



Academy of Organizational
Behavior Management

Organizational Behavior Studies Quarterly

Print ISSN: 2322-1518
Online ISSN: 3456-6452

Winter 2025 (Serial No. 52), Vol. 13, No. 4

The Effect of Secure, Anxious, and Avoidant Organizational Attachment Styles on Job Effort with the Mediation of the Fulfillment of Basic Psychological Needs in Organizations

AbdulZahra Naami¹
Moloud Hendiani²

Abstract

This study aimed to develop and test a model examining the effect of secure, anxious, and avoidant organizational attachment styles on job effort, mediated by the fulfillment of basic psychological needs in organizations. The research design was applied in nature and used a descriptive method. The statistical population consisted of employees of the Ahvaz Water and Wastewater Company. A sample of 200 employees was selected using a simple random sampling method. To collect data, the Organizational Attachment Questionnaire (Skrima, 2020), the Fulfillment of Basic Psychological Needs in Organizations Questionnaire (Van den Broeck et al., 2010), and the Job Effort Questionnaire (Brown & Leigh, 1996) were used. Data analysis was performed using SPSS-24, structural equation modeling in AMOS-24, and the bootstrap method. The results indicated that the designed model had a good fit. The findings also showed that the paths from secure, anxious, and avoidant organizational attachment styles to the fulfillment of basic psychological needs and job effort were significant. Additionally, the path from the fulfillment of basic psychological needs to job effort was also significant. The results of indirect path analysis further demonstrated that the fulfillment of basic psychological needs mediated the effects of secure, anxious, and avoidant organizational attachment on job effort.

Keywords: *Organizational Attachment Style; Job Effort; Fulfillment of Basic Psychological Needs in Organizations.*

1.* Professor of Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

naamiabdol@scu.ac.ir

2 Ph. D. Student in Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

moloudhendiani@gmail.com



نیم‌سالیه مجله روانشناسی کاربردی

فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی

شاپا چاپی: ۱۵۱۸-۲۳۲۲
شاپا الکترونیکی: ۳۴۵۶-۶۴۵۲

سال سیزدهم، شماره ۴ (شماره پیاپی ۵۲)، زمستان ۱۴۰۳: ۷۱-۹۲

اثر سبک‌های دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی بر تلاش شغلی با میانجیگری کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی

عبدالزهرای نعامی*، مولود هندیانی**

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۱۸

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۳/۱۰/۰۱

چکیده

این پژوهش با هدف تدوین و آزمون الگویی از اثر سبک‌های دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی بر تلاش شغلی با میانجیگری کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی انجام شد. طرح پژوهش حاضر از نوع کاربردی و روش آن توصیفی بود. جامعه آماری تحقیق کارکنان سازمان آب و فاضلاب اهواز بودند. نمونه پژوهش شامل ۲۰۰ نفر از این کارکنان بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های دلبستگی سازمانی (اسکریم، ۲۰۲۰)، کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی (وان - دن بروک و همکاران، ۲۰۱۰) و تلاش شغلی (براون و لیگه، ۱۹۹۶) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار ۲۴-Spss و الگویی معادلات ساختاری در نرم‌افزار ۲۴-Amos و روش بوت استرپ استفاده شده است. نتایج نشان دادند که الگوی طراحی شده از برازش مناسبی برخوردار است. همچنین یافته‌ها نشان دادند که مسیرهای دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی به کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی و تلاش شغلی و نیز مسیر کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی به تلاش شغلی معنادار بودند. همچنین نتایج تحلیل مسیرهای غیرمستقیم نشان دادند که کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی اثرات دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی بر تلاش شغلی را میانجیگری می‌نماید.

کلیدواژه: سبک دلبستگی سازمانی؛ تلاش شغلی؛ کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی

* نویسنده مسئول: استاد دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

naamiabdol@scu.ac.ir

** دانشجوی دکتری تخصصی روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید

moloudhendiani@gmail.com

چمران اهواز، اهواز، ایران

مقدمه

یکی از رفتارهای سازمانی که می‌تواند بر موفقیت یک سازمان در دستیابی به اهداف سازمانی اثر گذار باشد، میزان و شدت تلاشی است که کارکنان صرف انجام تکالیف شغلی محوله به‌عمل می‌آورند. تلاش شغلی به میزان انرژی صرف‌شده در هر واحد زمانی برای انجام کار، تعریف شده است (سو و همکاران، ۲۰۱۰). در ادبیات پژوهشی، تلاش شغلی دارای دو حیطه است: حیطه اول تلاش شغلی گسترده است که به ساعات کاری که کارکنان صرف کار کردن می‌کنند، گفته می‌شود. حیطه دوم به شدت تلاش و کوششی که کارکنان در یک زمان معین خواه جسمانی و یا روان‌شناختی که در محیط کار به‌عمل می‌آورند، اشاره دارد (آواکوستاکی، ۲۰۱۶). تحقیقات نشان می‌دهد که تلاش شغلی، عامل مهم و مرکزی در پیش‌بینی رفتارهای سازمانی مانند عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، انگیزش شغلی، خلاقیت و نوآوری سازمانی و سخت‌کوشی شغلی محسوب می‌شود (هانتر و تاجر، ۲۰۰۷؛ هایاتی و کنیاگو، ۲۰۱۲). با توجه به اهمیت تلاش شغلی در کارایی و اثربخشی سازمان‌ها، میزان تلاش شغلی و عملکرد مفید کارکنان ایرانی نسبت به بسیاری از کشورهای دیگر کمتر است. براساس گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی منتشرشده در روزنامه برخط همشهری در سال ۱۳۹۱، کار روزانه مفید کارکنان ایرانی ۲۲ دقیقه است. این داده‌ها نشان می‌دهند که این موضوع یکی از معضلات مهم سازمانی که نیازمند تحقیق و بررسی زیادی است. مرور ادبیات پژوهشی نشان می‌دهد که از نظریه‌های مختلفی برای پیش‌بینی تلاش شغلی مانند نظریه‌های ویژگی‌های شغل (مانند نظریه ویژگی‌های مطلوب شغل هاگمن و اولدهام، ۱۹۸۰؛ مدل الزامات شغلی - منابع، دمروتی و همکاران، ۲۰۰۱؛ امنیت شغلی، بوکتر و همکاران، ۲۰۰۱)، نظریه‌های نیاز (نظریه مزلو، ۱۹۵۴؛ آلدرفر، ۱۹۶۹؛ هرزبرگ، ۱۹۵۹؛ مک کللند، ۱۹۶۱)، نظریه تبادل اجتماعی هومنز، ۱۹۵۸ (مانند نظریه تبادل رهبر-عضو گرین و اهل-بین، ۱۹۹۵؛ قراردادهای روان‌شناختی روسیو، ۱۹۹۵، نظریه برابری آدامز، ۱۹۹۱)، رهبری تحولی اولیو و باس (۲۰۰۲)، خود-رهبری (مانز، ۱۹۸۶)، حمایت سازمانی (ایزنبرگر، ۱۹۸۶)، فرهنگ سازمانی (آرمناکیز و همکاران، ۲۰۱۱) و تعهد سازمانی (میر و الن، ۱۹۹۱) استفاده شد.

