



Designing and testing a model of effects of secure, anxious and avoidant organizational attachment styles on job psychological well-being: Mediating organizational basic psychological needs satisfaction

Moloud Hendiani ¹ , Abdulzahra Naami ² 

¹ Ph.D. student of Organizational Industrial Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. Email: M-hendiani@stu.scu.ac.ir

² Professor, Department of Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. Corresponding Author, Email: naamiabdol@scu.ac.ir

Abstract

Purpose: The psychological health of employees is one of the important issues in organizations. One of the dimensions of psychological health is job psychological well-being. Job psychological well-being means paying attention to the physical, mental, and social dimensions of employees and creating a positive and happy organizational environment, satisfied and committed employees, satisfied customers, good relations between employees and employers, and low stress and anxiety in the workplace. Job well-being has five areas: interpersonal fit at work, growth at work, sense of competence at work, perceived appreciation at work, and desire to participate. Considering the important consequences of organizational psychological well-being, examining its antecedents is of particular importance because, with the help of these antecedents, job psychological well-being can be predicted and increased. In the present study, a model of antecedents and mediators was designed to predict job psychological well-being, which is based on the theory of organizational attachment and self-determination. Accordingly, the present study seeks to determine whether different organizational attachment styles can lead to the fulfillment or non-fulfillment of employees' fundamental organizational psychological needs and, as a result, affect employees' job psychological well-being.

Design/Methodology/Approach: The current research was applied and its method was descriptive. The statistical population of the research was the Water & Wastewater company in Ahvaz City. In this study, the required sample size was determined as 230 people using the Kreschi-Cochran formula. The final sample comprised 200 participants selected through a simple random sampling method. The tools used were the scale of organizational attachment Styles (Scrima et al., 2021), psychological well-being in workplace scale (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2011), and work-related basic needs (Van den Broeck et al., 2010). Data analysis was done using the statistical method of structural equation modeling, Amos -24 software, and the bootstrap method.

Findings: The results obtained from the research showed that the path coefficients of secure, anxious, and avoidant organizational attachment to job psychological well-being were 0.35, -0.29, and -0.27, respectively, and were significant at the $p < 0.001$ level. Also, the path coefficients of secure, anxious, and avoidant organizational attachment styles with the fulfillment of organizational basic psychological needs were 0.19, -0.18, and -0.20, respectively, and all of them were significant at the $p < 0.001$ level. The path coefficient of the fulfillment of organizational basic psychological needs with job psychological well-being is 0.40, which is significant at the $p < 0.001$ level. The coefficients of indirect effect of secure,

anxious, and avoidant organizational attachment on job psychological well-being through the fulfillment of organizational basic psychological needs were 0.19, -0/17, and -0/15 respectively, all three of which were significant at the 0.001 level.

Discussion and Conclusion: The results of the study showed that organizational attachment styles directly affected job psychological well-being through fundamental organizational psychological needs. The direct effect of organizational attachment styles on psychological well-being at work was such that employees who had a secure organizational attachment style had a positive attitude toward the organization and perceived all organizational behaviors and decisions with a positive intention. This factor could be considered a kind of organizational support that could increase psychological well-being at work. The fulfillment of basic psychological needs resulting from a secure organizational attachment style directly helped employees to control stressful environmental conditions, increased self-efficacy to increase adaptation, and helped employees increase psychological well-being in the workplace by attracting more social support.

Keywords: Secure, anxious and avoidant organizational attachment, Job well-being, Organizational basic psychological needs satisfaction.

Citation: Hendiani, M., & Naami, A. (2025). Designing and testing a model of effects of secure, anxious and avoidant organizational attachment styles on job psychological well-being: Mediating organizational basic psychological needs satisfaction. *Psychological Researches in Management*, 10(4), 39-57. (In Persian)

Received: October 03, 2024
Revised: January 03, 2025
Accepted: January 11, 2025
Article Type: Research Paper

P- ISSN: 2476-4833
E- ISSN: 2588-7084
<https://doi.org/10.22034/JOM.2025.2042557.1274>



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by [Hazrat-e Masoumeh University](#). This article is an open access article licensed under the [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)

تدوین و آزمون الگویی از اثر سبک‌های دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی بر بهزیستی روان‌شناختی شغلی: میانجی‌گری نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی*

مولود هندیانی^۱، عبدالزهرا نعامی^۲

^۱ دانشجوی دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. رایانامه:

M-hendiani@stu.scu.ac.ir

^۲ استاد گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. رایانامه نویسنده مسئول: naamiabdol@scu.ac.ir

چکیده

این پژوهش با هدف تدوین و آزمون الگویی از اثر سبک‌های دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی بر بهزیستی روان‌شناختی در محیط کار با میانجی‌گری کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی انجام شد. طرح پژوهش حاضر از نوع کاربردی و روش آن توصیفی-همبستگی بود. نمونه پژوهش شامل ۲۰۰ نفر از کارکنان شرکت آبفای اهواز بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های دلبستگی سازمانی (Scrima et al., 2021)، کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی (Van den Broeck et al., 2010)، بهزیستی روان‌شناختی در محیط کار (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2011) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار Spss-24 و روش الگویابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Amos-24 و روش بوت‌استرپ استفاده شد. نتایج نشان داد الگوی طراحی شده از برازش مناسب برخوردار است. همچنین، یافته‌ها نشان داد مسیرهای دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی به کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی بر بهزیستی شغلی معنادار بودند. همچنین، کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی اثرات دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی بر بهزیستی روان‌شناختی شغلی را میانجی‌گری کرد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت سبک‌های دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی به طور مستقیم و نیز از طریق کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی بر بهزیستی شغلی اثرگذار بودند.

کلمات کلیدی: دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی، بهزیستی روان‌شناختی شغلی، کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی.

استناد: هندیانی، مولود، و نعامی، عبدالزهرا (۱۴۰۳). تدوین و آزمون الگویی از اثر سبک‌های دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی بر افسردگی شغلی و بهزیستی روان‌شناختی شغلی: میانجی‌گری نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی. پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت، ۱۰(۴)، ۳۹-۵۷.

مقدمه

سلامت روان‌شناختی کارکنان از جمله موضوع‌های مهم در سازمان‌ها محسوب می‌شود؛ زیرا اگر سلامتی روان‌شناختی کارکنان کاهش یابد، ممکن است هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم سرسام‌آوری به کارکنان و سازمان تحمیل شود. یکی از ابعاد سلامت روان‌شناختی بهزیستی روان‌شناختی شغلی است. از این منظر، سلامت روان‌شناختی فقط به معنای فقدان بیماری روانی محسوب نمی‌شود، 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 مهار محیط، هدفمند بودن زندگی و احساس رشد مداوم تعریف شده است (Cohen & Shamai, 2010). همچنین، به اعتقاد باویو و باتل^۱ (۲۰۱۳)، بهزیستی روان‌شناختی شغلی به معنای توجه به ابعاد جسمانی، روانی و اجتماعی کارکنان و ایجاد یک محیط سازمان مثبت و شاد، کارکنان راضی و متعهد، مشتریان راضی، رابطه خوب بین کارکنان و کارفرما، تنیدگی و اضطراب کم در محیط کار است. داگنایس-دمایس و ساوی^۲ (۲۰۱۱) معتقد هستند بهزیستی شغلی دارای پنج حیطه تناسب بین فردی در کار، رشدپذیری در کار، احساس شایستگی در کار، تقدیر درک‌شده در کار و میل برای مشارکت در کار است.

