



Predicting Job Attachment based on Attachment Styles and Moral Intelligence with the Mediating Role of Self-Efficacy (Case Study: Basij Organization of Guilds, Bazaars, and Economic Activists of Greater Tehran)

Hashem Ehsani¹, Zahra Ebadi²*

1. MA, Department of Clinical Psychology, Payam Noor University, International Branch, Van, Turkey.
2. Assistant Professor, Department of Psychology, Payam Noor University, Tehran, Iran (Corresponding Author).

❖ Corresponding Author Email: z.ebadi24@pnu.ac.ir

Research Paper

Abstract

Receive: 2025/04/26
Accept: 2025/09/18
Published: 2025/10/15

Keywords:

Attachment Styles, Moral Intelligence, Self-Efficacy, Job Attachment.

Article Cite:

Ehsani, H., & Ebadi, Z. (2026). Predicting Job Attachment based on Attachment Styles and Moral Intelligence with the Mediating Role of Self-Efficacy (Case Study: Basij Organization of Guilds, Bazaars, and Economic Activists of Greater Tehran). *Sociology of Education*, 12(1), 1-16.

Purpose: Job attachment plays an effective role in the growth and promotion of job status and creating a competitive advantage for the organization. Therefore, the aim of this research was predicting job attachment based on attachment styles and moral intelligence with the mediating role of self-efficacy.

Methodology: This study was a cross-sectional from type of correlation. The population of the present research was all employees of the Basij Organization of Guilds, Bazaars, and Economic Activists of Greater Tehran in 2025 year with number 3000 people. The sample size based on Stevens' suggestion was determined 200 people, and these people due to the dispersion of the research population were selected using the available sampling method. The instruments of this study included the attachment styles questionnaire (Collins and Read, 1990), moral intelligence questionnaire (Lennick & Kiel, 2005), self-efficacy scale (Sherer et al., 1982), and job attachment questionnaire (Schaufeli, 2015). The data of the present study were analyzed using Pearson correlation coefficients and structural equation modeling in SPSS-26 and Lisrel-8 software.

Findings: The results of this study showed that the model of predicting job attachment based on attachment styles and moral intelligence with the mediating role of self-efficacy had a good fit. Also, the direct effect of secure attachment and moral intelligence on self-efficacy was positive and significant, avoidant attachment and ambivalent/anxious attachment on self-efficacy was negative and significant, secure attachment, moral intelligence and self-efficacy on job attachment was positive and significant, and avoidant attachment and ambivalent/anxious attachment on job attachment was negative and significant ($P < 0.05$). In addition, the indirect effect of secure attachment and moral intelligence with the mediating of self-efficacy on job attachment was positive and significant, and avoidant attachment and ambivalent/anxious attachment with the mediating of self-efficacy on job attachment was negative and significant ($P < 0.05$).

Conclusion: According to the results of the present study, to improve job attachment, should be conducted via educational workshops to improve and promote secure attachment, moral intelligence and self-efficacy, and to reduce avoidant attachment and ambivalent/anxious attachment.



<https://doi.org/10.61838/kman.soe.12.1.5>



Creative Commons: CC BY 4.0

Detailed Abstract

Introduction: Today, human resources of organizations are the most important part of the organization in order to achieve organizational goals. In fact, an organization is meaningless without human resources (Altalebi et al., 2024). Human resources are the most important factor in the growth and sustainability of the organization and achieving competitive advantage, and in order for an organization's human resources to become a lasting and valuable asset, the level of job attachment in them must be improved (Mazzetti et al., 2023). Job attachment is a key concept in human resource development that refers to a positive approach to job performance, and successful organizations seek to attract people with high job attachment (Gomez-Salgado et al., 2021). One of the recent organizational concepts that has attracted the attention of experts and organizational planners is the concept of job attachment, which is defined as a positive, job-related state of mind accompanied by energy, dedication, and job attractiveness (Zammiti et al., 2022). Employees with high job attachment have a lot of energy to do their jobs, have great enthusiasm and commitment to perform their job duties and tasks, are focused on their job activities, report higher job satisfaction, and do not notice the passage of time due to immersion in work (Rowan et al., 2022). Also, job attachment causes employees to have a more positive attitude towards work, experience less job tension and stress, and be more satisfied with their jobs, all of which improve the job performance of each employee and promote the organization compared to other organizations (Tewfik et al., 2024). One of the factors related to job attachment is attachment styles (Seifollahi & Hasanzadeh, 2018). Attachment is a close and deep emotional bond with specific people to maintain security and meet needs (Azzi et al., 2023). Attachment refers to a relatively stable emotional bond between a child and the primary caregiver (mother) and includes three attachment styles of secure, avoidant, and ambivalent/anxious (Wei et al., 2024). Secure attachment is formed when the attachment source has responsive and stable behaviors, avoidant attachment is formed when the attachment source behaves in a way that does not meet the child's needs and the attachment source is not available, and ambivalent/anxious attachment is formed when the attachment source does not have stable behavior and his/her behaviors are unpredictable (Di Pentima et al., 2023). People with secure attachment use positive strategies such as helping others when facing stressful and challenging events, but people with avoidant and ambivalent/anxious attachments cannot benefit from the support of others when facing the aforementioned events (Snowdon-Farrell et al., 2025). Another factor related to job attachment is moral intelligence (Ahmadi et al., 2023). Moral is an important and fundamental element in today's organizations, and ethical organizations provide a work environment based on trust and confidence for employees, which increases the desire for employees to remain in the organization (Watson, 2024). Moral intelligence is defined as the mental capacity to determine how to use universal principles in values, goals, and activities and refers to a person's ability to process and manage ethical issues (Dur et al., 2022). People with high moral intelligence have rich and strong moral beliefs, behave in a correct, wise, and consistent manner with ethical standards, and have a high ability to perform ethical behaviors in accordance with their moral beliefs and standards (Prasertsin et al., 2024). One of the possible mediating variables between attachment styles and moral intelligence with job attachment is self-efficacy. Self-efficacy refers to individuals' beliefs and judgments about their abilities to perform a series of tasks, responsibilities, and goal-directed activities (McDarby et al., 2023). Self-efficacy only affects an individual's performance when they have the necessary skills to perform the desired function and are sufficiently motivated to do so, so to speak, and are so-called motivated (Christiansen et al., 2021). Self-efficacious individuals believe in their abilities, show high self-confidence, believe in their ability in difficult and challenging situations, and react to negative feedback by increasing motivation and striving to achieve success (Zhang et al., 2023). The presence of self-efficient forces in the

organization paves the way for improving the organization's image and success and provides the basis for the organization's growth and development (Jia et al., 2021). Job attachment plays an effective role in the growth and promotion of job status and creating a competitive advantage for the organization. Therefore, the aim of this research was predicting job attachment based on attachment styles and moral intelligence with the mediating role of self-efficacy.

Methodology: This study was a cross-sectional from type of correlation. The population of the present research was all employees of the Basij Organization of Guilds, Bazaars, and Economic Activists of Greater Tehran in 2025 year with number 3000 people. The sample size based on Stevens' suggestion was determined 200 people, and these people due to the dispersion of the research population were selected using the available sampling method. The inclusion criteria for the study included age 30 to 50 years, minimum bachelor's degree, informed consent to participate in the study, no addiction or use of psychiatric medications, no mental or behavioral disorders, and the exclusion criteria included not consenting to participate in the study while completing the research instruments, not completing the instruments, and not responding to more than ten percent of the items. The instruments of this study included the attachment styles questionnaire (Collins and Read, 1990), moral intelligence questionnaire (Lennick & Kiel, 2005), self-efficacy scale (Sherer et al., 1982), and job attachment questionnaire (Schaufeli, 2015). The data of the present study were analyzed using Pearson correlation coefficients and structural equation modeling in SPSS-26 and Lisrel-8 software.

Findings: In this Research, most of the employees of the Basij Organization of Guilds and Bazaars and Economic Activists of Greater Tehran were between 31-40 years old (64 percent), male (62 percent), had a bachelor's degree (50.63 percent), and had 6-10 years of work experience (58 percent). The results of this study showed that the model of predicting job attachment based on attachment styles and moral intelligence with the mediating role of self-efficacy had a good fit. Also, the direct effect of secure attachment and moral intelligence on self-efficacy was positive and significant, avoidant attachment and ambivalent/anxious attachment on self-efficacy was negative and significant, secure attachment, moral intelligence and self-efficacy on job attachment was positive and significant, and avoidant attachment and ambivalent/anxious attachment on job attachment was negative and significant ($P < 0.05$). In addition, the indirect effect of secure attachment and moral intelligence with the mediating of self-efficacy on job attachment was positive and significant, and avoidant attachment and ambivalent/anxious attachment with the mediating of self-efficacy on job attachment was negative and significant ($P < 0.05$).

Conclusion: According to the results of the present study, to improve job attachment, should be conducted via educational workshops to improve and promote secure attachment, moral intelligence and self-efficacy, and to reduce avoidant attachment and ambivalent/anxious attachment. Therefore, it is suggested that counseling classes be held to improve employees' job attachment and that managers strengthen the factors affecting job attachment by promoting moral intelligence in the organization. Also, it is necessary to pay attention to the simultaneous relationship between self-efficacy and job attachment in planning so that constructive interaction between managers and employees increases job satisfaction and responsibility. In addition, identifying attachment styles and holding special workshops for people with insecure attachment can help strengthen self-efficacy. Finally, cultivating moral intelligence in employees not only enhances their self-efficacy, but also improves the quality of life and individual and social performance.