بررسی پیشینه نظری و تجربی نشان داد که اثر سبک‌های دلبستگی سازمانی بر تلاش شغلی موضوعی است که تا به حال مغفول مانده است. علاوه بر آن، کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی که از یک چارچوب نظری قوی درخصوص ارتباط بین نیازهای روان‌شناختی با تلاش برخوردار است، به‌عنوان متغیر میانجیگر مورد توجه قرار نگرفته‌اند. در تحقیق حاضر الگویی طراحی شد تا اثر سبک‌های دلبستگی

سازمانی با میانجیگری نیازهای روان‌شناختی بنیادی سازمانی مورد آزمون قرار گیرد. سازمان، یک بافت اجتماعی است که انواع روابط اجتماعی در آن شکل می‌گیرد. بخشی مهمی از این روابط بین کارکنان با سازمان و مدیران انجام می‌گیرد. برحسب کیفیت این روابط یعنی در دسترس بودن و پاسخگو بودن سازمان در زمان‌های مورد نیاز و میزان قابل اعتماد بودن سازمان از دیدگاه کارکنان، سه نوع سبک‌های دلبستگی سازمانی یعنی ایمن، اضطرابی و اجتنابی در کارکنان شکل می‌گیرد (ورنوک و همکاران، ۲۰۲۴). این سه نوع سبک دلبستگی سازمانی بر میزان کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی کارکنان تأثیر می‌گذارند. نظریه خودتنظیمی مطرح می‌کند که عامل مهم انگیزشی برای تلاش شغلی کامروایی سه نیاز روان‌شناختی اساسی یعنی خودمختاری، شایستگی و ارتباط است.

مبانی نظری

نظریه دلبستگی

مفهوم سبک‌های دلبستگی که برای اولین بار توسط بالبی (۱۹۶۹) مطرح شده بود، مطرح می‌کند که کودکان با میل ذاتی به ارتباط و دریافت حمایت از دیگران به دنیا می‌آیند. موفقیت یا عدم موفقیت خود در تلاش برای جستجوی ارتباط با افراد مهم، منجر به ایجاد سبک دلبستگی ایمن یا ناایمن می‌شود که می‌تواند رفتار و سبک‌های سازگاری آنها را تحت تأثیر قرار دهد. بالبی سه سبک دلبستگی ایمن، اضطرابی و اجتنابی را به عنوان مهم‌ترین سبک‌های دلبستگی برشمرد که ناشی از روابط مطلوب و یا روابط آسیب‌زا و معیوب منبع دلبستگی با کودک می‌باشند. زمانی که منبع دلبستگی پاسخگوی نیازهای کودک باشد و در دسترس او باشد، سبک دلبستگی ایمن به وجود می‌آید. برعکس عدم دسترسی و عدم پاسخگویی منبع دلبستگی به سبک دلبستگی اجتنابی منجر می‌شود. سبک دلبستگی اضطرابی زمانی به وجود می‌آید که منبع دلبستگی رفتار باثباتی نداشته باشد و رفتارش قابل پیش‌بینی نیست (لی و همکاران، ۲۰۱۸). این سبک‌های دلبستگی می‌توانند نوع ارتباط فرد را با خود و دیگران مخدوش کنند و به تبع آن انواع آسیب‌های روان‌شناختی و رفتاری شکل می‌گیرد (بالبی، ۱۹۶۹؛ ورنوک و همکاران، ۲۰۲۴). تحقیقات داخلی نشان دادند که سبک‌های دلبستگی دوره کودکی به‌ویژه دلبستگی ایمن، نقش مهمی در رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان ایفا می‌کند (فهیم‌راد و همکاران، ۱۳۹۸). مؤذن جمشیدی و حق‌پرست کنارسری (۱۳۹۷) نشان دادند که سبک‌های دلبستگی (ایمن و ناایمن) دوره کودکی کارکنان بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی از جمله

تئیدگی شغلی، فرسودگی شغلی و بدبینی سازمانی تأثیر دارند.

باوجود اینکه نظریه بالبی حکایت از آن دارد که در دوره کودکی نوع ارتباط افراد بزرگسال با کودکان تأثیر مهمی بر شکل‌گیری انواع سبک‌های دلبستگی دارد، اسروف و همکاران (۱۹۹۹) مطرح کردند که موضوع سبک‌های دلبستگی سه‌گانه، سازه‌های ثابت و لایتغیری نیستند که فقط در دوره کودکی شکل می‌گیرند، بلکه سبک‌های دلبستگی، سازه‌های پویایی هستند که می‌توانند در تمام مراحل زندگی شکل بگیرند و رفتار افراد را تحت تأثیر قرار دهند. براساس این یافته‌ها، اخیراً روان‌شناسان سازمانی تمایل زیادی نشان دادند تا اثرات سبک‌های دلبستگی ایمن، اضطرابی و اجتنابی شکل گرفته در محیط کار را مورد مطالعه قرار دهند و پیامدهای سازمانی آنها را مطالعه کنند (نور کارنال، ۲۰۲۳).

انتظار می‌رود در دسترس بودن و پاسخگو بودن سازمان و نمایندگان آن یعنی مدیران و سرپرستان منجر به شکل‌گیری سبک دلبستگی ایمن شود (سان و همکاران، ۲۰۲۲). اما عدم پاسخگویی و در دسترس نبودن مدیران و سرپرستان به‌عنوان نمایندگان سازمان در زمان‌هایی که کارکنان به آنها نیاز دارند، باعث شکل‌گیری دلبستگی سازمانی اجتنابی می‌شود. در این حالت فرد در سازمان روابط صمیمی و نزدیک با سرپرستان و همکاران خود ندارد، تمایلی به برقراری ارتباط با دیگران در محل کار ندارد و همچنین تمایلی به خودافشایی در سازمان ندارد. دلبستگی سازمانی اضطرابی زمانی به وجود می‌آید که کارکنان نمی‌توانند به سازمان اعتماد کنند، به دلیل اینکه رفتارهای مدیران، بی‌ثبات و غیرقابل اعتماد است (ساگون و همکاران، ۲۰۲۳).

سبک دلبستگی سازمانی ایمن با حیطه‌های مختلف خشنودی شغلی از جمله احساس کفایت و شایستگی داشتن چالش مثبت، احساس امنیت شغلی و خشنودی از همکاران، رابطه دارد. علاوه بر آن، سبک دلبستگی سازمانی ایمن در مقایسه با کارکنانی که سبک ناایمن داشتند، بیمارهای روان‌شناختی و مشکلات جسمانی کمتری داشتند. همچنین کسانی که سبک دلبستگی سازمانی اجتنابی داشتند، از جمع و گروه‌گریزان بودند و ترجیح می‌دادند که تنها کار کنند. علاوه بر آن، کارکنانی که سبک دلبستگی سازمانی اضطرابی داشتند نسبت به بی‌توجهی دیگران بسیار حساس و برانگیخته می‌شوند و بیشتر دنبال تأیید دیگران هستند. محققان دیگر نشان دادند که بین سبک‌های دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی با فرسودگی شغلی (رومانی و اشکار، ۲۰۱۴؛ لیتما - اویدا، اورن و لوی، ۲۰۱۳) و خستگی روان‌شناختی (ریزر، ۲۰۱۹) رابطه وجود دارد. تحقیقات دیگر نشان دادند که بین سبک دلبستگی در محیط کار با عملکرد شغلی، بهزیستی روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی (ویرگا و همکاران، ۲۰۱۹) و اعتیاد به کار (پسنیسی و پرات، ۲۰۲۰) رابطه وجود

دارد. کارکنان دارای سبک دلبستگی سازمانی اضطرابی، استرس بیشتری را تجربه می‌کنند، تمایل کمتری به همکاری و کمک به همکاران خود نشان می‌دهند (ریور و همکاران، ۲۰۱۹) و فشار روان‌شناختی بالایی را تجربه می‌کنند (وولز و همکاران، ۲۰۲۲). تحقیقات دیگر نشان دادند که سبک‌های دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی با انواع رفتارهای مخرب مانند غیبت، تأخیر، کم‌کاری، سوءاستفاده از مواد مخدر و تخریب اموال سازمان ارتباط دارد (جینگ و همکاران، ۲۰۱۹؛ یی و همکاران، ۲۰۲۲؛ لیتل و همکاران، ۲۰۱۱؛ شوارتز و همکاران، ۲۰۱۸). دلبستگی سازمانی ناایمن به‌عنوان یک عامل خطر برای تجربه آسیب‌شناسی روانی، تأثیر منفی بر بهزیستی روان‌شناختی دارد (کالوو و همکاران، ۲۰۲۲). ناایمن بودن دلبستگی سازمانی یک رابطه مستقیم و مستحکم با پریشانی روانی، مانند افسردگی، در بزرگسالی دارد. همچنین نشان داده شده است که سبک‌های دلبستگی سازمانی با سایر اختلالات سلامت روان، مرتبط است (سودن و همکاران، ۲۰۲۲). همه مطالعات فوق نشان می‌دهد که دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی با بسیاری از رفتارهای سازمانی سازنده و مخرب، رابطه دارند.

نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی

براساس نظریه خودتنظیمی^۱ (دسی و رایان، ۲۰۱۲). انسانها سه نوع نیاز روان‌شناختی دارند که شامل نیاز به خودمختاری، شایستگی و ارتباط می‌باشند. نیاز به خودمختاری، شامل داشتن احساس انتخاب در شروع، نگهداری و تنظیم فعالیت‌هاست. خودمختاری یعنی اینکه تمایلات، ترجیحات و عقاید فرد تعیین‌کننده فعالیت وی باشد (دسی و رایان، ۲۰۰۰). نیاز به شایستگی عبارت است از نیاز به مؤثر بودن در تعامل با محیط که بیانگر میل برای به‌کاربردن استعدادها و مهارت‌ها در انجام کار، دنبال کردن چالش‌های بهینه و تسلط یافتن بر آنهاست (دسی و رایان، ۲۰۰۰). زمانی که به کارکنان اجازه داده می‌شود تا در وظایف چالش‌برانگیز مشارکت داشته باشند و از این طریق مهارت‌های خود را پرورش دهند، در آن صورت قادرند که خود را با محیط‌های پیچیده و همواره در حال تغییر سازگار کنند و نیازشان به شایستگی کام‌روا شود (جانگرت^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). درنهایت، نیاز به ارتباط به برقراری پیوندها و دلبستگی‌های عاطفی با دیگران اشاره دارد و بیانگر میل به درگیر بودن در روابط صمیمانه می‌باشد (دسی و رایان، ۲۰۰۰). وان - دن بروک و همکاران (۲۰۱۰) براساس نیازهای روان‌شناختی بنیادین، مفهوم نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی را مطرح کرده

1. Self-determination
2. Jungert

است. نیاز روان‌شناختی بنیادین سازمانی خودمختاری بیانگر این است که کارکنان در بیان نظرات و عقاید خود در مورد شغلشان آزادی عمل دارند، در محیط کار، کارکنان مجبور به انجام کارهایی که به آنها علاقه ندارند، نیستند و کارکنان آزادی عمل کافی دارند که کارها را به بهترین شکلی که خود تشخیص می‌دهند، انجام دهند. نیاز روان‌شناختی بنیادین سازمانی شایستگی بیانگر این است که کارکنان بر انجام شغل خود تسلط کافی دارند و در انجام شغل خود در حد اعلا هستند و معتقدند که سخت‌ترین تکالیف شغلی را می‌توانند به نحو احسن انجام دهند. نیاز روان‌شناختی بنیادین سازمانی ارتباط به این موضوع می‌پردازد که فرد احساس می‌کند عضوی از گروه است، احساس می‌کند که در سازمان از وی مراقبت می‌شود و همچنین فرد احساس می‌کند در فعالیت‌های گروهی و دسته‌جمعی او را مشارکت می‌دهند و در محیط کار، دوستان صمیمی دارد.

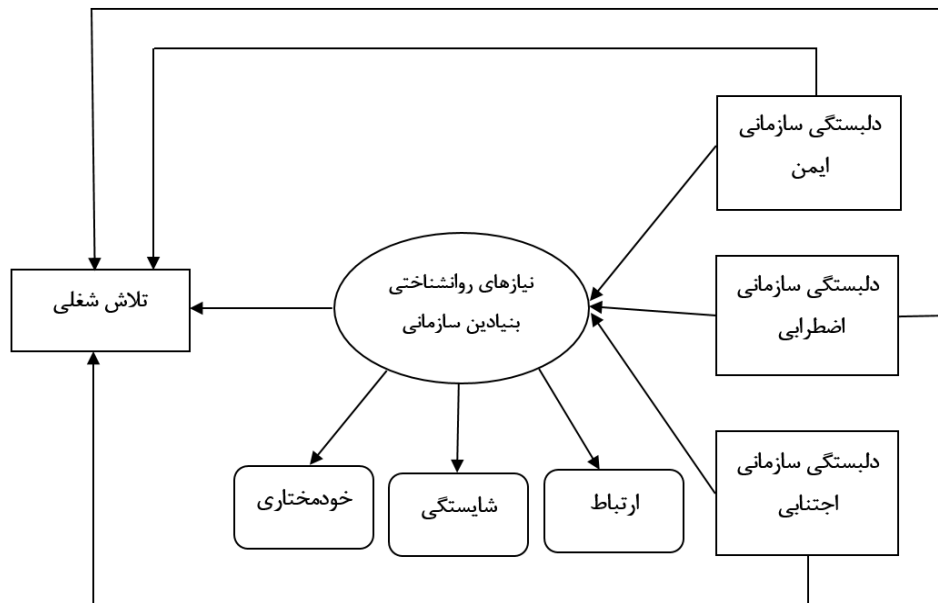
کامروایی نیازهای بنیادین روان‌شناختی با افزایش عاطفه مثبت، التزام شغلی، بهزیستی کلی، رضایت از زندگی، خشنودی شغلی، تعهد عاطفی و کاهش عاطفه منفی، فرسودگی و تمایل به ترک شغل همراه است (ون دن بروئک و همکاران، ۲۰۱۶). علاوه بر این، به نظر می‌رسد که کامروایی نیازی با انگیزش خودمختار در ارتباط است و در مقابل قادر است که انگیزش کنترل‌شده را خنثی و کنترل کند (جانگرت و همکاران، ۲۰۱۸؛ ون دن بروئک و همکاران، ۲۰۱۶). به عبارت دیگر، کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی، موجب افزایش انگیزش درونی می‌شود و افزایش انگیزش درونی، تلاش شغلی بیشتری را در پی دارد.

پیشینه پژوهش

لا - گاردیا و همکاران (۲۰۱۰) از جمله اولین کسانی بودند که رابطه بین سبک‌های دلبستگی با کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین را مورد بررسی قرار دادند. آنها نشان دادند دلیل اینکه سبک‌های دلبستگی با سلامت روان‌شناختی ارتباط دارد این است که سبک‌های دلبستگی بر کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین تأثیر می‌گذارند. لک و کانی (۲۰۰۱) که در مورد رابطه سبک‌های دلبستگی با کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین تحقیق کردند نیز به یافته‌های مشابهی دست یافتند. در تحقیق وی و همکاران (۲۰۰۵) نیز نشان داده شد که سبک‌های دلبستگی اضطرابی و اجتنابی با کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین رابطه منفی دارند. علاوه بر آن این محققان نشان دادند که سبک‌های دلبستگی اضطرابی و اجتنابی به واسطه عدم توانایی تحقق کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین موجب افزایش احساس شرم، افسردگی و احساس

تنهایی شدند. فیلتون و جویت (۲۰۱۳) نشان داد که بین نوع سبک دلبستگی ورزشکاران با مربی خود با کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین رابطه وجود دارد. این محققان نشان دادند که بین سبک‌های دلبستگی ناایمن مثل سبک دلبستگی اجتنابی و اضطرابی با کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین رابطه منفی وجود دارد و رابطه بین سبک دلبستگی ایمن با کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین مثبت می‌باشد. درخصوص رابطه بین انواع سبک‌های دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی با تلاش شغلی، مارو - کوویدو و همکاران (۲۰۱۸) نشان دادند که دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی با تلاش شغلی رابطه منفی دارند.

