

Research Paper



Designing and Testing a Model of Some Job Outcomes of Anxious and Avoidant Organizational Attachment Styles



Abdulzahra Naami^{1*}, Moloud Hendiani²

1. Professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.
2. Ph.D. student in Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.



DOI: [10.22034/jmpr.2024.63224.6369](https://doi.org/10.22034/jmpr.2024.63224.6369)

URL: https://psychologyj.tabrizu.ac.ir/article_18938.html



ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:
Anxious Organizational Attachment, Avoidant Organizational Attachment, Job Well-Being, Occupational Depression, Adaptive Performance

Received: 2024/08/30
Accepted: 2024/10/22
Available: 2025/01/01

This research was conducted with the aim of designing and testing a model of the effect of anxious and avoidant organizational attachment styles on job well-being and occupational depression with the mediation of adaptive performance. The design of the current research was applied and its method was descriptive and correlational. The statistical population of the research was the employees of Ahvaz water and sewage organization. The research sample included 200 of these employees who were selected by simple random sampling. In order to collect data from organizational attachment questionnaires (Finney et al, 2020), adaptive performance (Charbonnie Voirin et al, 2010), psychological well-being in the workplace (Dagenais-Desmarais and Savoie, 2011) and occupational depression (Bianchi and Schonfeld, 2020) was used. For data analysis, structural equation modeling model, Spss-24 and Amos-24 software and bootstrap method were used. The results showed that the designed model has a good fit. Also, the findings showed that the paths of organizational attachment anxiety to adaptive performance, job well-being and occupational depression were significant at the level of 0.001. In addition, the paths of avoidant organizational attachment to adaptive performance, occupational well-being and occupational depression were significant at 0.001. Also, the results of indirect path analysis showed that adaptive performance mediated the effects of anxious and avoidant organizational attachment on job well-being and occupational depression. Therefore, it can be concluded that adaptive functioning has been able to explain the effect of anxious and avoidant organizational attachment on job well-being and occupational depression.



* Corresponding Author: Abdulzahra Naami
E-mail: naamiabdol@scu.ac.ir

مقاله پژوهشی



تدوین و آزمون الگویی از برخی پیامدهای شغلی سبک‌های دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی



عبدالزهره نعامی^{۱*}، مولود هندیانی^۲

۱. استاد، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.
۲. دانشجوی دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.



DOI: [10.22034/jmpr.2024.63224.6369](https://doi.org/10.22034/jmpr.2024.63224.6369)

URL: https://psychologyj.tabrizu.ac.ir/article_18938.html



چکیده

مشخصات مقاله

کلیدواژه‌ها:

این پژوهش با هدف تدوین و آزمون الگویی از اثر سبک‌های دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی بر بهزیستی شغلی و افسردگی شغلی با میانجی‌گری عملکرد انطباقی انجام شد. طرح پژوهش حاضر از نوع کاربردی و روش آن توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش کارکنان سازمان آب و فاضلاب شهر اهواز بودند. نمونه پژوهش شامل ۲۰۰ نفر از این کارکنان بود که باروش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های دلبستگی سازمانی (فینی و همکاران، ۲۰۲۰)، عملکرد انطباقی (کاربانی - وارونی و همکاران، ۲۰۱۰)، بهزیستی روانشناختی در محیط کار (داگنایس-دمایس و ساوی، ۲۰۱۱) و افسردگی شغلی (بیانکی و شونفلد، ۲۰۲۰) استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل الگویابی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای Amos-24 و Spss-24 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 اضطرابی به عملکرد انطباقی، بهزیستی شغلی و افسردگی شغلی در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بودند. علاوه بر آن مسیرهای دلبستگی سازمانی اجتنابی به عملکرد انطباقی، بهزیستی شغلی و افسردگی شغلی ۰/۰۰۱ معنادار بودند. همچنین نتایج تحلیل مسیرهای غیرمستقیم نشان دادند که عملکرد انطباقی اثرات دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی بر بهزیستی شغلی و افسردگی شغلی را میانجی‌گری نمود. بنابراین این می‌توان نتیجه گرفت که عملکرد انطباقی توانسته است تأثیر دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی را بر بهزیستی شغل و افسردگی شغلی تبیین کند.

دلبستگی سازمانی اضطرابی،
دلبستگی سازمانی اجتنابی،
بهزیستی شغلی، افسردگی
شغلی عملکرد انطباقی

دریافت شده: ۱۴۰۳/۰۶/۰۹

پذیرفته شده: ۱۴۰۳/۰۸/۰۱

منتشر شده: ۱۴۰۳/۱۰/۱۲

* نویسنده مسئول: عبدالزهره نعامی
raamiabdol@scu.ac.ir

مقدمه

سازمان به عنوان یک بافت اجتماعی محسوب می‌شود که انواع روابط اجتماعی در آن شکل می‌گیرند. بخشی از این روابط بین کارکنان با سرپرستان و مدیران برقرار است. این نوع روابط و مناسبات و نحوه اثر گذاری آنها بر روحيات و کارایی کارکنان را می‌توان بر اساس نظریه سبک دلبستگی تبیین کرد (نور کارتال، ۲۰۲۳). مفهوم سبک‌های دلبستگی که برای اولین بار توسط بالبی (۱۹۶۹) مطرح شده بود، مطرح می‌کند که افراد با میل ذاتی به دنبال ارتباط و حمایت از دیگران به دنیا می‌آیند و بسته به موفقیت یا عدم موفقیت خود در تلاش برای جستجوی ارتباط با افراد مهم، یک سبک دلبستگی ایمن یا نایمن در آنها شکل می‌گیرد که می‌تواند رفتار و سبک‌های سازگاری آن‌ها را تحت تاثیر قرار دهد. بالبی دو سبک اضطرابی و اجتنابی را به عنوان مهمترین سبک‌های نایمن بر شمرده که ناشی از روابط آسیب‌زا و معیوب منبع دلبستگی با کودک می‌باشند. زمانی که منبع دلبستگی طوری رفتار کند که پاسخگوی نیازهای کودک نباشد و در دسترس او نباشد سبک دلبستگی اجتنابی بوجود می‌آید. سبک دلبستگی اضطرابی زمانی بوجود می‌آید که منبع دلبستگی رفتار با ثباتی نداشته باشد و رفتارش قابل پیش‌بینی نیست (لی و همکاران، ۲۰۱۸).

با وجود این که نظریه بالبی حکایت از آن دارد که در دوره کودکی نوع ارتباط افراد بزرگسال با کودکان تاثیر مهمی بر شکل گیری دلبستگی اضطرابی و اجتنابی دارد، اسروف و همکاران (۱۹۹۹) مطرح کردند که موضوع سبک‌های دلبستگی‌های اضطرابی و اجتنابی سازه‌های ثابت و لایتغیری نیستند که فقط در دوره کودکی شکل می‌گیرند و فقط به رابطه والدین و طفل محدود باشند بلکه سبک‌های دلبستگی سازه‌های پویایی هستند که می‌توانند در تمام مراحل زندگی شکل بگیرند و رفتار افراد را تحت تاثیر قرار دهند. بر اساس این یافته‌ها، اخیراً روانشناسان سازمانی تمایل زیادی نشان دادند تا اثرات سبک‌های دلبستگی اضطرابی و اجتنابی شکل گرفته در محیط کار را مورد مطالعه قرار دهند (نور کارتال، ۲۰۲۳).

