

بررسی تاثیر رضایت شغلی، تاب آوری روانشناختی و احساس یکپارچگی بر مشارکت در کار (مورد مطالعه: کارکنان شرکت‌های پتروشیمی تهران)

یگانه شیخ رستم آبادی^۱، سعیده ترک^۲

^۱ کارشناسی، مدیریت بیمه (شاخه اشخاص)، دانشگاه علمی و کاربردی شرکت سهامی بیمه ایران، تهران، ایران

^۲ کارشناسی، مدیریت بیمه، دانشگاه علمی و کاربردی بیمه ایران، تهران، ایران

چکیده

هدف اصلی تحقیق حاضر، بررسی تأثیر بازاریابی داخلی بر بازاریابی صادراتی و عملکرد صادراتی شرکت‌های پتروشیمی می‌باشد. روش این تحقیق جزء تحقیقات توصیفی و از حیث گردآوری داده‌ها از شاخه پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شرکت‌های پتروشیمی تهران است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای با ۱۸ سؤال با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از «کاملاً مخالف» تا «کاملاً موافق» تنظیم شد. روایی صوری با استفاده از نظر اساتید گروه مدیریت و روایی سازه پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی و نیز پایایی متغیرهای پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. پس از اطمینان از روایی و پایایی، این پرسشنامه به صورت حضوری در جامعه آماری توزیع گردید و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS و Smart PLS انجام شد. نتایج نشان داد که احساس یکپارچگی و رضایت شغلی بر تاب آوری تأثیر مثبت و معنی داری دارد. تأثیر مثبت و معنی دار احساس یکپارچگی، رضایت شغلی و تاب آوری بر مشارکت شغلی نیز مورد تأیید قرار گرفت.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، تاب آوری روانشناختی، احساس یکپارچگی، مشارکت در کار.

۱- مقدمه

امروزه کارمندان با اشتیاق بیشتری کاری را انجام می دهند که به آنها رضایت می دهد تا آن چیزی که احساس می کنند باید انجام دهند، یا زمانی که فکر می کنند یک کار بیهوده است. کار باید توسط کارکنان از منظر ارزش هایشان مهم تلقی شود. لذا می توان بیان نمود که رضایت شغلی با مشارکت شغلی همبستگی مثبت دارد. با اشاره به اهمیت حساسیت کاری (که خود جزئی از یکپارچگی است) در ایجاد احساسات مثبت در کار و نسبت به کار، در حمایت از ارتباط بین رضایت کاری و تاب آوری بحث می شود. تاب آوری شخصی نوعی فرامنابع است که بر ادراک موقعیت فرد تأثیر می گذارد و وسیله ای برای به کارگیری منابع دیگر است. افرادی که سطح بالایی از تاب آوری دارند، دنیا را از نظر چالش ها و همچنین از دریچه شایستگی های خود درک می کنند که برای انجام وظایفی که با آن روبرو هستند کافی می دانند. تاب آوری همچنین ممکن است تأثیر مثبتی بر مشارکت شغلی داشته باشد زیرا از وقوع عاطفه مثبت و ثبات عاطفی پشتیبانی می کند که خود حساسیت به استرس و فرسودگی شغلی را کاهش می دهد. مطالعات نشان داده اند که تاب آوری با خستگی عاطفی و همچنین رفتارهای افسردگی و اجتنابی و همچنین فرسودگی شغلی رابطه منفی دارد (دایمکا و همکاران، ۲۰۲۲). همچنین باید توجه داشت که در اکثر وابستگی هایی که در بالا توضیح داده شد، تاب آوری مستقیماً در برابر تجربه موقعیت هایی مانند استرس، فرسودگی شغلی یا مشارکت شغلی رو به افول محافظت نمی کند، زیرا به ایجاد استراتژی های مقابله ای مؤثر و همچنین حفظ آرامش روان شناختی یا سریع کمک می کند. به نظر می رسد درک و معنادار بودن جهان به عنوان مؤلفه های یکپارچگی با مؤلفه های تاب آوری روانی مرتبط باشد: پشتکار در عمل، گشودگی به تجربه، شایستگی های شخصی و خوش بینی به زندگی. درک جهان با ویژگی هایی که به عنوان مؤلفه های تاب آوری توصیف می شوند تقویت می شود، که اهمیت تاب آوری برای احساس یکپارچگی را رد نمی کند. هم انعطاف پذیری و هم احساس یکپارچگی می توانند در همان علامت رفتاری ظاهر شوند که مشارکت شغلی است. شادی زندگی مستلزم یک زندگی خوشایند، پرمشغله و معنادار است (باتورسکی و همکاران، ۲۰۱۵). یک جزء مهم از احساس یکپارچگی، درک معناداری در یک فعالیت معین و همچنین اعتقاد به این که ارزش آن را دارد به شوخی می رود. برخی از چالش ها و درگیر شدن در اهداف. هرچه احساس یکپارچگی قوی تر باشد، بهتر با یک موقعیت خاص کنار می آید. بنابراین می توان فرض کرد که احساس یکپارچگی به طور مثبت با مشارکت شغلی همراه است و در ارتباط ارزیابی موقعیت کاری به عنوان پایه رضایت شغلی - مشارکت شغلی واسطه می شود. به عبارت دیگر، رضایت شغلی با انگیزه مشارکت در فعالیت های جدید و مشارکت شغلی همبستگی مثبت دارد، در حالی که یکپارچگی و تاب آوری این همبستگی را توضیح می دهند. تعامل منجر به شادی و رضایت شغلی می شود، در حالی که رضایت شغلی می تواند تاب آوری را تقویت کند. رضایت شغلی پیش بینی کننده قضاوت در مورد شانس دستیابی به یک هدف است. این تأثیر قوی بر ارزیابی شناختی یک هدف انتخابی دارد که به طور بالقوه قابل دستیابی است (سیگیت-کوالکوسکا و همکاران، ۲۰۱۹). این امر از افراد در برابر ظهور اثرات منفی ناشی از تجربه استرس، مانند فرسودگی شغلی محافظت می کند. «ماسلاخ و همکاران (۲۰۰۱) ادعا می کنند که تعامل از سه عنصر تشکیل شده است: سطح انرژی بالا، تعهد به کار و احساس کارآمدی. نقطه مقابل آن فرسودگی شغلی است. دیدگاه های جالبی در مورد مشارکت شغلی توسط شاولی، سالانوا، گونزالس روما و باکر (۲۰۰۲) و شاولی و سالانوا (۲۰۰۷) ارائه شده است. از نظر آنها، مشارکت شغلی یک حالت موقتی نیست، بلکه یک رابطه عاطفی و شناختی تشدید کننده کارمند با وظایف، افراد و اشیاء مرتبط با کار است. مشارکت شغلی متضاد فرسودگی شغلی نیست، بلکه یک بعد شخصی است که در رابطه با فرسودگی شغلی مکمل است»