جامعه‌شناسی آموزش و پرورش

پیش‌بینی دلبستگی شغلی بر اساس سبک‌های دلبستگی و هوش اخلاقی با نقش میانجی خودکارآمدی (مطالعه موردی: سازمان بسیج اصناف و بازاریان و فعالان اقتصادی تهران بزرگ)

هاشم احسانی^۱، زهرا عبادی^{۲*}

۱. کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی بالینی، دانشگاه پیام نور، واحد بین‌المللی، وان، ترکیه.

۲. استادیار، دپارتمان روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

* ایمیل نویسنده مسئول: z.ebadi24@pnu.ac.ir

مقاله تحقیقاتی

چکیده

هدف: دلبستگی شغلی نقش موثری در رشد و ارتقای وضعیت شغلی و ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان دارد. بنابراین، هدف این پژوهش پیش‌بینی دلبستگی شغلی بر اساس سبک‌های دلبستگی و هوش اخلاقی با نقش میانجی خودکارآمدی بود.

روش‌شناسی: این مطالعه مقطعی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش حاضر کلیه کارکنان سازمان بسیج اصناف و بازاریان و فعالان اقتصادی تهران بزرگ در سال ۱۴۰۴ به تعداد ۳۰۰۰ نفر بودند. حجم نمونه بر اساس پیشنهاد استیونس ۲۰۰ نفر تعیین شد و این افراد به دلیل پراکندگی جامعه پژوهش با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای این مطالعه شامل پرسشنامه سبک‌های دلبستگی (کولینز و رید، ۱۹۹۰)، پرسشنامه هوش اخلاقی (لنیک و کیئل، ۲۰۰۵)، مقیاس خودکارآمدی (شرر و همکاران، ۱۹۸۲) و پرسشنامه دلبستگی شغلی (شافلی، ۲۰۱۵) بودند. داده‌های پژوهش حاضر با روش‌های ضرایب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS-26 و Lisrel-8 تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج این مطالعه نشان داد که مدل پیش‌بینی دلبستگی شغلی بر اساس سبک‌های دلبستگی و هوش اخلاقی با نقش میانجی خودکارآمدی برازش مناسبی داشت. همچنین، اثر مستقیم دلبستگی ایمن و هوش اخلاقی بر خودکارآمدی مثبت و معنادار، دلبستگی اجتنابی و دلبستگی دوسوگرا/اضطرابی بر خودکارآمدی منفی و معنادار، دلبستگی ایمن، هوش اخلاقی و خودکارآمدی بر دلبستگی شغلی مثبت و معنادار و دلبستگی اجتنابی و دلبستگی دوسوگرا/اضطرابی بر دلبستگی شغلی منفی و معنادار بود ($P < 0.05$). علاوه بر آن، اثر غیرمستقیم دلبستگی ایمن و هوش اخلاقی با میانجی خودکارآمدی بر دلبستگی شغلی مثبت و معنادار و دلبستگی اجتنابی و دلبستگی دوسوگرا/اضطرابی با میانجی خودکارآمدی بر دلبستگی شغلی منفی و معنادار بود ($P < 0.05$).

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج مطالعه حاضر، برای بهبود دلبستگی شغلی باید از طریق کارگاه‌های آموزشی زمینه را برای بهبود و ارتقای دلبستگی ایمن، هوش اخلاقی و خودکارآمدی و کاهش دلبستگی اجتنابی و دلبستگی دوسوگرا/اضطرابی مهیا ساخت.

استناد مقاله:

احسانی، ه.، و عبادی، ز. (۱۴۰۵). پیش‌بینی دلبستگی شغلی بر اساس سبک‌های دلبستگی و هوش اخلاقی با نقش میانجی خودکارآمدی (مطالعه موردی: سازمان بسیج اصناف و بازاریان و فعالان اقتصادی تهران بزرگ). جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۱۲(۱)، ۱۶-۱.



<https://doi.org/10.61838/kman.soe.12.1.5>



Creative Commons: CC BY 4.0

مقدمه

امروزه، نیروی انسانی سازمان‌ها مهم‌ترین بخش سازمان در راستای تحقق اهداف سازمانی هستند. در واقع، سازمان بدون نیروی انسانی معنایی ندارد (Altalebi et al., 2024). با افزایش روزافزون پیچیدگی‌ها در روابط بین فردی و بین سازمانی، سازمان‌های امروزی ناگزیر هستند که برای مواجهه با چالش‌های این عصر به مدیریت منابع انسانی خود گرایش پیدا کنند و رویکردی برای بهینه‌سازی منابع انسانی خود اتخاذ نمایند (Khodaparast et al., 2024). منابع انسانی مهم‌ترین عامل در رشد و ماندگاری سازمان و دستیابی به مزیت رقابتی است و برای اینکه منابع انسانی یک سازمان بتواند به سرمایه ماندگار و ارزشمند تبدیل شود، باید میزان دلبستگی شغلی در آنان را بهبود بخشید (Mazzetti et al., 2023). دلبستگی شغلی یک مفهوم کلیدی در توسعه منابع انسانی است که به روشی مثبت در عملکرد شغلی اشاره دارد و سازمان‌های موفق به دنبال جذب افرادی با دلبستگی شغلی بالا هستند (Gomez-Salgado et al., 2021). یکی از مفاهیم سازمانی اخیر که مورد توجه متخصصان و برنامه‌ریزان سازمانی قرار گرفته است، مفهوم دلبستگی شغلی است که به عنوان یک حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل همراه با انرژی، فداکاری و جذابیت شغلی تعریف می‌شود (Zammiti et al., 2022). این مفهوم به میزان لذت‌بردن از شغل اشاره دارد؛ به طوری که فرد چنان غرق کار شود که گذر زمان برای آن سریع گردد و از انجام وظیفه‌ها و تکلیف‌های شغلی احساس رضایت، شادی و لذت داشته باشد (Calvo et al., 2021). دلبستگی شغلی شامل سه بخش شور و حرارت (یعنی سطح بالایی از انرژی و تحمل روانی در هنگام کار و تمایل به تلاش برای موفقیت در شغل با توجه به وجود سختی‌ها و دشواری‌ها)، وقف‌شدن (یعنی دلبستگی عمیق با یک کار و احساس اهمیت، جدیت و چالش در شغل) و غرق‌شدن (یعنی تمرکز شدید و اشتغال به کار با رضایت‌خاطر و احساس شادی؛ به طوری که گذر زمان را سریع و جدایی از کار را سخت کند) است (Zhang et al., 2023). کارکنان با دلبستگی شغلی بالا دارای انرژی زیادی برای انجام کارهای خود هستند، جهت انجام وظیفه‌ها و تکلیف‌های شغلی خود شور و اشتیاق و تعهد فراوانی دارند، بر فعالیت‌های شغلی خود متمرکز هستند، رضایت شغلی بالاتری را گزارش می‌کنند و به دلیل غوطه‌وری در کار، متوجه گذر زمان نمی‌شوند (Rowan et al., 2022). همچنین، دلبستگی شغلی باعث می‌شود که کارکنان نگرش مثبت‌تری به کار داشته باشند، تنش و استرس شغلی کمتری را تجربه کنند و از شغل خود راضی‌تر باشند که همه این موارد باعث بهبود عملکرد شغلی هر یک از کارکنان و ارتقای سازمان در مقایسه با سازمان‌های دیگر می‌شود (Tewfik et al., 2024).

یکی از عوامل مرتبط با دلبستگی شغلی، سبک‌های دلبستگی است (Seifollahi & Hasanzadeh, 2018). دلبستگی به پیوند عاطفی نزدیک و عمیق به افراد خاص برای حفظ امنیت و تأمین نیازها اشاره داشته؛ به طوری که وقتی در کنار آنها هستیم و یا با آنها تعامل داریم، احساس شادی، نشاط و آرامش می‌کنیم (Azzi et al., 2023). دلبستگی به پیوند عاطفی و هیجانی نسبتاً پایدار بین کودک و مراقب اصلی (مادر) اشاره دارد و شامل سه سبک دلبستگی ایمن، اجتنابی و دوسوگرا/اضطرابی می‌باشد (Wei et al., 2024). دلبستگی سازه‌ای است که در طول زمان ثبات نسبی دارد؛ بدین معنا که در دوران کودکی شکل گرفته و در بزرگسالی ادامه می‌یابد یا نحوه روابط بعدی فرد با دیگران متأثر از روابط اولیه کودک و مراقب یا همان سبک دلبستگی شکل گرفته در دوران کودکی می‌باشد (Evraire et al., 2022). دلبستگی ایمن زمانی شکل می‌گیرد که منبع دلبستگی رفتارهای پاسخگو و باثباتی داشته باشد، دلبستگی اجتنابی زمانی شکل می‌گیرد که منبع دلبستگی طوری رفتار کند که پاسخگوی نیازهای کودک نباشد و اینکه منبع دلبستگی در دسترس نباشد و دلبستگی دوسوگرا/اضطرابی زمانی شکل می‌گیرد که منبع دلبستگی رفتار باثباتی نداشته باشد و رفتارهای او غیرقابل پیش‌بینی باشد (Di Pentima et al., 2023). والدین حمایت‌گر و پاسخ‌دهنده باعث شکل‌گیری دلبستگی ایمن و به تبع آن افزایش خودتنظیمی و مدیریت عواطف و والدین غیرحمایت‌گر و غیرپاسخ‌دهنده باعث شکل‌گیری دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا/اضطرابی و به تبع آن افت خودتنظیمی، دریافت حمایت اجتماعی و مدیریت عواطف می‌شوند (Branjerdporn et al., 2024). افراد دارای دلبستگی ایمن در هنگام مواجهه با رویدادهای استرس‌زا و چالش‌انگیز از راهبردهای مثبت مانند کمک از دیگران استفاده می‌کنند، اما افراد دارای دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا/اضطرابی در هنگام مواجهه با رویدادهای مذکور نمی‌توانند از حمایت دیگران بهره‌مند شوند (Snowdon-Farrell et al., 2025).

