

رابطه بین سبک دلبستگی روزنامه‌نگاران و خبرنگاران نشریات ورزشی با اشتیاق شغلی و حضور غیرمولد: نقش تعدیلگری سرمایه اجتماعی

میرهادی مؤذن جمشیدی^۱، نرجس حق‌پرست کنارسری^{۲*}

۱. استادیار، گروه مدیریت و اقتصاد دانشگاه پیام نور، تهران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۱۳

تاریخ ارسال: ۱۳۹۹/۰۷/۱۷

The Relationship between the Attachment Style of Journalists and Reporter of Sports Magazines with Job Engagement and Unproductive Presence: The Moderating Role of Social Capital

Mir Hadi Moazen Jamshidi¹, Narjes Haghparast Kenarsari^{2*}

1. Assistant Professor, Management and Economics Department, Payame Noor University, Tehran, Iran

2. Ph.D. Student of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran

Received: (08/10/2020)

Accepted: (01/02/2021)

Abstract

Human Resources' job engagement is one of the most significant reasons for the upsurge of productivity in organizations. This study investigated the moderating role of social capital in the relationship between the attachment style of journalists with unproductive attendance and their job engagement. The present study was descriptive-correlational in terms of its methodology and applied in terms of its purpose. The data were collected by electronic questionnaires. The population of this research comprised the journalists and correspondents working in active sports publications and journals. The sample size was estimated at 90 with respect to Henseler et al.'s (2009) rule. However, for further confidence, the electronic questionnaires were sent to 124 participants, determined by the concurrent use of the convenience and snowball sampling methods, and, finally, 107 completed questionnaires were collected. The partial least squares method and Smart-PLS software were employed for hypotheses testing. The results of the research showed that the secure attachment style had a significant relationship with job engagement, and the insecure attachment style had a significant relationship with unproductive attendance. Likewise, social capital moderated the relationship of the attachment style of the sports journalists and correspondents to their job engagement and unproductive attendance.

Keywords: Secure Attachment Style, Insecure Attachment Style, Job Engagement, Unproductive Attendance, Social Capital.

چکیده

شور و شوق نیروی انسانی در کار یکی از مهم‌ترین دلایل افزایش بهره‌وری سازمان‌ها محسوب می‌شود. این پژوهش با هدف بررسی نقش تعدیلگری سرمایه اجتماعی در رابطه بین سبک دلبستگی روزنامه‌نگاران با حضور غیرمولد و اشتیاق شغلی آنان انجام شد. تحقیق حاضر به لحاظ روش از نوع توصیفی-همبستگی و از حیث هدف، کاربردی بود. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد. جامعه آماری پژوهش، خبرنگاران و روزنامه‌نگاران شاغل در نشریات و روزنامه‌های ورزشی فعال کشور بودند و حجم نمونه با توجه به قاعده هنسeler و همکاران (۲۰۰۹) ۹۰ نفر مشخص شد. برای اطمینان بیشتر، پرسشنامه‌های الکترونیکی با استفاده هم‌زمان از دو روش نمونه‌گیری در دسترس و گلوله‌برفی برای ۱۲۴ نفر از جامعه آماری ارسال شد و در نهایت ۱۰۷ پرسشنامه تکمیل شده جمع‌آوری شد. برای آزمون فرضیه‌ها از روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار اسمارت-پلی‌اس استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که سبک دلبستگی ایمن با اشتیاق شغلی و سبک دلبستگی نایمن با حضور غیرمولد رابطه معناداری دارد و سرمایه اجتماعی در رابطه بین سبک دلبستگی خبرنگاران و روزنامه‌نگاران ورزشی با اشتیاق شغلی و حضور غیرمولد آنان نقش تعدیلگری دارد.

واژه‌های کلیدی: سبک دلبستگی ایمن، سبک دلبستگی نایمن، اشتیاق شغلی، حضور غیرمولد، سرمایه اجتماعی.

مقدمه

امروزه با گسترش و پیچیدگی ارتباطات، رسانه‌ها نقشی مهم و انکارناپذیر در تأثیرگذاری سیاست‌ها و راهبردهای اساسی کشور برعهده دارند. آن‌ها مهم‌ترین ابزار دسترسی به اهداف در هر جامعه‌ای محسوب می‌شوند و تقریباً تمامی فعالیت‌های هر جامعه در قلمرو سازمان رسانه‌ای می‌گنجد. در طول تاریخ، رسانه‌ها به‌ویژه مطبوعات توانسته‌اند اهرمی تأثیرگذار بر افکار عمومی به شمار آیند (روشندل اربطانی، ۲۰۱۵)، اما پیش‌شرط لازم و اساسی برای اثربخشی سازمان رسانه‌ای، با وجود داشتن نیروی انسانی متخصص و کارآمد، وجود کارکنانی خادم و عاشق به کار است.

روزنامه‌نگاری یکی از همین مشاغل است که بخش اساسی یک رسانه خبری محسوب می‌شود؛ زیرا در غیاب رسانه رسمی و خبرنگاران با هویت شناخته‌شده، زبان رسانه در خطر سقوط است. نقش و رسالت این حرفه بر کسی پوشیده نیست. آنان چشم و گوش و زبان مردم برای دیدن نادیدنی‌ترین مسائل و به زبان آوردن آن‌ها هستند و نقش فرهنگ‌سازی، ارتقای آگاهی و بازدارندگی در جامعه دارند. اصحاب رسانه دارای ارزش اجتماعی و جایگاه والایی در جامعه هستند؛ زیرا حلقه واسطه بین حکومت و مردم محسوب می‌شوند؛ به‌ویژه خبرنگاران ورزشی که امروزه در عرصه جهانی فقط بستر انعکاس اخبار نیستند و هدفشان تحقق اهداف متعالی ورزش همگانی و قهرمانی است تا در کنار رسالت اصلی خود به‌عنوان یک خبرنگار، به رصد دائمی وضعیت موجود و شناسایی راهبردهای حل مسائل و راهکارهای عبور از چالش‌ها بپردازند (امامی و ملائی، ۲۰۱۳). پرداختن به این‌گونه مشاغل با وجود برخورداری از تخصص‌های حرفه‌ای لازم، بدون معنویت نیز میسر نخواهد شد. معمولاً کسی که به این حرفه مشغول است، باید دغدغه داشته باشد. او باید دغدغه وطن، عدالت و حقیقت داشته باشد و با غم مردم اندوهگین و با شادی آنان شادمان شود. اصحاب رسانه به‌ویژه اهل قلم و خبرنگاران ورزشی با حداقل امکانات مادی، نقش مهمی را در ترویج فرهنگ ورزشی، نشاط در جامعه، جذب مردم و خانواده‌ها به ورزش ایفا می‌کنند و مهارت در ارتباطات و عشق به این حرفه، تنها عامل نگهدارنده آنان در این شغل است؛ این درحالی است که برای رسیدن به چنین محصولی ابتدا خود نیز باید از سلامت روحی و روانی لازم برخوردار باشند تا بتوانند اشتیاق شغلی^۱ را در محیط کار ایجاد کنند.

اشتیاق یا همان شور شغلی، یکی از مهم‌ترین موضوعات رفتار سازمانی است که دقیقاً در نقطه مقابل کارزدگی^۲ قرار دارد (ایواسک^۳، ۲۰۱۸). این پدیده که به‌مثابه نیروی محرکه عملکرد افراد است، امروزه به‌عنوان پدیده‌ای روان‌شناختی جایگاهی ویژه در تفکرات مدیریتی راه پیدا کرده است و در صورت فقدان آن شاهد حضور نمایش‌گونه یا غیرمولد افراد در محل کار خواهیم بود. در این حرفه به‌دلیل نیازمندی به منابع و سرعت زیاد در اطلاع‌رسانی، کارمند فشار زیادی را برای نیل به هدف احساس می‌کند که این امر می‌تواند اثرهای منفی فیزیولوژیک و روانی به همراه داشته باشد؛ درحالی‌که داشتن اشتیاق شغلی به زندگی کاری معنا می‌بخشد و عواطف منفی مانند ناکامی، ناامیدی و غیره را تا حد زیادی کنترل می‌کند (ایواسک، ۲۰۱۸).

پیشاپندهای اساسی رفتاری نظیر سبک دلبستگی (ایمن و نایمن)^۴ را می‌توان از عواملی نام برد که بخش بیشتری از رفتار افراد در محیط کار را شکل می‌دهد (ودکیند^۵ و همکاران، ۲۰۱۳). در سال‌های اخیر، علاقه گسترده‌ای به درک چگونگی تأثیر سبک دلبستگی کارکنان بر رفتارهای محیط کاری آن‌ها نظیر تنظیم رفتار عاطفی فردی در محل کار، قصد ترک خدمت و رفتار شهروندی سازمانی ایجاد شده است (ویرگا^۶ و همکاران، ۲۰۱۹). دانشمندان دلبستگی را جنبه‌ای روان‌شناختی تعریف کرده‌اند که به پیوندهای عاطفی احساسی ایجادشده در بین افراد اشاره دارد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سبک‌های دلبستگی، پیش‌بینی‌کننده جنبه‌های مهم بین‌فردی مانند رفاه، رفتار بین‌فردی و کیفیت زندگی هستند (دی آندرد و پدروزی^۷، ۲۰۲۰). براساس نظریه دلبستگی بالبی^۸، تفاوت در ویژگی‌های شخصیتی در حوزه روانی، به ایجاد کنش‌ها و واکنش‌های متفاوت از سوی افراد منجر می‌شود و بدیهی است که یکی از موارد تعامل انسانی، گستره اشتغال و سازمان است که تأثیر مستقیم بر نوع روابط عمومی افراد با دیگران دارد (ویرگا و همکاران، ۲۰۱۹).

به عقیده محققان علوم روان‌شناسی، با وجود تأثیر ویژگی‌های شخصیتی افراد بر این پدیده، متغیر دیگری به نام «سرمایه اجتماعی» نیز می‌تواند بر کیفیت این رابطه تأثیر بگذارد. سرمایه اجتماعی^۹ که به ارتباطات درون‌گروهی و بین‌گروهی اشاره دارد،

2. Job Burn out
3. Ivask
4. Attachment Style (Secure and Insecure)
5. Wedekind
6. Virga
7. De Andrade & Pedruzzi
8. Attachment Theory - John Bowlby
9. Social Capital

1. Job Engagement

پراسترس نیز شناخته شده است (اسدی، ۲۰۱۸). آمارها در بین تعدادی از اهالی این حرفه در آمریکا نشان داده است، کارکنان زیادی قصد ترک این حرفه ارزشمند را دارند و ۵۴ درصد از روزنامه‌نگاران و مدیران ارشد این حیطه معتقد هستند روزنامه‌نگاری در مسیری نادرست قرار گرفته است که این موضوع می‌تواند برای کیفیت روزنامه‌نگاری ویران‌کننده باشد (ریناردی^۶، ۲۰۱۱). عرصه ورزشی بخش سرگرمی مردم محسوب می‌شود و نقش روزنامه‌نگاری ورزشی که درجات متفاوت فرهنگی و شغلی در زمینه‌های مختلف ملی و نهادی دارد، نادیده گرفته می‌شود. این موضوع در بروز مسائلی نظیر کارزدگی و اشتیاق شغلی روزنامه‌نگاران و خبرنگاران نقشی مهم دارد (مک‌انیس^۷، ۲۰۲۰).