پژوهش‌ها نشان می‌دهند بهزیستی روان‌شناختی شغلی دارای پیامدهایی متعدد است که به افزایش تعهد عاطفی، خشنودی شغلی، عملکرد شغلی (Wright & Cropanzano, 2000; Kundi et al., 2021; Yang et al., 2024)، اشتیاق شغلی (Tesi et al., 2018) و اعتماد سازمانی (Jena et al., 2018) منجر می‌شود. پژوهش‌های دیگر نشان دادند بهزیستی روان‌شناختی شغلی با استرس و افسردگی (Ceri & Cicek, 2020) و تمایل به ترک شغل (Wright & Bonett, 2007) رابطه منفی دارد.

با توجه به پیامدهای مهمی که بهزیستی روان‌شناختی سازمانی دارد، بررسی پیشایندهای آن از اهمیتی ویژه برخوردار است؛ زیرا می‌توان به کمک این پیشایندها، بهزیستی روان‌شناختی شغلی را پیش‌بینی کرد و افزایش داد. در پژوهش حاضر، الگویی از پیشایندها و میانجی‌گرها برای پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی شغلی طراحی شد که بر مبنای نظریه دلبستگی سازمانی و خودتعیینی استوار است. در این الگو، پیشایندها برگرفته از نظریه دلبستگی و میانجی‌گرها برگرفته از نظریه خودتعیینی هستند. بر این اساس، انتظار می‌رود انواع سبک‌های دلبستگی سازمانی مختلف موجب کامروایی یا عدم کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی کارکنان و در نتیجه، موجب اثرگذاری بر بهزیستی روان‌شناختی شغلی کارکنان شوند (Nur Kartal, 2023).

¹ Bowie & Buttle

² Dagenais-Desmarais & Savoie

مبانی نظری

چارچوب نظری پژوهش حاضر بر مبنای نظریه‌های دلبستگی (Bowlby, 1969) و خودتعیینی^۱ (Deci & Ryan, 2012) استوار است. بر اساس نظریه خودتعیینی (Deci & Ryan, 2012)، انسان‌ها سه نوع نیاز روان‌شناختی دارند که شامل نیاز به خودمختاری، شایستگی و ارتباط هستند. نیاز به خودمختاری شامل داشتن احساس انتخاب در شروع، نگهداری و تنظیم فعالیت‌هاست. خودمختاری یعنی اینکه تمایلات، ترجیحات و عقاید فرد تعیین‌کننده فعالیت وی باشند (Ryan & Deci, 2000). نیاز به شایستگی عبارت است از نیاز به مؤثر بودن در تعامل با محیط که بیانگر میل برای به کار بردن استعدادها و مهارت‌ها در انجام کار، دنبال کردن چالش‌های بهینه و تسلط یافتن بر آنهاست (Ryan & Deci, 2000). زمانی که به کارکنان اجازه داده می‌شود تا در وظایف چالش‌برانگیز مشارکت داشته باشند و از این طریق مهارت‌های خود را پرورش دهند، در آن صورت می‌توانند خود را با محیط‌های پیچیده و همواره در حال تغییر سازگار کنند و نیازشان به شایستگی کامروا می‌شود (Jungert et al., 2018). در نهایت، نیاز به ارتباط به برقراری پیوندها و دلبستگی‌های عاطفی با دیگران اشاره دارد و بیانگر میل به درگیر بودن در روابط صمیمانه است (Ryan & Deci, 2000). وان دن بروک^۲ و همکاران (۲۰۱۰) بر اساس نیازهای روان‌شناختی بنیادین، مفهوم نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی را مطرح کرده است. نیاز روان‌شناختی بنیادین سازمانی به خودمختاری، بیانگر این است که کارکنان در بیان نظرات و عقاید خود درباره شغلشان آزادی عمل دارند. نیاز روان‌شناختی بنیادین سازمانی به شایستگی، بیانگر این است که کارکنان بر انجام شغل خود تسلط کافی دارند و همچنین، بیانگر میل به استفاده از استعدادها و مهارت‌ها در انجام کارها است. نیاز روان‌شناختی بنیادین سازمانی به ارتباط به این موضوع توجه دارد که کارکنان روابط عاطفی توأم با همدلی و دوستانه با همکاران و نیز سرپرستان را به عنوان یک نیاز اساسی روان‌شناختی تلقی می‌کنند.

بر اساس نظریه دلبستگی (Deci & Ryan., 2012; Bowlby, 1969)، نوع و کیفیت مراقبت از کودک باعث شکل‌گیری سه سبک دلبستگی ایمن، اضطرابی و اجتنابی در کودکان می‌شود. زمانی که منبع دلبستگی پاسخگویی نیازهای کودک و در دسترس او باشد، سبک دلبستگی ایمن به وجود می‌آید. برعکس، عدم دسترس بودن و عدم پاسخگویی منبع دلبستگی منجر به سبک دلبستگی اجتنابی می‌شود. سبک دلبستگی اضطرابی زمانی به وجود می‌آید که منبع دلبستگی رفتاری باثبات نداشته باشد و رفتارش قابل پیش‌بینی نباشد.

¹ self-determination

² Van den Broeck

سبک‌های دلبستگی سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی شغلی

پژوهش‌ها به طور گسترده از ارتباط مثبت بین سبک دلبستگی ایمن و بهزیستی روان‌شناختی ایمن حمایت می‌کنند (Chen et al., 2017; Molero et al., 2017). کارمن و وینگرهاوس^۱ (۲۰۱۲) نشان دادند سبک دلبستگی اضطرابی با بهزیستی روان‌شناختی کم همراه است؛ حال آنکه سبک دلبستگی ایمن موجب افزایش بهزیستی روان‌شناختی شده است. در مطالعه‌ای که توسط مارروکویدو^۲ و همکاران (۲۰۱۸) انجام شده است، نشان داده شد همبستگی مثبتی بین سبک دلبستگی ایمن و ابعاد مختلف بهزیستی روان‌شناختی و نیز همبستگی منفی بین سبک‌های دلبستگی اجتنابی و اضطرابی با ابعاد بهزیستی روان‌شناختی وجود دارد. با توجه به ارتباط تنگاتنگ انواع سبک‌های دلبستگی و بهزیستی روان‌شناختی، برخی دیگر از مطالعات از تأثیر سبک‌های دلبستگی افراد بر بهزیستی روان‌شناختی حکایت دارند (Magai, 2008; Nourialegha et al., 2020; Moradi et al., 2018). بر اساس یافته‌های این پژوهش‌ها، سبک‌های دلبستگی اجتنابی و اضطرابی اثر منفی بر بهزیستی روان‌شناختی دارند و سبک دلبستگی ایمن اثر مثبت بر بهزیستی روان‌شناختی دارد (Karreman & Vingerhoets, 2012; Mikulincer & Shaver, 2013; Kafetsios & Sideridis, 2006; Moradi et al., 2018). به ویژه، افرادی که سبک دلبستگی ایمن داشتند، روابط بین‌فردی مطلوب‌تر، حس هدفمندی در زندگی، تسلط بر محیط و خودپذیری بیشتری را تجربه کرده بودند (López et al., 2015). همچنین، حس خود مختاری و استقلال و نیز رشد فردی بیشتری را تجربه کرده‌اند (Homan, 2016; La Guardia, 2000)؛ اما افراد دارای سبک دلبستگی اضطرابی و اجتنابی، در مدیریت روابط بین‌فردی و محیط پیرامون خود با مشکل مواجه بودند و خودپذیری کمتری را نشان می‌دادند. افراد دارای سبک‌های دلبستگی اضطرابی و اجتنابی به واسطه عدم انعطاف‌پذیری روان‌شناختی و تاب‌آوری و خودآگاهی کم، بهزیستی روان‌شناختی کمتری را گزارش کرده بودند (Marrero-Quevedo, 2018, Debrot et al., 2020). لا گاردیا^۳ و همکاران (۲۰۰۰) نیز گزارش کردند ایمنی بیشتر در دلبستگی به دیگران (مانند کارفرما) به بهزیستی روان‌شناختی بیشتر منجر می‌شود. علاوه بر این، پژوهشگران نشان دادند سبک‌های دلبستگی سازمانی با عملکرد شغلی، بهزیستی روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت دارند (Virgă et al., 2019; Calvo et al., 2020).