یکی دیگر از عوامل مرتبط با دلبستگی شغلی، هوش اخلاقی است (Ahmadi et al., 2023). اخلاق در سازمان‌های امروزی یک عنصر مهم و اساسی است و سازمان‌های اخلاقی یک محیط شغلی مبتنی بر اعتماد و اطمینان را برای کارکنان فراهم می‌آورند که سبب افزایش تمایل به ماندگاری کارکنان در سازمان می‌شود (Watson, 2024). هوش اخلاقی یکی از جنبه‌های هوشی کمتر بررسی‌شده نسبت به هوش‌های شناختی، هیجانی و اجتماعی

می‌باشد که تسهیل‌کننده عملکردها و رفتارهای اخلاقی است (Hassan Salem et al., 2025). هوش اخلاقی به معنای ظرفیت ذهنی برای تعیین چگونگی استفاده از اصول جهانی در ارزش‌ها، هدف‌ها و فعالیت‌های تعریف می‌شود و به توانمندی انسان در پردازش و مدیریت مسائل اخلاقی اشاره دارد (Dur et al., 2022). همچنین، هوش اخلاقی نشان‌دهنده توانمندی و اشتیاق فرد برای قراردادن معیارهای برتر و فراتر از منافع شخصی طبق اصول جهان‌شمول انسانی است (Patel, 2021). این سازه شامل بخش‌های درستکاری، مسئولیت‌پذیری، بخشش و دلسوزی و زیربخش‌های رفتار مستمر در جهت اصول، ارزش‌ها و باورها، راستگویی، ایستادگی برای حق، وفای به عهد، مسئولیت‌پذیری برای تصمیم‌های شخصی، اقرار به اشتباه‌ها و شکست‌ها، قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران، اهمیت به دیگران و مهربانی با آنان، درک توانمندی در بخشش اشتباه‌های خود و توانمندی در بخشش اشتباه‌های دیگران است (Karabey, 2022). افراد دارای هوش اخلاقی بالا دارای باورهای اخلاقی غنی و محکم برخوردار هستند، به شیوه‌ای صحیح، عاقلانه و متناسب با معیارهای اخلاقی رفتار می‌کنند و توانایی بالایی برای اجرای رفتارهای اخلاقی متناسب با باورها و معیارهای اخلاقی خود دارند (Prasertsin et al., 2024).

یکی از متغیرهای احتمالی میانجی بین سبک‌های دلبستگی و هوش اخلاقی با دلبستگی شغلی، خودکارآمدی است. خودکارآمدی به باورها قضاوت‌های افراد درباره توانمندی‌های آنان برای انجام یک سری وظیفه‌ها، مسئولیت‌ها و فعالیت‌های هدفمند اشاره دارد (McDarby et al., 2023). این سازه یکی از سازه‌های برگرفته از نظریه شناختی اجتماعی Bandura (1977) است که بر اساس این نظریه، خودکارآمدی و خودشناسی نقش مهمی در تصمیم‌گیری‌ها و عملکردهای مختلف دارد (Wright, 2020). خودکارآمدی تنها زمانی بر عملکردهای فرد تاثیر می‌گذارد که مهارت‌های لازم را برای انجام عملکرد موردنظر داشته باشد و برای انجام آن دارای انگیزه کافی باشد و به اصطلاح برانگیخته شود (Christiansen et al., 2021). یکی از دلایل ادراک ناکارآمدی در افراد، ادراک فرد از ناکارآمدی خود در انجام تکالیف مختلف به دلیل عدم خودشناسی است و این نقص و ضعف در خودشناسی علاقه‌ها و توانمندی‌ها باعث ایجاد مشکل‌هایی در باور به انجام تکالیف و افزایش استرس و اضطراب می‌شود (Ni et al., 2024). افراد خودکارآمد به توانایی‌های خود ایمان دارند، از خود اعتمادبه‌نفس زیادی نشان می‌دهند، در موقعیت‌های دشوار و چالش‌انگیز به توانایی خود باور دارند و از طریق افزایش انگیزه و تلاش برای دستیابی به موفقیت در برابر بازخوردهای منفی واکنش نشان می‌دهند (Zhang et al., 2023). وجود نیروهای خودکارآمد در سازمان زمینه را برای بهبود وجهه سازمان و موفقیت آن مهیا می‌سازد و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌آورد (Jia et al., 2021).

پژوهش‌های اندکی درباره روابط سبک‌های دلبستگی، هوش اخلاقی، خودکارآمدی و دلبستگی شغلی انجام شده است. برای مثال، نتایج پژوهش Suleimani & Tamannaefar (2024) نشان داد که دلبستگی ایمن بر خودکارآمدی زنان اثر غیرمعنادار و دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا/اضطرابی بر خودکارآمدی آنان اثر منفی و معنادار داشت. Jaliinasrabadsofla et al (2020) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که دلبستگی ایمن با خودکارآمدی دانش‌آموزان پسر رابطه مثبت و معنادار و دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا/اضطرابی با خودکارآمدی آنان رابطه منفی و معنادار داشت. در پژوهشی دیگر Gholizadeh et al (2018) گزارش کردند که دلبستگی ایمن بر خودکارآمدی دانش‌آموزان اثر مثبت و معنادار و دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا/اضطرابی بر خودکارآمدی آنان اثر منفی و معنادار داشت. افزون بر آن، Yaghoubi et al (2022) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که هوش اخلاقی با خودکارآمدی دانشجویان رابطه مثبت و معنادار داشت. همچنین، نتایج پژوهش Seifollahi & Hasanzadeh (2018) حاکی از آن بود که دلبستگی ایمن بر درگیرشدن در کار معلمان اثر مثبت و معنادار و دلبستگی ناایمن بر درگیرشدن در کار آنان اثر منفی و معنادار داشت. افزون بر آن، Ahmadi et al (2023) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که هوش اخلاقی با دلبستگی شغلی معلمان رابطه مثبت و معنادار داشت. علاوه بر آن، نتایج پژوهش Moazen Jamshidi (2024) نشان داد که خودکارآمدی شغلی بر درگیری شغلی کارکنان آموزش و پرورش اثر مثبت و معنادار داشت. Jaliili Shishavan et al (2022) نشان داد که خودکارآمدی دانش‌آموزان بر درگیری شغلی معلمان اثر مثبت و معنادار داشت.

سازمان‌های دولتی برای اجرای وظایف قانونی در جهت نیل به هدف‌های دولت، اجرای برنامه‌های مصوب و خدمات‌رسانی به مردم تشکیل می‌شوند و به فعالیت خود ادامه می‌دهند. این سازمان‌ها نقش بسیار مهمی در اداره امور کشور دارند و در بهبود وضعیت اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه موثر هستند. با توجه به گسترش دامنه فعالیت‌های دولت، افزایش هزینه‌های عمومی و شرایط اقتصادی جهان، اثربخشی سازمان‌های دولتی بیش از پیش اهمیت یافته، لذا تلاش برای بهبود اثربخشی آنها ضروری است که برای این منظور انجام پژوهش درباره سبک‌های دلبستگی، هوش اخلاقی،

خودکارآمدی و دلبستگی شغلی کارکنان این سازمان‌ها لازم می‌باشد. بدون شک توجه به مسائلی مانند سبک‌های دلبستگی، هوش اخلاقی، خودکارآمدی و دلبستگی شغلی می‌تواند موجب بهبود وضعیت کاری سازمان‌های دولتی گردد که یکی از این سازمان‌ها بسیج اصناف و بازاریان و فعالان اقتصادی تهران بزرگ است. از آنجایی که این سازمان وظیفه هم‌افزایی با دستگاه‌های اداری در زمینه اقتصادی را دارد و با مردم ارتباط تنگاتنگی دارد، لذا پژوهش بر روی این گروه ضروری است. بنابراین پژوهش حاضر بر روی این سازمان با هدف پیش‌بینی دلبستگی شغلی بر اساس سبک‌های دلبستگی و هوش اخلاقی با نقش میانجی خودکارآمدی انجام شد.

روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه مقطعی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش حاضر کلیه کارکنان سازمان بسیج اصناف و بازاریان و فعالان اقتصادی تهران بزرگ در سال ۱۴۰۴ به تعداد ۳۰۰۰ نفر بودند. حجم نمونه بر اساس پیشنهاد استیونس ۲۰۰ نفر تعیین شد و این افراد به دلیل پراکندگی جامعه پژوهش با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. بر اساس پیشنهاد استیونس به ازای هر خرده‌مقیاس ۵ الی ۲۰ نمونه انتخاب می‌شود که در پژوهش حاضر ۸ خرده‌مقیاس وجود داشت و با توجه به انتخاب ۱۵ نمونه برای هر خرده‌مقیاس، حجم نمونه ۲۰۰ نفر تعیین شد. معیارهای ورود به پژوهش شامل سن ۳۰ تا ۵۰ سال، حداقل تحصیلات لیسانس، رضایت آگاهانه جهت شرکت در پژوهش، عدم اعتیاد و مصرف داروهای روان‌پزشکی، عدم ابتلاء به اختلال‌های روانی و رفتاری و معیارهای خروج از پژوهش شامل عدم رضایت از شرکت در پژوهش در حین تکمیل ابزارهای پژوهش، عدم تکمیل ابزارها و عدم پاسخگویی به بیش از ده درصد گویه‌ها بودند.

برای انجام این پژوهش از میان کارکنان سازمان بسیج اصناف و بازاریان و فعالان اقتصادی تهران بزرگ تعدادی با روش در دسترس به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای نمونه‌ها اهمیت و ضرورت پژوهش تبیین و درباره رعایت نکات، ملاحظات و موازین اخلاقی به آنها اطمینان داده شد. در مرحله بعدی از آنها خواسته شد تا به ابزارهای پژوهش به‌صورت دقیق و کامل پاسخ دهند. پس از پاسخدهی به ابزارهای پژوهش از نمونه‌ها به دلیل شرکت در پژوهش و تکمیل ابزارهای تقدیر و تشکر به عمل آمد. لازم به ذکر است که قبل از تکمیل ابزارها به نمونه‌ها توضیح داده شد که هیچ پاسخ صحیح یا غلطی وجود ندارد و بهترین پاسخ، پاسخی است که گویای وضعیت واقعی و فعلی باشد. ابزارهای پژوهش حاضر علاوه بر فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی (دامنه سنی، وضعیت جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه کاری) شامل موارد زیر بودند که به‌تفکیک تشریح می‌شوند.

پرسشنامه سبک‌های دلبستگی: این پرسشنامه برای اندازه‌گیری سبک‌های دلبستگی استفاده که توسط [Collins & Read \(1990\)](#) طراحی شده بود. پرسشنامه مذکور شامل ۱۸ گویه در سه مولفه دلبستگی ایمن، دلبستگی اجتنابی و دلبستگی دوسوگرا/ اضطرابی (هر مولفه ۶ گویه) بود و برای پاسخگویی به هر گویه از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) استفاده شد. بنابراین، دامنه نمرات هر یک از مولفه‌های سبک‌های دلبستگی ۶ تا ۳۰ بود و نمره بالاتر حاکی از بیشتر داشتن آن سبک دلبستگی می‌باشد. [Collins & Read \(1990\)](#) روایی سازه ابزار را با روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و نتایج حاکی از وجود سه عامل دلبستگی ایمن، دلبستگی اجتنابی و دلبستگی دوسوگرا/ اضطرابی بود که پایایی آنها را با روش‌های آلفای کرونباخ و بازآزمایی دو ماهه بین ۰/۶۹ تا ۰/۷۵ گزارش کردند. [Hashemian et al \(2022\)](#) پایایی دلبستگی ایمن، دلبستگی اجتنابی و دلبستگی دوسوگرا/ اضطرابی را با روش آلفای کرونباخ به‌ترتیب ۰/۷۶، ۰/۷۳ و ۰/۸۷ گزارش نمودند.

پرسشنامه هوش اخلاقی: این پرسشنامه برای اندازه‌گیری هوش اخلاقی استفاده که توسط [Lennick & Kiel \(2005\)](#) طراحی شده بود. پرسشنامه مذکور شامل ۲۰ گویه در چهار مولفه درستکاری (۶ گویه)، مسئولیت‌پذیری (۶ گویه)، گذشت (۴ گویه) و دلسوزی (۴ گویه) بود و برای پاسخگویی به هر گویه از مقیاس چهار درجه‌ای لیکرت از یک (هرگز) تا چهار (تمام اوقات) استفاده شد. بنابراین، دامنه نمرات پرسشنامه هوش اخلاقی ۲۰ تا ۸۰ بود و نمره بالاتر حاکی از هوش اخلاقی بیشتر می‌باشد. [Lennick & Kiel \(2005\)](#) روایی سازه ابزار را با روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و نتایج حاکی از وجود چهار عامل درستکاری، مسئولیت‌پذیری، گذشت و دلسوزی بود که پایایی کل آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶ گزارش کردند. [Akbarpoor et al \(2018\)](#) پایایی هوش اخلاقی را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش نمودند.

مقیاس خودکارآمدی: این مقیاس برای اندازه‌گیری خودکارآمدی استفاده که توسط Sherer et al (1982) طراحی شده بود. مقیاس مذکور شامل ۱۷ گویه در یک مولفه بود و برای پاسخگویی به هر گویه از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) استفاده شد. بنابراین، دامنه نمرات مقیاس خودکارآمدی ۱۷ تا ۸۵ بود و نمره بالاتر حاکی از خودکارآمدی بیشتر می‌باشد. Sherer et al (1982) روایی سازه ابزار را با روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و نتایج حاکی از وجود یک عامل و بار عاملی همه گویه‌ها بالاتر از ۰/۴۰ بود که پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش کردند. Shafaei et al (2024) پایایی مقیاس خودکارآمدی را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش نمودند.

پرسشنامه دلبستگی شغلی: این پرسشنامه برای اندازه‌گیری دلبستگی شغلی استفاده که توسط Schaufeli (2015) طراحی شده بود. پرسشنامه مذکور شامل ۱۷ گویه در سه مولفه قدرت (۶ گویه)، ازخودگذشتگی (۵ گویه)، جذب (۶ گویه) بود و برای پاسخگویی به هر گویه از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از یک (خیلی کم) تا پنج (خیلی زیاد) استفاده شد. بنابراین، دامنه نمرات پرسشنامه دلبستگی شغلی ۱۷ تا ۸۵ بود و نمره بالاتر حاکی از دلبستگی شغلی بیشتر می‌باشد. Schaufeli (2015) روایی سازه ابزار را با روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و نتایج حاکی از وجود سه عامل قدرت، ازخودگذشتگی و جذب بود که پایایی کل آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش کردند. Shahidi & Hadadnia (2023) پایایی دلبستگی شغلی را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ گزارش نمودند.

داده‌های پژوهش حاضر پس از گردآوری با ابزارهای فوق با روش‌های ضرایب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS-26 و Lisrel-8 تحلیل شدند.

یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر ۲۰۰ نفر از کارکنان سازمان بسیج اصناف و بازاریان و فعالان اقتصادی تهران بزرگ حضور داشتند که فراوانی و درصد فراوانی دامنه سنی، وضعیت جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه کاری آنها در جدول ۱ ارائه شد.

جدول ۱. فراوانی و درصد فراوانی اطلاعات جمعیت‌شناختی در کارکنان سازمان بسیج اصناف و بازاریان و فعالان اقتصادی تهران بزرگ

متغیر	سطح	فراوانی	درصد فراوانی
دامنه سنی	۳۱-۴۰ سال	۱۲۸	۶۴/۰۰
	۴۱-۵۰ سال	۷۲	۳۶/۰۰
وضعیت جنسیت	زن	۷۶	۳۸/۰۰
	مرد	۱۲۴	۶۲/۰۰
سطح تحصیلات	لیسانس	۱۲۷	۶۳/۵۰
	فوق لیسانس	۷۳	۳۶/۵۰
سابقه کاری	۱-۵ سال	۳۲	۱۶/۰۰
	۶-۱۰ سال	۱۱۶	۵۸/۰۰
	بالاتر از ۱۰ سال	۵۲	۲۶/۰۰

طبق نتایج جدول ۱، بیشتر کارکنان سازمان بسیج اصناف و بازاریان و فعالان اقتصادی تهران بزرگ دارای دامنه سنی ۳۱-۴۰ سال (۶۴ درصد)، وضعیت جنسیت مرد (۶۲ درصد)، سطح تحصیلات لیسانس (۶۳/۵۰ درصد) و سابقه کاری ۶-۱۰ سال (۵۸ درصد) بودند. میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه دلبستگی شغلی، سبک‌های دلبستگی، هوش اخلاقی و خودکارآمدی در کارکنان سازمان بسیج اصناف و بازاریان و فعالان اقتصادی تهران بزرگ در جدول ۲ ارائه شد.