علی‌رغم همه تحقیقات انجام گرفته که حاکی از نقش مهم سبک‌های دلبستگی سازمانی در تبیین و پیش‌بینی پیامدهای سازمانی مختلف دارند، متأسفانه این موضوع تا به حال مورد توجه روان‌شناسان سازمانی در کشورمان قرار نگرفته و مطالعات و پژوهش‌هایی در این زمینه انجام نشده است. با توجه به اهمیت سبک‌های دلبستگی سازمانی در پیش‌بینی انواع رفتارهای سازمانی و نیز خلأ پژوهشی پیرامون فقدان مطالعات درخصوص اثر انواع سبک‌های دلبستگی سازمانی در کشورمان، در مطالعه حاضر الگویی تدوین و مورد آزمون قرار گرفت که در آن اثر سبک‌های دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی با واسطه‌گری کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی بر تلاش شغلی، مورد بررسی قرار گرفته است (شکل ۱).



شکل ۱. الگوی مفهومی در مطالعه حاضر

روش تحقیق

طرح تحقیق در پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان سازمان آب و فاضلاب شهر اهواز است. نمونه تحقیق شامل ۲۰۰ نفر از کارکنان سازمان یادشده است که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند.

ابزارهای تحقیق

پرسشنامه سبک‌های دلبستگی سازمانی

برای سنجش سبک دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی از پرسشنامه دلبستگی سازمانی اسکریما (۲۰۲۰) استفاده شد. این پرسشنامه ۱۵ گویه دارد. از این ۱۵ گویه، ۵ گویه به هر کدام از سه نوع سبک دلبستگی اختصاص داده شده است. گویه‌های این پرسشنامه براساس مقیاس لیکرتی ۵ درجه‌ای از (۱ =

کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. حداقل و حداکثر نمره در هر کدام از سه خرده‌مقیاس ۵ و ۲۵ است. نمره بالا در این پرسشنامه بیانگر بالابودن میزان دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی است. اسکریما (۲۰۲۰) ابتدا اعتبار پرسشنامه را با روش تحلیل عوامل اکتشافی مورد بررسی قرار داد و نشان داد که این پرسشنامه ۵۵ درصد سبک‌های دلبستگی ایمن، اضطرابی و اجتنابی را تبیین می‌کند. همچنین از روش تحلیل عوامل تأییدی برای بررسی پرسشنامه استفاده کرد و نشان داد که الگوی سه‌عاملی پرسشنامه در مقایسه با الگوی یک‌عاملی و نیز الگوی دو‌عاملی از شاخص‌های برازش مطلوب‌تری برخوردار بود ($\chi^2/DF=3/23$; $TLI=0/92$; $CFI=0/90$; $GFI=0/91$; $RMSEA=0/05$).

همچنین اسکریما (۲۰۲۰) برای محاسبه پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده کرد. نتایج نشان داد که ضرایب پایایی پرسشنامه‌های سبک دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی به ترتیب برابر با ۰/۸۱، ۰/۷۰ و ۰/۸۷ می‌باشند. در تحقیق حاضر، ضرایب پایایی پرسشنامه‌های سبک دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی با روش آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۷۱، ۰/۷۷ و ۰/۷۷ می‌باشند. همچنین در تحقیق حاضر برای محاسبه اعتبار پرسشنامه از روش تحلیل اعتبار تأییدی استفاده شد. شاخص‌های برازش سه‌عاملی این پرسشنامه مطلوب بودند ($\chi^2/DF=8/86$; $TLI=0/99$; $CFI=0/90$; $GFI=0/90$; $RMSEA=0/08$).

پرسشنامه کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین در محیط کار

برای سنجش کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین در محیط کار از پرسشنامه کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین در محیط کار وان-دن بروک و همکاران (۲۰۱۰) استفاده شد. این پرسشنامه ۱۷ گویه دارد. نیاز به خودمختاری ۶ گویه، نیاز به شایستگی ۴ گویه و نیاز به ارتباط ۷ گویه دارد. روش نمره‌گذاری گویه‌ها براساس مقیاس ۵ درجه‌ای کاملاً مخالف=۱ تا کاملاً موافق=۵ انجام می‌گیرد. حداقل و حداکثر نمره در نیاز به خودمختاری ۶ و ۳۰؛ حداقل و حداکثر نمره در نیاز به شایستگی ۴ و حداکثر ۲۰ و حداقل و حداکثر نمره در نیاز به ارتباط ۷ و ۳۵ می‌باشد. حداقل و حداکثر نمره در کل پرسشنامه ۱۷ و ۸۵ می‌باشد. نمره بالا در این پرسشنامه بیانگر بالابودن میزان کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین در محیط کار است. وان - دن بروک و همکاران (۲۰۱۰) اعتبار پرسشنامه را با روش تحلیل عوامل تأییدی محاسبه کرد. شاخص‌های مربوط به تحلیل عوامل تأییدی، بیانگر اعتبار مناسب پرسشنامه بود ($\chi^2/DF=3/45$; $TLI=0/92$; $CFI=0/93$; $GFI=0/93$; $RMSEA=0/07$).

محاسبه پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده کرد. نتایج نشان دادند که ضرایب پایایی پرسشنامه‌های خودمختاری، شایستگی و ارتباط به ترتیب برابر با ۰/۸۱، ۰/۸۵ و ۰/۸۲ می‌باشند.

پرسشنامه تلاش شغلی

برای سنجش تلاش شغلی از پرسشنامه تلاش شغلی براون و لیگه در سال ۱۹۹۶ استفاده شد. این پرسشنامه ۱۰ گویه دارد. روش نمره گذاری گویه‌های پرسشنامه براساس مقیاس ۷ درجه‌ای کاملاً مخالف=۱ تا کاملاً موافق=۷ انجام می‌گیرد. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه ۱۰ و ۷۰ می‌باشد. نمره بالا در این پرسشنامه بیانگر بالابودن میزان تلاش شغلی است. براون و لیگه (۱۹۹۶) پایایی پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ در دو نمونه برابر با ۰/۸۲ و ۰/۸۶ محاسبه کردند. همچنین بار عاملی همه گویه‌های پرسشنامه بالاتر از ۰/۵۰ بود. در مطالعه حاضر پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه شد. همچنین اعتبار پرسشنامه با روش تحلیل عوامل تأییدی محاسبه شد. شاخص‌های مربوط به تحلیل عوامل تأییدی بیانگر اعتبار مناسب پرسشنامه بود ($x^2/DF=۴/۰۲$; $TLI=۰/۹۳$; $CFI=۰/۹۴$; $GFI=۰/۹۴$; $RMSEA=۰/۰۸$).

روش اجرای تحقیق

برای انجام این تحقیق در ابتدا با اخذ معرفی‌نامه از دانشگاه شهید چمران اهواز به شرکت آب و فاضلاب اهواز مراجعه شد. چندین دیدار با مدیران منابع انسانی برگزار و درمورد موافقت با انجام این تحقیق در اداره آب و فاضلاب، مذاکره و در نهایت با انجام این تحقیق موافقت شد. در این پژوهش تعداد نمونه موردنیاز با استفاده از فرمول کوکران و کرسی ۲۳۰ نفر تعیین شد. از شماره پرسنلی کارکنان برای انتخاب نمونه آماری با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. پژوهشگران به‌صورت حضوری طی دو ماه به واحدهای مختلف شرکت آب و فاضلاب شهرستان اهواز که شرکت‌کنندگان در تحقیق در آنجا حضور داشتند، مراجعه کرده و بعد از ارائه توضیح کامل درمورد اهداف پژوهش پرسشنامه‌ها را میان آنان توزیع کردند. به شرکت‌کنندگان با اختیار کامل و بدون فشار زمانی و اجبار فرصت داده شد تا پرسشنامه‌ها را تکمیل کنند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه و بررسی آنها تعداد ۳۰ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن از تحلیل کنار گذاشته شدند و تحلیل نهایی با ۲۰۰ پرسشنامه انجام گردید.

