

بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین سبک‌های دلبستگی و تعهد سازمانی

در کارکنان اداره بهزیستی شهریار

Investigating attachment styles, job satisfaction, and organizational commitment among employees of Shahriyar Welfare Organization

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۰۲/۰۲، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۹۸/۰۵/۱۷، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۸/۰۶/۰۲

D.Fahimrad, (M.A.), T.Aghajani, (Ph.D.), &
N.Ansarinejad, (Ph.D)

Abstract

AIM: The purpose of this study was to investigate the relationship between attachment styles, job satisfaction and organizational commitment among the staffs of the State Welfare Organization of Shahriyar. **METHOD:** The research method was a correlational study. The statistical population consisted of all staffs of the State Welfare Organization of Shahriyar (N= 148). According to Morgan table, the sample size was 118 staffs by using simple random sampling. The tools included The Adult Attachment Scale (AAS) (Collins & Read, 1990), Job Satisfaction Scale (Hackman & Oldham, 1975), and Organizational Commitment Questionnaire (Allen & Meyer, 1996). Pearson correlation coefficient, regression analyses, and path analysis were used to analyze the data by using SPSS and Lisrel software. **RESULTS:** The findings showed that the relationship between secure attachment style with job satisfaction and organizational commitment was significant, while avoidant attachment style with job satisfaction and organizational commitment was negative. However, relationship between anxiety attachment style and job satisfaction was not significant but its relationship with organizational commitment was significant. Enter regression method showed that a secure attachment style with value ($B_1=0.540$ and $B_2=0.324$) and avoidant attachment style with value ($B_1=0.267$ and $B_2=-0.217$) were significant predictors of job satisfaction and organizational commitment. Thus, the secure attachment style had a significant effect on an organizational commitment not only directly but also indirectly through variable mediation of job satisfaction. **CONCLUSION:** Based on these findings, it can be concluded that attachment styles, especially secure attachment, play an important role in job satisfaction and organizational commitment of staffs of the State Welfare Organization.

Keywords: Anxiety Attachment Style, Avoidant Attachment Style, Secure Attachment Style, Job Satisfaction, Organizational Commitment

داود فهم‌راد^۱، طهمورث آقاجانی^۲ و نصراله انصاری‌نژاد^۳
چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه سبک دلبستگی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان اداره بهزیستی شهریار صورت گرفت. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان شاغل در اداره بهزیستی شهرستان شهریار بود که در مجموع ۱۴۸ نفر بودند. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان به دست آمد که ۱۱۸ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش پرسشنامه سبک دلبستگی کالینز و رید (۱۹۹۰)، رضایت شغلی هاکمن و اولدهام (۱۹۷۵) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۶) را شامل می‌شدند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون همزمان و تحلیل مسیر توسط نرم‌افزارهای آماری SPSS و Lisrel استفاده گردید. یافته‌ها: نتایج نشان داد که رابطه‌ی بین سبک دلبستگی ایمن با رضایت شغلی و تعهد سازمانی مثبت معنادار، بین سبک دلبستگی اجتنابی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی منفی معنادار بود. رابطه‌ی بین سبک دلبستگی اضطرابی با رضایت شغلی معنادار نبود، اما رابطه‌ی آن با تعهد سازمانی معنادار بود. نتایج تحلیل رگرسیون به روش همزمان نشان داد که سبک دلبستگی ایمن با مقدار ($B_1=0.540$ و $B_2=0.324$) و سبک دلبستگی اجتنابی با مقدار ($B_1=-0.267$ و $B_2=-0.217$) پیش‌بین معنادار رضایت شغلی و تعهد سازمانی بودند. نتایج تحلیل مدل مسیر نیز نشان داد که تنها اثرات سبک دلبستگی ایمن با رضایت شغلی و تعهد سازمانی مورد تأیید قرار گرفت. به طوری که، سبک دلبستگی ایمن نه تنها به صورت مستقیم، بلکه به طور غیرمستقیم از طریق میانجیگری متغیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی اثر معنادار داشت. نتیجه‌گیری: با توجه به این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که سبک‌های دلبستگی به ویژه دلبستگی ایمن نقش مهمی در رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بهزیستی ایفا می‌کند.

کلیدواژه‌ها: سبک دلبستگی اجتنابی، سبک دلبستگی اضطرابی، سبک دلبستگی ایمن، رضایت شغلی، تعهد سازمانی

۱. نویسنده مسئول: کارشناس ارشد روان‌شناسی و معاونت پیشگیری بهزیستی شهریار

davood.fahim@yahoo.com

۲. دکترای روان‌شناسی، عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ملارد

۳. دکترای روان‌شناسی و عضو هیأت علمی دانشگاه ملارد

مقدمه

موضوع تعهد سازمانی^۱ در دهه‌های اخیر مورد علاقه بسیاری قرار گرفته و مطالعات زیادی برای یافتن عوامل موثر بر تعهد سازمانی، صورت پذیرفته است. تعهد سازمانی، به ویژه از منظر مدیران، در جهت دستیابی به موفقیت، بسیار مهم است. امروزه با سرعت فزاینده‌ی تغییر در سازمان‌ها، مدیران در جستجوی راه‌هایی برای افزایش تعهد سازمانی کارکنان هستند تا از این طریق به مزیت رقابتی دست یابند (انصاری، باقری و صالحی، ۱۳۹۰). درک فرایند ایجاد تعهد برای سازمان و جامعه مفید است زیرا موجب نوآوری کارکنان، ماندگاری بیشتر در مؤسسه و قدرت رقابت بیشتر مؤسسه شده و با این حال جامعه نیز از بهره‌وری بیشتر سازمان‌ها و کیفیت بهتر فرآورده‌ها بهره‌مند می‌شود (میلان، هسلز، ثرویک و آگوادا^۲، ۲۰۱۳).

منظور از تعهد سازمانی تمایل قوی یک عضو برای باقی ماندن در سازمان و باور قاطع در قبول ارزش‌ها و اهداف سازمان است (مورهد و گریفین^۳، ۲۰۱۰؛ دیپاک^۴، ۲۰۱۶). اگرچه تعاریف متعددی از تعهد در ادبیات موضوع یافت می‌شود، ولی اکثر آن‌ها این سه موضوع کلی را منعکس می‌کنند: وابستگی عاطفی، درک هزینه‌ها و احساس تکلیف. به عبارتی تعهد سازمانی شامل سه بعد می‌باشد: (۱) تعهد عاطفی که به تعلق عاطفی کارکنان، درک عاطفی آن‌ها و پیوند و مشارکت آنان و عجزین شدنشان با سازمان اشاره دارد؛ (۲) تعهد مستمر که به ارزیابی کارکنان از اینکه آیا هزینه‌های ماندن در آن بیشتر است یا نه اشاره می‌کند و (۳) تعهد تکلیفی یا هنجاری که به احساس کارکنان از وظیفه و الزام نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند اشاره دارد (ارتگا-پارا و ساستر-کاستیلو^۵، ۲۰۱۳؛ دیپاک، ۲۰۱۶). تعهد سازمانی به‌عنوان یک بعد مهم نگرش شغلی، هویتی روانشناختی است که هر فرد نسبت به سازمان متبوع خود احساس می‌کند (ونگ و همکاران^۶، ۲۰۱۲). در نتیجه، تعهد سازمانی تعیین هویت با یک سازمان، شامل باور قوی و پذیرش هدف‌ها و ارزش‌های آن سازمان، میل به تلاش چشمگیر برای آن و آرزوی شدید برای ماندن در آنجاست. به عبارت دیگر، تعهد سازمانی نگرش یا جهت‌گیری نسبت به

-
1. Organizational Commitment
 2. Millán, Hessels, Thurik, & Aguado
 3. Moorehead & Griffin
 4. Deepak
 5. Ortega-Parra & Sastre-Castillo
 6. Wang et al.

بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین سبک‌های دلبستگی و تعهد سازمانی در ..

سازمان است که هویت فرد را به سازمان مرتبط می‌سازد (کین، ولج، ملکونیان و ال^۱، ۲۰۱۵).

