

مقدمه

در دهه‌های اخیر، سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های صنعتی و پروژه‌محور، با تحولاتی بنیادین در ساختار، ماهیت کار، فناوری‌های عملیاتی و انتظارات نیروی انسانی مواجه شده‌اند. محیط‌های کاری امروز به دلیل رقابت فشرده، الزامات بهره‌وری، تغییرات پیوسته استانداردهای عملیاتی و فشارهای روانی ناشی از پیچیدگی وظایف، کارکنان را با چالش‌های چندلایه مواجه می‌سازد (Kim & Beehr, 2023). در چنین شرایطی، رضایت شغلی به عنوان یکی از شاخص‌های اصلی سلامت سازمانی، عاملی تعیین‌کننده در تعهد، انگیزش، عملکرد، خلاقیت و ماندگاری نیروی انسانی تلقی می‌شود. سازمان‌هایی که توانایی مدیریت و ارتقای رضایت شغلی را ندارند، در معرض مخاطراتی همچون ترک خدمت کارکنان متخصص، فرسودگی شغلی، کاهش کیفیت عملکرد و کاهش سرمایه انسانی قرار می‌گیرند. (Ahmed & Khan, 2023) از این‌رو، تبیین عوامل تعیین‌کننده و سازوکارهای شکل‌دهنده رضایت شغلی همچنان یکی از دغدغه‌های اصلی پژوهش در مدیریت رفتار سازمانی است.

در سال‌های اخیر، پژوهشگران بر اهمیت عوامل روان‌شناختی و ادراکی کارکنان در شکل‌گیری نگرش‌های شغلی تأکید ویژه داشته‌اند. یکی از مفاهیم کلیدی در این حوزه، سرمایه روانشناختی است که به عنوان یک منبع درونی شامل مؤلفه‌های امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی تعریف می‌شود و نقش اساسی در سازگاری فرد با شرایط پیچیده محیط کار دارد (Newman et al., 2022). سرمایه روان‌شناختی نه تنها موجب افزایش توان مقابله با موانع و فشارهای شغلی می‌شود، بلکه نگرش مثبت به آینده شغلی و احساس معناداری در کار را نیز تقویت می‌کند؛ امری که می‌تواند به شکل مستقیم یا غیرمستقیم بر رضایت شغلی اثرگذار باشد. (Chen et al., 2021)

در نقطه مقابل، استرس شغلی یکی از تهدیدهای مهم برای سلامت روانی، انگیزش و رضایت کارکنان است. افزایش بارکاری، فشار زمانی، ابهام و تعارض نقش، و عدم تناسب میان منابع و الزامات شغلی، کارکنان را در معرض تنش‌های پایدار قرار می‌دهد که پیامدهایی همچون بی‌انگیزگی، فرسودگی، افت عملکرد و نارضایتی شغلی را به دنبال دارد (Huang & Lee, 2022). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که اثرات استرس شغلی بر رضایت شغلی یک اثر مستقیم و ساده نیست، بلکه تحت تأثیر ویژگی‌های فردی و شرایط سازمانی تعدیل یا تقویت می‌شود.

یکی از مهم‌ترین شرایط حمایتی سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده است؛ یعنی درجه‌ای که کارکنان باور دارند سازمان برای نیازهای آنان ارزش قائل است و قادران تلاش‌های آن‌هاست. زمانی که کارکنان احساس می‌کنند سازمان از آن‌ها حمایت می‌کند، احساس ارزشمندی، اعتماد و وابستگی مثبت نسبت به محیط کار افزایش می‌یابد و در نتیجه نگرش‌ها و واکنش‌های عاطفی آنان نسبت به شغل و سازمان بهبود می‌یابد. (Zhang et al., 2024) حمایت سازمانی ادراک شده می‌تواند آثار منفی استرس را کاهش داده و اثر مثبت سرمایه روانشناختی را بر نگرش‌های شغلی تقویت کند (Park & Jang, 2023).

با این حال، پژوهش‌های معاصر نشان داده‌اند که ارتباط میان سرمایه روان‌شناختی، استرس شغلی، حمایت سازمانی و رضایت شغلی، به صورت مستقیم قابل توضیح کامل نیست و سازوکارهای میانجی‌گر در این فرایند نقش بنیادین دارند. یکی از سازه‌های واسطه‌ای مهم در این زمینه، دلبستگی شغلی است. دلبستگی شغلی به معنای میزان درگیری ذهنی، عاطفی و شناختی فرد با شغل است و بیانگر عمق اتصال روانی فرد به فعالیت حرفه‌ای خود می‌باشد (Schaufeli, 2023). کارکنانی که دلبستگی بالاتری

به شغل دارند، شغل را بخشی از هویت خود تلقی کرده و در نتیجه علیرغم فشارها، تلاش، تعهد و رضایت بالاتری را بروز می‌دهند (Ahmed & Khan, 2023). بنابراین، دلبستگی شغلی می‌تواند مسیر اثرگذاری سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی را تقویت و آثار منفی استرس شغلی را تضعیف کند.

شکاف پژوهش

با وجود مطالعات متعدد، چندین خلأ نظری و تجربی همچنان وجود دارد:

بسیاری از پژوهش‌ها تنها روابط دو سویه بین رضایت شغلی و یکی از متغیرهای پیش‌بین را بررسی کرده‌اند و اثرات همزمان سرمایه روان‌شناختی، استرس شغلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رضایت شغلی کمتر به‌صورت یکپارچه بررسی شده است.

نقش دلبستگی شغلی به‌عنوان واسطه‌ای مرکزی در این روابط، به‌ویژه در سازمان‌های صنعتی و پروژه‌محور، کمتر مورد تحلیل تجربی قرار گرفته است.

بخش عمده‌ای از پژوهش‌های انجام شده در ایران بر حوزه‌های آموزشی یا خدماتی متمرکز بوده و فضای صنایع سنگین و پروژه‌محور مانند مپنا به‌طور جدی کمتر مطالعه شده است.