(دربیس و همکاران، ۲۰۱۸). لذا با توجه به موارد ذکر شده می توان بیان نمود که این مطالعه درصدد پاسخگویی به سوالات ذیل است:

- (۱) آیا رابطه ای بین رضایت شغلی و تاب آوری وجود دارد؟ (۲) آیا رضایت شغلی با احساس یکپارچگی مرتبط است؟ (۳) آیا احساس یکپارچگی با مشارکت شغلی مرتبط است؟

۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۲-۱- احساس یکپارچگی

«احساس یکپارچگی یک ساختار اساسی و هسته اصلی مدل سالوتوژنتیک سلامت است که توسط آنتونوفسکی (۱۹۷۹، ۱۹۹۵) ایجاد شده است. این مدل دارای حلقه‌های متعددی است، اما هسته نظری احساس یکپارچگی است که مسئول مقابله با استرس و در نتیجه سلامت فرد است. منابع مقاومت تعمیم یافته که در طول زندگی ظاهر می شوند، جوهره احساس یکپارچگی هستند. این یک جهت گیری زندگی جهانی، منسجم و بادوام، اما همچنین پویا است که تحت تأثیر تجربیات توسعه می یابد. می توان آن را از طریق سه جزء آن توصیف کرد. دو مورد از آنها بر اساس یک ارزیابی منطقی از محرک ها است. آنها عبارتند از: قابل درک بودن، که به قضاوت قابل درک بودن مربوط می شود، قابل پیش بینی بودن و ساختار محرک ها و مدیریت پذیری، که مربوط به ارزیابی در دسترس بودن منابع لازم برای رسیدگی به خواسته های ارائه شده توسط محرک ها است. مؤلفه سوم بر اساس تأثیرات است. معنی دار بودن است که به ارزیابی معنای زندگی و احساس تلاش و همچنین مشارکتی که چالش های خاص می طلبد مربوط می شود. به عنوان معادل عاطفی قابل درک، کارکردهای انگیزشی احساس یکپارچگی را سازمان می دهد. به نظر می رسد احساس یکپارچگی با رضایت شغلی به شیوه ای مشابه با تاب آوری مرتبط است» (دربیس و همکاران، ۲۰۱۸). در مطالعات فینوگنو (۲۰۱۳)، مهمترین عامل پیش بینی کننده رضایت از زندگی برای افراد مسن، احساس تدبیر بود. در این مطالعه به منظور سنجش این متغیر از مقیاس دربیسو همکاران (۲۰۱۸) شامل ۳ گویه استفاده خواهد شد.

