

بررسی نقش سبک‌های دلبستگی، هوش هیجانی و استرس شغلی بر رضایت شغلی

دبیران مقطع متوسطه شهر مشهد در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹

## Studying the role of Attachment, Emotional Intelligence and Occupational Stress styles on Job Satisfaction in Mashhad Secondary Course Teachers in Educational Year 2010-2011

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۴/۱۴، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۰/۸/۲۹، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۲/۱

O. Karimi., (M.A)  
S, A. Kimiaee, (Ph.D)  
H, Mahdian, (Ph.D)

ام‌البنین کریمی<sup>۱</sup>  
سیدعلی کیمیایی<sup>۲</sup>  
حسین مهدیان<sup>۳</sup>

**Abstract:** The goal of the present research is to study the role of the styles of attachment, emotional intelligence and occupational stress on teachers' job satisfaction. The research community is all secondary course teachers in 7 districts of Mashhad busy working in educational year 2010-2011. The statistical sample includes 300 teachers (150 woman and 150 men) selected by cluster multistage sampling method. Data was gathered by Revised Adults Attachment Scale (RAAS), Sharing Emotional Stress, Kyriacosteklif occupational stress and Berry Fieldworth job satisfaction and were analyzed using correlation, stepwise regression analysis and route analysis.

**Key words:** occupational stress, styles of attachment, job satisfaction, emotional intelligence, secondary course teachers.

**چکیده:** هدف پژوهش حاضر بررسی نقش سبک‌های دلبستگی، هوش هیجانی و استرس شغلی بر رضایت شغلی معلمان بود. جامعه پژوهشی کلیه دبیران مقطع متوسطه نواحی هفت‌گانه مشهد بود که در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ مشغول به کار بودند. نمونه آماری شامل ۳۰۰ دبیر (۱۵۰ زن و ۱۵۰ مرد) بود که با روش نمونه‌گیری چندمرحله‌ای خوشه‌ای انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها به کمک پرسش‌نامه‌های سبک دلبستگی بزرگسالان (RAAS)، هوش هیجانی شرینگ، استرس شغلی کریاکوستکلیف و رضایت شغلی بری فیلدورث انجام شد و به کمک روش‌های آماری همبستگی، تحلیل رگرسیون گام به گام، تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

**کلید واژه‌ها:** استرس شغلی، سبک‌های دلبستگی، رضایت شغلی، هوش هیجانی، معلمان مقطع متوسطه.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند

Karimi\_akram57@yahoo.com

۲. عضو هیأت علمی دانشگاه فردوسی مشهد

۳. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بجنورد

## مقدمه

داشتن یک ارتباط یا وابستگی عاطفی ایمن با افراد نزدیک چون والدین و نزدیکان یکی از مهم‌ترین نیازهای اولیه بشر است (جانسون و ویفن، ۱۳۸۸). یک نوزاد با دلبسته شدن به والد یا مراقبت‌کننده اولیه، احساس امنیت می‌کند و از این طریق پایگاه امنی را برای خود جستجو می‌کند (گاردنر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۵). بالبی<sup>۲</sup>، اینزورث<sup>۳</sup>، بلهر<sup>۴</sup>، واترز<sup>۵</sup> و وال<sup>۶</sup> (۱۹۷۸) سه سبک دلبستگی ایمن<sup>۷</sup>، اجتنابی<sup>۸</sup> و مضطرب<sup>۹</sup> را تشخیص دادند (ون‌ایک<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۷). روابط دلبستگی همیشه وجود دارد و بر کار و روابط اجتماعی فرد اثر می‌گذارد (شیور<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۹؛ به نقل از مشهدی، ۱۳۸۸). تحقیقات در زمینه دلبستگی نشان داد که سیستم دلبستگی تحت شرایط استرس<sup>۱۲</sup> فعال می‌شود (بشارت، ۱۳۷۹). دلبستگی برای رشد روانی طبیعی و شکل‌گیری شخصیت سالم و روابط هیجانی<sup>۱۳</sup> مطلوب ضروری است. توانایی فرد در تنظیم هیجانی<sup>۱۴</sup>، رشد فراخود و ایجاد همدلی<sup>۱۵</sup> همه مستلزم داشتن یک دلبستگی ایمن است (خوشابی و ابوحمز، ۱۳۸۶).