برای ارزیابی الگوی پیشنهادی، روش الگویابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار AMOS-۲۴، مورد استفاده قرار گرفت. پیش از آزمون الگوی پیشنهادی، جهت اطمینان از اینکه داده‌های این پژوهش

مفروضه‌های زیربنایی الگویابی معادلات ساختاری را برآورد می‌کنند، به بررسی آنها پرداخته شد. بدین منظور، چهار مفروضه الگویابی معادلات ساختاری شامل داده‌های از دست‌رفته^۱، بررسی داده‌های پرت^۲، نرمال‌بودن^۳ و همخطی چندگانه^۴ مورد بررسی قرار گرفتند. داده‌های پرت چندمتغیری با استفاده از فاصله ماهالانویس^۵ بررسی شدند که نتایج نشان داد داده‌های مربوط به ۷ آزمودنی (آزمودنی‌های ۱۸، ۵۰، ۵۱، ۱۰۳، ۱۰۹، ۱۸۵، ۱۷۹) پرت هستند که در نتیجه، داده‌های مربوط به این ۷ آزمودنی در تحلیل نهایی حذف شدند. به‌منظور بررسی مفروضه نرمال‌بودن از آماره‌های چولگی و کشیدگی استفاده شد. براساس نتایج حاصله چولگی و کشیدگی دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی، اجتنابی، کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی و تلاش شغلی به ترتیب برابر با ۰/۸۲- و ۰/۶۴، ۰/۷۰- و ۰/۷۵، ۰/۸۷- و ۰/۵۲، ۰/۶۳- و ۰/۶۴، ۰/۷۳- و ۰/۵۸ محاسبه شده که نشان‌دهنده تأیید مفروضه نرمال‌بودن داده‌هاست. به‌منظور بررسی مفروضه همخطی چندگانه از آماره‌های تحمل ابهام^۶ و عامل تورم واریانس^۷ استفاده شد. با توجه به اینکه نتایج حاکی عامل تورم واریانس محاسبه‌شده کمتر از ۱۰ و تحمل ابهام بالاتر از ۰/۱ محاسبه شده می‌توان نتیجه گرفت مفروضه هم‌خطی چندگانه نیز برقرار است. تحلیل داده‌ها به روش الگویابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۲۴ و AMOS ویراست ۲۴ انجام گرفت. روابط میانجیگری نیز با روش بوت استرپ آزمون شدند.

یافته‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها

درخصوص ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه تحقیق از لحاظ جنسیت شرکت‌کنندگان مرد ۱۳۱ نفر (معادل ۶۵/۵ درصد) و شرکت‌کنندگان زن ۶۹ نفر (معادل ۳۴/۵ درصد) بود. از لحاظ تأهل، ۱۴۵ نفر متأهل (معادل ۷۲/۵ درصد) و ۵۵ نفر مجرد (معادل ۲۷/۵ درصد) بودند. از لحاظ تحصیلات با مدرک تحصیلی دیپلم و زیر دیپلم ۲۳ نفر (معادل ۱۱/۵ درصد)، با مدرک تحصیلی فوق دیپلم ۳۰ نفر (معادل ۱۵ درصد)، با مدرک

1. Missing
2. Outliers
3. Normality
4. Multi-collinearity
5. Mahalanobis distance
6. Tolerance
7. Variance Inflation Factor (VIF)

تحصیلی لیسانس ۸۷ نفر (معادل ۴۳/۵ درصد)، با مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد ۵۱ نفر (معادل ۲۵/۵ درصد) و با مدرک تحصیلی دکتری ۹ نفر (معادل ۴/۵ درصد) بودند. در جدول شماره ۱ میانگین، انحراف معیار و ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرها ارائه شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش حاضر

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵
دلبستگی اجتنابی	۱۴/۸۱	۵/۶۵	۱				
دلبستگی ایمن	۱۵/۲۸	۴/۵۱	-۰/۲۶**	۱			
دلبستگی اضطرابی	۱۴/۵۱	۴/۲۳	۰/۴۰**	-۰/۲۸**	۱		
کامروایی نیازهای روان‌شناختی	۴۳/۷۴	۱۶/۴۱	-۰/۲۴**	۰/۲۵**	-۰/۲۶**	۱	
تلاش شغلی	۵۳/۴۵	۲۰/۴۸۷	-۰/۲۷**	۰/۲۴**	-۰/۲۹**	۰/۲۵**	۱

**P<0/01

جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی بین متغیرها در سطح ۰/۰۱ معنادار است و این امر بیانگر مطلوب بودن روابط برای تجزیه و تحلیل‌های معادلات ساختاری است.

ارزیابی برازش الگوی پیشنهادی

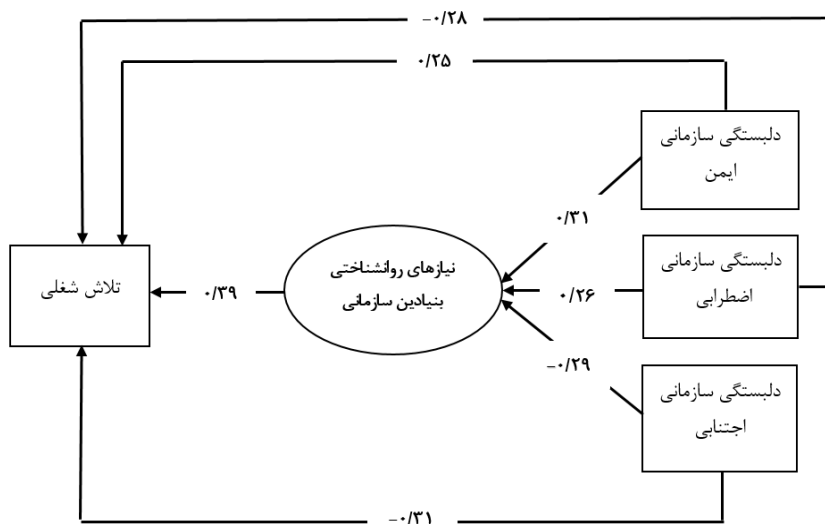
جهت ارزیابی برازش الگوی پیشنهادی، شاخص‌های برازندگی آن شامل χ^2 ، χ^2/df ، جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص توکر-لویس (TLI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) و شاخص برازندگی افزایشی (IFI) محاسبه شدند. در رابطه با مقادیر قابل قبول این شاخص‌ها می‌توان گفت هرچه مقدار χ^2 دو از صفر بزرگتر باشد، برازندگی الگو کمتر می‌شود. χ^2/df معنادار، تفاوت معنادار بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده شده را نشان می‌دهد. با وجود این، چون فرمول χ^2 دو، حجم نمونه را دربر دارد، مقدار آن در مورد نمونه‌های بزرگ متورم می‌شود و معمولاً به لحاظ آماری معنادار می‌گردد. به همین دلیل به جای شاخص χ^2 دو از χ^2/df دو نسبی استفاده می‌شود. مقدار این نسبت هرچه به صفر میل کند و کوچک‌تر باشد، بهتر است. مقدار مورد قبول آن کوچک‌تر یا مساوی ۳ می‌باشد. همچنین در شاخص‌هایی مانند GFI، TLI، CFI و IFI برازش ۰/۹ به بالا قابل قبول است. برای شاخص (RMSEA) نیز مقدار کمتر از ۰/۰۸ قابل قبول است و برای الگوهای بسیار

خوب $0/05$ و کمتر در نظر گرفته می‌شود. شاخص‌های برازش الگوی پیشنهادی و نهایی در جدول شماره ۲ نشان داده شده است. در این تحلیل از فاصله اطمینان ۹۵ صدم استفاده شد.