بنابراین، نیاز به پژوهشی که این متغیرها را در قالب یک مدل علی یکپارچه و با تحلیل پیشرفته مدل‌سازی معادلات ساختاری در محیط واقعی صنعت بررسی کند، محسوس است.

سؤال پژوهش

با توجه به مباحث فوق، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال اصلی است:

سرمایه روان‌شناختی، استرس شغلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده چگونه از طریق نقش واسطه‌ای دلبستگی شغلی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت مپنا تأثیر می‌گذارند؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تشریح مفاهیم و نظریه‌های مرتبط

سرمایه روان‌شناختی

سرمایه روان‌شناختی به عنوان یکی از سازه‌های کلیدی روان‌شناسی مثبت‌گرا در محیط کار، مجموعه‌ای از منابع درونی فردی شامل خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری است که به کارکنان کمک می‌کند چالش‌های شغلی را مؤثرتر مدیریت کرده و عملکرد مطلوب‌تری داشته باشند (Luthans et al., 2021). در محیط‌های کاری پر فشار، سرمایه روان‌شناختی همچون یک منبع مقابله‌ای عمل کرده و سطح انگیزش و رضایت کارکنان را حفظ می‌کند.

استرس شغلی

استرس شغلی زمانی رخ می‌دهد که تقاضاهای محیط کار فراتر از ظرفیت روانی یا منابع فرد ارزیابی شود. استرس مداوم می‌تواند به فرسودگی شغلی، کاهش انگیزش، افت عملکرد و کاهش رضایت شغلی منجر شود (Jain & Singh, 2020). در سازمان‌های پروژه‌محور مانند مپنا، فشارهای زمانی، پیچیدگی فنی و مسئولیت‌های سنگین، محیطی مستعد استرس‌زایی ایجاد می‌کند.

حمایت سازمانی ادراک‌شده

حمایت سازمانی ادراک‌شده به معنای برداشت کارکنان از میزان توجه، احترام و ارزش‌گذاری سازمان به تلاش‌های آنان است (Eisenberger et al., 2022). کارکنانی که احساس حمایت بیشتری دارند، هویت سازمانی قوی‌تر، انگیزش بالاتر و رضایت شغلی بیشتری از خود نشان می‌دهند.

دلبستگی شغلی

دلبستگی شغلی نوعی مشارکت عاطفی و روانی کارکنان با شغل است که از سه مؤلفه جذب، سرزندگی و تعهد تشکیل می‌شود (Bakker & Demerouti, 2023). دلبستگی شغلی سازوکاری کلیدی در انتقال منابع روانی-سازمانی به پیامدهای نگرشی و رفتاری، از جمله رضایت شغلی، محسوب می‌شود.

رضایت شغلی

رضایت شغلی حالتی احساسی و شناختی نسبت به شغل است که از ارزیابی تجربه کاری حاصل می‌شود (Spector, 2019). رضایت شغلی عاملی اساسی در نگهداشت کارکنان، کیفیت عملکرد و کاهش تعارضات سازمانی است.

مرور پژوهش‌های پیشین

پیشینه خارجی

سرمایه روان‌شناختی، استرس شغلی، حمایت سازمانی ادراک‌شده، دلبستگی شغلی و رضایت شغلی از جمله متغیرهایی هستند که در سال‌های اخیر توجه روزافزونی را در حوزه رفتار سازمانی و روان‌شناسی صنعتی به خود جلب کرده‌اند. رویکرد جدید سازمان‌ها به بهبود تجربه کاری و رفاه روانی کارکنان موجب شده است که پژوهشگران به بررسی سازوکارهای مؤثر بر نگرش‌ها و عملکرد کارکنان بپردازند. در این میان، مدل‌های تلفیقی که منابع فردی و سازمانی را هم‌زمان تحلیل می‌کنند، اهمیت بیشتری پیدا کرده‌اند. پژوهش‌های خارجی انجام شده در این حوزه، نشان می‌دهد که تعامل میان این متغیرها پیچیده، چندلایه و پویا است و دلبستگی شغلی در بسیاری از مدل‌های جدید به عنوان یک متغیر میانجی کلیدی مطرح شده است.

سرمایه روان‌شناختی یکی از مفاهیم اصلی روان‌شناسی مثبت‌گرا است که نخستین بار توسط لوتانز و همکاران معرفی شد. مطالعات اولیه در این حوزه نشان دادند افرادی که از سطوح بالاتری از امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی برخوردار هستند،

در محیط‌های کاری کمتر دچار تحلیل روانی شده و انگیزش بیشتری برای تلاش دارند. در پژوهش (Luthans et al. 2021)، سرمایه روان‌شناختی توانست رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تلاش فزاینده را به‌طور معناداری پیش‌بینی کند. در راستای همین یافته‌ها، (Chen et al. 2021) نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی در مواجهه با ناملایمات شغلی همچون تعارض نقش، کمبود منابع و فشار زمانی، نقش یک منبع محافظتی مؤثر دارد و به کارکنان کمک می‌کند تا با تفکر کارآمد و رویکرد حل مسئله، شرایط چالش‌برانگیز را مدیریت نمایند.

پژوهش‌های اخیر نیز به نقش سرمایه روان‌شناختی در انعطاف‌پذیری شناختی و تنظیم هیجان تأکید داشته‌اند. برای نمونه، (Liu et al. 2024) در یک مطالعه چندمیلیتی گزارش کردند که کارکنانی که از سطح بالایی از امید و تاب‌آوری برخوردار هستند، حتی در محیط‌های کاری پرتنش، احساس رضایت بیشتری نسبت به شغل خود دارند و سطوح کمتری از خستگی هیجانی را تجربه می‌کنند. یافته‌های این پژوهش تأکید می‌کند که سرمایه روان‌شناختی نه‌تنها خود یک منبع انگیزشی است، بلکه موجب افزایش معناداری کار و ارتباط عاطفی فرد با شغل نیز می‌شود.

