

Research Paper

Investigating the Concept of "Meaningful Work" in the Oil Industry (Case Study: Bandar Abbas Oil Refining Company)

Abadale Baneshi*¹ , Reza Ahmadi Kohnali² , Malihe Salari³ 

¹university of hormozgan, management faculty, faculty member

²Department of Industrial Management, Hormozgan University

³Master's student in business administration of Hormozgan University

 10.22080/SHRM.2024.4834

Received:

January 16, 2024

Accepted:

March 10, 2024

Available online:

May 21, 2024

Keywords:

Conceptualization, work with meaning, Bandar Abbas Oil Refining Company, Naft Industry

Abstract

This research investigated the concept of "meaningful work" in the oil industry (Bandar Abbas Oil Refining Company). Based on its nature, the research is qualitative in terms of practical purpose and data collection method, and the meta-synthesis method and Delphi strategies were used in it. The identified components were ranked using the best and worst methods. The statistical population of the research in the meta-synthesis method section included articles related to meaningful work published from 2010 to 2021. The statistical population in the Delphi section also included 20 Bandar Abbas Oil Refining Company managers, who were selected using a targeted sampling method. The results of the research show that the concept of meaningful work consists of three individual levels with five components, the intra-organizational level with eight components, and the extra-organizational level with five components. Moreover, based on the research results, it can be said that the intra-organizational level, with a score of 0.42, is the highest priority, followed by the individual level, with a score of 0.30, which is placed in the second priority. The extra-organizational level, with a score of 0.28, is also placed in the third priority.

Extended abstract

1. Introduction

Today, the emergence of new technologies has created more requirements regarding the

*Corresponding Author: Abadale Baneshi

Email: e.baneshi@hormozgan.ac.ir

characteristics of human resources, work environment, and factors such as job burnout, productivity, and quality of work life of employees. In the meantime, the quality of employees' work lives and the productivity of human resources, as important organizational issues, have always prompted managers to think about ways to influence them. In this regard, researchers have investigated the role of factors such as work environment conditions, leadership, and spirituality in the work environment (Sacks, 2006). Studies show that one of the basic factors affecting the quality of life and productivity of human resources in the organization is meaningful work for employees (Chalofsky, 2003).

Also, many employees consider the meaning of their work much more valuable than benefits such as salary, and meaningful work is regarded as one of the most important job outcomes that people expect from their work (Towerspryn, 2003). Based on this, on the one hand, considering the effective criteria on work with meaning in the literature and theoretical foundations and the existence of special environmental conditions, especially the existence of employees with important cultural, religious, and ethnic differences, and on the other hand, according to the need to pay attention to the important and positive role of making jobs meaningful on variables such as manpower productivity, job satisfaction, and the quality of work life of the company's employees, this research aims to answer the following questions:

1- How is the concept of meaningful work defined in previous studies, and what components does it include?

2- According to the company's experts, what components does the concept of meaningful work include?

3- In the opinion of the company's experts, how important are the identified components affecting meaningful work?

2. Research Methods

The current research was conducted qualitatively in terms of practical purpose and data collection. The reason for choosing the qualitative method in this research was to obtain the opinions of experts

of Bandar Abbas Oil Refining Company regarding the components of meaningful work with regard to environmental requirements. For this purpose, the meta-combination method and the Delphi method were used. Since the meta-composite method uses qualitative approaches and a detailed interpretation process and combines existing studies to create more meaning (Abadi and Amiri, 2018), in the present study, it is also used to create a consistent approach in selecting the reviewed articles and data analysis using the methods such as the availability of managers, the establishment of managers' offices in the company's operations department, the use of close-to-them covers, and eating with employees. Also, considering the importance of the goals and characteristics of jobs in creating meaningful work, it is suggested that to increase the productivity of human resources and improve the quality of work life of employees, in the design and re-engineering of jobs, the job description should be done in such a way it leads to self-esteem, self-confidence, awareness, and participation and creates a sense of identity in the employee. Moreover, regarding future studies, it should be said that although the results of this research can help managers to better understand the role and importance of the concept of meaningful work in the process of organizational performance, it seems that more research is needed to reveal how it can do this. Therefore, it is suggested to focus on planning for implementation and operationalization of the concept of "meaningful work".

3. Results

In the initial investigation, the identified components of the meta-combination method were 31 indicators; after conducting three rounds of the Delphi method between the experts and going back and forth between them, the results are shown as described in Table 3. In the first round of Delphi, the panel members selected five indicators out of nine individual level indicators, seven indicators out of 15 **organizational level indicators, and four indicators out of seven social-political level indicators** that were presented in previous studies as having a high and very high impact on meaningful work. In addition, the respondents raised 58 other indicators except for the components raised

through the background for meaningful work, and by combining some of them, 23 components remained. Among these, 12 components were somehow the same as those observed in previous studies, and after removing them, 11 unique components remained. Four cases were related to the individual level, four cases were related to the intra-organizational level, and three cases were related to the extra-organizational level. In the second round of Delphi, expert members selected six components out of nine individual level components, eight components out of 11 internal organizational level components, and five out of seven external organizational level components that were presented from the results of the first round and experts' opinions as having a high and very high impact on meaningful work. In addition, the respondents raised a total of six other items, in addition to the components identified in the theoretical foundations, to meaningful work. By combining some of them, two components remained, one of which was removed due to the similarity and sameness in the previous research. The only unique component that remained was related to internal organizational level components. In this way, in total and among the factors that were found in previous studies **or presented by the experts, at this stage, six individual-level indicators, eight intra-organizational level indicators, and five extra-organizational level indicators were recognized as having a high and very high influence on meaningful work.** Finally, in the third round of Delphi, the expert members selected five out of the six individual-level components, eight out of nine intra-organizational level components, and five out of five extra-organizational level components that were presented from the results of the previous rounds as having a high and very high impact on meaningful work. **In this way, the panel members in total and among the items that**

were found in previous studies or presented by them, identified five individual level components, eight intra-organizational level components, and five extra-organizational level components as having a high and very high impact for meaningful work that due to the same and similar results of the third round with the second round, the continuation of the rounds was stopped at this stage.

4. Conclusion

According to the results of this research, considering the importance of ethnic and religious issues among employees and the impact of this importance on meaningful work, it is suggested that company managers pay special attention to this issue in their decisions in the field of human resources. Also, the need to pay attention to different native and non-native forces, along with equality and justice, is emphasized. One of the factors affecting meaningful work is the feeling of equal level between the managers and the employees of the company. In this regard, it is suggested that the managers of the company make the employees feel more comfortable and closer to the managers.

Funding

There is no funding support.

Authors' contribution

All authors are equally involved in the preparation and writing of the article.

Conflict of interest

The authors declared no conflict of interest.

Acknowledgments

The authors of the article thank and appreciate all the people who have given scientific advice in preparing the article. We also Acknowledgment all the employees of the General Directorate of Information Technology of the Tax Affairs Organization for preparing this article.

علمی

بررسی مفهوم "کار بامعنا" در صنعت نفت (مورد مطالعه: شرکت پالایش نفت بندرعباس)

عباداله بانشی^۱ ID، رضا احمدی کهنعلی^۲ ID، ملیحه سالاری^۳ ID

^۱ عضو هیات علمی دانشگاه هرمزگان
^۲ گروه مدیریت صنعتی دانشگاه هرمزگان
^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه هرمزگان



10.22080/SHRM.2024.4834

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی مفهوم "کار با معنا" در صنعت نفت (شرکت پالایش نفت بندرعباس) انجام گردیده است. پژوهش، بر مبنای ماهیت، از نظر هدف کاربردی و از حیث روش گردآوری داده ها کیفی بوده و در آن از راهبرد فراترکیب و دلفی استفاده شده است. در ادامه مولفه های شناسایی شده با استفاده از روش بهترین و بدترین، رتبه بندی شدند. جامعه آماری پژوهش در بخش فراترکیب شامل مقالات مرتبط با کار با معنا، منتشر شده در بازه زمانی ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۱ و در بخش دلفی شامل ۲۰ نفر از مدیران شرکت پالایش نفت بندرعباس بوده که با روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. نتایج پژوهش نشان می دهد، مفهوم کار با معنا، متشکل از سه سطح فردی با ۵ مولفه، سطح درون سازمانی با ۸ مولفه و سطح برون سازمانی نیز با ۵ مولفه می باشند. هم چنین، بر اساس نتایج پژوهش می توان بیان داشت که سطح درون سازمانی با امتیاز ۴۲/۰ در بالاترین اولویت و پس از آن سطح فردی با امتیاز ۳۰/۰ در اولویت دوم و سطح برون سازمانی با امتیاز ۲۸/۰ در اولویت سوم، قرار می گیرند. نظر به اهمیت مسائل قومی، دینی، مذهبی و احساس هم سطحی مدیران با کارکنان شرکت، پیشنهاد می شود، ضمن توجه همراه با مساوات و عدالت به نیروهای مختلف بومی و غیر بومی، برنامه هایی را که به موجب آن ها، کارکنان احساس راحتی و نزدیکی بیشتری با مدیران می نمایند در دستور کار مدیریت قرار بگیرد.

تاریخ دریافت:

۲۶ دی ۱۴۰۲

تاریخ پذیرش:

۲۰ اسفند ۱۴۰۲

تاریخ انتشار:

۰۱ خرداد ۱۴۰۳

کلیدواژه ها:

مفهوم سازی، کار با معنا، شرکت پالایش نفت بندرعباس، صنعت نفت

ایمیل: e.baneshi@hormozgan.ac.ir

* نویسنده مسئول: عباداله بانشی
آدرس: دانشگاه هرمزگان

۱ مقدمه

تعریف و عملیاتی کرده اند و گاه اصطلاحات مختلف را به جای یکدیگر به کار می برند.

یک تمایز کلیدی بین «معنا» و «کار معنادار» است (Pratt and Ashforth, 2003).

«معنا» فرآیندی شناختی است که در آن افراد تجربیات خود را تفسیر و درک می کنند (Wrzesniewski et al, 2003) و می تواند دارای ظرفیت مثبت، منفی یا خنثی باشد (Pratt and Lepisto, 2017). در مقابل، «کار معنادار» یا «معنا در کار» به اهمیت یا ارزش کار اشاره داشته که بنا به تعریف دارای ظرفیت مثبت است (Lips-Wiersma et al, 2016). در این پژوهش نیز، همین معنا از این مفهوم مدنظر قرار گرفته است و مولفه هایی که شناسایی و معرفی شده اند، ارزش های مثبتی هستند که برای شغل کارکنان ایجاد ارزش مثبت می کنند.