۲-۲- رضایت شغلی

رضایت شغلی به طور کلی می تواند به عنوان قضاوتی در مورد تفاوت بین آنچه افراد انتظار دارند و آنچه در واقع در محل کار تجربه می کنند تعریف شود. پیش از این، لاک (۱۹۷۶) رضایت شغلی را به عنوان ادراک فرد از لذت و/یا احساسات مثبت در فرآیند ارزیابی کار تعریف کرد. همبستگی های رضایت شغلی را می توان به منظور حفظ رضایت کارکنان و کاهش فرسودگی شغلی، غیبت و ترک کار تغییر داد. روش هایی که در آن رضایت شغلی تعریف می شود، عموماً با روشی که در آن رضایت شغلی تعریف می شود، مرتبط است. سه راه اصلی برای انجام این کار را می توان در ادبیات شناسایی کرد: (الف) رضایت یکی از عناصر تشکیل دهنده رضایت شغلی است، (ب) رضایت عاملی برای افزایش رضایت است، (ج) رضایت همان چیزی است که رضایت دارد. رضایت شغلی به عنوان یک عنصر تشکیل دهنده رضایت کار درک می شود که از طریق مکانیسم های شناختی و عاطفی ایجاد می شود. رضایت در رابطه با رضایت شغلی برتر است. این نوعی نگرش است که بیانگر وضعیت عمومی درونی یک کارمند، تأثیرات، قضاوت ها و ارزیابی های مربوط به محیط کار است. رضایت شغلی یک جنبه شناختی رضایت است. جنبه عاطفی خلق و خو یا رفاه در محل کار است. رضایت و رضایت از زندگی به شدت با یکدیگر مرتبط هستند. این دو ساختار یک

خانواده معانی مشترک دارند زیرا از دیدگاه روانشناختی، حذف تأثیرات از قضاوت‌ها دشوار است (هالوی، کوهن، چو، کاتز، و پانتر، ۲۰۱۴). در این مطالعه به منظور سنجش این متغیر از مقیاس دربیسو همکاران (۲۰۱۸) شامل ۷ گویه استفاده خواهد شد.

۲-۳- تاب آوری

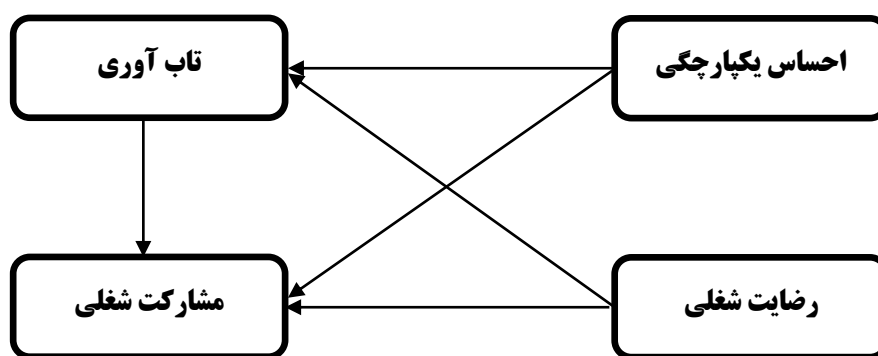
به‌عنوان منابع شخصی منابع شخصی، که شامل تاب‌آوری و احساس یکپارچگی است، عموماً در انواع مختلف موقعیت‌های دشوار فعال می‌شوند تا به عنوان مکانیسم‌های مقابله‌ای عمل کنند. با این حال، موقعیت‌هایی که تأثیرات مثبت ایجاد می‌کنند نیز می‌توانند منابع را فعال و تقویت کنند. توسعه آنها دستیابی به نتایج را آسانتر می‌کند، که منجر به تأثیر مثبت و رشد بیشتر در منابع می‌شود. اگر آن‌ها به اندازه کافی ثروتمند باشند، می‌توانند به تنظیم رفتار از طریق به عنوان مثال کمک کنند. تاب آوری یک سازه چند بعدی است، یک منبع شخصی وابسته به سن، جنس، منشاء، فرهنگ و شرایط زندگی (در بیس و همکاران ۲۰۱۸). این یکی از ویژگی‌های یک فرد است که می‌تواند در مسیر رشد اصلاح و تقویت شود. دلالت بر سرسختی و سازگاری مثبت در شرایط نامطلوب زندگی دارد. این یک نوع منبع مبتنی بر کنترل نفس است. کنترل کم خود یعنی کنترل تکانه کم، دامنه تأثیرات زیاد و بیان احساسات مستقل از موقعیت. کنترل بالا عبارت است از خویشتن داری بیش از حد یا خاموش کردن ابراز عواطف، مشکلات در تصمیم‌گیری و امتناع از اجازه دادن به خود و همچنین سازماندهی خوب و عزم راسخ در عمل. افراد با سطوح انعطاف‌پذیری بالا با سطح نسبتاً بالایی از خوش بینی و آرامش درونی مشخص می‌شوند. آنها همچنین با سطوح بالای انرژی زندگی، کنجکاوی، انعطاف‌پذیری و اعتماد به نفس متمایز می‌شوند. تاب آوری به عنوان انعطاف‌پذیری انطباقی، ظرفیت انطباق سطوح کنترل تکانه با موقعیت درک می‌شود، یک حالت نسبتاً سرسخت و یک ویژگی شخصیتی است. هم در فرآیند برخورد با رویدادهای آسیب‌زا و هم در استفاده از رویدادهای مثبت مفید است به عقیده برخی روانشناسان، مفهوم تاب آوری را نمی‌توان با واژه تاب آوری، یعنی مقاومت، که فرآیندی است منجر به سازگاری مؤثر در چهره می‌شود، شناسایی کرد. شرایط نامطلوب، در حالی که تاب آوری یک ویژگی شخصیتی است (زاریکو و همکاران، ۲۰۱۲). در این مطالعه به منظور سنجش این متغیر از مقیاس دربیسو همکاران (۲۰۱۸) شامل ۵ گویه استفاده خواهد شد.