¹ Karreman & Vingerhoets

² Marrero-Quevedo

³ La Guardia

سبک‌های دلبستگی سازمانی و نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی

هازن و شاور^۱ (۱۹۹۰) مطرح کردند موضوع سبک‌های دلبستگی سه‌گانه، سازه‌های ثابت و لایتغیر نیستند که فقط در دوره کودکی شکل می‌گیرند و به رابطه والدین و طفل محدود باشند، بلکه این‌ها سازه‌هایی پویا هستند که ممکن است در تمام مراحل زندگی شکل بگیرند و رفتار افراد را تحت تأثیر قرار دهند؛ به همین دلیل، موضوع دلبستگی سازمانی را مطرح کردند. بر اساس نظریه دلبستگی سازمانی هازن و شاور (۱۹۹۰)، انواع سبک‌های دلبستگی سازمانی برحسب نحوه تعامل مدیران با کارکنان مطرح شده‌اند. پاسخگویی و در دسترس بودن مدیران و سرپرستان در زمان‌هایی که کارکنان به آن‌ها نیاز دارند، سبک دلبستگی سازمانی ایمن و عدم پاسخگویی و در دسترس نبودن مدیران و سرپرستان در زمان‌هایی که کارکنان به آن‌ها نیاز دارند و همچنین، عدم کامروایی نیازهای آن‌ها باعث شکل‌گیری دلبستگی سازمانی اجتنابی می‌شود. دلبستگی سازمانی اضطرابی به دلیل رفتارهای بی‌ثبات و غیرقابل اعتماد مدیران و سرپرستان شکل می‌گیرد (Nur Kartal, 2023).

پژوهشگران نشان دادند سبک‌های دلبستگی سازمانی با فرسودگی شغلی (Romani & Ashkar, 2014; Littman-Ovadia et al., 2013)، خستگی روان‌شناختی (Reizer, 2019)، اعتیاد به کار (Pšeničny & Perat, 2020)، استرس شغلی (River et al., 2019) فشار روان‌شناختی زیاد (Vowels et al., 2022)، رفتارهای مخرب مانند غیبت، تأخیر، کم‌کاری، سوءاستفاده از مواد مخدر و تخریب اموال سازمان (Jiang et al., 2019; Ye et al., 2022; Little et al., 2018; Schusterschitz et al., 2010) ارتباط دارند. علاوه بر این، مطالعات تجربی همبستگی زیادی را بین سبک دلبستگی اضطرابی در بزرگسالان و کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین نشان داده‌اند (Kormas et al., 2014). لک و کانی^۲ (۲۰۰۱) و وی^۳ و همکاران (۲۰۰۵) نیز نشان دادند سبک‌های دلبستگی اضطرابی و اجتنابی با کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین رابطه منفی دارند. علاوه بر آن، این پژوهشگران نشان دادند سبک‌های دلبستگی اضطرابی و اجتنابی به واسطه عدم توانایی تحقق کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین، موجب افزایش احساس شرم، افسردگی و احساس تنهایی شدند.

نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی شغلی

پژوهش‌ها نشان دادند اگرچه این نیازهای روان‌شناختی اساسی ممکن است در برجستگی بین افراد و در تمام مراحل زندگی متفاوت باشند، تصور می‌شود کامروایی آن‌ها به طور جهانی با رشد و بهزیستی مطلوب در بزرگسالان ارتباط دارد (Lataster et al., 2022). در پژوهش‌های دیگر نیز کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی با

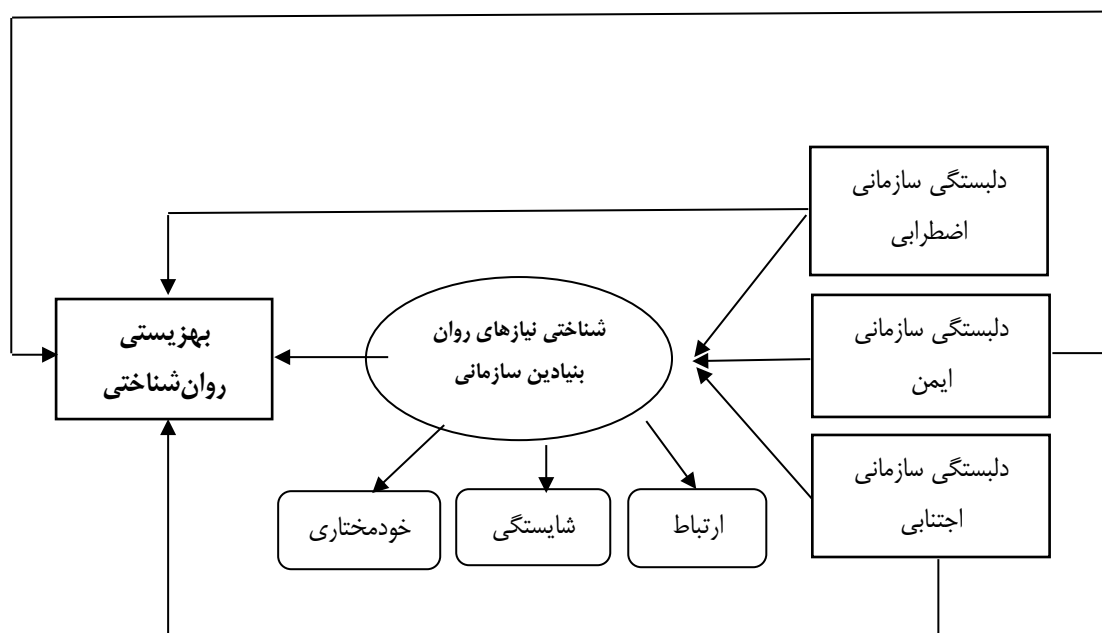
¹ Hazan & Shaver

² Leak & Cooney

³ Wei

عاطفه مثبت، التزام شغلی، بهزیستی شغلی، رضایت از زندگی، خشنودی شغلی، تعهد عاطفی و کاهش عاطفه منفی، فرسودگی و تمایل به ترک شغل همراه است (Van den Broeck et al., 2016). علاوه بر آن، لا گاردیا و همکاران (۲۰۰۰) دو مطالعه انجام دادند و دریافتند کامروایی کلی نیازهای روان‌شناختی بنیادین (که ترکیبی از خودمختاری و نیازهای شایستگی است) واسطه میان دل‌بستگی ایمن و بهزیستی شغلی است (Wei et al., 2005).

با وجود پژوهش‌های انجام‌شده که از نقش مهم سبک‌های دل‌بستگی سازمانی در تبیین و پیش‌بینی پیامدهای سازمانی مختلف حکایت دارند، متأسفانه این موضوع مورد توجه روان‌شناسان سازمانی در کشورمان قرار نگرفته است. با توجه به این خلأ پژوهشی، در پژوهش حاضر، الگویی طراحی و آزمون شد که طی آن، اثر دل‌بستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی بر بهزیستی شغلی کارکنان با میانجی‌گری کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین در محیط کار بررسی شد (شکل ۱).