جدول ۲. میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه دلبستگی شغلی، سبک‌های دلبستگی، هوش اخلاقی و خودکارآمدی در کارکنان سازمان بسیج اصناف و بازاریان و فعالان اقتصادی تهران بزرگ

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
قدرت	۲۲/۱۷	۳/۷۳	۱۴	۲۸
ازخودگذشتگی	۱۸/۸۵	۳/۴۰	۱۲	۲۵
جذب	۲۲/۷۰	۴/۰۲	۱۴	۲۸
دلبستگی شغلی	۶۳/۷۳	۵/۹۰	۵۱	۷۴
دلبستگی ایمن	۱۵/۸۶	۱/۸۴	۱۲	۱۹
دلبستگی اجتنابی	۱۴/۵۵	۱/۹۴	۱۱	۱۸
دلبستگی دوسوگرا/ اضطرابی	۲۰/۳۳	۳/۹۸	۱۴	۲۹
درستکاری	۲۴/۲۵	۲/۸۷	۶	۳۰
مسئولیت‌پذیری	۲۵/۲۰	۳/۴۶	۶	۳۰
گذشت	۱۵/۵۸	۲/۵۶	۴	۲۰
دلسوزی	۱۶/۰۹	۲/۴۵	۴	۲۰
هوش اخلاقی	۸۱/۱۲	۹/۸۸	۲۰	۱۰۰
خودکارآمدی	۴۳/۱۱	۱۱/۲۷	۲۰	۸۳

در جدول ۲، میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه دلبستگی شغلی، سبک‌های دلبستگی، هوش اخلاقی و خودکارآمدی در کارکنان سازمان بسیج اصناف و بازاریان و فعالان اقتصادی تهران بزرگ قابل مشاهده است. ضرایب همبستگی پیرسون سبک‌های دلبستگی، هوش اخلاقی و خودکارآمدی با دلبستگی شغلی در کارکنان سازمان بسیج اصناف و بازاریان و فعالان اقتصادی تهران بزرگ در جدول ۳ ارائه شد.

جدول ۳. ضرایب همبستگی پیرسون سبک‌های دلبستگی، هوش اخلاقی و خودکارآمدی با دلبستگی شغلی در کارکنان سازمان بسیج اصناف و بازاریان و فعالان اقتصادی تهران بزرگ

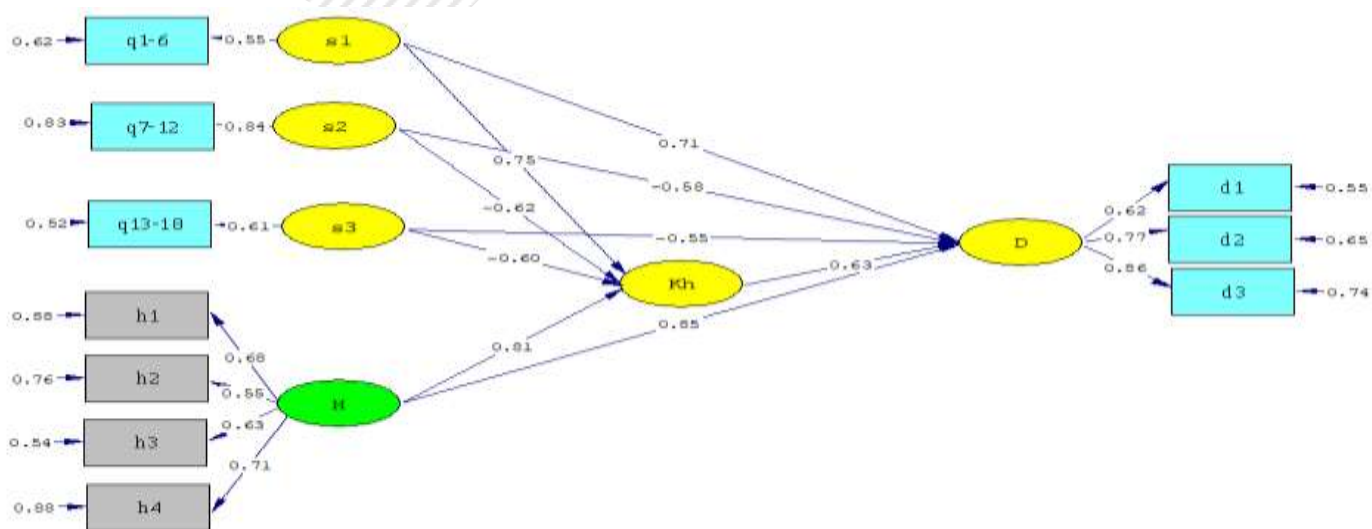
متغیر	دلبستگی شغلی	
	ضریب همبستگی	معناداری
دلبستگی ایمن	۰/۲۴	۰/۰۰۱
دلبستگی اجتنابی	-۰/۳۸	۰/۰۰۱
دلبستگی دوسوگرا/ اضطرابی	-۰/۳۵	۰/۰۰۱
هوش اخلاقی	۰/۴۲	۰/۰۰۱
خودکارآمدی	۰/۳۱	۰/۰۰۱

طبق نتایج جدول ۳، سبک دلبستگی ایمن، هوش اخلاقی و خودکارآمدی با دلبستگی شغلی در کارکنان سازمان بسیج اصناف و بازاریان و فعالان اقتصادی تهران بزرگ رابطه مثبت و معنادار و سبک‌های دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا/ اضطرابی با دلبستگی شغلی در آنان رابطه منفی و معنادار داشت ($P < ۰/۰۰۱$). شاخص‌های برازش مدل پیش‌بینی دلبستگی شغلی بر اساس سبک‌های دلبستگی و هوش اخلاقی با نقش میانجی خودکارآمدی در کارکنان سازمان بسیج اصناف و بازاریان و فعالان اقتصادی تهران بزرگ در جدول ۴ ارائه شد.

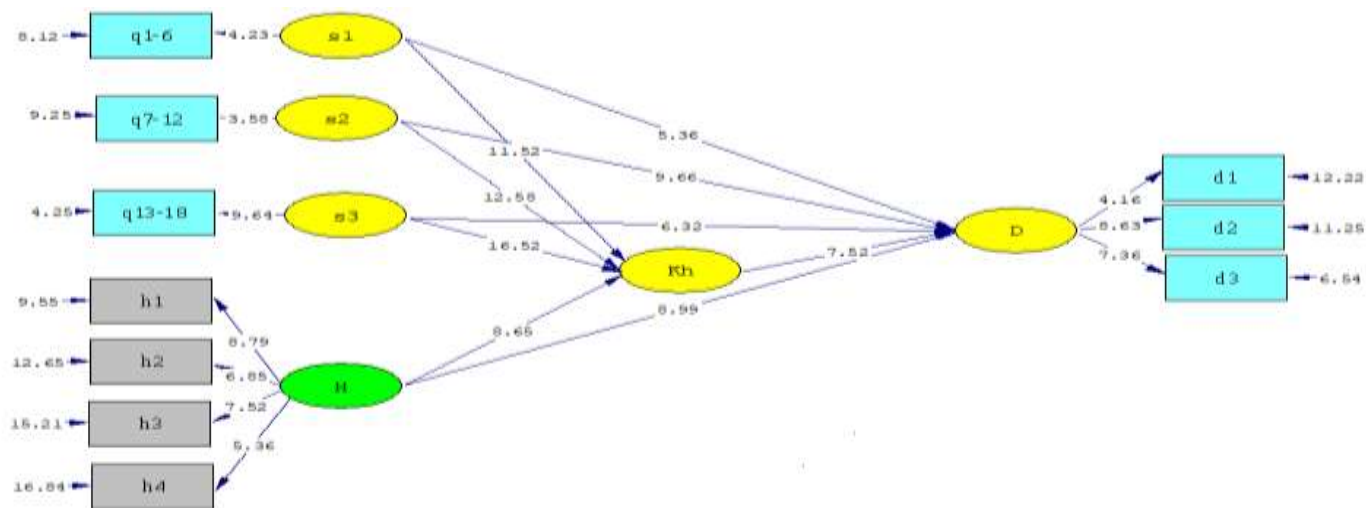
جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل پیش‌بینی دلبستگی شغلی بر اساس سبک‌های دلبستگی و هوش اخلاقی با نقش میانجی خودکارآمدی در کارکنان سازمان بسیج اصناف و بازاریان و فعالان اقتصادی تهران بزرگ

شاخص	مقدار کسب‌شده	مقدار قابل قبول	وضعیت
GFI	۰/۹۵	$GFI > 0.90$	قبول
CFI	۰/۹۱	$0.90 < CFI < 1$	قبول
CMIN/df	۲/۵۵	$CMIN/df < 3$	قبول
RMSEA	۰/۰۴	$RMSEA < 0.10$	قبول

طبق نتایج جدول ۴، مدل پیش‌بینی دلبستگی شغلی بر اساس سبک‌های دلبستگی و هوش اخلاقی با نقش میانجی خودکارآمدی برآزش مناسبی داشت. مدلیابی معادلات ساختاری برای مدل بینی دلبستگی شغلی بر اساس سبک‌های دلبستگی و هوش اخلاقی با نقش میانجی خودکارآمدی در کارکنان سازمان بسیج اصناف و بازاریان و فعالان اقتصادی تهران بزرگ در شکل‌های ۱ و ۲ و جدول ۵ ارائه شد.