روان‌شناسان صنعتی و سازمانی بی‌انگیزگی در محیط کار را یکی از چالش‌های اصلی و نگران‌کننده فضای کسب‌وکار در جوامع می‌دانند و از آن به‌عنوان آفت شغلی یاد می‌کنند. حضور به‌موقع و بالانگیزه از جمله امور کلیدی است که برای روزنامه‌نگاری اهمیت دارد، اما آمارها حاکی از آن است که با کاهش اشتیاق شغلی در این حرفه حساس، افراد غالباً به ناچار و با بی‌حوصلگی یا از روی اجبار در محل کار حاضر می‌شوند و در برخی موارد، وخامت مسئله به‌حدی زیاد است که پس از وقوع یک رویداد (ورزشی، اجتماعی و غیره) برای جمع‌آوری مطالب، سعی در کپی‌برداری مطالب از سایر روزنامه‌نگاران دارند که این‌گونه موارد با اخلاق حرفه‌ای یک روزنامه‌نگار در تضاد است. همچنین تأثیر ویژگی‌های شخصیتی از جمله سبک دلبستگی کارکنان است که بر پدیده اشتیاق شغلی تأثیرگذار است؛ اما تاکنون تأثیر این ویژگی‌ها از نظر روان‌شناختی و بررسی شخصیت خبرنگاران و روزنامه‌نگاران کمتر کنکاش شده است و این حرفه همیشه به‌عنوان حرفه‌ای مطرح شده است که دارای محیط کاری پیش‌بینی‌نشده و همراه با تیدگی است؛ بنابراین سبک‌های شخصیتی افراد تأثیر بسزایی بر کنترل عوامل نامطلوب کاری دارند. براساس شواهد موجود، علاوه بر ویژگی‌های شغلی، رفاه و عملکرد کارکنان نیز با ویژگی‌های شخصی آنان مرتبط است که این ویژگی‌ها به درک افراد از توانایی‌هایشان در کنترل و تأثیرگذاری بر محیط اشاره دارد. در این میان افرادی که از کودکی دارای سبک دلبستگی اضطرابی یا اجتنابی بودند، در بزرگسالی بیشتر دچار تحمل‌نکردن فشار روانی خواهند شد و زودتر فرسودگی شغلی را تجربه خواهند کرد (سنیسنی^۸ و همکاران، ۲۰۲۰). در واقع، وجود نوعی نگرش منفی در سبک‌های شخصیتی

می‌تواند با فراهم‌کردن حمایت‌های عاطفی و روانی لازم از کارکنان، انگیزش درونی آنان را تقویت کند و باعث شود با دیگران دارای مهارت ارتباطی مؤثرتری باشند و خودشان را برای برعهده‌گرفتن مسئولیت‌های شغلی بسیار توانمندتر ببینند (وان بوگارت^۱ و همکاران، ۲۰۱۴؛ نظری و موسی‌زاده، ۲۰۱۸). زمینه‌سازی سرمایه اجتماعی در محیط کار مشارکت مثبت و فعال را به جریان می‌اندازد و به‌مثابه مانعی در برابر ناهنجاری‌های مختلف اجتماعی شامل تبعات فردی و تبعات جمعی و عمومی عمل می‌کند و باعث احیای اصل اعتماد اجتماعی در محیط کار می‌شود (محمودی و الهی‌دوست، ۲۰۱۹). حال با سوق‌دادن این موضوع به جامعه اصحاب رسانه، شاهد ارتقای سطح کیفیت خدمات به مخاطبان رسانه ملی و ماندگاری آنان در این حرفه خواهیم بود.

به‌دلیل پیامدهای مثبت اشتیاق شغلی در این قشر و بازخوردهای مثبت آن در جامعه، بر آن شدیم رابطه بین سبک دلبستگی روزنامه‌نگاران با حضور غیرمولد و اشتیاق شغلی آنان را با نقش تعدیلگری سرمایه اجتماعی بررسی کنیم. طبق گزارش‌های اخیر مؤسسه گالوپ، تنها ۱۳ درصد از کارکنان در دنیا دارای انگیزش و اشتیاق شغلی هستند و بخش عمده‌ای از آنان یعنی ۶۳ درصد فاقد انگیزه کاری هستند و از روی بی‌میلی یا به ناچار مشغول به کار هستند که این موضوع نشان‌دهنده حضور غیرمولد یا حضور نامثمر و بی‌تعهدی واقعی آنان در محیط کار است. همچنین ۲۴ درصد هیچ‌گونه تعلق‌خاطری به محیط کار خود ندارند. معمولاً این افراد از کار خود ناراضی‌اند و تمایل دارند این احساس منفی را به دیگر کارکنان نیز منتقل کنند (ایداگودا و اوپاتا^۲، ۲۰۱۷).

تحقیقات حاکی از آن است که کارکنان رسانه‌های خبری به‌دلیل اینکه در مشاغل پراسترس و رقابتی قرار دارند، مستعد احساسات منفی هستند (لیو^۳، ۲۰۲۱). براساس گزارش‌های مرکز کنترل بیماری‌ها^۴، حرفه روزنامه‌نگاری به‌ویژه خبرنگاری، به‌دلیل حساسیت‌هایی از قبیل حضور به‌موقع در صحنه رویداد، استرس کاری زیاد، درآمد کم، رقابت رسانه‌ای، رقابت رسانه‌های مکتوب با اینترنت، ساعات کار طولانی و نامنظم، به‌کارگیری فناوری جدید و درگیری بین کار و خانواده، در فهرست ۱۰ شغل پراسترس جهان (هودا^۵، ۲۰۱۸) در رتبه هفتم قرار دارد و در ایران جزو سه شغل

1. Van Bogaert
2. Iddagoda & Opatha
3. Liu
4. Center for Disease Control (CDC)
5. Huda

6. Rinardy
7. McEnnis
8. Pšeničny

اشتقاق شغلی کارکنان

نخستین بار کان^۳ در سال ۱۹۹۰ اشتیاق شغلی را مطرح کرد. این مفهوم، مفهومی انگیزشی در مدیریت منابع انسانی است و به‌عنوان درگیری اعضای سازمان در نقش‌های کاریشان تعریف می‌شود (کانگ^۴، ۲۰۰۹) این مفهوم به «وضعیت مثبت روحی» اشاره می‌کند که با پیامدهایی نظیر مشارکت و دلبستگی شغلی، بهبود عملکرد کاری و رفتارهایی نظیر رفتار شهروندی سازمانی و اجتماعی در ارتباط است (مسی و اشنایدر^۵، ۲۰۰۸) اشتیاق شغلی مشتمل بر سه جنبه عاطفی و احساسی، ادراکی-شناختی و رفتاری است. افرادی که انگیزه شغلی زیادی دارند، از ظرفیت کاری بسیاری برخوردار هستند (عابد و الواء^۶، ۲۰۱۶). مؤلفه عاطفی به چگونگی احساس کارکنان معطوف است. مؤلفه رفتاری به رفتارهایی اشاره دارد که به نتایج سازمانی ختم می‌شود و مؤلفه شناختی به چگونگی تفکر و ادراک کارکنان از سازمان و شغلشان اشاره دارد (هاشم مطوری، ۲۰۱۷). اشتیاق شغلی دارای سه بُعد جذب‌شدن^۷ در کار، وقف‌کردن خود^۸ در کار و داشتن شور و شوق^۹ در کار است. جذب‌شدن در کار یعنی کارمند آنچنان در نقش خویش فرو می‌رود که به اصطلاح می‌گویند «در کار خویش غرق شده است». این افراد دارای تمرکز و تعهد کاری هستند و با شادمانی در کار خود غوطه‌ور می‌شوند. آنان مجذوب کار خویش می‌شوند و احساس می‌کنند در حین کارکردن زمان به سرعت سپری می‌شود و دشوار است از کار خویش جدا شوند (ویجیایاکوماری و ریندا^{۱۰}، ۲۰۱۶)، اما بُعد وقف‌شدن در کار، در ارتباط با درگیری شدید روانی است و ترکیبی از احساس معناداری، اشتیاق و چالش کارکنان در محیط کار است. این بُعد با مفهوم تعلق شغلی^{۱۱} وجه اشتراک زیادی دارد و به درجه‌ای گفته می‌شود که فرد از لحاظ روانی خود را به شغل خود وابسته می‌داند (نعامی و پیریایی، ۲۰۱۱). سومین بُعد به سطح بالایی از انرژی و تحمل روحی-روانی در کار اشاره دارد. این افراد معمولاً با عزم و اراده وظایف خود را انجام می‌دهند و در رویارویی با سختی‌ها مقاوم‌اند.

افراد با سبک دلبستگی ناایمن، موجب نبود مدیریت صحیح در روابط عمومی و کاهش کیفیت خدمات و در نتیجه حضور غیرمؤلّد آنان می‌شود (ریناردی، ۲۰۱۱؛ دی اندراد^۱، ۲۰۲۰). در این حالت این افراد بیشترین فقدان انگیزش شغلی را تجربه می‌کنند و اگر سرمایه اجتماعی آنان نیز تقویت نشود، شاهد تشدید بی‌انگیزگی و حضور غیرمؤلّد یا نمایش‌گونه آنان در محل کار و درنهایت ترک این حرفه ارزشمند از سوی آنان خواهیم بود. این موضوع مهم‌ترین عنصر پیشرفت یک روزنامه‌نگار یا خبرنگار را که مهارت ارتباطی است، به خطر می‌اندازد. حال اگر مکانیسم‌های حمایتی و به‌تبع آن سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها تقویت شود، چنین آمارهایی نخواهیم داشت و افراد در پرتو سرمایه اجتماعی می‌توانند نقش سازنده‌ای را در محیط کاری خود تجربه کنند (برگیز^۲، ۲۰۱۷). فقدان شور شغلی یکی از علل اصلی افت بازده سازمان‌هاست و با وجود فراوانی نظریه‌های علمی در زمینه ایجاد اشتیاق کاری، هنوز آمارهای بی‌علاقگی به قبول مسئولیت در این قشر فرهیخته را نشان می‌دهند. اهل قلم و خبرنگاران پل ارتباطی بین مردم و اخبار محسوب می‌شوند؛ به‌ویژه در عرصه ورزشی که نبود اشتیاق شغلی در آن‌ها آثاری نامطلوب بر تجزیه و تحلیل اخبار، روابط عمومی آنان با مردم و نوع انعکاس اخبار می‌گذارد. روزنامه‌نگاران ورزشی که همواره با شور و هیجان خاصی به گزارش و درج نتایج بازی‌های ورزشی در رشته‌های مختلف می‌پردازند، موجی از نشاط و هیجان را به جامعه عرضه می‌کنند و خود با مشکلات زیادی دست‌وپنجه نرم می‌کنند؛ بنابراین افزایش شور شغلی در این قشر زحمتکش اثرات چشمگیری بر ویژگی‌های مثبت نیروی انسانی نظیر رضایت شغلی، خلاقیت کاری، سلامت روانی، کاهش اضطراب کاری و سرزندگی و شادابی جامعه دارد که درنهایت همه این موارد به بهبود تحول و پویایی جامعه در عرصه ورزش منجر می‌شوند. برای درک بیشتر این موضوع تلاش شد به این سؤال پاسخ داده شود که آیا سبک‌های دلبستگی روزنامه‌نگاران و خبرنگاران بر حضور غیرمؤلّد یا نامثمر و اشتیاق شغلی آنان تأثیرگذار است؟ و اینکه چگونه سرمایه اجتماعی بر کیفیت رابطه بین این دو متغیر تأثیر می‌گذارد؟