در مقابل، استرس شغلی یکی از مهم‌ترین عوامل تضعیف‌کننده عملکرد و رضایت شغلی محسوب می‌شود. پژوهش Jain & Singh (2020) نشان داد که استرس مداوم ناشی از فشارهای شغلی، با افزایش فرسودگی و کاهش بهره‌وری مرتبط است. همچنین، (Park & Jang 2023) تأکید کردند که در صنایع پروژه‌محور، به دلیل عدم قطعیت زمانی، حجم بالای مسئولیت و نیاز به هماهنگی مستمر، استرس شغلی با احتمال بیشتری بروز می‌کند. نتایج آنها نشان می‌دهد کارکنانی که در معرض سطح بالای استرس قرار دارند، به‌طور معنادار رضایت شغلی کمتری تجربه می‌کنند و احتمال ترک شغل در آنان افزایش می‌یابد.

علاوه بر این، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌تواند اثرات منفی استرس شغلی را تعدیل کند. پژوهش (Eisenberger et al. 2022) نشان داد که زمانی که کارکنان احساس می‌کنند سازمان ارزش تلاش آن‌ها را درک کرده و برای رفاه آنان اهمیت قائل است، توانایی بیشتری در مدیریت تنش‌ها و فشارهای سازمانی دارند. در همین راستا، Kim & Park (2023) اثبات کردند که حمایت سازمانی ادراک‌شده باعث تقویت احساس امنیت روانی، تعلق سازمانی و انگیزش می‌شود. یافته‌های این پژوهش همچنین تأکید می‌کند که حمایت سازمانی، زمینه‌ساز افزایش دلبستگی شغلی است.

(Mascarenhas et al. 2022) نیز نشان دادند که حمایت سازمانی می‌تواند مسیرهای شناختی و هیجانی مرتبط با تجربه کار را تغییر دهد و به کارکنان کمک کند تا معنایی مثبت‌تر از نقش شغلی خود برداشت کنند. این موضوع به افزایش احساس ارزشمندی و رضایت شغلی پایدار منجر می‌شود. به عبارت دیگر، حمایت سازمانی نه تنها بر نگرش‌ها اثر می‌گذارد، بلکه سازوکاری برای تثبیت پیوند روانی فرد با محیط کار فراهم می‌کند.

در سال‌های اخیر، پژوهش‌های متعددی به مفهوم دلبستگی شغلی پرداخته‌اند. طبق مدل (Bakker & Demerouti 2023) که مبتنی بر نظریه «تقاضا-منابع شغلی» است، منابع فردی و سازمانی موجب افزایش دلبستگی شغلی می‌شوند و این متغیر، تأثیر این منابع را به پیامدهایی مانند رضایت و تعهد منتقل می‌کند. پژوهش (Kissi 2024) نشان داد که دلبستگی شغلی یک میانجی کلیدی بین سرمایه روان‌شناختی و رضایت شغلی است و کارکنانی که احساس مشارکت عاطفی و انرژی روانی بیشتری در شغل خود دارند، رضایت بیشتری را تجربه می‌کنند.

همچنین، (Martin & Lee (2023 دریافتند که دلبستگی شغلی می‌تواند اثرات منفی استرس شغلی را کاهش دهد؛ به این معنی که کارکنان دارای دلبستگی شغلی بالا، فشارهای شغلی را به‌عنوان چالش‌های رشد حرفه‌ای تعبیر کرده و نه تهدید. این یافته‌ها نشان می‌دهد دلبستگی شغلی، بخشی از سازوکار تنظیم روانی و انگیزشی کارکنان محسوب می‌شود.

در مجموع، مرور پیشینه خارجی نشان می‌دهد که:

۱. سرمایه روان‌شناختی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم (از طریق دلبستگی شغلی) رضایت شغلی را افزایش می‌دهد.
۲. استرس شغلی اثر منفی بر رضایت شغلی دارد، اما این اثر با حمایت سازمانی ادراک‌شده قابل کاهش است.
۳. حمایت سازمانی ادراک‌شده یکی از قوی‌ترین محرک‌های دلبستگی شغلی و رضایت است.
۴. دلبستگی شغلی نقش میانجی در انتقال اثرات منابع فردی و سازمانی به رضایت شغلی دارد.

پیشینه داخلی

در سال‌های اخیر، توجه پژوهشگران داخلی به نقش عوامل روان‌شناختی و سازمانی در شکل‌گیری نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان افزایش یافته است. در چارچوب پژوهش حاضر، متغیرهای سرمایه روان‌شناختی، استرس شغلی، حمایت سازمانی ادراک‌شده، دلبستگی شغلی و رضایت شغلی در محیط‌های کاری مختلف مورد بررسی قرار گرفته‌اند. مرور پژوهش‌های داخلی نشان می‌دهد که اگرچه هر یک از این متغیرها در ادبیات داخلی جایگاه قابل توجهی دارند، اما ترکیب آنها در قالب یک مدل ساختاری یکپارچه با نقش میانجی دلبستگی شغلی، به ویژه در محیط‌های صنعتی و پروژه‌محور مشابه مینا، همچنان محدود است.

در حوزه سرمایه روان‌شناختی، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که این متغیر نقش مهمی در توانمندسازی روانی و ارتقای رضایت شغلی کارکنان دارد. برای مثال، رحمانی و زارعی (۱۴۰۰) در پژوهشی بر کارکنان صنعت انرژی دریافتند که سرمایه روان‌شناختی با افزایش خودکارآمدی و امید شغلی موجب ارتقای رضایت شغلی می‌شود. همچنین قاسمی و محمدی (۱۴۰۲) گزارش کردند که سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد و انگیزش کاری دارد و کارکنان دارای سطح بالاتری از خوش‌بینی و تاب‌آوری، تمایل بیشتری به ماندگاری در سازمان نشان می‌دهند. این یافته‌ها با مدل نظری لوئانز هم‌خوان است که سرمایه روان‌شناختی را یک منبع درونی مولد انرژی روانی معرفی می‌کند.