هازنز و شاور (۱۹۹۰) از جمله محققانی هستند که برای اولین بار نظریه دلبستگی را در محیط کار مورد بررسی قرار دادند. هازنز و شاور (۱۹۹۰) مطرح کردند که عدم پاسخگویی و در دسترس نبودن مدیران و سرپرستان در زمان‌هایی که کارکنان به آنها نیاز دارند و همچنین عدم نیازهای آنها باعث شکل گیری دلبستگی سازمانی اجتنابی گردد. دلبستگی سازمانی اضطرابی زمانی بوجود می‌آید که کارکنان به دلیل رفتارهای بی‌ثبات و غیر قابل اعتماد مدیران و سرپرستان، نمی‌توانند به آنها اعتماد داشته باشند. در نتیجه در دلبستگی سازمانی اضطرابی کارکنان نگرانند مبادا که سازمان‌انطور که شاید و باید به آنها اهمیت ندهد، یا فرد از این موضوع نگران است که مبادا سرپرستان و مدیران سازمان با او مانند بقیه کارکنان تعامل نکنند. یا این که فرد نگران است که همکارانش ان طور که باید او را مورد توجه قرار ندهند (ساگون و همکاران، ۲۰۲۳).

1. Tori & Toniolo
2. Bowie & Buttle

افسردگی شغلی در برگزیده مجموعه نشانگانی مانند عدم لذت (از دست دادن لذت و علاقه به فعالیت‌هایی که قبلاً تجربه‌ی جالب و لذت بخشی بودند)، خلق افسرده (احساس درماندگی و ناامیدی، از دست دادن انگیزه) اختلال در خواب، خستگی، از دست دادن انرژی، تغییر در اشتها، احساس بی‌ارزشی، اختلال شناختی، کندی یا بی‌قراری روانی و حرکتی و افکار خودکشی اشاره دارد که کارکنان آنها را ناشی از استرس‌ها و مشکلات موجود در محیط کار می‌دانند. برای مثال کارکنانی که افسردگی شغلی را تجربه کرده‌اند احساس خستگی، خلق پایین یا بی‌قراری را ناشی از شرایط محیط کار ارزیابی می‌کنند (کالتیاین و هاگان، ۲۰۲۰). بنابر این می‌توان گفت که افسردگی شغلی از لحاظ علامت‌شناسی تفاوت چندانی با افسردگی رایج ندارد اما تفاوت آنها در این است که افسردگی معمولی از لحاظ علت‌شناسی علت واحدی ندارد اما علت مهم افسردگی شغلی ناشی از شرایط نامطلوب محیط کار قلمداد شده است (جانسون-فریمارک و همکاران، ۲۰۲۳). مطالعات نشان می‌دهند که افسردگی عملکرد و بهره‌وری کاری را کاهش می‌دهد (گونارسون و همکاران، ۲۰۲۲).

بهبودی روان‌شناختی به معنای داشتن نگرش مثبت نسبت به خود، داشتن روابط مثبت و صمیمانه با دیگران، احساس استقلال و داشتن نقش فعال در زندگی، احساس کنترل بر محیط، هدفمند بودن زندگی و احساس رشد مداوم است (کوهن و شامی، ۲۰۱۰). توری و تونیولو^۱ (۲۰۱۰)، بهبودی سازمانی را توانایی سازمان در ترویج و حفظ سلامت جسمی، روانی و اجتماعی برای هر رده شغلی در سطوح سازمان تعریف می‌کنند. همچنین، به اعتقاد باویو و باتل^۲ (۲۰۱۱) بهبودی سازمانی به معنای توجه به ابعاد جسمانی، روانی و اجتماعی کارکنان و ایجاد یک محیط سازمان مثبت و شاد، کارکنان راضی و متعهد، مشتریان راضی، رابطه خوب بین کارکنان و کارفرما، استرس و اضطراب کم در محیط کار می‌باشد. داگنایس-دامیس و ساوی (۲۰۱۱) معتقدند که بهبودی شغلی دارای پنج حیطه تناسب بین فردی در کار، رشد پذیری در کار، احساس شایستگی در کار، تقدیر درک شده در کار و میل برای مشارکت در کار می‌باشد.

در این تحقیق از عملکرد انطباقی به عنوان میانجی‌گر بین سبک‌های دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی استفاده گردید. کریسچر و وایت (۲۰۱۰) عملکرد انطباقی^۳ را به عنوان تشخیص نیاز یا فرصت‌های افزایش فعالانه صلاحیت‌ها و رفتارهای مناسب در پاسخ به تغییرات موجود یا قابل پیش‌بینی و به کارگیری موثر صلاحیت‌ها و رفتارهای مناسب در پاسخ به تغییرات موجود یا قابل پیش‌بینی و بکارگیری موثر صلاحیت‌ها و توانایی‌های سازگاری در محل کار تعریف کرده‌اند. کاربونیر و همکاران (۲۰۱۰) معتقدند عملکرد انطباقی از پنج حیطه تشکیل شده که شامل مقابله با موقعیت‌های اضطرابی و غیر مترقبه، مدیریت استرس کاری، حل‌خلاقانه مشکلات، یادگیری و سازگاری بین فردی است. در حیطه اول بیشتر بر واکنش سریع، موثر و بکارگیری گزینه‌های مختلف در روبرویی با مشکلات و موقعیت‌های جدید تاکید می‌شود. در حیطه دوم، به نحوی مقابله با استرس‌های شغلی

3. Adaptive performance

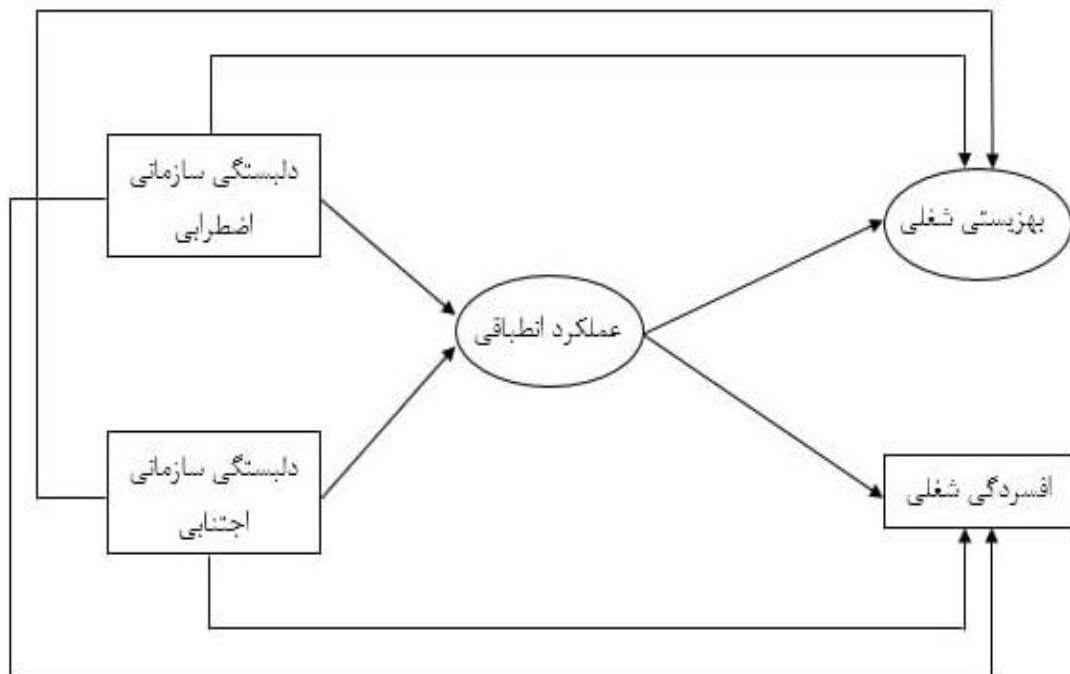
قرار نگرفته و مطالعات و پژوهش‌هایی در این زمینه انجام نشده است. با توجه به اهمیت سبک‌های دلبستگی سازمانی در پیش‌بینی انواع رفتارهای سازمانی و نیز خلأ پژوهشی پیرامون فقدان مطالعات در خصوص اثر انواع سبک‌های دلبستگی سازمانی در کشورمان، در مطالعه حاضر الگویی تدوین و مورد آزمون قرار گرفت که در آن اثر سبک‌های دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی با واسطه‌گری عملکرد انطباقی بر بهزیستی و افسردگی شغلی مورد بررسی قرار گرفته است (شکل ۱). علت انتخاب افسردگی شغلی و عملکرد بهزیستی شغلی به عنوان متغیرهای ملاک این بود سبک‌های دلبستگی بیشترین تاثیر را بر حالت‌های عاطفی و بهزیستی روانشناختی می‌گذارند. با انجام این تحقیق سعی شد تا دانش جدیدی به پیشینه مربوط به سبک‌های دلبستگی سازمانی اضافه شود. بررسی اثرات دلبستگی سازمانی بر روی بهزیستی و افسردگی شغلی کارکنان می‌تواند کمک کند تا سازمانها بهتر بتوانند کارکنان را از لحاظ هیجانی و روانشناختی حمایت کنند. بر این اساس نتایج این تحقیق می‌تواند به سازمانها کمک کند تا بتوانند مشکلات ناشی از سبک‌های دلبستگی سازمانی ناایمن را کاهش دهند.

