

رابطه بین سبک‌های دلبستگی، ذهنی‌سازی و تنظیم هیجان با ترومای ناشی از تغییر سازمانی Investigating the Relationship between Attachment Styles, Mentalization and Emotion Regulation with Organizational Trauma of Change

Hajar Barati- Ahmadabadi, PhD[✉]

هاجر براتی احمدآبادی^۱

Abstract

It is difficult to manage change in the organization. It seems that managers experience fundamental changes in the organization similar to a traumatic event that can lead to change trauma. Therefore, it is important to investigate the factors related to organizational trauma caused by change. This research was conducted to investigate the relationship between attachment styles, mentalization, and emotion regulation with organizational trauma of change in managers. The research method is descriptive-correlational of path analysis type. The research sample consisted of 248 middle managers and high-level supervisors in a household appliance manufacturing company in Isfahan in the summer and fall of 1402, who were selected using the available sampling method and the Cochran formula. They responded to the research tools including attachment styles questionnaire, reflective function questionnaire, cognitive emotion regulation questionnaire and trauma questionnaire. Data were analyzed with correlation coefficient in SPSS software version 24 and path analysis in Amos software. The results showed that the relationship between secure and avoidant attachment, dimensions of mentalization of certainty and uncertainty, and adaptive and maladaptive strategies of cognitive emotion regulation with organizational trauma of change is significant; however, the relationship between ambivalent attachment and organizational trauma of change is not significant. Also, the path analysis model has good fit. In general, organizations and agents of organizational change can focus on managers' attachment style, mentalization, and cognitive emotion regulation strategies to reduce organizational trauma caused by change. **Keywords:** attachment styles, mentalization, emotion regulation, organizational trauma of change

چکیده

مدیریت تغییر در سازمان دشوار است. به نظر می‌رسد که مدیران، تغییرات اساسی در سازمان را مشابه یک رویداد آسیب‌زا تجربه می‌کنند که می‌تواند منجر به ترومای ناشی از تغییر گردد. به همین جهت بررسی عوامل مرتبط با ترومای ناشی از تغییر سازمانی حائز اهمیت است. این پژوهش با هدف تعیین رابطه بین سبک‌های دلبستگی، ذهنی‌سازی و تنظیم هیجان با ترومای ناشی از تغییر سازمانی در مدیران انجام شد. روش پژوهش توصیفی-همبستگی از نوع تحلیل مسیر بود. نمونه پژوهش شامل ۲۴۸ نفر از مدیران میانی و سرپرستان رده بالا در یک شرکت تولید لوازم خانگی در اصفهان در تابستان و پاییز سال ۱۴۰۲ بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس و با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های سبک‌های دلبستگی، عملکرد بازتابی، تنظیم شناختی هیجان و تروما پاسخ دادند. داده‌ها با ضریب همبستگی در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ و تحلیل مسیر در نرم‌افزار Amos تحلیل شدند. نتایج نشان داد که رابطه بین دلبستگی ایمن و اجتنابی، ابعاد ذهنی‌سازی اطمینان و نبود اطمینان و راهبردهای سازگارانه و ناسازگارانه تنظیم شناختی هیجان با ترومای ناشی از تغییر سازمانی معنادار بود؛ اما رابطه دلبستگی دوسوگرا با ترومای ناشی از تغییر معنادار نبوده است. همچنین الگوی تحلیل مسیر برازش مطلوب دارد. به‌طور کلی سازمان‌ها و عواملان تغییر سازمانی می‌توانند جهت کاهش ترومای ناشی از تغییر سازمانی بر سبک دلبستگی مدیران، ذهنی‌سازی و راهبردهای شناختی تنظیم هیجان آنها تمرکز کنند. **واژه‌های کلیدی:** سبک‌های دلبستگی، ذهنی‌سازی، تنظیم هیجان، ترومای ناشی از تغییر سازمانی

● مقدمه

امروزه، تغییرات ناپیوسته در حال رواج است (اوریتو و همکاران، ۲۰۲۴). اما تغییر برای مدیران کار دشواری است و بسیاری از آنها، تغییر را با استرس، نگرانی، اضطراب و غم و اندوه تجربه می‌کنند (خاو و همکاران، ۲۰۲۳). احساساتی که همانند عواطف تجربه شده در زمان ترومای بلایای طبیعی مانند زلزله است. در ظاهر هیچ شباهتی بین این دو وجود ندارد. آسیب دیدن خانه، از بین رفتن دارایی و آسیب دیدن اعضای خانواده در زلزله با سازمان‌دهی مجدد واحد کاری، برون‌سپاری مسئولیت‌ها و حذف چندین لایه از مدیران همتای خود در پدیده تغییر شباهتی ندارند اما تحقیقات نشان داده که مدیران از نظر افکار، احساسات و رفتارها هر دو پدیده را یکسان تجربه می‌کنند (استوارت، ۱۹۹۶). درواقع گاهی تغییر منجر به تجربه تروما در مدیران سازمان می‌شود (میدلتون و همکاران، ۲۰۱۵). این تروما که ترومای ناشی از تغییر سازمانی نامیده می‌شود؛ البته در همه مدیران اتفاق نمی‌افتد. با این حال تجربه آن به‌ویژه در هنگام تغییرات اساسی احتمال وقوع بیشتری دارد جایی که این تغییرات منجر به تغییر جدی در وظایف، فعالیت‌ها، موقعیت مدیر در سازمان و یا حتی کاهش مزایا و ابهام در چشم‌انداز شغلی می‌گردد و مدیران ممکن است در اثر تغییرات عمده در سازمان به‌شدت متضرر شوند (استوارت، ۱۹۹۶).

تروما یک وضعیت اضطرابی روانی و واکنشی به رویدادهایی است که به‌طور شدید و از نزدیک تجربه شده است. حوادث آسیب‌زا، نبود اطمینان را به همراه دارد که احساس تسلط معقول فرد را مختل می‌کند، و فرد را از درک اینکه چه کسی هست و چه اتفاقی برایش می‌افتد ناتوان می‌سازد. تروما باورهای فرد را در مورد امنیت شخصی و آسیب‌ناپذیری و این موضوع از بین می‌برد که دنیا مکانی عادلانه، معنادار و منظم است (الیس، ۲۰۱۹). ترومای ناشی از تغییر، واقعیت تجربه بسیاری از مدیران از تغییر سازمانی را نشان می‌دهد و توضیحی منسجم از برخی از پیامدهای بسیاری از تلاش‌های تغییر سازمانی مانند روحیه پایین، استرس و اضطراب، احترام کم، بی‌اعتنایی و بی‌اعتمادی، ازدست دادن کنترل و نبود اطمینان، ناامنی، خشم، غم و اندوه، وفاداری از بین رفته، فقدان تعهد، ترس، احتیاط بیش‌از حد و ریسک‌پذیری کم را ارائه می‌کند که در نتیجه اعمال برنامه‌های تغییر سازمانی به‌ویژه تغییرات اساسی تجربه می‌گردد (استوارت، ۱۹۹۶).

تحقیقات روانشناسی بالینی نشان داده است که در تجربه تروما به‌طور کلی تفاوت‌های فردی وجود دارد (کوندینو و همکاران، ۲۰۲۲). یکی از متغیرهایی که احتمال دارد ترومای ناشی از تغییر سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد، تنظیم هیجان (emotion regulation) است. تنظیم هیجان یک مفهوم روانشناسی است که به توانایی فرد برای مدیریت هیجان‌های خود اشاره دارد (حسنی و همکاران، ۱۴۰۲) و مهارتی مقابله‌ای ضروری برای عملکرد بهینه است که ممکن است به‌دنبال تروما مختل شود (منزو-ریواس و همکاران، ۲۰۲۱). افرادی که دچار تروما می‌شوند در تنظیم هیجان دچار اشکال شده و بدتنظیمی هیجان را تجربه می‌کنند که می‌تواند به افزایش شدت علائم تروما منجر شود (اسکوگلیو و همکاران، ۲۰۱۸).

به‌نظر می‌رسد که افراد در مواجهه با رویدادهای استرس‌زا و بحران‌ها، از راهبردهای تنظیم هیجان متفاوتی برای اصلاح یا تعدیل تجربه هیجانی خود استفاده می‌کنند (ترینداد و همکاران، ۲۰۱۸) که رایج‌ترین آنها تنظیم هیجان با استفاده از راهبردهای شناختی است (گراس، ۲۰۱۵). در همین راستا گارنفسکی و کرایچ (۲۰۰۷)، ۹ راهبرد متفاوت تنظیم شناختی هیجان را شناسایی کرده‌اند. ۴ مورد از این راهبردها شامل سرزنش خود (self-blame)، سرزنش دیگری (other-blame)، نشخوار فکری (rumination) و فاجعه‌سازی (catastrophizing) ناسازگارانه توصیف شده‌اند زیرا استفاده بیش‌ازحد از آنها در درازمدت می‌تواند منجر به ظهور اختلال‌های روان‌پزشکی شود. درمقابل، ۵ راهبرد دیگر یعنی پذیرش (acceptance)، تمرکز مجدد مثبت (positive refocusing)، برنامه‌ریزی (planning)، ارزیابی مجدد مثبت (positive reappraisal) و اتخاذ دیدگاه (putting into perspective) سازگارانه در نظر گرفته می‌شوند (بوکهاوت و همکاران، ۲۰۱۸).

کارکنانی که توانایی تنظیم شناختی هیجان بالایی دارند، ممکن است رویدادهای ناگوار را بهتر مدیریت کنند. آنها ممکن است بهتر با استرس کاری مقابله کنند، راه‌حل‌های خلاقانه برای مسائل ارائه دهند و مقاومت سازمان در برابر تروما را افزایش دهند. ایوبی و امیری (۱۳۹۸)، در پژوهش خود نشان دادند استفاده از راهبردهای سازگار باعث کاهش افسردگی و افزایش سلامت روانی در کارکنان می‌شود.

پژوهش پوچلانگ و همکاران (۲۰۲۰) نشان داد که هرچه افراد بیشتر از راهبردهای فاجعه‌سازی و نشخوار فکری استفاده کنند و کمتر از اتخاذ دیدگاه و راهبردهای ارزیابی مجدد مثبت استفاده کنند، نمرات علائم ترومای آنها بالاتر است و سطوح بالای فاجعه‌سازی عامل خطر اصلی برای تروما است. به نظر می‌رسد مدیرانی که از راهبردهای سازگاران تنظیم هیجان استفاده می‌کنند؛ کمتر دچار ترومای ناشی از تغییر سازمانی می‌شوند (ویسکو و همکاران، ۲۰۱۴) و کسانی که راهبردهای ناسازگاران همچون فاجعه‌سازی، نشخوار فکری و سرزنش دیگران را بیشتر به کار می‌گیرند؛ مستعد تجربه ترومای سازمانی بالاتری در زمان تغییرات اساسی هستند (کارتی و همکاران، ۲۰۱۱). بنابراین می‌توان اینطور فرض کرد که ترومای ناشی از تغییر سازمانی در مدیران با راهبردهای سازگاران تنظیم هیجان رابطه منفی و با راهبردهای ناسازگاران تنظیم هیجان رابطه مثبت معنادار دارد.

درواقع، تنظیم شناختی هیجان به فرایندهای ذهنی ارتباط دارد که فرد در آنها بازتابی متفکرانه و آگاهانه از هیجان‌های خود انجام می‌دهد (سهیب و همکاران، ۲۰۲۳؛ پیترز، ۲۰۲۱). به عبارت دیگر نوعی ذهنی‌سازی (mentalization) وجود دارد. ذهنی‌سازی ظرفیت روانی برای تعبیر و تفسیر حالات ذهنی خود و دیگران است که بر هیجان، دلایل، رفتار، اهداف و آنچه شخص انجام می‌دهد، تأثیرگذار است (بتمن و فوناگی، ۲۰۱۶). این باورها و ارزش‌ها می‌تواند توسط سازمان ترویج شده و به عنوان سازوکاری برای مدیریت تروما و ایجاد محیطی سالم و مثبت استفاده شوند (لیند و همکاران، ۲۰۲۲). هنگامی که افراد از ذهنی‌سازی استفاده می‌کنند، درگیر یک فرآیند تفسیری می‌شوند که در آن علل و نیت رفتارها، افکار و احساسات خود و دیگران را در نظر می‌گیرند (لویتن و همکاران، ۲۰۱۹؛ ۲۰۲۰). بدون ذهنی‌سازی هیچ احساس قوی از خود، تعامل اجتماعی سازنده، روابط متقابل و احساس امنیت شخصی وجود نخواهد داشت (احمدی و همکاران، ۱۳۹۹). به همین دلیل ذهنی‌سازی می‌تواند در تجربه تروما نقش داشته باشد.

دی‌استفانو و همکاران (۲۰۱۷) معتقدند که ذهنی‌سازی باید برای توضیح فرآیندهای مرتبط با کار گسترش یابد. آنها یک چارچوب نظری به عنوان «ذهنی‌سازی در سازمان» معرفی کردند که شامل فرایندهای دخیل در سازوکارهایی است که امکان ساخت معنا را از طریق خودآگاهی و آگاهی دیگران در محیط‌های سازمانی امکان‌پذیر می‌سازد. برخی از سازمان‌ها به یک فضای ذهنی شکوفا کمک می‌کنند، درحالی که برخی دیگر مانع از توانایی ذهنی‌سازی برای رشد می‌شوند. سازمان‌هایی که با ذهنی‌سازی بالا مشخص می‌شوند؛ خودآگاهی و مالکیت باورهای خود را تشویق، خودسؤال‌جویی را ترویج و به پیوند روان‌شناختی بالاتر بین کارکنان و سازمان کمک می‌کنند (لیند و همکاران، ۲۰۲۲). اصول مبتنی بر ذهنی‌سازی با معضلات و چالش‌های مبتنی بر کار مانند ارتباط نادرست، مدیریت تعارض، توانمندسازی، مرتبط بودن الگوهای دلبستگی حرفه‌ای رهبر در سازمان و ایجاد امنیت مرتبط است (راسموسن و هاگلکوئیست، ۲۰۱۶، ۲۰۱۹). در مقابل، سازمان‌هایی که با ذهنی‌سازی پایین مشخص می‌شوند، ارتباط همدلانه و روابط بین فردی را مختل می‌کنند که به پریشانی و بی‌ثباتی در سازمان منجر می‌شود (دی‌استفانو و همکاران، ۲۰۱۷)؛ بنابراین، این گونه برداشت می‌شود که ذهنی‌سازی سازمانی با تأکید بر ارزش‌ها، باورها و نگرش‌های مشترک در سازمان می‌تواند به عنوان یک ابزار مؤثر در مدیریت ترومای سازمانی عمل کند.

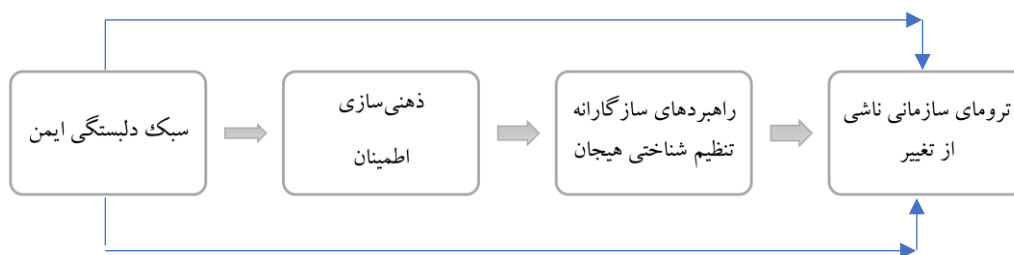
فوناگی و همکارانش (۲۰۱۸)، دو مؤلفه اطمینان (certainty) و نبود اطمینان (uncertainty) در مورد حالت ذهنی خود و دیگران را از هم متمایز می‌سازند. مؤلفه اطمینان نشان‌دهنده این است که فرد از حالت‌های ذهنی خود و دیگری اطمینان دارد و مؤلفه نبود اطمینان برعکس است (دروگر و همکاران، ۱۳۹۹). در تروما، فرد یک خود بیگانه یا کاذب شکل می‌دهد و با فرافکنی‌هایی که دارد، سعی می‌کند از تجربه هیجانی دوری کرده و رفتاری براساس فرضیه‌های ذهنی خود با جهان پایه‌گذاری کند. ذهنی‌سازی کمک می‌کند تعادلی بین فهم جهان خود و دیگری، هیجان‌ها و شناخت و نشانه‌های بیرونی و درونی برقرار شود (هوآنگ و همکاران، ۲۰۲۰). بر این اساس می‌توان گفت که ترومای ناشی از تغییر سازمانی در مدیران با ذهنی‌سازی نبود اطمینان رابطه مثبت و با ذهنی‌سازی اطمینان رابطه منفی معنادار دارد.

ساختار ذهنی‌سازی در نظریه دلبستگی پایه‌گذاری و به عنوان عملکرد بازتابی (reflective functioning) عملیاتی شد (فوناگی و لویتن، ۲۰۰۹). دلبستگی ناایمن (insecure attachment) با نقص‌هایی در عملکرد بازتابی مرتبط است (نازارو و همکاران، ۲۰۱۷) که هردو، خطر ابتلا به آسیب‌پذیری روانی (مانند تجربه ضربه روحی شدید از تروما) را افزایش می‌دهند. در تحقیقات روان‌شناسی مشخص شده است که سبک‌های دلبستگی با تجربه تروما ارتباط دارد (کوندینو و همکاران، ۲۰۲۲). بر این اساس احتمال دارد سبک‌های دلبستگی و ترومای ناشی از تغییر سازمانی نیز، به یکدیگر مرتبط باشند. بالبی (۱۹۷۳)، استدلال کرد که سبک‌های دلبستگی به‌طورمستقیم از

مدل‌های ذهنی (مثلاً انتظارات، باورها، قوانین یا دستورالعمل‌های رفتار و تفکر) افراد نسبت به خود و همچنین دیدگاه‌شان نسبت به خود در رابطه با دیگران نشأت می‌گیرد. در این راستا هادسون (۲۰۱۰) در مطالعه خود پیشنهاد کرد که سبک دلبستگی فرد بر میزان تلاش، انرژی و اکتشافی که فرد قادر به استفاده از آن برای حمایت از سازمان است، تأثیر می‌گذارد. مشخص شده که سبک‌های دلبستگی در تمایل افراد به رفتارهای شهروندی سازمانی (نادی و گل شیرازی، ۱۳۹۱) و اعتماد به رهبری و تعهد سازمانی (طهرانی و همکاران، ۱۳۹۹)، تأثیر مستقیم دارد. رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با سبک دلبستگی ایمن (secure attachment) مثبت و با سبک دلبستگی اجتنابی منفی و معنادار است (فهیم‌راد و همکاران، ۱۳۹۸).

بنابراین به نظر می‌رسد سبک‌های دلبستگی مدیران به سازمان ازجمله عوامل مهمی هستند که در ترومای ناشی از تغییر سازمانی تأثیرگذارند. مدیرانی که دلبستگی بالایی به سازمان دارند، عموماً مایل هستند در مواجهه با تغییرات و نوسانات سازمان، تلاش کنند تا به‌خوبی با آنها سازگاری پیدا کنند و نیازهای سازمان را به‌خوبی برآورده کنند. آنها ممکن است برای ایجاد تغییرات در سازمان تلاش کنند و در مواقع سختی به سازمان وفادار بمانند (ویرگا و همکاران، ۲۰۱۹). بر این اساس می‌توان فرض کرد ترومای ناشی از تغییر سازمانی در مدیران با دلبستگی ناایمن رابطه مثبت و با دلبستگی ایمن رابطه منفی معنادار دارد.

براساس نظریه فوناگی و همکاران (۲۰۱۸)، هدف اصلی دلبستگی این است که از طریق توانایی ذهنی‌سازی، یک سیستم بازنمایی برای حالت‌های خود در فرد ایجاد کند. آنها معتقدند که توانایی ذهنی‌سازی یک تعیین‌کننده کلیدی در رشد خود و بهبود توانایی تنظیم هیجان است. دلبستگی ایمن منجر به تقویت ذهنی‌سازی می‌گردد که نقش پررنگی در استفاده از راهبردهای سازگاران تنظیم هیجان دارد که می‌تواند تجربه تروما را پیشگیری کند (فوناگی و لویتن، ۲۰۰۹). بنابراین می‌توان الگوی مسیر متغیرهای پژوهش را به شکل ۱ ترسیم کرد.



شکل ۱. الگوی مفروض متغیرهای پژوهش

• روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی از نوع تحلیل مسیر بود. جامعه آماری پژوهش متشکل از کلیه مدیران میانی و سرپرستان رده بالا در یک شرکت تولید لوازم خانگی در اصفهان در تابستان و پاییز سال ۱۴۰۳ به تعداد ۷۰۰ نفر، بوده است. با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۴۸ مدیر و سرپرست به روش نمونه‌گیری دردسترس انتخاب شدند. این مدیران اخیراً تغییرات اساسی را در واحدهای کاری خود تجربه کرده بودند به‌طوری‌که این تغییرات وضعیت کاری، مزایا و آینده شغلی‌شان را به‌شدت دچار تغییرات منفی و تزلزل اساسی کرده بود.

• ابزارها

الف) مقیاس دلبستگی بزرگسال (adult attachment scale - AAS): در این پژوهش سبک دلبستگی براساس مقیاس هازن و شیور (۱۹۸۷)، سنجش شد. شرکت‌کنندگان با توجه به طیف لیکرت پنج درجه‌ای از (۱ خیلی کم) تا (۵ خیلی زیاد) به ماده‌ها پاسخ دادند. این مقیاس دارای ۱۵ ماده است که ۵ ماده (۱ تا ۵) مربوط به سبک دلبستگی ایمن، ۵ ماده (۶ تا ۱۰) مربوط به سبک دلبستگی ناایمن/اجتنابی و ۵ ماده (۱۱ تا ۱۵) مربوط به سبک دلبستگی ناایمن/دوسوگرا می‌شود. از آزمودنی خواسته شد که گزینه‌هایی را انتخاب کند که سبک مشخص وی را در روابط نزدیک بهتر توصیف می‌کند و خرده‌مقیاسی که آزمودنی نمره بالاتری در آن کسب نماید به‌عنوان سبک دلبستگی فرد لحاظ می‌شود. هازن و شیور (۱۹۸۷) اعتبار بازآزمایی کل این مقیاس را ۰/۸۱ و اعتبار آلفای کرونباخ را

۰/۸۷ به‌دست آوردند. در پژوهش عرب علی‌دوستی و همکاران (۱۴۰۳)، ضریب آلفای کرونباخ به‌ترتیب ۰/۷۴ برای سبک ایمن، ۰/۷۹ برای سبک اجتنابی و ۰/۷۵ برای سبک اضطرابی-دوسوگرا گزارش شده است. در پژوهش مذکور برای بررسی روایی سازه، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. در این پژوهش اعتبار آلفای کرونباخ برای دلبستگی ایمن، دلبستگی اجتنابی و دلبستگی دوسوگرا به‌ترتیب برابر ۰/۷۲، ۰/۷۱ و ۰/۷۰ و در حد مطلوبی بود.

ب) پرسشنامه عملکرد بازتابی (reflective function questionnaire- RFQ): در این پژوهش جهت سنجش ذهنی‌سازی از پرسشنامه عملکرد بازتابی استفاده شد. این پرسشنامه توسط فوناگی و همکاران (۲۰۱۸) طراحی شده که در نسخه اصلی دارای ۲۶ ماده و ۲ خرده‌مقیاس بود. اما در ایران توسط دروگر و همکاران (۱۳۹۹)، روی دانشجویان اعتباریابی و نسخه فارسی آن با ۱۴ ماده و ۲ خرده‌مقیاس اطمینان و نبود اطمینان تهیه شد. نمره‌گذاری این پرسشنامه با استفاده از طیف لیکرت ۷ درجه‌ای (کاملاً موافقم = ۷ تا ناموافقم = ۱) است و ماده‌های مربوط به خرده‌مقیاس نبود اطمینان به‌صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. کمترین نمره ۱۴ و بیشترین نمره ۹۸ است. در این پرسشنامه نمره بالاتر نشان‌دهنده ذهنی‌سازی بالاتر است. در پژوهش دروگر و همکاران (۱۳۹۹) آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس اطمینان ۰/۸۸ و برای خرده‌مقیاس نبود اطمینان ۰/۶۶ گزارش شد. در پژوهش حاضر نیز اعتبار این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس اطمینان ۰/۸۸ و برای خرده‌مقیاس نبود اطمینان ۰/۷۱ حاصل شد.

ج) پرسشنامه تنظیم شناختی هیجان (cognitive emotion regulation questionnaire- CERQ): در این پژوهش جهت سنجش تنظیم شناختی هیجان، از پرسشنامه تنظیم شناختی هیجان گارنفسکی و کرایچ (۲۰۰۷)، استفاده شد. این پرسشنامه یک ابزار ۱۸ ماده‌ای است و راهبردهای تنظیم شناختی هیجان‌ها را در اندازه‌های ۵ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۵ (همیشه) برحسب ۹ زیرمقیاس می‌سنجد. حداقل و حداکثر نمره در هر زیرمقیاس به‌ترتیب ۲ و ۱۰ است و نمره بالاتر نشان‌دهنده استفاده بیشتر فرد از آن راهبرد شناختی محسوب می‌شود. راهبردهای شناختی تنظیم هیجان در پرسشنامه به دو دسته کلی راهبردهای سازگارانه و راهبردهای ناسازگارانه تقسیم می‌شوند. گارنفسکی و کرایچ (۲۰۰۷)، آلفای کرونباخ زیرمقیاس‌های تنظیم شناختی هیجان را بالای ۰/۷۰ گزارش کردند. در پژوهش کرمانی و همکاران (۱۴۰۰) اعتبار به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ برآورد گردید. در این پژوهش اعتبار آلفای کرونباخ برای راهبردهای سازگارانه و ناسازگار به‌ترتیب برابر ۰/۸۷ و ۰/۹۰ و در حد مطلوبی بود.

د) پرسشنامه ترومای سازمانی (organizational trauma questionnaire- OTQ): در این پژوهش جهت سنجش این متغیر از پرسشنامه ترومای سازمانی استاینکمپ و دی وریس (۲۰۱۴) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۵ ماده است و براساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای از ۱=بسیار موافقم تا ۵=بسیار مخالفم با ماده‌هایی مانند «رویدادهای تهدیدکننده‌ای (در اینجا تغییرات اساسی) که در سازمان رخ می‌دهند، کارکنان و مدیران را به یک اندازه درگیر می‌کنند» به سنجش ترومای سازمانی می‌پردازد. هرچه نمره به‌دست‌آمده بیشتر باشد، نشان‌دهنده ترومای کمتر و هرچه نمره به‌دست‌آمده کمتر باشد، نشان‌دهنده ترومای بیشتر است. مطالعه اصلی نشان داد که ضریب آلفای کرونباخ کل ۰/۹۰ است. تحلیل عاملی تأییدی ساختار تک‌عاملی پرسشنامه را مورد حمایت قرار داد. در پژوهش حیدری (۱۳۹۸)، روایی محتوایی و صوری و ملاکی این پرسشنامه مناسب ارزیابی شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه‌شده در پژوهش حیدری (۱۳۹۸) برای این پرسشنامه بالای ۰/۷ برآورد شد. در این پژوهش اعتبار آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه برابر ۰/۸۰ بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش از شاخص‌های آمار توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار و همچنین ضریب همبستگی در نرم‌افزار spss نسخه ۲۴ و تحلیل مسیر در نرم‌افزار Amos نسخه ۲۱ استفاده شد.

• یافته‌ها

میانگین سنی شرکت‌کنندگان ۴۲ سال با انحراف معیار ۶/۸ سال بود. از نظر جنسیت، ۷۸ درصد مرد و ۲۲ درصد زن بودند. از لحاظ سطح تحصیلات، ۶۵ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۲۸ درصد کارشناسی ارشد و ۷ درصد دکتری بودند. میانگین سابقه خدمت مدیران ۱۵ سال با انحراف معیار ۳/۷ سال گزارش شد. در جدول ۱ میانگین، انحراف معیار و مقدار چولگی و کشیدگی متغیرهای تحقیق مشخص شده است. براساس نتایج آزمون‌های

نرمال بودن، میزان کجی و کشیدگی در همه متغیرهای پژوهش $\pm 1/98$ است که نشان‌دهنده نرمال بودن داده‌ها در این متغیرها است (جورج و مالری، ۲۰۱۹).

جدول ۱. یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	ابعاد	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
سبک دلبستگی	ایمن	۱۹/۰۷	۳/۴۳	۰/۴۵	-۰/۸۹
	ناایمن-اجتنابی	۱۸/۸۹	۳/۴۸	-۰/۱۲	۱/۲۳
	ناایمن-دوسوگرا	۱۸/۲۶	۵/۱۴	۱/۵۶	۰/۷۸
ذهنی‌سازی	اطمینان	۳۷/۹	۱۱/۴۱	۰/۹۲	۰/۳۴
	نبود اطمینان	۱۷/۰۲	۵/۹۸	۰/۶۷	۱/۱۲
راهبردهای تنظیم	سازگارانه	۳۳/۶۴	۷/۳۷	-۰/۲۳	-۱/۰۵
شناختی هیجان	ناسازگارانه	۲۲/۹۳	۸/۵۵	۱/۳۴	۰/۴۱
ترومای ناشی از تغییر سازمانی	-	۱۵/۳۷	۲/۹۵	۱/۱۵	۰/۶۷

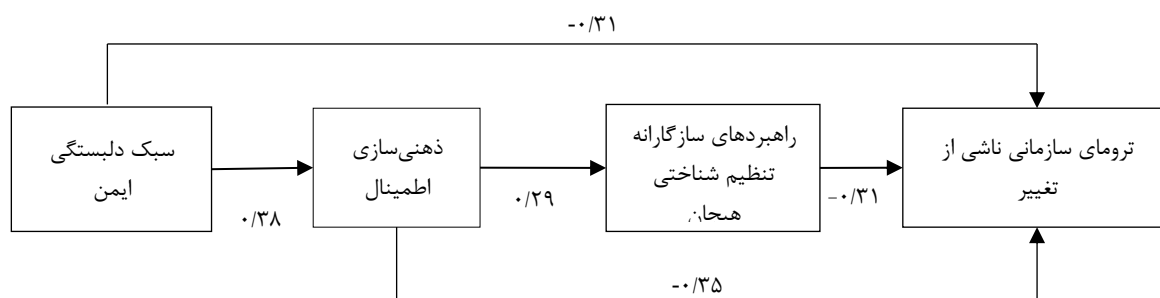
جدول ۲. ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش و خرده‌مقیاس‌ها (n=۲۴۹)

متغیرها	ابعاد	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱. ایمن								
سبک دلبستگی	۲. ناایمن-اجتنابی	**۰/۴۱	۱					
	۳. ناایمن-دوسوگرا	**۰/۳۸	**۰/۲۲	۱				
ذهنی‌سازی	۴. اطمینان	**۰/۴۹	**۰/۳۵	**۰/۲۹	۱			
	۵. نبود اطمینان	**۰/۳۳	**۰/۴۰	**۰/۳۷	**۰/۵۲	۱		
راهبردهای تنظیم	۶. سازگارانه	**۰/۵۵	**۰/۴۲	**۰/۳۶	**۰/۶۰	**۰/۴۵	۱	
شناختی هیجان	۷. ناسازگارانه	**۰/۳۷	**۰/۴۸	**۰/۵۲	**۰/۴۱	**۰/۵۷	**۰/۵۰	۱
۸. ترومای ناشی از تغییر سازمانی		**۰/۳۵	**۰/۲۶	۰/۰۸	**۰/۳۸	**۰/۲۱	**۰/۳۵	**۰/۲۳

** p<0.01

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، رابطه بین دلبستگی ایمن و ناایمن-اجتنابی با ترومای سازمانی معنادار است؛ اما رابطه دلبستگی ناایمن-دوسوگرا با ترومای سازمانی معنادار نیست. ضریب همبستگی بین دلبستگی ایمن با ترومای سازمانی برابر با $0/343$ و معنادار است ($p<0/01$)؛ لذا با افزایش دلبستگی ایمن کارکنان، ترومای سازمانی کاهش می‌یابد. ضریب همبستگی بین دلبستگی ناایمن-اجتنابی با ترومای سازمانی برابر با $0/26$ و معنادار است ($p<0/01$)؛ لذا با افزایش دلبستگی ناایمن-اجتنابی مدیران، ترومای سازمانی افزایش می‌یابد. نتایج اما نشان داده است که رابطه بین دلبستگی دوسوگرا با ترومای سازمانی معنادار به‌دست نیامده است ($p>0/05$). رابطه بین ابعاد ذهنی‌سازی اطمینان و نبود اطمینان با ترومای سازمانی معنادار است. ضریب همبستگی بین بعد ذهنی‌سازی اطمینان با ترومای سازمانی برابر با $-0/38$ و معنادار است ($p<0/01$)؛ لذا با افزایش بعد اطمینان ذهنی‌سازی در کارکنان، ترومای سازمانی کاهش می‌یابد. ضریب همبستگی بین نبود اطمینان با ترومای سازمانی برابر با $0/21$ و معنادار است ($p<0/01$)؛ لذا با افزایش بعد نبود اطمینان کارکنان، ترومای سازمانی نیز افزایش می‌یابد. همچنین ضریب همبستگی بین راهبردهای سازگار و ترومای سازمانی برابر با $-0/35$ و معنادار است ($p<0/01$)؛ لذا با افزایش راهبردهای سازگار در کارکنان، ترومای سازمانی کاهش می‌یابد. درنهایت رابطه بین راهبردهای ناسازگار با ترومای سازمانی در کارکنان معنادار و مثبت و برابر $0/23$ است ($p<0/01$).

در شکل ۲ الگوی تحلیل مسیر حاصل از متغیرهای پژوهش آورده شده است. ضرایب استاندارد روی شکل آمده است. پیش‌از اجرای تحلیل مسیر، مفروضه‌های این روش بررسی و احراز شدند. علاوه‌بر نرمال بودن، بررسی شاخص‌های عامل تورم واریانس (VIF) و تحمل (tolerance) نشان داد که بین متغیرهای مستقل هم‌خطی شدید وجود ندارد. فرض خطی بودن روابط از طریق ماتریس همبستگی و نمودارهای پراکندگی تأیید گردید. همچنین، با استفاده از آزمون دوربین-واتسون (مقدار $1/89$) استقلال خطاها و با بررسی نمودار پراکندگی باقی‌مانده‌ها، همسانی واریانس آنها مورد تأیید قرار گرفت. درنهایت، حجم نمونه پژوهش با توجه به تعداد پارامترهای مدل، کافی تشخیص داده شد.



شکل ۲. الگوی تحلیل مسیر حاصل از متغیرهای پژوهش

بالا بودن مقدار شاخص‌های برازش $GFI = 0.91$ و $AGFI = 0.90$ ، $NFI = 0.89$ ، $CFI = 0.96$ و $RMSEA = 0.03$ و $RMR = 0.03$ (بر آون و کودک، ۱۹۹۳) در مورد الگو و همچنین میزان سطح آماری آماره χ^2 دو تقسیم بر درجه آزادی $(\chi^2/df) = 1/41$ در همین الگو نشان می‌دهد که الگوی ارتباطی مبتنی بر تحلیل مسیر صورت گرفته از برازش کافی برخوردار است.

• بحث

نتایج نشان داد که رابطه بین سبک‌های دلبستگی با تراومای ناشی از تغییر سازمانی معنادار است. این رابطه در سبک دلبستگی ایمن منفی است بدین معنا که در یک فرد دارای سبک دلبستگی ایمن، تجربه تراومای ناشی از تغییر سازمانی احتمال پایین‌تری دارد. برعکس مدیران دارای سبک دلبستگی نایمن تراومای ناشی از تغییر سازمانی بالاتری را تجربه می‌کنند. این یافته تا حدی هم‌راستا با یافته‌های مطالعات دیگر مانند کندینو (۲۰۲۲) است که نشان داد سبک دلبستگی نایمن با ابتلا به تراوما ارتباط دارد. سبک دلبستگی نایمن به عنوان یک عامل آسیب‌زا برای ایجاد آسیب‌های روان‌شناختی در نظر گرفته می‌شود. افراد با دلبستگی نایمن گرایش به تجربه عواطف منفی دارند و در هنگام تراوما و روبه‌رو شدن با تجارب آسیب‌زا مقابله‌های ضعیفی از خود بروز می‌دهند. نگرانی‌های مربوط به دلبستگی باعث می‌شود، افراد دارای سبک دلبستگی نایمن نتوانند به‌طور مؤثر با رویدادهای استرس‌زای مرتبط با تراوما کنار بیایند؛ زیرا تمایل دارند این وقایع را تشدید کنند و آنها را فاجعه‌بار در نظر بگیرند (تیبی و همکاران، ۲۰۲۰). سبک نایمن اجتنابی، در دسترس بودن عاطفی و توجه افراد را در روابط بین فردی کاهش می‌دهد که می‌تواند تجربه تراوما را شدت بخشد (نوروزی و نجفی، ۱۴۰۲). طرح‌واره‌های دلبستگی منفی همراه با دلبستگی نایمن، ممکن است پردازش اطلاعات اجتماعی مربوط به دلبستگی فرد را تحریف کند که با اختلال در ذهن‌سازی آشکار می‌شود و با افزایش خطر آسیب‌های اضافی و سازگاری ضعیف‌تر پس از رویداد آسیب‌زا (در اینجا تغییر اساسی در سازمان) همراه است. افرادی که دلبستگی نایمن دارند؛ به دلیل تعاملات نامناسب دوران کودکی خود ممکن است اعتماد خود به اطلاعات را از دست بدهند، زیرا این‌طور تصور می‌کنند که این اطلاعات ممکن است بالقوه نادرست باشد. این فرایند حذف اطلاعات و بی‌اعتمادی به آن می‌تواند احتمال تجربه تراوما را تشدید کند (هوآنگ و همکاران، ۲۰۲۰). از آنجایی که در زمان تغییر سازمانی روابط بین فردی و اطلاعات موجود می‌تواند در سازگاری با تغییر مؤثر باشد؛ با توجه به آنچه مطرح شد رابطه بین سبک دلبستگی نایمن و تراومای ناشی از تغییر قابل درک است.

یافته‌های پژوهش همچنین نشان داد که رابطه بین تراومای ناشی از تغییر سازمانی با ذهنی‌سازی نبود اطمینان مثبت و این رابطه با ذهنی‌سازی اطمینان منفی است. یعنی ضعف در ذهنی‌سازی احتمال تجربه تراوما در زمان تغییر سازمانی را بالا می‌برد. این یافته تا حدی همسو با پژوهش‌های بالینی است (بتمن و فوناگی، ۲۰۱۶ و فوناگی و همکاران، ۲۰۱۸). ذهنی‌سازی برای فرد ظرفیتی ایجاد می‌کند تا واقعیت درونی و بیرونی را تشخیص دهد و فرایندهای ذهنی و هیجانی درون روانی را از تعامل‌های بین فردی متمایز کند. بر این اساس، ظرفیت تنظیم هیجان و توانایی تعدیل حالت‌های عاطفی با توانایی فرد در ذهنی‌سازی مرتبط است (دروگر و همکاران، ۱۳۹۹). بنابراین ذهنی‌سازی می‌تواند از طریق نقشی که در تنظیم هیجان دارد، در تجربه تراوما و واکنش به رویدادهای آسیب‌زا مانند تغییرات اساسی مؤثر باشد. شواهدی وجود دارد که نشان‌دهنده این است که شکست در ذهنی‌سازی در افراد دچار تراوما با مشکلاتی از جمله درک عاطفی پایین و تأخیر در شروع نظریه ذهن همراه است که افزایش مشکلات بیشتر در ذهنی‌سازی و تجربه تراوما شدیدتر را به همراه دارد.

(هوآنگ و همکاران، ۲۰۲۰). در یک پژوهش بیل و همکاران (۲۰۱۷)، نشان دادند که درمان مبتنی بر ذهنی‌سازی بر کاهش احساسات منفی در کارکنان دارای شخصیت مرزی در یک سازمان مؤثر است با این وجود تغییرات عمده سازمانی مثلاً تغییر ساختار سازمان، می‌تواند روی اثربخشی این درمان نقش داشته باشد و از اثرات مثبت آن بکاهد.

نتایج همچنین نشان داد که راهبردهای سازگاران تنظیم شناختی هیجان با ترومای ناشی از تغییر سازمانی در مدیران رابطه منفی و راهبردهای ناسازگاران رابطه مثبت دارد. این یافته همراستا با یافته‌های مطالعات دیگر در بین افرادی است که انواع دیگر رویدادهای آسیب‌زا را تجربه کرده‌اند (پوچلانگ و همکاران، ۲۰۲۰؛ اسکوگلیو و همکاران، ۲۰۱۸ و منوز-ریواس و همکاران، ۲۰۲۱). به‌عنوان مثال پوچلانگ و همکاران (۲۰۲۰)، نشان داد که هرچه افراد بیشتر از راهبردهای فاجعه‌سازی و نشخوار فکری استفاده کنند و کمتر از اتخاذ دیدگاه و راهبردهای ارزیابی مجدد مثبت استفاده کنند، نمرات علائم تروما آنها بالاتر است. افرادی که رویدادهای استرس‌زا مانند تغییرات اساسی در سازمان را با راهبردهای شناختی تنظیم هیجان سازگاران مثلاً با اتخاذ دیدگاه می‌بینند، معمولاً به این نتیجه می‌رسند که اتفاقی که برای آنها افتاده می‌توانست بدتر باشد، یا اینکه قبلاً موقعیت‌های بدتری را پشت سر گذاشته‌اند، یا اینکه دیگران موقعیت‌های بدتر را تجربه کرده‌اند. راهبرد شناختی تنظیم هیجان سازگاران ارزیابی مجدد شناختی افراد را به ارزیابی مجدد رویداد به‌منظور یافتن جنبه‌های مفید آن سوق می‌دهد و می‌تواند ظهور این باورها را محدود کند که جهان مکان خطرناکی است. این دو راهبرد با هم می‌توانند به افراد کمک کنند تا رویداد آسیب‌زا را در زندگی خود ادغام کنند (پوچلانگ و همکاران، ۲۰۲۰).

• نتیجه‌گیری

از آنجایی که تغییر سازمانی اساسی، می‌تواند در وهله اول پیامدهای منفی زیادی را برای کارکنان و به‌ویژه مدیران در سطوح بالای سازمان به همراه داشته باشد، ممکن است به شکل یک رویداد آسیب‌زا ادراک شده و مدیران چنین تغییراتی را مشابه تروما تجربه خواهند کرد. همان‌طور که آورده شد، تحقیقات بالینی نشان داده است که راهبردهای تنظیم هیجان، ذهنی‌سازی و سبک دلبستگی می‌تواند در تجربه تروما نقش ایفا کند.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به این نکته اشاره کرد که پژوهش تنها بر مدیران یک شرکت خاص انجام شده است، بنابراین، تعمیم نتایج به جوامع دیگر با احتیاط صورت می‌گیرد. همچنین علی‌رغم اینکه الگوی تحلیل مسیر تأیید گردید؛ باید در نظر داشت که روابط مدل تنها روابط علی هستند و به معنای علت و معلول مانند پژوهش‌های آزمایشی نیستند. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی در نمونه‌های متنوع‌تر (سازمان‌های دولتی و خصوصی، صنایع مختلف و بافت‌های فرهنگی گوناگون) و با روش نمونه‌گیری تصادفی انجام شود. همچنین به‌کارگیری طرح‌های طولی و شبه‌آزمایشی برای بررسی روابط علی و ارزیابی اثربخشی مداخلات مبتنی بر ذهنی‌سازی و تنظیم هیجان پیشنهاد می‌گردد.

دلبستگی ایمن در مدیران می‌تواند از طریق راهکارهایی مانند مشورت و مشارکت مدیران در تصمیم‌گیری‌های مربوط به تغییرات سازمانی، ایجاد فرهنگ بازخورد مستقیم و ساختار کاری انعطاف‌پذیر ارتقا یابد. سازمان‌ها می‌توانند این قبیل اقدامات را انجام دهند تا این دلبستگی را بهبود بخشند و ترومای سازمانی را کاهش دهند. سازمان‌ها می‌توانند فرهنگ سازمانی را به گونه‌ای تغییر دهند که ارتباطات قوی، اعتماد و تعامل مثبت بین مدیران و عاملان تغییر را ترویج کند. همچنین سازمان‌ها می‌توانند در هنگام تغییرات اساسی محیطی شامل ارائه فرصت‌های مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، ایجاد جلسات دوره‌ای باز و شفافیت در اطلاع‌رسانی را ایجاد کنند که مدیران بتوانند به‌راحتی باهم ارتباط برقرار کنند. سازمان‌ها همچنین می‌توانند خدمات پشتیبانی روان‌شناختی مانند برنامه‌های آموزشی برای مدیریت استرس ناشی از تروما، آموزش مدیریت هیجان و نیز آموزش مبتنی بر ذهنی‌سازی را برای مدیران در هنگام تغییرات اساسی ارائه دهند.

• تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع در انجام این پژوهش وجود ندارد.

• تشکر و قدردانی

از تمامی مشارکت‌کنندگان محترم، صمیمانه قدردانی می‌گردد.

• منابع

- احمدی، مهناز، باقریان سرارودی، رضا، و موسوی، سیدمحمدحسین. (۱۳۹۹). ذهنی‌سازی و ماهیت چند بعدی آن. *تحقیقات علوم رفتاری*، ۱۸ (۴)، ۶۱۶-۶۲۲. <http://rbs.mui.ac.ir/article-1-947-fa.html>
- دروگر، الهه، فتحی آشتیانی، علی، و اشرفی، عماد. (۱۳۹۹). اعتباریابی و پایایی سنجی نسخه فارسی پرسشنامه ذهنی‌سازی. *روانشناسی بالینی*، ۱۲ (۱)، ۱-۱۲. <https://doi.org/10.22075/jcp.2020.19854.1891>
- عرب علی‌دوستی، فاطمه، دهقانی، محمود، روشن، مریم، و رباط میلی، سمیه. (۱۴۰۳). ارتباط بین سبک‌های دلبستگی و دشواری در تنظیم هیجان: بررسی نقش تعدیل‌کنندگی کارکرد تأملی. *روانشناسی بالینی و شخصیت*، ۲۲ (۲)، ۱۵۷-۱۶۸. <https://doi.org/10.22070/cpap.2024.18550.1466>
- طهرانی، مریم، وکیلی، یوسف، و وفایی، فاطمه. (۱۳۹۹). تأثیر مبادله رهبر-پیرو بر طفره‌روی اجتماعی کارکنان: تبیین نقش تعدیل‌گری سبک دلبستگی و میانجی‌گری اعتماد به رهبری و تعهد سازمانی، *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۹ (۴)، ۱۵۹-۱۹۳. [20.1001.1.23221518.1399.9.4.6.0](https://doi.org/10.1001.1.23221518.1399.9.4.6.0)
- فهم راد، داوود، آفاجانی، طهمورث، و انصاری نژاد، نصراله. (۱۳۹۸). بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین سبک‌های دلبستگی و تعهد سازمانی در کارکنان اداره بهزیستی شهریار. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۱ (۴۱)، ۱۳۵-۱۵۸. <https://doi.org/10.52547/jcoc.11.4.135>
- نادی، محمد علی، و گل شیرازی، نفیسه. (۱۳۹۱). مدل یابی معادلات ساختاری ارتباط بین سبک‌های دلبستگی و عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان، *مجله مطالعات مدیریت ورزشی*، ۴ (۱۳)، ۲۶۱-۲۸۰. <https://civilica.com/doc/765020>
- نوروزی، نسیم، و نجفی، محمود. (۱۴۰۲). نقش واسطه‌ای سبک‌های دلبستگی و عواطف منفی در رابطه بین ترومای کودکی با علائم وسواس فکری - عملی. *روانشناسی بالینی*، ۱۵ (۳)، ۶۹-۷۹. <https://civilica.com/doc/1934078>
- Bales, D. L., Timman, R., Luyten, P., Busschbach, J., Verheul, R., & Hutsebaut, J. (2017). Implementation of evidence-based treatments for borderline personality disorder: The impact of organizational changes on treatment outcome of mentalization-based treatment. *Personality and mental health*, 11 (4), 266-277. <https://doi.org/10.1002/pmh.1381>
- Bateman, A., & Fonagy, P. (2016). *Mentalization-based treatment for personality disorders: A practical guide*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/med/9780199680375.001.0001>
- Bookhout, M. K., Hubbard, J. A., & Moore, C. C. (2018). Emotion Regulation. *The Wiley Handbook of Disruptive and Impulse-Control Disorders*, 221-236. <https://doi.org/10.1002/9781119092254.ch14>
- Bowlby, J. (1973). *Attachment and loss: Volume 2: Separation*. New York: Basic Books, Inc.
- Condino, V., Giovanardi, G., Vagni, M., Lingardi, V., Pajardi, D., & Colli, A. (2022). Attachment, trauma, and mentalization in intimate partner violence: A preliminary investigation. *Journal of interpersonal violence*, 37 (11-12), NP9249-NP9276. <https://doi.org/10.1177/0886260520980384>
- Di Stefano, G. D., Piacentino, B., & Ruvoilo, G. (2017). Mentalizing in organizations: A psychodynamic model for an understanding of well-being and suffering in the work contexts. *World Futures*, 73 (4), 216-223. <https://doi.org/10.1080/02604027.2017.1333850>
- Ellis, B. R. (2019). *The trauma in organizational change: correlation study of change fatigue and ptsd in the workplace* (Doctoral dissertation, Regent University).
- Fonagy, P., & Luyten, P. (2009). A developmental, mentalization-based approach to the understanding and treatment of borderline personality disorder. *Development and Psychopathology*, 21 (4), 1355-1381. <https://doi.org/10.1017/S0954579409990198>
- Fonagy, P., Gergely, G., & Jurist, E. L. (2018). *Affect regulation, mentalization and the development of the self*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429471643>
- Galavandi, H., & Ashrafi Salimkandi, F. (2019). The relationship of organizational trauma with reducing organizational ethics. *International Journal of Ethics and Society*, 1 (1), 31-40.
- Gallego, J. M. (2017). Organizational trauma and change management. In *Organizational Culture and Behavior: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications* (pp. 922-944). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-1913-3.ch043>
- Garnefski, N., & Kraaij, V. (2007). The cognitive emotion regulation questionnaire. *European journal of psychological assessment*, 23 (3), 141-149. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.23.3.141>
- Gross, J.J. (2015). *Handbook of Emotion Regulation*: Guilford Publications.
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 26 Step by Step: A Simple Guide and Reference* (16th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429056765>
- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1987). Romantic love conceptualized as an attachment process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 511-524. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.3.511>
- Huang, Y. L., Fonagy, P., Feigenbaum, J., Montague, P. R., Nolte, T., & London Personality and Mood Disorder Research Consortium. (2020). Multidirectional pathways between attachment, mentalizing, and posttraumatic stress symptomatology in the context of childhood trauma. *Psychopathology*, 53 (1), 48-58. <https://doi.org/10.1159/000506406>

- Hudson, D. L. (2010). Describing the relationship between workplace engagement and attachment theory (Doctoral dissertation, Phillips Graduate Institute).
- Khaw, K. W., Alnoor, A., Al-Abrow, H., Tiberius, V., Ganesan, Y., & Atshan, N. A. (2023). Reactions towards organizational change: a systematic literature review. *Current Psychology*, 42 (22), 19137-19160. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03070-6>
- Lind, M., Hagelquist, J. Ø., & Rasmussen, H. (2022). Mentalization-based principles within the organization: Elevated empowerment and lower depressive symptoms. *Current Psychology*, 41 (4), 2319-2326. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00755-8>
- Luyten, P., Campbell, C., Allison, E., & Fonagy, P. (2020). The mentalizing approach to psychopathology: State of the art and future directions. *Annual review of clinical psychology*, 16 (1), 297-325. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-071919-015355>
- Luyten, P., Malcorps, S., Fonagy, P., & Ensink, K. (2019). Assessment of mentalizing. *Handbook of mentalizing in mental health practice*, 2, 37-62.
- Middleton, J., Harvey, S., & Esaki, N. (2015). Transformational leadership and organizational change: how do leaders approach trauma-informed organizational change... twice? *Families in Society*, 96 (3), 155-163. <https://doi.org/10.1606/1044-3894.2015.96.21>
- Muñoz-Rivas, M., Bellot, A., Montorio, I., Ronzón-Tirado, R., & Redondo, N. (2021). Profiles of emotion regulation and post-traumatic stress severity among female victims of intimate partner violence. *International journal of environmental research and public health*, 18 (13), 6865. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136865>
- Nazzaro, M.P., Boldrini T., Tanzilli A., Muzi L., Giovanardi G., Lingiardi V. (2017). Does reflective functioning mediate the relationship between attachment and personality? *Psychiatry Research*, 256, 169-175. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2017.06.045>
- Orieno, O. H., Udeh, C. A., Oriekhoe, O. I., Odonkor, B., & Ndubuisi, N. L. (2024). Innovative management strategies in contemporary organizations: a review: analyzing the evolution and impact of modern management practices, with an emphasis on leadership, organizational culture, and change management. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 6 (1), 167-190. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v6i1.715>
- Peters, M. (2021). Trauma and mentalization ability in older patients. *GeroPsych*, 34 (3), 145-154. <https://doi.org/10.1024/1662-9647/a000256>
- Puechlong, C., Weiss, K., Le Vigouroux, S., & Charbonnier, E. (2020). Role of personality traits and cognitive emotion regulation strategies in symptoms of post-traumatic stress disorder among flood victims. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 50, 101688. <https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2020.101688>
- Purtle, J. (2020). Systematic review of evaluations of trauma-informed organizational interventions that include staff trainings. *Trauma, Violence, & Abuse*, 21 (4), 725-740. <https://doi.org/10.1177/1524838018791304>
- Rasmussen, H., & Hagelquist, J. Ø. (2016). *Mentalisering i organisationen*. Hans Reitzels Forlag.
- Rasmussen, H., & Hagelquist, J. Ø. (2019). *Mentalisering i ledelse og samarbejde*. Hans Reitzels Forlag
- Sahib, A., Chen, J., Cárdenas, D., & Caele, A. L. (2023). Intolerance of uncertainty and emotion regulation: A meta-analytic and systematic review. *Clinical Psychology Review*, 102, 102270. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2023.102270>
- Scoglio, A. A. J., Rudat, D. A., Garvert, D., Jarmolowski, M., Jackson, C., & Herman, J. L. (2018). Self-Compassion and Responses to Trauma: The Role of Emotion Regulation. *Journal of Interpersonal Violence*, 33 (13), 2016-2036. <https://doi.org/10.1177/0886260515622296>
- Steinkamp, M., & de Vries, M. K. (2014). Behind the masks of silence: how leaders can overcome organizational trauma. *Executive Master in Consulting and Coaching for Change*.
- Stuart, R. (1996). The trauma of organizational change. *Journal of European Industrial Training*, 20 (2), 11-16. <https://doi.org/10.1108/03090599610111032>
- Tibi, L., van Oppen, P., van Balkom, A. J., Eikelenboom, M., Hendriks, G. J., & Anholt, G. E. (2020). Childhood trauma and attachment style predict the four-year course of obsessive-compulsive disorder: Findings from the Netherlands obsessive compulsive disorder study. *Journal of affective disorders*, 264, 206-214. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2019.12.028>
- Trindade, I. A., Ferreira, C., & Pinto-Gouveia. (2018). The longitudinal effects of emotion regulation on physical and psychological health: A latent growth analysis exploring the role of cognitive fusion in inflammatory bowel disease. *British Journal of Health Psychology*, 23 (1), 171-185. <https://doi.org/10.1111/bjhp.12280>
- Virgá, D., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., van Beek, I., & Sulea, C. (2019). Attachment styles and employee performance: The mediating role of burnout. *The Journal of psychology*, 153 (4), 383-401. <https://doi.org/10.1080/00223980.2018.1542375>