه شده است. در نهایت با توجه به تعداد مفاهیم ایجاد شده مشابه و مفاهیم ایجاد شده متفاوت، شاخص کاپا محاسبه شده است. همانطور که در جدول (۵) مشاهده می گردد، محقق ۲۳ مفهوم و فرد دیگر ۲۴ مفهوم ایجاد کرده اند که از این تعداد ۱۸ مفهوم مشترک هستند.

جدول (۵) وضعیت تبدیل کدها به مفاهیم توسط محقق و فرد دیگر

		نظر محقق		
		بله	خیر	مجموع
نظر فرد دیگر	بله	A=۱۸	B=۶	۲۴
	خیر	C=۵	D=۰	۵
	مجموع	۲۳	۶	N=۲۹

توافقات مشاهده شده $E = A+D/N = 18+0.29 = 0.62$

مقدار شاخص کاپا برابر با ۰/۶۲ محاسبه شد که با توجه به جدول ۶ در سطح توافق معتبر قرار گرفته است.

$$F = \text{توافقات شانسی} = \frac{A+B}{N} * \frac{A+C}{N} * \frac{C+D}{N} * \frac{B+D}{N} = 0.01$$

$$K = \frac{E-F}{1-F} = (0.62-0.001) / 1-0.001 = 0.62$$

جدول (۶) وضعیت شاخص کاپا

مقدار عددی	وضعیت توافق
کمتر از صفر	ضعیف
بین ۰ تا ۰/۲	بی اهمیت
بین ۰/۲۱ تا ۰/۴	متوسط
بین ۰/۴۱ تا ۰/۶	مناسب
بین ۰/۶۱ تا ۰/۸	معتبر
بین ۰/۸۱ تا ۱	عالی

گام هفتم: ارائه یافته ها

بر اساس مطالعات پیشین و طبقه بندی کدهای استخراج شده در جدول (۴) مدل مفهومی پیشنهادی پژوهش را که از فرایند فراترکیب به دست آمده، نشان می دهد. مدل مفهومی اولیه تحقیق، متشکل از ۳ مقوله، (عوامل فردی، عوامل مدیریتی و عوامل سازمانی) و ۱۸ مفاهیم است. با توجه به اینکه در پژوهش حاضر برای مدل سازی از روش اکتشافی فراترکیب استفاده شده است. حال از ترکیب چارچوب و نظریه های اشاره شده، مدل مفهومی پیشنهادی پژوهش به صورت شماتیک در شکل (۳) ارائه شده است.



شکل (۳) مدل مفهومی استخراجی از روش فراترکیب

نتیجه گیری و پیشنهادات

در سازمان های امروزی به دلیل وجود فضای رقابتی، سرعت تغییر و تحول سریع تر از آن است که با راه حل های سنتی بتوان برای مسائل پیش رو چاره جویی کرد. در این راستا، اکثر سازمان های موفق، به طرق مختلف سعی در ارتقای ظرفیت خود برای رویارویی با تغییرات پیچیده و پاسخگویی به نیازهای مشتریان می باشند. مشارکت کارکنان به عنوان یکی از فنون پیشرفته اداره سازمان می تواند هدایت کارآمدتر فعالیت های سازمان را جهت نوآندیشی، پویایی و بقا فراهم سازد. ضرورت مشارکت کارکنان در سازمان های امروزی مانند تنفس برای یک موجود زنده است. بدیهی است چنانچه مشارکت کارکنان مفید و سازنده باشد، مزایای از جمله بهبود روابط انسانی بین مدیریت و کارکنان، تقویت انگیزش در کارکنان، بهبود گردش کار در سازمان و در نهایت افزایش رضایتمندی را در بر خواهد داشت.

مشارکت شغلی کارکنان به شرایط روانشناختی مثبت در فرد اشاره می کند که فرد را به درگیر نمودن فعالانه در نقش و سازمان خود سوق می دهد. تحقیقات تایید نموده اند که کارکنان با مشارکت شغلی بالا، کمتر از طریق پاداش های پولی یا سایر انگیزاننده های بیرونی و بیشتر از طریق عوامل انگیزاننده های درونی همچون رفتار عادلانه با آنها، ارزشمند شدن، داشتن فرصت هایی برای رشد شغلی برانگیخته می شوند. به همین دلیل، به منظور افزایش سطح مشارکت شغلی باید در مورد تعیین کننده های آن نگاهی واقع گرایانه و همه جانبه داشته باشیم.