3. Kahn
4. Kong
5. Macey & Schneider
6. Abed & Elewa
7. Absorption
8. Dedication
9. Vigor
10. Vijayakumari & Vrinda
11. Job Involvement

1. De Andrade
2. Briggs

حضور غیرمولد

سطح ایمنی بالا، همواره دارای دید مثبت به خود و دیگران هستند و با اعتماد متقابل سعی در برقراری روابط صمیمانه با دیگران دارند و به دریافت حمایت از سوی آنان تمایل دارند (مؤذن جمشیدی و حق‌پرست کنارسری، ۲۰۱۸). این افراد با انگیزه در کارشان فعالیت می‌کنند و به حرفه خویش عشق می‌ورزند (نوری و همکاران، ۲۰۱۲). در مقابل، افراد اجتنابی خود را از دیگران دور می‌کنند و تلاش می‌کنند از نزدیکی و صمیمیت عاطفی با اطرافیان اجتناب کنند و نیاز به نزدیکی را انکار کنند. آنان احساس بدبینانه به دیگران دارند و مدعی داشتن استقلال و اتکا به خود هستند (لیتمن-اودی^۷ و همکاران، ۲۰۱۳)، اما افراد با دلبستگی اضطرابی، همواره نگران هستند که اطرافیان آن‌ها را طرد کنند یا آن‌ها را درباره عشق و مراقبت نالایق ارزیابی کنند؛ البته ممکن است این احساس با گذر زمان و شناخت بیشتر از محیط کاهش یابد و با توجه به اینکه فرد با چه کسانی در تعامل خواهد بود، روابط بهتر و منطقی‌تری را برای آینده خویش ایجاد کند (مؤذن جمشیدی و حق‌پرست کنارسری، ۲۰۱۸).

وجود برخی از مسائل در سازمان‌ها نشان‌دهنده فقدان کارکرد حقیقی کارکنان است و در واقع گویای این است که افراد کارشان را از روی بی‌میلی یا از روی اجبار انجام می‌دهند. این افراد که تعهدشان به سازمان حسابگرانه است، هیچ علاقه‌ای به سازمان خود ندارند و به‌صورت منفعلانه در سازمان فعالیت می‌کنند. مجموعه این صفات که بی‌انگیزگی و کار از روی اجبار را در بر دارد، با عنوان «حضور غیرمولد»^۸ در این تحقیق به کار رفته است. هنگامی که افراد از روی ضرورت و تنها برحسب نیاز به کار خویش مشغول هستند، یعنی تعهد واقعی به کار خویش ندارند و دارای حضور غیرمولد یا نمایش‌وار در سازمانشان هستند. آنان به‌خاطر سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان کرده‌اند و به‌دلیل منافع خاص سازمان کنونی از جمله برخورداری از مقام اجتماعی، مزایای حقوقی و توانایی نداشتن در یافتن شغلی دیگر به سازمانشان دلبسته شده‌اند، اما درحقیقت به‌اجبار سازمانشان را ترک نکرده‌اند (کسکس^۹، ۲۰۱۴).

سرمایه اجتماعی

نخستین بار کُلْمَن^۷ (۱۹۹۸)، جامعه‌شناس و استاد دانشگاه شیکاگو، مفهوم «سرمایه اجتماعی» را مطالعه کرد. سرمایه اجتماعی بخشی از ساختار اجتماعی است که به کنشگران اجازه می‌دهد تا منافع خود را به دست آورند و شامل وظایف و انتظارات، شبکه‌های اطلاعاتی، هنجارها و ضمانت‌های اجرایی است که نوع خاصی از رفتارها در میان افراد را تشویق می‌کند یا از آن‌ها جلوگیری می‌کند. سرمایه اجتماعی شامل مؤلفه‌هایی نظیر اعتماد اجتماعی، هنجار مشترک، همکاری متقابل، همدلی و هویت جمعی است. فوکویاما^۸ (۲۰۰۰)، فیلسوف آمریکایی، سرمایه اجتماعی را نمونه ملموسی از هنجاری غیررسمی تعریف کرده است که باعث ترویج همکاری بین دو یا چند نفر می‌شود (صیادی و همکاران، ۲۰۱۴). کُلْمَن (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را به‌عنوان پدیده‌ای اجتماعی شامل مجموعه‌ای از هنجارها و ارزش‌هایی تعریف کرد که در نظامی از جامعه فکری، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی به وجود می‌آیند. این هنجارها ویژگی‌هایی از قبیل توسعه انسجام اجتماعی، مشارکت اجتماعی، روابط گرم و اعتماد متقابل را به همراه دارند (مؤذن جمشیدی و حق‌پرست کنارسری، ۲۰۱۵). افزایش ارتباط فرد با جامعه و ایجاد کانال‌های ارتباطی در جهت دستیابی به

سبک دلبستگی

جان بالبی (۱۹۶۲-۱۹۸۲) سبک دلبستگی را مطرح کرد که این مفهوم منعکس‌کننده میزان تمایل افراد به برقراری ارتباط با دیگران است (کیدنی^۳، ۲۰۱۳) و انگیزه‌ها، ظرفیت‌ها و ادراکات فرد را در روابط بیان می‌کند (امانی و شباهنگ، ۲۰۱۷). همچنین نمایانگر تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی افراد است (شهرزاد، ۲۰۱۵)^۴. بالبی، نخستین نظریه‌پرداز سبک دلبستگی، معتقد است این ویژگی که در زمان آغاز زندگی افراد شکل می‌گیرد و تداوم آن در سراسر زندگی وجود دارد، محصول مشترک تجارب اولیه آنان در کودکی و بافت‌های شناختی و اجتماعی کنونی است. بالبی، سبک دلبستگی افراد را به دو گروه ایمن و نایمن تقسیم کرده است: سبک دلبستگی ایمن، نایمن اضطرابی^۵ (دوسوگرا) و نایمن اجتنابی^۶. هرچند این الگوها به‌طور گسترده‌ای در دوران آغاز زندگی افراد شکل می‌گیرند، ممکن است به تدریج تحت تأثیر والدین، اجتماع و محیط اطراف توسعه یا حتی تغییر شکل یابند. این الگوها نقش مهمی در تعاملات بین فردی و چگونه اجتماعی شدن ایفا می‌کنند و هر فردی براساس سبک دلبستگی خود به‌گونه‌ای متفاوت به این رویدادها پاسخ می‌دهد. افراد با

1. Unproductive Exhibition
2. Keskes
3. Kidney
4. Shahrazad
5. Avoidance Insecure
6. Anxiety Insecure

7. Littman-Ovadia

8. Colman

9. Fukuyama

و انگیزش ذاتی دارند و در مقابل، افراد دوسوگرا و اجتنابی به دلیل بی‌اعتمادی به خود و دیگران، قادر به برقراری ارتباط مناسب با همکاران یا ارباب‌رجوعان خود نیستند و با بی‌میلی یا به اجبار به فعالیت خود می‌پردازند. تحقیق برگیز (۲۰۱۶) در یک شرکت آمریکایی درباره تأثیر سبک دلبستگی کارکنان بر عملکرد آنان نشان داد، کارکنان با سبک دلبستگی اجتنابی و اضطرابی تمایل دارند که مدیران بیشتر به ویژگی‌های شخصیتی آنان توجه داشته باشند. آنان نیازمند حمایت سازمانی هستند و در این صورت است که سطح تعهد، مشارکت و احساس ارزشمندی در آنان بالاتر می‌رود که این موضوع با انگیزش شغلی آنان رابطه مثبت دارد. تحقیق ریزر^۲ (۲۰۱۵) رابطه معناداری را بین سبک دلبستگی افراد با رضایت شغلی نشان داد. این موضوع می‌تواند به نوعی بر انگیزش کاری کارکنان تأثیر بگذارد؛ بر این اساس، افراد با ایمنی سطح بالا همراه با روابط اجتماعی خوب، در حرفه خود کمتر دچار کارزدگی، اضطراب کاری و بازنشستگی پیش از موعد خواهند شد. اسکات و ریچارد^۳ (۲۰۱۰) پژوهشی درباره تأثیر سبک دلبستگی بزرگسالان بر رفتار آنان انجام دادند. نتایج نشان داد کارکنان اضطرابی دارای استرس ناشی از کار هستند و کارکنان اجتنابی کمتر قادر به ایجاد روابط پایدار و اعتماد متقابل هستند و با انگیزه و اشتیاق شغلی کمتر در مقایسه با دیگران دارای حضور غیرمولد، نامشمر و نمایش‌وار در سازمان خود هستند، اما افراد با ایمنی بالا دارای ویژگی‌های شغلی اجتماعی سطح بالایی هستند. آنان خود را وقف کارشان می‌کنند و دلبسته آن می‌شوند که این موضوع با اشتیاق شغلی رابطه مثبت دارد و با کار اجباری و در نتیجه، حضور غیرمولد آنان در سازمان رابطه منفی دارد.

حمایت‌های دوستانه، اقتصادی و مالی، عاطفه‌مدار، مشورتی و اطلاعاتی به ایجاد پیوندهای قوی و افزایش اعتماد بین‌فردی منجر می‌شود (باستانی و همکاران، ۲۰۰۸؛ نظری و همکاران، ۲۰۱۹). به عقیده لین، احتمال دستیابی به منابعی که در حوزه اجتماعی افراد وجود ندارد و نیز فرصت دستیابی به سودهای ابزاری از جمله پیشرفت‌های شغلی و تحرک اجتماعی، توسط شبکه‌ها و روابط باز نیز افزایش می‌یابد. لین، سرمایه اجتماعی را در درجه اول امری فردی می‌داند و به تسهیل جریان اطلاعات در برخی پیوندهای اجتماعی اذعان دارد. به عقیده لین، سرمایه اجتماعی می‌تواند اطلاعات سودمندی را درباره چگونگی رسیدن به فرصت‌ها و انتخاب‌ها مهیا کند؛ بنابراین چنین اطلاعاتی هزینه مبادله افراد را برای یافتن موقعیت‌های اقتصادی و اجتماعی کاهش می‌دهد و هویت و اعتبار فرد را نیز تقویت می‌کند (نیازی و همکاران، ۲۰۱۵).