شکل ۱) الگوی مفهومی

روش پژوهش

برای سنجش سبک دل‌بستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی، از پرسشنامه‌ای با عنوان پرسشنامه دل‌بستگی سازمانی استفاده شد که توسط اسکریما^۱ (۲۰۲۱) ساخته شده بود. این پرسشنامه ۱۵ گویه دارد. از این ۱۵ گویه، ۵ گویه به هر

^۱ Scrima

کدام از سه نوع سبک دلبستگی اختصاص داده شده‌اند. گویه‌های این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از (۱ = کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. کمترین و بیشترین نمره در هر کدام از سه خرده‌مقیاس ۵ و ۲۵ است. نمره بالا در این پرسشنامه بیانگر زیاد بودن میزان دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی است. اسکریما (۲۰۲۱) ابتدا اعتبار پرسشنامه را با روش تحلیل عوامل اکتشافی بررسی کرد و نشان داد این پرسشنامه ۵۵ درصد از سبک‌های دلبستگی ایمن، اضطرابی و اجتنابی را تبیین می‌کند. همچنین، از روش تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی پرسشنامه استفاده کرد و نشان داد الگوی سه‌عاملی پرسشنامه در مقایسه با الگوی یک‌عاملی و نیز الگوی دو‌عاملی از شاخص‌های برازش مطلوب‌تری برخوردار بود ($RMSEA=0/05$; $GFI=0/91$; $CFI=0/90$; $TLI=0/92$; $x^2/DF=3/23$).

همچنین، اسکریما (۲۰۲۱) برای محاسبه پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده کرد. نتایج نشان داد ضرایب پایایی پرسشنامه‌های سبک دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی به ترتیب برابر $0/81$ ، $0/70$ و $0/87$ هستند. در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی پرسشنامه‌های سبک دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی با روش آلفای کرونباخ به ترتیب برابر $0/71$ ، $0/77$ و $0/77$ هستند. همچنین، در پژوهش حاضر، برای محاسبه اعتبار پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. شاخص‌های برازش سه‌عاملی این پرسشنامه مطلوب بودند ($RMSEA=0/08$; $GFI=0/901$; $CFI=0/90$; $TLI=0/99$; $x^2/DF=8/86$).

برای سنجش کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین در محیط کار، از پرسشنامه کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین در محیط کار استفاده شد که توسط وان دن بروک و همکاران (۲۰۱۰) ساخته شده بود. این پرسشنامه ۱۷ گویه دارد. نیاز به خودمختاری ۶ گویه، نیاز به شایستگی ۴ گویه و نیاز به ارتباط ۷ گویه دارد. نمره‌گذاری گویه‌ها بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت کاملاً مخالف = ۱ تا کاملاً موافق = ۵ انجام می‌شود. کمترین و بیشترین نمره در نیاز به خودمختاری ۶ و ۳۰، کمترین و بیشترین نمره در نیاز به شایستگی ۴ و ۲۰ و کمترین و بیشترین نمره در نیاز به ارتباط ۷ و ۳۵ است. کمترین و بیشترین نمره در کل پرسشنامه ۱۷ و ۸۵ است. نمره بالا در این پرسشنامه بیانگر زیاد بودن میزان کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین در محیط کار است. وان دن بروک و همکاران (۲۰۱۰) اعتبار پرسشنامه را با روش تحلیل عاملی تأییدی محاسبه کرد. شاخص‌های مربوط به تحلیل عاملی تأییدی بیانگر اعتبار مناسب پرسشنامه بودند ($RMSEA=0/07$; $GFI=0/93$; $CFI=0/93$; $TLI=0/92$; $x^2/DF=3/45$). همچنین، وان دن بروک و همکاران (۲۰۱۰) برای محاسبه پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده کردند. نتایج نشان داد ضرایب پایایی پرسشنامه‌های خودمختاری، شایستگی و ارتباط به ترتیب برابر $0/81$ ، $0/85$ و $0/82$ هستند.

برای سنجش بهزیستی شغلی، از پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی در محیط کار استفاده شد که توسط داگنایس-دمایس و ساوی (۲۰۱۱) ساخته شده بود. این پرسشنامه شامل ۲۵ گویه است و پاسخ‌ها روی مقیاس ۶ درجه‌ای لیکرت

از کاملاً مخالفم (۰) تا کاملاً موافقم (۵) نمره‌گذاری می‌شوند. این پرسشنامه شامل پنج خرده‌مقیاس (۱) تناسب بین فردی در کار، (۲) رشدپذیری در کار، (۳) احساس شایستگی در کار، (۴) قدردانی درک‌شده در کار و (۵) میل برای مشارکت در کار است. هر کدام از خرده‌مقیاس‌ها شامل ۵ گویه است. کمترین نمره ۰ و بیشترین نمره در این پرسشنامه ۱۲۵ است. نمره بالا نشان‌دهنده بهزیستی شغلی زیاد است. داگنایس-دمایس و ساوی (۲۰۱۱) در پژوهش خود پایایی پرسشنامه را با روش ضریب آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌ها به ترتیب بیان‌شده ۰/۸۶، ۰/۷۴، ۰/۷۷، ۰/۷۷ و ۰/۷۶ و همچنین، مقدار این ضریب برای کل پرسشنامه را ۰/۸۱ برآورد کردند که این امر نشان‌دهنده مطلوب بودن پایایی پرسشنامه است. در پژوهش حاضر، اعتبار پرسشنامه با روش تحلیل عاملی تأییدی مطلوب گزارش شده است (CFI=۰/۹۷؛ GFI=۰/۹۶؛ RMSEA=۰/۰۸). همچنین، ضریب پایایی محاسبه‌شده برابر ۰/۸۶ به دست آمد.

برای انجام این پژوهش در ابتدا با اخذ معرفی‌نامه از دانشگاه شهید چمران اهواز به شرکت آب و فاضلاب اهواز مراجعه شد. چندین دیدار با مدیران منابع انسانی برگزار شدند و درباره موافقت با انجام این پژوهش در اداره آب و فاضلاب مذاکره و در نهایت، با انجام این پژوهش موافقت شد. در این پژوهش، تعداد نمونه مورد نیاز با استفاده از فرمول کرسچی کوکران ۲۳۰ نفر تعیین شد. این افراد با روش انتخاب تصادفی ساده مشخص شدند. به دنبال آن، پژوهشگران به صورت حضوری در طی دو ماه به واحدهای مختلف شرکت آب و فاضلاب شهرستان اهواز که شرکت‌کنندگان در پژوهش در آنجا حضور داشتند، مراجعه کردند و بعد از ارائه توضیحات کامل درباره اهداف پژوهش، پرسشنامه‌ها را برای تکمیل میان آنان توزیع کردند. به شرکت‌کنندگان با اختیار کامل و بدون فشار زمانی و اجبار فرصت داده شد تا پرسشنامه‌های توزیع‌شده را تکمیل کنند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و بررسی آن‌ها، تعداد ۳۰ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن از تحلیل کنار گذاشته شدند و تحلیل نهایی با ۲۰۰ پرسشنامه انجام شد.