به نظر می رسد مشارکت شغلی بالا یک ویژگی ذاتی مطلوب کارکنان است امروزه ثبات نیروی کار، یک استراتژی رقابتی قوی به شمار می رود و حتی در آینده قابل پیش بینی، نقش حیاتی تری ایفا می کند. اگر مدیریت نتواند از نیروی انسانی متخصص و ماهر سازمان استفاده ی مطلوب به عمل آورد، کم کم دلسردی، ناامیدی و عدم رضایت شغلی افراد بر سازمان مستولی شده و زمینه ی ترک خدمت افراد سازمان فراهم می شود. ترک خدمت هزینه های مستقیم و غیر مستقیم و از دست دادن سرمایه ی اجتماعی را در پی دارد. بنابراین با توجه به موارد فوق در این تحقیق به بررسی پیشایندهای مشارکت شغلی در سازمان های امروزی پرداخته شد.

نتایج این پژوهش نشان می دهد که سه دسته عوامل شامل عوامل فردی (تعهد عاطفی، هنجاری، تعهد تیمی، هوش هیجانی، پیش زمینه شخصی) و عوامل مدیریتی (انعطاف پذیری مدیر، جو روان شناسانه ی ایجاد شده توسط مدیر، مؤلفه های رهبری خدمتگزار، تعادل رهبر-عضو) و عوامل سازمانی (رفتار شهروندی سازمانی، کارایی بالای سیستمهای کاری، مذاکره و اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی، سرپرستان حامی از خانواده کار، مدیریت نیروی انسانی، سرپرست، ارتباطات، ملاحظات، ویژگیهای شغلی، جو سازمانی مشارکتی) بر مشارکت شغلی اثر گذار است.

با عنایت به اینکه مدل ارائه شده از روش فراترکیب مطالعات پیشین بدست آمده می توان گفت عوامل فردی شناسایی شده در مدل ارائه شده با نتایج مطالعات گودرزوند (۱۳۹۴)، سلیمی (۱۳۹۲) و لمبرتا (۲۰۱۵) همخوانی دارد و از منظر عوامل مدیریتی شناسایی شده با مطالعات صادقیان (۱۳۹۸)، سیاهگلی (۱۳۹۹) و میر کمالی (۱۳۹۳) همخوانی دارد.

از منظر عوامل سازمانی با مطالعات سلیمی (۱۳۹۲)، زرتشتیان (۱۳۹۴)، درخشنده (۱۳۹۲)، لمبرتا (۲۰۱۵)، باروج (۲۰۱۶) و سیاهگلی (۱۳۹۹) همخوانی دارد.

با عنایت به شناسایی پیشایندهای مشارکت شغلی می توان پیشنهادهای برای افزایش مشارکت شغلی کارکنان در سطح سازمانها ارائه نمود.

در راستای نتایج به دست آمده پیشنهاد می شود که سازمان های دولتی و سازمان های مشابه، به منظور تقویت مشارکت کارکنان در سازمان باید چند گام اساسی برداشته شود:

در گام اول، مدیران رفتار کارکنان، نیازهای انگیزشی و علایق آنها را مورد مطالعه قرار داده و تا حد امکان کارکنان را در جایگاه مناسب قرار دهند. در گام دوم، به نقطه نظرات کارکنان گوش فرا داده و در گام سوم، مدیر به کارکنان در خصوص عملکرد و ماهیت سازمانی شغل و دلایل ایجاد تصمیمات موثر بر شغل آنها اطلاع رسانی نماید. در گام چهارم باید بستر سازی نمود. این مهم از طریق برگزاری جلسات توجیهی برای افراد به خصوص رده مدیران، برگزاری جلسات آموزشی برای مدیران و کارکنان، تشویق و ترغیب کارکنان با بیان مزایا و منافع اجرای مشارکت، تدوین و ابلاغ آئین نامه اجرایی برای کلیه قسمت های سازمان، ایجاد اعتماد متقابل بین مدیران و کارکنان، عدم محدودیت مشارکت در زمینه های خاص، تعیین و پرداخت پاداش برای مشارکت کنندگان، تدوین برنامه مشخص برای مشارکت در سازمان و... میسر می شود. در گام پنجم مناسب است سازوکاری برای دادن بازخور به کارکنان مشارکت کننده ایجاد نمود. در گام آخر، کارکنان در منافع حاصل از مشارکت سهیم شوند. اگر کارکنان بدانند منافع حاصل از مشارکت چه به صورت مادی و چه به صورت غیر مادی (مثلا ارتقای شغلی) برای آنها اعمال می شود؛ کارکنان راغب تر شده و انگیزه شغلی و مشارکتشان در سازمان افزایش یافته و این خود عاملی ست در جهت افزایش کارایی و اثربخشی سازمان است.

برای بهبود هوش هیجانی به عنوان یکی از عوامل فردی می توان پیشنهاد کرد که در محل کاری قوانین، دستورالعمل ها یا آیین نامه های رفتاری تدوین شود که مشخص کند مدیر از کارکنان چه انتظاراتی داشته و آنها باید چگونه رفتار کنند. هوش هیجانی کارکنان باید در هنگام تعیین دستورالعمل ها و تعریف تعیین وظایف، ارتباط با یکدیگر و دریافت بازخورد مورد توجه قرار گیرد.

برای افزایش انعطاف پذیری مدیران به عنوان یکی از عوامل مدیریتی پیشنهاد می شود که؛ مدیران اهداف جدید تعیین کنند. وقتی لیستی از مواردی که می خواهند به آنها دست پیدا کنند، در دست دارند، نباید اجازه دهند که عقب نشینی ها آنها را از خط خارج کند؛ در عوض، به دنبال راه های جدیدی برای رشد و تمرکز بر اهداف دیگری باشند که هنوز امیدوارند به آنها برسند؛ به این ترتیب، هر زمان که با ناراحتی یا چالشی روبه رو شوند، در بن بست بی انتهای گیر نمی افتند، بلکه مسیر جدیدی را می سازند که در آن می توانند رشد کنند.

برای تقویت رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یکی از عوامل سازمانی پیشنهاد می شود که؛ سازمانها رفتار شهروندی سازمانی کارکنان خود را در فرایند مدیریت عملکرد و ارزیابی خود به عنوان روشی برای تشویق، اندازه گیری و پاداش دادن به این امر لحاظ می کنند.