۲-۴- مشارکت شغلی

مشارکت شغلی، به طور کلی، احساس پیوند قوی و واقعی با کار، و اعتقاد فرد به توانایی مقابله مؤثر با خواسته‌های کار است. این چیزی متفاوت از انگیزه کاری و رضایت شغلی است. کان (۱۹۹۰) می‌نویسد که مشارکت شغلی عبارت است از "حضور کامل" یعنی رضایت عاطفی، شناختی و فیزیکی در محل کار. روانشناسان غالباً از ساختار "درگیری" در رابطه با کار (مشارکت شغلی) یا شغل استفاده می‌کنند (لاگینو و رازماس، ۲۰۱۹). این یک ساختار چند بعدی از یک شخصیت دوگانه است. از یک طرف، مشارکت می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی شود و در نتیجه روابط بین کار و زندگی را مختل کند. از سوی دیگر، زندگی درگیر، عنصری از شادی است که همراه با یک زندگی معنادار و یک زندگی خوشایند است. در این مطالعه به منظور سنجش این متغیر از مقیاس دربیسو همکاران (۲۰۱۸) شامل ۳ گویه استفاده خواهد شد.

۲-۵- مدل مفهومی تحقیق

با توجه به بررسی تحقیقات گذشته، هر یک از متغیرهای این مدل، تشریح و تعریف گردیدند. در ادامه این بخش نقش هر یک از متغیرهای موجود در مدل فوق تعیین می‌گردد. متغیرهای اصلی موجود در این مدل، چهار متغیر به نام‌های احساس یکپارچگی، رضایت شغلی، تاب آوری روانشناختی و مشارکت در کار می‌باشد. متغیرهای احساس یکپارچگی، رضایت شغلی که در سمت راست مدل قرار دارد متغیر مستقل تحقیق و تاب آوری روانشناختی و مشارکت در کار متغیرهای وابسته تحقیق می‌باشند. لذا مدل مفهومی تحقیق با توجه به ادبیات و پیشینه تحقیق و با توجه به مطالعه در بیس و همکاران (۲۰۱۸) به صورت ذیل مورد آزمون قرار گرفته است.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی تحقیق برگرفته شده از در بیس و همکاران (۲۰۱۸)

فرضیه‌های تحقیق

احساس یکپارچگی بر تاب آوری تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

احساس یکپارچگی بر مشارکت شغلی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

رضایت شغلی بر تاب آوری تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

رضایت شغلی بر مشارکت شغلی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

تاب آوری بر مشارکت شغلی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

۳- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از بعد روش، پیمایشی- تحلیلی و مبتنی بر تحلیل ماتریس کوواریانس با استفاده از الگوی مدل یابی معادله ساختاری (SEM) است. جامعه آماری این پژوهش شرکت‌های پتروشیمی تهران است. برای جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش، از آنجا که روش شناسی مدلیابی معادلات ساختاری تا حدود زیادی با برخی از جنبه‌های رگرسیون چند متغیری شباهت دارد، می‌توان از اصول تعیین حجم نمونه در تحلیل رگرسیون چند متغیری نسبت تعداد نمونه (مشاهدات) به متغیرهای مستقل نباید از ۵ کمتر باشد. در غیر این صورت نتایج حاصل از معادله رگرسیون چندان تعمیم پذیر نخواهد بود. نسبت محافظه کارانه‌تر ۱۰ مشاهده به ازای هر متغیر مستقل را هالینسکی و فلورت (۱۹۷۰) و میلر و کانس (۱۹۷۳) پیشنهاد نموده‌اند. از دیدگاه جیمز استیونس حتی در نظر گرفتن ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر پیش بین در تحلیل رگرسیون چندگانه با روش معمولی کمترین مجذورات استاندارد، یک قاعده سر انگشتی خوب به حساب می‌آید. پس به‌طور کلی در روش شناسی

مدلیابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه گیری شده تعیین شود (هومن، ۱۳۹۱). لذا با در نظر گرفتن این موضوع و با توجه به اینکه تعداد سؤالات پرسشنامه، ۱۸ سؤال (متغیر احساس یکپارچگی شامل ۳ گویه، متغیر رضایت شغلی شامل ۷ گویه، متغیر تاب آوری شامل ۵ گویه و متغیر مشارکت شغلی شامل ۳ گویه برگرفته شده از دربیس و همکاران (۲۰۱۸)) می‌باشد؛ حجم نمونه ۹۰ نفر تعیین شد؛ بنابراین، ۱۲۰ پرسشنامه توزیع و ۱۱۲ پرسشنامه برگشت داده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه نهایی با بهره‌مندی از متخصصان مدیریت به تأیید رسید. روایی سازه‌های پرسشنامه با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی در نرم افزار Smart PLS ارزیابی شد و معناداری گویه‌ها به سازه‌های مد نظر به تأیید رسید. ابتدا برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده شد. با توجه به اینکه مقدار شاخص KMO برای تمام متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۵ و سطح معنی داری در آزمون بارتلت کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب هستند. همچنین با توجه به اینکه مقدار بارهای عاملی برای تمام متغیرهای آشکار بالای ۰/۳ بود هیچ کدام از گویه‌ها کنار گذاشته نشدند. همچنین یکپارچگی درونی ابزارهای استفاده شده نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ ارزیابی شد که نتایج آن نیز در جدول ۱ گزارش شده است. با توجه به جدول ۲، همه مقادیر محاسبه شده از ۰/۷ بیشترند که می‌توان نتیجه گرفت ابزار پایایی لازم را دارد.

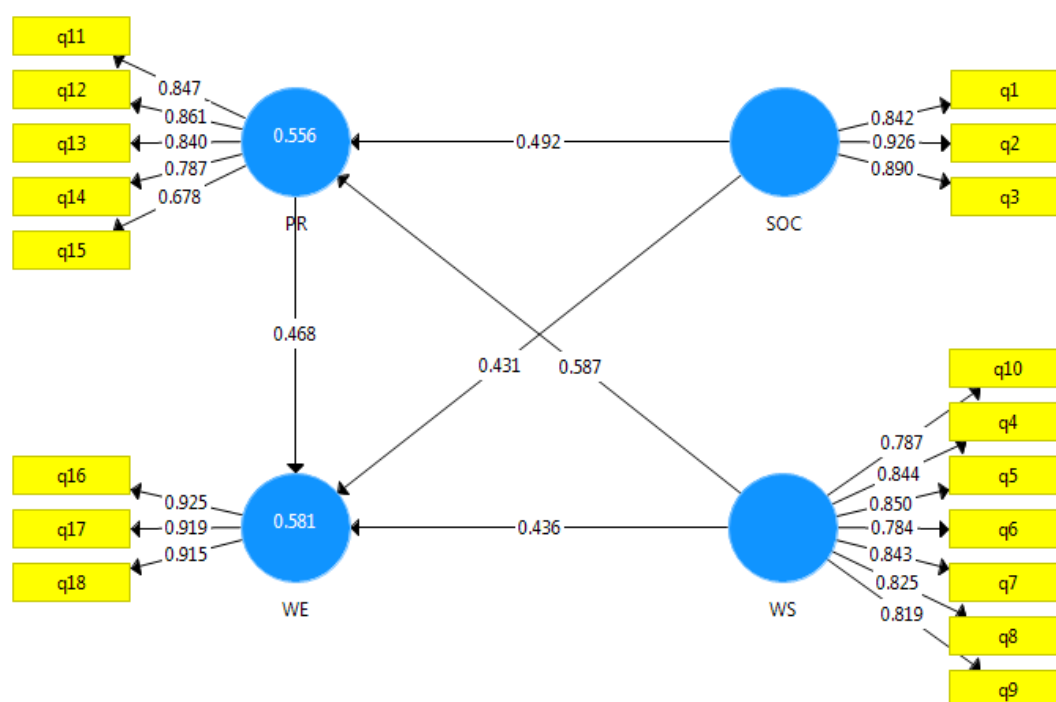
جدول ۱: پایایی متغیرهای تحقیق

متغیر/بعد	نام متغیر آشکار در مدل	ضریب آلفای کرونباخ
احساس یکپارچگی	SOC	۰/۸۶۳
رضایت شغلی	WS	۰/۹۲۰
تاب آوری	PR	۰/۸۶۲
مشارکت شغلی	WE	۰/۹۰۹

شایان ذکر است که همه سنجه‌ها با استفاده از مقیاس لیکرت پنج‌تایی و در محدوده‌ای از ۱ = کاملاً مخالف تا ۵ = کاملاً موافق سنجیده شدند. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های مختلف تحلیل آماری، نظیر تحلیل همبستگی پیرسون (برای محاسبه ضرایب همبستگی مرتبه صفر)، مدل یابی معادلات ساختاری (برای بررسی برازش الگوی معادله ساختاری با داده‌های جمع‌آوری‌شده) بهره‌برده شده است. تحلیل‌های مد نظر به کمک نرم‌افزارهای Smart PLS3 و SPSS صورت گرفت.