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی و اصلاح‌شده

شاخص‌های برازش الگو	χ^2	DF	χ^2/DF	GFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۲۶۶/۸۱۴	۱۴۳	۱/۸۶۶	۰/۸۸	۰/۸۷	۰/۸۴	۰/۸۰	۰/۰۶
الگوی نهایی	۲۴۲/۰۸۰	۱۴۲	۱/۷۰۵	۰/۹۰	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۹۰	۰/۰۶

جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که نتایج اولیه مربوط به شاخص‌های برازش از مطلوبیت مناسبی برخوردار نبودند. به همین لحاظ، براساس پیشنهاد نرم‌افزار، خطاهای تلاش شغلی و نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی به یکدیگر وصل شدند و مجدداً تحلیل انجام گرفت. نتایج بیانگر برازش بودن شاخص‌ها می‌باشد.



شکل ۲. مسیرهای مستقیم ضرایب استاندارد بین متغیرها

در شکل شماره ۲ نتایج مربوط به مسیرهای ضرایب استاندارد مستقیم بین متغیرها ارائه شده است. همان گونه که مشاهده می شود ضرایب مسیر دل بستگی سازمانی ایمن به تلاش شغلی، ۰/۲۵، ضریب مسیر دل بستگی سازمانی اضطرابی به تلاش شغلی، ۰/۲۸- و ضریب مسیر دل بستگی سازمانی اجتنابی به تلاش شغلی، ۰/۳۱- می باشند که همه آنها در سطح $p < 0/001$ معنادار می باشند. همچنین ضرایب مسیرهای سبک دل بستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی با کامروایی نیازهای روان شناختی بنیادین سازمانی به ترتیب برابر با ۰/۳۱، ۰/۲۶- و ۰/۲۹- است که همه آنها در سطح $p < 0/001$ معنادار می باشند. کامروایی نیازهای روان شناختی بنیادین سازمانی به تلاش شغلی ۰/۳۹ است که در سطح $p < 0/001$ معنادار است.

به منظور بررسی و آزمودن غیرمستقیم اثر سبک های دل بستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی بر تلاشی شغلی از طریق کامروایی نیازهای روان شناختی بنیادین سازمانی از روش بوت استراپ استفاده شده که نتایج حاصل از آن در جدول شماره ۳ ارائه شد. در تفسیر نتایج حاصل از داده های جدول شماره ۳ باید در نظر داشت که اگر حد بالا و پایین ضریب یک مسیر عدد صفر را دربر گرفت، معنای آن این است که آن مسیر معنادار نبوده است و درمقابل اگر عدد صفر را دربر نگرفت، مسیر معنادار است.

جدول ۳. نتایج آزمون بوت استراپ برای سنجش اثر غیرمستقیم دل بستگی ایمن، اضطرابی و اجتنابی بر تلاشی شغلی از طریق کامروایی نیازهای روان شناختی بنیادین سازمانی

مسیر	اثر غیرمستقیم	خطای استاندارد	سطح معناداری	حد پایین	حد بالا
دل بستگی ایمن ← نیازهای روان شناختی ← تلاش شغلی	۰/۲۱	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۱۲	۰/۸۶
دل بستگی اضطرابی ← نیازهای روان شناختی ← تلاش شغلی	-۰/۱۹	۰/۰۶	۰/۰۰۱	-۰/۳۵	-۰/۵۲
دل بستگی اجتنابی ← نیازهای روان شناختی ← تلاش شغلی	-۰/۱۵	۰/۲۵	۰/۰۰۱	-۰/۲۳۶	-۰/۵۹۵

نتایج جدول ۳ نشان می دهد که اثر غیرمستقیم دل بستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی بر تلاشی شغلی از طریق کامروایی نیازهای روان شناختی بنیادین سازمانی به ترتیب برابر با ۰/۲۱، ۰/۱۹- و ۰/۱۵- است

که هر سه در سطح ۰/۰۰۱ معنادارند. علاوه بر آن، حد پایین و حد بالای فاصله اطمینان مسیر دلبستگی سازمانی ایمن به تلاش شغلی از طریق کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی مثبت است و صفر را دربر نمی‌گیرد. علاوه بر آن حد پایین و حد بالای فاصله اطمینان مسیر دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی به تلاش شغلی از طریق کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی منفی است و صفر را دربر نمی‌گیرند که این امر هم نشان‌دهنده اثر معنادار کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی در تبیین رابطه بین سبک‌های دلبستگی ایمن، اضطرابی و اجتنابی با تلاش شغلی می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

در تحقیق حاضر، الگویی از پیشانی‌دهای تلاش شغلی تدوین و مورد آزمون قرار گرفت. براساس الگوی طراحی شده این فرض مطرح شد که سبک‌های دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی به صورت مستقیم و با واسطه‌گری کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی بر تلاش شغلی اثر می‌گذارند. نتایج تحقیق نشان دادند که الگوی تدوین شده در عمل از برازش مناسبی برخوردار بود. همچنین یافته‌های دیگر نشان دادند که سبک دلبستگی سازمانی ایمن اثر مثبت مستقیم بر تلاش شغلی داشت. سبک‌های دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی اثر منفی مستقیم بر تلاش شغلی داشتند. علاوه بر آن سبک‌های دلبستگی سازمانی ایمن با افزایش کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی موجب افزایش تلاش شغلی شد. همچنین سبک‌های دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی با کاهش کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی موجب کاهش تلاش شغلی شدند. این یافته‌ها با تحقیقات جانگرت و همکاران (۲۰۱۸)؛ ون دن بروئک و همکاران (۲۰۱۶)، لا - گاردیا و همکاران (۲۰۱۰)، لک و کانی (۲۰۰۱)؛ وی و همکاران (۲۰۰۵)؛ فلتون و جویت (۲۰۱۳) هماهنگ است.

سبک دلبستگی سازمانی ایمن به واسطه افزایش احساس کفایت و شایستگی، فراهم آوردن آزادی عمل در انجام کارها و نیز حمایت هیجانی و سازمانی موجب ترغیب تلاش شغلی کارکنان می‌شود. سبک دلبستگی سازمانی ایمن با افزایش احساس شایستگی و کفایت در کارکنان موجب موفقیت شغلی کارکنان می‌شود. این موفقیت‌های شغلی توسط سازمان مورد تقویت قرار می‌گیرد و به تلاش شغلی بیشتری منجر می‌گردد. علاوه بر آن سبک دلبستگی سازمانی ایمن موجب کامروایی نیازهای بنیادین سازمانی خودمختاری و استقلال در انجام کارها برای کارکنان می‌شود که این عامل نیز بسیار لذت‌بخش و تقویت‌کننده محسوب

می‌شود و تلاش کارکنان را دوچندان می‌کند (اسکچنر و همکاران، ۲۰۰۵).

همچنین سبک دلبستگی سازمانی ایمن با افزایش اعتماد کارکنان به سازمان و مدیران، تعهد، وفاداری و دلبستگی عاطفی کارکنان به سازمان افزایش می‌یابد. این امر زمینه را برای کامروایی نیاز به ارتباط به‌عنوان یکی دیگر از نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی حاکی که از وجود پیوندهای عاطفی نزدیک، ارتباط عاطفی و آمیختگی بین فردی در روابط صمیمی در محیط کار است، فراهم می‌آورد.

براساس نظریه مبادله اجتماعی، ایجاد سبک دلبستگی سازمانی ایمن در کارکنان توسط سازمان و به‌تبع آن کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین آنان، باعث می‌شود کارکنان با اتخاذ روش مقابله‌به‌مثل در پی جبران توجه و روابط مطلوب سازمان با آنها برآیند. با تلاش شغلی، بیشتر کارکنان سعی می‌کنند تعامل مناسب سازمان را جبران کنند (پارفیونوا و همکاران، ۲۰۱۹؛ چاتزیسارانیتیس و همکاران، ۲۰۱۹).

