

بررسی تأثیر بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به نقش میانجی خودکارآمدی ادراک شده در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز

مهرداد سرفرازی*^۱، وحید قلی پور^۲

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>شاپا الکترونیکی: ۴۵۶۵-۲۷۸۳</p> <p>شاپا چاپی: ۹۷۷۵-۲۰۰۸</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۹/۲۰</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱/۱۵</p> <p>واژه‌های کلیدی: بازآفرینی شغلی، بازآفرینی وظیفه، بازآفرینی رابطه، بازآفرینی شناختی، خودکارآمدی ادراک شده، رفتار نوآورانه، سازمان تأمین اجتماعی</p>	<p>این مطالعه با هدف بررسی تأثیر بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی خودکارآمدی ادراک شده در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز انجام شده است. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت و شکل اجرا، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان شعب تأمین اجتماعی شهرستان شیراز به تعداد ۵۶۸ نفر می‌باشد و با استفاده از فرمول کوکران ۲۹۹ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند. در این مطالعه از پرسشنامه استاندارد بازآفرینی شغلی پترو و همکاران (۲۰۱۲)، پرسشنامه استاندارد رفتار نوآورانه کانتر (۲۰۱۷) و پرسشنامه استاندارد خودکارآمدی ریگز (۲۰۱۶) برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است که بر مبنای طیف لیکرت پنج درجه تدوین شده‌اند. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش روایی محتوا مورد تأیید قرار گرفت. برای ارزیابی پایایی پرسشنامه‌ها، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. ضریب آلفای کرونباخ بیش از ۰/۷ به دست آمد که نشان می‌دهد پرسشنامه از پایایی مطلوبی برخوردار است. برای آزمون فرضیات از تکنیک حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و استخراج نتایج پژوهش، از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است. در راستای اهداف پژوهش پنج فرضیه تدوین شده است. نتایج حاصل از این تحلیل نشان داد که بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد. بازآفرینی وظیفه بر رفتار نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد. بازآفرینی رابطه بر رفتار نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد. بازآفرینی شناختی بر رفتار نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد. خودکارآمدی ادراک شده در رابطه بین بازآفرینی شغلی و رفتار نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز نقش میانجی دارد.</p>

لطفاً به این مقاله استناد کنید: سرفرازی، مهرداد، قلی پور، وحید. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به نقش میانجی خودکارآمدی ادراک شده در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز. *مطالعات رفتاری در مدیریت*. ۱۴(۳۳): ۹۳-۱۱۲.



Creative Commons: CC BY 4.0



ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال ایمیل: mehrzadsarfarazi55@gmail.com

* نویسنده مسؤول: مهرداد سرفرازی

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران mehrzadsarfarazi55@gmail.com

۲. استادیار گروه مدیریت و حسابداری، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران vahid_gh18@yahoo.com

۱- مقدمه

بازآفرینی شغلی فرایند طراحی شغل توسط خود فرد است که این فرایند سبب می‌شود تا ویژگی‌های شغلی با توانایی‌ها و خواسته‌های شاغل نزدیک شود. بازآفرینی شغلی روشی برای کارکنان است تا از فرصت‌هایی برای شخصی‌سازی شرایط شغلی‌شان استفاده کنند. در این روش کارکنان می‌توانند به صورتی فعالانه شرایط شغلی را بر اساس علاقه‌مندی خود تغییر دهند؛ بنابراین کارها مطابق نیازها و انتظارات کارکنان طراحی خواهد شد و این موجب افزایش انگیزه شغلی و تعهد کاری می‌شود (نظری و همکاران، ۱۳۹۸).

رفتار نوآورانه کارکنان در محیط کار، رفتار پیچیده‌ای است که شامل سه زمینه: تولید ایده، ترویج ایده و پیاده‌سازی ایده است. تولید و معرفی ایده، به ایده‌پردازی و ارائه ایده‌های نو می‌پردازد و نشان‌دهنده میزانی است که یک فرد ایده‌های جدید را تولید می‌کند. ترویج ایده به تلاش افراد برای جلب پشتیبانی و تعهد دیگران در پیاده‌سازی ایده‌های جدید اشاره دارد. پیاده‌سازی ایده به تلاش‌های عملی‌تر برای تبدیل ایده‌های نو به راه‌کارهای عملی و پیاده‌سازی آن‌ها در فعالیت کاری سازمانی‌اش اشاره دارد و امروزه نوآوری و ایجاد تغییر و دگرگونی در سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌ها امری ضروری محسوب می‌شود (نیکخواه و دانشور، ۱۳۹۹).

خودکارآمدی باوری است که شخص به قابلیت‌های خود برای سازمان‌دهی و اجرای اقدامات لازم در موقعیت‌های پیش رو دارد. به عبارت دیگر، خودکارآمدی ایمان شخص به توانایی‌های خود برای موفقیت در یک موقعیت مشخص است. خودکارآمدی به‌طور کل در دو بعد خودکارآمدی درونی و خودکارآمدی اجتماعی جلوه می‌کند. باور خودکارآمدی عاملی مهم در نظام سازنده شایستگی انسان است (عبادی و موقر، ۱۴۰۰).

در این فصل از پژوهش، ابتدا بیان مسئله پژوهش و اهمیت و ضرورت پرداختن به آن مطرح می‌گردد. سپس اهداف تحقیق تدوین شده و بر اساس اهداف، فرضیه‌های پژوهش آورده می‌شود. در ادامه شرح مختصری از روش تحقیق ارائه می‌شود و سپس جامعه آماری تحقیق بیان می‌گردد. پس از آن قلمرو زمانی، مکانی و موضوعی تحقیق تبیین گردیده و در انتهای فصل، تعریف متغیرهای پژوهش اعم از نظری و عملیاتی آورده می‌شود.

مبانی نظری

شیخی و همکاران (۱۴۰۰)، به بررسی رابطه خودکارآمدی خلاقانه کارکنان با رفتار نوآورانه پرداختند. پژوهش حاضر از نظر هدف، از نوع کاربردی و برحسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل اعضای هیئت علمی است که جامعه مورد بررسی در این پژوهش به‌طور کلی برابر با ۲۱۱۶ نفر است. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران برابر با ۳۲۵ نفر است. در این پژوهش، برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد و غیر بومی استفاده شده است. دو فرضیه شکل گرفته است و هر دو تأیید شده‌اند و نتایج حاکی از آن است که رهبری کارآفرینانه رابطه خودکارآمدی خلاقانه و رفتار نوآورانه را تعدیل می‌کند و همین‌طور رهبری کارآفرینانه نسبت به رهبری مشارکتی و تحول‌گرا از نقش تعدیل‌کنندگی بیشتری در این میان بهره می‌برد.

حسینی (۱۴۰۰)، به بررسی تأثیر خودکارآمدی بر رفتار نوآورانه با نقش تعدیلگر استقلال شغلی پرداخته است. نوع پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و روش آن بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها، کمی است. در این پژوهش جامعه هدف، شامل کارکنان دانشگاه

مازندران که بر اساس جدول مورگان از بین ۴۴۰ کارمند ۲۰۵ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردید. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه و روش تحلیل داده‌ها مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS2 بوده است. بر اساس یافته‌های پژوهش خود کارآمدی ارتباط معناداری با رفتار نوآورانه دارد. استقلال شغلی ارتباط معناداری با رفتار نوآورانه دارد. استقلال شغلی به عنوان یک متغیر تعدیل گر بر ارتباط بین خود کارآمدی و رفتار نوآورانه عمل می‌کند.

کیم^۱ و همکاران (۲۰۲۱) در یک مطالعه مروری به بررسی بررسی رابطه بین بازآفرینی شغل و رفتار نوآورانه کارکنان پرداختند. در این تحقیق که به شکل فراتحلیل و با بررسی مقالات قبلی انجام شده است، محققان دریافتند که بازآفرینی شغل یک مسئله روان شناختی چندبعدی است که بروز و یا عدم بروز آن به وجود برخی شرایط پیرامونی بستگی دارد. به‌طور خاص در این مطالعه به اهمیت تجارب موفق در بروز بازآفرینی شغل اشاره شده است؛ به‌طوری که این محققان اظهار داشتند که موفقیتها و نوآوری هابازآفرینی شغل را تقویت می‌کنند. عملکردهایی که به نتایج مورد انتظار ختم نشوند، می‌توانند نوآوری پایین تری را ایجاد کنند. دینگ و کوان^۲ (۲۰۲۱)، به تأثیر نقش رهبری با رفتار نوآورانه با میانجی گری خود کارآمدی پرداختند. این تحقیق بر روی ۹۱۱ نفر از معلمان دبیرستان انجام شد. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌ای شامل نقش رهبری، رفتار نوآورانه و خود کارآمدی جمع آوری شد. مدل سازی معادلات ساختاری حاکی از آن است که برآورده شدن نیازهای اساسی، پیشرفت نوآوری را با اثربخشی خود پیش بینی می‌کند. تعاملات رهبر با اعضا، به‌طور مثبت خود کارآمدی را افزایش می‌دهد همچنین، تأثیر غیرمستقیم نوآوری بر خود کارآمدی معلمان معنی دار بود.