از طرفی در سال‌های اخیر پژوهش‌های قابل ملاحظه‌ای در زمینه هوش هیجانی<sup>۱۶</sup> صورت گرفته است. طرفداران این مفهوم، سالووی و مایر<sup>۱۷</sup> (۱۹۹۰) هوش هیجانی را به‌عنوان توانایی نظارت بر عواطف و احساسات خود و دیگران، تمیز قائل شدن بین آن‌ها و استفاده از این اطلاعات برای هدایت تفکر و عمل فرد تعریف کردند (سانگ<sup>۱۸</sup> و همکاران، ۲۰۱۰). همچنین دانیل گلمن<sup>۱۹</sup> (۱۹۹۵) هوش هیجانی را نوع دیگری از هوش و حاکی از شناخت احساسات خویش و استفاده از آن برای اتخاذ تصمیم‌های مناسب در زندگی دانست (جلالی، ۱۳۸۱؛ به نقل از رستمی، ۱۳۸۳). درباره سبک‌های دلبستگی و هوش هیجانی تحقیقات زیادی صورت گرفته

1. Gardner
2. Bowlby
3. Ainsworth
4. Bleher
5. Waters
6. Wall
7. Secur attachment
8. Voidant
9. Anxious
10. Van Ecke
11. Shavar
12. Stress
13. Emotional
14. Emotional management
15. Emphathy
16. Emotional Intelligence
17. Solovey & Mayer
18. Song
19. Golman

بررسی نقش سبک‌های دلبستگی، هوش هیجانی و استرس شغلی بر رضایت شغلی

است که نشان می‌دهد بین دو متغیر<sup>۱</sup> رابطه وجود دارد پژوهشگران بیان می‌کنند افراد با دلبستگی ایمن از هوش هیجانی بالاتری برخوردارند (ذراتی، ۱۳۸۵). هوش هیجانی در زمینه کسب و کار، در رهبری شغلی و در یافتن راه‌حل به‌منظور کاهش استرس‌ها تأثیر به‌سزایی داشته باشد (برادبری و گریوز، ۱۳۸۷). هوش هیجانی به‌علت افزایش توان همدلی و مقاومت در برابر استرس، عملکرد شغلی را بهبود می‌بخشد (دهشیری، ۱۳۸۳). گاردنر و استوق بیان کردند بین هوش هیجانی و فشار شغلی رابطه وجود دارد (اوگینسکا و بولیک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). از طرفی یکی از معضلاتی که طی چند دهه اخیر تقریباً درگیر جوامع بشری بوده است پدیده‌ی استرس است (عقیلی نژاد و همکاران، ۱۳۸۶). مطالعه استرس شغلی<sup>۳</sup> با «هانس سلیه»<sup>۴</sup> در سال ۱۹۶۵ شروع شد. از میان استرس‌های گوناگون که افراد تجربه می‌کنند، استرس شغلی جایگاه مهمی دارد. وفایی (۱۳۷۹) در پژوهشی مهم‌ترین پیامد استرس شغلی را عدم رضایت شغلی می‌داند و استرس را دلیل نارضایتی از کار می‌داند.

با توجه به این که رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی و عاملی است که باعث افزایش کارایی<sup>۵</sup> و احساس رضایت فردی می‌شود، افراد با رضایت شغلی بالاتر، انگیزه<sup>۶</sup> بیشتری در انجام وظایف دارند (خاوری، ۱۳۸۲).

کامران<sup>۷</sup> (۲۰۰۸) در پژوهشی بیان کرد بین درک اجتماعی، هوش هیجانی و سبک دلبستگی افراد رابطه وجود دارد. هم‌چنین بتناری<sup>۸</sup> (۲۰۰۷) بیان کرد افراد افسرده با دلبستگی آشفته سطوح بالاتری از استرس را تجربه می‌کنند. رتوانتی<sup>۹</sup> (۲۰۰۷) در پژوهش خود بیان کرد که کارمندان با هوش هیجانی بالاتر، استرس شغلی کم‌تری دارند.