به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، روش الگویابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار AMOS-24 به کار گرفته شد. پیش از آزمون الگوی پیشنهادی، برای اطمینان از این امر که داده‌های این پژوهش مفروضه‌های زیربنایی الگویابی معادلات ساختاری را برآورد می‌کنند، مفروضه‌های زیربنایی بررسی شدند. برای این منظور، چهار مفروضه الگویابی معادلات ساختاری شامل داده‌های از دست‌رفته^۱، داده‌های پرت^۲، نرمال بودن^۳ و هم‌خطی چندگانه^۴ بررسی شدند. داده‌های پرت چندمتغیری با استفاده از فاصله ماهالانوبیس^۵ بررسی شدند که نتایج آن نشان داد داده‌های مربوط به ۷ آزمودنی (آزمودنی‌های ۱۸، ۵۰، ۵۱، ۱۰۳، ۱۰۹، ۱۸۵، ۱۷۹) پرت هستند و 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

¹ missing

² outliers

³ normality

⁴ multi-collinearity

⁵ mahalanobis distance

شد. بر اساس نتایج حاصل، چولگی و کشیدگی دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی، دلبستگی سازمانی اجتنابی و بهزیستی شغلی به ترتیب برابر $0/91-$ و $0/73$ ، $0/80-$ و $0/65$ ، $0/77-$ و $0/42$ ، $0/77-$ و $0/52$ محاسبه شدند که نشان‌دهنده تأیید مفروضه نرمال بودن داده‌هاست. به منظور بررسی مفروضه هم‌خطی چندگانه، از آماره‌های تحمل ابهام^۱ و عامل تورم واریانس (VIF)^۲ استفاده شد. با توجه به اینکه نتایج عامل تورم واریانس محاسبه شده کمتر از ۱۰ و تحمل ابهام بیشتر از ۰/۱ محاسبه شدند، می‌توان نتیجه گرفت مفروضه هم‌خطی چندگانه نیز برقرار است. تحلیل داده‌ها به روش الگویابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۲۴ و AMOS ویراست ۲۴ انجام شد. روابط میانجی‌گری نیز با روش بوت استراپ آزمون شدند.

یافته‌ها

در رابطه با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش از لحاظ جنسیت، شرکت‌کنندگان مرد ۱۳۱ نفر (معادل ۶۵/۵ درصد) و شرکت‌کنندگان زن ۶۹ نفر (معادل ۳۴/۵ درصد) بودند. از لحاظ تأهل، ۱۴۵ نفر متأهل (معادل ۷۲/۵ درصد) و ۵۵ نفر مجرد (معادل ۲۷/۵ درصد) بودند. از لحاظ تحصیلات، افراد با مدرک تحصیلی دیپلم و زیر دیپلم ۲۳ نفر (معادل ۱۱/۵ درصد)، با مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم 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. در **جدول ۱**، میانگین، انحراف معیار و ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرها ارائه شده‌اند.

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

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵
دلبستگی ایمن	۱۲/۸۱۵	۵/۶۵۸	۱				
دلبستگی اضطرابی	۱۴/۵۱	۴/۲۳	-۰/۲۱**	۱			
دلبستگی اجتنابی	۱۱/۲۸۰	۴/۵۱۵	-۰/۱۸**	۰/۴۰**	۱		
کامروایی نیازهای روان‌شناختی	۴۳/۷۴	۱۶/۴۱	۰/۴۵**	-۰/۳۶**	-۰/۲۶**	۱	
بهزیستی روان‌شناختی	۱۰۰/۴۵۰	۲۰/۴۸۷	۰/۳۵**	-۰/۳۶**	-۰/۲۸**	۰/۵۹**	۱

$P < 0/01$ **

^۱ Tolerance

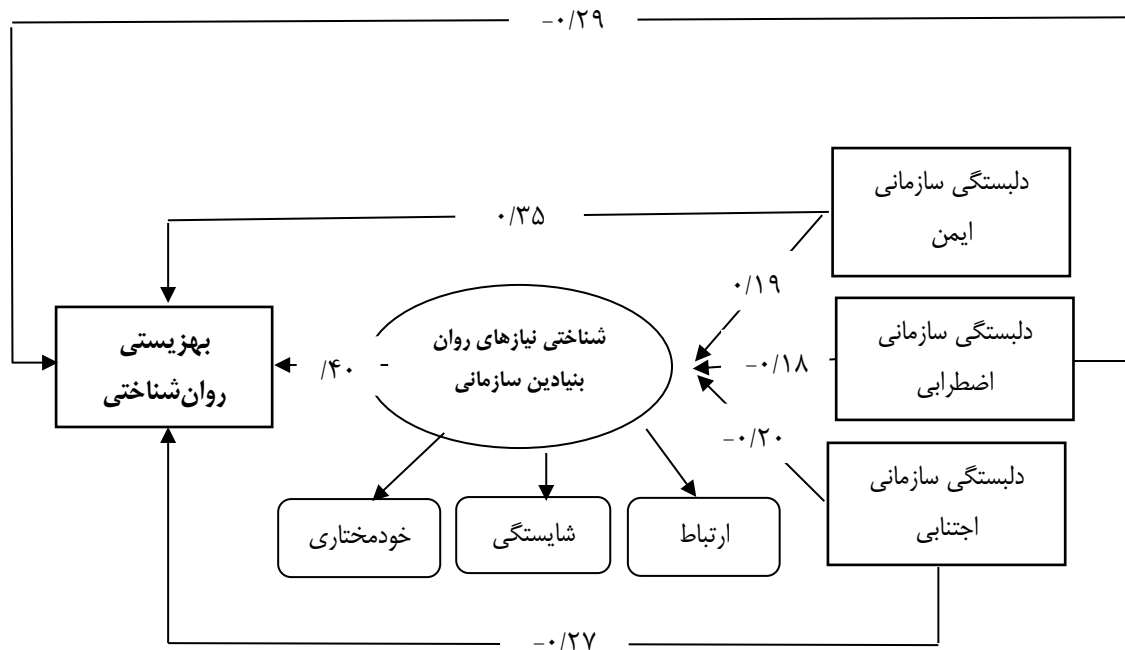
^۲ Variance Inflation Factor

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

جدول ۲) شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی و اصلاح شده

شاخص‌های برازش								الگو
RMSEA	CFI	TLI	IFI	GFI	χ^2/DF	DF	χ^2	
۰/۱۳	۰/۸۹۸	۰/۷۴۰	۰/۹۰۲	۰/۹۴۰	۴/۴۰۰	۱۱	۴۸/۴۰	الگوی پیشنهادی
۰/۰۸	۰/۹۵۹	۰/۸۸۶	۰/۹۶۱	۰/۹۷۲	۲/۴۸۴	۱۰	۲۴/۸۴۲	الگوی نهایی

جدول ۲ نشان می‌دهد شاخص‌های برازش دارای مطلوبیت مناسب نبودند؛ به همین دلیل، بر اساس پیشنهاد نرم‌افزار، خطاهای تلاش شغلی و نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی به یکدیگر وصل شدند و مجدداً تحلیل انجام شد. نتایج بیانگر برازش شاخص‌ها است.



شکل ۲) مسیرهای مستقیم ضرایب استاندارد بین متغیرها

در شکل ۲، نتایج مربوط به مسیرهای ضرایب استاندارد مستقیم بین متغیرها ارائه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، ضرایب مسیر دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی به بهزیستی روان‌شناختی شغلی به ترتیب ۰/۳۵،

۰/۲۹- و ۰/۲۷- و در سطح $p < ۰/۰۰۱$ معنادار هستند. همچنین، ضرایب مسیرهای سبک‌های دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی به کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی به ترتیب برابر ۰/۱۹، ۰/۱۸- و ۰/۲۰- و همه آنها در سطح $p < ۰/۰۰۱$ معنادار هستند. ضریب مسیر کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی به بهزیستی روان‌شناختی شغلی ۰/۴۰ است که در سطح $p < ۰/۰۰۱$ معنادار است.

به منظور بررسی و آزمودن غیرمستقیم اثر سبک‌های دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی بر بهزیستی روان‌شناختی شغلی از طریق کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی، از روش بوت استراپ استفاده شد که نتایج حاصل از آن در **جدول ۳** ارائه شده است. در تفسیر نتایج حاصل از داده‌های **جدول ۳**، باید در نظر داشت اگر حد بالا و پایین ضریب یک مسیر عدد صفر را در بر گرفت، معنای آن این است که آن مسیر معنادار نبوده است و در مقابل، اگر عدد صفر را در بر نگرفت، مسیر معنادار است.