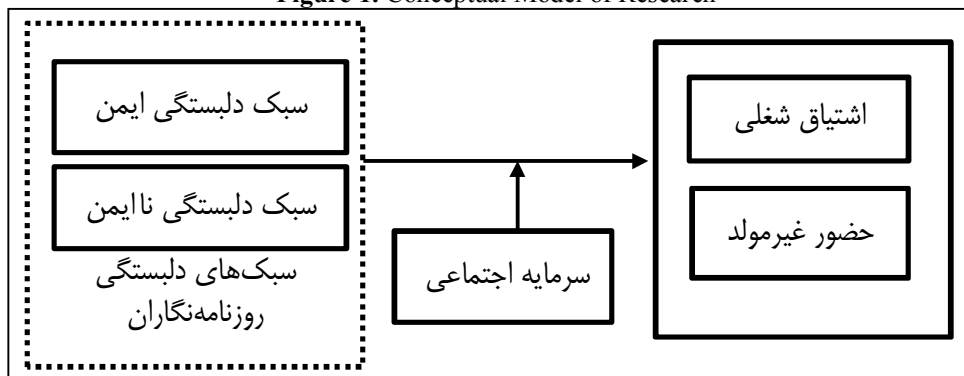
از آنجاکه تاکنون رابطه مستقیم میان این متغیرها بررسی نشده است، می‌توان این پژوهش را به‌عنوان پژوهشی جدید مدنظر قرار داد. ریناردی (۲۰۱۱) پژوهشی بر ۷۷۰ روزنامه‌نگار و خبرنگار آمریکایی انجام داد. نتایج نشان داد، ۱۷۰ نفر قصد ترک این حرفه ارزشمند را داشتند. همچنین خبرنگارانی که نمرات زیادی در خستگی و بدبینی کسب کردند، بی‌شک درجه زیادی از فرسودگی شغلی را تجربه کردند و دارای اشتیاق شغلی کمی بودند و در نتیجه در کارایی حرفه‌ای نمره کمتری به دست می‌آوردند. مطالعه نوری و همکاران (۲۰۱۲) بر ۸۲ نفر از کارکنان یکی از شرکت‌های شهرک صنعتی در اصفهان نشان داد، دلبستگی ایمن در افراد همانند سپری آنان را در مقابل آسیب‌ها محافظت می‌کند. این افراد با شور و شوق زیاد دارای عملکرد شغلی بهتری هستند و در مقابل، افراد با دلبستگی نایمن دارای پتانسیل کمتری در محل کار خود هستند. مطالعه خدابخش (۲۰۱۲) نشان داد کارکنان با دلبستگی ایمن در روابط اجتماعی بیشتر از دیگران دارای احساس همدلی در روابط بین‌فردی هستند؛ به همین دلیل در کیفیت روابطشان با مراجعان اشتیاق کاری و کاهش فرسودگی شغلی نیز دارند. رایان^۱ (۲۰۱۴) پژوهشی بر ۷۰ نفر از کارمندان یکی از دانشکده‌های روان‌شناسی کشور ایرلند انجام داد. نتایج نشان داد سبک دلبستگی ایمن با اشتیاق شغلی رابطه مثبت دارد و سبک دلبستگی نایمن با اشتیاق شغلی رابطه منفی و با حضور غیرمولد یا حضور غیراثربخش آنان رابطه مثبت نیز دارد. امانی و شباهنگ (۲۰۱۷) دریافتند افراد دارای سبک دلبستگی ایمن، خشنودی شغلی

2. Reizer
3. Richards & Schat

1. Ryan

شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

Figure 1. Conceptual Model of Research



با تحصیلات کمتر از کارشناسی و ۲۴ نفر بیشتر از کارشناسی ارشد و ۷۲ نفر با تحصیلات مقطع کارشناسی بودند. به لحاظ جنسیت، ۱۶ نفر زن و ۸۱ نفر مرد بودند. برای بررسی روایی محتوای پرسشنامه (جدول ۱) از چند تن از اساتید رشته مدیریت نظرخواهی شد تا اطمینان حاصل شود پرسشنامه به لحاظ محتوایی برای سنجش متغیرها مناسب است. همچنین در بررسی روایی واگرا براساس روش فورنل و لارکر^۶ (۱۹۸۱) در جدول ۱، مقدار جذر میانگین واریانس برای متغیرهای اصلی این تحقیق که در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، بزرگ‌تر از مقدار همبستگی میان متغیرهاست که در خانه‌های زیرین قطر اصلی قرار گرفته‌اند؛ بنابراین روایی واگرایی مدل تحقیق نیز تأیید می‌شود.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق، خبرنگاران و روزنامه‌نگاران شاغل در نشریات و روزنامه‌های ورزشی فعال کشور بودند. حجم نمونه با توجه به قاعده هنسeler^۷ و همکاران (۲۰۰۹) ۹۰ نفر مشخص شد که برای اطمینان بیشتر، پرسشنامه‌های الکترونیکی با استفاده هم‌زمان از دو روش نمونه‌گیری دردسترس و گلوله‌برفی برای ۱۲۴ نفر از افراد حجم نمونه ارسال شد. درنهایت ۱۰۷ عدد از پرسشنامه‌های تکمیل‌شده جمع‌آوری شد. برای آزمون فرضیه‌ها، از روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس^۸ استفاده شد. در این قاعده مشخص شد روش‌های مبتنی بر حداقل مربعات جزئی پی‌ال‌اس به حجم نمونه حساس نیستند، اما بهتر است که حجم نمونه برابر یا بزرگ‌تر از موارد زیر باشد: ۱. ده برابر تعداد شاخص سازه‌ای که دارای بیشترین تعداد معرف ترکیبی باشد یا ۲. ده برابر بیشترین مسیرهای ساختاری که به یک سازه در مدل مسیر درونی ختم می‌شود (هنسeler و همکاران، ۲۰۰۹)؛ بر این اساس با توجه به مدل

مدل مفهومی پژوهش

شکل ۱ مدل استفاده‌شده در این تحقیق را نشان می‌دهد. در این تحقیق، سبک دلبستگی روزنامه‌نگاران به‌عنوان متغیر مستقل، اشتقاق شغلی و حضور غیرمولد به‌عنوان متغیرهای وابسته و سرمایه اجتماعی نیز به‌مثابه متغیر تعدیلگر به کار برده شدند. این مدل نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی به‌عنوان متغیر تعدیلگر در رابطه بین سبک‌های دلبستگی روزنامه‌نگاران با اشتقاق شغلی و حضور غیرمولد آنان عمل می‌کند.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی و از حیث هدف، کاربردی بود که در مقطع زمانی شش‌ماهه در نیمه اول سال ۱۳۹۸ انجام شد. جمع‌آوری داده‌ها با پرسشنامه انجام گرفت و روش آزمون فرضیه‌های تحقیق براساس مدل‌سازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی (پی‌ال‌اس) انجام شد. ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق عبارت بودند از: پرسشنامه سبک دلبستگی براساس تحقیق رایان (۲۰۱۴) شامل ۱۲ گویه، پرسشنامه متغیر اشتقاق شغلی براساس تحقیقات شوفلی و باکر^۱ (۲۰۰۴) و وگسوند^۲ (۲۰۱۴) شامل ۹ گویه، پرسشنامه متغیر حضور غیرمولد بنا بر تحقیق برگیز (۲۰۱۷) و براساس مدل آلن و مایر^۳ (به نقل از جاروس^۴، ۲۰۰۷) شامل ۸ گویه، پرسشنامه متغیر سرمایه اجتماعی براساس تحقیقات وان درگگ و وبر^۵ (۲۰۰۸) و میرک‌زاده و همکاران (۲۰۱۲) شامل ۹ گویه. برای ایجاد همگنی بیشتر، درباره اطلاعات جمعیت‌شناختی باید گفت روزنامه‌نگاران مشارکت‌کننده به لحاظ میزان تحصیلات ۱۱ نفر

6. Fornell & Larcker
7. Henseler
8. Smart PLS

1. Schaufeli & Bakker
2. Vegsund
3. Meyer & Allen's Model
4. Jaros
5. Van der Gaag & Webber

جدول ۱. ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

Table 1. Divergent Validity Matrix by Fornell and Larker Methods

سرمایه اجتماعی	سبک دلبستگی ناایمن	سبک دلبستگی ایمن	حضور غیرمولد	اشتیاق شغلی
				اشتیاق شغلی
			حضور غیرمولد	اشتیاق شغلی
		سبک دلبستگی ایمن	حضور غیرمولد	اشتیاق شغلی
	سبک دلبستگی ناایمن	سبک دلبستگی ایمن	حضور غیرمولد	اشتیاق شغلی
سرمایه اجتماعی	سبک دلبستگی ناایمن	سبک دلبستگی ایمن	حضور غیرمولد	اشتیاق شغلی

از متغیرهاست؛ در نتیجه برازش مدل تأیید می‌شود. در بررسی بارهای عاملی، براساس جدول ۲، میزان بارها برای همه گویه‌ها بیش از ۰/۷ بود که نشان‌دهنده تأیید پایایی معرف و مناسب بودن پرسش‌ها برای سنجش متغیر است. شکل ۲ مدل آزمون را در نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس ۲ نشان می‌دهد. در شکل ۲ براساس مقادیر R^2 محاسبه‌شده برای متغیرهای اشتیاق شغلی و حضور غیرمولد مشخص می‌شود که تقریباً تغییرات ۰/۶۵ از تغییرات متغیر اشتیاق شغلی و ۰/۵۸ از تغییرات متغیر حضور غیرمولد، توسط متغیرهای سبک دلبستگی ایمن و سبک دلبستگی ناایمن و سرمایه اجتماعی نیز تبیین می‌شود. همچنین در بررسی روایی همگرا، براساس جدول ۲، مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) برای تمامی متغیرهای این تحقیق بزرگ‌تر از ۰/۵ است که نشان‌دهنده روایی همگرای مدل اندازه‌گیری است.

ساختاری آزمون‌شده در این تحقیق، بیشترین معرف‌ها (گویه پرسشنامه) به دو سازه اشتیاق شغلی و سرمایه اجتماعی هرکدام با ۹ گویه متعلق است که ده برابر آن برابر با عدد ۹۰ است. همچنین بیشترین مسیرهای ساختاری که به یک سازه وارد می‌شود، برای دو متغیر اشتیاق شغلی و حضور غیرمولد است که برای هر یک از آن‌ها پنج مسیر وجود دارد و ده برابر آن برابر با ۵۰ است. با مقایسه اعداد ۹۰ و ۵۰ می‌توان استنباط کرد که حداقل نمونه لازم برای انجام‌شدن این تحقیق برابر با ۹۰ است. روش نمونه‌گیری در این تحقیق به صورت در دسترس و گلوله‌برفی بوده است؛ بر این اساس، با توجه به آشنایی و در دسترس بودن تعدادی از خبرنگاران، ضمن تماس با آن‌ها و تقاضا از آن‌ها برای پرکردن پرسشنامه تحقیق از آن‌ها خواسته شد که اگر خبرنگار یا روزنامه‌نگار دیگری را نیز می‌شناسند، معرفی کنند تا از آن‌ها نیز برای پرکردن پرسشنامه‌های تحقیق استفاده شود؛ بر این اساس محقق توانست ۱۲۴ روزنامه‌نگار و خبرنگار ورزشی را بیابد و برای آن‌ها پرسش‌نامه تحقیق را به صورت الکترونیکی ارسال کند. از ۱۲۴ پرسشنامه فرستاده شده، ۱۰۷ پرسشنامه تکمیل شد که با توجه به گذر از مقدار مرزی حداقل ۹۰ نمونه می‌توان تا حدودی به کفایت نمونه‌ها اعتماد کرد.