هم چنین، برخی پژوهشگران، به این مفهوم به عنوان موضوعی تک بعدی نگریسته و تصورات کارگران را مبنی بر ارزشمند بودن و مهم بودن کارشان توصیف می کردند. در حالی که برخی دیگر، مانند (لیس و رایت، ۲۰۱۲؛ روسو و همکاران، ۲۰۱۰). آن را توسعه داده و جنبه هایی از خود محوری (خودشکوفایی و رشد شخصی) را با جنبه های دیگر محوری (کمک به دیگران) را در کنار هم قرار داده اند. این مدل های چند بعدی تجربیاتی را ترسیم می کنند که معنادار هستند. به عنوان مثال، کمک به دیگران به طور ذاتی تجربیات معناداری هستند (Lepisto & Prrat, 2017؛ Martela & Pessi, 2021) و برخی پژوهشگران نیز معتقدند، تجربیات زمانی معنادار می شوند که افراد اقداماتی را انجام می دهند که ارزش های درونی شان را بر آورده می کند و توضیح می دهد که چرا کارشان ارزش انجام دادن دارد (Allan et al., 2014). علاوه بر این، به اعتقاد کارتون^۴ (۲۰۱۷)، تجارب معنادار احتمالاً شامل پاسخ های عاطفی نیز می شوند که برخی از اقدامات را مهم نشان می دهند، مانند غرور، الهام، رضایت، تعالی داشتن کار معنادار، برخلاف داشتن تجربیات معنادار، مستلزم قضاوت های گذشته نگر و شناختی حاصل از انجام کار می باشد (Bailey and Madden, 2017). به عبارت دیگر، تجربیات معنادار به یک سیستم باور کلی در مورد اینکه آیا کار فرد ارزش دارد یا خیر کمک می کند. بنابراین، با توجه به نتایج برخی تحقیقات مارتلا و پسی، ۲۰۱۸، کارهای با معنا را می توان چنین تعریف نمود که فرد از طریق کارش، اهداف مهمی را که با ارزش های وجودی خود کار، همخوانی دارند، انجام می دهد. معنا و مفهومی که کار برای افراد دارد، موضوع بسیار مهمی است. نوع معنای کار برای افراد، نگرش ها و گرایش های شغلی متفاوتی را ممکن است در آن ها پدید آورد و در نهایت به ایجاد انگیزه درونی و احساس آرامش بیشتر و در نتیجه عملکرد بهتر در سازمان منجر شده و یا برعکس معنای کار برای افراد بگونه ای باشد که احساسی از دلزدگی و بی ثمری را در آن ها پدید آورد (Kim &

در نظام روابط صنعتی، اجزای گوناگونی وجود دارند که مهمترین آنها عبارت اند از: کارگر، کارفرما، دولت، سازمان های کارگری و کارفرمایی در سطوح ملی و بین المللی، احزاب سیاسی و گروه های فشار و فناوری کاربردی. عوامل ذکر شده در محیط قرار داشته و بر همین اساس از عوامل محیطی نیز تأثیر می پذیرند (Anvari et al, 2023). هم چنین، ظهور فناوری های جدید، الزامات بیشتری در خصوص ویژگی های نیروی انسانی، محیط کار و عواملی نظیر فرسودگی شغلی، بهره وری و کیفیت زندگی کاری کارکنان ایجاد کرده است. در این میان، کیفیت زندگی کاری کارکنان و بهره وری نیروی انسانی همواره به عنوان یکی از موضوعات مهم سازمانی، مدیران را بر آن داشته تا در خصوص راه های اثرگذاری بر آن ها بیندیشند. شرایط محیط کاری امروز تغییر کرده است و ارائه کار معنادار از اهمیت زیادی برای جذب و حفظ نسل هزاره جدید که بیش از نیمی از نیروی کار را در سال های آینده تشکیل خواهند داد، برخوردار شده است و نسل جدید، برخلاف والدین خود بیشتر نگران پیدا کردن کاری معنا دار هستند تا دغدغه سود و پول و درآمد بیشتر را داشته باشند (Mautz, 2015).

با توجه به این واقعیت که در دوران مدرن، کار به یکی از مهم ترین حوزه های زندگی کارکنان تبدیل شده است، پژوهشگران سازمانی توجه خود را بیشتر به مطالعه آنچه "کار با معنا" می دانند، معطوف کرده اند. پژوهش های موجود نشان می دهد که افراد حتی با داشتن یک وضعیت مالی مناسب، تصمیم به ادامه کار می گیرند، زیرا این یک باور شخصی بوده و فراتر از به دست آوردن درآمد است. مطمئناً، این موضوع به عنوان ابزاری برای ارتباط با سایر افراد نیز در نظر گرفته می شود و یک بخش جدایی ناپذیر از زندگی اجتماعی کارکنان را تشکیل می دهد (Navajas & Cohen, 2020). بر همین اساس، کار یکی از جنبه های مهم زندگی هر فرد بوده، بدین دلیل که بخش مهمی از زندگی وی در محیط کار سپری می شود.

قبل از پرداختن به موضوع، درک مفهوم معناداری مهم است؛ بدین دلیل که معناداری نقشی اساسی در زندگی انسان داشته و به اعتقاد هاریسون^۱ (۲۰۰۹) احساس خوب بودن، نشانه ای از آن است که معناداری، انگیزاننده ای موثر در کنترل محیط و دیگران به حساب می آید. اگرچه مفهوم معناداری ریشه در فرضیه های هستی شناسی دارد (Actouf, 1992) اما موضوعی مرتبط با نظریه های مدیریتی نیز می باشد؛ چراکه استقرار کار با معنا، می تواند به عنوان روشی برای ارتقای انگیزش کارکنان و وابستگی آنها به کار مورد توجه قرار گیرد (May & et.al, 2004). یک تمایز کلیدی بین «معنا» و «کار معنادار» است (Pratt and Ashforth, 2003). محققین کار معنادار را به طرق مختلف

³ Rosso & et.al

⁴ Carton

¹ Harrison

² Lips and Wright

این مفهوم، هنوز در مورد عملیاتی سازی این سازه، در بین اندیشمندان توافق چندانی وجود ندارد و هیچ چارچوب اساسی توافق شده‌ای برای توسعه توصیف ابعاد آن وجود ندارد (Navarro et al., 2017). بدین صورت که **بنداسولی و تاتئو^۸ (۲۰۱۸)**، کار جمعی مبتنی بر ارزش های مشترک را جزء مولفه های کار با معنا می‌دانند. در حالی که برخی دیگر نظیر **بیانچی^۹ (۲۰۱۸)**، رشد شخصی، اجرای نقش سازمانی، تحقق ارزش های ذاتی، توانایی مهار فشار روحی؛ هویت شخصی، سیستم معنای مشترک، را به عنوان مولفه های اساسی این مفهوم معرفی می‌کند. هم چنین، **یاسین غادی و همکاران (۲۰۱۵)**، درک کامل از ماهیت و انتظارات محیط، احساس تناسب با ارزش های اصلی خود و نیاز شغلی؛ **توماسی و همکاران^{۱۰} (۲۰۲۰)**، در سطح فردی، سازمانی و سیاسی- اجتماعی؛ **لیم و همکاران (۲۰۱۳)**، در سه سطح خود، دیگران، زمینه؛ **مارتلا و پسی^{۱۱} (۲۰۱۸)**، ارزش ذاتی کار، احساس استقلال، اصالت و بیان خود کار را از مولفه های ابعاد کار با معنا می‌دانند. در مجموع، ابعاد عمومی کار با معنا را می‌توان در بر گیرنده، داشتن مقصود و تحقق هدف، استقلال، کنترل، چالش، پیشرفت، شایستگی، مهارت، تعهد، اشتیاق، سازندگی یا ارائه خدمت به دیگران، خودشکوفایی، رشد و زندگی کردن براساس ارزش‌ها و اهداف خود، دانست. **مارتلا و پسی (۲۰۱۸)**، بیان می‌کنند معنایی که افراد به کارشان می‌دهند، روی پیامدهای مهم شغلی همچون عملکرد شغلی، رضایت شغلی، بهره‌وری شغلی و رفتار شهروند سازمانی آنها تاثیر می‌گذارد. نتایج مختلف نشان داده شده است که معنادار بودن کار با شناخت شغلی (Bunderson & Thompson, 2009)، انگیزه ذاتی کار، تعهد شغلی، غیبت کمتر در کار (Steger et al, 2012)، رفاه عاطفی (Arnold et al, 2007)، رضایت شغلی، عملکرد شغلی و کاهش قصد ترک شغل (یاسین غادی و همکاران، ۲۰۱۵) مرتبط بوده است.

بر اساس تحقیقات **رحیم نیا و هوشمند (۱۳۹۵)**، زمانی که کارکنان متوجه می‌شوند کاری که انجام می‌دهند چه از لحاظ برآورد اهداف شخصی و چه از لحاظ اهداف اجتماعی معنادار است، در ادامه به کار صرفاً به عنوان ابزاری برای امرار معاش خود نگاه نکرده و در نتیجه سطح مشارکت و تعهد آنها در سازمان ارتقاء می‌یابد. در پژوهش **ناواژاس و کوهن^{۱۲} (۲۰۲۰)**، تحت عنوان «مطالعه تجربی مقیاس اندازه گیری معنای کار، مفهوم عدالت در کار به عنوان عاملی تاثیرگذار بر کار با معنا، تشخیص داده شد. صرف‌نظر از تعاریفی که در خصوص معناداری کار مطرح شد، مفاهیم اهمیت کار، هدف و نقش کار در سازمان، فصل مشترک تمام این تعاریف می‌باشند (Faroher et al, 2017). بنابراین، پژوهشگران کار با معنا را به روش های مختلف تعریف و عملیاتی کرده‌اند و هر یک با استفاده از ابعاد و یا متغیرهایی سعی کرده اند این

معنا دار بودن کار، به‌عنوان یک حالت روان-شناختی مثبت بوده و از مسیر آن افراد احساس مثبت و مهم بودن می‌کنند. **یئومان و همکاران^۱** بیان می‌کنند که، کار معنادار نگرانی‌های اخلاقی و عملی را برای سازمان ها کمتر کرده و آن ها را امیدوار می‌کند تا در ایجاد تغییرات جدید در مجموعه خود، موفق شوند. در مطالعات قبلی اشاره شده است که معناداری کار می‌تواند به عنوان یک عامل انگیزشی باعث افزایش تعهد نسبت به سازمان شده و سازمان ها برای حفظ منابع انسانی و بهبود سطح تعهد نیروی انسانی خود باید روش های جدیدی برای ایجاد انگیزه در آن ها تدارک ببیند و این مهم می‌تواند در کار با معنا، تبلور یابد (Jung & yoon, 2016).