۴- یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی: نتایج ویژگی‌های جمعیت شناختی نشان داد که ۷۸/۶ درصد پاسخ‌دهندگان مرد و ۲۱/۴ درصد پاسخ‌گویان زن هستند. ۷/۱ درصد افراد حداقل ۳۰ سال، ۳۲/۱ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۳۳/۰ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۲۷/۷ درصد نیز بالای ۵۰ سال سن دارند. همچنین نشان داده شد که ۷/۱ درصد افراد زیر دیپلم، ۱۰/۷ درصد دیپلم و فوق دیپلم، ۱۳/۴ درصد لیسانس، ۳۷/۵ درصد فوق لیسانس و ۳۱/۳ درصد دکتری هستند.



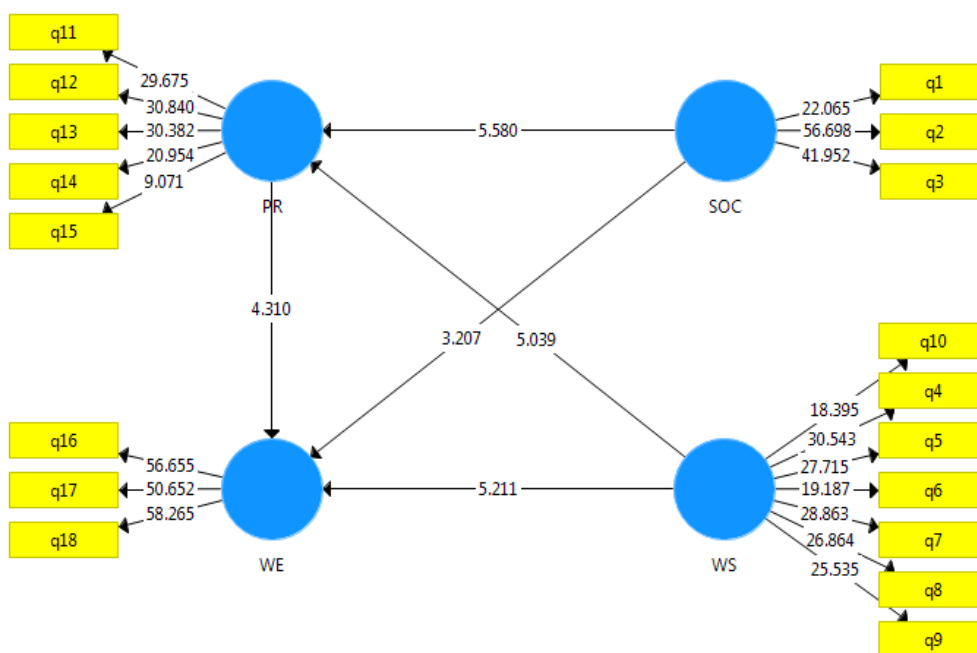
شکل ۲: مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد

آمار استنباطی: در این پژوهش از مدل‌بازی معادلات ساختاری^۱ و روش حداقل مربعات جزئی^۲ جهت آزمون فرضیات و برازندگی مدل استفاده شده است. در شکل ۲ مدل پژوهش در حالت تخمین استاندارد و در شکل ۳ مدل پژوهش در حالت معنی‌داری پارامترها آورده شده است.

با توجه به مقدار احتمال (p-value) که از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ بیشتر می‌باشد، در واقع عدد معنی‌داری بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد (شکل ۳). لذا می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی‌دار است، یعنی فرضیه‌های تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که حدود ۵۶ درصد از تغییرات مربوط به تاب‌آوری توسط متغیرهای مستقل تحقیق و ۵۸ درصد تغییرات مربوط به مشارکت شغلی توسط متغیرهای تحقیق تبیین می‌گردد (شکل ۲).

1 Structural Equation Modeling (SEM)

2 Partial least Squares (PLS)



شکل ۳: مدل پژوهش در حالت معنی داری پارامترها

برای بررسی کیفیت یا اعتبار مدل از شاخص ارزیابی برای ارتباط پیش بینی اعتبار متقابل مدل مسیر یعنی Q2 استفاده شده است. مقادیر مثبت این شاخص، نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل اندازه گیری و ساختاری می باشد. در جدول ۲، مقادیر هر یک از شاخص های مربوط به متغیرهای مستقل و وابسته آورده شده است. همان طور که مشاهده می شود شاخص ها مثبت و بزرگ تر از صفر می باشد؛ بنابراین، اعتبار مدل و نتایج مستخرج شده از آن مورد تأیید می باشد.

جدول ۲: شاخص Q2

متغیر	Q2
تاب آوری	۰/۳۴۲
مشارکت شغلی	۰/۴۷۹

همان طور که مشاهده می گردد تمامی فرضیه های مورد آزمون مورد تأیید قرار گرفتند. در جدول شماره ۴، خلاصه نتایج حاصل از فرضیه های تحقیق آورده شده است.