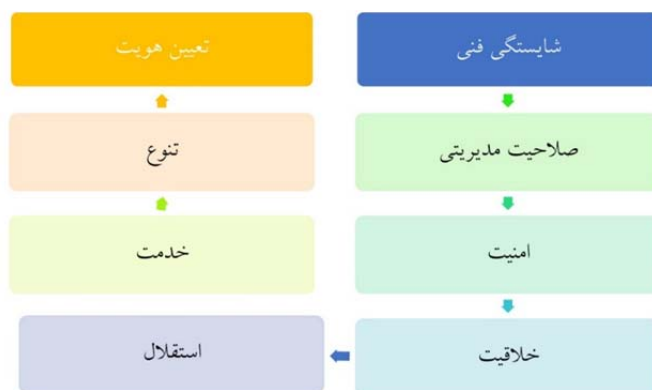
– نقاط امنیت بازآفرینی شغلی

نقاط امنیت بازآفرینی شغلی الگوهای مشخصی از استعدادها، ظرفیت‌ها، انگیزه‌ها، نگرش‌ها و ارزش‌های تصور شده به وسیله فرد است که بازآفرینی شغلی شخص را بعد از چندین سال تجربه و بازخور از دنیای واقعی هدایت و تثبیت می‌کند. این نقاط امنیت جنبه‌هایی از شغل یا کار راه هستند که به افراد انگیزه می‌دهند و باعث می‌شوند فرد نخواهد وقتی که شغلی را قبول کرده است، کارش را متوقف کند. علاوه بر این، نقاط امنیت نشان می‌دهند که اکثر افراد نمی‌خواهند خودشان را در یک زمینه‌ی خاص محدود نمایند (آل بوک و همکاران، ۲۰۲۲). در این خصوص هشت نقطه امنیت بازآفرینی شغلی شناسایی شده‌اند که شامل:

۱. شایستگی فنی/کارکردی
۲. صلاحیت مدیریتی
۳. امنیت
۴. خلاقیت
۵. استقلال کاری
۶. خدمت (جست و جوی شغل‌هایی که دارای ارزش‌های مورد علاقه و کمک به اجتماع باشد)
۷. تنوع (انگیزش یافتن با حل مشکلات غیرقابل حل و یا برنده شدن بر حریفان)
۸. تعیین هویت (جست و جوی سازمان‌هایی که ارزش‌هایی قوی مانند خانواده دارد) می‌باشد (امیری، ۱۴۰۰).

¹ Kim

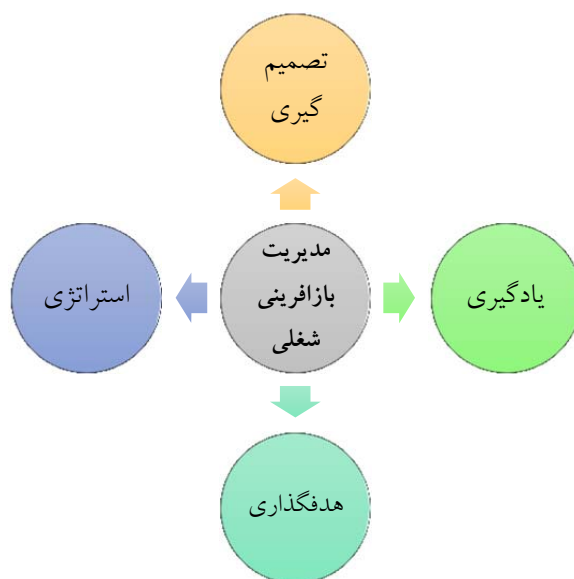
² Ding & Quan



شکل ۱- هشت نقطه امنیت بازآفرینی (امیری، ۱۴۰۰)

تصمیم‌گیری بازآفرینی شغلی

تصمیم‌گیری بازآفرینی شغلی شامل انتخاب‌های بازآفرینی شغلی است که افراد نیاز دارند تا ضمن داشتن ویژگی‌های فردی، در شرایط سازمانی و شرایط بیرون از سازمان در یک فضای زیستی پیچیده اتخاذ کنند (دی هو و جیسون، ۲۰۲۲).

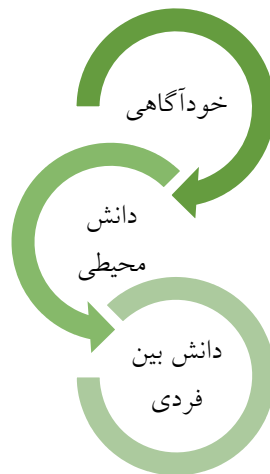


شکل ۲-- شاخص‌های مدیریت بازآفرینی شغلی (دی هو و جیسون، ۲۰۲۲)

مهارت‌های مبتنی بر دانش مدیران و مدیریت مؤثر بازآفرینی شغلی سازمان‌های امروزی در محیط‌های پرتلاطم و نامطمئن فعالیت می‌کنند و برای موفقیت در چنین محیطی راهبردهایی نظیر کوچک‌سازی، سازماندهی مجدد و غیره را اتخاذ می‌کنند تا به این طریق بر چالش‌ها و عدم اطمینان‌های موجود فائق شوند. بر این اساس کارکنان نیز شغلشان را با یک نظم جدیدی از قوانین، انتظارات و شرایط استخدامی تجربه می‌کنند. از این لحاظ مدیریت مبتنی بر

دانش و بدون امروزی با تمرکز بر سازمان‌های یادگیرنده و خلاق، حامل پیامهای متفاوت و جدیدی به مدیران و کارکنان در اداره بازآفرینی شغلی آنان است. از یک سو سازمان‌های معاصر انتظار دارند که افراد، یک رویکرد یادگیری را در طول زندگی اتخاذ کنند، جهانی بیندیشند؛ پویایی‌ها و نوسانهای موجود در شغل خود و بازار کار را به‌طور موفقیت آمیز اداره کنند؛ در تیمهای خودگردان فعالیت نمایند و فرهنگ پاسخگویی به موقع و سریع انتظارات مشتریان را توسعه بخشند. از سوی دیگر سازمان‌ها موظفند هزینه رشد آموزش فنی و رفتاری مورد نیاز افراد را در چنین محیطی متحمل شوند. افراد نیز این مسئله را پذیرفته‌اند که در زمینه ضمانت مسیرهای شغلی ثابت و بلندمدت انتظارات زیادی را از سازمان نمی‌توانند داشته باشند (هاشمیان و همکاران، ۱۴۰۰).

برای اداره سازمان‌ها در چنین محیطی، ضرورت وجود مدیران ماهری که بتوانند با تلفیق نیازهای شغلی افراد و خواسته‌های سازمان به اهداف و مأموریت سازمانی دست پیدا کنند، بیش از پیش احساس می‌شود. صاحب‌نظران مدیریت معتقدند در چنین محیط شغلی از یکسو در نهایت افراد، مسئول اداره بازآفرینی شغلی‌شان می‌باشند و از سوی دیگر به دلیل بی ثباتیها و تغییرات متعدد اداره بازآفرینی شغلی افراد برای مدیران نیز مشکلتر شده است؛ بنابراین نیاز به بررسی مجدد نظریه مربوط به مدیریت بازآفرینی شغلی در این محیط جدید مهم می‌باشد. برای مثال برخی محققان، یک پارادایم بازآفرینی شغلی جدیدی را توصیف کرده‌اند. بر اساس این پارادایم افراد تشویق می‌شوند تا اعتماد به نفس داشته باشند و نسبت به بازآفرینی شغلی خود احساس مالکیت کنند. مدیران نیز نیاز به کسب و استفاده از یکسری مهارتهایی دارند که تغییر هویت فردی و قابلیت انعطاف پذیری افراد را در هر محیطی پرورش دهد. بر اساس مطالعات انجام گرفته، به نظر می‌رسد که رابطه منطقی بین مهارتهای مبتنی بر دانش خودآگاهی، دانش روابط بین فردی و شناخت محیطی قابل پذیرش می‌باشد (پویایی و بهشتی فر، ۱۴۰۰).