منابع

- احدی شعار، سید مجید؛ ایرانی، حمیدرضا؛ گل وردی، مهدی؛ جعفری، سید محمد باقر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه معنویت در محیط کار از دیدگاه میلیون و درگیر شدن در کار (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی استان قم) **مدیریت فرهنگ سازمانی**، (۱۱): ۴۱-۶۱.
- آزاد پوش میاندوآب، فرامرز. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر سبک رهبری اصیل در مشارکت شغلی کارکنان در سازمان های دولتی، سومین کنفرانس بین المللی ایده های نوین در مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری
- حامدی، مسعود؛ شریفی، حسن پاشا؛ جعفری روشن، مرجان. (۱۴۰۱). نقش میانجی مشارکت شغلی در رابطه بین صفات شخصیت و عملکرد شغلی در کارکنان آموزش و پرورش، **ناجا و شهرداری تهران**
- درخشیده، حامد؛ کاظمی، علی (۱۳۹۲). تأثیر مشارکت شغلی و تعهد سازمانی بر رضایت و عملکرد شغلی کارکنان در صنعت هتلداری شهر مشهد با استفاده از مدل معادلات ساختاری، **جامعه شناسی کاربردی**. ۳(۲۵): ۸۹-۱۰۱.
- زردشتیان، شیرین؛ عباسی، همایون؛ اسماعیلی، محمد؛ خانمرادی، سعید. (۱۳۹۴). رابطه درک حمایت سازمانی درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان همدان **مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش** ۲(۶): ۱۰۳-۱۱۳.
- سلیمی، محمد؛ رعدآبادی، مهدی؛ طاهری میر قانده، مسعود؛ حسینی، سید هادی؛ بختیاری، محمد. (۱۳۹۲). همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن با مشارکت شغلی در کارکنان دو بیمارستان خصوصی و دولتی شهر تهران، **مدیریت ارتقای سلامت**. ۲(۴): ۵۰-۵۶.
- سیاهکالی مرادی، جواد؛ قربانعلی زاده، رسول؛ اسکندری، نفیسه. (۱۳۹۹). طراحی مدل پیشایندها و پیامدهای مشارکت شغلی در سازمان های دولتی، **هشتمین کنفرانس بین المللی پژوهش در مدیریت، اقتصاد و توسعه**
- صادقیان، سمانه؛ بستام، هادی؛ فاطمی، زهرا. (۱۳۹۸). مدل یابی رابطه اقدامات مدیریت منابع انسانی و اثربخشی سازمانی با نقش واسط مشارکت شغلی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت عالیس مشهد) **مدیریت منابع انسانی پایدار**. ۱(۱): ۱۲۹-۱۴۳.
- عفرانی، امیرحسین. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر سیاست سازمانی ادراک شده بر رفتار آوا با نقش میانجی مشارکت کاری و نقش تعدیلگر احساس تاثیر (مورد مطالعه: شرکتهای بیمه شهر تهران)، **اولین کنفرانس ملی نوگرایی در پژوهش های مدیریت، حسابداری و اقتصاد، مشهد**
- غیاث آبادی فراهانی، مریم؛ غفاری آشتیانی، پیمان؛ شبایی، پیمان؛ صفایی اصل، علی. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی و مشارکت شغلی با نقش متغیر سرمایه روانشناختی (مطالعه موردی: کارکنان پایور مرکز آموزش مالک اشتر اراک). **تشریح علمی مطالعات مدیریت بر آموزش نظامی**. ۱۳(۵۱): ۵۳-۶۷.
- فیاضی، مرجان؛ یوسفیان آرائی، وحید. (۱۳۹۴). تاثیر تضعیف اجتماعی بر تعهد سازمانی و درگیری شغلی، **فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت بهبود و تحول**. ۲۴(۷۹): ۱۴۷-۱۶۰.
- کمالی، محمدجلال؛ گله داری، مریم. (۱۴۰۰). نقش مهم مشارکت شغلی در پیشبرد اهداف سازمان های فعال، **سومین کنفرانس توانمندسازی جامعه در حوزه علوم انسانی و مطالعات مدیریت، تهران**

گودرزوند لگینی، مهرداد؛ یوسفی، ثمین؛ دلشاد، مهیار. (۱۳۹۴). رابطه بین تعهد مدیریت به کیفیت خدمات و خروجی سازمانی با توجه به نقش میانجی گر مشارکت موثر کارکنان در بانک های استان گیلان، *مجله مدیریت توسعه و تحول*. ۲۰(۲): ۳۹-۵۰.

محمدیان، اوین؛ هاشمی دیزج، عبدالرحیم. (۱۴۰۰). رابطه بین شیوه های مدیریت منابع انسانی و رفتار فعالانه کارکنان: نقش میانجی مشارکت کاری، *اولین کنفرانس بین المللی جهش علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری، ساری*
میرکمالی، سید محمد؛ نامداری پژمان، مهدی. (۱۳۹۳). نقش رویکردهای مذاکره و اعتماد سازمانی در میزان درگیری شغلی کارکنان صنایع متوسط استان همدان. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*. ۴(۱): ۱۲۳-۱۴۵.

نقدی، اسداله؛ بلالی، اسماعیل؛ ایمانی، پروین (۱۳۹۰). موانع فرهنگی اجتماعی مشارکت زنان در فعالیت های ورزشی. *زن در توسعه و سیاست*. ۹(۱)

یکتا سرشت، پریسا؛ بردباری، سعیده؛ توسلی، طیبه؛ امیدی نسب، علی. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر عملکرد منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی مشارکت کاری در بانک شهر، *دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و صنعت*

Baruch, A. Andrew, A. May, B. Dapeng, Y. (2016). The motivations, enablers and barriers for voluntary participation in an online crowdsourcing platform Computers in Human Behavior Volume 64, November, Pages 923-931.