جدول ۳: خلاصه نتایج آزمون فرضیه های مستقیم پژوهش

ارتباط متغیرهای مکنون	ضرایب استاندارد	عدد معنی داری	p-value	نتیجه
احساس یکپارچگی بر تاب آوری تأثیر مثبت و معنی داری دارد.	۰/۴۹۲	۵/۵۸۰	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
احساس یکپارچگی بر مشارکت شغلی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.	۰/۴۳۱	۳/۲۰۷	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه

رضایت شغلی بر تاب آوری تأثیر مثبت و معنی داری دارد.	۰/۵۸۷	۵/۰۳۹	۰/۰۰۰	تائید فرضیه
رضایت شغلی بر مشارکت شغلی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.	۰/۴۳۶	۵/۲۱۱	۰/۰۰۰	تائید فرضیه
تاب آوری بر مشارکت شغلی تأثیر مثبت و معنی داری دارد.	۰/۴۶۸	۴/۳۱۰	۰/۰۰۰	تائید فرضیه

۵- نتیجه گیری و پیشنهادها:

مشارکت شغلی به طور مثبت تحت تأثیر همه متغیرهایی است که ما بررسی کردیم. این تداعی‌ها در درجه اول در سطح عاطفی تحقق می‌یابند، زیرا تعامل با رضایت شغلی و انعطاف‌پذیری همراه است که مبتنی بر کنترل احساسات و احساس یکپارچگی است. اگر تاب‌آوری را یکی از ویژگی‌های آن بدانیم و احساس یکپارچگی را شاخصی از ساختار روان‌شناختی بدانیم، به نوعی این تداعی‌ها از طریق سهمی از شخصیت نیز تحقق می‌یابد. از آنجا که احساس یکپارچگی همچنین ارزیابی معناداری ساختار محرک‌ها و منابع در اختیار است، این تداعی‌ها می‌توانند در سطح شناختی نیز ظاهر شوند. مشارکت شغلی ساختاری متفاوت از انگیزه کاری است، هرچند مشابه و دارای ویژگی دوگانه است. می‌تواند منجر به خودسازی و به اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی و همچنین فرسودگی شغلی شود. در این مقاله بر شرایط اشتغال کاری تأکید شده است.

در این تحقیق با توجه به ادبیات پژوهش و مدل‌های موجود در این زمینه، مدل مفهومی مورد آزمون قرار گرفت و فرضیات پژوهش بر اساس روابط فرض شده، در مدل مورد آزمون قرار گرفتند که نتایج تجزیه و تحلیل‌ها به شرح زیر می‌باشد:

در راستای فرضیه شماره ۱ می‌توان بیان نمود از آنجایی که عدد معنی داری در تأثیر احساس یکپارچگی بر تاب آوری بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد این فرضیه مورد تایید قرار گرفته است که این یافته با مطالعاتی مانند در بیس و همکاران (۲۰۱۸) و چیرکوفسکا-اسمولاک (۲۰۱۲) در یک راستا می‌باشد.

در راستای فرضیه شماره ۲ می‌توان بیان نمود از آنجایی که عدد معنی داری در تأثیر احساس یکپارچگی بر مشارکت شغلی بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد این فرضیه مورد تایید قرار گرفته است که این یافته با مطالعاتی مانند در بیس و همکاران (۲۰۱۸) و کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) در یک راستا می‌باشد.

در راستای فرضیه شماره ۳ می‌توان بیان نمود از آنجایی که عدد معنی داری در تأثیر رضایت شغلی بر تاب آوری بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد این فرضیه مورد تایید قرار گرفته است که این یافته با مطالعاتی مانند در بیس و همکاران (۲۰۱۸) و دایمکا و همکاران (۲۰۲۲) در یک راستا می‌باشد.

در راستای فرضیه شماره ۴ می‌توان بیان نمود از آنجایی که عدد معنی داری در تأثیر رضایت شغلی بر مشارکت شغلی بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد این فرضیه مورد تایید قرار گرفته است که این یافته با مطالعاتی مانند در بیس و همکاران (۲۰۱۸) و فینوگنو (۲۰۱۳) در یک راستا می‌باشد.

در راستای فرضیه شماره ۵ می‌توان بیان نمود از آنجایی که عدد معنی داری در تأثیر تاب آوری بر مشارکت شغلی بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد این فرضیه مورد تایید قرار گرفته است که این یافته با مطالعاتی مانند در بیس و همکاران (۲۰۱۸) و لاگونا (۲۰۱۲) در یک راستا می‌باشد.

با توجه به نتایج مذکور پیشنهادات ذیل را می‌توان به شرکت‌های پتروشیمی در تهران ارائه نمود.

نتایج به دست آمده را می توان در عمل برای ایجاد یک محیط کاری جدید به کار برد که در آن کارکنان احساس چالش های انجام شده را درک کرده، آن ها را درک کنند و منابع خود را برای انجام کار کافی ببینند. این با کنترل مناسب ایگو تسهیل می شود، یعنی نه محدودیت بیش از حد و نه خودانگیختگی بیش از حد تکانه ها، بلکه تنظیم مناسب با موقعیت. اگر کارکنانی که پست های مدیریتی مستقل را اشغال می کنند، این نوع کنترل را نداشته باشند، فرآیندهای استخدام و گزینش را می توان تغییر داد تا معیارهای شخصیتی مربوطه را شامل شود، آموزش تنظیم هیجان می تواند یا مطابق با اصول مدل تقاضای شغلی-منابع انجام شود. می توان در سازمان تلاش کرد تا روابط منابع با تقاضا را بهینه کند.