شکل ۳- مهارت‌های مبتنی بر دانش مدیران در بازآفرینی شغلی (پویایی و بهشتی فر، ۱۴۰۰)

۱- خودکارآمدی

از دیدگاه باندورا^۱، خودکارآمدی باوری است که شخص به قابلیت‌های خود برای سازمان‌دهی و اجرای اقدامات لازم در موقعیت‌های پیش رو دارد. به عبارت دیگر، خودکارآمدی ایمان شخص به توانایی‌های خود برای موفقیت در یک موقعیت

^۱ Albert Bandura

مشخص است (یادا^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). باندورا چنین ایمانی را عامل تعیین‌کننده‌ی طرز فکر، نحوه‌ی رفتار و احساسات مردم می‌داند. از زمانی که باندورا مقاله خود را با عنوان «خودکارآمدی: به سوی نظریه‌ی یکپارچه‌سازی تغییرات رفتاری» در سال ۱۹۹۷ به چاپ رساند، این موضوع به یکی از مشهورترین مباحث در روان‌شناسی تبدیل شده و تحقیقات زیادی پیرامون آن صورت گرفته است. اهمیت خودکارآمدی در بین روان‌شناسان و مربیان این است که خودکارآمدی روی همه چیز تأثیر می‌گذارد، از حالت‌های روان‌شناختی گرفته تا رفتاری که منجر به ایجاد انگیزه و تحرک می‌شود (ویس کرمی و همکاران، ۱۳۹۷).

تقریباً همه‌ی افراد می‌توانند اهدافی را که می‌خواهند، کسب کنند، چیزهایی که می‌خواهند عوض کنند، تغییر دهند و چیزهایی را که دوست دارند، به دست آورند. با این حال بیشتر مردم این را نیز می‌دانند که عملی کردن این نقشه‌ها و برنامه‌ها چندان ساده نیست. باندورا و دیگران کشف کرده‌اند خودکارآمدی می‌تواند نقش مهمی در نحوه‌ی مواجهه‌ی شخص با اهداف، چالش‌ها و کارهایش ایفا کند.

افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند:

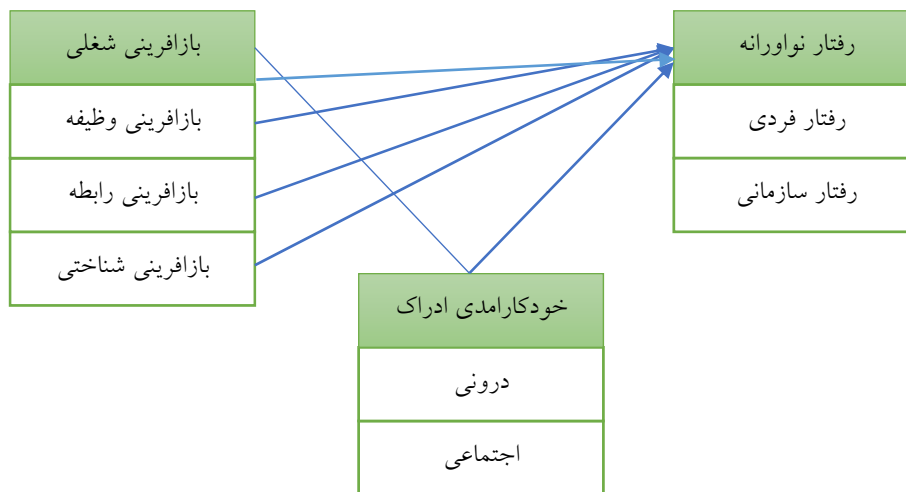
- مشکلات و مسائل چالش‌برانگیز را به چشم تمرینی برای کسب مهارت می‌بینند.
- به فعالیت‌هایی که در آنها شرکت می‌کنند علاقه‌ی بیشتری پیدا می‌کنند.
- در برابر علاقه‌مندی‌ها و فعالیت‌های خود احساس تعهد و وظیفه‌شناسی می‌کنند.
- موانع و شکست‌ها دلسردشان نمی‌کند و خیلی زود آنها را پشت سر می‌گذارند (نایمی و همکاران، ۱۳۹۷).

افرادی که خودکارآمدی ضعیفی دارند:

- از کارهای چالش‌برانگیز اجتناب می‌کنند.
- باور دارند کارها و موقعیت‌های دشوار فراتر از حد توانایی‌های آنهاست.
- روی شکست‌ها و نتایج منفی تمرکز می‌کنند.
- به سرعت اعتماد خود نسبت به قابلیت‌ها و توانمندی‌هایشان را از دست می‌دهند (ملکی و عربان، ۱۳۹۸).
- خود، دومین ساختار شخصیت فروید است که ارباب منطقی شخصیت است. هدف خود جلوگیری از تکانه‌های نهاد نیست، بلکه هدف آن کاهش دادن تنش است. خودتابع «اصل واقعیت» است و از یک سو به ارضای تمایلات می‌پردازد و از سوی دیگر این ارضا را در چهارچوب ضوابط قابل قبول اجتماعی در می‌آورد. خود به انسان کمک می‌کند تا از تنش درونی خود بکاهد و نیازهای خود را بر اساس واقعیت و با استفاده از امکانات واقعی برطرف سازد. بنابراین خود از روشهایی استفاده می‌کند که به آن روشها «فرایند ثانویه» گفته می‌شود خود طبق روش‌های فرایند ثانویه، برای ارضای تمایلات، نقشه‌ای واقع بینانه تنظیم می‌کند، بعد آن را با انجام اعمالی، آزمایش می‌کند تا مشخص کند که آیا طبق این نقشه موفق خواهد شد یا نه؟ این جریان را «واقعیت آزمایی» نام گذاری کرده‌اند (نایمی و همکاران، ۱۳۹۷).

^۱ Yada

۱- مدل مفهومی



شکل ۵- مدل مفهومی تحقیق (اقتباس از مطالعه کیم و همکاران، ۲۰۲۱)

۱- روش پژوهش

روش تحقیق یک روش نظام‌مند برای یافتن پاسخ یک پرسش یا راه‌حل یک مسئله است. هدف از انتخاب روش تحقیق آن است که پژوهشگر مشخص نماید که چه شیوه و یا روشی را اتخاذ نماید که او را هرچه دقیق‌تر و آسان‌تر به پاسخ‌های احتمالی برساند. روش تحقیق، بستگی به اهداف و ماهیت موضوع و همچنین امکانات و منابع دارد. طبقه‌بندی‌های گوناگونی از انواع روش تحقیق از دیدگاه صاحب نظران انجام گرفته است. یکی از این طبقه‌بندی‌ها، طبقه‌بندی بر مبنای هدف و طبقه‌بندی بر اساس روش است. پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی^۱ است، به این دلیل که یافته‌های این تحقیق می‌تواند برای حل مسائل اجرایی مورد استفاده قرار گیرد تحقیق کاربردی در جستجوی دستیابی به یک هدف عملی است و تأکید آن بر تأمین رفاه توده مردم است. یافته‌های تحقیق کاربردی به میزان بسیار زیادی قائل به زمان و مکان می‌باشد (حبیب، ۱۳۹۹). از نظر روش جمع‌آوری اطلاعات نیز جزء تحقیقات توصیفی و از نوع پیمایشی می‌باشد. در کلی‌ترین تقسیم‌بندی، روش تحقیق را کتابخانه‌ای و میدانی در نظر گرفته‌اند که در تحقیق حاضر از هر دوی این روش‌ها استفاده شده است.

تحقیق توصیفی^۲ شامل مجموعه روش‌هایی است که هدف آنها توصیف کردن شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی است. اجرای تحقیق توصیفی می‌تواند صرفاً برای شناخت بیشتر شرایط موجود یا یاری دادن به فرآیند تصمیم‌گیری باشد. بیشتر تحقیقات علوم رفتاری را می‌توان در زمره تحقیق توصیفی به شمار آورد (امین فرد، ۱۳۹۹).