جدول ۳) نتایج آزمون بوت استراپ برای سنجش اثر غیرمستقیم دلبستگی ایمن، اضطرابی و اجتنابی بر بهزیستی

روان‌شناختی شغلی از طریق کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی

مسیر	اثر غیرمستقیم	خطای استاندارد	سطح معناداری	حد پایین	حد بالا
دلبستگی ایمن ← نیازهای روان‌شناختی ← بهزیستی روان‌شناختی	۰/۱۹	۰/۰۹	۰/۰۰۱	۰/۱۷	۰/۷۶
دلبستگی اضطرابی ← نیازهای روان‌شناختی ← بهزیستی روان‌شناختی	-۰/۱۷	۰/۰۹	۰/۰۰۱	-۰/۴۵	-۰/۵۳
دلبستگی اجتنابی ← نیازهای روان‌شناختی ← بهزیستی روان‌شناختی	-۰/۱۵	۰/۲۰	۰/۰۰۱	-۰/۲۴	-۰/۵۵

نتایج **جدول ۳** نشان می‌دهد ضرایب اثر غیرمستقیم دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی بر بهزیستی روان‌شناختی شغلی از طریق کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی به ترتیب برابر ۰/۱۹، ۰/۱۷- و ۰/۱۵- و هر سه در سطح $p < ۰/۰۰۱$ معنادار هستند. علاوه بر آن، حد پایین و حد بالای فاصله اطمینان دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی بر بهزیستی روان‌شناختی شغلی از طریق کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی صفر را در بر نمی‌گیرند.

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر، اثر سبک‌های دلبستگی سازمانی ایمن، اضطرابی و اجتنابی به صورت مستقیم و با واسطه‌گری نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی بر بهزیستی شغلی بررسی شدند. نتایج پژوهش نشان داد سبک‌های دلبستگی سازمانی به طور مستقیم و از طریق نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی بر بهزیستی روان‌شناختی شغلی اثرگذار بودند. این یافته‌ها با پژوهش‌های جانسون^۱ (۲۰۱۹)، یاماگچی^۲ و همکاران (۲۰۲۲)، اسچلکتر^۳ و همکاران (۲۰۲۲)، ویرگا^۴ و همکاران (۲۰۱۹)، تارتون^۵ و همکاران (۲۰۲۲)، پارادا-فرناندز^۶ و همکاران (۲۰۲۱) هماهنگ است.

در رابطه با اثر مستقیم سبک‌های دلبستگی سازمانی بر بهزیستی روان‌شناختی شغلی، باید گفت کارکنانی که سبک دلبستگی سازمانی ایمن دارند، نگرش مثبتی به سازمان پیدا کنند و همه رفتارها و تصمیم‌های سازمانی را با نوعی نیت مثبت تلقی کنند. این عامل را می‌توان نوعی حمایت سازمانی تلقی کرد که می‌تواند بهزیستی روان‌شناختی شغلی را افزایش دهد. طبق نظر جونگ^۷ و همکاران (۲۰۱۷)، کسانی که دلبستگی سازمانی ناایمن دارند، خودشفقت‌ورزی کمی را گزارش می‌دهند و این امر بهزیستی شغلی آنان را کاهش می‌دهد و به افزایش پریشانی سازمانی منجر می‌شود. سبک دلبستگی سازمانی اجتنابی باعث می‌شود فرد در محیط کار از لحاظ هیجانی بیشتر فاصله بگیرد و این امر باعث احساس تنهایی در وی می‌شود. احساس تنهایی یکی از نظریه‌های مهمی است که می‌تواند بهزیستی روان‌شناختی شغلی را تبیین کند (Schachner et al., 2005). سبک دلبستگی سازمانی اضطرابی به واسطه نگرانی و دل‌مشغولی نسبت به منبع دلبستگی برای 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 بهزیستی روان‌شناختی فرد در سازمان را متزلزل می‌کنند (Johnstone & Feeney, 2015).

در رابطه با اثر مستقیم کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی بر بهزیستی روان‌شناختی شغلی، باید گفت زمانی که کارکنان درگیر روابط بین‌فردی ممانعت‌کننده می‌شوند، نیاز آن‌ها به ارتباط مناسب ناکام می‌ماند و این امر ممکن است به یکی از مهم‌ترین ابعاد بهزیستی روان‌شناختی کارکنان، یعنی برقراری روابط گرم و صمیمی با دیگران آسیب بزند (La Guardia et al., 2000). علاوه بر آن، محرومیت از داشتن روابط مثبت با دیگران ممکن است بر روی ابعاد دیگر بهزیستی روان‌شناختی در محیط کار اثر منفی برجا بگذارد. برای مثال، فقدان روابط مطلوب با دیگران

¹ Johnson

² Yamaguchi

³ Schlechter

⁴ Virgã

⁵ Turton

⁶ Parada-Fernández

⁷ Joeng

فرد را از حمایت اجتماعی که برای استقلال و نیز رشدی فردی لازم است، محروم می‌کند. علاوه بر آن، برخورداری از روابط مثبت با دیگران باعث می‌شود فرد بازخوردهایی مناسب از نظر انتخاب اهداف مناسب در زندگی دریافت کند و به این ترتیب، بهزیستی شغلی افزایش می‌یابد (Gilbert et al., 2017).

یافته‌های به‌دست‌آمده در رابطه با میانجی‌گری نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی در رابطه بین سبک دلبستگی سازمانی با بهزیستی روان‌شناختی شغلی با پژوهش‌های لک و کانی (۲۰۰۱)، وی و همکاران (۲۰۰۵) که نشان دادند بین سبک‌های دلبستگی سازمانی و نیازهای روان‌شناختی رابطه وجود دارد، هماهنگ است.

کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین حاصل از سبک دلبستگی سازمانی ایمن به طور مستقیم به کارکنان کمک می‌کند تا شرایط محیطی تنش‌زا را مهار کنند، خودکارآمدی برای افزایش سازگاری را افزایش دهند و با جلب حمایت اجتماعی بیشتر موجب افزایش بهزیستی شوند؛ اما سبک‌های دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی به واسطه عدم توانایی در کامروایی نیازهای روان‌شناختی بنیادین سازمانی، احساس مهار کمی بر سازگاری با موقعیت مختلف دارند و این امر باعث می‌شود کارکنان احساس تعلق و حمایت کمتری را دریافت کنند. حمایت کم باعث می‌شود کارکنان زمانی که با مشکلات شغلی مختلف مواجه شوند، به دلیل سبک نایمنی سازمانی، نتوانند آن‌ها را بازگو کنند و به تدریج این مشکلات به جای حل شدن، متراکم و به کاهش بهزیستی شغلی منجر می‌شوند (Deci et al., 2017).

سبک‌های دلبستگی سازمانی اجتنابی و اضطرابی با عدم کامروایی نیاز روان‌شناختی احساس کفایت و صلاحیت باعث می‌شوند فرد احساس کند فاقد مهارت‌های لازم برای اثرگذاری بر محیط شغلی است (Felton & Jowett, 2013). عدم احساس کفایت و شایستگی در انجام کارها باعث کاهش خودکارآمدی در انجام کارها می‌شود و این امر باعث کاهش تسلط فرد بر محیط به عنوان یکی از ابعاد بهزیستی روان‌شناختی در محیط کار می‌شود. همچنین، عدم احساس کفایت و صلاحیت عزت‌نفس فرد را کاهش می‌دهد و این امر باعث می‌شود یکی دیگر از ابعاد بهزیستی در محیط کار، یعنی داشتن نگرش مثبت به خود یا خودپذیری آسیب ببیند (Parfyonova et al., 2019).