شکل ۱. مدل پیش‌بینی دلبستگی شغلی بر اساس سبک‌های دلبستگی و هوش اخلاقی با نقش میانجی خودکارآمدی در کارکنان سازمان بسیج اصناف و بازاریان و فعالان اقتصادی تهران بزرگ در حالت ضریب استاندارد



شکل ۲. مدل پیش‌بینی دلبستگی شغلی بر اساس سبک‌های دلبستگی و هوش اخلاقی با نقش میانجی خودکارآمدی در کارکنان سازمان بسیج اصناف و بازاریان و فعالان اقتصادی تهران بزرگ در حالت معناداری

جدول ۵. اثرهای مستقیم، غیرمستقیم و کل در مدل پیش‌بینی دلبستگی شغلی بر اساس سبک‌های دلبستگی و هوش اخلاقی با نقش میانجی خودکارآمدی در کارکنان سازمان بسیج اصناف و بازاریان و فعالان اقتصادی تهران بزرگ

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	واریانس تبیین شده
دلبستگی شغلی	دلبستگی ایمن	۰/۷۱	-----	۰/۷۱	۰/۶۸
	دلبستگی اجتنابی	-۰/۵۸	-----	-۰/۵۸	-۰/۷۵

دلبستگی دوسوگرا/ اضطرابی	-۰/۵۵	-----	-۰/۵۵	
هوش اخلاقی	۰/۸۵	-----	۰/۸۵	
خودکارآمدی	۰/۶۳	-----	۰/۶۳	
دلبستگی ایمن	۰/۷۵	-----	۰/۷۵	خودکارآمدی
دلبستگی اجتنابی	-۰/۶۲	-----	-۰/۶۲	
دلبستگی دوسوگرا/ اضطرابی	-۰/۶۰	-----	-۰/۶۰	
هوش اخلاقی	۰/۸۱	-----	۰/۸۱	
دلبستگی ایمن به خودکارآمدی	۰/۷۵		۰/۷۵	مسیر مستقل و میانجی
خودکارآمدی به دلبستگی شغلی	۰/۶۳	۰/۶۸	۰/۶۳	مسیر میانجی و وابسته
دلبستگی اجتنابی به خودکارآمدی	-۰/۶۲		-۰/۶۲	مسیر مستقل و میانجی
خودکارآمدی به دلبستگی شغلی	۰/۶۳	۰/۵۵	۰/۶۳	مسیر میانجی و وابسته
دلبستگی دوسوگرا/ اضطرابی به خودکارآمدی	-۰/۶۰		-۰/۶۰	مسیر مستقل و میانجی
خودکارآمدی به دلبستگی شغلی	۰/۶۳	۰/۵۹	۰/۶۳	مسیر میانجی و وابسته
هوش اخلاقی به خودکارآمدی	۰/۸۱		۰/۸۱	مسیر مستقل و میانجی
خودکارآمدی به دلبستگی شغلی	۰/۶۳	۰/۷۲	۰/۶۳	مسیر میانجی و وابسته

طبق نتایج جدول ۵، اثر مستقیم دلبستگی ایمن و هوش اخلاقی بر خودکارآمدی مثبت و معنادار، دلبستگی اجتنابی و دلبستگی دوسوگرا/ اضطرابی بر خودکارآمدی منفی و معنادار، دلبستگی ایمن، هوش اخلاقی و خودکارآمدی بر دلبستگی شغلی مثبت و معنادار و دلبستگی اجتنابی و دلبستگی دوسوگرا/ اضطرابی بر دلبستگی شغلی منفی و معنادار بود ($P < ۰/۰۵$). همچنین، اثر غیرمستقیم دلبستگی ایمن و هوش اخلاقی با میانجی خودکارآمدی بر دلبستگی شغلی مثبت و معنادار و دلبستگی اجتنابی و دلبستگی دوسوگرا/ اضطرابی با میانجی خودکارآمدی بر دلبستگی شغلی منفی و معنادار بود ($P < ۰/۰۵$).

بحث و نتیجه‌گیری

بدون شک توجه به مسائلی مانند سبک‌های دلبستگی، هوش اخلاقی، خودکارآمدی و دلبستگی شغلی می‌تواند موجب بهبود وضعیت کاری سازمان‌ها گردد. بنابراین پژوهش حاضر بر روی این سازمان با هدف پیش‌بینی دلبستگی شغلی بر اساس سبک‌های دلبستگی و هوش اخلاقی با نقش میانجی خودکارآمدی انجام شد.

یافته‌ها نشان داد که اثر مستقیم دلبستگی ایمن بر خودکارآمدی و دلبستگی شغلی مثبت و معنادار بود که این یافته با یافته‌های پژوهش‌های [Jalilinasrabadslofa et al \(2020\)](#) مبنی بر رابطه مثبت و معنادار دلبستگی ایمن با خودکارآمدی دانش‌آموزان پسر، [Gholizadeh et al \(2018\)](#) مبنی بر اثر مثبت و معنادار دلبستگی ایمن بر خودکارآمدی دانش‌آموزان و [Seifollahi & Hasanazadeh \(2018\)](#) مبنی بر اثر مثبت و معنادار دلبستگی ایمن بر درگیر شدن در کار معلمان همسو و با یافته پژوهش [Suleimani & Tamannaieifar \(2024\)](#) مبنی بر اثر غیرمعنادار دلبستگی ایمن بر خودکارآمدی زنان ناهمسو بود. در تبیین ناهمسویی نتیجه پژوهش حاضر با نتیجه پژوهش [Suleimani & Tamannaieifar \(2024\)](#) می‌توان گفت به تفاوت در جامعه پژوهش اشاره کرد. پژوهش حاضر بر روی کارکنان سازمان بسیج اصناف و بازاریان و فعالان اقتصادی تهران بزرگ انجام، اما پژوهش آنان بر روی زنان مبتلا به سرطان پستان انجام شد. از آنجایی که خودکارآمدی بالا نمی‌تواند به زنان مبتلا به سرطان پستان و کاهش علائم و نشانه‌های آن کمک کند، لذا دلبستگی ایمن بر خودکارآمدی در پژوهش آنان برخلاف نتایج پژوهش حاضر معنادار نبود. در تبیین اثر دلبستگی ایمن بر خودکارآمدی و دلبستگی شغلی می‌توان گفت که افراد دارای دلبستگی ایمن در زندگی استرس و اضطراب کمتری را تجربه می‌کنند و برای مقابله با رویدادهای تنش‌زا و چالش‌انگیز دارای توانایی بیشتری هستند و به تنهایی و یا با استفاده از کمک دیگران بر آنها فائق می‌آیند. افراد دارای سبک دلبستگی ایمن نسبت به خود، دیگران و آینده نگاه مثبت‌تر و خوش‌بینانه‌تری دارند و مسائل مختلف زندگی شخصی و شغلی را تحت کنترل و مدیریت خود می‌بینند. بنابراین، این عوامل سبب می‌شوند که اثر مستقیم دلبستگی ایمن بر خودکارآمدی و دلبستگی شغلی در کارکنان مثبت و معنادار باشد.

همچنین، یافته‌ها نشان داد که اثر مستقیم دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا/ اضطرابی بر خودکارآمدی و دلبستگی شغلی منفی و معنادار بود که این یافته با یافته‌های پژوهش‌های Suleimanian & Tamannaeifar (2024) مبنی بر اثر منفی و معنادار دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا/ اضطرابی بر خودکارآمدی زنان، Jalilnasrabadsoufla et al (2020) مبنی بر رابطه منفی و معنادار دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا/ اضطرابی با خودکارآمدی دانش‌آموزان پسر، Gholizadeh et al (2018) مبنی بر اثر منفی و معنادار دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا/ اضطرابی بر خودکارآمدی دانش‌آموزان و Seifollahi & Hasanzadeh (2018) مبنی بر اثر منفی و معنادار دلبستگی ناایمن بر درگیر شدن در کار معلمان همسو بود. در تبیین اثر دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا/ اضطرابی بر خودکارآمدی و دلبستگی شغلی می‌توان گفت که افراد دارای سبک دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا/ اضطرابی تحت تاثیر اضطراب‌ها و چالش‌های موجود در جو عاطفی خانواده و جامعه قرار دارند و این امر سلامت روان و کیفیت زندگی آنها را تهدید می‌کند. نکته حائز اهمیت دیگر اینکه افراد دارای دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا/ اضطرابی به دلیل ضعف در عزت‌نفس و اعتمادبه‌نفس دارای قدرت جستجوگری و انعطاف‌پذیری کمتری می‌باشند و به همین دلیل در زندگی شخصی و شغلی با درگیری‌ها و چالش‌های تنش‌زای زیادی مواجه هستند. در نتیجه، این عوامل سبب می‌شوند که اثر مستقیم دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا/ اضطرابی بر خودکارآمدی و دلبستگی شغلی در کارکنان منفی و معنادار باشد.