هدف محقق از انجام این نوع پژوهش توصیف عینی، واقعی و منظم خصوصیات یک موقعیت یا یک موضوع می‌باشد. پژوهشگر در اینگونه تحقیقات سعی می‌کند تا نتایج عینی از موقعیت را بیان کند. تحقیق توصیفی، شامل جمع‌آوری اطلاعات برای آزمون فرضیه

¹ Applied

² Descriptive Research

یاباسخ به سؤالات مربوط به وضعیت فعلی موضوع مورد مطالعه می‌باشد (تمرکز اصلی در درجه اول به زمان حال است) و این تحقیق آنچه را که هست توصیف و تفسیر می‌کند (عسکری، ۱۴۰۰).

تحقیق پیمایشی روشی است برای گردآوری داده‌ها است که در آنها از گروه‌های معینی از افراد خواسته می‌شود به تعدادی پرسش مشخص (که برای همه افراد یکسان است) پاسخ دهند. این پاسخ‌ها مجموعه اطلاعات تحقیق را تشکیل می‌دهند. تحقیق پیمایشی عام‌ترین نوع تحقیقات علوم انسانی است. تحقیق پیمایشی احتمالاً بهترین روش موجود برای آن دسته از پژوهندگان اجتماعی است که علاقمند به جمع‌آوری داده‌های اصلی برای توصیف جمعیت‌های بسیار بزرگی هستند که نمی‌توان به‌طور مستقیم آنها را مشاهده کرد. با نمونه‌گیری احتمالی دقیق می‌توان گروهی از پاسخگویان را فراهم آورد که ویژگی‌های آنان منعکس‌کننده ویژگی‌های جمعیت بزرگتر باشد و پرسشنامه‌های استاندارد شده دقیق، داده‌هایی به دست می‌دهند که با داده‌هایی که از همه پاسخگویان به دست می‌آیند شباهت دارند (حبیب، ۱۳۹۹). بر این اساس پژوهش حاضر از حیث هدف، پژوهشی کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها، پژوهشی توصیفی پیمایشی از شاخه مطالعات میدانی به شمار می‌آید.



شکل ۶-- الگوریتم اجرای پژوهش (ماخذ: یافته‌های پژوهش)

۱-۳-۳- جامعه و نمونه آماری

یک جامعه آماری عبارت است از مجموعه افراد یا واحدها که حداقل دارای یک صفت مشترک باشند. معمولاً در هر پژوهش، جامعه مورد بررسی یک جامعه آماری است که پژوهشگر مایل است در باره صفت (صفت‌های) متغیر واحدهای آن به مطالعه بپردازد. تعریف جامعه آماری باید جامع و مانع باشد؛ یعنی این تعریف باید چنان بیان شود که از نقطه نظر زمانی و مکانی همه

واحدهای مورد مطالعه را دربرگیرد و در ضمن با توجه به آن، از شمول واحدهایی که نباید به مطالعه آنها پرداخته شود جلوگیری به عمل آید. (امین فرد، ۱۳۹۹). جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان شعب تأمین اجتماعی شهرستان شیراز به تعداد ۵۶۸ نفر می‌باشد.

۱- ابزار گردآوری داده‌ها و سنجش متغیرها

جمع آوری داده‌ها در این تحقیق ترکیبی از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی است.

۱- مطالعات کتابخانه‌ای: روش‌های کتابخانه‌ای در تمامی تحقیقات مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این تحقیق نیز محقق برای جمع آوری ادبیات و سوابق موضوع از منابع فارسی و لاتین کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های مورد نیاز و نیز از شبکه جهانی اینترنت استفاده و نتایج مطالعات خود را در ابزار مناسب اعم از فیش، جدول و فرم، ثبت و نگهداری کرده و در پایان کار نسبت به طبقه بندی و بهره برداری از آن‌ها اقدام نموده است.

۲- تحقیقات میدانی: روش‌های میدانی به روش‌هایی اطلاق می‌گردد که محقق برای گردآوری داده ناگزیر است به محیط بیرون برود و با مراجعه به افراد یا محیط و نیز برقراری ارتباط با واحد تحلیل یعنی افراد (در این پژوهش)، اطلاعات مورد نیاز خود را جمع آوری کند. در این روش جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده گردیده و پرسشنامه با توجه به نظرات استاد راهنما تصحیح شده است.

در این تحقیق از سه پرسشنامه شامل: پرسشنامه استاندارد بازآفرینی شغلی پترو و همکاران (۲۰۱۲)، پرسشنامه استاندارد رفتار نوآورانه کانتر (۲۰۱۷)، پرسشنامه استاندارد خودکارآمدی ریگزر (۲۰۱۶) برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. هر پرسشنامه در دو بخش سؤالات عمومی و سؤالات اختصاصی تدوین شده است. پرسش‌های عمومی خود شامل سه پرسش پیرامون ویژگی‌های فردی پاسخ دهندگان است. این پرسش‌ها عبارتند از: جنسیت، سن، میزان تحصیلات. ارزش‌گذاری پاسخ‌های پرسش‌های تخصصی از طیف لیکرت پنج درجه استفاده شده است.

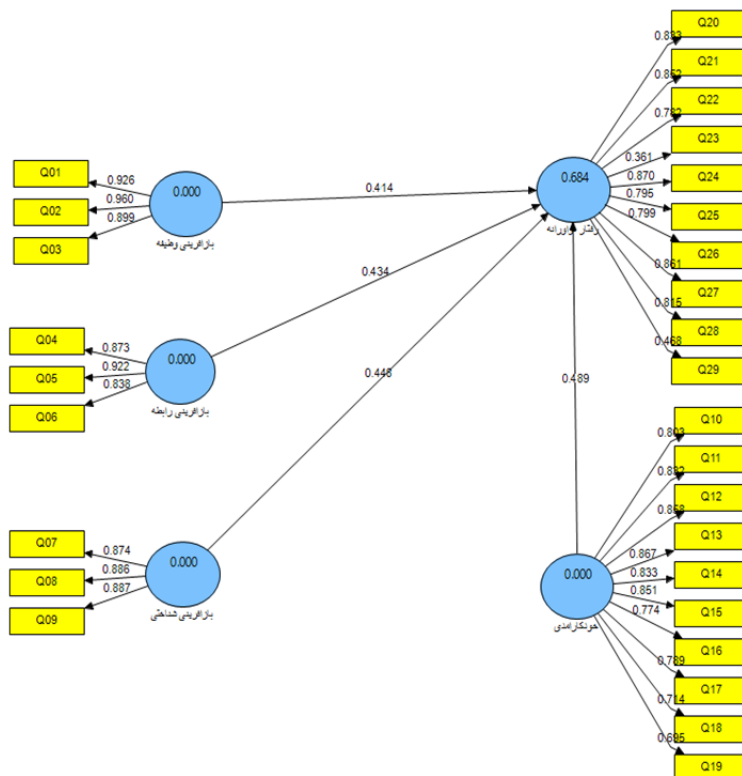
جدول ۱- کمی‌سازی پاسخ‌ها در طیف لیکرت

بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم	گزینه انتخابی
۵	۴	۳	۲	۱	امتیاز

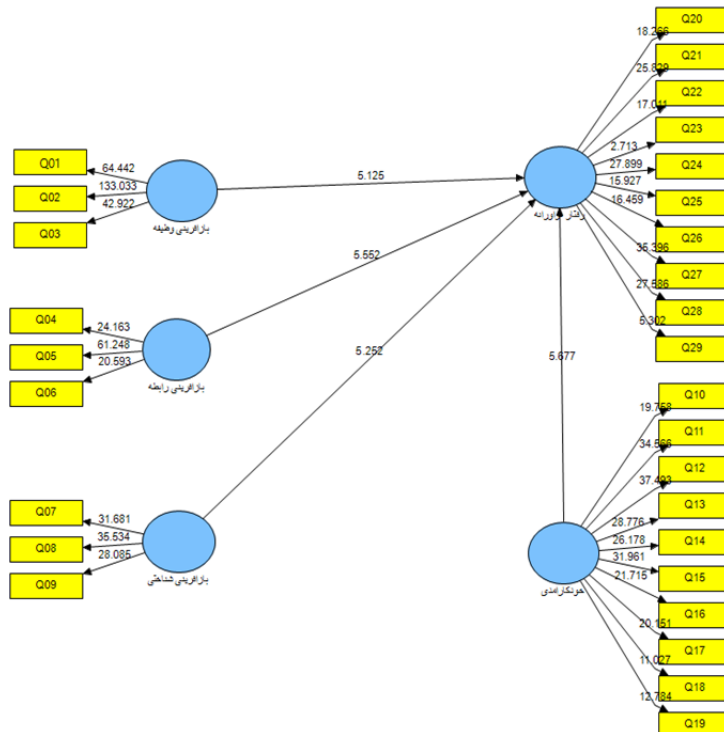
تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات پژوهش

۱- مدل درونی پژوهش (آزمون فرضیه‌ها)

رابطه متغیرهای مورد بررسی در هر یک از فرضیه‌های پژوهش بر اساس یک ساختار علی با تکنیک حداقل مربعات جزئی PLS آزمون شده است. مدل کلی پژوهش در شکل ۴-۵ نمایش داده شده است. در این مدل که خروجی نرم‌افزار Smart PLS است خلاصه نتایج مربوط به بار عاملی استاندارد متغیرها ارائه شده است؛ و آماره t برای سنجش معناداری روابط نیز در شکل ۶ آمده است.