لذا با توجه به این که معلمان مهم‌ترین نقش را در فرایند تعلیم و تربیت دارند بنابراین در تلاشی که اصلاح فرایند آموزش و پرورش را مدنظر داشته باشد، بی‌نیاز از توجه به معلمان نیست و از آن‌جا که رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی و عملکرد آنان وجود دارد، لازم است به موضوع رضایت شغلی معلمان توجه خاصی مبذول شود (عباس‌زادگان، ۱۳۷۷؛ به نقل از موسوی‌نژاد، ۱۳۸۲). با توجه به تحقیقات گذشته و با نظر به این که به نظر می‌رسد رضایت شغلی از

- 
1. Variable
  2. Oginska Bulik
  3. job stress
  4. Hans Selye
  5. Efficiency
  6. Motivation
  7. Kamran
  8. Bottonari
  9. Retnawty

متغیرهای سبک‌های دل‌بستگی، هوش هیجانی استرس شغلی تأثیر می‌پذیرد، در این تحقیق در پی بررسی نقش سبک‌های دل‌بستگی، هوش هیجانی و استرس شغلی در پیش‌بینی رضایت شغلی هستیم. همچنین نقش میان‌جیگر استرس شغلی و هوش هیجانی را در ارتباط با تأثیر سبک‌های دل‌بستگی بر رضایت شغلی بررسی می‌کنیم.

## روش تحقیق

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. نمونه پژوهش شامل ۳۰۰ دبیر مقطع متوسطه بودند که به‌روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی از نواحی هفت‌گانه شهرستان مشهد انتخاب شدند. ابتدا از بین نواحی هفت‌گانه، ۲ ناحیه (۱ و ۶) به صورت تصادفی انتخاب شد و از هر ناحیه ۱۴ مدرسه دخترانه و پسرانه که در مجموع شامل ۲۸ مدرسه می‌شد انتخاب شد. داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه‌های زیر جمع‌آوری شد.

### ۱- مقیاس دل‌بستگی بزرگسالان (RAAS)

این مقیاس ابتدا در سال ۱۹۹۰ به‌وسیله کولینز و رید<sup>۱</sup> تهیه شد. دارای ۱۸ عبارت در یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد. پرسش‌نامه سه زیر مقیاس دارد: نزدیکی، وابستگی و اضطراب. در ایران قابلیت اعتماد با روش آزمون-آزمون مجدد به‌صورت همبستگی بین دو اجرا نشان داد تفاوت بین دو اجرای مقیاس‌های A، B و C معنادار نبوده و این آزمون در سطح ۰/۹۵ قابل اعتماد است. عبارات ۲، ۳، ۴، ۹، ۱۰، ۱۶، ۱۷، ۱۸ نمره‌گذاری به‌صورت معکوس انجام می‌شود. آزمودنی‌ها بر مبنای نتایج به‌دست آمده در یکی از سه گروه دل‌بستگی ایمن، اضطرابی و اجتنابی جای می‌گیرند.

در پژوهش حاضر تحلیل عاملی اکتشافی با الگوی مؤلفه‌های اصلی و چرخش ابلیمین مستقیم روی داده‌ها صورت گرفت. به منظور تأثیر متجانس بودن سؤالات این مقیاس از نظر محتوا و ابعاد زیربنایی یک تحلیل عامل تأییدی صورت گرفت. پایایی این آزمون با روش همسانی درونی و از طریق محاسبه آلفای کرونباخ برای عامل‌ها مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. آلفای کرونباخ مربوط به خرده‌مقیاس‌های دل‌بستگی بزرگسالان