افزون بر آن، یافته‌ها نشان داد که اثر مستقیم هوش اخلاقی بر خودکارآمدی و دلبستگی شغلی مثبت و معنادار بود که این یافته با یافته‌های پژوهش‌های Yaghoubi et al (2022) مبنی بر رابطه مثبت و معنادار هوش اخلاقی با خودکارآمدی دانشجویان و Ahmadi et al (2023) مبنی بر رابطه مثبت و معنادار هوش اخلاقی با دلبستگی شغلی معلمان همسو بود. در تبیین اثر هوش اخلاقی بر خودکارآمدی و دلبستگی شغلی می‌توان گفت که هوش اخلاقی به توانایی انسان در پردازش و مدیریت مسائل اخلاقی اشاره دارد و این هوش نه تنها برای مدیریت و رهبری سازمان موثر است، بلکه برای همه کارکنان مهم است و نقش موثری در بهبود عملکردهای آنان دارد. هوش اخلاقی شامل چهار بخش رفتار منطبق با اصول، عقاید، ارزش‌ها، ایستادن در سمت حقیقت و راستی و عمل به وعده‌ها، برعهده‌گرفتن مسئولیت شخصی به همراه پذیرش اشتباه‌ها و شکست‌ها، نادیده‌گرفتن اشتباه‌ها و لغزش‌های خود و دیگران و رفتار دلسوزانه نسبت به خود و دیگران است. با توجه به مطالب مطرح‌شده، اگر کارکنان یک سازمان دارای هوش اخلاقی بالاتری باشند به میزان بیشتری از خود دلبستگی شغلی و خودکارآمدی نشان می‌دهند. بنابراین، این عوامل سبب می‌شوند که اثر مستقیم هوش اخلاقی بر خودکارآمدی و دلبستگی شغلی در کارکنان مثبت و معنادار باشد.

علاوه بر آن، اثر مستقیم خودکارآمدی بر دلبستگی شغلی مثبت و معنادار بود که این یافته با یافته‌های پژوهش‌های Moazen Jamshidi (2024) مبنی بر اثر مثبت و معنادار خودکارآمدی شغلی بر درگیری شغلی کارکنان آموزش و پرورش و Jalili Shishavan et al (2022) مبنی بر اثر مثبت و معنادار خودکارآمدی دانش‌آموزان بر درگیری شغلی معلمان همسو بود. در تبیین اثر خودکارآمدی بر دلبستگی شغلی می‌توان گفت که خودکارآمدی نوعی قضاوت و ارزیابی احتمالی از میزان اطمینان فرد در انجام موثر زنجیره‌ای از رفتارهای خاص در راستای تحقق اهداف است. افراد دارای خودکارآمدی بالا درباره توانمندی‌های خود تردیدی ندارند و یا اینکه تردیدی بسیار اندک در این زمینه دارند، آنان خود را در غلبه بر مشکل‌ها و چالش‌های زندگی شخصی و شغلی موفق می‌پندارند و هیچ‌گاه خود را در کنترل و مدیریت رویدادهای زندگی درمان و ناتوان نمی‌بینند. این افراد باور دارند که هر تلاش آنها در راستای دستیابی به اهداف باعث نزدیک‌تر شدن آنان به اهداف می‌گردد و باعث تغییر و تحول در موقعیت‌های موجود می‌شود. بنابراین، این عوامل سبب می‌شوند که اثر مستقیم خودکارآمدی بر دلبستگی شغلی در کارکنان مثبت و معنادار باشد.

دیگر یافته‌ها حاکی از آن بود که اثر غیرمستقیم دلبستگی ایمن و هوش اخلاقی با میانجی خودکارآمدی بر دلبستگی شغلی مثبت و معنادار و دلبستگی اجتنابی و دلبستگی دوسوگرا/ اضطرابی با میانجی خودکارآمدی بر دلبستگی شغلی منفی و معنادار بود. پژوهشی در این زمینه یافت نشد، اما در تبیین آنها می‌توان گفت که اثر سبک‌های دلبستگی و هوش اخلاقی بر دلبستگی شغلی با مکانیسم‌های شناختی و انگیزش رخ می‌دهد و از آنجایی که خودکارآمدی به دلیل اشاره به قضاوت درباره باورها و توانمندی‌های خود و داشتن انگیزش مثبت و اعتمادبه‌نفس جهت انجام کارها هم دارای جنبه‌های شناختی و هم دارای جنبه‌های انگیزشی است، لذا می‌تواند یک متغیر میانجی مناسبی بین سبک‌های دلبستگی و هوش اخلاقی با دلبستگی شغلی باشد و نقش واسطه‌ای معناداری میان آنها ایفا نماید. بنابراین، این عوامل سبب می‌شوند که اثر غیرمستقیم دلبستگی ایمن و هوش اخلاقی با میانجی خودکارآمدی بر دلبستگی

شغلی در کارکنان مثبت و معنادار و اثر غیرمستقیم دلبستگی اجتنابی و دلبستگی دوسوگرا/ اضطرابی با میانجی خودکارآمدی بر دلبستگی شغلی در آنان منفی و معنادار گردد.

این پژوهش به دلیل انجام در میان کارکنان سازمان بسیج اصناف و بازاریان و فعالان اقتصادی تهران بزرگ در تعمیم‌پذیری نتایج با محدودیت مواجه است. عدم همکاری برخی شرکت‌کنندگان در تکمیل پرسشنامه و وابستگی گردآوری داده‌ها به ابزار خودگزارش‌دهی که ممکن است تحت تاثیر حافظه، دقت پاسخدهی و شرایط فردی باشد از دیگر موانع تحقیق محسوب می‌شود. همچنین، ماهیت مقطعی مطالعه، امکان تفسیر علی از یافته‌ها را محدود می‌کند و استفاده از سایر روش‌های گردآوری داده‌ها مانند مشاهده، مصاحبه عمیق و روش‌های فرافکن می‌تواند نتایج متفاوتی با نتایج پژوهش حاضر داشته باشد.

با توجه به نتایج مطالعه حاضر، برای بهبود دلبستگی شغلی باید از طریق کارگاه‌های آموزشی زمینه را برای بهبود و ارتقای دلبستگی ایمن، هوش اخلاقی و خودکارآمدی و کاهش دلبستگی اجتنابی و دلبستگی دلبستگی دوسوگرا/ اضطرابی مهیا ساخت. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که برای بهبود دلبستگی شغلی کارکنان، کلاس‌های مشاوره‌ای برگزار شود و مدیران با ارتقای هوش اخلاقی در سازمان، عوامل موثر بر افزایش دلبستگی شغلی را تقویت نمایند. همچنین، لازم است در برنامه‌ریزی‌ها به ارتباط همزمان خودکارآمدی و دلبستگی شغلی توجه شود تا تعامل سازنده میان مدیران و کارکنان سبب افزایش رضایت شغلی و مسئولیت‌پذیری گردد. علاوه بر آن، شناسایی سبک‌های دلبستگی و برگزاری کارگاه‌های ویژه برای افراد با دلبستگی ناایمن می‌تواند به تقویت خودکارآمدی کمک کند. در نهایت، پرورش هوش اخلاقی در کارکنان نه تنها خودکارآمدی آنان را ارتقاء می‌دهد، بلکه کیفیت زندگی و عملکرد فردی و اجتماعی را بهبود می‌بخشد.

موازین اخلاقی

برای نمونه‌ها اهمیت و ضرورت پژوهش تبیین و درباره رعایت نکات، ملاحظات و موازین اخلاقی به آنها اطمینان داده شد.

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از مسئولان و کارکنان سازمان بسیج اصناف و بازاریان و فعالان اقتصادی تهران بزرگ به دلیل همکاری جهت انجام پژوهش و پاسخدهی به ابزارهای پژوهش تشکر و قدردانی می‌گردد.

مشارکت نویسندگان

در مقاله حاضر، نویسندگان با یکدیگر مشارکت داشتند.

تعارض منافع

در این پژوهش، بین نویسندگان هیچ تعارض منافی وجود نداشت.

References

- Ahmadi, N., Navehebrahim, A., Abbasian, H. (2023). Explaining the relationship between managers' moral intelligence of managers and job attachment and social responsibility of teachers. *Journal of Managing Education in Organizations*, 12(2), 201-223. <http://dx.doi.org/10.61186/meo.12.2.201>
- Akbarpoor, A., Sadeghi, M. S., Pourebrahim, T., & Shokri, O. (2018). The relationship of moral intelligence with attitude toward infidelity in children of with and without experience of parents' infidelity. *Family Counseling and Psychotherapy*, 8(21), 125-146. <https://doi.org/10.22034/fcp.2018.60860>