Bench, S. & Day, T. (2010). The user experience of critical care discharges: a meta-synthesis of Qualitative research. *International journal of nursing studies*, 47(4), 487-499.

Bianca A.C. Groena, Marc J.F. Wouters A.B. Celeste P.M. (2016). Wilderom Employee participation, performance metrics, and job performance: A survey study based on selfdetermination theory Contents lists available at ScienceDirect Management Accounting Research G Model YMARE-602; No. of Pages 16.

Gregory, V. & Guillaume A. (2020). Labour force participation and job polarization: Evidence from Europe during the Great Recession. *Labour Economics*. Volume 66, October 2020, 101881.

Hiroshi, N. Ayako, M. Satoru, K. (2022). the frequency of job participation and well-being of older people in Japan: Results from JAGES study. *Archives of Gerontology and Geriatrics*. Volume 102, September–October 2022, 104720.

Lamberta, G. Kevin, I. Minorb, I. James, B. Wellsb, T. Nancy L. (2015). Hoganc Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment Eric The Social Science *Journal Contents lists available at ScienceDirect The Social Science Journal*.

Mieke Audenaerta Philip peCarette bLynn M. Shore Thomas Langed Thomas Van Waeyen berga Adelién (2017) Decramera Leader-employee congruence of expected contributions in the employee-organiza+on rela+onship The Leadership Quarterly Available online 27 September in Press, Corrected Proof What are Corrected Proof articles?

Richa, C. Anuja, A. (2018). Linking corporate social responsibility attributions and creativity: Modeling work engagement as a mediator. *Journal of Cleaner Production*. Volume 190, 20 July 2018, Pages 809-821.

- Sandelowski, M. & Barroso, J. (2007). Handbook for synthesizing qualitative research. Springer, New York.
- Tien-Ming, C. Ci-Yao, H. Bo-Cheng, Y. (2018). Examining the moderating effects of service climate on psychological capital, work engagement, and service behavior among flight attendants. *Journal of Air Transport Management*. Volume 67, March 2018, Pages 94-102.
- Wolfgang, L. Patrick, R. (2021). Labor force participation, job search effort and unemployment insurance in the laboratory. *Journal of Economic Behavior & Organization*. Volume 189, September 2021, Pages 748-778.
- You-De, D. Wen-Long, Z. Tzung –Cheng, H. (2019). Engage or quit? The moderating role of abusive supervision between resilience, intention to leave and work engagement. *Tourism Management*. Volume 70, February 2019, Pages 69-77.
- Zimmer L. (2006). Qualitative meta-synthesis: a question of dialoguing with texts. *Journal of Advanced Nursing*, 53(3), 311-318.

Presenting a model of the antecedents of job participation in government organizations with a hybrid approach

Ali Sohailzad¹, Sadiq Faiz Elahi²

abstract

The purpose of this research is to identify the antecedents of job participation in government organizations using a meta-composite approach. The present study is practical in terms of its purpose. Based on this, 129 previous studies related to the objectives of this study were examined using the seven-step model of Sandelowski and Barroso, and they interpreted the findings of these studies in order to provide a comprehensive picture of the antecedents of job participation by expanding the new model. The Kappa index was used to measure the reliability of the model, and Glin's vital tool was used to measure the validity. Maxqda software was used to analyze the data. The antecedents of job participation in this research have been identified and presented in the form of 18 concepts and three main dimensions (individual, managerial, organizational factors). Therefore, it can be concluded that high job participation is a desirable characteristic for employees and today stability Workforce is a strong competitive strategy. If the management is not able to use the specialized human resources of the organization, discouragement, disappointment and job dissatisfaction of the people will take over the organization and it's the grounds for people to leave the organization.

Key words: Job participation, individual factors, managerial factors, organizational factors, insurance companies

¹ Master of Management, Ilam Branch, Islamic Azad University, Ilam, Iran

² Department of Management, Ilam Branch, Islamic Azad University, Ilam, Iran (Corresponding Author)
Sadegh_Feizollahi@yahoo.com