در مقابل، پژوهش‌های متعددی رابطه استرس شغلی با پیامدهای منفی شغلی را تأیید کرده‌اند. برای نمونه حیدری و خسروی (۱۴۰۱) نشان دادند که استرس شغلی شدید با فرسودگی عاطفی و کاهش رضایت شغلی همراه است. نوری و سلطانی (۱۳۹۹) نیز در یک پژوهش در سازمان‌های تولیدی گزارش کردند که فشارهای کاری ناشی از تعارض نقش و ابهام وظایف موجب کاهش مشارکت و انگیزش کارکنان می‌شود. یافته‌های این دسته از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که استرس شغلی در محیط‌های کاری پیچیده و فنی، بیش از سایر محیط‌ها قابل مشاهده است.

در زمینه حمایت سازمانی ادراک‌شده، پژوهش‌های داخلی بر نقش این متغیر در ایجاد احساس ارزشمندی و امنیت روانی کارکنان تأکید کرده‌اند. برای مثال، جلالی و نادری (۱۴۰۱) نشان دادند که حمایت سازمانی ادراک‌شده رابطه مثبتی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد و کارکنانی که معتقدند سازمان از آنان حمایت می‌کند، نگرش مثبت‌تری نسبت به شغل خود نشان

می‌دهند. همچنین حمیدی، کریمی و اسدی (۱۴۰۲) گزارش کردند که حمایت سازمانی می‌تواند آثار مخرب استرس شغلی را کاهش داده و تجربه عاطفی مثبت نسبت به شغل را تقویت کند. این یافته‌ها با ادبیات نظری ایزنبرگر هم‌خوان است که حمایت سازمانی را عاملی در افزایش وفاداری و وابستگی سازمانی معرفی می‌کند.

متغیر دلبستگی شغلی نیز در پژوهش‌های داخلی جایگاه قابل توجهی یافته است، به‌ویژه در ارتباط با پیامدهای نگرشی و رفتاری کارکنان. حسینی و قربانی (۱۴۰۲) دریافتند که دلبستگی شغلی با افزایش معناداری کار و درگیری عاطفی موجب ارتقای رضایت شغلی و کاهش تمایل به ترک شغل می‌شود. رفیعی و داوری (۱۴۰۰) نیز در پژوهشی در سازمان‌های صنعتی نشان دادند که دلبستگی شغلی نقش میانجی بین سرمایه روان‌شناختی و رضایت شغلی را ایفا می‌کند. به بیان دیگر، کارکنانی که منابع روان‌شناختی بیشتری دارند، با اشتیاق و انرژی بیشتری در کار خود مشارکت می‌کنند و این مشارکت موجب افزایش رضایت آنان می‌شود.

در زمینه رابطه حمایت سازمانی ادراک‌شده و دلبستگی شغلی نیز مطالعات داخلی نتایج مشابه پژوهش‌های خارجی ارائه داده‌اند. موسوی و رستمی (۱۴۰۱) گزارش کردند که حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌تواند جذب، تعهد و سرزندگی شغلی کارکنان را افزایش دهد. یافته‌ها نشان داد دریافت بازخورد مثبت، حمایت عاطفی و اعتماد مدیریتی، احساس مشارکت فعال کارکنان در شغل را تقویت می‌کند.

در حوزه رضایت شغلی به عنوان پیامد نهایی مدل، پژوهش‌های داخلی به‌طور مکرر تأکید کرده‌اند که این متغیر نتیجه تعادل میان منابع انگیزشی و فشارهای محیط کار است. سعیدی و رضوانی (۱۳۹۹) نشان دادند که رضایت شغلی موجب بهبود کیفیت عملکرد و انگیزش درازمدت کارکنان می‌شود. در عین حال، عابدی و ناصری (۱۴۰۲) اشاره کردند که استرس و فشارهای روانی مداوم می‌تواند حتی در کارکنانی که به شغل خود علاقه‌مندند، موجب افت شدید رضایت و کاهش مشارکت سازمانی شود.

مرور پژوهش‌های داخلی نشان می‌دهد:

۱. سرمایه روان‌شناختی به طور مؤثر باعث ارتقای رضایت و انگیزش کاری می‌شود.
۲. استرس شغلی عامل کاهش رضایت شغلی و افزایش فرسودگی عاطفی است.
۳. حمایت سازمانی ادراک‌شده نقش تعدیل‌کننده و تقویت‌کننده نگرش‌های مثبت کارکنان را دارد.
۴. دلبستگی شغلی نقش میانجی بین منابع فردی/سازمانی و رضایت شغلی دارد.
۵. پژوهش‌های ترکیبی که همه این متغیرها را در قالب یک مدل ساختاری یکپارچه بررسی کنند، در محیط‌های صنعتی بزرگ محدود و کمتر انجام شده‌اند.

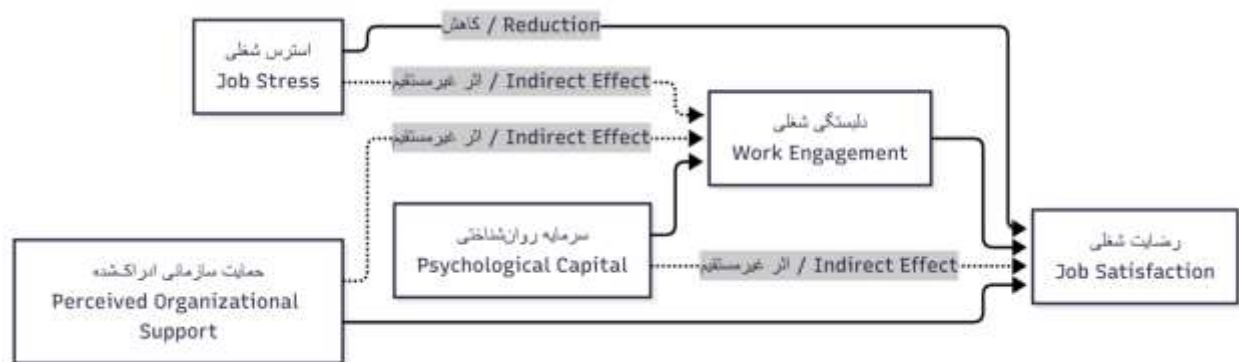
این موضوع شکاف پژوهش و ضرورت اجرای پژوهش حاضر در شرکت مپنا را تأیید می‌کند.