فایرلی^۲ (۲۰۱۱) معناداری کار را چنین تعریف می‌کند: شغل و دیگر مشخصه‌های محیط کار که دستیابی یا نگهداشت یک یا چند بعد معناداری را تسهیل می‌کند. **چالوفسکی (۲۰۰۳)** نیز معتقد است که "کار با معنا به آنچه ما انجام می‌دهیم و آنچه از اقدامات زندگی خود ظاهر می‌سازیم، هویت خاص می‌دهد." (Besset, 2003). **کریستنسن و همکاران (۲۰۰۵)**، احساس ناشی از سازماندهی کار و محتوای شغل را به عنوان کار با معنا تعریف می‌نمایند. مفهوم سازی بست، از کار با معنا، نشان می‌دهد که افراد به دلیل معنویت یا هدایت کننده های داخلی، ارزش ها را نتیجه گیری می‌کنند، اما مفهوم سازی کریستنسن و همکارانش از کار با معنا، نشان می‌دهد که ارزش در ابتدا از مشخصه های شغل و چگونگی سازماندهی کار نشئت می‌گیرد. برخی از صاحب نظران معتقدند که معناداری شامل داشتن مقصد و انسجام در زندگی است (Ryff, 2000)، در حالی که **آندررف^۳ (۱۹۷۲)** از آن به معنای خودشکوفایی تعبیر می‌کند یا **لوک^۴ (۱۹۷۶)**، آن را تابعی از ارزش های شخصی می‌داند.

همان طور که ملاحظه می‌شود، بیشتر پژوهشگران این مفهوم را از طریق ابعاد و مولفه های آن تعریف کرده اند. ابعاد عمومی کار با معنا عبارتند از: داشتن مقصود یا هدف، استقلال، کنترل، چالش، پیشرفت، شایستگی، مهارت، تعهد، اشتیاق، سازندگی یا ارائه خدمت به دیگران، خودشکوفایی، رشد، و تحقق هدف و زندگی کردن براساس ارزش‌ها و اهداف خود (Faroher et al, 2013).

برخی مطالعات قبلی هم چون (بیلی و مادن، ۲۰۱۷؛ بنداسولی و تاتئو^۸، ۲۰۱۸)؛ یاسین غادی و همکاران^۹، ۲۰۱۵)؛ لیم و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۳) نشان می‌دهد که کار با معنا، توسط چند عامل و شرایط تحت تاثیر قرار گرفته است. لذا، این مفهوم را باید به عنوان یک پدیده پیچیده در نظر گرفت. با وجود شرح و بسط های متفاوت در مورد

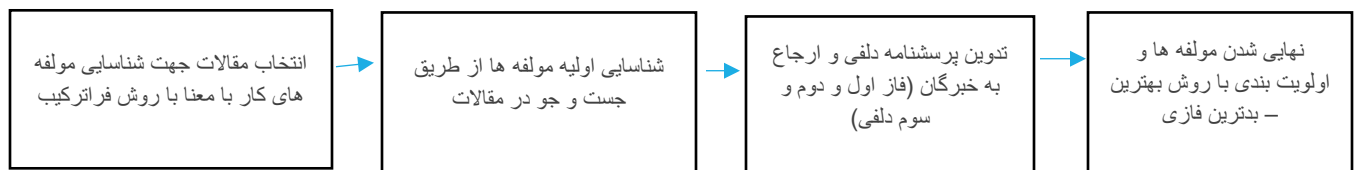
^۷ Lim et al^۸ Bendassolli and Tateo^۹ Bianchi^{۱۰} Tommasi et al^{۱۱} Martela F and Pessi^{۱۲} Navajas & Cohen^۱ Yeoman et al^۲ Fairlie^۳ Alderfer^۴ Locke^۵ Bendassolli & Tateo^۶ Yasin Ghadi et al

مذکور مبنی بر وجود مشکلاتی در حوزه بهره‌وری نیروی انسانی و عدم رضایت پرسنل از کیفیت زندگی کاری و ضرورت توجه به عوامل تاثیرگذار بر معنادار شدن کار و شغل کارکنان شرکت، به ویژه به دلیل وجود طبقات مختلفی از کارکنان بومی و غیربومی و در سطوح مختلف رسمی، پیمانی، قراردادی و پیمانکاری، بنا گذاشته شد. بر همین اساس، از یک طرف با توجه به معیارهای موثر بر کار با معنا در ادبیات و مبانی نظری و وجود شرایط خاص محیطی شرکت و به ویژه وجود کارکنانی با تفاوت‌های مهم فرهنگی، مذهبی و قومی از سویی دیگر و هم‌چنین با ضرورت توجه خاص به نقش با اهمیت و مثبت معنادار کردن مشاغل بر متغیرهایی چون بهره‌وری نیروی انسانی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت، این پژوهش در صدد پاسخگویی به پرسش‌های زیر می‌باشد:

- ۱- مفهوم کار با معنا، در تحقیقات پیشین، چگونه تعریف شده و مشتمل بر چه مولفه‌هایی می‌باشد؟
- ۲- مفهوم کار با معنا، از نظر خبرگان شرکت، در برگیرند چه مولفه‌هایی می‌باشد؟
- ۳- به نظر خبرگان شرکت مولفه‌های شناسایی شده موثر بر کار با معنا از چه اهمیتی برخوردارند؟

۲ روش شناسی پژوهش

فرآیند کلی این پژوهش به شرح نمودار شماره ۱ می‌باشد:



نمودار ۱- فرآیند کلی پژوهش

بر همین اساس، ابتدا کلمه‌های کلیدی مرتبط با موضوع پژوهش به شرح جدول (۱) به صورت مجزا و ترکیبی به فارسی و انگلیسی در پایگاه‌های اطلاعاتی (Science direct, Emerald, proquest, Sage, Elsevier, semanticscholar, civilica, sid, Irandoc, Noormags, Ensani.ir, Magir) جست و جو شده و با بررسی نظام مند مقالات منتشر شده در مجلات علمی پایگاه داده‌های فوق، در بازه زمانی (۲۰۱۰ تا ۲۰۲۱) تعداد سه مقاله فارسی و ۳۹۱ مقاله انگلیسی یافت شد که با توجه به شاخص‌های مختلفی همچون عنوان، چکیده، محتوا و جزئیات مقاله (نام نویسنده، سال) مقاله‌های نهایی انتخاب و مواردی که با سوال و هدف پژوهش تناسبی نداشتند، نیز حذف گردید.

جدول ۱. واژه‌های جست و جو شده در مقاله‌ها

| Keywords | کلمات کلیدی |
|--------------------------|-------------------|
| Meaningful work | کار با معنا |
| Design work with meaning | معنی داری کار |
| Work meaning | طراحی کار با معنا |

مفهوم را توضیح دهند. در این پژوهش نیز با بهره‌گیری از همین روش سعی شده است ضمن بررسی نظریه‌های پیشین و معرفی مولفه‌ها به خبرگان، نظر خاص آنها با توجه شرایط و مقتضیات محیطی شرکت گرفته شود و در انتها به مثابه مطالعات پیشین مفاهیم جدید، دسته‌بندی و ارائه گردد.

خاورمیانه با داشتن سهمی ۴۰ درصدی از ذخایر گازی به عنوان بزرگترین منطقه نفت و گاز خیز جهان شناخته می‌شود. در این میان، ایران با داشتن حداقل ۲۸ میدان مشترک هیدروکربوری و ۱۲۰۰ تریلیون فوت مکعب ذخایر گازی رتبه دوم ذخایر نفتی و گازی را در جهان در اختیار داشته و با ۱۰/۶ درصد تولید رتبه اول تولید نفت و گاز خاورمیانه را از آن خود کرده است. علاوه بر تامین انرژی، صنعت نفت و گاز نقشی اساسی در تعیین قدرت ملی و اعتبار بین‌المللی نیز ایفا می‌کند. به همین منظور رساندن این صنعت به سطح ایده‌آل خود در تمامی کشورهای نفت‌خیز اهمیت چندانی پیدا کرده است. پالایشگاه‌های نفت، واحدی صنعتی محسوب می‌شوند که در آن‌ها نفت خام به مواد مفیدتری مانند گاز مایع، نفت سفید، بنزین، گازوئیل، نفت کوره، قیر و دیگر فراورده‌های نفتی تبدیل می‌گردد. پالایشگاه‌های نفت به‌طور معمول واحدهای صنعتی بزرگ و پیچیده‌ای می‌باشند که در صنعت نفت و تامین نیازها و هم‌چنین، توسعه اقتصادی کشور از نقش بسیار بالایی برخوردارند. در همین راستا، از نقش شرکت پالایش نفت بندرعباس به عنوان یکی از ۹ شرکت پالایش نفت در کشور، در جهش تولید و نرخ رشد نمی‌توان غافل شد. انجام پژوهش حاضر، با توجه به مصاحبه‌های مقدماتی با مدیران شرکت

پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی و از حیث گردآوری داده‌ها به شکل کیفی انجام شده است. علت انتخاب روش کیفی در این پژوهش دستیابی به نظرات متخصصین شرکت پالایش نفت بندرعباس در خصوص مولفه‌های کار با معنا با توجه به مقتضیات محیطی بوده است. برای این منظور، ابتدا با استفاده از روش فراترکیب و سپس از روش دلفی بهره‌برده شده است. از آنجا که روش فراترکیب، برای استفاده از رویکردهای کیفی و فرایند تفسیری دقیق و به منظور ترکیب مطالعات موجود برای ایجاد معنای بیشتر استفاده می‌شود (Abedijafari & Amiri, 2019)، در پژوهش حاضر نیز به منظور ایجاد رویکردی منسجم در انتخاب مقالات مورد بررسی و تجزیه و تحلیل داده‌ها از این روش استفاده شده است.

| | |
|---|--------------|
| meaningfulness of work work meaningfulness meaning of working job meaningfulness | شغل معنی دار |
|---|--------------|

پرسشنامه ای با ۳۱ شاخص در اختیار خبرگان (مدیران و کارشناسان با حداقل ۵ سال سابقه خدمت و مدرک تحصیلی کارشناسی به بالا، داشتن تجربیات فنی و مدیریتی) قرار گرفت. هدف از روش دلفی، دسترسی به مطمئن ترین توافق گروهی خبرگان در مورد موضوعی خاص است که با استفاده از نظرخواهی از خبرگان، به دفعات، با توجه به بازخورد حاصل از آنها صورت می گیرد. از میان خبرگان مورد مطالعه، ۱۳ نفر مرد و ۷ نفر زن بوده است. جدول شماره ۲، وضعیت جامعه و نمونه آماری را نشان می دهد:

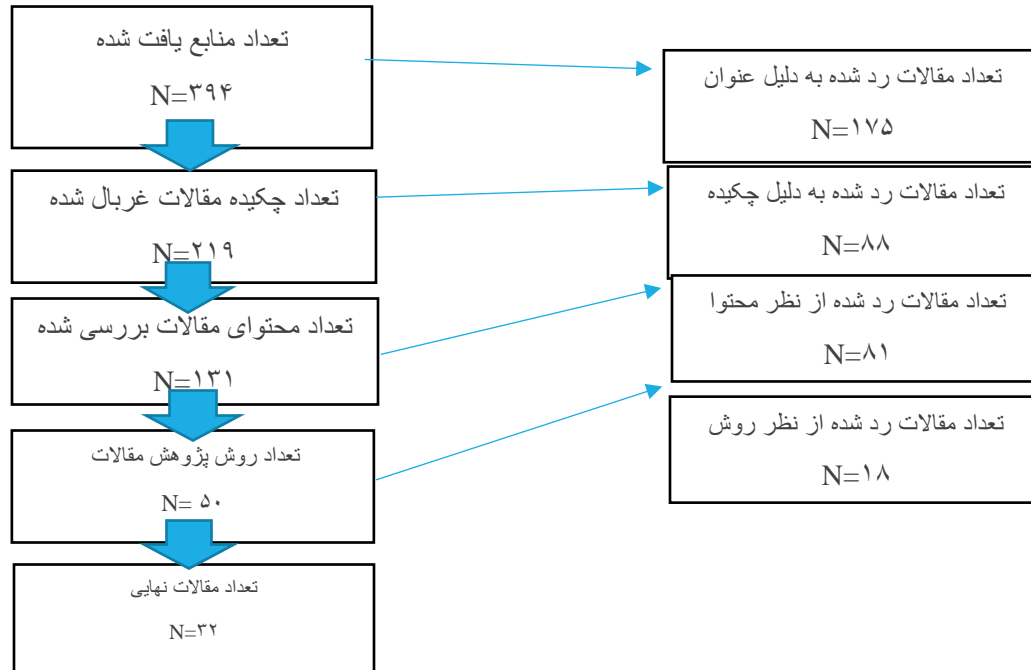
در این بخش، پس از پالایش چند مرحله ای مقالات در نهایت تعداد ۳۲ مقاله مرتبط با بحث "کار با معنا" مورد بررسی قرار گرفت (نمودار شماره ۲) که پس از شناسایی اولیه مولفه های کار با معنا، در بخش دوم به منظور استفاده از روش دلفی، پرسشنامه ای به صورت بسته و باز تدوین و میان ۲۰ نفر از کارشناسان و مدیران شرکت پالایش نفت بندرعباس که به روش هدفمند انتخاب گردیده بودند، به عنوان نمونه آماری توزیع گردید. همان طور که در نمودار شماره ۱، نشان داده شد، پرسشنامه دلفی حاصل بررسی دقیق و گسترده ادبیات پژوهش می باشد، بدین صورت که تمامی آنچه به عنوان مولفه های "کار با معنا" در ادبیات پژوهش ارائه شده بود، به صورت

جدول ۲. وضعیت جامعه و نمونه آماری پژوهش

| روش دلفی | روش فراترکیب | |
|---|--|----------------|
| مدیران و کارشناسان پالایشگاه نفت بندرعباس با شرایط حداقل ۵ سال تجربه و سابقه کار و تحصیلات کارشناسی به بالا | کلیه مقالات در بازه زمانی ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۱ | جامعه آماری |
| انتخاب از میان مدیران و کارشناسان شرکت | انتخاب مقالات مرتبط با موضوع پژوهش | نمونه آماری |
| هدفمند و قضاوتی و در دسترس | غربالگری بر اساس روش فراترکیب | روش نمونه گیری |
| کلیه مدیران و کارشناسان متناسب با شرایط پژوهش | ۳۹۴ مقاله | تعداد جامعه |
| ۲۰ | ۱۳ مرد | تعداد نمونه |
| | ۷ زن | ۳۲ مقاله |

و بدترین، نخستین بار در سال ۲۰۱۵ توسط رضایی ارائه گردید (Rezaei, 2015)، این روش بر مبنای مقایسات زوجی و بهره گیری از مدل برنامه ریزی خطی استوار است. در این روش، بهترین و بدترین مولفه انتخاب می شود و بقیه مولفه ها با این دو مورد مقایسه می شوند و در نهایت با استفاده از یک مدل ریاضی وزن های مرتبط با هر مولفه تعیین می-گردد (Rezaei, 2016).

در نهایت پس از انجام سه مرحله دلفی، تعداد ۳۱ مولفه شناسایی شده در مرحله فراترکیب به تعداد ۱۸ مولفه اصلاح و نهایی گردید. بر اساس تعریف، این مولفه های شناسایی شده مبنای مفهوم سازی "کار با معنا" قرار گرفته است. در انتهای این بخش نیز به منظور تعیین میزان اهمیت مولفه های شناسایی شده، مولفه های مذکور، با استفاده از روش بهترین و بدترین فازی که یکی از روش های تصمیم گیری چند متغیره است، مورد ارزیابی قرار گرفته و اولویت بندی شدند. روش بهترین



نمودار ۲- فرآیند انتخاب و ارزیابی مقالات مناسب

۳ یافته های پژوهش

اولین سوال پژوهش، این بود که مفهوم کار با معنا، در تحقیقات پیشین، چگونه تعریف شده و مشتمل بر چه مولفه هایی می باشد؟ برای پاسخ به این پرسش، همان طور که در بخش پیشین هم ذکر شد، با استفاده از روش فراترکیب، مولفه های تشکیل دهنده این مفهوم مورد بررسی و شناسایی شدند که نتیجه آن به شرح جدول شماره ۳، نشان داده شده است.

همان طور که در نمودار فوق، ملاحظه می شود با توجه به جست و جوی انجام شده در پایگاه های اطلاعاتی پیش گفته تعداد ۳۹۴ مقاله شناسایی گردید که پس از غربالگری های متعدد در مجموع تعداد ۳۲ مقاله نهایی و مورد بررسی قرار گرفتند.

جدول ۳. شناسایی مولفه های کار با معنا یا با استفاده از روش فراترکیب

| تعداد فراوانی | مولفه ها | ردیف | تعداد فراوانی | مولفه ها | ردیف |
|---------------|---|------|---------------|--|------|
| ۱ | فعالیت های متمایز | ۱۷ | ۱۰ | ارزش های کاری | ۱ |
| ۵ | هویت و اعتبار شخصی | ۱۸ | ۱۰ | انگیزه های درونی (تعامل در کار، مشارکت، مراقبت، آگاهی بیشتر، اعتماد به نفس، عزت نفس) | ۲ |
| ۱ | نیاز به مراقبت | ۱۹ | ۱۱ | احساس استقلال و خود مختاری | ۳ |
| ۲ | احساس تناسب با ارزش های فردی | ۲۰ | ۱ | روایت های کاری | ۴ |
| ۴ | فرصت یادگیری و پیشرفت | ۲۱ | ۷ | تعلق فرهنگی (روابط اجتماعی، مشارکت در جامعه، تعاملات اجتماعی) | ۵ |
| ۵ | دریافت حس موفقیت از کار (کار چالش برانگیز، تجربه مثبت در کار) | ۲۲ | ۱ | شیوه روابط میان مدیران و کارکنان | ۶ |
| ۱ | استفاده از دانش و مهارت ها | ۲۳ | ۴ | کیفیت و حجم کار | ۷ |
| ۴ | خود آگاهی و خود شکوفایی | ۲۴ | ۳ | ساختار و ماهیت کار (طراحی شغلی خوب، کار شایسته) | ۸ |

| | | | | | |
|----|----------------------------|---|----|--------------------------------|---|
| ۹ | سیاست های سازمانی | ۲ | ۲۵ | حمایت شخصی یا حرفه ای | ۱ |
| ۱۰ | پویایی سازمانی | ۱ | ۲۶ | تعهد مشترک | ۱ |
| ۱۱ | کار مناسب و معقول | ۳ | ۲۷ | نگرش مثبت به افراد و موقعیت ها | ۳ |
| ۱۲ | موقعیت اجتماعی ناشی از کار | ۱ | ۲۸ | تحقق ارزش های ذاتی | ۲ |
| ۱۳ | تحولات و نمایندگی کارگری | ۱ | ۲۹ | مهم بودن فعالیت های شغلی | ۳ |
| ۱۴ | نگرش جامعه به کار و مشاغل | ۱ | ۳۰ | توانایی مهار فشارهای روحی | ۳ |
| ۱۵ | عدالت در کار | ۱ | ۳۱ | خدمت به دیگران | ۲ |
| ۱۶ | کیفیت زندگی ناشی از کار | ۳ | | | |

دیگر را علاوه بر مولفه های شناسایی شده در مبانی نظری، برای کار با معنا مطرح کردند که با ترکیب برخی از آنها، تعداد ۲ مولفه باقی ماند که یکی از آنها به دلیل شباهت و یکسان بودن در پژوهش های پیشین، حذف شده و تنها مولفه منحصر به فرد باقی ماند که این مورد نیز مربوط به مولفه های سطح درون سازمانی بود. به این ترتیب، خبرگان در مجموع و از میان عواملی که در پژوهش های پیشین یافت شده یا به وسیله خود آنها ارائه شده بودند، در این مرحله ۶ شاخص سطح فردی، ۸ شاخص سطح درون سازمانی و ۵ شاخص سطح برون سازمانی را برای کار با معنا دارای تاثیر (زیاد) و (بسیار زیاد) تشخیص دادند و سرانجام در دور سوم دلفی، اعضای خبرگان، ۵ مورد را از میان ۶ مولفه سطح فردی؛ ۸ مورد را از میان ۹ مولفه سطح درون سازمانی و ۵ مورد را از میان ۵ مولفه سطح برون سازمانی که از نتایج دور های قبلی ارائه شده بودند، دارای تاثیر زیاد و خیلی زیاد بر کار با معنا تشخیص دادند و مولفه جدیدی به غیر از موارد قبلی اراده ندادند. به این ترتیب اعضای پانل در مجموع و از میان مواردی که در پژوهش های پیشین یافت شده یا به وسیله خود آنها ارائه شده بودند، ۵ مولفه سطح فردی؛ ۸ مولفه سطح درون سازمانی و ۵ مولفه سطح برون سازمانی را برای کار با معنا دارای تاثیر (زیاد) و (بسیار زیاد) تشخیص دادند. که با توجه به یکسان و مشابه بودن نتایج دور سوم با دور دوم، ادامه دورها در این مرحله متوقف گردید. جمع بندی ۳ دور روش دلفی در جدول شماره ۴، نشان داده شده است.