عوامل زیادی می‌تواند در ایجاد تعهد و پایبندی کارکنان موثر باشند. بر اساس تحقیقات محققین در داخل و خارج از کشور، عواملی از قبیل رضایت شغلی، امنیت شغلی، مشارکت در تصمیم‌گیری، ارزش‌های کارکنان؛ دلبستگی شغلی و دلبستگی بعنوان عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی شناخته شده‌اند (صمدی و مهدوی خو، ۱۳۸۸). از نظر پنگ، لی، ژانگ و همکاران^۲ (۲۰۱۶) هنگامی که افراد و تیم‌ها به ارزش‌ها و اهداف سازمان متعهد می‌گردند داری روحیه بالاتر، نرخ ترک کار کمتر و رضایت از کار بیشتری خواهند بود و در نتیجه برای سازمان مفیدتر واقع می‌شوند. با این اوصاف یکی از عوامل مؤثر بر تعهد افراد به سازمان رضایت شغلی^۳ افراد است که به‌عنوان جهت‌گیری مثبت یک فرد به سمت نقش شغلی که هم اکنون ایفا می‌کند و به‌عنوان یک حالت روحی لذت‌بخش در نتیجه‌ی ارزیابی شغل فرد به‌عنوان شغلی که ارزش‌های آن فرد را برآورده یا تسهیل می‌کند تعریف شده است. به جز رضایت شغلی از عوامل دیگر تاثیرگذار بر تعهد سازمانی عوامل بین فردی و شخصیت (برای مثال، دلبستگی) می‌باشد (هافمن و نومن^۴، ۲۰۱۴؛ کری، ویکفیلد، پریس و مولو^۵، ۱۹۸۶). در واقع، دلبستگی کارکنان می‌تواند بر ذهنیت افراد نسبت به سازمان و میزان تعهدی که در قبال آن احساس می‌کند تاثیر بگذارد. به طوری که تحقیقات نشان داده‌اند که افراد با سبک‌های دلبستگی ایمن نسبت به افراد با سبک‌های دلبستگی نایمن قرارداد‌های روان‌شناختی را بیشتر رعایت می‌کنند و سطح بالاتری از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند (اسچمیدت^۶، ۲۰۱۶).

تعهد سازمانی رابطه‌ای تنگاتنگ با رضایت شغلی کارکنان دارد (گریفین، هوگان و لمبرت^۷، ۲۰۱۰). درک میزان رضایتمندی کارکنان از سازمان‌ها و شناسایی عوامل انگیزاننده و نگهدارنده در دنیای امروز برای هر سازمانی متناسب با شرایط خاص خود مهم به نظر می‌رسد، چرا که اگر کارکنان از شغل خود احساس رضایتمندی داشته باشند،

-
1. Khine, Welch, Melkonian, & Al
 2. Peng, Li, Zhang et al.
 3. Job Satisfaction
 4. Hofman & Newman
 5. Curry, Wakefield, Price, & Mueller
 6. Schmidt
 7. Griffin, Hogan, & Lambert

مسلمانان موجب پیشرفت و موفقیت را برای سازمان ایجاد می‌کنند (فو و دشپند^۱، ۲۰۱۴). سن پارک و هویان کیم^۲ (۲۰۰۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که سه جنبه از رضایت شغلی می‌توانند پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی باشند که این سه جنبه عبارتند از سیاست‌ها، پاداش‌ها و شرایط کاری. تحقیقات بسیاری نشان داده‌اند که تعهد سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت دارد (قنبری، خوشخویی، هندی و نامداری پژمان، ۱۳۹۱؛ درودی و سلیمانزاده، ۱۳۹۴؛ آپادهای، سینگ و سینگ^۳، ۲۰۱۰؛ میرکلایی و میرکلایی^۴، ۲۰۱۴؛ کوک، اوزتارک و یلدریم^۵، ۲۰۱۶). همچنین تحقیقات نشان داده‌اند که رضایت شغلی اثر مستقیمی روی تعهد سازمانی دارد (گولریوز، گونی، آیدین و اسان^۶، ۲۰۰۸؛ کمپل، فولس و وبر^۷، ۲۰۰۴؛ لاک، وانگ، وستوود و کرافورد^۸، ۲۰۰۷). آلن^۹ (۲۰۱۷) در تحقیق خود دریافتند که پیوند بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی پیچیده است و روشن نیست که آیا رضایت پیش درآمد تعهد است یا تعهد سطح رضایت شخص را تحت تاثیر قرار می‌دهد. با وجود این، نگرش غالب در ادبیات از پیشابند علی رضایت بر تعهد حمایت می‌کنند. در همین راستا، کان و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۶) عموماً فرض بر این است که رضایت شغلی به تعهد سازمانی منجر خواهد شد. این فرض بر پایه این منطبق قرار دارد که اگر کارکنان از کارشان بیشتر راضی باشند، احتمال زیادی وجود خواهد داشت که دلبستگی ضروری به سازمان برای رشد تعهد قوی‌تر را توسعه دهند.

رضایت شغلی جهت‌گیری عاطفی است که یک فرد در ارتباط با شغلش دارا می‌باشد (پریس^{۱۱}، ۲۰۱۷). در واقع، رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند (وست و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۴). رضایت شغلی شرط اساسی حضور و همکاری فرد با سازمان است و نقش مهمی را در افزایش بهره‌وری و تعهد

-
1. Fu & Deshpande
 2. San Park & Hyun Kim
 3. Upadhyay, Singh, & Singh
 4. Miarkolaei & Miarkolaei
 5. Koc, M., Ozturk, L., & Yildirim
 6. Güleriyüz, Güney, Aydın, & Aşan
 7. Campbell, Fowles, & Weber
 8. Lok, Wang, Westwood, & Crawford
 9. Allen et al.
 10. Can et al.
 11. Price
 12. West

بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین سبک‌های دلبستگی و تعهد سازمانی در ..

سازمانی کارکنان ایفا می‌کند (اونس^۱، ۲۰۱۵). کاهش رضایت شغلی، آمار زیاد غیبت‌ها، پایین بودن بازده کار و جابه‌جایی و انتقال کارکنان را موجب می‌شود (هانان، کی و رابرتسون^۲، ۲۰۱۷). این نشانه‌ها در مشاغلی که به واسطه ماهیت کاریشان روزانه در معرض فشارها و استرس‌های شغلی و روحی قرار می‌گیرند و از طرفی ارائه‌دهنده خدمات به گروه‌های حساسی از جامعه هستند از جمله اداره بهداشتی می‌تواند خسارات سنگینی را بر جامعه وارد سازد.

رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد (کوماری، جوشی و پاندی^۳، ۲۰۱۴). به عبارت دیگر، رضایت شغلی را در درجه اول از دیدگاه‌های روانی و خصوصیات فردی توجیه می‌شود (ناجی^۴، ۲۰۰۲). یکی از این عوامل روانی و شخصیتی، دلبستگی یا سبک دلبستگی افراد می‌باشد. در واقع، به نظر می‌رسد یکی از ابعاد زندگی بزرگسالی فرد که می‌تواند تحت تأثیر دلبستگی دوران کودکی قرار گیرد، رضایت شغلی است (فتح‌اله زاده و رنجبر، ۱۳۹۴). تحقیقات نسبتاً زیادی در رابطه بین رابطه سبک‌های دلبستگی و رضایت شغلی صورت گرفته است. مطالعات در این زمینه نشان داده‌اند که دلبستگی افراد می‌تواند رضایت شغلی آنان را به خوبی پیش‌بینی کند (رحیمیان بوگر نوری، عریضی، مولوی و فروغی مبارکه، ۱۳۸۶؛ فتح‌اله زاده و رنجبر، ۱۳۹۴؛ تاپارا^۵، ۲۰۱۱). همچنین برخی از تحقیقات نشان داده‌اند که سبک‌های دلبستگی به صورت مستقیم روی رضایت شغلی تأثیر می‌گذارند (ریزر^۶، ۲۰۱۵). دلبستگی را می‌توان به عنوان یک ویژگی ثابت، طولانی مدت و شبه خصیصه یک فرد مفهوم‌سازی و تعریف کرد که بر عملکرد فرد در روابط نزدیک و صمیمی تأثیر می‌گذارد و از طرف دیگر، می‌توان آن را بازتابی از تجربیات اخیر فرد، یعنی تجربیات ویژه ناشی از روابط خاص هم مفهوم‌سازی و تعریف کرد (چو و تن^۷، ۲۰۱۳). تحقیقات در زمینه دلبستگی نشان داد که سیستم دلبستگی تحت شرایط استرس فعال می‌شود. دلبستگی برای رشد روانی طبیعی و شکل‌گیری شخصیت سالم و روابط هیجانی مطلوب ضروری است (خوشابی و ابوحمزه، ۱۳۹۳). از نظر روانشناسان، دلبستگی پیوند یا گره‌های هیجانی

-
1. Owens
 2. Hanna, Kee, & Robertson
 3. Kumari, Joshi, & Pandey
 4. Nagy
 5. Tapara
 6. Reizer
 7. Chow & Tan