اضطراب	وابستگی	نزدیکی	کل
۰/۷۸	۰/۷۶	۰/۷۰	۰/۶۶

## ۲- مقیاس هوش هیجانی شرینگ<sup>۱</sup>

پرسش‌نامه شامل ۳۳ ماده است و ۵ مؤلفه (خودانگیزی، خودآگاهی، خودکنترلی، همدلی و مهارت اجتماعی) دارد. پاسخ‌ها در یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای است. منسوری بر مبنای ارتباط مؤلفه خودآگاهی هوش هیجانی با عزت‌نفس، همبستگی این آزمون را با آزمون عزت‌نفس کوپر اسمیت سنجیده و در نهایت اعتبار سازه‌ای معادل ۰/۸۴ به‌دست آورد. پایایی کل آزمون توسط منسوری ۰/۸۴ به‌دست آمد. در پژوهش حاضر به‌منظور روایی سازه این مقیاس، تحلیل عاملی اکتشافی با الگوی مؤلفه‌های اصلی و چرخش ابلیمین مستقیم انجام شد و سپس یک تحلیل عاملی تأییدی انجام شد، که شاخص‌های برازندگی در سطح مطلوبی گزارش شد. محاسبه آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس‌های هوش هیجانی نشان داد که این مقیاس از همسانی درونی مناسبی برخوردار است. آلفای کرونباخ هر یک از خرده مقیاس‌ها در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. آلفای کرونباخ مربوط به خرده مقیاس‌های هوش هیجانی

خودکنترلی	خودآگاهی	مهارت اجتماعی	خودانگیزی	همدلی	مقیاس کل
۰/۸۲	۰/۷۹	۰/۶۸	۰/۶۶	۰/۷۴	۰/۸۳

## ۳- پرسش‌نامه منابع استرس آموزشگاهی

این پرسش‌نامه توسط کریاکو و ساتکلیف<sup>۲</sup> (۱۹۶۸) تهیه شده دارای ۲۵ سؤال است. اعتبار و روایی پرسش‌نامه توسط مشهدی (۱۳۷۹) بررسی شده و آلفای آن ۰/۹۳ به‌دست آمد. روایی از طریق محاسبه همبستگی این پرسش‌نامه و پرسش‌نامه دیویس رابینز و مک‌کی محاسبه گردیده و میزان آن  $I=۴۴۷$  در سطح  $p=۰/۰۱$  معنادار بود.

نمره‌گذاری براساس مقیاس درجه‌بندی صفر تا سه برای هر سؤال است که نمره صفر بیانگر عدم مواجهه با استرس و نمره سه بیانگر بالاترین حد استرس شغلی برای هر سؤال است. در پژوهش حاضر میزان پایایی ۰/۹۱ به‌دست آمد که پایایی بسیار مناسبی است.

## ۴- پرسش‌نامه رضایت شغلی بری فیلدورث<sup>۳</sup>

پرسش‌نامه حاوی ۱۹ سؤال پنج‌گزینه‌ای است که به‌ترتیب به‌شدت موافق، موافق، بلا تکلیف، مخالف و به‌شدت مخالف می‌باشد. شواهد مربوط به روایی به جهت مواد مقیاس (روایی صوری) است. همبستگی نمره‌ها با نمره‌های مقیاس رضایت شغلی هاپاک که در دانشگاه مینه‌سوتا در

1. Shrink
2. Kyriacou&Sutcliff
3. Bray Fied and Roth

سال ۱۹۹۵ به‌دست آمد بسیار قوی و ۰/۹۲ گزارش شد. اعتبار پرسش‌نامه برای دستیابی به پایایی توسط عظیمی‌پور (۱۳۸۴) با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ و با روش دو نیمه کردن ۰/۸۸ به دست آمد. در این پژوهش با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۲ به‌دست آمد.