در ارتباط با محدودیت ها و پیشنهادات آتی نیز نمی توان رد کرد که مشارکت شغلی ممکن است تحت تاثیر مغیرهای خارج از مدل مفهومی تحقیق حاضر نیز قرار می گیرد. البته متغیرهای دیگری که بررسی نکردیم ارزش پیش بینی برای مشارکت شغلی دارند. این بدان معنی است که مطالعات آینده در مورد تعامل شامل جستجوی ناظران این پیوندها خواهد بود. آنها می توانند نه تنها منابع شخصی، بلکه منابع اجتماعی در قالب حمایت اجتماعی، آب و هوا و فرهنگ سازمانی و نیز متغیرهای به ظاهر پیش پا افتاده اجتماعی و جمعیت شناختی باشند. یکی از محدودیت های تحقیق ارائه شده حجم نمونه نسبتا کم است، به همین دلیل محققان می توانند در سازمان های مختلف با نمونه کارمندان بیشتر و همچنین به صورت طولی مدل مفهومی تحقیق را مورد بررسی قرار دهند. همچنین کاوش میانجیگری نه تنها از طریق روش تحلیل رگرسیون، بلکه با ابزارهایی برای مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) نیز می تواند بررسی شود. در واقع این پژوهش در شرکت های پتروشیمی تهران انجام شد، لذا سایر محققین می توانند در پژوهش های آتی به بررسی این مدل در سایر سازمان ها و مقایسه نتایج آن با نتایج تحقیق حاضر بپردازند و به عنوان محدودیت اصلی در این پژوهش، باید توجه داشت که نتایج حاصل از این پژوهش، در شرکت های پتروشیمی تهران به دست آمده و لذا باید در تعمیم نتایج یا تکرار پژوهش در سایر سازمان ها احتیاط صورت گیرد.

منابع

۱. هومن، حیدرعلی. (۱۳۹۱). مدل یابی معادلات ساختاری با رویکرد نرم افزار لیزرل، انتشارات سمت، چاپ دوم.
2. Batorski, D. , Białowolski, P. , Czapiński, J. , Grabowska, I. , Kotowska, I. E. , Panek, T. , & Wilczyńska, A. (2015). Social diagnosis 2015: Objective and Subjective Quality of Life in Poland. *Contemporary Economics*, 9(4).
3. Chirkowska-Smolak, K. (2012). *Psychologiczny model zaangażowania w pracę* [Psychological model of work engagement]. Poznań: Wydawnictwo UAM
4. Connor, K. M. , & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18, 76–82. [https://doi.org/10.1002/\(ISSN\)1520-6394](https://doi.org/10.1002/(ISSN)1520-6394).
5. Derbis, R. , & Jasiński, A. M. (2018). Work satisfaction, psychological resiliency and sense of coherence as correlates of work engagement. *Cogent Psychology*, 5(1), 1451610.
6. Finogenow, M. (2013). Poczucie koherencji a satysfakcja z życia i dobrostan emocjonalny osób w wieku emerytalnym [Sense of coherence, live satisfaction and emotional wellbeing of persons in retirement age]. *Psychologia Społeczna*, 3, 346–353.
7. Halevy, N. , Cohen, T. R. , Chou, E. Y. , Katz, J. J. , & Panter, A. T. (2014). Mental models at work: Cognitive causes and consequences of conflict in organizations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 40(1), 92-110.
8. Łaguna, M. (2012). Satysfakcja z życia i satysfakcja z pracy a motywacja do podejmowania szkoleń. Doniesienie z badań [Life satisfaction and work satisfaction and motivation to undertake training. Reports from research]. *Psychologia Jakości Życia*, 11(2), 163–172.
9. Laguna, M. , & Razmus, W. (2019). When I feel my business succeeds, I flourish: Reciprocal relationships between positive orientation, work engagement, and entrepreneurial success. *Journal of happiness studies*, 20(8), 2711-2731.
10. Sygit-Kowalkowska, E. , Poklek, R. , & Pastwa-Wojciechowska, B. (2019). Predicting the role of personality traits, organizational factors, and strategies for coping with stress in job satisfaction in correctional services. *Polish Psychological Bulletin*, 50(3).
11. ymecka, J. , Bidzan, M. , & Gerymski, R. (2022). Severity of biomedical variables associated with the course of multiple sclerosis and levels of mental resiliency. *Neuropsychiatria i Neuropsychologia/Neuropsychiatry and Neuropsychology*, 17(1), 31-39.
12. Ziarko, M. , Kaczmarek, Ł. D. , & Mojs, E. (2012). Mediating role of coping styles in the relationship between anxiety and health behaviors of obese adolescents. *Polish Psychological Bulletin*, 43(2), 145-150.