سوال دوم پژوهش، عبارت از این بود که مفهوم کار با معنا، از نظر خبرگان شرکت، در برگیرنده چه مولفه هایی می باشد؟ برای پاسخ به این پرسش، مولفه هایی شناسایی شده در مرحله فراترکیب، که با توجه به جدول ۳، تعداد ۳۱ شاخص بودند، از روش دلفی استفاده گردید. در این گام، پس از انجام سه دور روش دلفی بین خبرگان و رفت و برگشت بین آنها، نتایج به شرح جدول شماره ۳، نشان داده شده است. در دور اول دلفی، اعضای پانل، ۵ شاخص را از میان ۹ شاخص سطوح فردی؛ ۷ شاخص را از میان ۱۵ شاخص سطوح سازمانی و ۴ شاخص را از میان ۷ شاخص سطوح سیاسی اجتماعی که در پژوهش های پیشین ارائه شده بودند، دارای تاثیر زیاد و خیلی زیاد بر کار با معنا تشخیص دادند. علاوه بر این، پاسخگویان در مجموع ۵۸ شاخص دیگر را به جز مولفه های مطرح شده از طریق پیشینه برای کار با معنا مطرح کردند که با ترکیب برخی از آنها، تعداد ۲۳ مولفه باقی ماندند. از این میان، ۱۲ مولفه به نوعی با موارد مشاهده شده در پژوهش های پیشین، یکسان بودند که پس از حذف آنها ۱۱ مولفه منحصر به فرد باقی ماندند. که ۴ مورد مربوط به سطح فردی، ۴ مورد مربوط به سطح درون سازمانی و ۳ مورد نیز مربوط به سطح برون سازمانی بود. در دور دوم دلفی، اعضای خبرگان، ۶ مولفه را از میان ۹ مولفه سطح فردی؛ ۸ مولفه را از میان ۱۱ مولفه سطح درون سازمانی و ۵ مولفه را از میان ۷ مولفه سطح برون سازمانی که از نتایج دور اول و نظرات خبرگان ارائه شده بودند، دارای تاثیر زیاد و خیلی زیاد بر کار با معنا تشخیص دادند. علاوه بر این، پاسخگویان در مجموع ۶ مورد

جدول ۴. جمع بندی نتایج سه دور روش دلفی

| ردیف | عوامل | مولفه های کار با معنا | | دور اول | | دور دوم | | دور سوم | |
|------|----------|-----------------------|--------------|---------|--------------|---------|--------------|---------|--------------|
| | | میانگین | انحراف معیار | میانگین | انحراف معیار | میانگین | انحراف معیار | میانگین | انحراف معیار |
| ۱ | سطح فردی | ۴,۶۳ | ۰,۸۷ | ۴,۲۱ | ۰,۷۶ | ۴,۱۷ | ۰,۶۴ | ۴,۶۳ | ۰,۸۷ |
| ۲ | | ۴,۳۳ | ۰,۸۲ | ۴,۰۸ | ۰,۷۴ | ۴,۱۳ | ۰,۷۰ | ۴,۳۳ | ۰,۸۲ |
| ۳ | | ۴,۳۸ | ۰,۷۱ | ۴,۲۹ | ۰,۷۹ | ۴,۲۹ | ۰,۷۷ | ۴,۳۸ | ۰,۷۱ |

| | | | | | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|---|------------------|------------------|----|
| ۰,۵۹ | ۴,۵۰ | ۰,۲۵ | ۴,۴۶ | ۰,۷۸ | ۴,۴۲ | صلاحیت و خوشکوفایی | سطح درون سازمانی | ۴ | |
| ۰,۲۵ | ۴,۵۸ | ۰,۷۶ | ۴,۱۷ | * | * | وجود و تاکید بر مسیر پیشرفت شغلی | | ۵ | |
| ۰,۷۲ | ۴,۲۵ | ۰,۴۳ | ۴,۸۸ | ۰,۸۰ | ۴,۲۱ | شیوه روابط میان مدیران و کارکنان | | ۶ | |
| ۰,۹۳ | ۴,۰۸ | ۰,۷۵ | ۴,۲۵ | ۰,۹۴ | ۴,۲۹ | ساختار و ماهیت کار (طراحی شغلی خوب، کار شایسته) | | ۷ | |
| ۰,۴۶ | ۴,۷۱ | ۰,۹۳ | ۴,۰۸ | ۰,۷۰ | ۴,۳۳ | احساس خود مختاری و استقلال | | ۸ | |
| ۰,۵۲ | ۴,۳۳ | ۰,۷۴ | ۴,۲۵ | ۰,۸۸ | ۴,۲۱ | مهم بودن شغل در سازمان (هویت کار) | | ۹ | |
| ۰,۴۴ | ۴,۳۳ | ۰,۸۳ | ۴,۰۸ | * | * | شناسایی توانمندی های نیروی انسانی (استعداد یابی) | | ۱۰ | |
| ۰,۵۱ | ۴,۱۴ | ۰,۵۳ | ۴,۴۶ | * | * | غنی سازی شغلی | | ۱۱ | |
| ۰,۴۵ | ۴,۷۴ | ۰,۶۸ | ۴,۵۴ | * | * | تاکید بر تفویض اختیار و ارتقای ظرفیت کارکنان | | ۱۲ | |
| ۰,۵۹ | ۴,۵۵ | ۰,۸۳ | ۴,۰۸ | * | * | هم سطح بودن مدیران و کارکنان از نظر انسانی | | ۱۳ | |
| ۰,۳۵ | ۴,۸۸ | ۰,۳۵ | ۴,۷۵ | ۰,۷۲ | ۴,۶۲ | تعلق فرهنگی (روابط اجتماعی، مشارکت در جامعه، تعاملات اجتماعی) | | سطح برون سازمانی | ۱۴ |
| ۰,۴۵ | ۴,۳۳ | ۰,۵۵ | ۴,۶۸ | ۰,۴۴ | ۴,۲۹ | نگرش جامعه به کار و شغل | | | ۱۵ |
| ۰,۶۳ | ۴,۱۴ | ۰,۷۶ | ۴,۲۳ | ۰,۶۲ | ۴,۴۴ | خدمت به جامعه | | | ۱۶ |
| ۰,۴۲ | ۴,۷۱ | ۰,۷۹ | ۴,۲۵ | * | * | نگاه یکسان به نیرو های بومی و غیر بومی | ۱۷ | | |
| ۰,۷۲ | ۴,۳۳ | ۰,۷۱ | ۴,۸۳ | * | * | تاکید بر احترام به مذهب کارکنان | ۱۸ | | |
| ۰,۶۰ | *** | ۰,۷۲ | *** | ۰,۷۵ | *** | میانگین انحراف معیار | | | |

در این پژوهش برای تعیین میزان اتفاق نظر میان اعضای خبرگان، از ضریب همبستگی کندال استفاده شد. ضریب همبستگی کندال مقیاسی است برای تعیین درجه همبستگی و موافقت میان چندین دسته رتبه مربوط به N شیئی یا فرد می باشد. این ضریب که با w نشان داده می شود دارای مقداری بین ۰ و ۱ می باشد. ضریب ۰ به معنای عدم توافق کامل و ضریب ۱ به معنای توافق کامل می باشد (Kendall & Smith, 1939).

افرادى که چندین مقوله را بر اساس اهمیت آنها مرتب کرده اند، به طور اساسی معیارهای مشابهی را برای قضاوت درباره اهمیت هر یک از مقوله ها به کار برده اند و از این لحاظ با یکدیگر اتفاق نظر دارند. نتایج محاسبات ضریب توافق کندال نیز برای دوره های سه گانه دلفی به شرح جدول شماره ۵ ذیل می باشد:

جدول ۵. نتایج محاسبات ضریب توافق کندال برای دوره های سه گانه دلفی

| Kendalls W | تعداد N | دور |
|------------|---------|-----|
| ۰/۳۱ | ۲۰ | اول |
| ۰/۳۴ | ۲۰ | دوم |
| ۰/۶۸ | ۲۰ | سوم |

سوال سوم پژوهش، این بود که به نظر خبرگان شرکت، مولفه های شناسایی شده موثر بر کار با معنا از چه اهمیتی برخوردارند؟ در ادامه و برای پاسخ به این سوال، از روش تصمیم گیری چند متغیره بهترین و بدترین، BWM، استفاده شد. بدین ترتیب که پس از نهایی شدن مولفه های "کار با معنا" با استفاده از این روش، مولفه های شناسایی شده به وسیله

خبرگان وزن دهی شدند. برای این منظور پرسشنامه ای بین خبرگان توزیع گردید تا بهترین (مهم ترین) و بدترین (کم اهمیت ترین) معیار های اصلی و مولفه های کار با معنا توسط هر یک از اعضای گروه خبرگان تعیین گردد. بر اساس این روش، ترجیحات کیفی بهترین عامل نسبت به سایر عوامل تعیین می گردد. سپس ترجیحات به دست آمده به اعداد فازی

مثلی تبدیل گردیده و در ادامه نیز، ترجیحات سایر عوامل نسبت به بدترین مولفه کار با معنا همانند بهترین عوامل، انجام می گیرد. نتایج این بررسی به شرح جدول شماره ۶، آورده شده است.