## یافته‌ها

میان دلبستگی ایمن با خودکنترلی، مهارت اجتماعی، همدلی و استرس شغلی همبستگی مثبت معناداری وجود دارد. همبستگی دلبستگی اضطرابی با خودکنترلی، مهارت اجتماعی، خودانگیزی، همدلی، استرس شغلی و رضایت شغلی معنادار است. استرس شغلی به وسیله خودکنترلی، خودانگیزی، مهارت اجتماعی، خودآگاهی و دلبستگی اضطرابی قابل پیش‌بینی است. رضایت شغلی به وسیله استرس شغلی و خودکنترلی قابل پیش‌بینی است. سبک دلبستگی ایمن بر مهارت اجتماعی اثر مستقیم و معناداری دارد. دلبستگی اضطرابی بر مهارت اجتماعی، خودانگیزی، و استرس شغلی اثر مستقیم و معناداری دارد. مهارت اجتماعی بر استرس شغلی اثر مستقیم و معناداری دارد. خودانگیزی و خودآگاهی نیز بر استرس شغلی اثر مستقیم و معناداری دارند. ضرایب اثر مستقیم بر رضایت شغلی برای اثر مستقیم استرس شغلی معنادار است. اثرات غیرمستقیم سبک‌های ایمن و اضطرابی که به واسطه مؤلفه‌های هوش هیجانی بر استرس شغلی صورت می‌گیرد بسیار ناچیز و غیرمعنادارند. اثرات غیرمستقیم سبک‌های دلبستگی بر رضایت شغلی که به واسطه هوش هیجانی و استرس شغلی صورت می‌گیرد نیز غیرمعنادارند.

## بحث و نتیجه‌گیری

در ابتدا شاخص‌های توصیفی شامل کمینه و بیشینه نمرات، میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهشی در جدول ۳ گزارش شده است. در میان سبک‌های دلبستگی، دلبستگی ایمن دارای بیشترین میانگین و در میان خرده مقیاس‌های هوش هیجانی، خودکنترلی بیش‌ترین میانگین را دارد.

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهشی

رضایت شغلی	استرس شغلی	همدلی	خودانگیزی	مهارت اجتماعی	خودآگاهی	خودکنترلی	دلبستگی اجتنابی	دلبستگی اضطرابی	ایمن	
۱/۷۴	۰/۱۶	۵	۵	۴	۳	۳۷	۱/۴	۱	۱/۵	کمینه
۴/۴۷	۳	۲۵	۱۵	۲۰	۱۵	۶۵	۴/۳۳	۴/۶	۵	بیشینه
۳/۵۶	۱/۳۵	۱۵/۸۶	۱۱/۰۹	۱۳/۷۴	۱۱/۳۸	۵۴/۷۴	۲/۹۳	۲/۴	۳/۱۸	میانگین
۰/۴۰	۰/۵۳	۳/۸۳	۲/۱۵	۳/۲۲	۲/۶۱	۵/۲۳	۰/۴۳	۰/۶۹	۰/۵۶	انحراف استاندارد

بررسی نقش سبک‌های دلبستگی، هوش هیجانی و استرس شغلی بر رضایت شغلی

در ابتدا همبستگی پیرسون میان متغیرها محاسبه شد که نتایج در جدول ۴ نشان داد دلبستگی ایمن با خودکنترلی، مهارت اجتماعی و همدلی رابطه معناداری دارد ( $P < 0/01$ ). همبستگی دلبستگی اضطرابی با خودکنترلی، مهارت اجتماعی، خودانگیزی و همدلی معنادار است ( $P < 0/01$ ). دلبستگی اجتنابی با هیچ‌یک از خرده مقیاس‌های هوش هیجانی رابطه معنادار ندارد. همبستگی دلبستگی ایمن با استرس شغلی  $r = -0/13$  می‌باشد ( $P < 0/05$ ). و این میزان برای دلبستگی اضطرابی  $r = 0/24$  بوده است ( $P < 0/01$ ). دلبستگی اجتنابی با استرس شغلی رابطه معناداری ندارد. خودکنترلی، مهارت اجتماعی و همدلی با استرس شغلی همبستگی دارد ( $P < 0/01$ ). میان دلبستگی اضطرابی با رضایت شغلی همبستگی ( $r = 0/15$ ) وجود دارد ( $P < 0/01$ ). میان رضایت شغلی با خودکنترلی، خودآگاهی، مهارت اجتماعی و همدلی رابطه معناداری در سطح  $P < 0/01$  وجود دارد. میان استرس شغلی و رضایت شغلی همبستگی منفی و معناداری ( $P < 0/01$ ,  $r = -0/35$ ) وجود دارد.