مانند هر پژوهشی، این پژوهش نیز با محدودیت‌هایی مواجه بود. اول، با توجه به اینکه این پژوهش در شرکت آب و فاضلاب اهواز انجام شده است، در تعمیم نتایج آن به سایر سازمان‌ها و صنایع دیگر باید جانب احتیاط را رعایت کرد. دوم، از آنجا که در این پژوهش ابزار استفاده‌شده پرسشنامه بوده است، محدودیت‌های مربوط به این ابزار را باید مدنظر قرار داد، از جمله اینکه با وجود تأکیدات و توضیحات لازم از سوی مجریان، ممکن است برخی از افراد پاسخگو از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده و پاسخی سطحی و بدون دقت لازم داده باشند و سوم، از آنجا که پژوهش به صورت مقطعی و با روش توصیفی - همبستگی انجام شده است، نتیجه‌گیری به صورت علت و معلولی دشوار است و باید نتایج را با احتیاط مورد توجه قرار داد.

در نهایت، توصیه می‌شود برای عدم شکل‌گیری سبک‌های دلبستگی سازمانی اضطرابی و اجتنابی و کاهش اثر آن‌ها بر بهزیستی شغلی، سازمان و مدیران و سرپرستان با فنون حمایت از ارتباط (دلبستگی) به دنبال ایجاد جوی گرم و صمیمی برای کارکنان باشند تا از این طریق بتوانند نیاز کارکنان به ارتباط و تعلق داشتن را کامروا کنند. همچنین، فرصت آزادی عمل و خودمختاری را نیز برای آن‌ها فراهم کنند. همچنین، باید فرصت افزایش مهارت‌هایی را که احساس شایستگی و کفایت کارکنان را افزایش می‌دهند، فراهم آورند.

سپاسگزاری

بدین وسیله از تمامی کارکنان شرکت‌کننده در پژوهش که پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند و همچنین، از مسئولان شرکت آب و فاضلاب اهواز که همکاری کاملی برای اجرای پژوهش داشتند، قدردانی می‌شود.

ملاحظات اخلاقی

این پژوهش با حمایت مالی معاونت پژوهشی دانشگاه شهید چمران اهواز انجام شده است.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافی در انتشار این مقاله وجود ندارد.

References

1. Bowie, D., & Buttle, F. (2013). *Hospitality Marketing*. Routledge.
2. Bowlby, J. (1969). *Attachment*. New York: Basic Books.
3. Calvo, V., D'Aquila, C., Rocco, D., & Carraro, E. (2022). Attachment and well-being: Mediatory roles of mindfulness, psychological inflexibility, and resilience. *Current Psychology*, 41(5). doi.org/10.1007/s12144-020-00820-2
4. Ceri, V., & Cicek, I. (2020). Psychological Well-Being, Depression and Stress During COVID-19 Pandemic in Turkey: A Comparative Study of Healthcare Professionals and Non-Healthcare Professionals. *Psychology, Health & Medicine*, 26(1), 1–13. doi.org/10.1080/13548506.2020.1859566
5. Chen, W., Zhang, D., Pan, Y., Hu, T., Liu, G., & Luo, S. (2017). Perceived social support and self-esteem as mediators of the relationship between parental attachment and life satisfaction among Chinese adolescents. *Personality and Individual Differences*, 108, 98–102. doi.org/10.1016/j.paid.2016.12.009
6. Cohen, A., & Shamai, O. (2010). The relationship between individual values, psychological well-being, and organizational commitment among Israeli police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 33(1), 30–51. doi.org/10.1108/13639511011020584
7. Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2011). What is Psychological Well-Being, Really? A Grassroots Approach from the Organizational Sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 659–684. doi.org/10.1007/s10902-011-9285-3
8. Debrot, A., Stellar, J.E., MacDonald, G., Keltner, D., & Impett, E.A. (2020). Is Touch in Romantic Relationships Universally Beneficial for Psychological Well-Being? The Role of Attachment Avoidance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 47(10), 1495–1509. doi.org/10.1177/0146167220977709
9. Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2012). Self-Determination Theory. In P.A.M. Van Lange, A.W. Kruglanski, & E.T. Higgins (Eds.), *Handbook of Theories of Social Psychology* (Vol. 1, pp. 416–437). Thousand Oaks, CA: Sage. doi.org/10.4135/9781446249215.n21
10. Deci, E.L., Olafsen, A.H., & Ryan, R.M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19–43. Available from: <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
11. Felton, L., & Jowett, S. (2013). Attachment and well-being: The mediating effects of psychological needs satisfaction within the coach–athlete and parent–athlete relational contexts. *Psychology of Sport and Exercise*, 14(1), 57–65. doi.org/10.1016/j.psychsport.2012.07.006
12. 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. doi.org/10.1108/lodj-08-2015-0173
13. Hazan, C., & Shaver, P.R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of*

- Personality and Social Psychology*, 59(2), 270–280. doi.org/10.1037/0022-3514.59.2.270
14. Homan, K.J. (2016). Secure attachment and eudaimonic well-being in late adulthood: The mediating role of self-compassion. *Aging & Mental Health*, 22(3), 363–370. doi.org/10.1080/13607863.2016.1254597
 15. Jena, L.K., Pradhan, S., & Panigrahy, N.P. (2018). Pursuit of organisational trust: Role of employee engagement, psychological well-being and transformational leadership. *Asia Pacific Management Review*, 23(3), 227–234. doi.org/10.1016/j.apmr.2017.11.001
 16. Jiang, L., Bohle, S.L., & Roche, M. (2018). 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*, 34(4). doi.org/10.1007/s10869-018-9553-x
 17. 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. doi.org/10.1016/j.paid.2017.02.048
 18. Johnson, S. M. (2019). *Attachment theory in practice: Emotionally Focused Therapy (EFT) with individuals, couples, and families*. The Guilford Press.
 19. 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. doi.org/10.1111/jasp.12308
 20. Jungert, T., Van den Broeck, A., Schreurs, B., & Osterman, U. (2018). How colleagues can support each other's needs and motivation: An intervention on employee work motivation. *Applied Psychology: An International Review*, 67(1), 3–29. doi.org/10.1111/apps.12110
 21. Kafetsios, K., & Sideridis, G.D. (2006). Attachment, Social Support and Well-being in Young and Older Adults. *Journal of Health Psychology*, 11(6), 863–875. doi.org/10.1177/1359105306069084
 22. Karreman, A., & Vingerhoets, A.J.J.M. (2012). Attachment and well-being: The mediating role of emotion regulation and resilience. *Personality and Individual Differences*, 53(7), 821–826. doi.org/10.1016/j.paid.2012.06.014
 23. Kaltiainen, J., & Hakanen, J. (2020). Fostering task and adaptive performance through employee well-being: the role of servant leadership. *BRQ Business Research Quarterly*, 25(1), 28-43. doi.org/10.1177/2340944420981599
 24. Kormas, C., Karamali, G., & Anagnostopoulos, F. (2014). Attachment Anxiety, Basic Psychological Needs Satisfaction and Depressive Symptoms in University Students: A Mediation Analysis Approach. *International Journal of Psychological Studies*, 6(2), 1-10. doi.org/10.5539/ijps.v6n2p1
 25. Kundi, Y.M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E.M.I., & Shahid, S. (2021). Employee Psychological Well-being and Job Performance: Exploring Mediating and Moderating Mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. Emerald. doi.org/10.1108/ijoa-05-2020-2204
 26. La Guardia, J.G., Ryan, R.M., Couchman, C.E., & Deci, E.L. (2000). 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*, 79(3), 367–384. doi.org/10.1037//0022-3514.79.3.367