شکل ۷- تکنیک حداقل مربعات جزئی مدل مفهومی پژوهش



شکل ۸- مدل مفهومی پژوهش (مقدار آماره t با بوت استرپینگ)

فرضیه فرعی ۲: بازآفرینی وظیفه بر رفتار نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.

بارعاملی استاندارد بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآورانه مقدار ۰/۴۱۴ به دست آمده است. همچنین مقدار آماره t نیز ۵/۱۲۵ به دست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد بازآفرینی وظیفه بر رفتار نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.

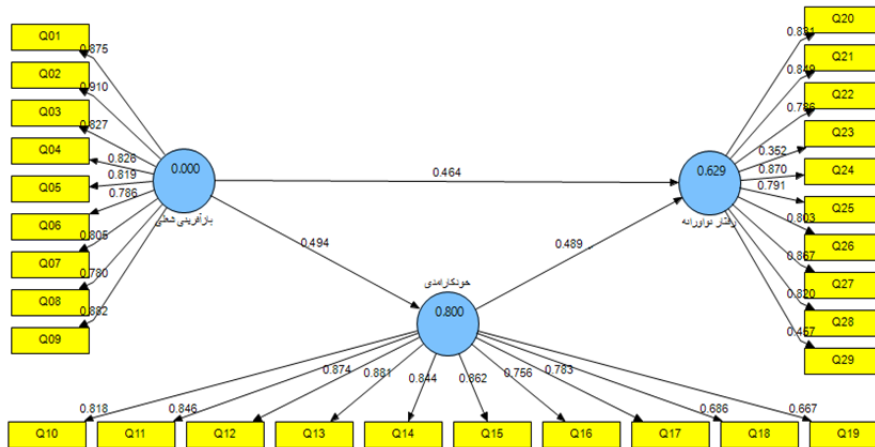
فرضیه فرعی ۳: بازآفرینی رابطه بر رفتار نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.

بارعاملی استاندارد تأثیر بازآفرینی رابطه بر رفتار نوآورانه مقدار ۰/۴۳۴ به دست آمده است. همچنین مقدار آماره t نیز ۵/۵۵۲ به دست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد بازآفرینی رابطه بر رفتار نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.

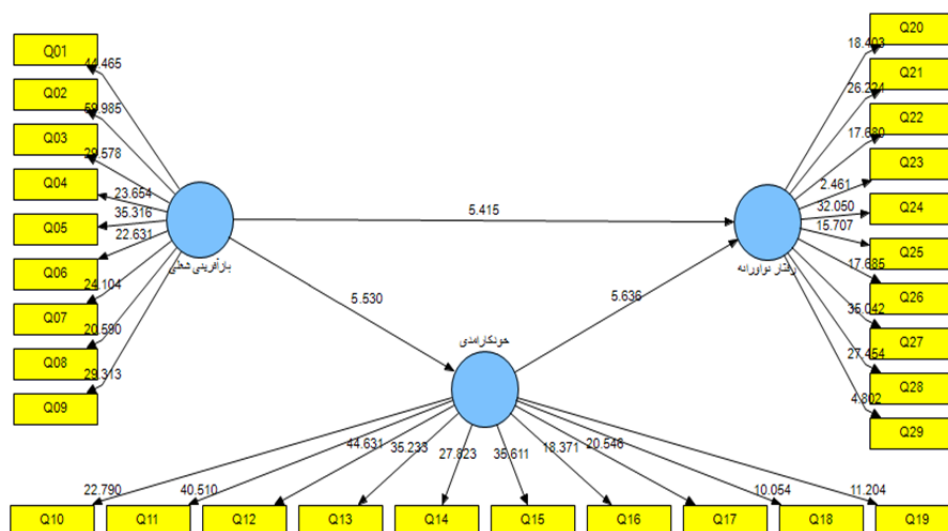
فرضیه فرعی ۴: بازآفرینی شناختی بر رفتار نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.

بارعاملی استاندارد تأثیر بازآفرینی شناختی بر رفتار نوآورانه مقدار ۰/۴۴۸ به دست آمده است. همچنین مقدار آماره t نیز ۵/۵۵۲ به دست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد بازآفرینی شناختی بر رفتار نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.

۴-۲-۱- بررسی نقش میانجی خودکارآمدی ادراک شده و آزمون سایر فرضیه‌ها



شکل ۸- تکنیک حداقل مربعات جزئی مدل کلی پژوهش



شکل ۹- مدل کلی پژوهش (مقدار آماره t با بوت استرپینگ)

جدول ۲- خلاصه نتایج تأثیر مستقیم متغیرهای مدل (منبع: یافته‌های پژوهش)

متغیرها	ضریب رگرسیونی β	آماره t	تأثیر مستقیم
بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآورانه	۰/۴۶۴	۵/۴۱۵	مثبت و معنادار
بازآفرینی شغلی بر خودکارآمدی	۰/۴۹۴	۵/۵۳۰	مثبت و معنادار
خودکارآمدی بر رفتار نوآورانه	۰/۴۸۹	۵/۶۳۶	مثبت و معنادار

فرضیه فرعی اول: بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.

بارعاملی استاندارد تأثیر بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآورانه مقدار ۰/۴۶۴ به دست آمده است. همچنین مقدار آماره t نیز ۵/۴۱۵ به دست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگ‌تر است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.

بررسی نقش میانجی خودکارآمدی ادراک شده

همانگونه در بخش فوق مشاهده می‌گردد «بازآفرینی شغلی» بر «خودکارآمدی» و «رفتار نوآورانه» تأثیر دارد و «خودکارآمدی» نیز بر «رفتار نوآورانه» مؤثر است؛ بنابراین برای بررسی میزان تأثیر کلی بازآفرینی شغلی باید اثر غیرمستقیم بازآفرینی شغلی نیز لحاظ شود.

اثر کل بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآورانه = اثر مستقیم بازآفرینی شغلی + اثر غیر مستقیم بازآفرینی شغلی

اثر مستقیم بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآورانه = ۰/۴۶۴

اثر غیرمستقیم = تأثیر بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآورانه \times تأثیر خودکارآمدی بر رفتار نوآورانه $\leftarrow ۰/۴۸۹ \times ۰/۴۰۴ = ۰/۱۹۷$

اثر کل بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآوران = اثر مستقیم + اثر غیرمستقیم $\leftarrow 0/464 + 0/197 = 0/661$
 برای آزمون معناداری اثرات غیر مستقیمی که به واسطه یک متغیر میانجی به وجود می آید از آماره سوبل استفاده می شود.

$$Z = \frac{a \times b}{\sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2}}$$

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل (بازآفرینی شغلی) و میانجی (خودکارآمدی)

b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی (خودکارآمدی) و وابسته (رفتار نوآوران)

Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی

Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

$$Z_1 = \frac{0.494 \times 0.489}{\sqrt{0.489^2 0.09^2 + 0.607^2 0.1^2}} = 3.221$$

فرضیه پنجم: خودکارآمدی ادراک شده در رابطه بین بازآفرینی شغلی و رفتار نوآوران در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز نقش میانجی دارد.

مقدار آماره آزمون با استفاده از آزمون سوبل از مقدار $1/96$ بزرگ تر است؛ بنابراین می توان گفت نقش میانجی گری متغیر خودکارآمدی پذیرفته می شود؛ و به این ترتیب می توان با احتمال 95% بیان داشت که خودکارآمدی ادراک شده در رابطه بین بازآفرینی شغلی و رفتار نوآوران در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز نقش میانجی دارد.

فرضیه اصلی: بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآوران با نقش میانجی خودکارآمدی ادراک شده در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.