پایدار بین دو فرد است. بطوری که یکی از طرفین کوشش می کند نزدیکی یا مجاورت با موضوع دلبستگی را حفظ کرده و به گونه ای عمل کند تا مطمئن شود که ارتباط ادامه می یابد. این نظریه مبتنی بر این امر است که پیوندهای عاطفی نخستین که بین کودک و مادر (مراقب) در قالب مدل های ذهنی درون سازی می شوند، به گستره وسیع روابط بین شخصی کودک در آینده تعمیم می یابند و الگوی این روابط، یعنی سبک های دلبستگی در طول زندگی نسبتاً پایدار می مانند (لامبرت، کورشی، هوگان و همکاران^۱، ۲۰۱۵). تحقیقات بی شماری که روی نظریه دلبستگی از سال ۱۹۵۷ تاکنون انجام شده مؤید این امر می باشد که سبک های دلبستگی^۲ زندگی آینده فرد را رقم می زنند؛ در واقع دلبستگی بین مادر و کودک شالوده اجتماعی شدن کودک را در سال های بعدی پی ریزی می کند و در مواردی مانند روابط بین فردی، روابط درون فردی (خودپنداره یا تصور از خود)، مهارت های اجتماعی، مقابله با تنیدگی ها، سازگاری زناشویی، اضطراب و تجارب اضطرابی و برخی موارد دیگر مداخله کرده و تأثیر می گذارد (نگاه کنید به ایهود کگوت^۳، ۲۰۱۶ و لوی، برلی و این-دور^۴، ۲۰۱۵). سبک های دلبستگی در بزرگسالان منعکس کننده انتظارات آن ها در این مورد است که آیا افراد مهم (پدر، مادر و دوستان و در محیط کار همکاران) از نظر عاطفی در موقعیت استرس زا در دسترس هستند یا خیر (لیبرمن^۵، ۲۰۱۲). به طور کلی سه سبک دلبستگی بزرگسالی وجود دارد: دلبستگی ایمن^۶، دلبستگی اضطرابی^۷ و دلبستگی اجتنابی^۸. دلبستگی ایمن را می توان میزان الگوی مثبتی که فرد از خود و دیگران دارد یا اینکه آیا خودش را شایسته عشق و محبت دیگران می داند، با صمیمیت ارتباطات صمیمانه احساس راحتی دارد، می تواند مستقل از دیگران عمل کند و در نهایت آیا دیگران را به عنوان افراد قابل قبول می پذیرد و مشتاقانه به آن ها پیشنهاد کمک داده و در نهایت از آن ها حمایت می کند، تعریف نمود. با وجود این، افراد با سبک دلبستگی مضطرب نگاه منفی به خود و نگاه مثبت به دیگران دارند و برای این که خودش را بپذیرد احتیاج به تأیید و پذیرش از طرف دیگران دارند و از طریق ارزش های دیگران خود را می-

-
1. Lambert, Qureshi, Hogan et al.
 2. Attachment Styles
 3. Kogut
 4. Lavy, Bareli, & Ein-Dor
 5. Liberman
 6. Secure attachment
 7. Anxious attachment
 8. Avoidant attachment

بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین سبک‌های دلبستگی و تعهد سازمانی در ..

پذیرند. افراد دارای سبک دلبستگی اجتنابی دید منفی نسبت به خود و دیگران دارند و به این تمایل دارند که از نظر هیجانی به دیگران وابسته نباشند (خوشابی و ابوحمزه، ۱۳۹۳). در مجموع، عدم احساس تعهد سازمانی یا تعهد سطح پایین پیامدهای منفی از قبیل ترک خدمت، غیبت زیاد، فقدان تمایل به ماندن در سازمان، کاهش اخلاقیات کاری، اختلال سلامت ذهنی، کیفیت پایین کار، عدم وفاداری به سازمان، فعالیت‌های غیرقانونی در مقابل سازمان، عیب‌جویی و بدگویی از سازمان، کاهش اعتماد مشتریان و کاهش درآمد سازمان را در پی خواهد داشت (بت‌مارمایا، هیتمن، زاواوی و جودی^۱، ۲۰۱۱). همچنین تحقیقات مؤید آن است که وجود رضایت شغلی موجب افزایش بهره‌وری و تعهد افراد به سازمان، تضمین سلامت فیزیکی و ذهنی فرد، افزایش روحیه فرد، ترغیب کار گروهی، افزایش روحیه کارکنان و تلاش‌های فردی آن‌ها می‌گردد (خاوری و یوسفیان، ۱۳۸۶؛ قنبری و همکاران، ۱۳۹۱) و عدم وجود رضایت پیامدهای منفی را طبیعتاً به دنبال خواهد داشت. با این اوصاف شواهد نشان می‌دهد که عملکرد و تعهد کاری و سازمانی نیروی کار در سازمان‌های دولتی ایران پایین است، کارکنان وظایف محوله را به خوبی انجام نمی‌دهند، انگیزه و روابط کاری پایینی دارند، رضایت شغلی چندانی ندارند و همواره به فکر ترک سازمان و تغییر شغل می‌باشند. این قرائن دلالت بر پایین بودن میزان تعهد به کار و سازمان در سازمان‌های دولتی است (جزنی و سلطانی، ۱۳۹۵). سازمان بهزیستی به‌عنوان یکی از مهمترین نهادهای حمایتی دولتی که با هدف گسترش خدمات توانبخشی، حمایتی، بازپروری و پیشگیری از معلولیت‌ها و آسیب‌های اجتماعی و کمک به تأمین حداقل نیازهای اساسی گروه‌های کم درآمد فعالیت می‌کند به‌طور طبیعی محیطی پراسترس را برای کارکنان فراهم می‌کند، زیرا این افراد به‌طور مداوم در ارتباط مستقیم با افشار آسیب‌زده جامعه هستند و این به معنای فعال شدن سیستم دلبستگی برای این افراد است بنابراین افراد با سبک‌های دلبستگی متفاوت واکنش‌های مختلفی را در برابر تحمل فشارها و استرس‌های کاری از خود بروز می‌دهند بی‌توجهی به نشانه‌های ناراضی و عدم تعهد کارکنان نتایج منفی بسیاری را برای سازمان و جامعه به دنبال خواهد داشت. با توجه به مشکلاتی که در اثر ناراضی شغلی و عدم تعهد سازمانی گریبان‌گیر افراد و سازمان و جامعه می‌شود و اهمیتی که این عوامل در افزایش کارایی، بالا بردن کیفیت عملکرد افراد و سازمان‌ها، داشتن سلامت جسمانی و روانی و احساس رضایت فردی دارند انجام این تحقیق را ضروری می‌سازد. با اینکه هر یک از متغیرهای رضایت شغلی، تعهد

1. Bte Marmaya, Hitam, Zawawi, & Jody

سازمانی و سبک‌های دلبستگی جداگانه در تحقیقات مورد بررسی قرار گرفته‌اند، اما پژوهشی که در آن به بررسی رابطه سبک دلبستگی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی پرداخته شود توسط پژوهشگر یافت نشد. لذا در جهت پر کردن خلاء مطالعاتی در این حوزه و تعیین نوع رابطه این متغیرها پژوهش حاضر انجام گرفت. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف «بررسی رابطه سبک‌های دلبستگی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی و بررسی نقش میانجیگری رضایت شغلی در رابطه بین سبک‌های دلبستگی با تعهد سازمانی در کارکنان اداره بهزیستی شهریار» صورت گرفت.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان شاغل در اداره بهزیستی شهرستان شهریار بود ($N=148$). با توجه به تعداد افراد جامعه آماری در این پژوهش که ۱۴۸ نفر بودند، حجم نمونه بر اساس جدول مورگان، ۱۰۸ نفر می‌باشد. با وجود این، تعداد ۱۲۰ پرسشنامه (بدلیل امکان مخدوش و ناقص بودن تعدادی از پرسشنامه‌ها، محقق بیشتر از برآورد نمونه‌گیری مورگان اقدام به توزیع پرسشنامه نمود) به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده بین کارکنان توزیع گردید. با کسر تعداد پرسشنامه‌های مخدوش یا برگردانده نشده، ۱۱۸ پرسشنامه سالم از مجموع ۱۲۰ پرسشنامه اولیه، از سوی کارکنان به پژوهشگر بازگردانده شد که این میزان نرخ پاسخ‌گویی (۹۸٪)، قابل قبول می‌باشد.

ابزار پژوهش

۱. پرسشنامه سبک دلبستگی: برای گردآوری اطلاعات مربوط به سبک دلبستگی از پرسشنامه سنجش سبک دلبستگی ساخته کالینز و رید^۱ (۱۹۹۰) استفاده شد. این پرسشنامه مشتمل بر ۱۸ عبارت است که پاسخ‌دهندگان در یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای میزان موافقت یا مخالفت خود را با هر یک از عبارات بیان می‌کنند. این پرسشنامه دارای سه زیرمقیاس: وابستگی که میزان اطمینان و تکیه کردن آزمودنی به دیگران را نشان می‌دهد (دلبستگی اجتنابی؛ گویه‌های: ۱، ۶، ۸، ۱۲، ۱۳، ۱۷)، زیرمقیاس نزدیکی که میزان صمیمیت و نزدیکی عاطفی آزمودنی با دیگران را می‌سنجد (دلبستگی ایمن؛ گویه‌های: ۲، ۵، ۷، ۱۴، ۱۶، ۱۸) و زیرمقیاس اضطراب که

1. Collins & Read

بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین سبک‌های دلبستگی و تعهد سازمانی در ..