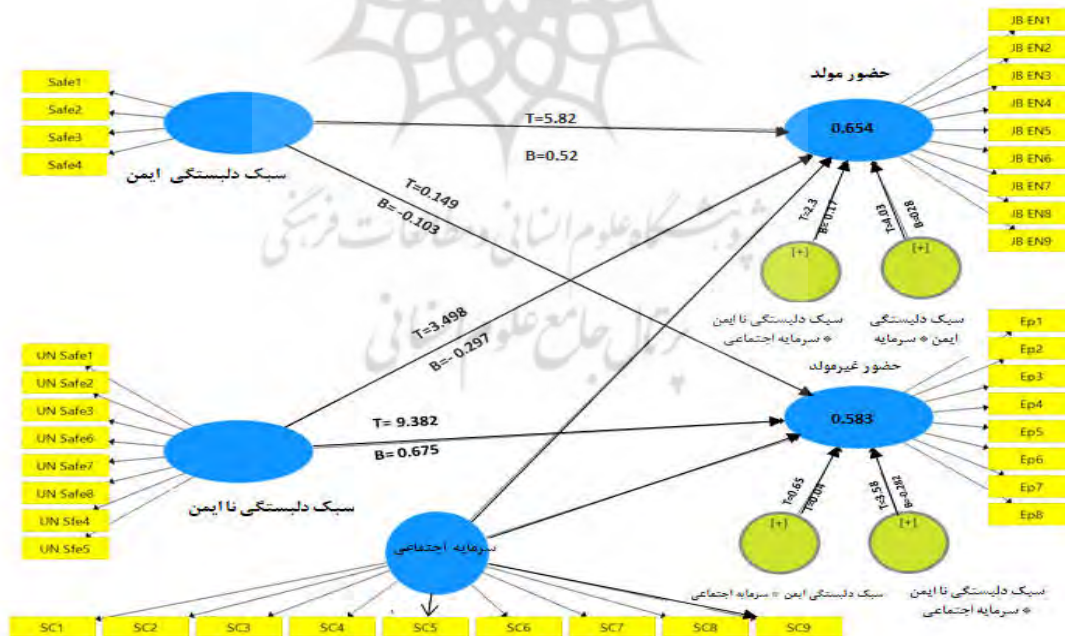
یافته‌های پژوهش

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، مقادیر ضریب آلفای کرونباخ برای همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از ۰/۷ است که نشان می‌دهد مدل سازگاری درونی مناسب دارد. به علاوه همه مقادیر ضرایب پایایی مرکب^۱ برای متغیرهای تحقیق بزرگ‌تر از ۰/۷ است که نشان‌دهنده پایایی مرکب پرسش‌های این تحقیق در سنجش هریک

1. Composite Reliability (CR)

جدول ۲. مقادیر ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی مرکب، میانگین واریانس و بار عاملی
Table 2. Cronbach's Alpha Coefficients, Composite Reliability, Mean Variance and Factor Loading

متغیر	گویه	بار عاملی	متغیر	گویه	بار عاملی
اشتیاق شغلی ضریب آلفا: ۰/۹۳۹ پایایی مرکب: ۰/۹۴۸ میانگین واریانس: ۰/۶۷۲	گویه ۱	-۰/۸۳۰	دل‌بستگی ناایمن ضریب آلفا: ۰/۹۱۴ پایایی مرکب: ۰/۹۳۰ میانگین واریانس: ۰/۶۲۵	گویه ۲۲	-۰/۸۷۳
	گویه ۲	-۰/۸۲۵		گویه ۲۳	-۰/۷۶۴
	گویه ۳	-۰/۷۹۳		گویه ۲۴	-۰/۷۵۹
	گویه ۴	-۰/۷۳۵		گویه ۲۵	-۰/۸۲۲
	گویه ۵	-۰/۷۸۴		گویه ۲۶	-۰/۸۰۱
	گویه ۶	-۰/۸۳۹		گویه ۲۷	-۰/۸۰۸
	گویه ۷	-۰/۸۷۵		گویه ۲۸	-۰/۷۳۳
	گویه ۸	-۰/۸۴۳		گویه ۲۹	-۰/۷۵۷
	گویه ۹	-۰/۸۴۴		گویه ۳۰	-۰/۸۷۵
	گویه ۱۰	-۰/۸۸۷		گویه ۳۱	-۰/۸۶۲
حضور غیرمولد ضریب آلفا: ۰/۹۵۴ پایایی مرکب: ۰/۹۶۲ میانگین واریانس: ۰/۷۵۸	گویه ۱۱	-۰/۸۸۱	سرمایه اجتماعی ضریب آلفا: ۰/۹۶۶ پایایی مرکب: ۰/۹۷۱ میانگین واریانس: ۰/۷۸۵	گویه ۳۲	-۰/۸۷۷
	گویه ۱۲	-۰/۸۸۶		گویه ۳۳	-۰/۸۹۰
	گویه ۱۳	-۰/۸۷۴		گویه ۳۴	-۰/۸۹۶
	گویه ۱۴	-۰/۸۶۷		گویه ۳۵	-۰/۸۹۶
	گویه ۱۵	-۰/۸۸۹		گویه ۳۶	-۰/۸۸۹
	گویه ۱۶	-۰/۸۴۶		گویه ۳۷	-۰/۹۱۰
	گویه ۱۷	-۰/۸۳۴		گویه ۳۸	-۰/۸۷۹
	گویه ۱۸	-۰/۸۱۵			
	گویه ۱۹	-۰/۷۶۴			
	گویه ۲۰	-۰/۷۵۴			
دل‌بستگی ایمن ضریب آلفا: ۰/۷۹۷ پایایی مرکب: ۰/۸۶۸ میانگین واریانس: ۰/۶۲۱	گویه ۲۱	-۰/۸۱۸			



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش
Figure 2. Structural Model of Research

ناایمن روزنامه‌نگاران بر اشتیاق شغلی آنان ($t=3/498 > 1/96$) می‌توان نتیجه گرفت که همبستگی معکوس و معناداری بین سبک دل‌بستگی ناایمن و اشتیاق شغلی برقرار است؛ به عبارت دیگر با افزایش سطح سبک دل‌بستگی ناایمن روزنامه‌نگاران، اشتیاق شغلی آنان کاهش می‌یابد و برعکس.

در تحلیل آزمون فرضیه چهارم، با توجه به تأیید تأثیر مستقیم سبک دل‌بستگی ناایمن روزنامه‌نگاران بر حضور غیرمولد آنان ($t=9/382 > 1/96$) می‌توان گفت رابطه منفی و همبستگی ناهم‌سویی بین سبک دل‌بستگی ناایمن و حضور غیرمولد روزنامه‌نگاران برقرار است؛ به عبارت دیگر با افزایش سبک دل‌بستگی ناایمن افراد شاهد افزایش حضور غیراثربخش یا نمایش‌گونه آنان در محیط کار خواهیم بود و برعکس.

در تحلیل آزمون فرضیه اول، براساس جدول ۳، با توجه به تأیید مستقیم تأثیر سبک دل‌بستگی ایمن بر اشتیاق شغلی ($t=5/828 > 1/96$) می‌توان نتیجه گرفت که همبستگی همسو و معناداری بین این دو متغیر برقرار است؛ به عبارت دیگر با افزایش سبک دل‌بستگی ایمن در روزنامه‌نگاران، اشتیاق شغلی آنان نیز افزایش خواهد یافت و با کاهش سبک دل‌بستگی ایمن، شاهد کاهش اشتیاق شغلی آنان در محل کار خواهیم بود. در تحلیل آزمون فرضیه دوم، با توجه بر تأییدشدن تأثیر سبک دل‌بستگی ایمن بر حضور غیرمولد ($t=1/492 > 1/96$) می‌توان گفت که سبک دل‌بستگی ایمن تأثیری بر حضور غیراثربخش یا نمایش‌وار آنان در محیط کار تأثیر ندارد و رابطه‌ای بین این دو متغیر وجود ندارد. در تحلیل آزمون فرضیه سوم، با توجه به تأیید تأثیر سبک دل‌بستگی

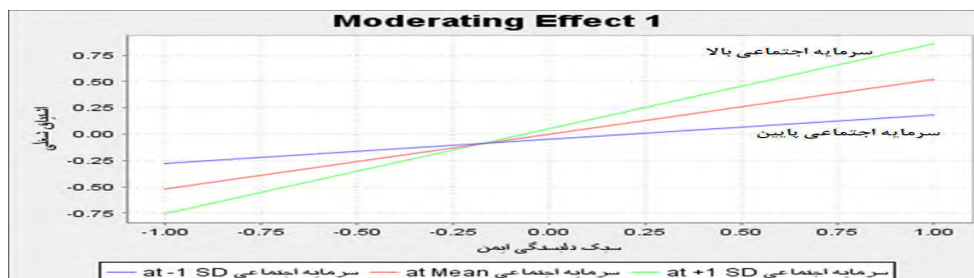
جدول ۳. بررسی فرضیه‌های پژوهش

Table 3. Investigation of Research Hypotheses

شماره فرضیه	فرضیه‌های تحقیق	ضریب مسیر استاندارد B	آماره (t)	نتیجه آزمون
۱	اشتیاق شغلی > سبک دل‌بستگی ایمن	۰/۵۲۱	۵/۸۲۸	۰/۰۰۱
۲	حضور غیرمولد > سبک دل‌بستگی ایمن	-۰/۱۰۳	۱/۴۹۲	۰/۱۳۷
۳	اشتیاق شغلی > سبک دل‌بستگی ناایمن	-۰/۲۹۷	۳/۴۹۸	۰/۰۰۱
۴	حضور غیرمولد > سبک دل‌بستگی ناایمن	۰/۶۷۵	۹/۳۸۲	۰/۰۰۱
۵	اشتیاق شغلی > سبک دل‌بستگی ایمن * سرمایه اجتماعی	۰/۲۸۷	۴/۰۳۳	۰/۰۰۱
۶	حضور غیرمولد > سبک دل‌بستگی ناایمن * سرمایه اجتماعی	-۰/۲۸۲	۳/۵۸۵	۰/۰۰۱
۷	اشتیاق شغلی > سبک دل‌بستگی ناایمن * سرمایه اجتماعی	۰/۱۷۱	۲/۳۱۲	۰/۰۲۱
۸	حضور غیرمولد > سبک دل‌بستگی ایمن * سرمایه اجتماعی	۰/۰۴۴	۰/۶۵۷	۰/۵۱۲

دل‌بستگی ایمن و اشتیاق شغلی در میان نمونه‌هایی که دارای سرمایه اجتماعی بالاتر هستند، بیشتر از نمونه‌هایی است که سرمایه اجتماعی پایین‌تر دارند؛ به عبارت دیگر شدت تأثیر دل‌بستگی ایمن بر اشتیاق شغلی در میان روزنامه‌نگارانی که دارای سرمایه اجتماعی بیشتر هستند، بیشتر از روزنامه‌نگارانی است که سرمایه اجتماعی کمتر دارند.