مقدار آماره آزمون با استفاده از آزمون سوبل از مقدار $1/96$ بزرگ تر است؛ بنابراین می توان گفت نقش میانجی گری متغیر خودکارآمدی پذیرفته می شود؛ و به این ترتیب می توان با احتمال 95% بیان داشت که بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآوران با نقش میانجی خودکارآمدی ادراک شده در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد؛ و به این ترتیب فرضیه اصلی تأیید می گردد.

۱- ارزیابی برازش مدل

در نهایت برازش مدل بیرونی مورد بررسی قرار گرفته است. بخش ساختاری مدل بر خلاف مدل های اندازه گیری، به پرسش ها و متغیرهای آشکار مدل کاری ندارد و تنها به متغیرهای پنهان و روابط میان آنها توجه می کند. در این پژوهش برازش مدل ساختاری با استفاده از شاخص ضریب تعیین (R^2)، شاخص (Q^2) و شاخص GOF استفاده شده است.

۱- نتایج و بحث

این تحقیق با هدف بررسی تأثیر بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآوران با نقش میانجی خودکارآمدی ادراک شده در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز صورت گرفته است. یافته‌های این پژوهش می‌تواند دارای هر دو دسته کاربردهای علمی و کاربردی باشد که به مدیران شعب تأمین اجتماعی شهرستان شیراز امکان تهیه استراتژی مناسب برای بهبود عملکرد شرکت را می‌دهد. خلاصه آزمون فرضیات به شرح زیر است.

آزمون فرضیه اصلی بیانگر آن است بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآوران با نقش میانجی خودکارآمدی ادراک شده در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد. بازآفرینی شغلی‌ها از شغل‌ها جریان می‌گیرند. شغل‌ها لزوماً فرد را به سمت خاصی هدایت نمی‌کنند، بلکه فقط کاری هستند که فرد به خاطر آن حقوق می‌گیرد. بازآفرینی شغلی از سوی دیگر، فصل‌های رفتاری مداومی هستند که فرد را در مسیر یا نردبانی هدایت می‌کنند که حالت بهینه، به نوعی تجربه‌های بازآفرینی شغلی‌ای ختم می‌شود. در مقابل، تعاریفی از بازآفرینی شغلی قرار دارند که از حد «استخدام با حقوق» فراتر رفته و به طور کلی دنباله تجربیات یک فرد در زندگی هستند. یک بازآفرینی شغلی از منظر عینی، یک سری از موقعیت‌ها و مقام‌ها (با تعریف واضح) را شامل می‌شود. از منظر ذهنی، یک بازآفرینی شغلی چشم‌اندازی متحرک است که فرد در آن به زندگی خود به طور کلی نگاه می‌کند و معنای ویژگی‌ها و اقدامات و اتفاقات مختلفی که برای وی رخ داده است را استنباط و تفسیر می‌نماید. این تعریف، ضمن تأیید ابعاد ساختاری و عینی بازآفرینی شغلی، مفهوم قرار گرفتن بازآفرینی شغلی درون خود فرد را نیز برجسته و در نتیجه بر بعد ذهنی آن نیز تأکید می‌کند. یافته‌های دی‌هو و جیسون (۲۰۲۱) و هاشمیان و همکاران (۱۴۰۰) نیز با فته‌های پژوهش همسویی دارد.

آزمون فرضیه اول بیانگر آن است بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآوران در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد. بارعاملی استاندارد تأثیر بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآوران مقدار ۰/۴۶۴ به دست آمده است. همچنین مقدار آماره t نیز ۵/۴۱۵ به دست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگ‌تر است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآوران در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد. بازآفرینی شغل تغییرات مستقل و داوطلبانه از سوی کارکنان در مرزهای وظیفه‌ای، ارتباطی و شناختی شغل است نظام پیشرفت بازآفرینی شغلی تلاشی وسیع، سازمان یافته و برنامه‌ریزی شده برای ایجاد تعادل میان نیازهای شغلی افراد و نیازهای سازمان به نیروی کار است. یک سازمان می‌کوشد با برنامه‌ریزی بازآفرینی شغلی، بازدهی کنونی کارکنان را افزایش دهد و هم‌زمان، آن‌ها را برای پذیرش تغییرات آماده نماید. برنامه‌های موفق بازآفرینی شغلی باعث خواهد شد که جابجایی کارکنان کاهش و بازدهی آنها افزایش یابد. توسعه بازآفرینی شغلی بر این فرضیه بنا نهاده شده است که موفق‌ترین افراد سازمان به سمت مسیری هدایت می‌شوند که بالاترین حقوق و مزایا و مقام را به همراه دارد؛ که این امر در نهایت موجب افزایش رفتار نوآوران در سازمان می‌شود. یافته‌های رینالدی و واردانی، (۲۰۲۲) و شجاعی و کمالی، (۱۴۰۰) با نتایج به دست آمده در این تحقیق همسو می‌باشد.

آزمون فرضیه دوم بیانگر آن است بازآفرینی وظیفه بر رفتار نوآوران در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد. بارعاملی استاندارد بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآوران مقدار ۰/۴۱۴ به دست آمده است. همچنین مقدار آماره t نیز ۵/۱۲۵ به دست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگ‌تر است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد بازآفرینی وظیفه بر رفتار نوآوران در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد. بازآفرینی وظیفه به تغییر در

مرزهای وظیفه اشاره دارد. در این حالت، فرد تکالیف و وظایف مربوط به شغل خود را تغییر می‌دهد؛ به عبارت دیگر، این حیطه به تغییر محتوا، تعداد و وسعت تکالیف شغلی که فرد انجام می‌دهد اشاره دارد رهبران ارشد سازمان‌ها باید با انگیزه‌بخشی به کارکنان و حمایت از آنها برای رسیدن به اهدافشان، هدف خود شرکت را شکل دهند. کارکنان در چنین محیطی بهترین ایده‌هایشان را بروز خواهند داد و به شیوه‌ای منظم به کار مشارکتی روی خواهند آورد تا بینش شرکت را منتقل کنند. یافته‌های کیم و همکاران، (۲۰۲۱) و هاشمیان و همکاران، (۱۴۰۰) با نتایج به دست آمده در این تحقیق همسو می‌باشد.

آزمون فرضیه سوم بیانگر آن است: بازآفرینی رابطه بر رفتار نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد. بارعاملی استاندارد تأثیر بازآفرینی رابطه بر رفتار نوآورانه مقدار ۰/۴۳۴ به دست آمده است. همچنین مقدار آماره t نیز ۵/۵۵۲ به دست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگ‌تر است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد بازآفرینی رابطه بر رفتار نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد. بازآفرینی رابطه به تغییر در مرزهای ارتباطی اشاره دارد و بیانگر این است که فرد نوع تعاملات و ارتباطات کاری خود یا تعداد آن‌ها را از نظر کمی و کیفی تغییر می‌دهد و مهم‌ترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی هر سازمان، کارکنانی هستند که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده وظایف خود برآیند. یافته‌های آل بوک و همکاران، (۲۰۲۲) و امیری، (۱۴۰۰) با نتایج به دست آمده در این تحقیق همسو می‌باشد.

آزمون فرضیه چهارم بیانگر آن است: بازآفرینی شناختی بر رفتار نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد. بارعاملی استاندارد تأثیر بازآفرینی شناختی بر رفتار نوآورانه مقدار ۰/۴۴۸ به دست آمده است. همچنین مقدار آماره t نیز ۵/۵۵۲ به دست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگ‌تر است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد بازآفرینی شناختی بر رفتار نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد. بازآفرینی شناختی تغییر مرزهای وظیفه را در بر گرفته و بیانگر تغییر دیدگاه و نگرش فرد به شغل خویش است سازمان‌ها و شرکت‌ها باید برای کارکنان خود منابع کافی همچون بازخور، حمایت اجتماعی و فرصت کسب مهارت‌های متنوع را فراهم آورند تا به‌طور غیر مستقیم اشتیاق و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند و آنها را به سمت و سوی رفتارهای نوآورانه هدایت کنند. یافته‌های پویایی و بهشتی فر، (۱۴۰۰) و دی هو و جیسون، (۲۰۲۲) با نتایج به دست آمده در این تحقیق همسو می‌باشد.

آزمون فرضیه پنجم بیانگر آن است خودکارآمدی ادراک شده در رابطه بین بازآفرینی شغلی و رفتار نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز نقش میانجی دارد. مقدار آماره آزمون با استفاده از آزمون سوبل از مقدار ۱/۹۶ بزرگ‌تر است؛ بنابراین می‌توان گفت نقش میانجی گری متغیر خودکارآمدی پذیرفته می‌شود؛ و به این ترتیب می‌توان با احتمال ۹۵٪ بیان داشت که خودکارآمدی ادراک شده در رابطه بین بازآفرینی شغلی و رفتار نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز نقش میانجی دارد؛ و به این ترتیب فرضیه پنجم و همچنین فرضیه اصلی تأیید می‌گردد. خودکارآمدی به توانایی درک شده فرد در انطباق با موقعیتی خاص اشاره دارد و در دو بعد خودکارآمدی درونی و خودکارآمدی اجتماعی جلوه می‌کند باور خودکارآمدی عاملی مهم در نظام سازنده شایستگی انسان است. خودکارآمدی توان سازنده‌ای است که بدان وسیله مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف، به گونه‌ای اثربخش سازماندهی می‌شود و به این دلیل است که احساس خودکارآمدی، کارکنان را قادر می‌سازد تا با استفاده از مهارت‌ها در برخورد با موانع، کارهای فوق‌العاده‌ای انجام دهند، همچنین، به سبب تأثیری که بر کارکردهای روان شناختی از جمله سطح انگیزش و عواطف کارکنان دارد، دارای

اهمیت است. به این ترتیب، کارکنانی که به کارآمدی خود باور دارند، اهداف نوآوران را انتخاب می‌کنند و سطح نوآوری بالایی دارند. یافته‌های سمیعی، (۱۳۹۹) و ارسلان، (۲۰۱۸) با نتایج به دست آمده در این تحقیق همسو می‌باشد.

جدول ۳- خلاصه تأیید یا عدم تأیید فرضیه‌های پژوهش

تأیید/عدم تأیید	فرضیه
تأیید	بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآوران با نقش میانجی خودکارآمدی ادراک شده در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.
تأیید	بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآوران در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.
تأیید	بازآفرینی وظیفه بر رفتار نوآوران در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.
تأیید	بازآفرینی رابطه بر رفتار نوآوران در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.
تأیید	بازآفرینی شناختی بر رفتار نوآوران در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.

۱- پیشنهادات تحقیق

- پیشنهادات کاربردی مبتنی بر یافته‌ها

در راستای تأیید فرضیه اصلی: بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآوران با نقش میانجی خودکارآمدی ادراک شده در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد. در این راستا به مدیران ارشد شعب تأمین اجتماعی شهرستان شیراز پیشنهاد می‌شود که توجه به ایده‌های کارکنان را یکی از اهداف اصلی سازمان بدانند و همچنین به‌طور منظم کارکنان را در رابطه با توسعه بازآفرینی‌های مرتبط به شغلشان تشویق نموده و برای داشتن فرآیندها و برنامه‌هایی برای توسعه بازآفرینی شغلی به آنان کمک کنند. چرا که به این ترتیب، اگر کارکنان در کاری که به آنان محول شده برای بار اول ناکام شوند، مجدداً و با روحیه مضاعف نسبت به انجام آن اقدام می‌کنند تا زمانی که موفق شوند.

در راستای تأیید فرضیه اول: بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآوران در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد. به مدیران ارشد شعب تأمین اجتماعی شهرستان شیراز پیشنهاد می‌شود که طراحی شغلی به‌صورتی شکل گیرد که مسیر کار راه شغلی کارکنان باعث افزایش بهره‌وری و عملکرد نیروی انسانی شود. همچنین مدیران باید بازدهی کنونی کارکنان را افزایش دهند و هم‌زمان، آن‌ها را برای پذیرش تغییرات آماده نمایند تا برنامه‌های موفق بازآفرینی شغلی باعث کاهش جابجایی کارکنان و افزایش بازدهی آنها شود.

در راستای تأیید فرضیه دوم: بازآفرینی وظیفه بر رفتار نوآوران در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد. به مدیران ارشد شعب تأمین اجتماعی شهرستان شیراز پیشنهاد می‌شود کارکنان خود را به بازآفرینی منابع شغلی نظیر نوآوری‌های فردی در شیوه‌های کار تشویق کنند. ایجاد چنین جو حمایتی و بها دادن به موهبت رسالت حرفه‌ای که همواره در شاکله ذهنی کارکنان جایگاه ویژه‌ای داشته، آن‌ها را به پذیرش چالش‌های جدید، دیدگاه‌های خلاقانه و ارتقای مهارت‌های

فردی و میان فردی ترغیب خواهد کرد. همچنین مدیران باید نسبت به برگزاری کارگاههای ایده پردازی در سازمان جهت آموزش و افزایش گرایش نوآورانه در کارکنان سازمان و تشویق کارکنانی که در پی ایجاد نوآوری در کار هستند تلاش جدی نمایند.

در راستای تأیید فرضیه سوم: بازآفرینی رابطه بر رفتار نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد. به مدیران ارشد شعب تأمین اجتماعی شهرستان شیراز پیشنهاد می‌شود برای داشتن فرآیندها و برنامه‌های توسعه بازآفرینی شغلی کارکنان، به آنها کمک کنند و به‌طور منظم کارکنان را در توسعه بازآفرینی‌های مرتبط به شغلشان مورد تشویق قرار دهند تا از روبرو شدن با مشکلات نهراسند و قبل از تمام کردن کارهایشان آنها را رها نکنند.

در راستای تأیید فرضیه چهارم: بازآفرینی شناختی بر رفتار نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد. به مدیران ارشد شعب تأمین اجتماعی شهرستان شیراز پیشنهاد می‌شود کارها را مطابق با نیازها و انتظارات کارکنان طراحی نمایند تا هم موجب افزایش انگیزه شغلی و تعهد کاری کارکنان شود و هم اینکه کارکنان مسوولیت زیادی را نسبت به شغلی که انجام می‌دهند حس کنند. همچنین مدیران باید از طریق بازآفرینی شغلی کارکنان را تحریک نمایند که مشاغل خود را برای هماهنگی بیشتر با نیازها، ارزش‌ها و مجموعه مهارت‌های خود متناسب سازند، انگیزه‌ای درونی تر برای کار خود ایجاد کنند و در نهایت، یک تجربه لذت‌بخش‌تر، جذاب‌تر و پرمعنا تر از کار ایجاد نمایند و به نوعی رفتاری نوآورانه ایجاد کنند.

در راستای تأیید فرضیه پنجم: خودکارآمدی ادراک شده در رابطه بین بازآفرینی شغلی و رفتار نوآورانه در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز نقش میانجی دارد با توجه به این مهم به مدیران ارشد شعب تأمین اجتماعی شهرستان شیراز پیشنهاد می‌شود برای کارکنان سازمان خود اهداف مهمی را تعیین نمایند و از آنها بخواهند قبل از تمام کردن کارها آنها را رها نکنند و به‌طور جدی و دقیق روی انجام همان کار تمرکز کنند حتی، اگر خیلی پیچیده به نظر برسند. نیز مدیران باید نسبت به ترویج رفتار نوآورانه توجه ویژه داشته باشند یعنی توجه به ایده‌های کارکنان، یکی از اهداف اصلی سازمان باشد تا کارکنان از روبرو شدن با مشکلات اجتناب نکنند و اگر نتوانستند کاری را بار اول انجام دهند، به تلاش برای انجام آن ادامه دهند و آنقدر پایداری کنند تا آن را تمام کنند.

پیشنهاد برای تحقیقات آتی

در طی انجام پژوهش، با بررسی منابع اطلاعاتی در ارتباط با موضوع پژوهش و با توجه به نتایج و دستاوردهای پژوهش حاضر پیشنهادهایی در ارتباط با موضوع پژوهش‌های آینده مطرح می‌شود:

۱- توصیه می‌شود در تحقیقات آتی با بررسی گسترده‌تر ادبیات تحقیق، تعداد بیشتری از متغیرها در مدل مفهومی گنجانده شوند تا ارزیابی رابطه بین متغیرها از جامعیت بیشتری برخوردار گردد.

۲- پیشنهاد می‌شود پژوهش فوق که بررسی تأثیر بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی خودکارآمدی ادراک شده در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز می‌باشد، در سطوح بزرگتر و به‌طور وسیع‌تر، انجام گیرد و با نتایج حاصل از این پژوهش مورد مقایسه قرار گیرد.