27. Lataster, J., Reijnders, J., Janssens, M., Simons, M., Peeters, S., & Jacobs, N. (2022). Basic Psychological Need Satisfaction and Well-Being Across Age: A Cross-Sectional General Population Study among 1709 Dutch Speaking Adults. *Journal of Happiness Studies*, 23(5), 2259-2290. doi.org/10.1007/s10902-021-00482-2
28. 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. https://api.semanticscholar.org/CorpusID:149630541
29. López, A., Sanderman, R., Smink, A., Zhang, Y., van Sonderen, E., Ranchor, A., & Schroevers, M.J. (2015). A Reconsideration of the Self-Compassion Scale's Total Score: Self-Compassion versus Self-Criticism. *PLOS ONE*, 10(7). doi.org/10.1371/journal.pone.0132940
30. Little, L.M., Nelson, D.L., Wallace, J.C., & Johnson, P.D. (2010). Integrating attachment style, vigor at work, and extra-role performance. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 464-484. doi.org/10.1002/job.709
31. Littman-Ovadia, H., Oren, L., & Lavy, S. (2013). Attachment and Autonomy in the Workplace. *Journal of Career Assessment*, 21(4), 502-518. doi.org/10.1177/1069072712475282
32. Nourialegha, B., Ajilchi, B., & Kisely, S. (2020). The mediating role of gratitude in the relationship between attachment styles and psychological well-being. *Australasian Psychiatry*, 28(4), 426-430. doi.org/10.1177/1039856220930672
33. Nur Kartal, C. (2023). *Investigating the Different Roles of Avoidant and Anxious Attachment on Psychological Well-Being Mediated by Interpersonal Emotion Regulation* [Master's Thesis].
34. Magai, C. (2008). Attachment in middle and later life. In J. Cassidy & P.R. Shaver (Eds.), *Handbook of attachment: Theory, research, and clinical applications* (2nd ed., pp. 532-551). The Guilford Press.
35. Marrero-Quevedo, R.J., Blanco-Hernández, P.J., & Hernández-Cabrera, J.A. (2018). Adult Attachment and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Personality. *Journal of Adult Development*, 26(1), 41-56. doi.org/10.1007/s10804-018-9297-x
36. Molero, F., Shaver, P.R., Fernández, I., & Recio, P. (2017). Attachment insecurities, life satisfaction, and relationship satisfaction from a dyadic perspective: The role of positive and negative affect. *European Journal of Social Psychology*, 47(3), 337-347. doi.org/10.1002/ejsp.2276
37. Moradi Siahafshadi, M., Amiri, Sh., Molavi, H., & Ghasemi, N. (2018). The Relationship between Attachment and Subjective Well-being: The Mediating Role of Emotion Regulation Skill. *International Journal of Psychology*, 12(1), 118-135. doi.org/10.24200/ijpb.2018.58150
38. Mikulincer, M., & Shaver, P.R. (2013). The role of attachment security in adolescent and adult close relationships. In J.A. Simpson & L. Campbell (Eds.), *The Oxford handbook of close relationships* (pp. 66-89). Oxford University Press.
39. Parada-Fernández, P., Herrero-Fernández, D., Oliva-Macías, M., & Rohwer, H. (2021). Analysis of the mediating effect of mentalization on the relationship between attachment styles and emotion dysregulation. *Scandinavian Journal of Psychology*, 62(3), 312-320. doi.org/10.1111/sjop.12717.
40. Parfyonova, N.M., Meyer, J.P., Espinoza, J.A., Anderson, B.K., Cameron, K.A., Daljeet, K.N., & Vaters, C. (2019). Managerial support for employees' psychological needs: A multidimensional

- approach. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 51(2), 122–134. doi.org/10.1037/cbs0000126
41. Pšeničny, A., & Perat, M. (2020). Fear of Relationship Loss: Attachment Style as a Vulnerability Factor in Job Burnout. *Slovenian Journal of Public Health*, 59(3), 146–154. doi.org/10.2478/sjph-2020-0019
 42. Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Self-determination Theory and the Facilitation of Intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. doi.org/10.1037//0003-066x.55.1.68
 43. Reizer, A. (2019). Bringing Self-Kindness into the Workplace: Exploring the Mediating Role of Self-Compassion in the Associations Between Attachment and Organizational Outcomes. *Frontiers in Psychology*, 10, 1148. doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01148
 44. River, L.M., Borelli, J.L., & Nelson-Coffey, S.K. (2019). Tolerance of Infant Distress Among Working Parents: Examining the Roles of Attachment Anxiety and Work–Family Conflict. *Parenting*, 19(1-2), 137–159. doi.org/10.1080/15295192.2019.1556023
 45. Romani, M., & Ashkar, K. (2014). Burnout among physicians. *Libyan Journal of Medicine*, 9(1). doi.org/10.3402/ljm.v9.23556.
 46. 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. doi.org/10.1007/s10919-005-4847-x
 47. 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), 1075–1086. doi.org/10.1007/s10608-022-10314-z
 48. Schusterschitz, C., Danay, E., & Geser, W. (2018). Emotional reactions to daily workload: The moderating role of attachment orientations. *Work & Stress*, 32(3), 262–280. doi.org/10.1080/02678373.2018.1437094
 49. Scrima, F., Mura, A.L., Nonnis, M., & Fornara, F. (2021). The relation between workplace attachment style, design satisfaction, privacy and exhaustion in office employees: A moderated mediation model. *Journal of Environmental Psychology*, 78. doi.org/10.1016/j.jenvp.2021.101693.
 50. Tesi, A., Aiello, A., & Giannetti, E. (2018). The work-related well-being of social workers: Framing job demands, psychological well-being, and work engagement. *Journal of Social Work*, 19(1), 121–141. doi.org/10.1177/1468017318757397
 51. Turton, H., Berry, K., Danquah, A., Green, J., & Pratt, D. (2022). An investigation of whether emotion regulation mediates the relationship between attachment insecurity and suicidal ideation and behaviour. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 29(5), 1587-1598. doi.org/10.1002/cpp.2735
 52. Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). 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*, 83(4), 981–1002. doi.org/10.1348/096317909x481382
 53. Van den Broeck, A., Ferris, D.L., Chang, C.H., & Rosen, C.C. (2016). A Review of Self-

- Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42(5), 1195–229. doi.org/10.1177/0149206316632058
54. Vîrgă, 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. doi.org/10.1080/00223980.2018.1542375
55. Vowels, L.M., Carnelley, K.B., & Stanton, S.C.E. (2022). Attachment anxiety predicts worse mental health outcomes during COVID-19: Evidence from two studies. *Personality and Individual Differences*, 185(1). doi.org/10.1016/j.paid.2021.111256
56. Wei, M., Shaffer, P.A., Young, S.K., & Zakalik, R.A. (2005). Adult Attachment, Shame, Depression, and Loneliness: The Mediation Role of Basic Psychological Needs Satisfaction. *Journal of Counseling Psychology*, 52(4), 591–601. doi.org/10.1037/0022-0167.52.4.591
57. Wright, T.A., & Bonett, D.G. (2007). Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141–160. doi.org/10.1177/0149206306297582
58. Wright, T.A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84–94. doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84
59. Yang, Y., Bojan Obrenovic, Kamotho, D.W., Danijela Godinic, & Ostic, D. (2024). Enhancing Job Performance: The Critical Roles of Well-Being, Satisfaction, and Trust in Supervisor. *Behavioral Sciences*, 14(8), 688–688. doi.org/10.3390/bs14080688
60. Yamaguchi, K., Ito, M., Yoshitake Takebayashi, M.H., & 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. doi.org/10.1002/cpp.2707
61. Ye, W., Zhao, H., Song, X., Li, Z., & Liang, J. (2022). The Effects of Insecure Attachment Style on Workplace Deviance: A Moderated Mediation Analysis. *Frontiers in Psychology*, 13. doi.org/10.3389/fpsyg.2022.813708.