سبک‌های دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی به دلیل عدم توانایی در کامروایی نیازهایی مانند احترام، توجه و روابط عاطفی مانند همدلی و عدم فراهم آوردن زمینه برای آزادی عمل در انجام کارها و نیز عدم تشویق کارکنان به استفاده از حداکثر توانمندی‌ها و عدم تسلط بر مهارت‌های شغلی موجب سرکوب انگیزش شغلی و کاهش تلاش شغلی کارکنان می‌گردند (اسلمپ و همکاران، ۲۰۱۸). عدم ثبات و پیش‌بینی‌پذیری سازمان‌ها در تعامل با کارکنان، کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی کارکنان را به تأخیر می‌اندازند. این عامل احساس ناکامی را در کارکنان ایجاد می‌کند. کارکنان نیز در واکنش به این ناکامی‌ها تلاش شغلی خود را کاهش می‌دهند. همچنین سبک دلبستگی سازمانی اضطرابی که به واسطه عدم ثبات و پیش‌بینی‌پذیری رفتار سازمان‌ها با کارکنان شکل می‌گیرد و موجب عدم کامروایی نیازهای روان‌شناختی کارکنان می‌شود، زمینه را برای پرخاشگری انفعالی در کارکنان فراهم می‌کند. در چنین حالتی کارکنان به‌جای پرخاشگری‌های فیزیکی یا کلامی، به شکل کم‌کاری در مقابل ناکامی‌ها واکنش نشان می‌دهند.

نگرانی و دل‌مشغولی نسبت به منبع دلبستگی جهت جلب تأیید و نظرات وی زمینه را برای وابستگی و کاهش عزت‌نفس فراهم می‌آورد. عزت‌نفس و خودکارآمدی پایین، احساس کفایت و شایستگی و نیز استقلال و خودمختاری را کاهش می‌دهد و این عامل می‌تواند میزان تلاش شغلی را به‌حداقل برساند، چون کارکنانی که عزت‌نفس پایینی دارند، فکر می‌کنند که نمی‌توانند در انجام کارها توفیق پیدا کنند و در نتیجه، انگیزه آنها برای کوشش و تلاش بیشتر کاهش می‌یابد (گیلبرت و همکاران، ۲۰۱۷).

مانند هر تحقیقی این تحقیق نیز با محدودیت‌هایی مواجه بود. با توجه به اینکه این پژوهش در شرکت آب

و فاضلاب اهواز انجام شده است، لذا در تعمیم نتایج آن به سایر سازمان‌ها و صنایع دیگر باید جانب احتیاط را رعایت کرد. دوم؛ از آنجاکه در این پژوهش ابزار مورد استفاده، پرسشنامه بوده است، محدودیت‌های مربوط به این ابزار را باید مدنظر قرار داد، از جمله اینکه علی‌رغم تأکیدات و توضیحات لازم از سوی مجریان، ممکن است برخی افراد پاسخگو از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده، پاسخی سطحی و بدون دقت لازم داده باشند. سوم؛ چون این پژوهش به صورت مقطعی و همبستگی انجام شده است، نتیجه‌گیری به شکل علت و معلولی را دشوار می‌سازد و باید نتایج را با احتیاط مورد توجه قرار داد.

پیشنهادها

به مدیران و سرپرستان پیشنهاد می‌شود با در دسترس بودن و پاسخگویی به نیازهای کارکنان، زمینه برای ایجاد سبک دلبستگی ایمن در کارکنان و افزایش تلاش شغلی آنان را فراهم نمایند.

منابع

فهیم راد، داوود؛ آقاجانی، طهمورث و انصاری نژاد، نصراله (۱۳۹۸)، بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین سبک‌های دلبستگی و تعهد سازمانی در کارکنان اداره بهزیستی شهریار، مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۴۱): ۱۳۵ - ۱۵۸.

مؤذن جمشیدی، میرهادی و حق‌پرست کنارسری، نرجس (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر پیوند معنوی بر بازتاب‌های مضمحل‌کننده شغلی از طریق سبک‌های دلبستگی کارکنان، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۰(۱): ۱۰۵ - ۱۳۲.

Reference

- Adams, J. S. (1963). Towards an Understanding of Inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>.
- Alderfer, C. P. (1969). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142–175. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-x](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-x).
- Armenakis, A., Brown, S., & Mehta, A. (2011). Organizational Culture: Assessment and Transformation. *Journal of Change Management*, 11(3), 305–328. <https://doi.org/10.1080/14697017.2011.568949>.
- Avgoustaki, A. (2015). Work Uncertainty and Extensive Work Effort. *ILR Review*, 69(3), 656–682. <https://doi.org/10.1177/0019793915614584>.
- Avolio, B. J., and B. M. Bass. 2002. **Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire (Form 5X)**. Redwood City, CA: Mindgarden.
- Bowlby, J. (1969). **Attachment**. New York: Basic Books.
- Brockner, J., Grover, S., Reed, T. F., & Lee Dewitt, R. (1992). Lay off, job insecurity, and survivors' work effort: evidence of an inverted- u relationship. *Academy of Management Journal*, 35(2), 413–425. <https://doi.org/10.2307/256380>.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358–368. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.358>.
- Calvo, V., D'Aquila, C., Rocco, D., & Carraro, E. (2020). Attachment and well-being: Mediatory roles of mindfulness, psychological inflexibility, and resilience. *Current Psychology*, 41(5). <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00820-2>.
- Chatzisarantis, N. L. D., Ada, E. N., Ahmadi, M., Caltabiano, N., Wang, D., Thogersen-Ntoumani, C., & Hagger, M. S. (2019). Differential effects of perceptions of equal, favourable and unfavourable autonomy support on educational and well-being outcomes. *Contemporary Educational Psychology*, 58, 33–43. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.02.002>.
- Deci, E. L. , & Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Motivation, Personality, and Development Within Embedded Social Contexts: An Overview of Self-Determination Theory. **The Oxford Handbook of Human Motivation**, 84–108. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195399820.013.0006>.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, 4(1), 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. **Journal of Applied Psychology**, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>.
- Felton, L., & Jowett, S. (2013). Attachment and well-being: The mediating effects of psychological needs satisfaction within the coach–athlete and parent–athlete relational contexts. **Psychology of Sport and Exercise**, 14(1), 57–65. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2012.07.006>.
- Gilbert, M.-H., Dagenais-Desmarais, V., & St-Hilaire, F. (2017). Transformational leadership and autonomy support management behaviors. **Leadership & Organization Development Journal**, 38(2), 320–332. <https://doi.org/10.1108/lodj-08-2015-0173>.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective. **The Leadership Quarterly**, 6(2), 219–247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5).
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of work: Test of a Theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, 16(2), 250–279.
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 65, 272–277. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.122>.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). **The motivation to work** (2nd ed.). John Wiley.
- Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. **American Journal of Sociology**, 63(6), 597–606. <https://doi.org/10.1086/222355>.
- Hunter, L. W., & Thatcher, S. M. B. (2007). Feeling the Heat: Effects of Stress, Commitment, and Job Experience on Job Performance. **Academy of Management Journal**, 50(4), 953–968. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.26279227>.
- Jiang, L., Bohle, S. L., & Roche, M. (2018). Contingent Reward Transactional Leaders as “Good Parents”: Examining the Mediation Role of Attachment Insecurity and the Moderation Role of Meaningful Work. **Journal of Business and Psychology**, 34(4). <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9553-x>.
- Joeng, J. R., Turner, S. L., Kim, E. Y., Choi, S. A., Lee, Y. J., & Kim, J. K. (2017). Insecure attachment and emotional distress: Fear of self-compassion and self-compassion as mediators. **Personality and Individual Differences**, 112, 6–11. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.02.048>.