- Altalebi, M. H. M., Sadeghi, M., AlMurshidi, R., & Sharifi, S. (2024). Evaluate the relationship between the categories of organizational citizenship model in the education of Babol province in Iraq country. *Sociology of Education*, 10(1), 64-72. <https://doi.org/10.22034/ijes.2024.2020446.1527>
- Azzi, R., Mhanna, M., Hallit, S., Obeid, S., & Soufia, M. (2023). Attachment styles and orthorexia nervosa among Lebanese adolescents: The indirect effect of self-esteem. *Archives de Pediatrie*, 30(5), 314-320. <https://doi.org/10.1016/j.arcped.2023.04.003>
- Branjerdporn, G. B., Gillespie, K. M., Green, M., Strong, J., & Meredith, P. (2024). Sensory-processing sensitivity, parenting styles, and adult attachment patterns in parents of young children. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 6, 1-16. <https://doi.org/10.1080/02646838.2024.2419381>
- Calvo, J. M., Kwatra, J., Yansane, A., Tokede, O., Gorter, R. C., & Kalendarian, E. (2021). Burnout and work engagement among US dentists. *Journal of Patient Safety*, 17(5), 398-404. <https://doi.org/10.1097/pts.0000000000000355>
- Christiansen, N., Walter, S., Zomorodbakhsch, B., Ahmadi Sartakhti, E., & Hubner, J. (2021). Assessment of self-efficacy as a way to help identify cancer patients who might benefit from self-help group attendance? *Cancer Investigation*, 39(2), 133-143. <https://doi.org/10.1080/07357907.2020.1867996>
- 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), 644-663. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.4.644>
- Di Pentima, L., Toni, A., & Roazzi, A. (2023). Parenting styles and moral disengagement in young adults: The mediating role of attachment experiences. *The Journal of Genetic Psychology*, 184(5), 322-338. <https://doi.org/10.1080/00221325.2023.2205451>
- Dur, S., Gol, I., Erkin, O., & Yildiz, N. U. (2022). The effect of moral intelligence on cultural sensitivity in nurses. *Perspectives in Psychiatric Care*, 58(4), 2423-2432. <https://doi.org/10.1111/ppc.13077>
- Evraire, L. E., Dozois, D. J. A., & Wilde, J. L. (2022). The contribution of attachment styles and reassurance seeking to trust in romantic couples. *Europe's Journal of Psychology*, 18(1), 19-39. <https://doi.org/10.5964/ejop.3059>
- Gholizadeh, M., Ahmadi, L., & Gholizadeh, Z. (2018). The causal relationship of insecure attachment and moral intelligence with addiction potential with the mediating role of sensation seeking in male students. *Quarterly Journal of Research on Addiction*, 12(45), 265-280. <https://etiadjpajohi.ir/article-1-1630-en.html>
- Gomez-Salgado, J., Dominguez-Salas, S., Romero-Martin, M., Romero, A., Coronado-Vazquez, V., & Ruiz-Frutos, C. (2021). Work engagement and psychological distress of health professionals during the COVID-19 pandemic. *Journal of Nursing Management*, 29(5), 1016-1025. <https://doi.org/10.1111/jonm.13239>
- Hashemian, M., Aflakseie, A., Goodarzi, M., & Rahimi, Ch. (2022). The relationship between attachment styles and attitudes toward body image in high school girl students: The mediating role of socio-cultural attitudes toward appearance and self-acceptance. *Journal of Research in Cognitive and Behavioral Sciences*, 11(2), 1-26. <https://doi.org/10.22108/cbs.2022.131524.1598>
- Hassan Salem, M., Selem, K. M., Hassan Almed, H. Sh., & Ahmed Mohamed, H. (2025). Moral intelligence among Muslim employees in hospitality settings: scale development and validation. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 8(6), 2296-2316. <https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2024-0941>
- Jalili Shishavan, A., Tabatabaie, E., Bigdeli, H., & Moosazadeh, Z. (2022). Examining the relationship between self-efficacy and job involvement of physical education teachers; The mediating role of teaching emotions. *Sociology of Education*, 8(2), 352-367. <https://doi.org/10.22034/ijes.2025.562061.1352>
- Jalilnasrabadsofla, K., Kadivar, P., & Sarami, Gh. (2020). The role of self-efficacy mediation in the relationship between attachment styles and documentary styles with student's progression. *Educational Psychology*, 16(57), 97-118. <https://doi.org/10.22054/jep.2021.35224.2376>
- Jia, Y., Shi, J., Sznajder, K. K., Yang, F., Cui, C., Zhang, W., & Yang, X. (2021). Positive effects of resilience and self-efficacy on World Health Organization quality of life instrument score among caregivers of stroke inpatients in China. *Psychogeriatrics*, 21(1), 89-99. <https://doi.org/10.1111/psyg.12635>
- Karabey, T. (2022). Reflection of nurses' moral intelligence levels on care behaviors. *Perspectives in Psychiatric Care*, 58(4), 1622-1631. <https://doi.org/10.1111/ppc.12970>

- Khodaparast, M., Kiakojoori, D., Mortazavi Amiri, S. J., & Jafari Kalarijani, S. A. (2024). Presenting a developed model of competency-based succession planning in training-oriented organizations. *Sociology of Education*, 10(2), 339-351. <https://doi.org/10.22034/ijes.2024.2031732.1576>
- Lennick, D., & Kiel, F. (2005) Moral intelligence. Philadelphia: Wharton University of Pennsylvania. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1738431>
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Gugliemi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069-1107. <https://doi.org/10.1177/003329412111051988>
- McDarby, M., Silverstein, H. I., & Carpenter, B. D. (2023). Effects of a patient question prompt list on question asking and self-efficacy during outpatient palliative care appointments. *Journal of Pain and Symptom Management*, 65(4), 285-295. <https://doi.org/10.1016/j.jpainsymman.2022.12.010>
- Moazen Jamshidi, M. (2024). Investigating the relationship between professional ability and job involvement, emphasizing the mediating role of job self-efficacy. *Journal of Human Resource Management Perspective*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.22034/jphrm.2024.226183>
- Ni, Y., Li, L., Bao, Y., You, G., & Li, J. (2024). Relationship between perceived organisational support, self-efficacy, proactive personality and career self-management among nurses: a moderated mediation analysis. *BMJ Open*, 14(6), e081334. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2023-081334>
- Patel, M. S. (2021). Moral intelligence: A conceptual framework and school implications. *Research Review International Journal of Multidisciplinary*, 6(8), 10-15. <https://doi.org/10.31305/rrijm.2021.v06.i08.004>
- Prasertsin, U., Srihasat, K., & Roopsuwankun, P. (2024). Development of indicators and moral intelligence scales for junior high school students: mixed-method research. *BMC Psychology*, 12(1), 174. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01640-w>
- Rowan, B. L., Anjara, S., De Brun, A., MacDonald, S., Kearns, E. C., Marnane, M., & McAuliffe, E. (2022). The impact of huddles on a multidisciplinary healthcare teams' work engagement, teamwork and job satisfaction: A systematic review. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 28(3), 382-393. <https://doi.org/10.1111/jep.13648>
- Schaufeli, W. B. (2015). Engaging leadership in the job demands-resources model. *The Career Development International*, 20(5), 446-463. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0025>
- Seifollahi, N., & Hasanzadeh, T. (2018). Investigating the effect of attachment style on workaholism and engagement at work. *Journal of School Psychology and Institutions*, 7(3), 104-120. <https://doi.org/10.22098/jsp.2018.732>
- Shafaei, M., Shaterian Mohammadi, F., & Zolfaghari, A. (2024). Designing a collective identity model based on the social competence with a mediating role of self-efficacy in Qom province university students, *Sociology of Education*, 10(3), 109-118. <https://doi.org/10.22034/ijes.2024.2023421.1542>
- Shahidi, N., & Hadadnia, S. (2023). The mediating role of job attachment in the relationship between self-efficacy and effectiveness of physical education teachers. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 13(6), 98-110. <https://doi.org/10.30495/jedu.2023.26618.5316>
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663-671. <https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>
- Snowdon-Farrell, A., Attal, C., Nikkheslat, N., Pariante, C., Young, A. H., & Zahn, R. (2025). How does neurochemistry affect attachment styles in humans? The role of oxytocin and the endogenous opioid system in sociotropy and autonomy - A systematic review. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 169, 105994. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2024.105994>
- Suleimanian, Z., & Tamannaeifar, M. R. (2024). The Relationship between attachment styles with psychological distress women with breast cancer with mediating role of self-efficacy and resilience. *Women's Studies Sociological and Psychological*, 22(3), 146-179. <https://doi.org/10.22051/jwsps.2024.46873.2865>
- Tewfik, B. A., Kim, D., & Patil, S. V. (2024). The ebb and flow of job engagement: Engagement variability and emotional stability as interactive predictors of job performance. *The Journal of Applied Psychology*, 109(2), 257-282. <https://doi.org/10.1037/apl0001129>

- Watson, A. L. (2024). Ethical considerations for artificial intelligence use in nursing informatics. *Nursing Ethics*, 31(6), 1031-1040. <https://doi.org/10.1177/09697330241230515>
- Wei, T., Guo, M., Jin, H., & Zhang, B. (2024). Attachment styles and empathy in trainee nurses: the mediating and moderating roles of attitudes toward death. *Frontiers in Psychology*, 15(1445587), 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1445587>
- Wright, R. M. (2020). The relationship among secondary trauma, self-efficacy, and correctional nurses. *Journal of Correctional Health Care*, 26(3), 207-214. <https://doi.org/10.1177/1078345820937763>
- Yaghoubi, H., Shalchi, B., & Sheikhi, S. (2022). The structural relationship of moral intelligence and self-efficacy with students' addiction. *Journal of Police Medicine*, 11(1), e21. <http://dx.doi.org/10.30505/11.1.21>
- Zammiti, A., Russo, A., Magnano, P., & Guarnera, M. (2022). Work engagement as a moderating factor between positive attitude toward smart working and job and life satisfaction. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 12(7), 781-791. <https://doi.org/10.3390/ejihpe12070057>
- Zhang, A., Wang, J., Wan, X., Guo, Z., Zhang, Z., Zhao, S., & et al. (2023). The mediating effect of self-efficacy on the relationship between diabetes self-management ability and patient activation in older adults with type 2 diabetes. *Geriatric Nursing*, 51, 136-142. <https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2023.02.017>
- Zhang, L., Bu, P., & Liu, H. (2023). Work engagement, emotional disorders and conflict management styles in paediatric nurse: A mediating effect model. *Nursing Open*, 10(4), 2264-2272. <https://doi.org/10.1002/nop2.1480>