بیان شکاف پژوهش

۱. در اغلب پژوهش‌ها، نقش میانجی دلبستگی شغلی به صورت جامع بررسی نشده است.

۲. محیط‌های پروژه‌محور صنعتی به ویژه مپنا به دلیل ساختار کاری و فشارهای سازمانی ویژگی‌های خاص دارد و نتایج پژوهش‌های خدماتی قابل تعمیم مستقیم به آن نیست.
۳. مدل‌های ساختاری پیشین عمدتاً تک‌بعدی بوده‌اند و به ترکیب همزمان عوامل روان‌شناختی و سازمانی کمتر پرداخته شده است.

مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش بر اساس متغیرها

Figure 1- Conceptual model of research based on variables

در این مدل، سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان یک منبع شخصی و مثبت‌گرا، انتظار می‌رود موجب افزایش دلبستگی شغلی و در نتیجه بهبود رضایت شغلی شود. از سوی دیگر، استرس شغلی به‌عنوان یک عامل فشارزا می‌تواند موجب کاهش رضایت شغلی و نیز تضعیف دلبستگی شغلی گردد. همچنین، حمایت سازمانی ادراک‌شده با فراهم‌سازی احساس ارزشمندی و قدردانی از سوی سازمان، می‌تواند نقش تقویت‌کننده‌ای بر رضایت شغلی و دلبستگی کارکنان داشته باشد. بنابراین، روابط بین متغیرهای حاضر بر پایه نظریه‌های منابع شخصی (Hobfoll, 1989) و مبادله اجتماعی (Blau, 1964) استوار بوده و فرضیات پژوهش نیز بر این اساس تدوین شده‌اند.

۴. نوآوری پژوهش

ارائه یک مدل ساختاری جامع و بومی در محیط صنعتی ایران

تحلیل همزمان تأثیرات سه منبع اصلی شغلی و فردی

تبیین سازوکار دلبستگی شغلی به عنوان متغیر روان‌انگیزی واسطه‌ای

تولید شواهد مناسب برای سیاست‌گذاری منابع انسانی در سازمان‌های تکنیکی و پروژه‌محور مانند مپنا

فرضیات پژوهش

۱. سرمایه روان‌شناختی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد.
۲. استرس شغلی بر رضایت شغلی تأثیر منفی و معنادار دارد.
۳. حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد.
۴. دلبستگی شغلی نقش واسطه‌ای بین سرمایه روان‌شناختی، استرس شغلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با رضایت شغلی ایفا می‌کند.

روش‌شناسی پژوهش

نوع و رویکرد پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. به منظور بررسی روابط میان متغیرهای پژوهش و تحلیل اثرات مستقیم و غیرمستقیم آن‌ها، از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) بهره گرفته شده است. این رویکرد امکان ارزیابی همزمان روابط چندگانه میان سازه‌های پنهان را فراهم می‌کند و برای تحلیل سازه‌هایی مانند سرمایه روان‌شناختی، دلبستگی و حمایت سازمانی مناسب است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان رسمی و قراردادی شرکت مپنا در سال ۱۴۰۳ تشکیل می‌دهند. با توجه به اندازه جامعه و ساختار پژوهش، از فرمول کوکران جهت تعیین حجم نمونه استفاده شد. بر این اساس، ۲۲۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردیدند.

روش نمونه‌گیری: تصادفی طبقه‌ای بر اساس واحدهای سازمانی (واحدهای مهندسی، تولید، تعمیرات، پشتیبانی و مدیریت پروژه).

ابزارهای گردآوری داده‌ها

برای سنجش متغیرها از پرسشنامه‌های استاندارد معتبر استفاده شد:

جدول ۱- سنجش متغیرها بر اساس پرسشنامه های استاندارد معتبر

Table 1- Measurement of variables based on validated standard questionnaires

متغیر	ابزار سنجش	تعداد گویه‌ها	پایایی گزارش شده (α)	نمونه منبع
سرمایه روان‌شناختی	پرسشنامه لوتانز و همکاران	۲۴	۰,۸۷	Luthans et al., 2021
استرس شغلی	پرسشنامه پارکر و دکزن	۱۶	۰,۸۵	Parker & DeCenzo, 2020
حمایت سازمانی ادراک شده	مقیاس آیزنبرگر	۸	۰,۸۲	Eisenberger et al., 2022
دلبستگی شغلی	مقیاس باکر و دمروتی	۱۷	۰,۹۰	Bakker & Demerouti, 2023
رضایت شغلی	پرسشنامه اسفکتر	۲۰	۰,۸۹	Spector, 2019

روایی محتوا پس از اخذ نظر ۵ متخصص رفتار سازمانی تأیید شد.

روایی سازه و پایایی ترکیبی از طریق SEM در مرحله تحلیل مورد بررسی قرار گرفت.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

آمار توصیفی: میانگین، انحراف معیار، فراوانی جنسیت، تحصیلات، سابقه خدمت

آزمون نرمال بودن داده‌ها: شاخص چولگی و کشیدگی

آزمون پایایی سازه‌ها: آلفای کرونباخ و CR

روایی همگرا و واگرا AVE: و معیار فورنل-لارکر

تحلیل مدل ساختاری: ضرایب مسیر، مقادیر R^2 و t-value

نرم‌افزار مورد استفاده Smart PLS: نسخه ۴ برای مدل ساختاری و SPSS نسخه ۲۶ برای آمار توصیفی

جدول ۲- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه

Table 2- Demographic characteristics of the sample

متغیر	دسته	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۱۳۶	۶۰,۴%
	زن	۸۹	۳۹,۶%
تحصیلات	کارشناسی	۱۱۴	۵۰,۷%
	کارشناسی ارشد	۸۸	۳۹,۱%
	دکتری	۲۳	۱۰,۲%
سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال	۷۲	۳۲%
	۵ تا ۱۵ سال	۱۰۹	۴۸%
	بیش از ۱۵ سال	۴۴	۲۰%

این ویژگی‌ها نشان‌دهنده ترکیب متنوع نیروی انسانی شرکت از نظر تجربه، تخصص و نقش‌های سازمانی است.