در تحلیل آزمون فرضیه پنجم، براساس جدول ۳، نتایج بررسی فرضیه نشان داد ($t=4/033 > 1/96$) که سبک دل‌بستگی ایمن بر اشتیاق شغلی تأثیر دارد و سرمایه اجتماعی رابطه این دو متغیر را تعدیل می‌کند. مثبت‌بودن ضریب مسیر تأثیرگذاری متغیر تعاملی نشان می‌دهد که با افزایش میزان سرمایه اجتماعی شدت رابطه بین سبک دل‌بستگی ایمن و اشتیاق شغلی افزایش می‌یابد. شکل ۳ نیز این یافته را حمایت می‌کند؛ بنابراین، شیب خط رابطه بین سبک

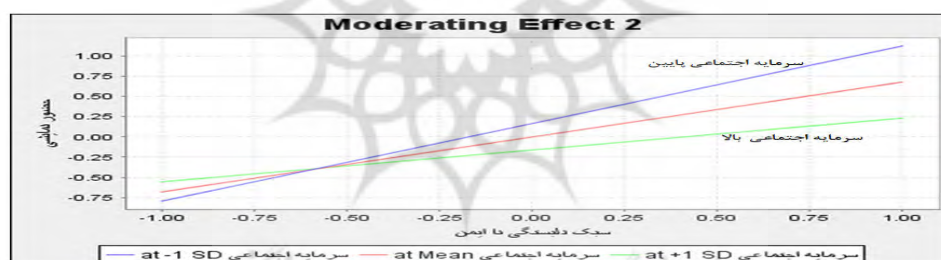


شکل ۳. نقش تعدیلگری سرمایه اجتماعی در رابطه بین سبک دلبستگی ایمن و اشتیاق شغلی

Figure 3. The Moderating Role of Social Capital in the Relationship between Secure Attachment Style and Job Motivation

و حضور غیرموکد در میان نمونه‌هایی که دارای سرمایه اجتماعی بالاتر هستند، کمتر از نمونه‌هایی است که سرمایه اجتماعی پایین‌تر دارند؛ یعنی شدت تأثیر دلبستگی نایمن بر حضور غیرموکد یا حضور نمایش‌وار در میان روزنامه‌نگارانی که دارای سرمایه اجتماعی فردی بیشتری هستند، کمتر از روزنامه‌نگارانی است که سرمایه اجتماعی فردی کمتری دارند؛ به عبارت دیگر با افزایش سرمایه اجتماعی در بین روزنامه‌نگاران، میزان افزایش حضور غیرموکد و نامشروع حاصل از سبک‌های دلبستگی نایمن و به تبع آن، پیامدهای منفی حاصل از آن نیز کاهش می‌یابد.

در تحلیل آزمون فرضیه ششم، با توجه به تأیید تأثیر متغیر تعاملی (سرمایه اجتماعی * سبک دلبستگی نایمن) بر حضور غیرموکد روزنامه‌نگاران ($t=3/588 > 1/96$) می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه اجتماعی در رابطه بین سبک دلبستگی نایمن و حضور غیرموکد نقش تعدیلگری دارد. منفی بودن ضریب مسیر تأثیرگذاری متغیر تعاملی نشان می‌دهد که با افزایش میزان سرمایه اجتماعی شدت رابطه بین سبک دلبستگی نایمن و حضور غیرموکد کاهش می‌یابد که این تغییر در شدت رابطه در شکل ۴ نشان داده شده است. براساس شکل ۴، شیب خط رابطه بین سبک دلبستگی نایمن



شکل ۴. نقش تعدیلگری سرمایه اجتماعی در رابطه بین سبک دلبستگی نایمن و حضور غیرموکد

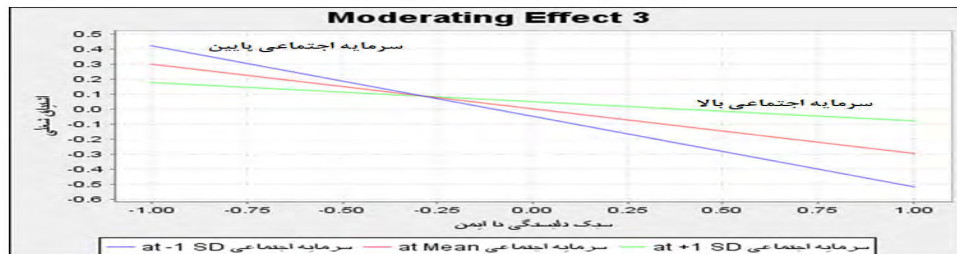
Figure 4. The Moderating Role of Social Capital in the Relationship between Insecure Attachment Style and Unproductive Presence

است و شدت این رابطه منفی در بین روزنامه‌نگاران با سرمایه اجتماعی بالاتر بیشتر از روزنامه‌نگارانی است که سرمایه اجتماعی پایین‌تر دارند؛ بنابراین در بین روزنامه‌نگارانی که سرمایه اجتماعی بالاتر دارند، تأثیر مخرب حاصل از افزایش دلبستگی نایمن بر کاهش اشتیاق شغلی کمتر از روزنامه‌نگارانی است که سرمایه اجتماعی کمتر دارند. در مقابل، در بین روزنامه‌نگاران با سطح سرمایه اجتماعی پایین‌تر، افزایش دلبستگی نایمن می‌تواند تأثیر بیشتری بر کاهش اشتیاق شغلی آن‌ها داشته باشد؛ بنابراین شیب خط رابطه بین سبک دلبستگی نایمن و حضور غیرموکد در میان نمونه‌هایی که دارای سرمایه اجتماعی بالاتر هستند، کمتر از نمونه‌هایی است که سرمایه اجتماعی پایین‌تر دارند؛ به عبارت

در تحلیل آزمون فرضیه هفتم، براساس جدول ۳، با توجه به تأیید تأثیر متغیر تعاملی (سرمایه اجتماعی * سبک دلبستگی نایمن) بر اشتیاق شغلی ($t=2/312 > 1/96$) می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه اجتماعی در رابطه بین سبک دلبستگی نایمن و اشتیاق شغلی نقش تعدیلگری دارد. مثبت بودن ضریب مسیر تأثیرگذاری متغیر تعاملی نشان می‌دهد که با افزایش میزان سرمایه اجتماعی شدت رابطه معکوس (رابطه منفی بین سبک دلبستگی نایمن و اشتیاق شغلی) بین سبک دلبستگی نایمن و اشتیاق شغلی افزایش می‌یابد. شکل ۵ نیز این یافته را حمایت می‌کند؛ بر این اساس، شیب خط رابطه بین سبک دلبستگی نایمن و اشتیاق شغلی در میان نمونه‌هایی که دارای سرمایه اجتماعی بالاتر هستند، منفی

حضور نامتمر یا حضور ناکوشای آنان حاصل از سبک‌های دلبستگی نایمن و به تبع آن، پیامدهای منفی حاصل از آن کاهش می‌یابد.

دیگر، شدت تأثیر دلبستگی نایمن بر حضور غیرمولد در میان روزنامه‌نگارانی که دارای سرمایه اجتماعی بالاتری هستند، کمتر از روزنامه‌نگارانی است که سرمایه اجتماعی پایین‌تری دارند؛ بنابراین با افزایش سرمایه اجتماعی در بین روزنامه‌نگاران، میزان افزایش

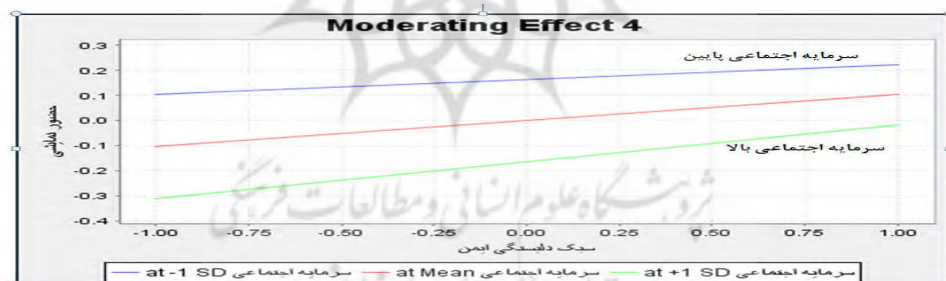


شکل ۵. نقش تعدیلگری سرمایه اجتماعی در رابطه بین سبک دلبستگی نایمن و اشتیاق شغلی

Figure 5. The Moderating Role of Social Capital in the Relationship between Insecure Attachment Style and Job Desire

سبک دلبستگی ایمن و حضور غیرمولد تابع میزان سرمایه اجتماعی روزنامه‌نگاران نیست و سبک دلبستگی ایمن با حضور غیرمولد یا نمایش‌گونه افراد هم در روزنامه‌نگاران با سطح سرمایه اجتماعی بالاتر و هم روزنامه‌نگاران با سطح سرمایه اجتماعی پایین‌تر رابطه معنادار ندارد.

در آزمون فرضیه هشتم، با توجه به تأیید شدن تأثیر متغیر تعاملی (سرمایه اجتماعی * سبک دلبستگی ایمن) بر حضور غیرمولد ($t=0/657 < 1/96$) می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی در رابطه بین سبک دلبستگی ایمن و حضور غیرمولد روزنامه‌نگاران نقش تعدیلگری ندارد. شکل ۶ نیز این یافته را حمایت می‌کند. براساس تلفیق فرضیه دوم و فرضیه کنونی می‌توان گفت، نبود رابطه بین



شکل ۶. نقش تعدیلگری سرمایه اجتماعی در رابطه بین سبک دلبستگی ایمن و حضور غیرمولد

Figure 6. The Moderating Role of Social Capital in the Relationship between Secure Attachment Style and Unproductive Presence

فرد درباره خود، دیگران و نحوه مدیریت کردن روابط بین فردی او تأثیر می‌گذارد. براساس این نظریه، اثرات سبک‌های دلبستگی در تمامی دوره‌های زندگی ادامه می‌یابد و نحوه مقابله فرد با مشکلات بین فردی را مشخص می‌کند. اثرات سبک‌های دلبستگی در تعاملات با دیگران خود را نشان خواهد داد و بر متغیرهای مختلف رفتاری اثرگذار است؛ برای مثال، سبک‌های دلبستگی ایمن بر کاهش افکار منفی، مهارت‌های اجتماعی و روابط بین فردی و رضایتمندی از زندگی و شادکامی اثرگذار است؛ در

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر نقش تعدیلگری سرمایه اجتماعی در رابطه بین سبک دلبستگی روزنامه‌نگاران ورزشی با اشتیاق شغلی و حضور غیرمولد آنان در محیط کار صورت گرفته است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق، ضمن تأیید رابطه مثبت سبک دلبستگی ایمن با اشتیاق شغلی نشان داد که سرمایه اجتماعی در این رابطه نقش تعدیلگری دارد. سبک‌های دلبستگی فرد که از دوران کودکی شکل گرفته‌اند، در بزرگسالی بر دیدگاه