- Johnstone, M., & Feeney, J. A. (2015). Individual differences in responses to workplace stress: the contribution of attachment theory. **Journal of Applied Social Psychology**, 45(7), 412–424. <https://doi.org/10.1111/jasp.12308>.
- Jungert, T., Van den Broeck, A., Schreurs, B., & Osterman, U. (2018). How Colleagues Can Support Each Other's Needs and Motivation: An Intervention on Employee Work Motivation. **Applied Psychology**, 67(1), 3–29. <https://doi.org/10.1111/apps.12110>.
- La Guardia, J. G., Ryan, R. M., Couchman, C. E., & Deci, E. L. (2000). Within-person variation in security of attachment: A self-determination theory perspective on attachment, need fulfillment, and well-being. **Journal of Personality and Social Psychology**, 79(3), 367–384. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.79.3.367>.
- Leak, G. K., & Cooney, R. R. (2001). Self-determination, attachment styles, and wellbeing in adult romantic relationships. **Representative Research in Social Psychology**, 25, 55-62.
- Lee, D.-G., Park, J. J., Bae, B. H., & Lim, H.-W. (2018). Moderating Effects of Prevention-Focus on the Paths from Two Insecure Attachment Dimensions to Depression. **The Journal of Psychology**, 152(3), 151–163. <https://doi.org/10.1080/00223980.2017.1419159>.
- Little, L. M., Nelson, D. L., Wallace, J. C., & Johnson, P. D. (2010). Integrating attachment style, vigor at work, and extra-role performance. **Journal of Organizational Behavior**, 32(3), 464–484. <https://doi.org/10.1002/job.709>.
- Littman-Ovadia, H., Oren, L., & Lavy, S. (2013). Attachment and Autonomy in the Workplace. **Journal of Career Assessment**, 21(4), 502–518. <https://doi.org/10.1177/1069072712475282>.
- Manz, C. C. (1986). Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations. **The Academy of Management Review**, 11(3), 585. <https://doi.org/10.2307/258312>.
- Marrero-Quevedo, R. J., Blanco-Hernández, P. J., & Hernández-Cabrera, J. A. (2018). Adult Attachment and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Personality. **Journal of Adult Development**, 26(1), 41–56. <https://doi.org/10.1007/s10804-018-9297-x>.
- Maslow, A. H. (1954). **Motivation and personality**. Harpers.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2021). A three-component Conceptualization of Organizational Commitment. **Human Resource Management Review**, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- McClelland, D.C. (1961). **The achieving society**. Van Nostrand.
- Parfyonova, N. M., Meyer, J. P., Espinoza, J. A., Anderson, B. K., Cameron, K. A., Daljeet, K. N., & Vaters, C. (2019). Managerial support for employees' psychological needs: A multidimensional approach. **Canadian Journal of Behavioural Science / Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement**, 51(2), 122–134. <https://doi.org/10.1037/cbs0000126>.
- Nur Kartal, C. (2023). Investigating the Different Roles of Avoidant and Anxious Attachment on Psychological Well-Being Mediated by Interpersonal Emotion Regulation [Master's Thesis].
- Pšeničny, A., & Perat, M. (2020). Fear of Relationship Loss: Attachment Style as a Vulnerability Factor in Job Burnout. **Slovenian Journal of Public Health**, 59(3), 146–154.

- <https://doi.org/10.2478/sjph-2020-0019>.
- Reizer, A. (2019). Bringing Self-Kindness Into the Workplace: Exploring the Mediating Role of Self-Compassion in the Associations Between Attachment and Organizational Outcomes. **Frontiers in Psychology**, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01148>.
- River, L. M., Borelli, J. L., & Nelson-Coffey, S. K. (2019). Tolerance of Infant Distress Among Working Parents: Examining the Roles of Attachment Anxiety and Work–Family Conflict. **Parenting**, 19(1-2), 137–159. <https://doi.org/10.1080/15295192.2019.1556023>.
- Romani, M., & Ashkar, K. (2014). Burnout among physicians. **Libyan Journal of Medicine**, 9(1), 23556. <https://doi.org/10.3402/ljm.v9.23556>.
- Rousseau, D. M. (1995). **Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements**. Sage Publications, Inc.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination Theory and the Facilitation of Intrinsic motivation, Social development, and well-being. **American Psychologist**, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>.
- Sagone, E., Commodari, E., Indiana, M. L., & La Rosa, V. L. (2023). Exploring the Association between Attachment Style, Psychological Well-Being, and Relationship Status in Young Adults and Adults—A Cross-Sectional Study. **European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education**, 13(3), 525–539. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13030040>.
- Schachner, D. A., Shaver, P. R., & Mikulincer, M. (2005). Patterns of Nonverbal Behavior and Sensivity in the Context of Attachment Relations. **Journal of Nonverbal Behavior**, 29(3), 141–169. <https://doi.org/10.1007/s10919-005-4847-x>.
- Schusterschitz, C., Danay, E., & Geser, W. (2018). Emotional reactions to daily workload: The moderating role of attachment orientations. **Work & Stress**, 32(3), 262–280. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1437094>.
- Scrima, F. (2018). The psychometric properties of the workplace attachment style questionnaire. **Current Psychology**, 39(6). <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9928-1>.
- Seo, M.-G., Bartunek, J. M., & Barrett, L. F. (2009). The role of affective experience in work motivation: Test of a conceptual model. **Journal of Organizational Behavior**, n/a-n/a. <https://doi.org/10.1002/job.655>.
- Slemp, G. R., Kern, M. L., Patrick, K. J., & Ryan, R. M. (2018). Leader autonomy support in the workplace: A meta-analytic review. **Motivation and Emotion**, 42(5), 706–724. <https://doi.org/10.1007/s11031-018-9698-y>.
- Sowden, J. F., Schonfeld, I. S., & Bianchi, R. (2022). Are Australian teachers burned-out or depressed? A confirmatory factor analytic study involving the Occupational Depression Inventory. **Journal of Psychosomatic Research**, 157, 110783. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2022.110783>.
- Sun, J., Sarfraz, M., Ivascu, L., Iqbal, K., & Mansoor, A. (2022). How Did Work-Related Depression, Anxiety, and Stress Hamper Healthcare Employee Performance during COVID-19? The Mediating Role of Job Burnout and Mental Health. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 19(16), 10359. <https://doi.org/10.3390/ijerph191610359>.
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C.-H., & Rosen, C. C. (2016). A Review of Self-

- Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. **Journal of Management**, 42(5), 1195–1229.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 83(4), 981–1002. <https://doi.org/10.1348/096317909x481382>.
- Virgă, D., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., van Beek, I., & Sulea, C. (2019). Attachment Styles and Employee Performance: The Mediating Role of Burnout. **The Journal of Psychology**, 153(4), 383–401. <https://doi.org/10.1080/00223980.2018.1542375>.
- Vowels, L. M., Carnelley, K. B., & Stanton, S. C. E. (2022). Attachment anxiety predicts worse mental health outcomes during COVID-19: Evidence from two studies. **Personality and Individual Differences**, 185(1), 111256. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111256>.
- Warnock, K. N., Ju, C. S., & Katz, I. M. (2024). A Meta-analysis of Attachment at Work. **Journal of Business and Psychology**, 6. <https://doi.org/10.1007/s10869-024-09960-9>.
- Wei, M., Shaffer, P. A., Young, S. K., & Zakalik, R. A. (2005). Adult Attachment, Shame, Depression, and Loneliness: The Mediation Role of Basic Psychological Needs Satisfaction. **Journal of Counseling Psychology**, 52(4), 591–601. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.4.591>.
- Ye, W., Zhao, H., Song, X., Li, Z., & Liang, J. (2022). The Effects of Insecure Attachment Style on Workplace Deviance: A Moderated Mediation Analysis. **Frontiers in Psychology**, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.813708>.