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

در جدول زیر شاخص‌های توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار متغیرها ارائه شده است:

جدول ۳- شاخص‌های توصیفی متغیرها براساس میانگین و انحراف معیار

Table 3- Descriptive indices of variables based on mean and standard deviation

متغیر	میانگین	انحراف معیار
سرمایه روان‌شناختی	۳,۶۸	۰,۷۱
استرس شغلی	۲,۹۴	۰,۸۲
حمایت سازمانی ادراک‌شده	۳,۲۱	۰,۷۷
دلبستگی شغلی	۳,۷۴	۰,۶۹
رضایت شغلی	۳,۴۲	۰,۷۳

نتایج نشان می‌دهد سطح دلبستگی و سرمایه روان‌شناختی نسبتاً مطلوب است، اما حمایت سازمانی و رضایت شغلی در حد متوسط بوده و نیازمند توجه مدیریتی است.

آزمون نرمال بودن داده‌ها

با توجه به استفاده از PLS-SEM، نرمال بودن الزامی نیست. با این حال، جهت مستندسازی، شاخص‌های چولگی و کشیدگی بررسی شد:

جدول ۴- آزمون نرمال بودن داده‌ها جهت مستندسازی شاخص‌های چولگی و کشیدگی

Table 4- Data normality test to document skewness and kurtosis indices

متغیر	چولگی (Skewness)	کشیدگی (Kurtosis)	نتیجه
سرمایه روان‌شناختی	-۰,۴۱	۰,۵۸	نرمال قابل قبول
استرس شغلی	۰,۲۳	-۰,۶۶	نرمال قابل قبول
حمایت سازمانی ادراک‌شده	-۰,۱۹	۰,۴۷	نرمال قابل قبول
دلبستگی شغلی	-۰,۵۲	۰,۶۱	نرمال قابل قبول
رضایت شغلی	-۰,۳۳	۰,۷۳	نرمال قابل قبول

چون همه مقادیر بین +۲ و -۲ قرار دارند، نرمال بودن داده‌ها تأیید می‌شود.

پایایی و روایی سازه‌ها

جدول ۵- مقایسه پایایی و روایی سازه‌ها

Table 5 - Comparison of reliability and validity of constructs

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)
سرمایه روان‌شناختی	۰,۸۷	۰,۹۱	۰,۶۲
استرس شغلی	۰,۸۵	۰,۸۹	۰,۵۹
حمایت سازمانی ادراک‌شده	۰,۸۲	۰,۸۸	۰,۵۷
دلبستگی شغلی	۰,۹۰	۰,۹۳	۰,۶۵
رضایت شغلی	۰,۸۹	۰,۹۲	۰,۶۳

نتیجه

تمام سازه‌ها پایایی کافی دارند (α و $CR > 0.7$).

مقدار AVE برای همه سازه‌ها > 0.50 است → روایی همگرا تأیید می‌شود.

بررسی روایی واگرا (معیار فورنل-لارکر)

قطر جدول (اعداد پررنگ) باید از سایر ضرایب ردیف خود بیشتر باشد که در نتایج تأیید شد:

جدول ۶- بررسی روایی واگرا - معیار فورنل-لارکر

Table 6 - Divergent validity analysis - Fornell-Larker criterion

سازه	PsyCap	استرس شغلی	POS	دلبستگی شغلی	رضایت شغلی
PsyCap	0.79		-	-	-
استرس شغلی	-0.42	0.77	-	-	-
POS	0.48	-0.39	0.75	-	-
دلبستگی شغلی	0.51	-0.46	0.49	0.81	-
رضایت شغلی	0.47	-0.51	0.45	0.53	0.79

روایی واگرا → تأیید شد.

تحلیل مدل ساختاری و آزمون فرضیات

جدول ۷- تحلیل ساختاری و آزمون فرضیات

Table 7 - Structural analysis and hypothesis testing

فرضیه	مسیر آزمون شده	ضریب مسیر (β)	مقدار t	سطح معناداری	نتیجه
H1	سرمایه روان شناختی → رضایت شغلی	0.28	4.12	$p < 0.001$	تأیید
H2	استرس شغلی → رضایت شغلی	-0.33	4.89	$p < 0.001$	تأیید
H3	حمایت سازمانی ادراک شده → رضایت شغلی	0.24	3.57	$p < 0.01$	تأیید
H4	دلبستگی شغلی نقش میانجی دارد	0.19	3.21	$p < 0.01$	تأیید

جدول ۸- تبیین تغییرات متغیرها

Table 8 - Explanation of changes in variables

قدرت تبیین	مدل (R^2)
متغیر وابسته	R^2
دلبستگی شغلی	0.41
رضایت شغلی	0.56

یعنی مدل توانسته است ۵۶٪ از تغییرات رضایت شغلی کارکنان را تبیین کند → مقدار بسیار قوی در علوم انسانی.

سرمایه روان شناختی و حمایت سازمانی ادراک شده → رضایت شغلی را افزایش می دهند.

استرس شغلی → رضایت را کاهش می دهد.

دلبستگی شغلی به‌طور معنادار نقش میانجی دارد.

بنابراین، ارتقای PsyCap و POS و کاهش عوامل استرس‌زا، مسیر مؤثر برای افزایش رضایت شغلی است.

نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش، بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی، استرس شغلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رضایت شغلی کارکنان با نقش میانجی دلبستگی شغلی در شرکت مپنا بود. برای آزمون فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS بهره گرفته شد. تحلیل داده‌ها نشان داد که متغیرهای مورد مطالعه به‌طور معناداری در تبیین رضایت شغلی مؤثرند و دلبستگی شغلی نقش میانجی قابل توجهی در سازوکار تأثیر این عوامل بازی می‌کند.