شود. افزایش سطح سرمایه اجتماعی در سازمان موجب افزایش روحیه و اشتیاق شغلی در میان کارکنان می‌شود و مانند سپری در مقابل بسیاری از ناملازمات عمل می‌کند که این موضوع در میان افراد با دلبستگی ناایمن نیز صدق می‌کند. مدیران می‌توانند با تقویت سرمایه اجتماعی در روزنامه‌نگاران حس مسئولیت را بین آنان افزایش دهند. در پژوهش حاضر نشان داده شد که سرمایه اجتماعی عامل مهمی در کاهش تأثیرات مخرب حاصل از تأثیر دلبستگی ناایمن بر اشتیاق شغلی است. در تبیین یافته‌های ذکر شده باید گفت که سرمایه اجتماعی با ترویج روحیه جمع‌گرایی به‌جای فردگرایی، دوری از دوسوگرایی، کاهش اضطراب فردی و گسترش برنامه‌های جمعی به تقویت روابط متقابل و هویت مشترک کارکنان کمک می‌کند و موجب تقویت هنجارهای فرهنگی و اجتماعی و ارتباطی حاکم بر محیط کاری و تشکیل شبکه کاری و مشارکت‌دادن کارکنان در اهداف سازمانی می‌شود که این موضوع تأثیر بسزایی بر انگیزه شغلی کارکنان (به‌ویژه کارمندان با سبک دلبستگی ناایمن) دارد. کارکنان مشتاق و دلبسته به شغل، با ثبات احساسی و وظیفه‌شناسی زیاد بر کار خود متمرکز هستند و فرسودگی شغلی کمتری را تجربه می‌کنند.

در بررسی رابطه بین سبک دلبستگی ایمن و حضور غیرمولد، نتایج حاصل از آزمون ضرایب مسیر نشان داد که رابطه بین این دو متغیر منفی است، اما با توجه به میزان آماره تی، شدت این رابطه منفی به‌حدی نیست که سطح معناداری آن تأیید شود. از طرفی اثر تعدیلگری متغیر سرمایه اجتماعی در رابطه بین سبک دلبستگی ایمن و حضور غیرمولد تأیید نشد. درباره سطح معناداری، در ظاهر این نتیجه با نظر دی‌اندرا (۲۰۲۰) که معتقد است رابطه منفی وجود دارد ناهمسو است، اما این ناهمسویی، ناهمسویی ناشی از نحوه آزمون است و دلیل آن مبتنی بر روش استفاده‌شده در آزمون فرضیات این تحقیق است. عموماً نرم‌افزارهای مبتنی بر معادلات ساختاری به‌گونه‌ای عمل می‌کنند که میزان رابطه یک متغیر با متغیر دیگر را در مقایسه با سایر متغیرهای حاضر در مدل می‌سنجند. از آنجاکه شدت روابط سایر متغیرها در مسیرهای تأثیرگذار دیگر بسیار بیشتر از تأثیر این متغیرها بوده است، تأثیرگذاری این متغیرها نقش کم‌رنگی پیدا کرده و از ناحیه مرزی معناداری خارج شده است. درحقیقت، تأییدنشدن این فرضیه به‌دلیل نبود رابطه منفی بین متغیرها نیست، بلکه ناشی از سهم بیشتر سایر متغیرهای مدل در تبیین واریانس متغیر حضور غیرمولد است. اگر در این مدل، تنها تأثیر متغیرهای ذکر شده بررسی می‌شد، این فرضیه نیز قابلیت تأیید شدن داشت و همسو با نظریه سایر محققان می‌شد. درباره تأیید این ادعا می‌توان به جدول ۱،

نتیجه، افراد دارای سبک دلبستگی ایمن، با بهره‌مندی از مهارت‌های اجتماعی، روابط بین فردی بهتری را تجربه می‌کنند و با ویژگی‌های ارتباطی مثبت از جمله صمیمیت و تعهد در روابط کاریشان گرایش بیشتری به ایجاد روابط اجتماعی دارند (قربان‌پور لقمجانی و همکاران، ۲۰۲۰). با توجه به اینکه سرمایه اجتماعی می‌تواند ویژگی‌هایی همچون ایجاد شبکه‌های دانش و اطلاعات، افزایش میزان ارتباطات و همکاری در سازمان‌ها، تسهیم دانش، مدیریت استعداد و انگیزش شغلی را در سازمان افزایش دهد، افراد دارای سبک دلبستگی ایمن با درجات بیشتر برونگرایی که دارای خصیصه‌های شخصیتی نظیر معاشرتی‌بودن، خونگرم‌بودن، اجتماعی‌بودن و خوشبین‌بودن هستند، با گرایش به روابط اجتماعی بالا از کار کردن لذت بیشتری می‌برند و با انگیزه و شوق بیشتری به کار خویش مشغول‌اند (زنگریز و همکاران، ۲۰۱۸). براساس نتایج برخی از تحقیقات همچون مطالعات علامه و همکاران (۲۰۱۴) و علی‌فری و همکاران (۲۰۱۷) سرمایه اجتماعی می‌تواند در افزایش شدت رابطه بین روابط همبستگی متغیرهای بهنجار به‌عنوان تعدیلگر عمل کند و می‌تواند بر گرایش‌های کاری کارکنان تأثیر مثبت بگذارد و زمینه را برای اشتیاق شغلی آنان فراهم کند. در این صورت است که میزان وفاداری و تعهد کارکنان افزایش می‌یابد و وظایف محول‌شده را با کیفیت بالاتری انجام می‌دهند که این امر موجب افزایش عملکرد، بهره‌وری و اثربخشی سازمان می‌شود. در مقابل، افراد بدون انگیزه کاری با بی‌تفاوتی یا بی‌مسئولیتی در برابر اعمال محول‌شده بر آن‌ها از سوی سازمان، نه‌تنها این رفتار را به دیگران منتقل می‌کنند، بلکه باعث کاهش عملکرد افراد و تنزل اثربخشی سازمان نیز می‌شوند.

از دیگر یافته‌های این تحقیق آن است که دلبستگی ناایمن و اشتیاق شغلی با یکدیگر رابطه منفی یا ناهمسو دارند و سرمایه اجتماعی به‌عنوان تعدیلگر معکوس از شدت تأثیر منفی دلبستگی ناایمن بر اشتیاق شغلی روزنامه‌نگاران می‌کاهد. افراد با درجه ناایمنی زیاد دارای احساسات منفی و بدبینی به اطرافیان خود هستند و محیط کار پرتنشی را ممکن است تجربه کنند و غالباً با کاهش اشتیاق و شور شغلی مواجه هستند. در این میان، متغیر سرمایه اجتماعی به‌دلیل برخورداری از صفات و ویژگی‌های برجسته همچون انسجام اجتماعی، مشارکت اجتماعی و نظیر آن، همسو با نتایج تحقیقات وگت^۱ و همکاران (۲۰۱۶) و یاسینی و طولابی (۲۰۱۶) نشان داد، می‌تواند به‌عنوان نقش تعدیلگر در کاهش شدت رابطه در روابط متغیرهای ناهنجار سازمانی حاضر

1. Vogt

دوستانه و صمیمی برای تبادل عقاید و ایده‌ها برای آنان، تشکیل اتاق فکر برای کارکنان به منظور تعامل اعضا و تقویت شبکه‌ها و پیوندهای دوستی و ارتباطات جمعی از جمله راه‌هایی است که در حضور مؤثر کارکنان نقش مهمی را دارد (ندائی و امامی‌نژاد، ۲۰۱۶). با انواع پیامدهای مطلوب زندگی مثل موفقیت در شغل، ارتباط قوی عاطفی، سلامت روانی و حتی سلامت جسمانی و طول عمر همبسته است.

ارائه راهکارهای اجرایی

سرمایه اجتماعی به‌عنوان محصول نهایی تعاملات افراد، برای تحقق منافع فردی در چارچوب منافع جمعی است؛ بنابراین افزایش و ارتقای سرمایه اجتماعی کارکنان می‌تواند موجب علاقه و اشتیاق آنان به کار شود که این موضوع مهم نقطه عطفی در شکوفایی، خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان به شمار می‌آید؛ تاجایی که افراد با سبک دلبستگی ناایمن نیز گرایش به حضور در اجتماع را خواهند داشت؛ بر این اساس، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها با اجرای سیاست‌های اجتماع‌محور در بین کارکنان و برنامه‌ریزی فرهنگی به منظور غنی‌سازی فرهنگ اجتماعی و همچنین آموزش‌های عمومی آنان، ارتباطات و فعالیت‌های گروهی را نیز تقویت کنند و از اجرای سیاست‌هایی که موجب نفی یا تضعیف سرمایه اجتماعی و برهم‌زدن امنیت ملی می‌شوند، جلوگیری کنند و کارکنان را با ارائه ایده‌ها و عملیاتی‌کردن فعالیت‌هایشان در چارچوب نظام سرمایه اجتماعی در سازمان تشویق کنند.

مدیران نیز می‌توانند در نقش هادی، با در نظر گرفتن ارزش‌ها و هویت دینی کارکنان و با بسترسازی برای شکل‌گیری تشکلهای غیررسمی در سازمان، موجب ارتقای مشارکت بین کارکنان شوند و زمینه اشتیاق شغلی را فراهم کنند؛ چراکه فراهم کردن سه رکن اساسی سرمایه اجتماعی یعنی بستر اعتماد اجتماعی، انسجام اجتماعی و مشارکت اجتماعی در بین کارکنان می‌تواند زمینه‌سازی عدالت و برابری را میان آن‌ها برقرار کند و تغییراتی در افراد با سبک دلبستگی ناایمن ایجاد کند و زمینه اشتیاق شغلی را در بین تمام کارکنان به وجود آورد.

ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر که در بخش روایی قبلاً توضیح داده شده بود، اشاره کرد. در این جدول علاوه بر داده‌های مربوط به روایی واگرا، همبستگی بین متغیرها نیز نشان داده شده است. براساس این جدول، رابطه بین این دو متغیر بین سبک دلبستگی ایمن و حضور غیرمولد، بدون در نظر گرفتن سایر متغیرها ۰/۳۱- شده است که نشان‌دهنده رابطه منفی این دو متغیر و همسویی با نظر دی‌اندراو (۲۰۲۰) است. در تکمیل یافته‌های ذکر شده می‌توان گفت که دلبستگی ایمن مواردی همچون تعهد کاری، اشتیاق شغلی و درگیری مثبت در کار را به وجود می‌آورد، نه حضور غیرمولد یا نمایش‌وار و انفعالی کارکنان را. اشتیاق شغلی و درگیر شدن با کار، سطح تعهد و مشارکتی است که کارکنان در قبال سازمان و ارزش‌های آن دارند و موجب می‌شود که با علاقه و انگیزه کار کنند، به کار کردن در سازمان افتخار کنند و توسط آن چشم‌انداز، ارزش‌ها، اهداف و استراتژی‌های سازمان را بشناسند و با آن‌ها همسو باشند. در واقع، درگیر شدن با کار، تلاشی داوطلبانه و فراتر از وظایف شغلی برای رسیدن به اهداف سازمانی است که به تبع آن افراد به‌طور فیزیکی، عاطفی و شناختی با کار خود درگیر و عجز می‌شوند (فریاد، ۲۰۱۶).