جدول ۶. بهترین و بدترین مولفه های اصلی کار با معنا

| خبرگان | حاصل بهترین نسبت به سایر معیارها | | | حاصل بدترین نسبت به سایر معیارها | | | بهترین | سطح فردی | سطح درون سازمانی | سطح برون سازمانی |
|--------|----------------------------------|------------------|----------|----------------------------------|----------|------------------|--------------|----------|------------------|------------------|
| | سطح برون سازمانی | سطح درون سازمانی | سطح فردی | بدترین | سطح فردی | سطح درون سازمانی | | | | |
| ۱ | ۱ | ۵ | ۳ | برون سازمانی | ۱ | ۵ | فردی | ۱ | ۵ | ۱ |
| ۲ | ۳ | ۱ | ۷ | برون سازمانی | ۱ | ۷ | فردی | ۱ | ۷ | ۱ |
| ۳ | ۵ | ۹ | ۱ | فردی | ۳ | ۱ | درون سازمانی | ۹ | ۱ | ۳ |
| ۴ | ۵ | ۳ | ۱ | فردی | ۵ | ۱ | درون سازمانی | ۹ | ۱ | ۵ |
| ۵ | ۵ | ۵ | ۱ | فردی | ۵ | ۱ | درون سازمانی | ۵ | ۱ | ۵ |
| ۶ | ۱ | ۵ | ۳ | برون سازمانی | ۳ | ۵ | فردی | ۱ | ۵ | ۳ |
| ۷ | ۱ | ۳ | ۵ | برون سازمانی | ۷ | ۱ | درون سازمانی | ۵ | ۱ | ۷ |
| ۸ | ۱ | ۵ | ۷ | برون سازمانی | ۷ | ۱ | درون سازمانی | ۹ | ۱ | ۷ |
| ۹ | ۷ | ۳ | ۱ | فردی | ۷ | ۱ | درون سازمانی | ۵ | ۱ | ۷ |
| ۱۰ | ۱ | ۵ | ۹ | برون سازمانی | ۵ | ۵ | فردی | ۱ | ۵ | ۹ |

سازگاری بدست آمده (۰/۰۶) که کمتر از یک می باشد، می توان بیان داشت که با توجه به نزدیک بودن نرخ ضریب سازگاری به صفر مقایسات از سازگاری و ثبات بیشتری برخوردار هستند. بررسی این موضوع در زیر مولفه های هر یک از ابعاد اصلی کار با معنا (درون سازمانی/فردی/برون سازمانی) هم صورت گرفته که نتایج آن در جدول ۷ الی ۹ مشاهده می شود.

با حل مدل فوق در نرم افزار متلب، اوزان به دست آمده نشان می دهد که سطح درون سازمانی با وزن ۰/۴۲ دارای اولویت اول، سطح فردی با وزن ۰/۳۰، دارای اولویت دوم و سطح برون سازمانی با وزن ۰/۲۸، دارای اولویت سوم می باشد و لذا می توان گفت که براساس دیدگاه خبرگان بیشترین اهمیت در مولفه های کار با معنا، موارد مرتبط با سطح درون سازمانی می باشند. هم چنین با توجه به اینکه سطح ضریب

جدول ۷. بهترین و بدترین مولفه های سطح فردی کار با معنا

| خبرگان | حاصل بهترین نسبت به سایر مولفه ها | | | | | حاصل بدترین نسبت به سایر مولفه ها | | | | | بهترین | سطح فردی |
|--------|-----------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----------------------------------|-----|-----|-----|-----|--------|----------|
| | ۱۵W | ۱۴W | ۱۳W | ۱۲W | ۱۱W | بدترین ها | ۱۵W | ۱۴W | ۱۳W | ۱۲W | | |
| ۱ | ۱ | ۱ | ۵ | ۱ | ۱۵W | ۳ | ۹ | ۷ | ۱ | ۹ | ۱۲W | ۱ |
| ۲ | ۱ | ۳ | ۱ | ۱ | ۱۵W | ۳ | ۷ | ۳ | ۱ | ۷ | ۱۲W | ۲ |
| ۳ | ۱ | ۳ | ۵ | ۹ | ۱۵W | ۳ | ۵ | ۷ | ۱ | ۹ | ۱۲W | ۳ |
| ۴ | ۵ | ۳ | ۱ | ۵ | ۱۳W | ۵ | ۳ | ۵ | ۱ | ۳ | ۱۲W | ۴ |
| ۵ | ۳ | ۷ | ۷ | ۱ | ۱۲W | ۱ | ۷ | ۷ | ۵ | ۷ | ۱۵W | ۵ |
| ۶ | ۳ | ۱ | ۵ | ۳ | ۱۴W | ۵ | ۳ | ۵ | ۱ | ۳ | ۱۲W | ۶ |
| ۷ | ۱ | ۹ | ۵ | ۵ | ۱۵W | ۷ | ۱ | ۳ | ۵ | ۵ | ۱۴W | ۷ |
| ۸ | ۷ | ۱ | ۳ | ۵ | ۱۴W | ۶ | ۵ | ۷ | ۱ | ۹ | ۱۲W | ۸ |
| ۹ | ۹ | ۱ | ۳ | ۵ | ۱۴W | ۹ | ۳ | ۵ | ۱ | ۷ | ۱۲W | ۹ |
| ۱۰ | ۱ | ۵ | ۳ | ۳ | ۱۵W | ۱ | ۱ | ۵ | ۷ | ۷ | ۱۴W | ۱۰ |

خودشکوفایی" با وزن ۰/۱۸، اولویت دوم می باشد. لذا تاکید بر انگیزه های درونی در سطح فردی دارای بالاترین ارزش برای خبرگان بوده است.

با توجه به نتایج بدست آمده "انگیزه های درونی کارکنان (تعامل در کار، مشارکت، خودباوری و اعتماد به نفس، عزت نفس)" با وزن، ۰/۲۸ دارای اولویت اول، مولفه "صلاحیت و

جدول ۸. بهترین و بدترین مولفه های سطح درون سازمانی کار با معنا

| حاصل بدترین نسبت به سایر مولفه ها | | | | | | | | | حاصل بهترین نسبت به سایر مولفه ها | | | | | | | | | خبرگان |
|-----------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|------|-----------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|------|--------|
| W | W | W | W | W | W | W | W | رتبه | W | W | W | W | W | W | W | W | رتبه | |
| ۲۸ | ۲۷ | ۲۶ | ۲۵ | ۲۴ | ۲۳ | ۲۲ | ۲۱ | ۲۵ | ۲۸ | ۲۷ | ۲۶ | ۲۵ | ۲۴ | ۲۳ | ۲۲ | ۲۱ | ۲۴ | |
| ۹ | ۷ | ۷ | ۱ | ۷ | ۷ | ۳ | ۷ | ۲۵ | ۹ | ۵ | ۵ | ۳ | ۱ | ۹ | ۷ | ۷ | ۲۴ | |
| ۷ | ۳ | ۱ | ۳ | ۵ | ۳ | ۵ | ۹ | ۲۸ | ۹ | ۳ | ۳ | ۳ | ۵ | ۳ | ۷ | ۱ | ۲۱ | |
| ۳ | ۳ | ۳ | ۱ | ۵ | ۱ | ۵ | ۷ | ۲۵ | ۳ | ۳ | ۱ | ۱ | ۵ | ۳ | ۷ | ۱ | ۲۱ | |
| ۵ | ۵ | ۳ | ۱ | ۵ | ۷ | ۵ | ۷ | ۲۵ | ۵ | ۷ | ۵ | ۷ | ۳ | ۵ | ۷ | ۱ | ۲۱ | |
| ۳ | ۷ | ۵ | ۵ | ۷ | ۵ | ۵ | ۱ | ۲۱ | ۱ | ۵ | ۷ | ۷ | ۷ | ۷ | ۷ | ۵ | ۲۸ | |
| ۳ | ۳ | ۵ | ۱ | ۱ | ۳ | ۳ | ۳ | ۲۴ | ۳ | ۳ | ۵ | ۱ | ۱ | ۳ | ۱ | ۳ | ۲۲ | |
| ۷ | ۹ | ۷ | ۱ | ۵ | ۳ | ۷ | ۵ | ۲۵ | ۳ | ۱ | ۱ | ۹ | ۷ | ۵ | ۷ | ۷ | ۲۷ | |
| ۹ | ۷ | ۵ | ۱ | ۷ | ۹ | ۳ | ۱ | ۲۵ | ۷ | ۷ | ۵ | ۳ | ۵ | ۷ | ۱ | ۹ | ۲۲ | |
| ۷ | ۱ | ۵ | ۱ | ۷ | ۹ | ۷ | ۹ | ۲۷ | ۳ | ۹ | ۷ | ۱ | ۵ | ۳ | ۵ | ۷ | ۲۵ | |
| ۷ | ۷ | ۵ | ۱ | ۷ | ۵ | ۷ | ۷ | ۲۵ | ۹ | ۷ | ۵ | ۵ | ۹ | ۷ | ۱ | ۹ | ۲۲ | |

های شغلی (هویت شغلی) "با وزن ۰/۱۳۴، دارای اولویت دوم و در آخر، "شبهه روابط میان مدیران و کارکنان" با وزن ۰/۱۳۲. دارای اولویت سوم بوده است.

در بخش مولفه های درون سازمانی نیز، با توجه به نتایج بدست آمده شناسایی "هم سطح بودن مدیران و کارکنان از نظر انسانی" با وزن ۰/۱۳۵، دارای اولویت اول، "مهم بودن فعالیت

جدول ۹. بهترین و بدترین مولفه های سطح برون سازمانی کار با معنا

| حاصل بدترین نسبت به سایر مولفه ها | | | | | | حاصل بهترین نسبت به سایر مولفه ها | | | | | | خبرگان |
|-----------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----------|-----------------------------------|-----|-----|-----|-----|--------|--------|
| ۳۰W | ۳۴W | ۳۳W | ۳۲W | ۳۱W | بدترین ها | ۳۰W | ۳۴W | ۳۳W | ۳۲W | ۳۱W | بهترین | |
| ۱ | ۱ | ۹ | ۹ | ۷ | ۳۰W | ۱ | ۱ | ۹ | ۹ | ۱ | ۳۱W | ۱ |
| ۹ | ۹ | ۷ | ۷ | ۱ | ۳۱W | ۹ | ۹ | ۷ | ۱ | ۵ | ۳۲W | ۲ |
| ۱ | ۲ | ۷ | ۹ | ۵ | ۳۰W | ۳ | ۵ | ۹ | ۱ | ۷ | ۳۲W | ۳ |
| ۵ | ۱ | ۵ | ۳ | ۵ | ۳۴W | ۷ | ۵ | ۳ | ۳ | ۱ | ۳۱W | ۴ |
| ۵ | ۳ | ۷ | ۱ | ۵ | ۳۲W | ۱ | ۹ | ۵ | ۵ | ۵ | ۳۰W | ۵ |
| ۱ | ۱ | ۵ | ۳ | ۳ | ۳۴W | ۳ | ۳ | ۵ | ۱ | ۳ | ۳۲W | ۶ |
| ۱ | ۷ | ۷ | ۹ | ۵ | ۳۰W | ۳ | ۳ | ۵ | ۱ | ۷ | ۳۲W | ۷ |
| ۱ | ۵ | ۳ | ۷ | ۹ | ۳۰W | ۳ | ۵ | ۱ | ۷ | ۹ | ۳۳W | ۸ |
| ۹ | ۳ | ۱ | ۵ | ۷ | ۳۳W | ۱ | ۹ | ۳ | ۵ | ۷ | ۳۰W | ۹ |
| ۵ | ۵ | ۷ | ۱ | ۵ | ۳۲W | ۵ | ۵ | ۱ | ۳ | ۵ | ۳۳W | ۱۰ |

در انتهای این بخش، مولفه های نهایی شناسایی شده کار با معنا در شرکت پالایش نفت بندرعباس و اولویت بندی زیر مولفه های آن به شرح جدول شماره ۱۰، نشان داده می شود.

با توجه به نتایج بدست آمده "نگرش جامعه به کار و شغل" با وزن ۰/۲۳ دارای اولویت اول، "خدمت به جامعه" با وزن ۰/۲۱، دارای اولویت دوم و "تاکید بر احترام به مذهب کارکنان" با وزن ۰/۲۰، از اولویت سوم برخوردار می باشد.

جدول ۱۰. مولفه های نهایی کار با معنا و اهمیت نسبی آن ها

| معیار اصلی (سطوح) | اوزان معیار اصلی | زیر معیار (شاخص ها) | وجود مولفه در مبانی نظری | استخراج مولفه از نظر خبرگان | اوزان نسبی زیر معیار (شاخص ها) | اوزان کلی زیر معیار (شاخص ها) |
|-------------------|------------------|--|--------------------------|-----------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| سطح درون سازمانی | ۰,۴۲ | هم سطح بودن مدیران و کارکنان از نظر انسانی | | * | ۰,۱۳۵ | ۰,۰۵۶ |
| | | مهم بودن فعالیت های شغلی | * | | ۰,۱۳۴ | ۰,۰۵۶ |
| | | شیوه روابط میان مدیران و کارکنان | * | | ۰,۱۳۲ | ۰,۰۵۵ |
| | | غنی سازی مشاغل | * | | ۰,۱۲۷ | ۰,۰۵۳ |
| | | تاکید بر تفویض اختیار و ارتقای ظرفیت کارکنان | * | | ۰,۱۲۶ | ۰,۰۵۳ |
| | | احساس خود مختاری و استقلال | * | | ۰,۱۲۴ | ۰,۰۵۲ |
| | | ساختار و ماهیت کار (طراحی شغلی خوب، کار شایسته) | * | | ۰,۱۲۴ | ۰,۰۵۲ |
| | | شناسایی توانمندی های منابع انسانی (استعدادیابی) | * | | ۰,۰۹۵ | ۰,۰۳۹ |
| سطح فردی | ۰,۳۰ | انگیزه های درونی کارکنان (تعامل در کار، مشارکت، خودباوری و اعتماد به نفس، عزت نفس) | * | | ۰,۲۸ | ۰,۰۸۶ |
| | | صلاحیت و خوشکوفایی | * | | ۰,۱۸۴ | ۰,۰۵۶ |
| | | تاکید بر مسیر پیشرفت | * | | ۰,۱۸۲ | ۰,۰۵۵ |
| | | ارزش های کاری | * | | ۰,۱۸۰ | ۰,۰۵۴ |
| | | فرصت یادگیری و پیشرفت | * | | ۰,۱۶۷ | ۰,۰۵۰ |
| سطح برون سازمانی | ۰,۲۸ | نگرش جامعه به کار و شغل | * | | ۰,۲۳ | ۰,۰۶۴ |
| | | خدمت به جامعه | * | | ۰,۲۱ | ۰,۰۵۸ |
| | | تاکید بر احترام به مذهب کارکنان | * | | ۰,۲۰ | ۰,۰۵۵ |
| | | تعلق فرهنگی | * | | ۰,۱۹ | ۰,۰۵۳ |
| | | نگاه یکسان به نیروهای بومی و غیر بومی | * | | ۰,۱۶ | ۰,۰۴۳ |

۴ بحث و نتیجه گیری

های کاری (Tommasi et al., 2020)، انگیزه های درونی کارکنان، فرصت یادگیری و پیشرفت (Lim et al., al (2013)؛ خودشکوفایی (Timermann et al., (2016)، صلاحیت و خودشکوفایی (Bailey et al., 2019)، تاکید بر مسیر شغلی، سطح درون سازمانی با ۸ مولفه (شیوه روابط میان مدیران و کارکنان، ساختار و ماهیت کار (Yasinghadi et al, 2019)، احساس خودمختاری و استقلال (Martella & Pessi, 2018)، اهمیت بودن فعالیت های شغلی و هویت شغلی (Bailey et al., 2019، Bianchi, 2018، Supanti & Butcher, 2019)، هم سطح بودن مدیران و کارکنان (درک کارکنان از سوی مدیران)، غنی سازی مشاغل (Lepisto & Prtat, 2017)؛ تاکید بر تفویض اختیار و ارتقای ظرفیت کارکنان؛ شناسایی

این پژوهش با بررسی مولفه های "کار با معنا" در شرکت پالایش نفت بندرعباس و با سه روش فراترکیب، دلفی و بهترین و بدترین انجام گردید. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که "کار با معنا" در شرکت پالایش نفت بندرعباس دارای سه بعد فردی، درون سازمانی و برون سازمانی می باشد. این بخش از پژوهش با مطالعات توماسی و همکاران (۲۰۲۰) هم خوانی دارد. مولفه های کار با معنا، در این پژوهش، از طریق سه دور روش دلفی (اجماع خبرگان و متخصصین) و متناسب با شرایط خاص شرکت پالایش نفت بندرعباس بومی سازی و شناسایی شدند که عبارت اند از سطح فردی با ۵ مولفه ارزش

بسیار خاصی از جمله مسائل قومی و بومی یا غیر بومی بودن و مسائل دینی و مذهبی کارکنان بوده که در معنا بخشی کار کارکنان دارای اهمیت بوده است و می بایست به این عوامل در تصمیم گیری های شرکت توجه داشت.

یکی از نتایج این پژوهش، تاثیر فوق العاده شیوه ارتباط میان مدیران و کارکنان شرکت بر کار با معنا بود. در خصوص کاربرد مدیریتی این مولفه در شرکت می توان بیان داشت که تصور اینکه مسئولیت معنادار کردن کارها، تنها برعهده واحد منابع انسانی شرکت است به دور از واقعیت بوده و ساختن سازمانی که پرسنل آن در حال انجام «کار معنادار» هستند، می بایست از اولویتهای اصلی مدیران ارشد شرکت باشد، همان طور که گالوپ هم در تحقیقات خود اعلام کرده که بیش از ۸۵ درصد از کارکنان در دنیا تعامل و درگیری پایینی با کار خود دارند و تنها راحل برای افزایش نرخ تعامل آن ها، معنی دار کردن کار آن ها است؛ که در این مسیر، مدیران ارشد سازمان ها دارای نقشی بی بدیل می باشند. هم چنین، با توجه به نتایج این پژوهش، نظر به اهمیت مسائل قومی، دینی و مذهبی در میان کارکنان و اثرگذاری این مهم بر کار با معنا، پیشنهاد می شود، مدیران شرکت، در تصمیمات خود در حوزه منابع انسانی به طور ویژه به این موضوع توجه داشته باشند. هم چنین، ضرورت توجه همراه با مساوات و عدالت به نیروهای مختلف بومی و غیر بومی، مورد تاکید است. یکی از مولفه های تاثیرگذار بر کار با معنا، احساس هم سطحی مدیران با کارکنان شرکت بوده است، در این خصوص به مدیران شرکت پیشنهاد می شود، برنامه هایی که موجب می شوند طی آنها، کارکنان احساس راحتی و نزدیکی بیشتری با مدیران نمایند در دستور کار مدیریت قرار بگیرد، از قبیل، در دسترس بودن مدیران، استقرار دفتر کار مدیران در بخش عملیات شرکت، استفاده از پوشش های نزدیک به هم، صرف غذا با کارکنان. هم چنین، با توجه به اهمیت اهداف و ویژگی های مشاغل در ایجاد کار با معنا، پیشنهاد می شود که به منظور افزایش بهره وری نیروی انسانی و بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان، در طراحی و مهندسی مجدد مشاغل به گونه ای عمل گردد که شرح وظایف کار منجر به عزت نفس، اعتماد به نفس، آگاهی و مشارکت طلبی و ایجاد حس هویت در کارمند شود. شناسایی مولفه های اثرگذاری چون توجه یکسان به کارکنان بومی یا غیر بومی و نیز توجه یکسان به دین و مذهب کارکنان، بر کار با معنا، می تواند در قلمرو دانش افزایی این مفهوم به حساب آید. از نظر دانش افزایی پژوهش، هم چنین، در خصوص پژوهش های آتی، باید گفت اگرچه نتایج این پژوهش می تواند به مدیران کمک نماید تا نقش و اهمیت مفهوم کار با معنا را در فرایند عملکرد سازمانی، بهتر درک نمایند، اما به نظر می رسد در مورد اینکه چطور می توانند این کار را انجام دهند نیاز به پژوهش های بیشتری باشد. از این رو پیشنهاد می شود، بر برنامه ریزی جهت اجرا و نحوه عملیاتی کردن مفهوم "کار با معنا" تمرکز شود.

توانمندی های منابع انسانی (استعدادیابی) و سطح برون سازمانی با ۵ مولفه تعلق فرهنگی (Tomassi et al, 2010، Rosso et al, 2010،) نگرش جامعه به کار و شغل (Malekzade & Rahimnia, 2016)، خدمت به جامعه (Tomassi et al, 2020) نگاه یکسان به نیروهای بومی و غیر بومی، تاکید بر احترام به مذهب کارکنان. موضوعات مهمی چون تعلق فرهنگی و داشتن نگاه یکسان به نیروهای بومی و غیر بومی حاکی از اهمیت پذیرش تاثیر مدیریت تنوع نیروی کار بر مفهوم کار با معنا می باشد. یکی از اقدامات مدیریت تنوع و برابری، می تواند به کارگیری اقدامات مدیریت منابع انسانی با رویکرد برابری و عدالت باشد که شامل "شمولیت و برابری در ارائه خدمات به کارکنان"؛ "برابری در دوره های آموزشی"؛ "فرآیند استخدام با رویکرد برابری"؛ "برابری در ارزیابی عملکرد کارکنان"؛ و "برابری در سیاستهای پرداخت، پاداش و ارتقا" است (Hosseini & Ghasepour Ganji, 2023).