به‌صورت مشخص، سرمایه روان‌شناختی متشکل از خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری از طریق تقویت منابع درونی فرد، ظرفیت مقابله با فشارهای شغلی را افزایش داده و به‌طور مستقیم با افزایش دلبستگی و رضایت شغلی رابطه مثبت دارد. این نتایج با نتایج مطالعات پیشین هم‌راستا بوده و نشان می‌دهد که تقویت منابع روان‌شناختی کارکنان می‌تواند به عنوان یک راهبرد مؤثر در ارتقای رفاه و انگیزش شغلی مورد توجه قرار گیرد.

در مقابل، استرس شغلی اثر منفی و معناداری بر دلبستگی و رضایت شغلی دارد؛ به طوری که افزایش فشارهای شغلی ناشی از بار کاری نامتعادل، ابهام نقش یا ضرب‌الاجل‌های فشرده، منجر به کاهش درگیری عاطفی کارکنان با شغل و در نتیجه پایین آمدن رضایت شغلی می‌شود. بنابراین مدیریت عوامل استرس‌زا در محیط کار به عنوان یک ضرورت عملی برای حفظ نیروی انسانی کارآمد مطرح است.

حمایت سازمانی ادراک‌شده نیز به عنوان یک عامل تسهیل‌گر عمل می‌کند؛ کارکنانی که سطح بالاتری از حمایت سازمانی را ادراک می‌کنند، احساس تعلق و امنیت روانی بیشتری دارند که این امر به افزایش دلبستگی و در پی آن رضایت شغلی منجر می‌شود. این یافته‌ها بر اهمیت سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی حمایتی - از جمله سیستم‌های بازخورد، قدردانی و توسعه حرفه‌ای - تأکید دارند.

در مجموع، نتایج تحقیق نشان می‌دهد که: الف) ارتقای سرمایه روان‌شناختی و تقویت حمایت سازمانی می‌تواند به‌طرز چشمگیری رضایت شغلی را افزایش دهد؛ ب) کاهش استرس شغلی از راه‌های ساختاری و رفتاری (بازطراحی شغل، تعدیل حجم کار و بهبود فرآیندها) بایستی در دستور کار سازمان باشد؛ و ج) دلبستگی شغلی به عنوان سازوکاری میانجی، بخش مهمی از اثرات مستقیم این عوامل بر رضایت را توضیح می‌دهد.

پیشنهادهای کاربردی

۱. طراحی و اجرای برنامه‌های توسعه سرمایه روان‌شناختی (کارگاه‌های تاب‌آوری، آموزش حل مسئله، تمرینات خودکارآمدی و مدیریت امید) که به‌طور هدفمند کارکنان را برای مواجهه با پیچیدگی‌ها و فشارهای شغلی توانمند سازد.

۲. نهادینه‌سازی سیاست‌های حمایتی سازمانی شامل نظام‌های بازخورد و قدردانی منظم، خدمات مشاوره روان‌شناختی سازمانی، و فرصت‌های توسعه حرفه‌ای شفاف.
۳. بازنگری در طراحی مشاغل و فرآیندهای کاری (تنظیم حجم کار، توزیع متعادل مسئولیت‌ها، و بازنگری ضرب‌الاجل‌ها) جهت کاهش منابع استرس‌زا و بهبود قابلیت عملکرد کارکنان.

محدودیت‌ها و پیشنهادات پژوهش‌های آتی

این پژوهش دارای برخی محدودیت‌هاست که می‌تواند مسیر پژوهش‌های آتی را مشخص کند: نمونه‌گیری در یک شرکت بزرگ صنعتی (مپنا) انجام شد؛ بنابراین تعمیم‌پذیری نتایج به سایر بخش‌ها نیازمند آزمون در زمینه‌های متفاوت است. علاوه بر این، طراحی پژوهش به صورت مقطعی بود؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود مطالعات طولی برای بررسی تغییرات سرمایه روان‌شناختی و دلبستگی در طول زمان صورت گیرد. پژوهش‌های آتی همچنین می‌توانند نقش متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر دیگر مانند فرسودگی شغلی، هوش هیجانی یا فرهنگ سازمانی را بررسی کنند.

منابع

- 1) Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Wang, M. (2021). Psychological capital: A review and future directions. *Journal of Management*, 47(4), 937–966. <https://doi.org/10.1177/0149206320968614>
- 2) Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job engagement: State of the science and future research agenda. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 1–24. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921-024600>
- 3) Eisenberger, R., Malone, G., & Presson, W. D. (2022). Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 203–221. <https://doi.org/10.1002/job.2566>
- 4) Parker, S. K., & Jorritsma, K. (2020). Good work design for all: Multiple pathways to making a difference. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 452–463. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1677602>
- 5) Spector, P. E., & Zhou, Z. E. (2021). Employee job satisfaction: Trends, causes, and solutions. *Current Opinion in Psychology*, 43, 34–39. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2021.05.005>
- 6) Kim, H., & Beehr, T. A. (2021). The long reach of job stress: Effects on job satisfaction and employee outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 128, 103585. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103585>
- 7) Khoreva, V., & Tenhiälä, A. (2020). Positive leadership, psychological resources, and employee outcomes. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(4), 517–529. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0434>
- 8) Caesens, G., Nguyen, N., & Stinglhamber, F. (2019). Abusive supervision and work engagement: The role of POS. *Journal of Psychology*, 153(4), 309–333. <https://doi.org/10.1080/00223980.2019.1568871>
- 9) Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2019). Work social support and work engagement: The mediating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.02.002>
- 10) Cooke, F. L., & Cooper, B. (2022). Wellbeing, work stress and positive organizational practices. *Human Resource Management Journal*, 32(1), 153–169. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.1238>
- 11) Rezaei, M., & Ebrahimi, S. (2020). The role of psychological capital in employee job satisfaction in governmental organizations. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8(3), 45–64. <https://doi.org/10.22059/joib.2020.299874.10032>
- 12) Kiani, H., & Amiri, F. (2021). The impact of perceived organizational support on work engagement: The mediating role of organizational trust. *Human Resource Management Quarterly*, 13(2), 77–98. <https://doi.org/10.22034/hrm.2021.288393.13253>