بر این اساس تحقیق حاضر در پی پاسخگویی به این سئوالات است که الگوی تدوین شده تا چه اندازه از برازش مناسبی برخوردار است؟ آیا دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی به صورت مستقیم بر بهزیستی شغلی و افسردگی شغلی اثر دارند؟ و این که آیا عملکرد انطباقی می‌تواند اثر دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی بر بهزیستی شغلی و افسردگی را میانجی‌گری کند؟

و نحوه‌ی بکارگیری توانمندی‌ها و تجارب فرد برای حل موثر آنها اشاره می‌شود. نکته‌ی مهم موجود در حیثیه‌ی سوم، انجام دادن و به کارگیری روش‌های جدید و استفاده از اطلاعات وسیع در حل مشکلات است. چهارمین حیثیه عملکرد انطباقی، یادگیری روش‌های جدید انجام یک شغل یا یادگیری مهارت‌های مختلف متناسب با یک شغل جدید است. در حیثیه‌ی پنجم، تاکید بر نحوه‌ی سازگاری و ارتباط فرد با اعضای دیگر سازمان است. استفاده از نظرات دیدگاه‌های کارکنان و مشارکت با آنها در انجام دادن کارها از ویژگی‌های اصلی این حیثیه است (کازلوسکی، ۱۹۹۶).

محققان نشان دادند که بین سبک‌های دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی با فرسودگی شغلی (رونین و اشکار، ۲۰۱۴؛ لیتما-اویدا، اورن و لوی، ۲۰۱۳)، خستگی روانشناختی (ریزر، ۲۰۱۹)، عملکرد شغلی، بهزیستی روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی (ویرگا و همکاران، ۲۰۱۹)، اعتیاد به کار (پسنیسی و پرات، ۲۰۲۰) و فشار روانشناختی بالا (وولز و همکاران، ۲۰۲۲) ارتباط دارند. همچنین تحقیقات دیگر نشان می‌دهند که بین سبک‌های دلبستگی سازمانی اجتنابی و اضطرابی با رفتار انطباقی رابطه منفی وجود دارد (ویرگا و همکاران، ۲۰۱۹؛ هارمز، ۲۰۱۱). در پژوهشی دیگر اثر سبک‌های دلبستگی به طور غیر مستقیم و از طریق مدیریت هیجانات بر بهزیستی شغلی مورد تایید قرار گرفته است (جانسون، ۲۰۱۹).

علی‌رغم همه این 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



شکل ۱: الگوی مفهومی در مطالعه حاضر

روش

طرح پژوهش حاضر از نوع کاربردی و روش آن توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان اداره آب و فاضلاب شهر اهواز به تعداد ۶۰۰ نفر بودند. از بین جامعه آماری ذکر شده، با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۲۳۰ نفر با روش انتخاب تصادفی ساده به عنوان نمونه تحقیق مشخص گردیدند. این مطالعه در ابتدای سال ۱۴۰۳ انجام یافت. در ابتدا با اخذ معرفی نامه از دانشگاه شهید چمران اهواز به شرکت آب و فاضلاب شهر اهواز مراجعه شد. چندین دیدار با مدیران منابع انسانی برگزار گردید و در مورد موافقت با انجام این تحقیق در اداره آب و فاضلاب مذاکره به عمل آمد که در نهایت با انجام این تحقیق موافقت گردید. به دنبال آن پژوهشگران به صورت حضوری در طی دو ماه به واحدهای مختلف شرکت آب و فاضلاب شهر اهواز که شرکنندگان در تحقیق در آنجا حضور داشتند، مراجعه کرده و بعد از ارایه توضیح کامل در مورد اهداف پژوهش پرسشنامه‌ها را جهت تکمیل میان آنان توزیع کردند. به شرکت کنندگان با اختیار کامل و بدون فشار زمانی و اجبار فرصت داده شد تا پرسشنامه‌های توزیع شده را تکمیل کنند. پس از جمع آوری پرسشنامه و بررسی آنها تعداد ۳۰ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن از تحلیل کنار گذاشته شدند و تحلیل نهایی با ۲۰۰ پرسشنامه انجام گردید.

ابزارهای اندازه‌گیری

مقیاس دلبستگی سازمانی: برای سنجش دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی از مقیاس مقیاس دلبستگی سازمانی که توسط فینی، گلاتلی، گوفین و اینس (۲۰۲۰) ساخته شده بود، برای اولین بار در این تحقیق استفاده شد. این مقیاس از ۷ گویه تشکیل شده که چهار گویه سبک دلبستگی سازمانی اضطرابی و سه گویه سبک دلبستگی سازمانی اجتنابی را می‌سنجد. روش نمره گذاری این مقیاس بر اساس مقیاس لیکرتی ۷ درجه ای از (۱=کاملاً مخالفم تا ۷= کاملاً موافقم) انجام می‌گرفت. حداقل و حداکثر نمره در مقیاس اضطرابی ۴ و ۲۸ و برای سبک دلبستگی اجتنابی حداقل و حداکثر نمره ۳ و ۲۱ می‌باشد. نمره بالا در این مقیاس بیانگر بالا بودن میزان دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی می‌باشد. فینی و همکاران (۲۰۲۰) در سه تحقیق پایایی مقیاس دلبستگی سازمانی اضطرابی را با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰،۸۶، ۰،۸۸ و پایایی مقیاس دلبستگی اجتنابی را برابر با ۰،۸۳، ۰،۸۷ و ۰،۸۵ به دست آوردند. فینی و همکاران (۲۰۲۰) برای محاسبه اعتبار مقیاس از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده کردند. نتایج حاصل از تحلیل عامل تأییدی بیانگر برازش مناسب شاخص‌های مربوط به اعتبار تأییدی می‌باشد (RMSEA=۰/۰۵؛ GFI=۰/۹۱؛ CFI=۰/۹۲؛ TLI=۰/۹۹؛ x2/DF=۶/۵۶). لازم به ذکر است که پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر ۰/۷۸ است.

بهبزستی روانشناختی در محیط کار: برای سنجش بهبودی شغلی از پرسشنامه بهبودی روانشناختی در محیط کار که توسط داگنایس-دمایس و ساوی (۲۰۱۱) ساخته شده و برای اولین بار در این تحقیق استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۲۵ گویه است و پاسخ‌ها روی مقیاس ۶ درجه‌ای لیکرتی از کاملاً مخالفم (۰) تا کاملاً موافقم (۵) نمره گذاری می‌شوند. این پرسشنامه

شامل پنج خرده مقیاس (۱) تناسب بین فردی در کار، (۲) رشد پذیری در کار، (۳) احساس شایستگی در کار، (۴) قدر دانی درک شده در کار، و (۵) میل برای مشارکت در کار می‌باشد. هر کدام از خرده مقیاس‌ها شامل ۵ گویه است. حداقل نمره ۰ و حداکثر نمره در این پرسشنامه ۱۲۵ می‌باشد. نمره بالا نشان دهنده بهبودی شغلی بالا می‌باشد. داگنایس-دمایس و ساوی (۲۰۱۱) در پژوهش خود پایایی پرسشنامه را با روش ضریب آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس‌ها به ترتیب ذکر شده ۰/۸۶، ۰/۷۴، ۰/۷۷، ۰/۷۷ و ۰/۷۶ و همچنین مقدار این ضریب برای کل پرسشنامه ۰/۸۱ برآورد کردند که این امر نشان دهنده مطلوب بودن پایایی پرسشنامه است. در تحقیق حاضر اعتبار پرسشنامه با روش تحلیل عوامل تأییدی مطلوب گزارش شده است (RMSEA=۰/۰۸؛ GFI=۰/۹۶؛ CFI=۰/۹۷). همچنین ضریب پایایی محاسبه شده برابر با ۰/۸۶ به دست آمد.

شاخص افسردگی شغلی: برای سنجش افسردگی شغلی از شاخص افسردگی شغلی که توسط بیانکی و شونفلد (۲۰۲۰) ساخته شده و برای اولین بار در این تحقیق استفاده شد. شاخص افسردگی شغلی برای ارزیابی شدت علائم افسردگی ناشی از کار و ایجاد تشخیص‌های موقت افسردگی ناشی از شغل ایجاد شد. این شاخص از نه نشانه اصلی تشخیصی افسردگی اساسی که در راهنمای تشخیصی و آماری اختلالات روانی، ویرایش پنجم (DSM-5) اشاره شده است، استفاده کرد (راهنمای تشخیصی آماری، ۲۰۱۳). برخلاف مقیاس‌های افسردگی «سنتی»، گویه‌های شاخص افسردگی شغلی اسناد علی به کار را در بر می‌گیرند (مثلاً «تجربه من در کار باعث شد احساس شکست خوردگی داشته باشم»). مقیاس افسردگی شغلی در چندین زبان (مانند انگلیسی، فرانسوی، ایتالیایی، اسپانیایی، سوئدی، برزیلی-پرتغالی) و کشورهایی مانند ایالات متحده آمریکا، فرانسه، ایتالیا، اسپانیا، سوئد، برزیل تأیید شده است. با استفاده از تکنیک‌های آماری پیشرفته، مانند مدل‌سازی معادلات ساختاری اکتشافی (ESEM)، بیانکی و شونفلد (۲۰۲۰) دریافته‌اند که همه گویه‌های شاخص افسردگی شغلی در یک عامل قرار گرفته‌اند. و ارزش ویژه استخراج شده برابر با ۰/۸۰ می‌باشد که نشان دهنده اعتبار این ابزار است. این ابزار در مقیاس لیکرت ۴ درجه ای است که از ۰ (هرگز یا به ندرت) تا ۳ (تقریباً هر روز) نمره گذاری می‌شود، در این شاخص حداقل نمره ۰ و حداکثر نمره ۳۶ است. نمره بالاتر نشان دهنده افسردگی شغلی می‌باشد. پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۴ بدست آمد (بیانکی و شونفلد، ۲۰۲۰). در تحقیق حاضر اعتبار شاخص افسردگی شغلی با روش تحلیل اعتبار تأییدی با توجه به شاخص‌های به دست آمده مطلوب گزارش گردید (RMSEA=۰/۰۸؛ GFI=۰/۹۰؛ CFI=۰/۹۰). همچنین ضریب پایایی این شاخص با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۵ محاسبه گردید.

پرسشنامه عملکرد انطباقی: برای سنجش عملکرد انطباقی از پرسشنامه عملکرد انطباقی که توسط کاربانی - وارونی و همکاران (۲۰۱۰) ساخته شده بود استفاده شد. این پرسشنامه ۱۹ گویه دارد و پنج بعد عملکرد انطباقی یعنی مدیریت استرس شغلی (۳ گویه)، تمایل به یادگیری (۴ گویه)، سازگاری بین فردی (۴ گویه)، واکنش پذیری در مواجهه با شرایط اضطرابی (۴ گویه)، و خلاقیت در حل مشکلات (۴) را می‌سنجد. روش نمره گذاری گویه‌ها بر

پایایی خرده مقیاس‌های مقابله با موقعیت‌های اضطراری و غیرمترقبه، مدیریت استرس کاری، حل خلاقانه مشکلات، یادگیری و سازگاری بین فردی پرسشنامه به ترتیب برابر با ۰/۶۹، ۰/۶۸، ۰/۷۴، ۰/۶۶ و ۰/۶۶ برآورد شده است. پایایی کلی پرسشنامه نیز ۰/۷۴ بود.

یافته‌ها

در خصوص ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه تحقیق از لحاظ جنسیت شرکت کنندگان مرد ۱۳۱ نفر (معادل ۶۵/۵ درصد) و شرکت کنندگان زن ۶۹ نفر (معادل ۳۴/۵ درصد) بود. از لحاظ تاهل، 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 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. درجدول 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 اضطرابی	۱۲/۸۱۵	۵/۶۵۸	۱				
دلبستگی اجتنابی	۱۱/۲۸۰	۴/۵۱۵	۰/۵۰۸**	۱			
عملکرد انطباقی	۱۰۳/۵۱۵	۲۶/۲۳۰	-۰/۳۷۶**	-۰/۳۶۱**	۱		
افسردگی شغلی	۱۰/۷۴۵	۶/۴۱۵	۰/۴۵۲**	۰/۴۰۰**	-۰/۵۸۳**	۱	
بهبودی روانشناختی	۱۰۰/۴۵۰	۲۰/۴۸۷	-۰/۳۵۷**	-۰/۲۷۹**	۰/۵۳۹**	-۰/۴۴۳**	۱

$P < 0.01$ **

و همخطی چندگانه^۴ مورد بررسی قرار گرفتند. داده‌های پرت چندمتغیری با استفاده از فاصله ماهالانوبیس^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 هفت آزمودنی در تحلیل نهایی حذف شدند. به منظور بررسی مفروضه نرمال بودن از آماره‌های چولگی و کشیدگی استفاده شد. بر اساس نتایج حاصله چولگی و کشیدگی دلبستگی سازمانی اضطرابی، دلبستگی سازمانی اجتنابی، عملکرد انطباقی، بهبودی شغلی و افسردگی شغلی به ترتیب برابر با ۰/۹۱- و ۰/۷۳-، ۰/۸۰- و ۰/۶۵-، ۰/۷۷- و ۰/۴۲-، ۰/۷۷- و ۰/۵۲-، ۰/۸۵- و ۰/۴۴- محاسبه شده که نشان دهنده تایید مفروضه نرمال بودن داده‌ها است. به منظور بررسی مفروضه همخطی چندگانه

اساس مقیاس لیکرتی ۷ درجه ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) رتبه بندی می‌شود. حداقل نمره ۱۹ و حداکثر نمره در این پرسشنامه ۱۳۳ می‌باشد که نمره بالاتر نشان دهنده عملکرد انطباقی بیشتر است. اعتبار پرسشنامه توسط سازندگان با روش تحلیل عوامل تایید مطلوب بود (RMSEA=۰/۰۵؛ GFI=۰/۹۵؛ CFI=۰/۹۶). ضرایب پایایی بین ۰/۸۴ تا ۰/۸۹ نیز گزارش شده بود. در تحقیق حسینی کوکمری و همکاران (۱۳۹۴) اعتبار پرسشنامه با روش تحلیل اعتبارتاییدی نشان داد که شاخص‌های برازش در وضعیت مطلوبی قرار گرفتند (RMSEA=۰/۰۷؛ GFI=۰/۹۰؛ CFI=۰/۹۰؛ TLI=۰/۹۱). علاوه بر آن ضرایب پایایی پرسشنامه توسط حسینی کوکمری و همکاران (۱۳۹۳) بین ۰/۷۰ تا ۰/۸۰ بودند. در پژوهش بریحی و ممبینی (۱۴۰۲) پایایی کل پرسش نامه با دو روش ضریب آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب برابر با ۰/۸۷ و ۰/۸۶ گزارش شده بود. هم چنین ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از خرده مقیاس‌های مقابله با موقعیت‌های اضطراری و غیرمترقبه، مدیریت استرس کاری، حل خلاقانه مشکلات، یادگیری و سازگاری بین فردی به ترتیب برابر با ۰/۷۰، ۰/۷۶، ۰/۶۲، ۰/۷۲ و ۰/۶۶ به دست آمده است. علاوه بر این، اعتبار این پرسشنامه با روش همبسته کردن با یک سؤال کلی محقق ساخته ۰/۴۵ به دست آمد که معنی دار است (بریحی و ممبینی، ۱۴۰۲). در پژوهش حاضر

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

ارزیابی برازش الگوی پیشنهادی

به منظور 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 این که 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 دست رفته^۱، بررسی داده‌های پرت^۲، نرمال بودن^۳

4. multi-collinearity
5. mahalanobis distance

1. missing
2. outliers
3. normality

را نشان می‌دهد. با وجود این، چون فرمول χ^2 دو، حجم نمونه را در بر دارد، مقدار آن در مورد نمونه‌های بزرگ متورم می‌شود و معمولاً به لحاظ آماری معنی‌دار می‌گردد. به همین دلیل به جای شاخص χ^2 دو از χ^2 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 ۰/۰۵ 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.

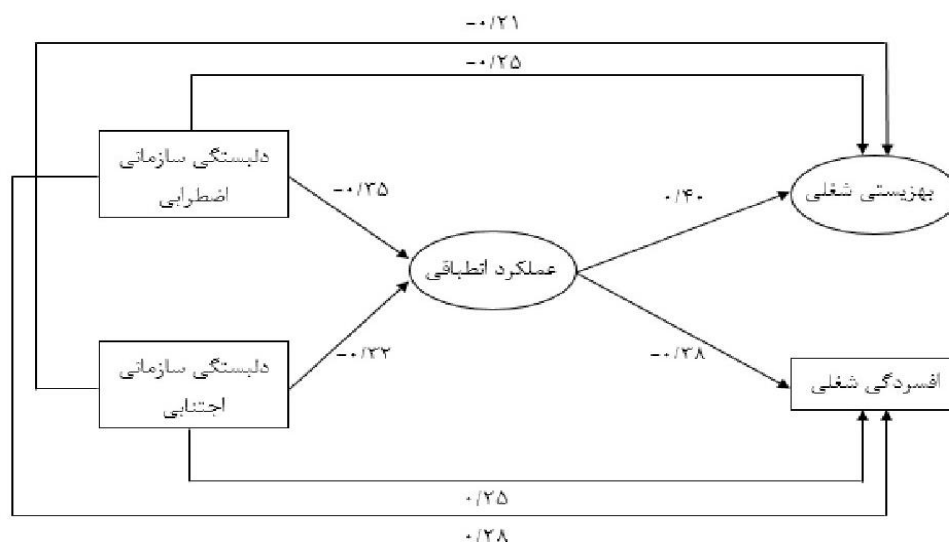
از آماره‌های تحمل ابهام^۱ و عامل تورم واریانس^۲ استفاده شد. با توجه به این که نتایج حاکی عامل تورم واریانس محاسبه شده کمتر از ۱۰ و تحمل ابهام بالاتر از ۱/ محاسبه شده می‌توان نتیجه گرفت مفروضه هم خطی چندگانه نیز برقرار می‌باشد.

جهت ارزیابی برازش الگوی پیشنهادی، شاخص‌های برازندگی آن شامل χ^2 دو، 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 دو معنی‌دار، تفاوت معنی‌دار بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده شده

جدول ۲: شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی و اصلاح شده

شاخص‌های برازش	χ^2	DF	χ^2/DF	GFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA	الگو
مدل پیشنهادی	۱۵۳/۸۰	۵۹	۰/۶۱	۰/۸۹	۰/۹۱	۰/۸۸	۰/۹۱	۰/۰۹	
مدل نهایی (اصلاح شده)	۱۳۴/۱۵	۵۷	۲/۳۵	۰/۹۰	۰/۹۳	۰/۹۰	۰/۹۳	۰/۰۸	

جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که نتایج اولیه مربوط به شاخص‌های برازش از مطلوبیت مناسبی برخوردار نبودند. به همین لحاظ بر اساس پیشنهاد نرم‌افزار، خطاهای دو متغیرهای ملاک به یکدیگر وصل گردیدند.



شکل ۲: مسیرهای مستقیم ضرایب استاندارد بین متغیرها

($p < 0/001$) است. ضرایب مسیر دلبستگی اجتنابی با بهبودی روانشناختی، $-0/21$ ($p < 0/001$)، با افسردگی شغلی $0/25$ ($p < 0/001$) و با عملکرد انطباقی $-0/33$ ($p < 0/001$) است. همچنین ضرایب مسیر عملکرد انطباقی با افسردگی شغلی $-0/38$ ($p < 0/001$) و با بهبودی روانشناختی $0/40$ ($p < 0/001$) است.

و تحلیل مجددی انجام گرفت. در تحلیل دوم همان طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود شاخص‌های برازش به وضعیت مطلوبی رسیدند.

شکل شماره ۲ نتایج مربوط به مسیرهای ضرایب استاندارد مستقیم بین متغیرها را نشان می‌دهد. همان گونه که مشاهده می‌شود ضرایب مسیر دلبستگی سازمانی اضطرابی با بهبودی شغلی، $-0/25$ ($p < 0/001$)، با افسردگی شغلی، $0/28$ ($p < 0/001$) و با عملکرد انطباقی، $-0/35$

به منظور بررسی و آزمون غیر مستقیم اثر سبک‌های دلبستگی اضطرابی و اجتنابی بر بهزیستی شغلی و افسردگی شغلی با میانجی‌گری عملکرد انطباقی از روش بوت استرپ استفاده شده که نتایج حاصل از آن در جدول شماره ۳ ارائه گردید. در تفسیر نتایج حاصل داده‌های جدول باید در نظر

جدول ۳: نتایج آزمون بوت استرپ برای سنجش اثر غیر مستقیم دلبستگی اضطرابی و اجتنابی بر بهزیستی شغلی و افسردگی شغلی از طریق عملکرد انطباقی

مسیر	اثر غیرمستقیم	خطای استاندارد	سطح معناداری	حد پایین	حد بالا
دلبستگی اضطرابی ← عملکرد انطباقی ← بهزیستی شغلی	-/۲۴۸	۰/۰۸۷	۰/۰۰۱	-/۱۵۳	-/۲۶۰
دلبستگی اجتنابی ← عملکرد انطباقی ← بهزیستی شغلی	-/۲۴۶	۰/۰۹۹	۰/۰۰۱	-/۱۲۰	-/۴۴۵
دلبستگی اضطرابی ← عملکرد انطباقی ← افسردگی شغلی	/۱۳۱	۰/۰۶۱	۰/۰۰۱	۰/۰۸۵	۰/۲۶۶
دلبستگی اضطرابی ← عملکرد انطباقی ← افسردگی شغلی	۰/۱۳۰	۰/۰۷۵	۰/۰۰۱	۰/۰۶۷	۰/۳۲۸

نتایج جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که اثر غیر مستقیم دلبستگی اضطرابی و اجتنابی بر بهزیستی شغلی از طریق عملکرد انطباقی به ترتیب برابر با -/۲۴۸ و -/۲۴۶ می‌باشند که هر دو در سطح ۰/۰۰۱ معنا دار می‌باشند. علاوه بر آن حد پایین و حد بالای فاصله اطمینان این اثر منفی هستند و صفر را در بر نمی‌گیرند که این امر هم نشان دهنده اثر معنادار عملکرد انطباقی در تبیین رابطه بین دلبستگی اضطرابی و اجتنابی با بهزیستی شغلی می‌باشد. همچنین اثر غیر مستقیم دلبستگی اضطرابی و اجتنابی بر افسردگی شغلی از طریق عملکرد انطباقی به ترتیب برابر با /۱۳۱ و /۱۳۰ می‌باشند که هر دو در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می‌باشند. علاوه بر آن حد پایین و حد بالای فاصله اطمینان این اثر مثبت هستند و صفر را در بر نمی‌گیرند که این امر هم نشان دهنده اثر معنادار عملکرد انطباقی در تبیین رابطه بین دلبستگی اضطرابی و اجتنابی با افسردگی شغلی می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

در تحقیق حاضر الگویی از پیامدهای سبک‌های دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی تدوین و مورد آزمون قرار گرفت. بر اساس الگوی طراحی شده این فرض مطرح گردید که سبک‌های دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی به صورت مستقیم و با واسطه‌گری عملکرد انطباقی بر بهزیستی شغلی و افسردگی شغلی اثر می‌گذارند. نتایج تحقیق نشان دادند که الگوی تدوین شده در عمل از برآزش مناسبی برخوردار بود. همچنین یافته‌های دیگر نشان دادند که سبک‌های دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی با کاهش بهزیستی شغلی و افزایش افسردگی شغلی همراه بودند. علاوه بر آن سبک‌های دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی از طریق عملکرد انطباقی با بهزیستی شغلی و افسردگی شغلی رابطه داشتند. این یافته‌ها با تحقیقات جانسون (۲۰۱۹)، یاماگچی و همکاران (۲۰۲۲)، اسپلکتر و همکاران (۲۰۲۲)، ویرگاو

همکاران (۲۰۱۹)، تارتون و همکاران (۲۰۲۲)، اوزرن (۲۰۲۲)، پارادا-فرناندز (۲۰۲۱) هماهنگ است.

در مورد اثر مستقیم سبک سازمانی اجتنابی بر بهزیستی شغلی و افسردگی شغلی باید گفت که سبک دلبستگی سازمانی اجتنابی باعث می‌شود فرد در محیط کار از لحاظ هیجانی فاصله بیشتری بگیرد و این امر باعث احساس تنهایی در وی می‌شود. احساس تنهایی یکی از نظریه‌های مهمی است که می‌تواند افسردگی شغلی را تبیین کند (اسکچنر و همکاران، ۲۰۰۵؛ وو و همکاران، ۲۰۱۴).

سبک دلبستگی سازمانی اضطرابی بواسطه نگرانی و دلمشغولی نسبت به منبع دلبستگی جهت جلب تایید و نظرات وی زمینه را برای وابستگی به دیگران و از دست دادن عزت نفس فراهم می‌آورد. این دو عامل نیز زمینه افسردگی شغلی را فراهم می‌کنند و در عین حال بهزیستی روانشناختی فرد در سازمان را متزلزل می‌سازند که باعث می‌شوند بسیاری از ابعاد بهزیستی روانشناختی در محیط کار تحقق پیدا نکنند (جانستون و فنی، ۲۰۱۵). عدم اعتماد پذیری و عدم پیش‌بینی پذیری رفتار سرپرستان و مدیران در تامین نیازهای کارکنان عامل دیگری است که می‌تواند باعث کاهش بهزیستی شغلی و افزایش افسردگی شغلی گردد (جونگ و همکاران، ۲۰۱۷). جونگ و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیق خود نشان دادند کسانی که دلبستگی سازمانی نا ایمن دارند خود-شفقت ورزی پایینی را گزارش می‌دهند و این عامل بهزیستی شغلی آنان را کاهش می‌دهد و منجر به افزایش افزایش پریشانی سازمانی و در نتیجه افسردگی شغلی و اختلال در عملکرد انطباقی می‌گردد. در خصوص اثر سبک‌های دلبستگی سازمانی اجتنابی و اضطرابی بر بهزیستی شغلی و افسردگی شغلی از طریق عملکرد انطباقی باید گفت که تحقیقات نشان می‌دهند که شکل‌گیری مدیریت هیجانات کارکنان به عنوان یکی از ابعاد عملکرد انطباقی تحت تاثیر نحوه رفتار منبع دلبستگی یعنی سرپرستان و مدیران با کارکنان قرار دارد. روابط مثبت و صمیمی سرپرستان

مانند هر تحقیقی این تحقیق نیز با محدودیت هایی مواجه بود. با توجه به این که این پژوهش در شرکت آب و فاضلاب اهواز انجام گردیده است، لذا در تعمیم نتایج آن به سایر سازمان ها و صنایع دیگر باید جانب احتیاط را رعایت کرد. دوم، از آنجایی که در این پژوهش ابزار مورد استفاده پرسشنامه بوده است، محدودیت مربوط به این ابزار را باید مد نظر قرار داد، از جمله این که علی رغم تاکیدات 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. و سوم، این چون پژوهش به صورت مقطعی و همبستگی انجام شده است نتیجه گیری به شکل علت و معلولی را دشوار می سازد و باید نتایج را با احتیاط مورد توجه قرار داد.

از لحاظ نظری و پژوهشی پیشنهاد می گردد در تحقیق های بعدی اثر سبک های دلبستگی سازمانی را بر عملکرد شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی مورد بررسی قرار گیرد. از لحاظ کاربردی توصیه می شود برای عدم شکل گیری سبک های دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی و کاهش اثر آنها بر بهزیستی شغلی و افسردگی شغلی، سازمان و مدیران و سرپرستان با تکنیک های حمایت از ارتباط (دلبستگی) به دنبال ایجاد جوی گرم و صمیمی برای کارکنان باشند تا از این طریق بتوانند نیاز کارکنان به ارتباط و تعلق داشتن را کامروا کنند. همچنین باید مهارت هایی مانند مهارت های مربوط به تعاملات، حمایت اجتماعی از کارکنان در محیط کار و توجه به کارکنان به سرپرستان آموزش داده شود. علاوه بر آن برای کاهش اثر سبک های دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی بر بهزیستی شغلی و افسردگی شغلی پیشنهاد می گردد که سازمان ها با تشکیل دوره های آموزشی به کارکنان کمک کنند عملکرد انطباقی خود را تقویت کنند تا بتوانند با موقعیت های استرس زای سازمانی از سبک های مقابله ای مناسبی استفاده کنند.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از تمامی کارکنان شرکت کننده در پژوهش و مسئولان شرکت آب و فاضلاب اهواز که همکاری کاملی جهت اجرای پژوهش داشتند، قدردانی به عمل می آید.

این تحقیق با حمایت مالی معاونت پژوهشی دانشگاه شهید چمران اهواز انجام گرفته است.

منابع

- بریحه بریچی، هیفا؛ ممبینی، ایمان (۱۴۰۲). رابطه رهبری تحولی با بهزیستی شغلی، موفقیت شغلی ادراک شده و عملکرد انطباقی کارکنان. *مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی*. ۱۸۷-۲۰۲، (۱)۹.
- حسینی کوکمری، پریسا و نعامی، عبدالزهر و اللهیاری، تیمور (۱۳۹۴). بررسی ابعاد و اعتبارسنجی پرسشنامه عملکرد انطباقی کارکنان با روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی: مطالعه ای در بین پرستاران، *مجله ارگونومی*، دوره: ۳، شماره: ۵۴-۶۱.
- مایکولنسر، ماریو؛ شیور، فیلیپ (۲۰۱۶). *دلبستگی در بزرگسالی: ساختار، پویایی و تغییر*. انتشارات گیلفورد پارس. وکیلی، پریش؛ ابراهیمی تازه کند، فریبا؛ دهقان منشادی، ماریه (۱۴۰۲).

و مدیران با کارکنان و ارایه واکنش های مناسب نسبت به نیازهای آنان منجر به افزایش مدیریت هیجانات می شود، اما برعکس این قضیه نیز صادق است به این معناکه عدم دسترس پذیری و پاسخگویی مدیران می تواند سبک های مقابله ای غیر موثری برای سازگاری با موقعیت های استرس زا ایجاد نماید. همچنین تحقیقات نشان می دهند کارکنانی که سبک دلبستگی سازمانی اضطرابی یا اجتنابی دارند نمی توانند با دیگران کار کنند یا به عبارت دیگر توانایی کار گروهی را ندارند. با توجه به این که در سازمان ها اکثر کارها به شکل گروهی انجام می شوند عدم توانایی برای مشارکت در فعالیت های گروهی باعث می شود فرد نتواند عملکرد انطباقی مناسبی داشته باشد و نمی تواند از همفکری و کمک اعضای گروه استفاده کند، نمی تواند از دانش و تجربیات اعضای گروه برای پیشرفت شغلی و نیز مواجه با چالش ها و استرس های شغلی بهره مند شود. همه این موارد می توانند کارکنان نسبت به افسردگی شغلی آسیب پذیر نماید (سیمون و همکاران، ۲۰۰۹).

اختلال در عملکرد انطباقی از طریق کاهش دادن منابع شغلی از جمله روابط مثبت با دیگران، کاهش حمایت سازمانی و از دست دادن تسلط و کنترل بر محیط شغلی می تواند بهزیستی شغلی را کاهش و باعث احساس تنهایی و افسردگی گردد (رزنووسکی و هنسیچ، ۱۹۹۰).

برخی از محققان علت اثر گذاری سبک های دلبستگی سازمانی اجتنابی و اضطرابی بر بهزیستی شغلی و افسردگی شغلی را ناشی از این می دانند که کارکنان با دلبستگی اضطرابی و اجتنابی موقعیت های شغلی را از لحاظ شناختی به شیوه خاصی درک و تعبیر و تفسیر می کنند. این نوع از کارکنان در موقعیت های شغلی تهدید بیشتری احساس می کنند، بیشتر از راهبردهای مقابله ای هیجان مدار استفاده می کنند، خود-کارآمدی پایینی را احساس می کنند و احساس حمایت اجتماعی کمی از سوی سرپرستان می کنند. همه این عوامل باعث می شوند این نوع از کارکنان پریشانی و آزرده گی شغلی بیشتری را تجربه کنند که به کاهش بهزیستی شغلی و شکل گیری افسردگی شغلی و اختلال در عملکرد انطباقی منجر می شوند (جانستون و فنی، ۲۰۱۵). سبک دلبستگی سازمانی اجتنابی با افسردگی رابطه دارد (توتزک، ۲۰۱۸) به دلیل این که روش اجتنابی ممکن است در کوتاه مدت باعث آرامش گردد اما در بلند مدت فرد را از یادگرفتن روش های موثر مقابله با استرس های شغلی باز می دارد و این موضوع باعث تجربه کردن شکست های شغلی مکرر و در نتیجه آسیب رسیدن به بهزیستی شغلی و افزایش افسردگی می گردد. کارکنانی که دارای سبک دلبستگی سازمانی اجتنابی هستند، تصور مثبتی از خود دارند اما اعتمادی به دیگران ندارند. در این حالت این نوع از کارکنان تمایلی برای نزدیک شدن به دیگران ندارند و در نتیجه از کمک ها و مشورت دیگران به عنوان یکی از ابعاد عملکرد شغلی محروم می شوند این عامل باعث می شود بهزیستی شغلی آنها کاهش یابد از این جهت که در محیط کار کسی وجود ندارد که از آنها حمایت کند و از آنها تقدیر کند. عدم تقدیر احساس کفایت و شایستگی را در فرد کاهش می دهد و منجر به افسردگی شغلی و اختلال در بهزیستی شغلی می گردد (کارمن و وینگرهات، ۲۰۱۲).

- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(2), 270–280.
- Jansson-Fröjmark, M., Farzaneh Badinlou, Lundgren, T., Irvin Sam Schonfeld, & Bianchi, R. (2023). Validation of the Occupational Depression Inventory in Sweden. *BMC Public Health*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-023-16417-w>.
- 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>.
- Johnson, S. M. (2019). *Attachment theory in practice: Emotionally Focused Therapy (EFT) with individuals, couples, and families*. The Guilford Press.
- Johnstone, M., & Feeney, J. A. (2015). Individual differences in responses to workplace stress: *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(2), 270–280. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.2.27>.
- Kalttinen, J., & Hakanen, J. (2020). Fostering task and adaptive performance through employee well-being: the role of servant leadership. *BRQ Business Research Quarterly*, 25(1), 234094442098159. <https://doi.org/10.1177/2340944420981599>.
- Karremans, A., & Vingerhoets, A. J. (2012). Attachment and well-being: The mediating role of emotion regulation and resilience. *Personality and Individual Differences*, 53(7), 821–826. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.06.014>.
- Kozlowski, S. W.J., Gully, S.M., Salas, E., & Canon-Bower, J.A. (1996). Team leadership and development: theory, principles and guidelines for training leaders and teams. In M. Beyerlein, S. Beyerlin, & D. Johnson (Eds), *Advances in Interdisciplinary Studies of work team: Team leadership* (vol 3). Greenwich, CT: JAI Press.
- Krischer, M., & Witt, L A. (2010). Achieving adaptive performance in the workplace: The compensatory effects of general mental ability and adaptive leadership. presented at annual meeting of the society for industrial and organizational psychology Atlanta.
- 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>.
- Littman-Ovadia, H., Oren, L., & Lavy, S. (2013). Attachment and autonomy in the workplace: New insights. *Journal of Career Assessment*, 21, 502–518.
- Makowski, D., Sperduti, M., Lavallée, S., Nicolas, S., & Piolino, P. (2020). Adaptation and validation of a short French version of the affective style questionnaire. *International Journal of Cognitive Therapy*, 13, 146–158. <https://doi.org/10.1007/s41811-019-00060-8>.
- Maunder, R. G., Hunter, J. J., & Lancee, W. J. (2011). The impact of attachment insecurity and sleep disturbance on symptoms and sick days in hospital-based health-care workers. *Journal of Psychosomatic Research*, 70(1), 11–17. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2010.09.020>.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*. Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, 5(5). <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596>.
- Bianchi, R., & Schonfeld, I. S. (2020). The Occupational Depression Inventory: A new tool for clinicians and epidemiologists. *Journal of Psychosomatic Research*, 138, 110249. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2020.110249>.
- Bowie, D., & Buttle, F. (2011). *Hospitality marketing: Principles and practice*. Oxford, UK: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment*. New York: Basic Books.
- Charbonnie Voirin, A., El Akremi, A., & Vandenberghe, C. (2010). A multilevel model of transformational leadership and adaptive performance and the moderating role of climate for innovation. *Journal of Group & Organization Management*, 35(6), 699–726.
- Chatzisarantis, N., Ada, E. N., Ahmadi, M., Caltabiano, N., Wang, D., Thogersen-Ntoumani, C., & Hagger, M. S. (2019). Differential effects of perceptions of equal, favorable and unfavorable autonomy support on educational and well-being outcomes. *Contemporary Educational Psychology*, 58, 33–43.
- Cohen, A., & Shamai, O. (2010). The relationship between individual values, psychological well-being, and organizational commitment among Israeli police officer. *An International Journal of Police Strategies & Management*, 33(1), 30–51.
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C., & Gue, K. R. (2014). Employees' adaptability and perceptions of change-related uncertainty: Implications for perceived organizational support, job satisfaction, and performance. *Journal of Business and Psychology*, 29(2), 269–280. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9312-y>.
- Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 659–684. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9285-3>.
- Feeney, J. R., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., & Inness, M. (2020). Organizational Attachment. *Journal of Personnel Psychology*, 19(3), 113–124. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000252>.
- Guillaume, R. M. D., Bazine, N., Fréour, L., Peña-Jimenez, M., Cangialosi, N., & Battistelli, A. (2021). From Feedback Seeking to Psychological Attachment, the Mediating Role of Adaptive Performance in Perceived Obstruction Context. *The Spanish Journal of Psychology*, 24. <https://doi.org/10.1017/sjp.2021.1>.
- Gunnarsson, A. B., Hedberg, A.-K., Håkansson, C., Hedin, K., & Wagman, P. (2021). Occupational performance problems in people with depression and anxiety. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 30(2), 148–158. <https://doi.org/10.1080/11038128.2021.1882562>.
- Harms, P. D. (2011). Adult attachment styles in the workplace. *Human Resource Management Review*, 21(4), 285–296. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.006>.

- Spruit, A., Goos, L., Weenink, N., Rodenburg, R., Niemeyer, H., Stams, G. J., & Colonesi, C. (2020). The relation between attachment and depression in children and adolescents: A multilevel meta-analysis. *Clinical Child and Family Psychology Review*, 23, 54–69. <https://doi.org/10.1007/s10567-019-00299-9>.
- Sroufe, L. A., Carlson, E. A., Levy, A. K., & Egeland, B. (1999). Implications of attachment theory for developmental psychopathology. *Development and Psychopathology*, 11(1), 1–13. <https://doi.org/10.1017/s0954579499001923>.
- Tori, P., & Toniolo, E. (2010). Organizational wellbeing: Challenge and future foundation. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 32(3), 363–367.
- Totzeck, C., Teismann, T., Hofmann, S. G., von Brachel, R., Zhang, X. C., Pflug, V., & Margraf, J. (2018). Affective styles in mood and anxiety disorders—Clinical validation of the “affective style questionnaire” (ASQ). *Journal of Affective Disorders*, 238, 392–398. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2018.05.035>.
- Turton, H., Berry, K., Danquah, A., Green, J., & Pratt, D. (2022). An investigation of whether emotion regulation mediates the relationship between attachment insecurity and suicidal ideation and behavior. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 29(5), 1587–1598. <https://doi.org/10.1002/cpp.2735>.
- Virga, D., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Van Beek, I., & Sulea, C. (2019). Attachment styles and employee performance: The mediating role of burnout. *Journal of Psychology*, 153(4), 383–401. <https://doi.org/10.1080/00223980.2018.1542375>.
- Vowels, L. M., Carnelley, K. B., and Stanton, S. C. E. (2022). Attachment anxiety predicts worse mental health outcomes during COVID-19: evidence from two studies. *Personal. Individ. Differ.* 185:111256. doi: 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*, 6,23-31. <https://doi.org/10.1007/s10869-024-09960-9>.
- Wu, C.-H., Parker, S. K., & de Jong, J. P. J. (2014). *Feedback seeking from peers: a positive strategy for insecurely attached team-workers*. *Human Relations*, 67(4), 441-464.
- Yamaguchi, K., Ito, M., Takebayashi, Y., Horikoshi, M., & Hofmann, S. G. (2022). Affective styles and their association with anxiety and depression in a Japanese clinical sample. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 29(4), 1481–1487. <https://doi.org/10.1002/cpp.2707>.
- 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>.
- 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].
- Ozeren, G. S. (2022). The correlation between emotion regulation and attachment styles in undergraduates. *Perspectives in Psychiatric Care*, 58(2), 482–490. <https://doi.org/10.1111/ppc.12902>.
- P' seni čny, 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/sjp>.
- Parada-Fernández, P., Herrero-Fernández, D., Oliva-Macías, M., & Rohwer, H. (2021). Analysis of the mediating effect of mentalization on the relationship between attachment styles and emotion dysregulation. *Scandinavian Journal of Psychology*, 62(3), 312–320. <https://doi.org/10.1111/sjop.12717>.
- Reizer, A. (2019). Bringing self-kindness into the workplace: Exploring the mediating role of self compassion in the associations between attachment and organizational outcomes. *Frontier in Psychology*, 10, 1148. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01148>.
- Romani, M., & Ashkar, K. (2014). Burnout among physicians. *Libyan Journal of Medicine*, 9(1), 23556. <https://doi.org/10.3402/ljm.v9.23556>.
- Roznowski, M., & Hanisch, K. A. (1990). Building systematic heterogeneity into work attitudes and behavior measures. *Journal of Vocational Behavior*, 36(3), 361–375. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90037-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90037-3).
- 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., Shaver, P., & Mikulincer, M. (2005). Patterns of nonverbal behavior and sensitivity in the context of attachment relationships. *Journal of Nonverbal Behavior*, 29(3), 141–169. <https://doi.org/10.1007/s10919-005-4847-x>
- Schlechter, P., Hellmann, J. H., & Morina, N. (2022). Self-discrepancy, depression, anxiety, and psychological well-being: The role of affective style and self-efficacy. *Cognitive Therapy and Research*, 46(6), 1075–1086. <https://doi.org/10.1007/s10608-022-10314-z>.
- Simmons, B. L., Gooty, J., Nelson, D. L., & Little, L. M. (2009). Secure attachment: implications for hope, trust, burnout, and performance, *Journal of Organizational Behavior*, 30, 233-247.
- 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>.