منابع

۱. ابراهیمی، الهام. (۱۳۹۹). بازآفرینی شغل بر رسالت حرفه‌ای: نقش تعدیلگر اشتیاق شغلی. پژوهش نامه مدیریت تحول، ۱۲(۲۴).
۲. امیری، میدیا. (۱۴۰۰). ارزیابی بازآفرینی شغلی و تعهد سازمانی مورد مطالعه: کارمندان شهرداری سقز. ششمین کنفرانس بین‌المللی چشم‌اندازهای نوین در مدیریت، حسابداری و کارآفرینی، تهران.
۳. امین فرد، محمد. (۱۳۹۹). بررسی روش شناختی تحقیق در پژوهش‌های علوم رفتاری.
۴. پویایی، نسرين و بهشتی فر، ملیکه. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین نظام جبران خدمات و رهبری اصیل با توسعه بازآفرینی شغلی کارکنان معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی کرمان: یک مطالعه موردی. دومین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، دامغان.
۵. حبیب، سعید. (۱۳۹۹). درس آموخته‌هایی از روش‌های بنیادین در تحقیقات علوم انسانی.
۶. حسنی، عبدالمطلب. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر خودکارآمدی بر رفتار نوآورانه با نقش تعدیلگر استقلال شغلی. همایش رویکردهای نوین مدیریت در مطالعات میان‌رشته‌ای.
۷. شیخی، مجید؛ نورالهی، مریم؛ طاهری عطار، غزاله و نامدارجویمی، احسان. (۱۴۰۰). رابطه خودکارآمدی خلاقانه کارکنان با رفتار نوآورانه (اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران). هفتمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، تهران.
۸. عبادی، صدیقه و موقر، مجید. (۱۴۰۰). تأثیر یادگیری خودراهبر بر خودکارآمدی و خودتنظیمی تحصیلی دانش‌آموزان. پنجمین کنگره بین‌المللی علوم روان و آموزش، تهران.
۹. عباسی، صحابه. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و مهارت شغلی با رفتار کاری نوآورانه کارکنان با توجه به نقش تعدیلی مدیریت پاداش در سازمان تأمین اجتماعی استان گلستان. هشتمین کنفرانس بین‌المللی ترندهای مدرن مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری با رویکرد رشد کسب و کارها.
۱۰. عسکری، صادق. (۱۴۰۰). تحلیل انتقادی کتاب: «البحث العلمي؛ اسسه، مناهجه و اساسیه، اجراءته» (پژوهش علمی؛ مبانی، روش‌ها و ضوابط). پژوهش نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، ۹۰، صص ۲۸۷-۳۱۱.
۱۱. ملک محمدی، محسن و وزیری، محمد. (۱۳۹۹). بررسی رابطه رفتار نوآورانه و موفقیت شغلی با توجه به نقش‌های میانجی خودکارآمدی در بین کارکنان شهرداری شهرستان گرگان. چهارمین کنفرانس بین‌المللی مطالعات نوین مهندسی عمران، معماری، شهرسازی و محیط زیست در قرن ۲۱، تهران.
۱۲. ملکی صادقی، فهیمه و شجاع‌عربان، سهیلا. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین خودکارآمدی حرفه‌ای با عملکرد شغلی دبیران زن دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد. کنفرانس بین‌المللی علوم اجتماعی، تربیتی علوم انسانی و روانشناسی، تهران، شرکت بین‌المللی کوشا.
۱۳. نایمی، محمدحسین؛ شهسوار، علیرضا و اقبالی، کبریا. (۱۳۹۷). پیش‌بینی خودکارآمدی دبیران تربیت بدنی بر اساس نفوذ اجتماعی مدیران. دومین همایش ملی دستاوردهای علوم ورزشی و سلامت اهواز، اهواز، دانشگاه علوم پزشکی اهواز.
۱۴. نظری، حسین؛ همت پوری، فرهنگ و نظری، ابراهیم. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر بازآفرینی شغلی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری، تهران.

۱۵. نیکخواه، زهرا و دانشور، مصطفی. (۱۳۹۹). پیشایندهای رفتار نوآورانه کارکنان دانشی فعال در صنایع دارویی مشهد. فصلنامه مدیریت دانش سازمانی، ۳(۲)، صص ۲۴۲-۲۱۱.
۱۶. هاشمیان، ندا؛ دارایی، محمد رضا؛ موغلی، علیرضا و ضماهنی، مجید. (۱۴۰۰). طراحی مدل پیشرفت شغلی زنان با رویکرد بازآفرینی شغلی (مورد مطالعه: سازمان سنجش آموزش کشور). پژوهشنامه زنان، ۱۲(۳۶)، صص ۳۲۹-۲۹۳.
17. Bandura, S. (1977) How are self-efficacy and innovative behavior related to nurses' agency in distributed leadership in Denmark, Italy and Israel? *Journal of Nursing Management*
18. Ding, H. & Quan, G. (2021). How and When Does Follower's Strengths-Based Leadership Relate to Follower Innovative Behavior: The Role of Self-Efficacy. *The Journal of Creative Behavior*
19. Ji, Y. & Yoon, H. J. (2021). The Effect of Self-Efficacy and Innovative Behaviour. *Administrative Sciences*, 11(2), 39
20. Jönsson, T. F. Bahat, E. & Barattucci, M. (2021). How are self-efficacy and innovative behavior related to nurses' agency in distributed leadership in Denmark, Italy and Israel? *Journal of Nursing Management*.
21. Kim, Di, Sheen, Ji, Seo, M.G. and Song, M.J. (2021). Enjoy the pain you can avoid: Exploring the relationship between job reintegration and innovative employee behavior. *Journal of Business Research*, 126, pp 363-375
22. Yada, A. Tolvanen, A. Malinen, O. P. Imai-Matsumura, K. Shimada, H. Koike, R. & Savolainen, H. (2019). Teachers' self-efficacy and the sources of efficacy: A cross-cultural investigation in Japan and Finland. *Teaching and Teacher Education*, 81, pp 13-24

Investigating the Effect of Job Regeneration on the Innovative Behavior of Employees with Regard to the Mediating Role of Perceived Self-Efficacy in the Social Security Organization of Shiraz City

Mehrzad Safarazi^{1*}, Vahid Gholipour²

Article Info	ABSTRACT
<p>Article type: Research Article</p> <p>eISSN: 2008-9775 pISSN: 2783-4565</p> <p>Keywords: Job Re-creation, Task Re-creation, Relationship Re-creation, Cognitive Re-creation, Perceived Self-Efficacy, Innovative Behavior, Social Security Organization</p>	<p>This study was conducted with the aim of investigating the effect of job regeneration on innovative behavior with the mediating role of perceived self-efficacy in the social security organization of Shiraz city. This research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of the nature and form of implementation. The statistical population of this research is all employees of social security branches of Shiraz city, numbering 568 people, and using Cochran's formula, 299 people were selected as a statistical sample. In this study, the standard questionnaire of Petro et al.'s (2012), the standard questionnaire of Kanter's innovative behavior (2017) and the standard questionnaire of Riggs' self-efficacy (2016) were used to collect data, which were compiled based on a five-point Likert scale. The validity of the questionnaires was confirmed using the content validity method. Cronbach's alpha coefficient was calculated to evaluate the reliability of the questionnaires. Cronbach's alpha coefficient was more than 0.7, which shows that the questionnaire has good reliability. The partial least squares technique has been used to test the hypotheses. Smart PLS software has also been used to analyze data and extract research results. In line with the objectives of the research, five hypotheses have been developed. The results of this analysis showed that job regeneration has a significant effect on innovative behavior in the social security organization of Shiraz. Task re-creation has a significant effect on innovative behavior in the social security organization of Shiraz city. The re-creation of the relationship has a significant effect on the innovative behavior in the social security organization of Shiraz city. Cognitive regeneration has a significant effect on innovative behavior in the social security organization of Shiraz city. Perceived self-efficacy plays a mediating role in the relationship between job regeneration and innovative behavior in the social security organization of Shiraz.</p>

Please cite this article as: Safarazi, M., & Gholipour, V. (2023). Investigating the Effect of Job Regeneration on the Innovative Behavior of Employees with Regard to the Mediating Role of Perceived Self-Efficacy in the Social Security Organization of Shiraz City. *Behavioral Studies in Management*, 14(33), 93-112.



Creative Commons: CC BY 4.0



Publisher: Islamic Azad University North Tehran Branch

* **Corresponding Author:** Mehrzad Safarazi

Email: mehrzadsarfarazi55@gmail.com

1. Assistant Professor Department of Public Management, Islamic Azad University, Larestan Branch, Larestan, Iran

2. Assistant Professor, Department of Management and Accounting, Islamic Azad University, Larestan Branch, Larestan, Iran. vahid_gh18@yahoo.com