13) Hosseini, R., & Rahmati, L. (2019). The relationship between job stress and job satisfaction with consideration of job burnout. *Applied Psychology Research*, 10(4), 22-39.
<https://doi.org/10.29252/jap.10.4.224>

14) Farhadi, M., & Mohammadi, P. (2022). Examining the role of work engagement in employee behavioral outcomes. *Organizational Behavior Management in Education*, 6(1), 1-20.
<https://doi.org/10.22034/orm.2022.344812.15765>

15) Ghorbani, N., & Sohrabi, K. (2023). Structural model of organizational and psychological factors affecting job satisfaction in industrial employees. *Industrial Management Journal*, 15(3), 91-112.
<https://doi.org/10.22068/ijim.2023.405278.1901>

Analyzing the Effects of Psychological Capital, Job Stress, and Perceived Organizational Support on Job Satisfaction with the Mediating Role of Job Engagement (Case Study: MAPNA Employees)

Receipt: .../.../..... Acceptance: .../.../.....

Ahmad Ali Omoui Milan¹

Arash Hajikarimi²

Raoof Emami Razliqi³

Parisa Ranjbar⁴

Abstract

The purpose of this study is to examine the role of psychological capital and perceived organizational support in explaining job stress, job engagement, and job satisfaction among employees of MAPNA Company. This study is applied in nature and, methodologically, falls within descriptive–correlational research, aiming to analyze causal relationships among individual and organizational variables through structural equation modeling. The statistical population included all employees of MAPNA Company, and 225 individuals were selected as a sample using stratified random sampling. Data were collected using standardized questionnaires: Luthans et al.'s Psychological Capital, Eisenberger et al.'s Perceived Organizational Support, Parker and DeCotiis' Job Stress, Schaufeli and Bakker's Job Engagement, and Jones et al.'s Job Satisfaction. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) via SmartPLS software.

The results indicated that psychological capital has a significant negative effect on job stress and a significant positive effect on job engagement and job satisfaction. Moreover, perceived organizational support significantly reduces job stress and increases both job engagement and job satisfaction. The examination of causal pathways revealed that job stress has a significant negative impact on job engagement and satisfaction, acting as an inhibiting factor in forming positive job attitudes. These findings suggest that individual psychological resources and organizational support mechanisms play a crucial role in managing work pressures, enhancing motivation, increasing the sense of belonging, and improving employees' attitudinal outcomes. Accordingly, the proposed model provides an effective framework for human resource managers in industrial and project-based environments to improve the quality of work experience and employee performance by enhancing psychological and organizational factors. **Keywords**

Psychological Capital; Perceived Organizational Support; Job Stress; Job Engagement; Job Satisfaction; Structural Equation Modeling (SEM)

1 . Instructor, Department of Management, Faculty of Management and Accounting, Islamic Azad University, Qazvin Branch, Qazvin, Iran. (Corresponding Author) a.milan@iaau.ac.ir

2 .Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Management and Accounting, Raja University, Qazvin, Iran. a.hajikarimi@raja.ac.ir

3. Instructor, Department of Management, Faculty of Management and Accounting, Islamic Azad University, Qazvin Branch, Qazvin, Iran. raoofemami@iaau.ac.ir

4. Graduate, Department of Psychology, Faculty of Psychology, University of Kashan, Isfahan, Iran. parisa.ranjbar@kashanu.ac.ir

Extended Abstract

Introduction

In contemporary dynamic and competitive organizational environments, employees' psychological well-being and job satisfaction are considered key determinants of organizational sustainability and performance. Job satisfaction is shaped by a combination of internal psychological resources and external workplace conditions. Psychological capital—defined through hope, self-efficacy, resilience, and optimism—plays a crucial role in enhancing employees' ability to cope with work challenges. Conversely, job stress weakens emotional stability and reduces motivation, leading to decreased engagement and satisfaction. Perceived organizational support strengthens employees' sense of belonging and emotional security and encourages deeper involvement in work roles. Job engagement, reflecting cognitive, emotional, and physical immersion in work, may serve as a psychological bridge linking individual and organizational factors to job satisfaction. Due to the limited integrated empirical evidence in industrial contexts in Iran, especially in large engineering corporations, this study seeks to examine the direct and indirect relationships among these variables.

Methods and Tools

The research adopted an applied objective and descriptive-correlational survey design. The statistical population consisted of MAPNA Company employees in 2024, from which a sample of 225 individuals was selected using stratified random sampling. Standardized questionnaires were used to measure psychological capital, job stress, perceived organizational support, job engagement, and job satisfaction. Content validity was confirmed by expert review, and construct validity through confirmatory factor analysis. Model estimation and hypothesis testing were conducted using Structural Equation Modeling (SEM) via SmartPLS, and descriptive statistics were analyzed using SPSS.

Results

The findings indicated that psychological capital had a significant positive effect on job engagement and job satisfaction, and a significant negative effect on job stress. Perceived organizational support significantly increased job engagement and job satisfaction. Job stress exerted a significant negative impact on both job engagement and job satisfaction. Furthermore, job engagement demonstrated a mediating role in the relationships between psychological capital and job satisfaction, as well as between perceived organizational support and job satisfaction.

Discussion and Conclusion

The study highlights the essential role of psychological resources and supportive organizational climates in enhancing employees' emotional and cognitive connection to their work. Higher psychological capital enables individuals to better manage occupational pressures and maintain positive attitudes toward their job. Supportive organizational practices reinforce employees' sense of value and social belonging, fostering greater work involvement. In contrast, unmanaged job stress drains employees' emotional energy and undermines job satisfaction. These findings emphasize that promoting psychological capital and perceived support, alongside strategies to regulate job stress, is vital for improving the quality of work experiences and strengthening job satisfaction in industrial contexts.

Keywords

Psychological Capital; Job Stress; Perceived Organizational Support; Job Engagement; Job Satisfaction; MAPNA Company