هم چنین با توجه نتایج روش بهترین و بدترین، مشخص گردید که سطح درون سازمانی با امتیاز ۰/۴۲ بالاترین اولویت را برای کار با معنا داشته و پس از آن سطح فردی (با امتیاز ۰/۳۰) و در انتها نیز سطح برون سازمانی با (امتیاز ۰/۲۸) قرار می گیرند. هم چنین در بین زیر مولفه های سطح فردی، انگیزه های درونی (تعهد و تعامل در کار، مشارکت، مراقبت، آگاهی بیشتر، ایجاد اعتماد به نفس، عزت نفس، رفتار شهروندی) با امتیاز ۰/۰۸۶ از بالاترین اولویت برخوردار بوده است. در زیرمولفه های سطح برون سازمانی، نگرش جامعه به کار و شغل با امتیاز ۰/۰۶۴ دارای اهمیت بیشتری بوده و در آخر در سطح درون سازمانی نیز، زیر مولفه "هم سطح بودن مدیران و کارکنان (درک کارکنان از سوی مدیران)" از اهمیت بیشتری نزد خبرگان برخوردار بوده است.

دیدگاه های مختلفی در مورد تعریف مفهوم کار با معنا وجود دارد اما می توان گفت در این پژوهش با توجه به رویکرد پیش گفته، معنا دار بودن به عنوان یک حالت روانشناختی چندوجهی تعریف شد. این دیدگاه از دو رویکرد روانشناسی مثبت گرا و معنویت و علوم انسانی استخراج شده و به دو رویکرد منشعب شده است و استدلال می کند کار با معنا، یک حالت روانشناختی است که شامل سه جنبه است: حس ذهنی معنای مثبت افراد از کارشان، پیوند بین معنی داری در کار و زندگی فرد، و تمایل به ایجاد تأثیر مثبت یا کمک به خیر بیشتر. در این دیدگاه، ارزیابی کار به عنوان کار با معنا به قضاوت افراد اشاره دارد که کار آنها مهم، ارزشمند و دارای معنای مثبت است. این مقیاس شامل ده گویه است که زیرمقیاس های آن سه بعد (معنای مثبت، ایجاد معنا از طریق کار، و انگیزه خوب بیشتر) را در بر می گیرد. در نهایت در این پژوهش مفهوم کار با معنا از طریق معنای مثبت به کار که از طریق سازمان، محیط، و فرد ایجاد و درک می شود، مورد بررسی قرار گرفت. نقطه قوت این پژوهش دستیابی به مولفه های

منابع

- Abedijafari, A., & Amiri, M. (2019). Meta-Synthesis as a Method for Synthesizing Qualitative Researches. *Methodology of Social Sciences and Humanities*, 25(99), 73-87. doi: 10.30471/mssh.2019.1629
- Aktouf, O. (1992). Management and theories of organizations in the 1990s: Toward a critical radical humanism. *Academy of Management Review*, 17, 407-431.
- Allan, B. A., Autin, K. L. and Duffy, R. D. (2014). 'Examining social class and work meaning within the psychology of working framework'. *Journal of Career Assessment*, 22, 543-61.
- Alderfer, C. P. (1972). Conflict resolution among behavioral scientists. *Professional Psychology*, 3(1), 41.
- Anvari, F., Seyed Naghavi, M., Zarandi, S., & Aslipour, H. (2023). A Systematic Literature Review of Human Resource Challenges in The Platform Economy. *Journal Of Sustainable Human Resource Management*, 5(9), 203-171. Doi: 10.22080/Shrm.2023.4412
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., and McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *J. Occup. Health Psychol.* 12, 193-203. doi: 10.1037/1076-8998.12.3.193
- Bailey, C. and Madden, A. (2017). 'Time reclaimed: temporality and the experience of meaningful work'. *Work, Employment and Society*, 31, 3-18.
- Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M., and Chalofsky, N. (2019). The five paradoxes of meaningful work: introduction to the special issue 'meaningful work: prospects for the 21st century.'. *J. Manag. Stud.* 56, 481-499. doi: 10.1111/joms.12422
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., and Kerridge, G. (2018). A review of the empirical literature on meaningful work: progress and research agenda. *Hum. Resour. Dev. Rev.* 18, 83-113. doi: 10.1177/1534484318804653
- Bendassolli, P.F, Tateo, L., (2018), The meaning of work and cultural psychology: Ideas for new directions, *Culture & Psychology* 2018, Vol. 24(2) 135-159
- Bessette, J. L. (2003). *Meaningful Work: A Study of Human Resource Professionals in the Nevada Gaming Industry*. University of Nevada, Reno
- Bianchi, E. M. P. G. (2018). Meaning of work for managers in the Brazilian contemporary business context. *Revista de Administração Mackenzie*, 19(5). doi:10.1590/1678-6971/eRAMG180046
- Bunderson, J., and Thompson, J. (2009). The call of the wild: zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Adm. Sci. Q.* 54, 32-57. doi: 10.2189/asqu.2009.54.1.32.
- Carton, A. M. (2017). "I'm not mopping the floors; I'm putting a man on the moon": How NASA leaders enhanced the meaningfulness of work by changing the meaning of work'. *Administrative Science Quarterly*, 63, 323-69.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6, 69-83.

- Fairlie, P. (2011). Meaningful work, employee engagement, and other key employee outcomes. *Advances in Developing Human Resources*, 13 (4), 508-525
- Forohar, Mohammad and Ehsan Maleki, Shima and Rashid, Seyed Baqer, 2013, Meaningfulness in Work: Meaning and Sources, The Second International Conference on Management of Challenges and Solutions, Shiraz, <https://civilica.com/doc/378879>
- Harrison, M. M. (2009). Finding meaning in the everyday: An in-depth investigation of meaningful work experiences. (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. UMI No. (3336035).
- hosseini, A., & Ghasempour Ganji, S. F. (2023). Diversity Management Practices and its Consequences in Governmental Organizations. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 5(8), 76-55. doi: 10.22080/shrm.2023.4158
- Jung, H. S., & Yoon, H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of Meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 59-68.
- Kendall, M.G., & Smith, B.B. (1939). The problem of m rankings. *The annals of mathematical statistics*, 10(3), 275- 287.
- Kim, B., & Lee, G. (2012). Motivational effects of empowerment on employees' organizational commitment: A mediating role of management trustworthiness. *Journal of Human Resources Management*, 53(1), 10-19
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Hogh, A. & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire -a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438-449.
- Lepisto, D. A. and Pratt, M. G. (2017). 'Meaningful work as realization and justification toward a dual conceptualization'. *Organizational Psychology Review*, 7, 99-121.
- Lim, G, Sing, Y.H, Joseph, D, (2013), The meaning of IT work, SIGMIS-CPR '13: Proceedings of the 2013 annual conference on Computers and people research May 2013 Pages 141-146 <https://doi.org/10.1145/2487294.2487325>.
- Lips-Wiersma, M., Wright, S. and Dik, B. (2016). 'Meaningful work: differences among blue-, pink-, and white-collar occupations. *Career Development International*, 21, 534-51.
- Lips-Wiersma, M. and Wright, S. (2012). 'Measuring the meaning of meaningful work: development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS)'. *Group and Organization Management*, 37, 655-685.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction, In M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. (1297-1343). Chicago, IL: Rand McNally.
- Markow, F. & Kleke, K. (2005). The effects of personal meaning and calling on organizational commitment. *The International Journal of Organizational Analysis*, 13 (1), 8-27.
- Martela, F. and Pessi, AB. (2018) Significant Work Is About Self-Realization and

- Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. *Front. Psychol.* 9:363. doi: 10.3389/fpsyg.2018.00363.
- Mautz, S. (2015). *Make it matter: how managers can motivate by creating meaning*. American Management Association, New York.
- Malekzadeh, G., & Rahimnia, F. (2016). Mental Patterns of Iranian Knowledge Based Enterprises Manager's about Meaningful Work: Application of Q Methodology. *Management Studies in Development and Evolution*, 25(81), 1-24.
- May, D. R., Gilson, R. L. and Harter, L. M. (2004). 'The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work'. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Navajas, R. C., Cohen, E. D. (2020), Empirical study of the meaning of work measurement scale, *GEPROS. Gestão da Produção, Operações e Sistemas*, v. 15, n. 2, p. 154 - 174, 2020.
- DOI: 10.1575/gepros.v15i2.2480
- Navarro, J., Roe, R. A., and Artiles, M. I. (2017). Taking time seriously: changing practices and perspectives in work/organizational psychology. *Rev. Psicol. Trabajo Las Organizaciones* 31, 135-145. doi: 10.1016/j.rpto.2015.07.002
- Pratt, M. G. and Ashforth, B. E. (2003). 'Fostering meaningfulness in working and at work'. In Cameron, K. S., Dutton, J. E. and Quinn, R. E. (Eds), *Positive Organizational Scholarship*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers Inc, 309-27
- Rahim Nia, Fariborz and Houshman, Fatemeh, 2015, Examining the role and place of meaningful work in improving the organizational commitment of employees, Fourth International Conference on Applied Research in Management and Accounting, Tehran, <https://civilica.com/doc/568430>
- Rezaei, J. (2016). Best-worst multi-criteria decision-making method: Some properties and a linear model. *Omega*, 64, 126-130.
- Rezaei, J. (2015). Best-worst multi-criteria decision-making method. *Omega*, 53, 49-57.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. and Wrzesniewski, A. (2010). 'On the meaning of work: A theoretical integration and review'. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Ryff, C. D. (2000). Meaning of life, In A. E. Kazdin (Ed.). *Encyclopedia of psychology*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Supanti, D., Butcher, K. (2019), Is corporate social responsibility (CSR) participation the pathway to foster meaningful work and helping behavior for millennials? *International Journal of Hospitality Management* (2018), <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.001>.
- Steger, M. F., Dik, B. J., and Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: the work and meaning inventory (WAMI). *J. Career Assess.* 20, 322-337. doi: 10.1177/1069072711436160.
- Timmermann, C. (2018), Contributive Justice: An exploration of a wider provision of meaningful work, *Social Justice Research* 31 (1):85,111.

Tommasi F, Ceschi A and Sartori R (2020) Viewing Meaningful Work Through the Lens of Time. *Front. Psychol.* 11:585274.

doi: 10.3389/fpsyg.2020.585274.

Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. and Debebe, G. (2003). 'Interpersonal sensemaking and the meaning of work'. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93–135.

Yasin Ghadi.M, Fernando.M, Caputi.P(2015), Describing work as meaningful: Towards a conceptual clarification, *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance* ISSN: 2051-6614.

Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A., and Thompson, M. (2019). *The Oxford Handbook of Meaningful Work*. Oxford: Oxford University Press.