یکی دیگر از نتایج پژوهش حاضر این است که ضمن تأیید رابطه بین دلبستگی ناایمن و حضور غیرمولد، سرمایه اجتماعی می‌تواند رابطه بین این دو متغیر را تعدیل کند. سرمایه اجتماعی دارای مشخصه‌هایی نظیر شبکه‌های اجتماعی، مشارکت کارکنان، هویت اجتماعی، اعتماد متقابل و تعهد سازمانی است؛ بنابراین همسو با نتایج مطالعات حیدری ساربان و همکاران (۲۰۱۴) و فوکوزایا^۱ و همکاران (۲۰۱۹) می‌توان گفت سرمایه اجتماعی می‌تواند در کاهش شدت رابطه در روابط متغیرهای ناهنجار سازمانی به‌عنوان تعدیلگر عمل کند؛ از این رو تعاملات سرمایه اجتماعی بالا در میان روزنامه‌نگاران باعث کاهش پیامدهای مخرب دلبستگی ناایمن از جمله حضور غیراثربخش و نمایش‌گونه در میان افراد می‌شود. در پژوهش حاضر نشان داده شد با افزایش سرمایه اجتماعی در بین روزنامه‌نگاران ورزشی، از میزان افزایش حضور نامشمر یا حضور غیرمولد افراد، حاصل از سبک‌های دلبستگی ناایمن و به تبع آن، پیامدهای منفی حاصل از آن نیز کاسته خواهد شد. محققان نشان داده‌اند افراد ناایمن دارای اضطراب یا استرس درونی هستند که این ویژگی در محیط کار بر عملکرد کاری آنان تأثیر می‌گذارد؛ به همین دلیل حمایت فعالیت‌های گروهی و دسته‌جمعی در سازمان، فراهم کردن فضای

1. Fukuzawa

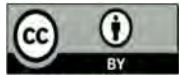
References

- Abed, F., & Elewa, A. H. (2016). The relationship between organizational support, work engagement and organizational citizenship behavior as perceived by staff nurses at different hospitals. *Journal of Nursing and Health Science*, 5(4), 113-123. (Persian)
- Allameh, M., Soltani, F., & Narimani, M. (2014). To study the mediator role of social capital variable on the relationship between talent management and knowledge sharing in organizations (Case to study: All of the staff divisions of Iranian National Petroleum Company and its affiliated branches located in Tehran). *Management Research in Iran*, 18(2), 127-148. (Persian)
- Alifari, M., Vakilifard, H., Banimahd, B., & Royaei, R. (2017). Study of the adjusting role of social capital identity in the relationship between perceiving commercial social responsibility and accountants attitude. *Quarterly Management Accounting*, 10(34), 69-83. (Persian)
- Amani, M., & Shabahang, M. (2017). Investigating the role of anxiety and depression mediators in relationship between teachers' attachment styles and job satisfaction. *Occupational Medicine Quarterly Journal*, 9(2), 59-70. (Persian)
- Asadi, A. (2018). *Three stressful jobs in Iran*. World Economy Newspaper, No: 3392724. (Persian)
- Bastani, S., Kamali, A., & Salehi Hikui, M. (2008). Social network capital and interpersonal trust. *Journal of the Faculty of Literature and Humanities*, 3(16), 42-81. (Persian)
- Briggs, I. (2017). The influence of attachment styles on employee engagement. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 7(7), 1-8.
- Emami, M., & Mallaei, M. (2014). The content analysis of sport's news: The case study of third channel TV. *Communication Management in Sport Media*, 1(3), 20-28. (Persian)
- Fryad, L., Khorakiyan, A. R., & Nazemi, S. (2016). Investigating the effect of psychological empowerment on innovative behavior of employees through their work. *Journal of Development Evaluation Management*, 25, 17-26.
- Fukuzawa, A., Katagiri, K., Harada, K., Masumoto, K., Chogahara, M., Kondo, N., & Okada, S. (2019). A longitudinal study of the moderating effects of social capital on the relationships between changes in human capital and ikigai among Japanese older adults. *Asian Journal of Social Psychology*, 22, 172-182.
- De Andrade, A. L., & Pedruzzi, P. F. (2020). Development of The Workplace Attachment Scale (WAtS): Evidence of validity and reliability. *Ciencias Psicológicas*, 14(2), e-2298.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388.
- Iddagoda, Y. A., & Opatha, H. H. D. N. P. (2017). Identified research gaps in employee engagement. *International Business Research*, 10(2), 63-73.
- Heydari, S. V., Sadeghloo, T., & Sojasi, H. (2015). Explication of social capital role in improvement of rural farmer's job satisfaction case study area: Rural area of meshkinshahr township. *Social Development & Welfare Planning*, 6(21), 191-222.
- Henseler, J., Ringle, C., & Sinkovics, R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *New Challenges to International Marketing*, 20, 277-320.
- Ivask, S. (2018). *The role of routines, demands and resources in work stress among Estonian journalists*. Estonia: University of Tartu.
- Huda, K. N. (2018). Job stress among the newspaper reporters in Bangladesh. *National Institute of Mass Communication Journal*, 2(2), 131-147.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 7-25. (Persian)
- Khodabakhsh, M. (2012). Attachment styles as predictors of empathy in nursing students. *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 5, 1-8.
- Khodabakhsh, M. R. (2012). Relationship between attachment style and empathy in nursing students. *Iran Journal of Nursing*, 25(77), 40-49. (Persian)
- Keskes, I. (2014). Relationship between leadership styles and dimensions of employee

- organizational commitment: A critical review and discussion of future directions. *Intangible Capital*, 10(1), 26-51.
- Kidney, R. A. (2013). *The relationship between attachment styles and employee creativity: Evidence from the engineering industry* (Doctoral dissertation). Dublin City University, Dublin, Ireland.
- Kong, Y. (2009). A study on the job engagement of company employees. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 65-68.
- Littman-Ovadia, H., Oren, L., & Lavy, S. (2013). Attachment and autonomy in the workplace: New insights. *Journal of Career Assessment*, 21(4), 502-518.
- Liu, M., Wang, N., Wang, P., Wu, H., Ding, X., & Zhao, F. (2020). Negative emotions and job burnout in news media workers: A moderated mediation model of rumination and empathy. *Journal of Affective Disorders*, 279, 75-82.
- Mahmodi, A., & Elahi Doost, M. (2019). Investigating the feeling of security and social capital among municipal employees Arak. *Markazi Province Police Disciplinary Knowledge Quarterly*, 9(1), 1-13. (Persian)
- McEnnis, S. (2020). Toy department within the toy department? Online sports journalists and professional legitimacy. *Journalism*, 21(10), 1415-1431.
- Mirakzadeh, A. A., Shiri, N., Allahveisi, M. E., & Darabkhani, R. K. (2013). Role of social capital on Organizational Learning (OL) of Jihad-e-Agriculture Organization's staffs in Kurdistan Province. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research (IJAEDR)*, 43(3), 447-459. (Persian).
- Nazari, R., & Mosazade, F. (2018). Model effect of psychological skills on communication skills and social capital of sport managers. *Communication Management in Sport Media*, 5(4), 15-28. (Persian)
- Nazari, R., Moshkelgosha, E., & Fardipoor, R. (2019). The role of social factors in the exchange of tacit knowledge and marketing effectiveness of sports companies (Case study: Majid sport brand). *Communication Management in Sport Media*, 6(3), 67-76. (Persian)
- Nedaei, A., & Emaminejad, M., (2016). Effects of the social wealth on the organizational commitment of the PMO employees of Gilan orovince. *Journal of Maritime Transport Industry*, 2(3), 59-64. (Persian).
- Qorbanpoor Lafmejani, A., Dehqan, F., Karimi, F., & Rezaei, S. (2020). The role of attachment styles, love styles and emotional expression in predicting the happiness of married teachers. *Positive Psychology*, 5(4), 15-34.
- Reinardy, S. (2011). Newspaper journalism in crisis: Burnout on the rise, eroding young journalists' career commitment. *Journalism*, 12(1), 33-50.
- Richards, D. A., & Schat, A. C. (2011). Attachment at (not to) work: Applying attachment theory to explain individual behavior in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 169.
- Rowe, D. (2017). Sports journalism and the FIFA scandal: Personalization, co-optation, and investigation. *Communication & Sport*, 5(5), 515-533.
- Roshandel, A. T. (2016). Quiddity of media organizations. *Mass Media Scientific Quarterly*, 26(4), 5-18.
- Ryan, J. (2014). *Do individual attachment styles in the workplace affect a follower's job satisfaction, engagement and commitment?* Dublin Business School, Ireland.
- Pseniczny, A., & Perat, M. (2020). Fear of relationship loss: Attachment style as a vulnerability factor in job burnout. *Slovenian Journal of Public Health*, 59(3), 146-154.
- Sayadi, E., & Hayati, A. (2014). The relationship between social capital and organizational commitment of employees in zanzan education organization (A case study). *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 3(5), 166-177.
- Shahrazad, W., Kadir, N. B. Y. A., Omar, F., & Halim, F. W. (2015). Relationship between personality traits, attachment styles and life satisfaction among adolescents. *e-Bangi*, 12(3), 55-64.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Van Bogaert, P., van Heusden, D., Timmermans, O., & Franck, E. (2014). Nurse work engagement impacts job outcome and nurse-assessed quality of care: Model testing with nurse practice environment and nurse work characteristics as predictors. *Frontiers in psychology*, 5, 1261.
- Van der Gaag, M., & Webber, M. (2008).

- Measurement of individual social capital. In *Social capital and health* (pp. 29-49). New York, NY: Springer.
- Vijayakumari, K., & Vrinda, K. C. (2016). Work engagement in relation to psychological well-being and motivation at work. *Guru Journal of Behavioral and Social Sciences*, 4(3), 589-594.
- Vegsund, H. (2014). *Work engagement among nurses* (Master's thesis). Norwegian University of Science and Technology, Trondheim, Norway.
- VirgA, D., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., van Beek, I., & Sulea, C. (2019). Attachment styles and employee performance: The mediating role of burnout. *The Journal of Psychology*, 153(4), 383-401.
- Vogt, K., Hakanen, J. J., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2016). Sense of coherence and the motivational process of the job-demands-resources model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(2), 194-207.
- Wedekind, D., Bandelow, B., Heitmann, S., Havemann-Reinecke, U., Engel, K. R., & Huether, G. (2013). Attachment style, anxiety coping, and personality-styles in withdrawn alcohol addicted inpatients. *Substance Abuse Treatment, Prevention, and Policy*, 8(1), 1.
- Yasini, A., & Tulabi, Z., (2018). Planned organizational level misbehavior Contagion to planned individual level misbehavior among state run school teacher. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 9(33),45-72. (Persian)

COPYRIGHTS



© 2021 by the authors. Lisensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی