



Designing and Testing a Structural Model of effects of Organizational Basic Psychological Needs on Job Well-being and Job Depression with mediating Secure, Anxious and Avoidant Organizational Attachment Styles

- **AbdulZahra Naami**, (*Corresponding author), Professor of Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. naamiabdol@scu.ac.ir
Moloud Hendiani, Ph.D. student in Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

Abstract

Background and aims: Despite the importance of addressing psychological needs and attachment styles in the quantity and quality of communication between today's organizations and employees, existing organizational models contain gaps in this field. This research was conducted with the aim of designing and testing a model on the effect of organizational basic psychological needs on job psychological well-being and job depression, with secure, anxious, and avoidant organizational attachment styles as mediating factors among employees of a company.

Methods: The current research was applied, and its method was descriptive. The statistical population of the study consisted of employees from the Water & Wastewater Company in Ahvaz City. The research sample comprised 200 participants selected through a simple random sampling method. The tools used included the Scale of Organizational Attachment Styles (Scrima, 2020), the Psychological Well-Being in the Workplace Scale (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2011), the Occupational Depression Scale (Bianchi & Schonfeld, 2020), and the Organizational Basic Psychological Needs Questionnaire (Van den Broeck et al., 2010). Data analysis was conducted using the statistical method of structural equation modeling, AMOS 24 software, and the bootstrap method.

Results: The results showed that the proposed model had a good fit with the data. In addition, the direct paths from organizational basic psychological needs to secure, anxious, and avoidant organizational attachment styles, as well as to job psychological well-being and job depression, were significant. Furthermore, the indirect path effects of organizational basic psychological needs on job psychological well-being and job depression through secure, anxious, and avoidant organizational attachment styles were also significant (CFI = 0.99, IFI = 0.98, GFI = 0.99, RMSEA = 0.06, DF = 11, $\chi^2 = 48.40$).

Conclusion: Therefore, it can be concluded that secure, anxious, and avoidant organizational attachment styles were able to explain the effect of organizational basic psychological needs on job well-being and occupational depression.

Conflicts of interest: None

Funding: This research was carried out with the financial support of the Vice-Chancellor for research of Shahid Chamran University of Ahvaz.

Keywords

Secure

Anxious

Avoidant Organizational Attachment

Job Well-Being

Occupational Depression

Organizational Basic Psychological Needs

Received: 2024/10/31

Accepted : 025/04/28

INTRODUCTION

The psychological health of employees is considered one of the most important issues in organizations. A decline in employees' psychological health can impose significant direct and indirect costs on both individuals and the organization. One key dimension of psychological health in the workplace is job depression, which encompasses a range of symptoms, including loss of pleasure (diminished interest in activities that were previously enjoyable), depressed mood (feelings of helplessness, hopelessness, and loss of motivation), sleep disturbances, fatigue, loss of energy, changes in appetite, feelings of worthlessness, cognitive impairment, mental and motor slowness or restlessness, and suicidal thoughts—symptoms that employees attribute to workplace stress and challenges. For example, employees who experience occupational depression often associate feelings of fatigue, low mood, or restlessness with the conditions of their work environment. Research indicates that depression negatively impacts work performance and productivity.

Job psychological well-being involves addressing employees' physical, mental, and social dimensions, fostering a positive and fulfilling organizational environment. This includes satisfied and committed employees, satisfied customers, strong relationships between employees and employers, and reduced stress and anxiety in the workplace.

The organization functions as a social context in which various forms of social relationships are established. According to self-determination theory, the behavior of an organization and its representatives—managers and supervisors—toward employees, as well as the fulfillment or lack thereof of employees' basic organizational psychological needs, play a crucial role in shaping different organizational attachment styles. These attachment styles, in turn, influence job psychological well-being and occupational depression.

Additionally, self-determination theory identifies three fundamental psychological needs: autonomy, competence, and relatedness. The need for autonomy refers to an individual's sense of choice in initiating, maintaining, and regulating activities.

Inspired by the theories of self-determination, attachment (Bowlby), and organizational attachment theory, it is expected that managerial accountability, availability, and employees' satisfaction with the fulfillment of their basic psychological needs within the organization will lead to the development of a secure organizational attachment style among employees. Conversely, a lack of responsiveness and unavailability of the organization when employees need support, along with the failure to meet their basic organizational psychological needs, is likely to

result in the formation of an insecure organizational attachment style among employees.

Despite the research conducted on the effectiveness—or lack thereof—of basic organizational psychological needs on job depression and well-being through organizational attachment styles, this issue has unfortunately been overlooked by organizational psychologists in our country, and studies in this field remain scarce. Given this research gap, examining the effects of organizational psychological needs on well-being and occupational depression through employees' organizational attachment styles can provide valuable insights, helping organizations offer better emotional and psychological support to their employees.

METHODOLOGY

In this research, the required sample size was determined to be 230 participants using the Kerschi-Cochran formula. These individuals were selected through a simple random sampling method. After collecting and reviewing the questionnaires, 30 were excluded from the analysis due to incompleteness, and the final analysis was conducted with 200 questionnaires.

To evaluate the proposed model, data analysis was performed using structural equation modeling with SPSS version 24 and AMOS version 24 software. Mediation relationships were tested using the bootstrap method. Multivariate outlier data were analyzed using Mahalanobis distance, and the results indicated that the data from seven subjects (subjects 18, 50, 51, 103, 109, 185, and 179) were outliers. Consequently, these seven subjects' data were excluded from the final analysis.

To assess the assumption of normality, skewness and kurtosis statistics were utilized."

According to the results, the skewness and kurtosis of anxious organizational attachment, avoidant organizational attachment, adaptive performance, occupational well-being, and occupational depression are -0.91, 0.73, -0.80, 0.65, and -0.77, and 0.42, 0.77, 0.52, 0.85, and 0.44, respectively. These values confirm the assumption of data normality. To test the hypothesis of multiple collinearity, tolerance statistics and the variance inflation factor were used. Given the results for the variance inflation factor and tolerance, it can be concluded that the assumption of multiple collinearity is also satisfied.

RESULTS

The data from 200 participants (131 males and 69 females) revealed that 145 individuals were married (72.5%) and 55 were single (27.5%). In terms of education, 23 participants held diploma or sub-diploma degrees (11.5%), 30 had post-diploma educational qualifications (15%), 87 possessed

Table 1. Mean, standard deviation and correlation matrix of the variables

variables	Mean	SD	1	2	3	4	5	6
Secure attachment	12/815	5/658	1					
Anxious attachment	14/51	4/23	-0/21**	1				
Avoidant attachment	11/28	11/28	4/515	-0/18**	1			
Psychological needs	43/74	16/41	0/40**	-0/36****	-0/26**	1		
Occupational depression	10/745	6/415	-0/31**	0/45**	0/40**	-0/45**	1	
Psychological wellbeing	100/45	20/487	0/35**	-0/36**	-0/28**	0/59**	-0/52**	1

P<0/01**

Table 2. Final Model fit indices

Fit indices Model	χ^2	DF	χ^2/DF	GFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
Final model	48/40	11	4/400	0/99	0/98	0/94	0/99	0/06

bachelor's degrees (43.5%), 51 held master's degrees (25.5%), and 9 participants had doctorate degrees (4.5%).

Table 1 shows that the correlation coefficients between the variables are significant at the 0.01 level, and this indicates the desirability of the relationships for the analysis of structural equations.

Table 2 shows that the initial results related to the fit indices are favorable. Based on this, it can be said that the proposed model has a good fit with the collected data.

The results of the path coefficients showed that the path coefficients for organizational fundamental psychological needs to job psychological well-being are 0.38 and to job depression are -0.31, both of which are significant at the $p<0.001$ level. The path coefficients for organizational fundamental psychological needs to secure, anxious, and avoidant organizational attachment are 0.45, -0.39, and -0.47, respectively, all of which are significant at the $p<0.001$ level. Additionally, the path coefficients for secure, anxious, and avoidant organizational attachment styles to job depression are -0.39, 0.37, and 0.34, respectively, and are significant at the $p<0.001$ level. The path coefficients for secure, anxious, and avoidant organizational attachment styles with job psychological well-being are 0.39, -0.28, and -0.38, respectively, and all are significant at the $p<0.001$ level.

Figure 1 presents the results of direct standard coefficient paths between variables. As shown, the path coefficients for fundamental organizational psychological needs to occupational psychological well-being are 0.38, and to occupational depression are -0.31, both of which are significant at the $p<0.001$ level. The path coefficients for fundamental organizational psychological needs to secure, anxious, and avoidant

organizational attachment are 0.45, -0.39, and -0.47, respectively, all of which are significant at the $p<0.001$ level. Additionally, the path coefficients for secure, anxious, and avoidant organizational attachment styles to occupational depression are -0.39, 0.37, and 0.34, respectively, and are significant at the $p<0.001$ level. The path coefficients for secure, anxious, and avoidant organizational attachment styles with occupational psychological well-being are 0.39, -0.28, and -0.38, respectively, and all are significant at the $p<0.001$ level.

To investigate and indirectly test the effect of fundamental organizational psychological needs on occupational psychological well-being and occupational depression through secure, anxious, and avoidant organizational attachment styles, the bootstrap method was used, and the results are presented in Table 3. When interpreting the data in Table 3, it is important to note that if the upper and lower limits of the coefficient for a path include zero, it indicates that the path is not significant. Conversely, if the confidence interval does not include zero, the path is considered meaningful. When interpreting the data from Table 3, it is important to note that if the upper and lower limits of a path coefficient include zero, it indicates that the path is not significant. Conversely, if zero is not included within the limits, the path is considered meaningful.

The results of Table 3 show that the indirect effect of fundamental organizational psychological needs on occupational psychological well-being through secure, anxious, and avoidant organizational attachment is equal to 0/32, -0/28 and -0/30, all three of which are significant at the 0.001 level. In addition, the lower limit and upper limit of the confidence interval do not include the basic psychological needs of the organization on occupational psychological

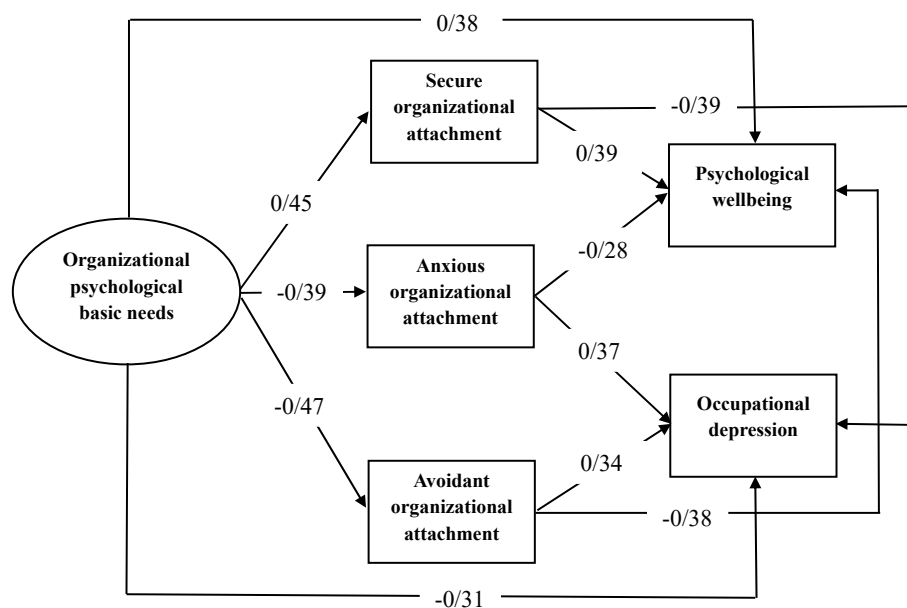


Fig. 1. Direct paths of standardized coefficients between variables

well-being through secure, anxious and avoidant organizational attachment. Also, the indirect effect of organizational fundamental psychological needs on occupational depression through secure, anxious and avoidant organizational attachment is -0/31 and -0/31 respectively. and 0/33. are that all three are significant at the 0.001 level. In addition, the lower limit and the upper limit of the confidence interval of fundamental organizational psychological needs on the well-being of occupational depression through secure, anxious and avoidant organizational attachment do not include zero.

DISCUSSION

Based on the obtained results, regarding the effect of organizational attachment styles on job psychological well-being and job depression, it can be said that employees with a secure attachment style toward their organization perceive their organization as reliable and do not categorize employees into insiders and outsiders. This enables employees to experience greater mental and psychological well-being, preventing job depression.

A secure organizational attachment style, resulting from the fulfillment of fundamental organizational psychological needs, helps employees manage stressful environmental conditions. It serves as a form of organizational support that enhances job psychological well-being and reduces job depression. Conversely, anxious and avoidant organizational attachment styles stemming from the lack of fulfillment of fundamental organizational psychological needs lead to a diminished sense of psychological security.

This lack of security, combined with increased mental rumination, makes employees feel less in control when adapting to different job positions.

As a result, when employees with insecure organizational attachment styles encounter various job-related challenges, they may struggle to communicate their concerns due to the insecurity of their organizational environment. Over time, instead of resolving these issues, they accumulate, ultimately leading to occupational depression.

CONCLUSION

In this research, the effects of organizational psychological needs satisfaction were investigated both directly and through the mediation of secure, anxious, and avoidant organizational attachment styles on occupational well-being and occupational depression.

To summarize the results of the research on the direct effect of the organizational fundamental psychological needs of the organization on job psychological well-being and job depression, it should be said that based on the self-determination theory of the social context governing the organization through the support it provides for employees or refuses this support, It can lead to the fulfillment or failure of the basic psychological needs of people in the work environment. Regarding the effect of organizational attachment styles on occupational psychological well-being and occupational depression, it should be said that employees who have a secure attachment style towards their organization consider their organization as reliable and do not divide employees into two

categories of insiders and non-insiders. This makes the employees experience more mental and psychological peace, and the areas of occupational depression do not arise for the employees. As a result, meeting psychological needs by creating a secure attachment style provides an important positive buffer against depression for employees.

Due to the fact that this research was conducted in Ahvaz Water and Sewerage Company, caution should be observed in generalizing its results to other organizations and industries. Second, since the instrument used in this research was a questionnaire, the limitations of this instrument should be taken into account, and third, since the research was cross-sectional and correlational, it is difficult to draw conclusions in the form of cause and effect. Therefore, it is suggested to investigate the effect of providing basic organizational psychological needs on other organizational variables such as job enthusiasm and organizational commitment. Finally, it is recommended to prevent the formation of anxious and avoidant organizational attachment styles and to reduce job depression, managers and supervisors are recommended to fulfill the the organizational basic psychological needs of employees.

ACKNOWLEDGMENT

The researchers would like to express their gratitude to all the employees who participated in the study by completing the questionnaires, as well as the officials of the Ahvaz Water and Sewerage Company for their full cooperation in the implementation of the research.

CONFLICT OF INTEREST

There are no conflicts of interest in the publication

of this paper

AUTHOR CONTRIBUTIONS

The authors contributed equally to this research.

OPEN ACCESS

©2025 The author(s). This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons license, and indicate if changes were made. The images or other third-party material in this article are included in the article's Creative Commons license, unless indicated otherwise in a credit line to the material. If material is not included in the article's Creative Commons license and your intended use is not permitted by statutory regulation or exceeds the permitted use, you will need to obtain permission directly from the copyright holder. To view a copy of this license, visit: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

ETHICAL CONSIDERATION

All employees who participated in this study provided informed and voluntary consent. The confidentiality of the extracted data was upheld at all stages of the research. This study was conducted with financial support from the Vice-Chancellor for Research at Shahid Chamran University of Ahvaz.

CODE OF ETHICS

Due to the nature of this research, obtaining approval from an ethics committee was not required.

How to cite this article:

AbdulZahra Naami, Moloud Hendiani. Designing and Testing a Structural Model of effects of Organizational Basic Psychological Needs on Job Well-being and Job Depression with mediating Secure, Anxious and Avoidant Organizational Attachment Styles . Iran Occupational Health. 2025 (01 May);21:5.

***This work is published under CC BY-NC 4.0 licence**





تدوین و آزمون الگوی ساختاری از اثر نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی بر افسردگی شغلی و بهزیستی شغلی با میانجی گری سبک های دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی

عبدالزهرا نعامی: (* نویسنده مسئول) استاد گروه روانشناسی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. naamiabdol@scu.ac.ir
مولود هندیانی: دانشجوی دکترای روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

چکیده

شیوه استناد به این مقاله:

کلیدواژه‌ها

دلبستگی سازمانی ایمن
اضطرابی
اجتنابی
بهزیستی روانشناختی شغلی
افسردگی شغلی
کامروایی نیازهای روانشناختی بنیادین
سازمانی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۸/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۲/۸

زمینه و هدف: علیرغم اهمیت تأمین نیازهای روانشناختی و سبک های دلبستگی در کمیت و کیفیت ارتباطات سازمان های امروزی با کارکنان، مدل های سازمانی موجود در این زمینه خلأ داشته است. این پژوهش با هدف تدوین و آزمون الگویی از اثر نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی بر بهزیستی روانشناختی شغلی و افسردگی شغلی با میانجی گری سبک های دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی انجام شد.

روش بررسی: طرح پژوهش حاضر از نوع کاربردی و روش آن از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق کارکنان یک سازمان بودندو نمونه پژوهش شامل ۲۰۰ نفر از این کارکنان بود که با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه های دلبستگی سازمانی (اسکریم، ۲۰۲۰)، نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی (وان-دن بروک و همکاران، ۲۰۱۰)، بهزیستی روانشناختی در محیط کار (داگنایس-دمایس و ساوی، ۲۰۱۱) و افسردگی شغلی (بیانکی و شونفلد، ۲۰۲۰) استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار ۲۴-Spss استفاده، الگویابی معادلات ساختاری در نرم افزار ۲۴-Amos و روش بوت استرپ استفاده شده است.

یافته ها: نتایج نشان دادند که الگوی طراحی شده از برازش مناسبی برخوردار است. همچنین یافته ها نشان دادند که مسیرهای نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی به دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی، بهزیستی شغلی و افسردگی شغلی معنادار بودند.

نتیجه گیری: همچنین نتایج تحلیل مسیرهای غیر مستقیم نشان دادند که دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی اثرات نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی را بر بهزیستی روانشناختی شغلی و افسردگی شغلی را میانجی گری نمودند.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت کننده: ندارد.

AbdulZahra Naami, Moloud Hendiani. Designing and Testing a Structural Model of effects of Organizational Basic Psychological Needs on Job Well-being and Job Depression with mediating Secure, Anxious and Avoidant Organizational Attachment Styles . Iran Occupational Health. 2025 (01 May);21:5.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است

مقدمه

سلامت روانشناختی کارکنان از جمله موضوعات مهم در سازمان ها محسوب می گردد، زیرا اگر سلامت روانشناختی کارکنان کاهش یابد، می تواند هزینه های مستقیم و غیر مستقیم بی شماری را به کارکنان و سازمان تحمیل کند. یکی از ابعاد سلامت روانشناختی در سازمان ها افسردگی شغلی می باشد. افسردگی شغلی در برگیرنده مجموعه نشانگانی مانند عدم لذت (از دست دادن لذت و علاقه به فعالیت هایی که پیش از آن تجربه ی جالب و لذت بخشی بودند)، خلق افسرده (احساس درماندگی و ناامیدی، از دست دادن انگیزه) اختلال در خواب، خستگی، ازدست دادن انرژی، تغییر در اشتها، احساس بی ارزشی، اختلال شناختی، کندی یا بی قراری روانی و حرکتی و افکار خودکشی اشاره دارد که کارکنان آنها را ناشی از استرس ها و مشکلات موجود در محیط کار می دانند. برای مثال کارکنانی که افسردگی شغلی را تجربه کرده اند احساس خستگی، خلق پایین یا بی قراری را ناشی از شرایط محیط کار می دانند (۱). بنابراین می توان گفت که افسردگی شغلی از لحاظ علامت شناسی تفاوت چندانی با افسردگی رایج ندارد اما تفاوت آنها در این است که افسردگی رایج از لحاظ علت شناسی علت واحدی ندارد اما علت مهم افسردگی شغلی ناشی از شرایط نامطلوب محیط کار قلمداد شده است (۲). مطالعات نشان می دهند که افسردگی عملکرد و بهره وری کاری را کاهش می دهد (۳).

متغیر دوم سلامت روانشناختی به بهزیستی روانشناختی شغلی مربوط می شود. از این منظر سلامت روانشناختی فقط به معنای فقدان بیماری روانی محسوب نمی شود بلکه همراه آن داشتن نگرش مثبت نسبت به خود، داشتن روابط مثبت و صمیمانه با دیگران، احساس استقلال و داشتن نقش فعال در زندگی، احساس کنترل بر محیط، هدفمند بودن زندگی و احساس رشد مداوم است (۴). همچنین، به اعتقاد باویو و باتل^۱ (۵) بهزیستی روانشناختی شغلی به معنای توجه به ابعاد جسمانی، روانی و اجتماعی کارکنان و ایجاد یک محیط سازمان مثبت و شاد، کارکنان خشنود و متعهد، مشتریان خشنود، رابطه خوب بین کارکنان و کارفرما، استرس و اضطراب کم در محیط کار می باشد. داگنایس-دمایس و ساوی (۶) معتقدند که بهزیستی شغلی دارای پنج حیطه تناسب بین فردی در کار، رشد پذیری در کار، احساس شایستگی در کار، تقدیر درک شده در کار و میل برای

مشارکت در کار می باشد.

در پژوهش حاضر کیفیت ارتباط سازمان ها با کارکنان و کامروایی یا عدم کاروایی نیازهای آنان توسط سازمان ها برای تبیین بهزیستی روانشناختی و افسردگی شغلی مد نظر قرار گرفته است. سازمان یک بافت اجتماعی محسوب می شود که انواع روابط اجتماعی در آن شکل می گیرند. بخشی مهمی از این روابط بین کارکنان با سرپرستان و مدیران است. گاهی این روابط سالم هستند و سلامت روانشناختی کارکنان در وضعیت مطلوبی قرار دارد اما گاهی این روابط نامطلوب و سمی هستند که این عامل می تواند به شدت بر افسردگی شغلی و کاهش بهزیستی روانشناختی کارکنان تأثیرگذار باشد. این نوع روابط و مناسبات سازمان با کارکنان و نحوه اثرگذاری آنها بر روحیات کارکنان را می توان بر اساس نظریه خود-تعیینی (۷) و سبک دلبستگی سازمانی هازن و شاور (۸) تبیین کرد. بر اساس نظریه خود-تعیینی، نحوه رفتار سازمان و نمایندگان آن یعنی مدیران و سرپرستان با کارکنان و نیز کامروایی یا عدم کامروایی نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی کارکنان نقش مهمی در شکل گیری انواع سبک های دلبستگی سازمانی کارکنان و به دنبال آن بهزیستی روانشناختی شغلی و افسردگی شغلی دارد (۹).

مبانی نظری

بر اساس نظریه خودتنظیمی (۷)، انسانها سه نوع نیاز روانشناختی دارند که شامل نیاز به خودمختاری، شایستگی و ارتباط می باشند. نیاز به خودمختاری، شامل داشتن احساس انتخاب در شروع، نگهداری و تنظیم فعالیت ها است. خودمختاری یعنی اینکه تمایلات، ترجیحات و عقاید فرد تعیین کننده فعالیت وی باشند (۱۰). نیاز به شایستگی عبارت است از نیاز به مؤثر بودن در تعامل با محیط که بیانگر میل به کار بردن استعدادها و مهارت ها در انجام کار، دنبال کردن چالش های بهینه و تسلط یافتن بر آنهاست (۱۰). زمانی که به کارکنان اجازه داده می شود تا در وظایف چالش برانگیز مشارکت داشته باشند و از این طریق مهارت های خود را پرورش دهند، در آن صورت قادر هستند که خود را با محیط های پیچیده و همواره در حال تغییر سازگار کنند و نیاز خود به شایستگی را کامروا سازند (۱۱). در نهایت نیاز به ارتباط، به برقراری پیوندها و دلبستگی های عاطفی با دیگران اشاره دارد و بیانگر میل به درگیر بودن در روابط صمیمانه می باشد (۱۰). وان-دن بروک و همکاران (۱۲)

با عاطفه مثبت، التزام شغلی، بهزیستی کلی، رضایت از زندگی، خشنودی شغلی، تعهد عاطفی و کاهش عاطفه منفی، فرسودگی و تمایل به ترک شغل همراه است (۱۵). لا-گاردیا و همکاران (۱۶) دلیل این که کام روایی نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی با سلامت روانشناختی ارتباط دارد این است که نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی بر سبک های دلبستگی سازمانی تأثیر می گذارند. لک و کانی (۱۷) که در مورد رابطه نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی با سبک های دلبستگی سازمانی تحقیق کردند نیز به یافته های مشابهی دست یافتند. در تحقیق وی و همکاران (۱۸) نیز نشان داده شد که کامروایی نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی با سبک های دلبستگی اضطرابی و اجتنابی رابطه منفی دارند. علاوه بر آن این محققین نشان دادند که نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی از طریق سبک های دلبستگی اضطرابی و اجتنابی موجب افزایش احساس شرم، افسردگی و احساس تنهایی گردیدند.

محققان نشان دادند که بین سبک های دلبستگی سازمانی با فرسودگی شغلی (۱۹،۲۰)، خستگی روانشناختی (۲۱)، عملکرد شغلی، بهزیستی روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی (۲۲)، اعتیاد به کار (۲۳)، استرس شغلی (۲۴)، فشار روانشناختی بالا (۲۵)، رفتارهای مخرب مانند غیبت، تأخیر، کم کاری، سوء مصرف مواد مخدرو تخریب اموال سازمان (۲۶-۲۹)، بهزیستی روانشناختی (۳۰) و پریشانی روانشناختی، مانند افسردگی (۳۱) ارتباط دارند.

علیرغم همه تحقیقات انجام گرفته در مورد نقش کامروایی یا عدم کامروایی نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی بر افسردگی شغلی و بهزیستی از طریق سبک های دلبستگی سازمانی، متأسفانه این موضوع تا به حال مورد توجه روانشناسان سازمانی در کشورمان قرار نگرفته و مطالعات و پژوهش هایی در این زمینه انجام نشده است. با توجه به این خلأ پژوهشی، بررسی اثرات نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی بر بهزیستی و افسردگی شغلی از طریق سبک های دلبستگی سازمانی کارکنان می تواند کمک کند تا سازمانها بهتر بتوانند کارکنان را از لحاظ هیجانی و روانشناختی حمایت کنند.

روش تحقیق

روش اجرای تحقیق

برای انجام این تحقیق در ابتدا با أخذ معرفی نامه از

بر اساس نیازهای روانشناختی بنیادین، مفهوم نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی را مطرح کرده است. نیاز روانشناختی بنیادین سازمانی خودمختاری بیانگر این است که کارکنان در بیان نظرات و عقاید خود در مورد شغل خود آزادی عمل دارند، در محیط کار، کارکنان مجبور به انجام دادن کارهایی که به آنها علاقه ندارند، نیستند و کارکنان آزادی عمل کافی دارند که کارها را به بهترین شکلی که خود تشخیص می دهند، انجام دهند. نیاز روانشناختی بنیادین سازمانی به شایستگی، بیانگر این است که کارکنان بر انجام شغل خود تسلط کافی دارند و در انجام شغل خود در حد اعلاء هستند و باور دارند که سخت ترین تکالیف شغلی را می توانند به نحو احسن انجام دهند. نیاز روانشناختی بنیادین سازمانی به ارتباط، به این موضوع می پردازد که فرد احساس می کند عضوی از گروه است، احساس می کند که در سازمان از وی مراقبت به عمل می آید و همچنین فرد احساس می کند که در فعالیت های گروهی و دسته جمعی او را مشارکت می دهند و در محیط کار دوستان صمیمی دارد.

با الهام از نظریه های خود-تعیینی، دلبستگی (بالبی) و نظریه دلبستگی سازمانی انتظار می رود که پاسخگویی، در دسترس بودن مدیران و کام روایی کارکنان از لحاظ نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی، موجب شکل گیری سبک دلبستگی سازمانی ایمن در کارکنان گردد. در مقابل عدم پاسخگویی و در دسترس نبودن سازمان در زمان هایی که کارکنان به آنها نیاز دارند عدم کام روایی نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی آنان نیز موجب شکل گیری سبک دلبستگی سازمانی اجتنابی در کارکنان گردد. در این حالت فرد روابط صمیمی و نزدیک با سازمان ندارد، تمایلی به برقراری ارتباط با دیگران در محل کار ندارد و همچنین تمایلی به خودافشایی در سازمان ندارد. دلبستگی سازمانی اضطرابی زمانی بوجود می آید که کارکنان به دلیل رفتارهای بی ثبات و غیر قابل اعتماد مدیران و سرپرستان در کام روایی نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی آنان، نمی توانند به سازمان تکیه کنند. در نتیجه در دلبستگی سازمانی اضطرابی کارکنان نگرانند که مبادا سازمان آن طور که شاید و باید به آنها اهمیت ندهد، یا فرد از این موضوع نگران است که مبادا سرپرستان و مدیران سازمان با او مانند بقیه کارکنان تعامل نکنند (۱۳،۱۴).

کام روایی نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی

برآزش مطلوب تری برخوردار بود ($RMSEA=0/05$)؛ $GFI=0/91$ ؛ $CFI=0/90$ ؛ $TLI=0/92$ ؛ $\chi^2/df=3/23$ (DF).

همچنین اسکریما (۳۲) برای محاسبه پایایی پرسشنامه ها از روش آلفای کرونباخ استفاده کرد. نتایج نشان دادند که ضرایب پایایی پرسشنامه های سبک دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی به ترتیب برابر با $0/81$ ، $0/70$ و $0/87$ می باشند. در تحقیق حاضر ضرایب پایایی پرسشنامه های سبک دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی با روش آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با $0/71$ ، $0/77$ و $0/77$ می باشند. همچنین در تحقیق حاضر برای محاسبه اعتبار پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده گردید. شاخص های برازش سه عاملی این پرسشنامه مطلوب بودند ($RMSEA=0/08$ ؛ $GFI=0/90$ ؛ $CFI=0/90$ ؛ $TLI=0/99$ ؛ $\chi^2/df=8/86$).

پرسشنامه نیازهای روانشناختی بنیادین در محیط کار

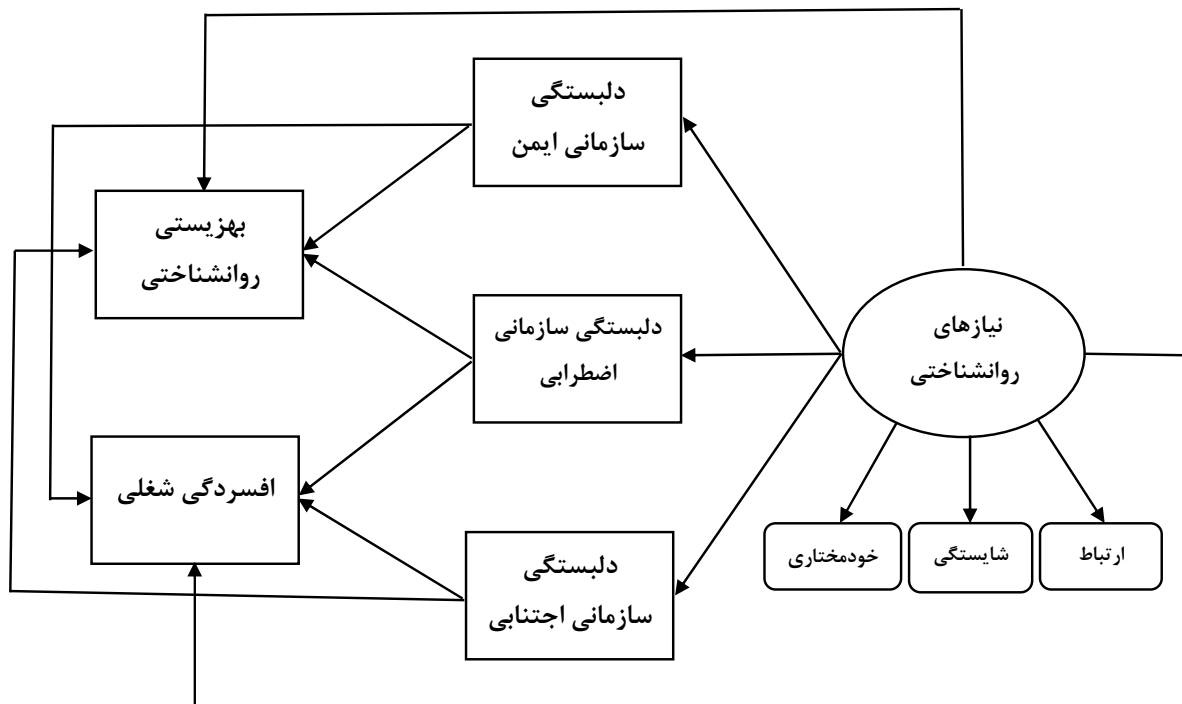
برای سنجش نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی از پرسشنامه نیازهای روانشناختی بنیادین در محیط کار که توسط وان-دن بروک و همکاران (۱۲) ساخته شده، استفاده گردید. این پرسشنامه ۱۷ گویه دارد و سه خرده مقیاس نیاز به خودمختاری (۶ گویه)، نیاز به شایستگی (۴ گویه) و نیاز به ارتباط (۷ گویه) را می سنجد. روش نمره گذاری گویه ها بر اساس مقیاس ۵ درجه ای کاملاً مخالف=۱ تا کاملاً موافق=۵ انجام می گیرد. حداقل و حداکثر نمره در نیاز به خودمختاری ۶ و ۳۰؛ حداقل و حداکثر نمره در نیاز به شایستگی ۴ و حداکثر ۲۰ و حداقل و حداکثر نمره در نیاز به ارتباط ۷ و ۳۵ می باشد. حداقل و حداکثر نمره در کل پرسشنامه ۱۷ و ۸۵ می باشد. نمره بالا در این پرسشنامه بیانگر بالا بودن میزان کام روایی نیازهای روانشناختی بنیادین در محیط کار می باشد. وان-دن بروک و همکاران (۱۲) اعتبار پرسشنامه را با روش تحلیل عاملی تاییدی محاسبه کردند. شاخص های مربوط به تحلیل عوامل تاییدی بیانگر اعتبار مناسب پرسشنامه بود ($RMSEA=0/07$)؛ $GFI=0/93$ ؛ $CFI=0/93$ ؛ $TLI=0/92$ ؛ $\chi^2/df=3/45$ (DF). همچنین وان-دن بروک و همکاران (۲۰۱۰) برای محاسبه پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده کردند. نتایج نشان دادند که ضرایب پایایی خرده مقیاس های خودمختاری، شایستگی و ارتباط به ترتیب برابر با $0/81$ ، $0/85$ و $0/82$ می باشند. در تحقیق حاضر اعتبار

دانشگاه شهید چمران اهواز به شرکت آب و فاضلاب اهواز مراجعه شد. چندین دیدار با مدیران منابع انسانی برگزار گردید و در مورد موافقت با انجام این تحقیق در اداره آب و فاضلاب مذاکره به عمل آمد که در نهایت با انجام این تحقیق موافقت گردید. در این پژوهش تعداد نمونه مورد نیاز با استفاده از فرمول کرسچی کوکران ۲۳۰ نفر تعیین گردید. با روش انتخاب تصادفی ساده این افراد مشخص گردیدند. به دنبال آن پژوهشگران به صورت حضوری در طی دو ماه به واحد های مختلف شرکت آب و فاضلاب شهرستان اهواز که شرکت کنندگان در تحقیق در آنجا حضور داشتند، مراجعه کرده و بعد از ارائه توضیح کامل در مورد اهداف پژوهش پرسشنامه ها را جهت تکمیل میان آنان توزیع کردند. به شرکت کنندگان با اختیار کامل و بدون فشار زمانی و اجبار فرصت داده شد تا پرسشنامه های توزیع شده را تکمیل کنند همچنین به شرکت کنندگان اطمینان داده شد که اطلاعات آن ها تنها در راستای امر پژوهشی به کار خواهد رفت. پس از جمع آوری پرسشنامه و بررسی آنها تعداد ۳۰ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن از تحلیل کنار گذاشته شدند و تحلیل نهایی با ۲۰۰ پرسشنامه انجام گردید.

ابزارهای تحقیق

پرسشنامه سبک های دلبستگی سازمانی

برای سنجش سبک دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی از پرسشنامه ای با عنوان پرسشنامه دلبستگی سازمانی که توسط اسکریما (۳۲) ساخته شده، استفاده گردید. این پرسشنامه ۱۵ گویه دارد. از این ۱۵ گویه ۵ گویه به هر کدام از سه نوع سبک دلبستگی اختصاص داده شده است. گویه های این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرتی ۵ درجه ای از (۱ = کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم) نمره گذاری می شوند. حداقل و حداکثر نمره در هر کدام از سه خرده مقیاس ۵ و ۲۵ است. نمره بالا در این پرسشنامه بیانگر بالا بودن میزان دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی می باشد. اسکریما (۳۲) ابتدا اعتبار پرسشنامه را با روش تحلیل عوامل اکتشافی مورد بررسی قرار داد و نشان داد که این پرسشنامه ۵۵ درصد سبک های دلبستگی ایمن، اضطرابی و اجتنابی را تبیین می کند. همچنین از روش تحلیل عاملی تاییدی برای بررسی پرسشنامه استفاده کرد و نشان داد که الگوی سه عاملی پرسشنامه در مقایسه با الگوی یک عاملی و نیز الگوی دو عاملی از شاخص های



شکل ۱. الگوی مفهومی در مطالعه حاضر

۱۲۵ می باشد. نمره بالا نشان دهنده بهزیستی شغلی بالا می باشد. داگنایس-دمایس و ساوی (۶) در پژوهش خود پایایی پرسشنامه را با روش ضریب آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس ها به ترتیب ذکر شده ۰/۸۶، ۰/۷۴، ۰/۷۷، ۰/۷۷ و ۰/۷۶ و همچنین مقدار این ضریب برای کل پرسشنامه ۰/۸۱ برآورد کردند که این امر نشان دهنده مطلوب بودن پایایی پرسشنامه است. در تحقیق حاضر اعتبار پرسشنامه با روش تحلیل عاملی تاییدی مطلوب گزارش شده است (RMSEA=۰/۰۸؛ GFI=۰/۹۶؛ CFI=۰/۹۷). همچنین ضریب پایایی محاسبه شده برابر با ۰/۸۶ به دست آمد.

شاخص افسردگی شغلی

برای سنجش افسردگی شغلی از شاخص افسردگی شغلی که توسط بیانکی و شونفلد (۳۳) ساخته شده بود، استفاده شد. شاخص افسردگی شغلی برای ارزیابی شدت علائم افسردگی ناشی از کار و ایجاد تشخیص های موقت افسردگی ناشی از شغل ایجاد شد. این شاخص از نه نشانه اصلی تشخیصی افسردگی اساسی که در راهنمای تشخیصی و آماری اختلالات روانی، ویرایش پنجم (DSM-۵) اشاره شده است، استفاده کرد (۳۴). برخلاف مقیاس های افسردگی «سنتی»، گویه های شاخص

پرسشنامه با روش تحلیل عوامل تاییدی محاسبه گردید. شاخص های مربوط به تحلیل عاملی تاییدی بیانگر اعتبار مناسب پرسشنامه بود (RMSEA=۰/۰۹؛ GFI=۰/۹۳؛ CFI=۰/۹۲؛ TLI=۰/۹۴؛ x²/DF=۳/۵۵). همچنین برای محاسبه پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. نتایج نشان دادند که ضرایب پایایی خرده مقیاس های خودمختاری، شایستگی و ارتباط به ترتیب برابر با ۰/۷۶، ۰/۷۵ و ۰/۷۲ می باشند. ضریب پایایی کل پرسشنامه ۰/۷۴ می باشد.

بهبودی روانشناختی شغلی

برای سنجش بهزیستی شغلی از پرسشنامه بهزیستی روانشناختی در محیط کار که توسط داگنایس-دمایس و ساوی (۶) ساخته شده بود، استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۲۵ گویه است و پاسخ ها روی مقیاس ۶ درجه ای لیکرتی از کاملاً مخالفم (۰) تا کاملاً موافقم (۵) نمره گذاری می شوند. این پرسشنامه شامل پنج خرده مقیاس (۱) تناسب بین فردی در کار، (۲) رشد پذیری در کار، (۳) احساس شایستگی در کار، (۴) قدر دانی در کار و (۵) میل برای مشارکت در کار می باشد. هر کدام از خرده مقیاس ها شامل ۵ گویه است. حداقل نمره ۰ و حداکثر نمره در این پرسشنامه

دل‌بستگی سازمانی اجتنابی، عملکرد انطباقی، بهزیستی شغلی و افسردگی شغلی به ترتیب برابر با ۰/۹۱ و ۰/۷۳، ۰/۸۰ و ۰/۶۵، ۰/۷۷ و ۰/۴۲، ۰/۷۷ و ۰/۵۲، ۰/۸۵ و ۰/۴۴ محاسبه شده که نشان دهنده تأیید مفروضه نرمال بودن داده‌ها است. به منظور بررسی مفروضه همخطی چندگانه از آماره‌های تحمل ابهام^۶ و عامل تورم واریانس^۷ استفاده شد. با توجه به این که نتایج حاکی عامل تورم واریانس محاسبه شده کمتر از ۱۰ و تحمل ابهام بالاتر از ۱/ محاسبه شده می‌توان نتیجه گرفت مفروضه هم خطی چندگانه نیز برقرار می‌باشد. تحلیل داده‌ها به روش الگویابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزارهای SPSS ویراست ۲۴ و AMOS ویراست ۲۴ انجام گرفت. روابط میانجی‌گری نیز با روش بوت استرپ آزمون شدند.

یافته‌ها

در خصوص ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه تحقیق از لحاظ جنسیت شرکت کنندگان مرد ۱۳۱ نفر (معادل ۶۵/۵ درصد) و شرکت کنندگان زن ۶۹ نفر (معادل ۳۴/۵ درصد) بود. از لحاظ تاهل، ۱۴۵ نفر متأهل (معادل ۷۲/۵ درصد) و ۵۵ نفر مجرد (معادل ۲۷/۵ درصد) بودند. از لحاظ تحصیلات با مدرک تحصیلی دیپلم و زیر دیپلم ۲۳ نفر (معادل ۱۱/۵ درصد)، با مدرک تحصیلی فوق دیپلم ۳۰ نفر (معادل ۱۵ درصد)، با مدرک تحصیلی لیسانس ۸۷ نفر (معادل ۴۳/۵ درصد)، با مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد ۵۱ نفر (معادل ۲۵/۵ درصد) و با مدرک تحصیلی دکتری ۹ نفر (معادل ۴/۵ درصد) بودند. درجدول شماره ۱ میانگین، انحراف معیار و ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرها ارائه شده است.

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

جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که نتایج اولیه مربوط به شاخص‌های برازش از مطلوبیت مناسبی برخوردار هستند. بر این اساس می‌توان گفت که الگوی پیشنهادی با داده‌های جمع‌آوری شده انطباق خوبی دارد. در شکل شماره (۲) نتایج مربوط به مسیرهای ضرایب استاندارد مستقیم بین متغیرها ارائه شده است.

افسردگی شغلی اسناد علی به کار را در بر می‌گیرند (مثلاً «تجربه من در کار باعث شد احساس شکست خوردگی داشته باشم»). مقیاس افسردگی شغلی در چندین زبان (مانند انگلیسی، فرانسوی، ایتالیایی، اسپانیایی، سوئدی، برزیلی-پرتغالی) و کشورهایی مانند ایالات متحده آمریکا، فرانسه، ایتالیا، اسپانیا، سوئد، برزیل تأیید شده است. با استفاده از تکنیک‌های آماری پیشرفته، مانند مدل‌سازی معادلات ساختاری اکتشافی (ESEM)، بیانکی و شونفلد (۳۳) دریافته‌اند که همه گویه‌های شاخص افسردگی شغلی در یک عامل قرار گرفته‌اند. و ارزش ویژه استخراج شده برابر با ۰/۸۰ می‌باشد که نشان دهنده اعتبار این ابزار است. این ابزار در مقیاس لیکرت ۴ درجه‌ای است که از ۰ (هرگز یا به ندرت) تا ۳ (تقریباً هر روز) نمره گذاری می‌شود، در این شاخص حداقل نمره ۰ و حداکثر نمره ۳۶ است. نمره بالاتر نشان دهنده افسردگی شغلی می‌باشد. پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۴ بدست آمد (۳۳). در تحقیق حاضر اعتبار شاخص افسردگی شغلی با روش تحلیل عاملی تأییدی با توجه به شاخص‌های به دست آمده مطلوب گزارش گردید (CFI=۰/۹۰؛ GFI=۰/۹۰؛ RMSEA=۰/۰۸). همچنین ضریب پایایی این شاخص با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۵ محاسبه گردید.

به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، روش الگویابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار AMOS-۲۴، مورد استفاده قرار گرفت. پیش از آزمون الگوی پیشنهادی، جهت اطمینان از این که داده‌های این پژوهش مفروضه‌های زیربنایی الگویابی معادلات ساختاری را برآورد می‌کنند، به بررسی آنها پرداخته شد. بدین منظور چهار مفروضه الگویابی معادلات ساختاری شامل داده‌های از دست رفته^۱، بررسی داده‌های پرت^۲، نرمال بودن^۳ و همخطی چندگانه^۴ مورد بررسی قرار گرفتند. داده‌های پرت چندمتغیری با استفاده از فاصله ماکس-لانوبیس^۵ بررسی شدند که نتایج نشان داد داده‌های مربوط به ۷ آزمودنی (آزمودنیهای ۱۸، ۵۰، ۵۱، ۱۰۳، ۱۰۹، ۱۸۵، ۱۷۹) پرت هستند که در نتیجه، داده‌های مربوط به این ۷ آزمودنی در تحلیل نهایی حذف شدند. به منظور بررسی مفروضه نرمال بودن از آماره‌های چولگی و کشیدگی استفاده شد. بر اساس نتایج حاصله چولگی و کشیدگی دل‌بستگی سازمانی اضطرابی،

1- missing

2- outliers

3- normality

4- multi-collinearity

5- mahalanobis distance

6- Tolerance

7- Variance Inflation Factor (VIF)

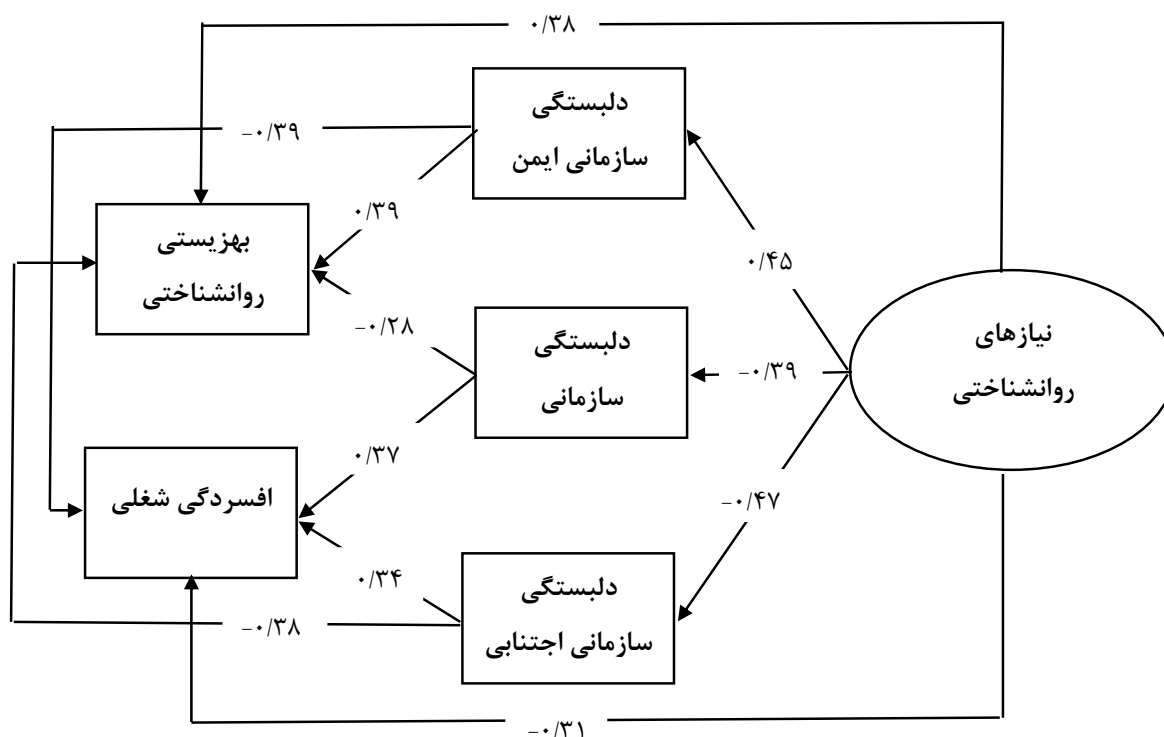
جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش حاضر

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶
دلبستگی ایمن	۱۲/۸۱۵	۵/۶۵۸	۱					
دلبستگی اضطرابی	۱۴/۵۱	۴/۲۳	-۰/۳۱**	۱				
دلبستگی اجتنابی	۱۱/۲۸۰	۴/۵۱۵	-۰/۱۸**	۰/۴۰**	۱			
نیازهای روانشناختی	۴۳/۷۴	۱۶/۴۱	۰/۴۵**	-۰/۳۶**	-۰/۲۶**	۱		
افسردگی شغلی	۱۰/۷۴۵	۶/۴۱۵	-۰/۳۱**	۰/۴۵**	۰/۴۰**	-۰/۴۵**	۱	
بهبودی روانشناختی	۱۰۰/۴۵۰	۲۰/۴۸۷	۰/۳۵**	-۰/۳۶**	-۰/۲۸**	۰/۵۹**	-۰/۵۲**	۱

P<0/01**

جدول ۲. شاخص های برازندگی الگوی نهایی

شاخص های برازش	χ^2	DF	χ^2/DF	GFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
الگوی نهایی	۴۸/۴۰	۱۱	۴/۴۰۰	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۹۴	۰/۹۹	۰/۰۶



شکل ۲. مسیرهای مستقیم ضرایب استاندارد بین متغیرها

جدول ۳. نتایج آزمون بوت استرپ برای سنجش اثر غیر مستقیم نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی بر بهزیستی روانشناختی شغلی و افسردگی شغلی از طریق دلبستگی ایمن، اضطرابی و اجتنابی

مسیر	اثر غیرمستقیم	خطای استاندارد	سطح معناداری	حد پایین	حد بالا
نیازهای روانشناختی ← دلبستگی ایمن ← بهزیستی روانشناختی	۰/۳۲	۰/۰۷	۰/۰۰۱	۰/۱۴۷	۰/۵۶
نیازهای روانشناختی ← دلبستگی اضطرابی ← بهزیستی روانشناختی	-۰/۲۸	۰/۰۹	۰/۰۰۱	-۰/۱۵	-۰/۴۳
نیازهای روانشناختی ← دلبستگی اجتنابی ← بهزیستی روانشناختی	-۰/۳۰	۰/۰۸	۰/۰۰۱	-۰/۱۴	-۰/۴۵
نیازهای روانشناختی ← دلبستگی ایمن ← افسردگی شغلی	-۰/۳۴	۰/۰۴	۰/۰۰۱	-۰/۱۲	-۰/۵۱
نیازهای روانشناختی ← دلبستگی اضطرابی ← افسردگی شغلی	۰/۳۱	۰/۰۶	۰/۰۰۱	۰/۱۷	۰/۴۳
نیازهای روانشناختی ← دلبستگی اجتنابی ← افسردگی شغلی	۰/۳۳	۰/۰۹	۰/۰۰۱	۰/۱۲	۰/۶۳

مستقیم نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی بر بهزیستی روانشناختی شغلی از طریق دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی به ترتیب برابر با ۰/۳۲، ۰/۲۸- و ۰/۳۰- می باشند که هر سه در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می باشند. علاوه بر آن حد پایین و حد بالای فاصله اطمینان نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی بر بهزیستی روانشناختی شغلی از طریق دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی صفر را در بر نمی گیرند. همچنین اثر غیر مستقیم نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی بر افسردگی شغلی از طریق دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی به ترتیب برابر با ۰/۳۴-، ۰/۳۱/ و ۰/۳۳/ می باشند که هر سه در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می باشند. علاوه بر آن حد پایین و حد بالای فاصله اطمینان نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی بر بهزیستی افسردگی شغلی از طریق دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی صفر را در بر نمی گیرند.

بحث

در تحقیق حاضر اثر نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی به صورت مستقیم و با واسطه گری سبک های دلبستگی سازمانی بر بهزیستی شغلی و افسردگی شغلی مورد بررسی قرار گرفتند. این یافته ها با تحقیقات جانسون (۳۵)، یاماگچی و همکاران (۳۶)، اسپلکتر و همکاران (۳۷)، ویرگو همکاران (۲۲)، تارتون و همکاران (۳۸)، اوزرن (۳۹)، پارادا-فرناندز (۴۰)، لا-گاردیا و همکاران (۴۱)، لک و کانی (۱۷)، وی و همکاران (۱۸)

همان گونه که مشاهده می شود ضرایب مسیر نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی به بهزیستی روانشناختی شغلی ۰/۳۸ و افسردگی شغلی ۰/۳۱- است که در سطح $p < 0/001$ معنادارند. ضرایب مسیر نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی به دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی به ترتیب، ۰/۴۵، ۰/۳۹- و ۰/۴۷- می باشند که در سطح $p < 0/001$ معنادار می باشند. همچنین ضرایب مسیرهای سبک های دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی به افسردگی شغلی به ترتیب برابر است با ۰/۳۹-، ۰/۳۷ و ۰/۳۴/ می باشند که در سطح $p < 0/001$ معنادار می باشند. ضرایب مسیرهای سبک های دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی با بهزیستی روانشناختی شغلی به ترتیب برابر با ۰/۳۹، ۰/۲۸- و ۰/۳۸- است و همه آنها در سطح $p < 0/001$ معنادار می باشند.

به منظور بررسی و آزمودن غیر مستقیم اثر نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی بر بهزیستی روانشناختی شغلی و افسردگی شغلی از طریق سبک های دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی از روش بوت استرپ استفاده شده که نتایج حاصل از آن در جدول شماره ۳ ارائه گردید. در تفسیر نتایج حاصل از داده های جدول شماره ۳ باید در نظر داشت که اگر حد بالا و پایین ضریب یک مسیر عدد صفر را در بر گرفت معنای آن این است که آن مسیر معنی دار نبوده است و در مقابل اگر عدد صفر را در بر نگرفت، مسیر معنی دار می باشد. نتایج جدول شماره ۳ نشان می دهد که اثر غیر

هماهنگ است.

در خصوص اثر مستقیم نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی بر بهزیستی روانشناختی شغلی و افسردگی شغلی باید گفت که بر اساس نظریه خود-تعیینی بافت اجتماعی حاکم بر سازمان از طریق حمایتی که برای کارکنان فراهم کرده و یا از این حمایت امتناع کند، می‌تواند منجر به کام‌روایی و یا ناکامی نیازهای اساسی روان‌شناختی افراد در محیط کاری شود (۴۲). یکی از این نیازهای روانشناختی نیاز به ارتباط است. ارتباط، نیاز روان‌شناختی به اهمیت دادن و احساس اهمیت داشتن، دوست داشتن و احساس دوست داشته شدن است (۴۳). بنابراین زمانی که کارکنان درگیر روابط بین فردی ممانعت‌کننده می‌شوند، نیازهای آنها به ارتباط مناسب ناکام می‌شود و این می‌تواند به یکی از مهمترین ابعاد بهزیستی روانشناختی کارکنان یعنی برقراری روابط گرم و صمیمی با دیگران آسیب بزند (۱۶). علاوه بر آن محرومیت از داشتن روابط مثبت با دیگران می‌تواند بر روی ابعاد دیگر بهزیستی روانشناختی در محیط کار اثر منفی بر جا بگذارد. برای مثال فقدان روابط مطلوب با دیگران فرد را از حمایت اجتماعی که برای استقلال و نیز رشدی فردی لازم است، محروم می‌سازد (۴۴). علاوه بر آن عدم کام‌روایی نیاز روانشناختی بنیادین سازمانی کفایت و صلاحیت فرد را از رشد حرفه‌ای باز می‌دارد. به این معنا که فقدان احساس کفایت و شایستگی فرد را از یادگیری دانش و مهارت‌های شغلی جدید باز می‌دارد. احساس فقدان کفایت می‌تواند هدفمندی در زندگی را به عنوان یکی از ابعاد بهزیستی روانشناختی شغلی را تحت تأثیر قرار دهد از این جهت که فردی که احساس کفایت ندارد، از خودکارآمدی کافی برای تعیین اهداف شغلی ارزشمند در عین حال چالش برانگیز محروم می‌شود چون به توانمندی خود در دستیابی به اهداف اعتماد ندارد (۴۵).

در خصوص اثر سبک‌های دلبستگی سازمانی بر بهزیستی روانشناختی شغلی و افسردگی شغلی باید گفت که کارکنانی که سبک دلبستگی ایمن نسبت به سازمان خود دارند، سازمان خود را قابل اعتماد می‌پندارند و کارکنان را به دو دسته خودی و غیر خودی تقسیم نمی‌کنند. این امر باعث می‌گردد که کارکنان آرامش ذهنی و روانشناختی بیشتری را تجربه کنند و زمینه‌های افسردگی شغلی برای کارکنان به وجود نمی‌آید (۳۸). همچنین کارکنانی که سبک دلبستگی ایمن به سازمان خود دارند، نگرش مثبتی به سازمان پیدا

دارند و همه رفتارها و تصمیمات سازمانی را با نوعی نیت مثبت تلقی کنند. این عامل می‌تواند به نوعی حمایت سازمانی تلقی کرد که می‌تواند بهزیستی روانشناختی شغلی را افزایش و افسردگی شغلی را کاهش دهد. طبق نظر جونگ و همکاران (۴۶) کسانی که دلبستگی سازمانی ناایمن دارند خود-شفقت ورزی پایینی را گزارش می‌دهند و این عامل بهزیستی شغلی آنان را کاهش می‌دهد و منجر به افزایش افزایش پریشانی سازمانی و در نتیجه افسردگی شغلی می‌گردد. سبک دلبستگی سازمانی اضطرابی به واسطه نگرانی و دل‌مشغولی نسبت به منبع دلبستگی جهت جلب تأیید و نظرات وی زمینه را برای وابستگی به دیگران و از دست دادن عزت نفس فرد وابسته فراهم می‌آورد. این دو عامل نیز زمینه افسردگی شغلی را فراهم می‌کنند و در عین حال بهزیستی روانشناختی فرد در سازمان را متزلزل می‌سازد (۴۷). سبک دلبستگی سازمانی اجتنابی باعث می‌شود فرد در محیط کار از لحاظ هیجانی فاصله بیشتری بگیرد و این امر باعث احساس تنهایی در وی می‌شود. احساس تنهایی یکی از نظریه‌های مهمی است که می‌تواند افسردگی را تبیین کند (۴۸).

سبک دلبستگی سازمانی ایمن حاصل از کام‌روایی نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی به کارکنان کمک می‌کند شرایط محیطی استرس‌زا را کنترل کنند، خودکارآمدی برای افزایش سازگاری را افزایش دهند و به کارکنان کمک می‌کند تا با جلب حمایت اجتماعی بیشتر موجب کاهش افسردگی گردند. کام‌روایی نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی، با ایجاد سبک دلبستگی سازمانی ایمن موجب شکل‌گیری رفتارهای خودتنظیمی هیجانی قوی در کارکنان می‌گردد. بنابراین این دسته از کارکنان کمتر افسرده می‌شوند. در مقابل اما عدم کام‌روایی نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی با ایجاد سبک‌های دلبستگی ناایمن باعث می‌شوند کارکنان به دلیل برخورداری از راهبردهای ضعیف در خودتنظیمی هیجانی، علائم افسردگی بیشتری را تجربه کنند (۴۹).

زمانی که کارکنان درگیر روابط بین فردی ممانعت‌کننده می‌شوند، سبک‌های دلبستگی ناایمن مانند سبک‌های دلبستگی اجتنابی و اضطرابی فعال می‌شوند و می‌توانند به یکی از مهمترین ابعاد بهزیستی روانشناختی کارکنان یعنی برقراری روابط گرم و صمیمی با دیگران آسیب بزند (۴۱). علاوه بر آن محرومیت از داشتن روابط مثبت با دیگران می‌تواند به واسطه شکل‌گیری سبک‌های دلبستگی اجتنابی و اضطرابی، بر روی

که برخی متغیرهای جمعیت شناختی نظیر سن، سنوات خدمت، میزان حقوق دریافتی، مدرک تحصیلی، وضعیت تأهل و ... قابل کنترل توسط پژوهشگر نبود و چهارم، چون پژوهش به صورت مقطعی و همبستگی انجام شده است نتیجه گیری به شکل علت و معلولی را دشوار می سازد و باید نتایج را با احتیاط مورد توجه قرار داد. از لحاظ پژوهشی پیشنهاد می گردد تا اثر تأمین نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی بر متغیرهای سازمانی دیگر مانند اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گیرد.

نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر بر اهمیت ریشه یابی و تشخیص نیازهای اولیه ی کارکنان و تأثیر آن ها بر عوامل روانشناختی صحه گذاشته و نشان از آن دارد که رابطه بین نیازهای بنیادین روانشناختی سازمانی وابعاد سلامت روان کارکنان مانند افسردگی شغلی و بهزیستی روانشناختی شغلی یک رابطه خطی و ساده نیست و سبک های دلبستگی سازمانی در این رابطه نقش واسطه ای دارند.

در نهایت توصیه می شود برای عدم شکل گیری سبک های دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی و کاهش افسردگی شغلی، به مدیران و سرپرستان توصیه می شود زمینه کام روایی نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی کارکنان را فراهم کنند. همچنین پیشنهاد می شود سازمان ها با فنون حمایت از ارتباط و به دنبال آن ایجاد سبک های دلبستگی ایمن در کارکنان خود به دنبال ایجاد جوی گرم و صمیمی میان کارکنان باشند تا از این طریق بتوانند نیاز کارکنان به ارتباط و تعلق داشتن را کامروا کنند. هم چنین فرصت آزادی عمل و خودمختاری را نیز برای آنها فراهم کنند. همچنین باید فرصت افزایش مهارت هایی که احساس شایستگی و کفایت کارکنان را افزایش دهند، فراهم آورند که به دنبال آن احساس خودشفقت ورزی و بهزیستی روانشناختی در محیط کار را برای کارکنان به همراه می آورد.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از تمامی کارکنان شرکت کننده در پژوهش که پرسشنامه ها را تکمیل نمودند و مسئولان شرکت آب و فاضلاب اهواز که در اجرای پژوهش یاری رسانی کردند، قدردانی به عمل می آید.

ابعاد دیگر بهزیستی روانشناختی مانند نداشتن هدف و معنا در زندگی و عدم تمایل به رشد و شکوفایی تأثیر بگذارد (۴۴).

سبک های دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی حاصل از عدم کامروایی نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی، باعث می گردند که کارکنان احساس کنترل کمی بر سازگاری با موقعیت مختلف داشته باشند. بنابراین این نوع از کارکنان وقتی با مشکلات شغلی مختلف مواجه شوند به دلیل سبک ناایمن سازمانی نمی توانند آن ها را بازگو کنند و به تدریج این مشکلات به جای حل شدن، متراکم می شوند و منجر به افسردگی شغلی می گردند (۴۲). علاوه بر آن به واسطه عدم احساس امنیت روانشناختی در تأمین نیازهای روانشناختی بنیادین، میل به نشخوار ذهنی در کارکنان با سبک های دلبستگی اضطرابی و اجتنابی افزایش می یابد. نشخوار ذهنی با مرور مکرر و بدون حاصل مشکلات باعث بزرگنمایی آنها می گردد و تمرکز بر تجارب و افکار منفی را افزایش داده، زمینه را برای افسردگی کارکنان فراهم می آورد (۵۰).

کام روایی نیازهای روانشناختی با ایجاد یک سبک دلبستگی ایمن یک محافظ مثبت مهم در مقابل افسردگی برای کارکنان فراهم می آورد (۵۱). سبک های دلبستگی سازمانی اجتنابی و اضطرابی حاصل از عدم کامروایی نیازهای روانشناختی بنیادین سازمانی باعث می گردند تا این دسته از کارکنان از لحاظ شناختی به شیوه خاصی محیط شغلی را ادراک و تعبیر و تفسیر کنند. این نوع از کارکنان در موقعیت های شغلی، تهدید بیشتری احساس می کنند، بیشتر از راهبردهای مقابله ای هیجان مدار استفاده می کنند، خود-کارآمدی پایینی را احساس می کنند و احساس حمایت اجتماعی کمی از سوی سرپرستان می کنند. همه این عوامل باعث می شوند این نوع از کارکنان پریشانی و آزدگی شغلی بیشتری را تجربه کنند که به منجر می شود افسردگی شغلی می گردد (۴۷).

مانند هر تحقیقی این تحقیق نیز با محدودیت هایی مواجه بود. با توجه به این که این پژوهش در شرکت آب و فاضلاب اهواز انجام گردیده است، لذا در تعمیم نتایج آن به سایر سازمان ها و صنایع دیگر باید جانب احتیاط را رعایت کرد. دوم، از آنجایی که در این پژوهش ابزار مورد استفاده پرسشنامه بوده است، محدودیت های مربوط به این ابزار را باید مد نظر قرار داد و سوم، لازم به ذکر است

تعارض منافع

هیچ گونه تعارض منافی در انتشار این مقاله وجود ندارد.

میزان مشارکت

نویسندگان به نسبت برابری در انجام پژوهش مشارکت داشته اند.

حمایت مالی

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

ملاحظات اخلاقی

تمامی موازین اخلاقی از جمله اخذ رضایت آگاهانه، رعایت اصول محرمانه بودن اطلاعات، رعایت مشارکت داوطلبانه و امکان خروج داوطلبانه در این پژوهش انجام شد.

کد اخلاق

با توجه به ماهیت توصیفی این پژوهش، دریافت کد اخلاق از کمیته اخلاق در پژوهش الزامی نبوده است.

دسترسی آزاد

کپی‌رایت نویسنده(ها) ©2025: این مقاله تحت مجوز بین‌المللی Creative Commons Attribution 4.0 اجازه استفاده، اشتراک‌گذاری، اقتباس، توزیع و تکثیر را در هر رسانه یا قالبی مشروط بر درج نحوه دقیق دسترسی به مجوز CC، منوط به ذکر تغییرات احتمالی بر روی مقاله می‌داند. لذا به استناد مجوز یادشده، درج هرگونه تغییرات در تصاویر، منابع و ارجاعات یا سایر مطالب از اشخاص ثالث در این مقاله باید در این مجوز گنجانده شود، مگر اینکه در راستای اعتبار مقاله به اشکال دیگری مشخص شده باشد. در صورت درج نکردن مطالب مذکور و یا استفاده فراتر از مجوز بالا، نویسنده ملزم به دریافت مجوز حق نسخه‌برداری از شخص ثالث است به‌منظور مشاهده مجوز بین‌المللی Creative Commons Attribution 4.0 به نشانی زیر مراجعه شود:

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

REFERENCES

- Kaltiainen J, Hakanen J. Fostering task and adaptive performance through employee well-being: the role of servant leadership. *BRQ Business Research Quarterly* [Internet]. 2020 Dec 28;25(1):234094442098159. Available from: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2340944420981599>.
- Jansson-Fröjmark M, Farzaneh Badinlou, Lundgren T, Irvin Sam Schonfeld, Bianchi R. Validation of the Occupational Depression Inventory in Sweden. *BMC public health* [Internet]. 2023 Aug 8;23(1). Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10411009/>
- Gunnarsson AB, Hedberg AK, Håkansson C, Hedin K, Wagman P. Occupational performance problems in people with depression and anxiety. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* [Internet]. 2021 Feb 11;30(2):148–58. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/11038128.2021.1882562>.
- Cohen A, Shamai O. The relationship between individual values, psychological well-being, and organizational commitment among Israeli police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*. 2010 Mar 9;33(1):30–51.
- Gursoy, D., Buttle, F., & Bowie, D. (2022). *Hospitality Marketing: Principles and Practices* (4th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003186342>.
- Dagenais-Desmarais V, Savoie A. What is Psychological Well-Being, Really? A Grassroots Approach from the Organizational Sciences. *Journal of Happiness Studies*. 2011 Jul 16;13(4):659–84.
- Deci EL, Ryan RM. Motivation, Personality, and Development Within Embedded Social Contexts: An Overview of Self-Determination Theory. Ryan RM, editor. *The Oxford Handbook of Human Motivation*. 2012 Feb 16;84–108.
- Hazan C, Shaver PR. Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1990;59(2):270–80.
- Sun J, Sarfraz M, Ivascu L, Iqbal K, Mansoor A. How Did Work-Related Depression, Anxiety, and Stress Hamper Healthcare Employee Performance during COVID-19? The Mediating Role of Job Burnout and Mental Health. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [Internet]. 2022 Aug 19;19(16):10359. Available from: <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/16/10359>.

10. Ryan RM, Deci EL. Self-determination Theory and the Facilitation of Intrinsic motivation, Social development, and well-being. *American Psychologist* [Internet]. 2000;55(1):68–78. Available from: <https://psycnet.apa.org/record/2000-13324-007>.
11. Jungert T, Van den Broeck A, Schreurs B, Osterman U. How Colleagues Can Support Each Other's Needs and Motivation: An Intervention on Employee Work Motivation. *Applied Psychology*. 2018 Oct 3;67(1):3–29.
12. Van den Broeck A, Vansteenkiste M, Witte H, Soenens B, Lens W. Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* [Internet]. 2010 Dec;83(4):981–1002. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1348/096317909X481382>.
13. Sagone E, Commodari E, Indiana ML, La Rosa VL. Exploring the Association between Attachment Style, Psychological Well-Being, and Relationship Status in Young Adults and Adults—A Cross-Sectional Study. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education* [Internet]. 2023 Feb 24;13(3):525–39. Available from: <https://www.mdpi.com/2159132>.
14. Warnock KN, Ju CS, Katz IM. A Meta-analysis of Attachment at Work. *Journal of Business and Psychology*. 2024 May 29;6:23–31.
15. Van den Broeck A, Ferris DL, Chang CH, Rosen CC. A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*. 2016 Mar 9;42(5):1195–229.
16. La Guardia JG, Ryan RM, Couchman CE, Deci EL. Within-person variation in security of attachment: A self-determination theory perspective on attachment, need fulfillment, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2000;79(3):367–84.
17. Leak, G. K., & Cooney, R. R. (2001). Self-determination, attachment styles, and wellbeing in adult romantic relationships. *Representative Research in Social Psychology*, 25, 55-62.
18. Wei M, Shaffer PA, Young SK, Zakalik RA. Adult Attachment, Shame, Depression, and Loneliness: The Mediation Role of Basic Psychological Needs Satisfaction. *Journal of Counseling Psychology*. 2005;52(4):591–601.
19. Romani M, Ashkar K. Burnout among physicians. *Libyan Journal of Medicine*. 2014 Jan;9(1):23556.
20. Littman-Ovadia H, Oren L, Lavy S. Attachment and Autonomy in the Workplace. *Journal of Career Assessment*. 2013 Feb 8;21(4):502–18.
21. Reizer A. Bringing Self-Kindness Into the Workplace: Exploring the Mediating Role of Self-Compassion in the Associations Between Attachment and Organizational Outcomes. *Frontiers in Psychology*. 2019 May 21;10.
22. Virgă D, Schaufeli WB, Taris TW, van Beek I, Sulea C. Attachment Styles and Employee Performance: The Mediating Role of Burnout. *The Journal of Psychology*. 2019 Jan 2;153(4):383–401.
23. Pšeničny A, Perat M. Fear of Relationship Loss: Attachment Style as a Vulnerability Factor in Job Burnout. *Slovenian Journal of Public Health*. 2020 Jun 25;59(3):146–54.
24. River LM, Borelli JL, Nelson-Coffey SK. Tolerance of Infant Distress Among Working Parents: Examining the Roles of Attachment Anxiety and Work–Family Conflict. *Parenting*. 2019 Feb;19(1-2):137–59.
25. Vowels LM, Carnelley KB, Stanton SCE. Attachment anxiety predicts worse mental health outcomes during COVID-19: Evidence from two studies. *Personality and Individual Differences*. 2022 Feb;185(1):111256.
26. Schusterschitz C, Danay E, Geser W. Emotional reactions to daily workload: The moderating role of attachment orientations. *Work & Stress*. 2018 Feb 19;32(3):262–80.
27. Little LM, Nelson DL, Wallace JC, Johnson PD. Integrating attachment style, vigor at work, and extra-role performance. *Journal of Organizational Behavior* [Internet]. 2010 Jul 5;32(3):464–84. Available from: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.709/full>.
28. Ye W, Zhao H, Song X, Li Z, Liang J. The Effects of Insecure Attachment Style on Workplace Deviance: A Moderated Mediation Analysis. *Frontiers in Psychology*. 2022 Apr 28;13.
29. Jiang L, Bohle SL, Roche M. Contingent Reward Transactional Leaders as “Good Parents”: Examining the Mediation Role of Attachment Insecurity and the Moderation Role of Meaningful Work. *Journal of Business and Psychology* [Internet]. 2018 Jul 19;34(4). Available from: <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10869-018-9553-x>.
30. Calvo V, D'Aquila C, Rocco D, Carraro E. Attachment and well-being: Mediatory roles of mindfulness, psychological inflexibility, and resilience. *Current Psychology*. 2020 May 30;41(5).

31. Sowden JF, Schonfeld IS, Bianchi R. Are Australian teachers burned-out or depressed? A confirmatory factor analytic study involving the Occupational Depression Inventory. *Journal of Psychosomatic Research*. 2022 Jun;157:110783.
32. Scrima F, Mura AL, Nonnis M, Fornara F. The relation between workplace attachment style, design satisfaction, privacy and exhaustion in office employees: A moderated mediation model. *Journal of Environmental Psychology*. 2021 Sep;78:101693.
33. Bianchi R, Schonfeld IS. The Occupational Depression Inventory: A new tool for clinicians and epidemiologists. *Journal of Psychosomatic Research*. 2020 Nov;138:110249.
34. American Psychiatric Association. Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders. Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders. 5th ed. 2013;5(5).
35. Johnson, S. M. (2019). *Attachment theory in practice: Emotionally Focused Therapy (EFT) with individuals, couples, and families*. The Guilford Press.
36. Yamaguchi, K., Ito, M., Yoshitake Takebayashi, Masaru Horikoshi, & Hofmann, S. G. (2022). Affective styles and their association with anxiety and depression in a Japanese clinical sample. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 29(4), 1481–1487. <https://doi.org/10.1002/cpp.2707>.
37. Schlechter, P., Hellmann, J. H., & Morina, N. (2022). Self-discrepancy, Depression, Anxiety, and Psychological Well-Being: The Role of Affective Style and Self-efficacy. *Cognitive Therapy and Research*, 46(6). <https://doi.org/10.1007/s10608-022-10314-z>.
38. Turton H, Berry K, Danquah A, Green J, Pratt D. An investigation of whether emotion regulation mediates the relationship between attachment insecurity and suicidal ideation and behaviour. *Clinical Psychology & Psychotherapy*. 2022 Mar.
39. Ozeren GS. The correlation between emotion regulation and attachment styles in undergraduates. *Perspectives in Psychiatric Care*. 2021 Jul 5;58(2).
40. Parada-Fernández P, Herrero-Fernández D, Oliva-Macías M, Rohwer H. Analysis of the mediating effect of mentalization on the relationship between attachment styles and emotion dysregulation. *Scandinavian Journal of Psychology*. 2021 Mar 11;62(3):312–20.
41. La Guardia JG, Patrick H. Self-determination theory as a fundamental theory of close relationships. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*. 2008 Aug;49(3):201–9.
42. Deci, E.L., Olafsen, A. H., Ryan, R. M. Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* [Internet]. 2017 Mar 21;4(1):19–43. Available from: <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>.
43. Carvallo M, Gabriel S. No Man Is an Island: The Need to Belong and Dismissing Avoidant Attachment Style. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2006 May;32(5):697–709.
44. Gilbert, M.-H., Dagenais-Desmarais, V., & St-Hilaire, F. (2017). Transformational leadership and autonomy support management behaviors. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(2), 320–332. <https://doi.org/10.1108/loj-08-2015-0173>.
45. Schusterschitz, C., Danay, E., & Geser, W. (2018). Emotional reactions to daily workload: The moderating role of attachment orientations. *Work & Stress*, 32(3), 262–280. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1437094>.
46. Joeng, J. R., Turner, S. L., Kim, E. Y., Choi, S. A., Lee, Y. J., & Kim, J. K. (2017). Insecure attachment and emotional distress: Fear of self-compassion and self-compassion as mediators. *Personality and Individual Differences*, 112, 6–11. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.02.048>.
47. Johnstone, M., & Feeney, J. A. (2015). Individual differences in responses to workplace stress: the contribution of attachment theory. *Journal of Applied Social Psychology*, 45(7), 412–424. <https://doi.org/10.1111/jasp.12308>.
48. Schachner, D. A., Shaver, P. R., & Mikulincer, M. (2005). Patterns of Nonverbal Behavior and Sensivity in the Context of Attachment Relations. *Journal of Nonverbal Behavior*, 29(3), 141–169. <https://doi.org/10.1007/s10919-005-4847-x>.
49. Wu, C.-H., Parker, S. K., & de Jong, J. P. (2013). Feedback seeking from peers: A positive strategy for insecurely attached team-workers. *Human Relations*, 67(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0018726713496124>.
50. Zhou X, Yao B. Social support and acute stress symptoms (ASSs) during the COVID-19 outbreak: deciphering the roles of psychological needs and sense of control. *European Journal of Psychotraumatology*. 2020 Sep 8;11(1):1779494.
51. Zhong, M., Huebner, E. S., & Tian, L. (2020).

Gender-Specific Trajectories of Depressive Symptoms in Chinese Children: Relations with Basic Psychological Needs Satisfaction at School.

Journal of Abnormal Child Psychology, 48(10), 1367–1378. <https://doi.org/10.1007/s10802-020-00674-z>.