میزان نگرانی فرد از طرد شدن را مورد ارزیابی قرار می‌دهد (دلبستگی اضطرابی؛ گویه‌های، ۳، ۴، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۵). آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس‌های اجتنابی ۰/۷۸، اضطرابی ۰/۸۵ و ایمن ۰/۷۷ برآورد شده است (کولینز، ۱۹۹۶). در ایران این مقیاس توسط پاکدامن (۱۳۸۰) ترجمه و روی دانش‌آموزان دبیرستانی مورد اعتباریابی قرار گرفته است. نتایج او نشان داد که پایایی بازآزمایی مقیاس با فاصله زمانی یک ماه در سطح ۰/۰۵ معنادار بود. آلفای کرونباخ خرده مقیاس‌ها به ترتیب برای اضطرابی ۰/۷۴، ایمن ۰/۵۲ و اجتنابی ۰/۲۸ به دست آمد. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ سه سبک دلبستگی مقیاس دلبستگی ایمن ۰/۷۸۲، دلبستگی اجتنابی ۰/۸۱۱ و دلبستگی اضطرابی ۰/۷۵۴ به دست آمد.

۲. رضایت شغلی: برای گردآوری اطلاعات مربوط به متغیر رضایت شغلی از ترکیب دو پرسش‌نامه رضایت شغلی هاکمن و اولدهام^۱ (۱۹۷۵) و پرسش‌نامه مرتضوی (۱۳۷۲) استفاده شد، که شامل ۱۰ گویه می‌باشد که در یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای، شرکت‌کنندگان میزان موافقت یا مخالفت خود را با هر یک از عبارات بیان می‌کنند. در این پرسش‌نامه نمره معکوس وجود ندارد و میزان رضایت شغلی از جمع کلی گویه‌ها به دست می‌آید. میزان روایی و پایایی این مقیاس در ایران مورد بررسی و تایید قرار گرفته است. همچنین آلفای کرونباخ آن در مطالعات پیشین در ایران بالای ۰/۸۰ گزارش شده است (برای مثال، پورسلطانی زرنندی، فرجی و اندام، ۱۳۸۹). در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۸۲۳ به دست آمد.

۳. تعهد سازمانی: برای تعهد سازمانی از پرسشنامه فرم کوتاه تعهد سازمانی آلن و میر^۲ (۱۹۹۶) استفاده شد (۲۴ گویه). گویه‌های پرسشنامه در مقیاس پنج‌گانه لیکرت بوده و نمره‌دهی آن، به صورت (۱= کاملاً مخالف، ۲= مخالف، ۳= بینظر، ۴= موافق، ۵= کاملاً موافق) می‌باشد. سوالات این پرسشنامه به منظور بررسی مولفه‌های تعهد عاطفی (سوالات ۱ تا ۸)، تعهد مستمر (۸ تا ۱۶) و تعهد تکلیفی (سوالات ۱۶ تا ۲۴) در نظر گرفته شد. آلفای کرونباخ کلی پرسشنامه در تحقیق آلن و میر (۱۹۹۶) بالای ۰/۸۰ گزارش شده است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ سه خرده مقیاس تعهد عاطفی ۰/۹۰۱، تعهد مستمر ۰/۸۷۹ و تعهد تکلیفی ۰/۷۸۰ به دست آمد.

1. Hackman & Oldham
2. Allen & Meyer

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در بخش یافته‌های توصیفی، با استفاده از مشخصه‌های آماری از قبیل توزیع فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد به توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی و پژوهش پرداخته شد. بخش یافته‌های استنباطی نیز شامل دو بخش است، قسمت اول شامل تجزیه و تحلیل فرضیات پژوهش بر اساس روش‌های آماری آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون همزمان و بخش دوم تحلیل مسیر می‌باشد. تمامی تحلیل‌ها توسط نرم-افزار SPSS و Lisrel انجام شدند.

یافته‌ها

توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی

یافته‌های مربوط به متغیرهای جمعیت‌شناختی گروه نمونه تحقیق در جدول شماره ۱ نشان داده شده است. توزیع پاسخ‌دهندگان برحسب متغیر جنسیت نشان داد که ۴۴/۹ درصد (۵۳ نفر) پاسخ‌دهندگان مرد و ۵۵/۱ درصد (۶۵ نفر) پاسخ‌دهندگان زن بودند. همچنین توزیع پاسخ‌دهندگان بر حسب متغیر تحصیلات نشان داد که ۵/۹ درصد (۷ نفر) دارای تحصیلات دیپلم بودند و افراد دارای تحصیلات کارشناسی با تعداد ۶۳ نفر دارای بیشترین تعداد بودند. توزیع پاسخ‌دهندگان برحسب متغیر سابقه خدمت نیز نشان داد که ۴۹/۲ درصد (۵۸ نفر) دارای سنوات خدمتی ۱ تا ۱۰ سال، ۴۰/۷ درصد (۴۸ نفر) دارای سنوات ۱۱ تا ۲۰ سال و ۱۰/۲ درصد (۱۲ نفر) دارای سنوات خدمتی بالاتر از ۲۱ سال بودند.

جدول ۱: توزیع پاسخ‌دهندگان در رابطه با متغیرهای جمعیت‌شناختی (n= ۱۱۸)

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۵۳	۴۴/۹
زن	۶۵	۵۵/۱
جمع کل	۱۱۸	۱۰۰
تحصیلات		
دیپلم	۷	۵/۹
فوق دیپلم	۲۱	۱۷/۸
کارشناسی	۶۳	۵۳/۴
کارشناسی ارشد	۲۷	۲۲/۹
جمع	۱۱۸	۱۰۰

بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین سبک‌های دلبستگی و تعهد سازمانی در ..

جنسیت	فراوانی	درصد
سابقه خدمت		
۱ تا ۱۰ سال	۵۸	۴۹/۲
۱۱ تا ۲۰ سال	۴۸	۴۰/۷
۲۱ سال به بالا	۱۲	۱۰/۲
جمع	۱۱۸	۱۰۰

توصیف متغیرهای پژوهش

از طریق آزمون کالموگروف اسمیرنوف نرمال بودن داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به نتایج P-Value که این مقدار برای تمامی متغیرها بیشتر از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ است، بنابراین متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال برخوردار بودند (نگاه کنید به جدول ۲). همچنین مقدار چولگی و کشیدگی متغیرها نیز بررسی شد که نتایج نشان داد مقدار چولگی و کشیدگی مشاهده شده برای متغیرهای پژوهش در بازه (۲ - ۲-) قرار داشتند. یعنی از لحاظ کجی و کشیدگی متغیرهای پژوهش نرمال و توزیع آن متقارن بوده است.

جدول ۲: میانگین متغیرها و آزمون کالموگروف - اسمیرنوف به منظور بررسی نرمالیتی داده‌ها

آزمون کالموگروف - اسمیرنوف					متغیر
سطح معنی‌داری	Z	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
۰/۱۴۷	۱/۱۱۷	۳/۱۸	۲۰/۷	۱۱۸	سبک دلبستگی ایمن
۰/۱۷۳	۱/۰۲۷	۳/۱۸۶	۱۴/۶۹	۱۱۸	سبک دلبستگی اضطرابی
۰/۵۰۸	۰/۷۷۹	۳/۹۸	۱۲/۱۲	۱۱۸	سبک دلبستگی اجتنابی
۰/۰۷۵	۱/۲۸۱	۷/۲۰	۷۳/۱۳	۱۱۸	تعهد سازمانی
۰/۴۲۶	۰/۸۵۲	۵/۳۴	۳۲/۷۵	۱۱۸	رضایت شغلی

بررسی استنباطی فرضیه‌های پژوهش

به منظور بررسی رابطه بین سبک‌های دلبستگی (ایمن، اضطرابی و اجتنابی) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ گزارش شده است. بین سبک دلبستگی ایمن با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت معنادار و بین سبک دلبستگی اجتنابی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه منفی معنادار وجود داشت. اما رابطه بین سبک دلبستگی اضطرابی با رضایت شغلی معنادار نبود، ولی با تعهد سازمانی رابطه مثبت معنادار داشت.

جدول ۳: نتایج آزمون همبستگی پیرسون در رابطه بین سبک‌های دلبستگی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی

تعهد سازمانی	رضایت شغلی	شاخص‌های مورد بررسی	متغیر مستقل
۰/۴۱۷	۰/۵۶۹	ضریب همبستگی	سبک دلبستگی ایمن
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معنی داری	
۰/۲۵۸	۰/۱۴۷	ضریب همبستگی	سبک دلبستگی اضطرابی
۰/۰۰۹	۰/۱۱۷	سطح معنی داری	
-۰/۳۲۳	-۰/۳۳۹	ضریب همبستگی	سبک دلبستگی اجتنابی
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معنی داری	

جهت بررسی اثرات سبک‌های دلبستگی بر رضایت شغلی و تعهدسازمانی از آزمون رگرسیون به روش همزمان استفاده شد. جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که سبک‌های دلبستگی ($R^2 = ۰/۳۸۳$) در حدود ۳۸ درصد از واریانس متغیر رضایت شغلی را تبیین می‌کنند. مقدار آزمون $F(۲۳/۵۴)$ با درجه آزادی ۳ و ۱۱۴ به لحاظ آماری معنادار بود که این امر بیانگر این است که سبک‌های سه‌گانه دلبستگی تبیین معناداری از رضایت شغلی دارند. نتایج آزمون بتا نشان می‌دهد که از بین سه سبک دلبستگی، تنها اثرات سبک دلبستگی ایمن با مقدار بتای ۰/۵۴۰ و سبک دلبستگی اجتنابی با مقدار بتای ۰/۲۶۷ - معنادار بودند. بنابراین، می‌توان گفت که این دو سبک دلبستگی پیش‌بین معنادار رضایت شغلی بودند، اما سبک دلبستگی اضطرابی واریانس رضایت شغلی را در کارکنان نتوانست پیش‌بینی نماید.

جدول ۴: نتایج آزمون رگرسیون به روش همزمان به منظور پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس سبک‌های دلبستگی

آزمون	مجموع مجدورات	درجات آزادی	میانگین مجدورات	F	R2	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۴/۴۷۴	۳	۴/۸۲۵	۲۳/۵۴۱	۰/۳۸۳	۰/۰۰۱
باقی مانده	۲۳/۳۶۴	۱۱۴	۰/۲۰۵			
کل	۳۷/۸۳۹	۱۱۷				

مؤلفه‌ها	ضرایب استاندارد		مقدار T	سطح معنی داری
	β	B		
سبک دلبستگی ایمن	۰/۶۷۸	۰/۵۴۰	۶/۹۱۷	۰/۰۰۱
سبک دلبستگی اضطرابی	۰/۱۷۱	۰/۱۷۲	۱/۴۱۶	۰/۱۸۷
سبک دلبستگی اجتنابی	-۰/۲۶۵	-۰/۲۶۷	-۲/۹۶۷	۰/۰۰۴

بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین سبک‌های دل‌بستگی و تعهد سازمانی در ..

جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که سبک‌های دل‌بستگی ($R^2=0/۲۳۳$) در حدود ۲۳ درصد از واریانس متغیر تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند. مقدار آزمون $F(۶/۵۳)$ با درجه آزادی ۳ و ۱۱۴ به لحاظ آماری معنادار بود که این امر بیانگر این است که سبک‌های سه‌گانه دل‌بستگی تبیین معناداری از تعهد سازمانی دارند. نتایج آزمون بتا نشان می‌دهد که از بین سه سبک دل‌بستگی، تنها اثرات سبک دل‌بستگی ایمن با مقدار بتای $0/۳۲۴$ و سبک دل‌بستگی اجتنابی با مقدار بتای $0/۲۱۷$ معنادار بودند. بنابراین، می‌توان گفت که این دو سبک دل‌بستگی پیش‌بین معنادار تعهد سازمانی بودند، اما سبک دل‌بستگی اضطرابی واریانس تعهد سازمانی را در کارکنان نتوانست پیش‌بینی نماید.

جدول ۵: نتایج آزمون رگرسیون به روش همزمان به‌منظور پیش‌بینی تعهد سازمانی بر اساس سبک‌های

دل‌بستگی

آزمون	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	F	R2	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۳۹۱	۳	۰/۴۶۴	۶/۵۳۰	۰/۲۳۳	۰/۰۰۱
باقی مانده	۸۰۹۶	۱۱۴	۰/۰۷۱			
کل	۹/۴۸۷	۱۱۷				

سطح معنی‌داری	مقدار T	ضرایب استاندارد		مؤلفه‌ها
		β	B	
۰/۰۰۱	۳/۲۴۵	۰/۳۲۴	۰/۱۷۲	سبک دل‌بستگی ایمن
۰/۰۸۲	۱/۸۴۳	۰/۱۸۳	۰/۰۹۹	سبک دل‌بستگی اضطرابی
۰/۰۱۹	-۲/۲۵۱	-۰/۲۱۷	-۰/۱۳۶	سبک دل‌بستگی اجتنابی

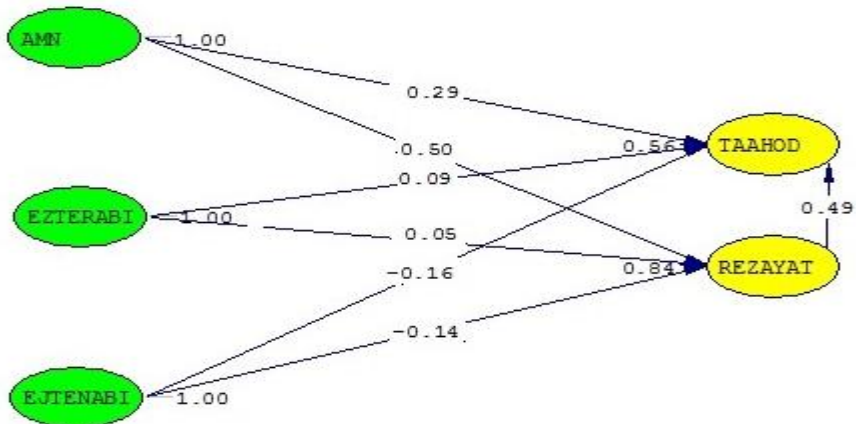
تحلیل مسیر

به‌منظور بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم سبک‌های دل‌بستگی بر تعهدسازمانی از طریق میانجیگری رضایت شغلی از آزمون تحلیل مسیر استفاده شد. همان‌طور که مشخصه‌های برازندگی جدول شماره ۶ نشان می‌دهد داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد.

در نمودار شماره ۱ ضرایب استاندارد مدل آورده شده است. در نمودار شماره ۲ نتایج آزمون تی مدل که به منظور بررسی معناداری ضرایب به کار می‌رود آورده شده است و در نمودار شماره ۳ خلاصه مدل در حالت معناداری و ضرایب استاندارد گزارش شده است.

جدول ۶: شاخص‌های برازندگی مدل

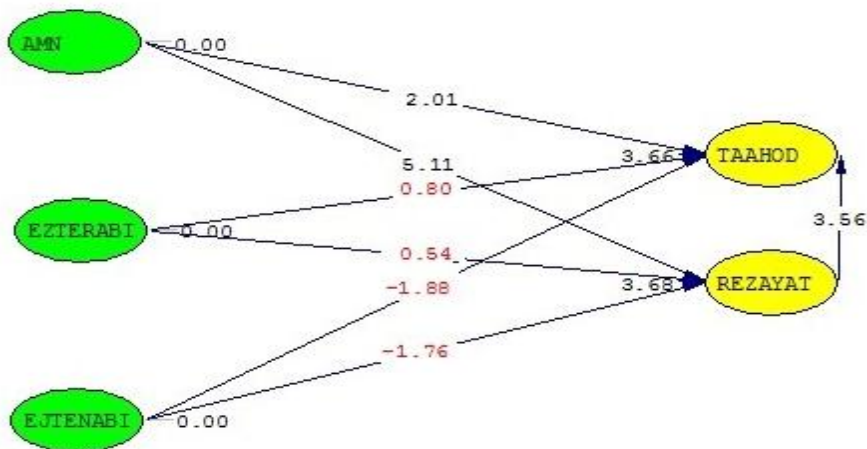
مقدار گزارش شده	حد مطلوب	شاخص
۱/۰۰	۰/۹ و بالاتر	شاخص برازندگی (GFI)
۰/۹۸	۰/۹ و بالاتر	شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI)
۰/۹۶	۰/۹ و بالاتر	شاخص نرم‌نشده برازندگی (NNFI)
۰/۹۸	۰/۹ و بالاتر	شاخص برازندگی فزاینده (IFI)
۰/۹۸	۰/۹ و بالاتر	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)
۰/۰۸۳	۰/۱ و کمتر	ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب، (RMSEA)
$۲۲۲/۰۵ \%$ $۱۲۳ = ۱/۸۰$	کمتر از ۳	کای دو بر درجه آزادی



Chi-Square=222.05, df=123, P-value=0.00000, RMSEA=0.083

نمودار ۱: مدل ساختاری در حالت استاندارد

بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین سبک‌های دل‌بستگی و تعهد سازمانی در ..



Chi-Square=222.05, df=123, P-value=0.00000, RMSEA=0.083

نمودار ۲: مدل ساختاری در حالت معناداری



نمودار ۳: خلاصه مدل در حالت معناداری و ضرایب استاندارد

نتایج ضرایب استاندارد و آماره‌ی تی نشان داد که تنها اثرات سبک دلبستگی ایمن با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معنادار بود. اما اثرات سبک‌های دلبستگی اضطرابی و اجتنابی بر رضایت و تعهد سازمانی معنادار نبودند. سبک دلبستگی ایمن به صورت مستقیم به میزان ۰/۲۸۸ بر تعهد سازمانی اثر داشت و به میزان ۰/۵۰۲ بر رضایت شغلی. نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین سبک دلبستگی ایمن بر تعهد سازمانی به میزان ۰/۱۴۴ بود که در سطح معناداری ۰/۰۵ معنادار بود و بنابراین می‌توان گفت که مجموع اثر سبک دلبستگی ایمن به صورت مستقیم و از طریق میانجیگری متغیر رضایت شغلی روی تعهد سازمانی به میزان ۰/۴۳۲ بود.

جدول ۷: ضریب مسیرها و مقدار t مدل نهایی

مسیر	ضریب	مقدار تی	سطح معنی داری
سبک دلبستگی ایمن-----رضایت شغلی	۰/۵۰۲	۵/۱۱۲	۰/۰۰۱
سبک دلبستگی اضطرابی-----رضایت شغلی	۰/۰۵۴	۰/۵۴۱	۰/۶۱۴
سبک دلبستگی اجتنابی-----رضایت شغلی	-۰/۱۴۰	-۱/۷۵۹	۰/۱۰۲
سبک دلبستگی ایمن-----تعهد سازمانی	۰/۲۸۸	۲/۰۱۰	۰/۰۲۲
سبک دلبستگی اضطرابی-----تعهد سازمانی	۰/۰۹۳	۰/۷۷۸	۰/۴۳۰
سبک دلبستگی اجتنابی-----تعهد سازمانی	-۰/۱۵۹	-۱/۸۸۳	۰/۰۶۴
رضایت شغلی-----تعهد سازمانی	۰/۴۹۰	۳/۵۶	۰/۰۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه سبک‌های دلبستگی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی و بررسی نقش میانجیگری رضایت شغلی در رابطه بین سبک‌های دلبستگی با تعهد سازمانی در کارکنان اداره بهزیستی شهرداری صورت گرفت. در این مطالعه نه تنها به بررسی روابط بین متغیرها و میزان پیش‌بینی کنندگی سبک‌های دلبستگی روی رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداخت، بلکه با مشخص کردن نحوه تأثیر سبک‌های دلبستگی روی تعهد سازمانی به واسطه‌ی رضایت شغلی سهم مهمی در پیشبرد ادبیات در این حوزه دارد. نتایج به‌طور کلی نشان داد که رابطه‌ی بین سبک دلبستگی ایمن با رضایت شغلی و تعهد سازمانی مثبت معنادار، بین سبک دلبستگی اجتنابی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی منفی معنادار بود. رابطه‌ی بین سبک دلبستگی اضطرابی با رضایت شغلی معنادار نبود، اما رابطه‌ی آن با تعهد سازمانی معنادار بود. نتایج تحلیل رگرسیون به روش همزمان نشان داد که سبک دلبستگی ایمن (به‌طور مثبت) و سبک دلبستگی اجتنابی (به‌طور منفی) پیش‌بین معنادار رضایت شغلی و تعهد سازمانی بودند. نتایج تحلیل مسیر نیز نشان داد که تنها اثرات سبک دلبستگی ایمن با رضایت شغلی و تعهد

بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین سبک‌های دلبستگی و تعهد سازمانی در ..

سازمانی مورد تأیید قرار گرفت. به طوری که، سبک دلبستگی ایمن نه تنها به صورت مستقیم، بلکه به طور غیر مستقیم از طریق میانجیگری متغیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی اثر معنادار داشت.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین سبک دلبستگی ایمن با رضایت شغلی، رابطه‌ی معنادار مثبت و بین سبک دلبستگی اجتنابی با رضایت شغلی رابطه‌ی معنادار منفی وجود داشت؛ میان سبک دلبستگی اضطرابی و رضایت شغلی رابطه معناداری مشاهده نشد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که دلبستگی ایمن و اجتنابی پیش‌بینی کننده معنادار رضایت شغلی بودند. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش‌های رحیمیان بوگر و همکاران (۱۳۹۱)، درودی و سلیمان زاده (۱۳۹۴)، فتح‌اله زاده و رنجبر (۱۳۹۴) و تاپارا (۲۰۱۱) مبنی بر ارتباط میان سبک‌های مختلف دلبستگی با رضایت شغلی همسو است. یکی از ویژگی‌های اساسی انسان توانایی برقراری روابط بین فردی و حفظ آن است. روابطی که برای هر یک از ما جهت حفظ بقاء، تولید مثل، عشق، کسب و کار و مانند آن ضروری است. در واقع، نحوه ارتباط یا دلبستگی انسان‌ها با والدین یا افراد مهم زندگی، نقش تعیین کننده‌ی در روابط صمیمانه و عاطفی آن‌ها در سال‌های بعد زندگیشان دارد. پذیرش محبت دیگران یکی از نشانه‌های دلبستگی ایمن افراد است (میدوف، گرینرگ و اترینگ^۱، ۲۰۱۱). فردی که در دوران کودکی به اندازه کافی مورد توجه و محبت بی قید و شرط والدین بوده و واکنش‌های لازم و مطلوب و به موقع را دریافت کرده است، در بزرگسالی قادر است به بهترین شکل عواطف انسانی دیگران را بپذیرد یا عواطف خود را ابراز کند. در مقابل کودکی که به موقع محبت و توجه کافی دریافت نکرده، بدون دلیل تنبیه شده و بابت کارهای مثبتش تشویق نشده است، بهترین دوران را برای دریافت و ابراز احساسات و عواطف از دست داده و طبیعی است که در دوران بزرگسالی نیز با همین مشکل روبه‌رو خواهد بود (کافتسیوس^۲، ۲۰۰۴). مهم‌ترین خصوصیت نظریه دلبستگی بالبی، اشاره به اثرات بلندمدت تجربیات مرتبط با دلبستگی است. سبک‌های دلبستگی دوران کودکی تا زندگی بزرگسالی ادامه می‌یابند (ویس، ۱۹۹۱). بنابراین، دلبستگی منجر به ساخت یک چارچوب و سازمان می‌شود، چنانکه مدل‌های فعال‌ساز درونی به مثابه قوانین ذهنی و متشکل از تجربیاتی است که چارچوب تعامل و درک خود را فراهم می‌سازند. بر این اساس کسانی که دارای سبک دلبستگی ایمن هستند، به نوعی باعث شکل‌گیری ویژگی‌های مثبت و قوی رفتاری و شخصیتی در فرد شده است به نحوی که چنین فردی در بزرگسالی نیز به موفقیت‌های خود ادامه داده است. به‌عنوان مثال احتمالاً می‌تواند در انتخاب شغل موفق‌تر عمل کرده، با همکاران خود

1. Meadow, Greenberg, & Erting

2. Kafetsios

ارتباط‌های سازنده‌تری برقرار نموده، برای حل مشکلات و تعارض‌های شغلی و خانوادگی خود راهبردهای بهتری اتخاذ می‌کند. از سوی دیگر افراد دارای سبک دلبستگی اجتنابی دارای ویژگی‌هایی از قبیل دوری گزیدن از دیگران، مشکل در برقراری روابط صمیمانه و نزدیک، عدم تمایل به ارتباط با دیگران، کم‌علاقگی به روابط اجتماعی و عاطفی و ناتوانی یا عدم تمایل در همدلی با دیگران هستند (میدوف و همکاران، ۲۰۱۱). واضح است که چنین ویژگی‌هایی می‌تواند بر رضایت شغلی آنان تأثیر منفی بگذارد. در واقع، افراد دلبسته ایمن قدرت سازگاری و رضایت درونی و بیرونی بالایی دارند که رضایت از شغل یکی از این جنبه‌ها است، در حالی که افراد دلبسته اجتنابی اغلب به نظر می‌رسد که به دلیل محدود کردن ارتباطات خود به تبع از شغل خود که نیازمند (کارمندان بهزیستی) برقراری و توسعه ارتباط با همکاران و ارباب رجوعان است، رضایت کمتری داشته باشند.

از دیگر نتایج این پژوهش این بود که بین سبک‌های دلبستگی ایمن و اضطرابی با تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت معنادار و بین سبک دلبستگی اجتنابی با تعهد سازمانی رابطه‌ی منفی معنادار به دست آمد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که دلبستگی ایمن و اجتنابی پیش‌بینی کننده معنادار تعهد سازمانی بودند. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های درودی و سلیمان‌زاده (۱۳۹۴)، چو و تن (۲۰۱۳) و اسپمیدت (۲۰۱۶) مبنی بر ارتباط سبک‌های دلبستگی با تعهد سازمانی کارکنان همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که تعهد سازمانی یکی از مسائل مهم انگیزشی است که بر اساس آن فرد به شدت هویت خود را در سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد (اکپارا و وین^۱، ۲۰۱۵). افراد دارای سبک دلبستگی ایمن با توجه به محیط غنی رشدی که سپری کرده‌اند، بهتر می‌توانند نسبت به وظایف مختلف خود از جمله شغل، متعهد باشند و نتیجه‌ی این پژوهش هم در همین راستا بوده است. از سوی دیگر آنچه در سبک دلبستگی اجتنابی رخ می‌دهد این است که طی آن فرد از برقراری ارتباط با دیگران اجتناب می‌کند. چنین فردی از هرگونه ارتباطی که به صمیمیت منجر شود، دوری می‌کند و اصولاً صمیمیت را بی‌ارزش تلقی می‌کند. چنین فردی ممکن است همه‌ی کارهای محوله را از روی اجبار و بدون تلاش برای دستیابی به اهداف سازمان انجام دهد و در این زمینه احساس تعهد نکند. نکته‌ی قابل توجه در این پژوهش وجود رابطه‌ی مثبت معنادار میان سبک دلبستگی اضطرابی و تعهد سازمانی است؛ زیرا در وهله‌ی اول به نظر می‌رسد که باید انتظار عدم معناداری یا رابطه‌ی معنادار منفی را میان این دو می‌داشتیم. این افراد نگاه منفی به خود و نگاه مثبت به دیگران دارند و برای این که

1. Okpara & Wynn

بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین سبک‌های دلبستگی و تعهد سازمانی در ..

خودش را بپذیرد احتیاج به تأیید و پذیرش از طرف دیگران دارند و از طریق ارزش‌های دیگران خود را می‌پذیرند. با توجه به چنین ویژگی‌هایی می‌توانیم انتظار داشته باشیم که افراد اضطرابی برای به‌دست آوردن رضایت دیگران و با توجه به اضطرابی که در هنگام انجام امورات محوله انجام می‌دهند، متعهدانه کارهای خود را انجام دهند؛ هر چند ظاهراً تعهد این افراد به مانند افراد دارای سبک دلبستگی ایمن است، ولی میان تجارب و ریشه‌های رفتارهای این دو سبک تفاوت‌های زیادی وجود دارد.

نتایج مدل تحلیل مسیر نشان داد که تنها اثرات مستقیم سبک دلبستگی ایمن بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی مثبت و معنادار بود و همچنین اثر غیرمستقیم سبک دلبستگی ایمن بر تعهد سازمانی از طریق رضایت شغلی معنادار بود. بدین صورت که سبک دلبستگی ایمن به واسطه رضایت شغلی بر تعهد سازمانی اثر داشته است. در تبیین یافته‌های فوق و در راستای یافته‌های قبلی می‌توان گفت که در بزرگسالان، کسانی که دلبستگی مطمئن دارند معمولاً به دنبال روابط قابل اعتمادتر و پایدارتری هستند. سایر ویژگی‌های کلیدی دلبستگی مطمئن در بزرگسالان شامل خودباوری زیاد، لذت بردن از روابط صمیمانه، جستجوی حمایت اجتماعی و توانایی در به اشتراک گذاشتن احساسات با دیگران است (برای مثال، کافتسیوس، ۲۰۰۴). همچنین مطالعات نشان می‌دهد که دلبستگی ایمن بالاترین ارتباط با اعتماد به نفس قوی، استقلال، خودمختاری، اعتماد، صمیمت و عواطف، انعطاف‌پذیری، خودتنظیمی، روابط پایدار، اخلاقیات و مهارت‌های انطباق اجتماعی، عقاید مثبت، دلسوزی و همدلی و موفقیت شغلی دارد (ایمانی، ۱۳۸۶)، که طبیعی است این عوامل تضمین‌کننده‌ی رضایت شغلی و تعهد سازمانی آن‌ها است.

از جمله یافته‌های این پژوهش این بود که سبک دلبستگی ایمن به واسطه رضایت شغلی بر تعهد سازمانی اثر داشته است. رضایت شغلی در یک مفهوم، خشنودی و ارضای نیازهای اصلی در محیط کار عنوان شده است. رضایت شغلی که نوعی احساس مثبت فرد نسبت به شغلش می‌باشد، زائیده عواملی نظیر شرایط محیط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم بر محیط کار و تأثیر عوامل فرهنگی است (نجیب‌زاده، ۱۳۸۵). بر این اساس، رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان از این واقعیت است که محتوا و زمینه شغل آنچه را که برای فرد ارزشمند است، فراهم می‌کند. رضایت شغلی یک احساس مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد از کارش است (اکپارا و وین، ۲۰۱۵). از نظر سازمانی نیز، سطح بالای رضایت شغلی، منعکس‌کننده جو سازمانی مطلوب است که منجر به جذب و بقاء کارکنان می‌شود. رضایت شغلی عاملی برای افزایش کارایی و احساس رضایت فردی است و هر مسئولی در صدد افزایش رضایت شغلی در کارکنان خود می‌باشد و از طرفی می‌توان چنین گفت که، افزایش رضایت شغلی منجر به تعهد

سازمانی قوی تر در افراد شده و در نتیجه موجب کاهش جابجایی کارکنان می شود. نتیجه تحقیقات به عمل آمده نشان می دهد افرادی که از شغل خود رضایت دارند کمتر غیبت می کنند، برخورد نامناسب با ارباب رجوع ندارند، برای خود و سازمان مشکل ایجاد نمی کنند و تعهد بیشتری نسبت به دستیابی به اهداف سازمان دارند (تستا، ۲۰۱۱).

با توجه به تأثیر عمیق دل بستگی بر جنبه های مختلف زندگی از جمله کار (مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی) پیشنهاد می شود در مصاحبه و گزینش کارکنان، سبک دل بستگی آنان نیز مورد ارزیابی قرار گیرد. همچنین با توجه به نتایج به دست آمده از مدل تحلیل مسیر این تحقیق به منظور افزایش تعهد سازمانی در کارکنان می توان رضایت شغلی آنان را بهبود بخشید، چرا که مداخله در سبک دل بستگی افراد دشوار است. همچنین فراهم آوردن جلسات مشاوره ای برای کارکنان جهت بهبود مشکلات مربوط به سبک های دل بستگی ناایمن آنان به منظور افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنان. در مجموع با توجه به این یافته های تحقیق می توان نتیجه گرفت که از بین سبک های دل بستگی، دل بستگی ایمن نقش مهمی در رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بهزیستی ایفا می کند.

از محدودیت های این تحقیق می توان به موارد ذیل اشاره کرد. همه داده های این پژوهش با اتکا به داده های خود گزارش دهی (پرسشنامه) جمع آوری شده است، در خود گزارشی ها، آزمودنی ها گزینه ای را انتخاب می کنند که آن ها را بهتر جلوه دهد تا گزینه ای که به طور صحیح وضعیت فعلی آن ها را توصیف کند؛ که این مسئله منجر به کاهش کارایی ابزار اندازه گیری می شود. این مطالعه روی تنها کارکنان بهزیستی صورت گرفته است که قابلیت تعمیم دهی نتایج را به کارکنان سازمان های مختلف و جمعیت های دیگر محدود می کند. در نهایت، با وجود استفاده از روش تحلیل مسیر، روش پژوهش مطالعه همبستگی بوده است که تنها به توصیف روابط بین متغیرها می پردازد و برخلاف مطالعات آزمایشگاهی روابط علی واقعی بین متغیرها را مشخص نمی کند.

منابع

- انصاری، محمد اسماعیل، باقری کلجاهی، علی و صالحی، مسلم. (۱۳۹۰). *تعهد سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان و نقش راهبردهای مدیریت منابع انسانی در بهبود آن*. توسعه انسانی پلیس، ۷(۳۱)، ۷۲-۳۵.
- ایمانی، جواد. (۱۳۸۶). *بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عدالت سازمانی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس (پایان نامه کارشناسی)*. دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس.
- پاکدامن، ش. (۱۳۸۰). *بررسی ارتباط بین دل بستگی و جامعه طلبی در نوجوانی*. پایان نامه دکتر. رشته روان شناسی، دانشگاه تهران.

بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین سبک‌های دلبستگی و تعهد سازمانی در ..

پورسلطانی زرندی، حسین، فرجی، رسول و اندام، رضا. (۱۳۸۹). *ارتباط رضایت شغلی کارکنان ادارات کل تربیت‌بدنی استانهای منتخب ایران با ویژگی‌های فردی*. پژوهش در علوم ورزشی، ۷ (۲۸)، ۱۰۶-۹۳. جزئی، نسربین و شاروخ، سلطانی. (۱۳۹۵). *بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعد سازمانی در پرتو اعتماد سازمانی*. مجله مدیریت توسعه و تحول، ۲۵، ۳۶-۲۷.

خاوری، لیلی و یوسفیان، جواد. (۱۳۸۶). *مقایسه رضایت شغلی اعضای هیأت علمی غیرفعال و فعال در ورزش دانشگاه یزد*. فصلنامه المپیک، ۱۱۵ (۱)، ۶۰-۴۹.

خوشایبی، کتابون و ابوحوزه، الهام. (۱۳۹۳). *جان بالبی (نظریه دلبستگی)*. تهران: دانژه، چاپ دوم. درودی، هما و سلیمان‌زاده، رحیمه. (۱۳۹۴). *بررسی رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی در کارکنان شرکت‌های خصوصی شهر تبریز (ایران خودرو و سایپا)*. کنفرانس بین‌المللی مدیریت، فرهنگ و توسعه اقتصادی، مشهد: مؤسسه تحقیقاتی رایمند پژوه.

رحیمیان‌بوگر، اسحق، نوری، ابوالقاسم، عریضی، حمیدرضا، مولوی، حسین و فروغی مبارکه، عبدالرضا. (۱۳۸۶). *رابطه سبک‌های دلبستگی بزرگسالی با رضایت و استرس شغلی در پرستاران*. مجله روانپزشکی و روان‌شناسی بالینی، ۱۳ (۲)، ۱۵۷-۱۴۸.

صمدی، عباس و مهدوی‌خو، رضا. (۱۳۸۸). *بررسی تأثیر اخلاق مدیریتی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان همدان (مطالعه موردی)*. مالیات، ۷ (۴)، ۷۱-۴۵.

فتح‌اله‌زاده، نوشین و حق رنجبر، فرخ. (۱۳۹۴). *بررسی رابطه سبک‌های دلبستگی و رضایت شغلی در معلمان زن شهر تهران*. کنفرانس بین‌المللی رویکردهای نوین در علوم انسانی، مالزی: مؤسسه سرآمد همایش کارین.

قنبری، سیروس، خوشخویی، منصور، هندی، سیدمحسن و نامداری پژمان، مهدی. (۱۳۹۱). *رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در بین کارکنان جمعیت هلال احمر استان همدان*. امداد و نجات، ۱۵ (۱)، ۵۴-۳۰.

مرتضوی، شهناز. (۱۳۷۲). *رضایت شغلی کارکنان*. مجله مدیریت دولتی، ۲۱. نجیب‌زاده، سعید. (۱۳۸۵). *بررسی ادراک کارکنان بر اساس نظریه برابری آدامز، زمینه‌های پیدایش و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی لارستان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. رشته روان‌شناسی، دانشگاه شیراز.

Allen, N. J. (2017). Organizational commitment in the military: A discussion of theory and practice. In *Organizational Commitment in the Military* (pp. 237-253). Psychology Press.

Allen, N. J. , & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.

Bte Marmaya, N. H. , Hitam, M. , Zawawi, N. , & Jody, J. M. (2011). Organizational commitment and job burnout among employees in Malaysia. In *Proc Intl Conf on Bus and Econs Res* (Vol. 1, pp. 185-7).

Campbell, S. L. , Fowles, E. R. , & Weber, B. J. (2004). Organizational structure and job satisfaction in public health nursing. *Public Health Nursing*, 21(6), 564-571.

- Can, S. H. , Holt, W. , & Hendy, H. M. (2016). Patrol Officer Job Satisfaction Scale (POJSS) Psychometrics and associations with individual and police department demographics. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 39(4), 710-722.
- Chow, C. M. , & Tan, C. C. (2013). Attachment and commitment in dyadic friendships: Mediating roles of satisfaction, quality of alternatives, and investment size. *Journal of Relationships Research*, 4, 1-11.
- Collins, N. L. , & Read, S. J. (1990). Adult attachment, working models, and relationship quality in dating couples. *Journal of personality and social psychology*, 58(4), 644.
- Curry, J. P. , Wakefield, D. S. , Price, J. L. , & Mueller, C. W. (1986). On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment. *Academy of management journal*, 29(4), 847-858.
- Deepak, K. (2016). Antecedent Value of Professional Commitment and Job Involvement in Determining Job Satisfaction. *Management and Labour Studies*, 41(2), 1-11.
- Fu, W. , & Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339-349.
- Griffin M L, Hogan N L, Lambert E G. (2010). Job involvement, job stress, job satisfaction, and Organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37(2), 239- 255.
- Güteryüz, G. , Güney, S. , Aydın, E. M. , & Aşan, Ö. (2008). The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organisational commitment of nurses: A questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 45(11), 1625-1635.
- Hackman, J. R. , & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
- Hanna, B. , Kee, K. , & Robertson, B. W. (2017). *Positive impacts of social media at work: Job satisfaction, job calling, and Facebook use among co-workers*. In SHS Web of Conferences (Vol. 33). EDP Sciences
- Hofman, P. S. , & Newman, A. (2014). The impact of perceived corporate social responsibility on organizational commitment and the moderating role of collectivism and masculinity: evidence from China. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(5), 631-652.
- Kafetsios, K. (2004). Attachment and emotional intelligence abilities across the life course. *Personality and Individual Differences*, 37, 129-145.
- Khine, M. S. , Welch, A. G. , Melkonian, M. , & Al, S. A. (2015). International note: Prediction of mathematics work ethic and performance from behavioral, normative, and control beliefs among Qatari adolescents. *Journal of Adolescence*, 30, 1e7.
- Koc, M. , Ozturk, L. , & Yildirim, A. (2016). A study on job satisfaction and organizational commitment of x and y generations. *Research Journal of Business and Management*, 3(2). 173-183.
- Kogut, E. (2016). Adult attachment styles, self-efficacy, and causal attributional style for achievement-related failures. *Learning and Individual Differences*, 50, 64-72.

- Kumari, G. , Joshi, G. , & Pandey, K. M. (2014). Analysis of factors affecting job satisfaction of the employees in public and private sector. *International Journal of Trends in Economics Management & Technology*, 3(1).
- Lambert, E. G. , Qureshi, H. , Hogan, N. L. , Klahm, C. , Smith, B. , & Frank, J. (2015). The association of job variables with job involvement, job satisfaction, and organizational commitment among Indian police officers. *International Criminal Justice Review*, 25(2), 194-213.
- Lavy, S. , Bareli, Y. , & Ein-Dor, T. (2015). The effects of attachment heterogeneity and team cohesion on team functioning. *Small Group Research*, 46(1), 27-49.
- Liberman, L. P. (2012). Problem solving and social skills training. *Psychology Service*, 53 (10), 34-38.
- Lok, P. , Wang, P. Z. , Westwood, B. , & Crawford, J. (2007). Antecedents of job satisfaction and organizational commitment and the mediating role of organizational subculture. *International Graduate School of Business*, 1-42.
- Meadow KP, Greenberg MT, Erting C. (2011). Attachment behavior of deaf children with deaf parents. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 22(1), 23-28.
- Miarkolaei, H & Miarkolaei, H. (2014). An investigation on relationship between employees' jobsatisfaction and organizational commitment. *Management Science Letters*, 4(4), 669-678.
- Millán, J. M. , Hessels, J. , Thurik, R. , & Aguado, R. (2013). Determinants of job satisfaction: a European comparison of self-employed and paid employees. *Small business economics*, 40(3), 651-670.
- Moorehead, G. , & Griffin, R. W. (2010). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. South-Western/Cengage Learning.
- Nagy, M. S. (2002). Using a single-item approach to measure facet job satisfaction. *Journal of occupational and organizational psychology*, 75(1), 77-86.
- Okpara, J. o, Wynn, p (2015), The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria, Implications for management development. *Journal of Management Development*, 9(27), 935-950.
- Ortega-Parra A, Sastre-Castillo MA. (2013). Impact of perceived corporate culture on organizational commitment. *Journal of Management Decision*, 51(5), 1071-1083
- Owens, R. A. (2015). *An exploration of the relationship between part-time faculty's job satisfaction and workload in online postsecondary education programs* (Doctoral dissertation). Capella University
- Peng, J. , Li, D. , Zhang, Z. , Tian, Y. , Miao, D. , Xiao, W. , & Zhang, J. (2016). How can core self-evaluations influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of health psychology*, 21(1), 50-59.
- Price, J. L. (2017). Reflections on determinants of voluntary turnorey. *International Journal of Manpower*, 22, 600-624.
- Reizer, A. (2015). Influence of employees' attachment styles on their life satisfaction as mediated by job satisfaction and burnout. *The Journal of psychology*, 149(4), 356-377.

- San Park, J. , & Hyun Kim, T. (2009). Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention?. *Leadership in Health Services*, 22(1), 20-38.
- Schmidt, G. B. (2016). How adult attachment styles relate to perceived psychological contract breach and affective organizational commitment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 28(3), 147-170.
- Tapara PL. (2011). *Authentic leadership: organizational outcomes and leader and followers development* (Master dissertation). Massey University, Albany New Zealand.
- Testa, M. R. (2001). Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment. *The Journal of Psychology*, 135(2), 226-236.
- Upadhyay, Y. , Singh, S. K. , & Singh, S. (2010). Job satisfaction and organizational commitment: A study of mediating role of perceived organizational support. *Journal of Management and Research*, 4(1).
- Wang, K. -L. , Chiang, C. , & Tung, C. -M. (2012). Integrating human resource management and knowledge management: From the viewpoint of core employees and organizational performance. *International Journal of Organizational Innovation*, 5(1), 109–137
- West, C. P. , Dyrbye, L. N. , Rabatin, J. T. , Call, T. G. , Davidson, J. H. , Multari, A. ,... & Shanafelt, T. D. (2014). Intervention to promote physician well-being, job satisfaction, and professionalism: a randomized clinical trial. *JAMA internal medicine*, 174(4), 527-533.