جدول ۴. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهشی

۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
									۱	دلبستگی ایمن
								۱	-0/30	دلبستگی اضطرابی
							۱	0/51**	0/85**	دلبستگی اجتنابی
						۱	0/11	0/47**	0/16**	خودکنترلی
					۱	0/05	0/04	0/08	-0/01	خودآگاهی
				۱	0/03	0/45**	-0/02	-0/27**	0/14*	مهارت اجتماعی
			۱	0/14*	0/20**	0/14*	-0/09	-0/18**	0/002	خودانگیزی
		۱	0/07	0/37**	0/05	0/53**	-0/04	-0/28**	0/13*	همدلی
	۱	0/21**	0/10	-0/25**	-0/09	-0/32**	0/01	0/24**	-0/13*	استرس شغلی
۱	-0/30**	0/14*	0/10	-0/19**	0/12*	0/25**	0/03	-0/15**	0/10	رضایت شغلی

\*\*  $P < 0.05$

\*  $P < 0.01$

به‌منظور بررسی تأثیر سبک‌های دلبستگی و هوش هیجانی در پیش‌بینی استرس شغلی از رگرسیون گام به گام استفاده شد و نتایج نشان داد در بهترین مدل پیش‌بینی متغیرهای خودکنترلی ( $B = -0/23$ )، خودانگیزی ( $B = 0/20$ )، مهارت اجتماعی ( $B = -0/13$ )، خودآگاهی ( $B = -0/13$ ) و سبک دلبستگی اضطرابی ( $B = 0/14$ )، می‌توانند ۱۸ درصد واریانس استرس شغلی را پیش‌بینی نماید. نتایج در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. خلاصه مدل‌های رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون استرس شغلی بر حسب سبک‌های دلبستگی و هوش هیجانی

مدل	متغیر	B	SEB	$\beta$	T	Sig	F	R	$R^2$	Adj $R^2$
۱	خودکنترلی	-۰/۰۳۴	۰/۰۱	-۰/۳۳	-۶/۰۹	۰/۰۰۰	۳۷/۰۴	۰/۳۳	۰/۱۱	۰/۱۱
۲	خودکنترلی	-۰/۰۴	۰/۰۱	-۰/۳۶	-۶/۴۹	۰/۰۰۰	۲۲/۷۳	۰/۳۷	۰/۱۳	۰/۱۳
	خودانگیزی	۰/۰۴	۰/۰۱	۰/۱۵	۲/۷۶	۰/۰۰۶				
۳	خودکنترلی	-۰/۰۳	۰/۰۱	-۰/۲۹	-۴/۸۶	۰/۰۰۰	۱۷/۱۴	۰/۳۹	۰/۱۵	۰/۱۵
	خودانگیزی	۰/۰۴	۰/۰۱	۰/۱۶	۲/۹۵	۰/۰۰۳				
	مهارت اجتماعی	-۰/۰۲	۰/۰۱	-۰/۱۴	-۲/۳۰	۰/۰۲۲				
۴	خودکنترلی	-۰/۰۳	۰/۰۱	-۰/۲۹	-۴/۸۴	۰/۰۰۰	۱۴/۵۰	۰/۴۰	۰/۱۶	۰/۱۵
	خودانگیزی	۰/۰۵	۰/۰۱	۰/۱۸	۳/۳۰	۰/۰۰۱				
	مهارت اجتماعی	-۰/۰۲	۰/۰۱	-۰/۱۴	-۲/۳۳	۰/۰۲۰				
	خودآگاهی	-۰/۰۲	۰/۰۱	-۰/۱۱	-۲/۰۶	۰/۰۴۱				
۵	خودکنترلی	-۰/۰۲	۰/۰۱	-۰/۲۳	-۳/۵۷	۰/۰۰۰	۱۲/۴۲	۰/۴۲	۰/۱۸	۰/۱۶
	خودانگیزی	۰/۰۵	۰/۰۱	۰/۲۰	۳/۶۳	۰/۰۰۰				
	مهارت اجتماعی	-۰/۰۲	۰/۰۱	-۰/۱۳	-۲/۱۹	۰/۰۲۹				
	خودآگاهی	-۰/۰۳	۰/۰۱	-۰/۱۳	-۲/۳۷	۰/۰۱۹				
	دلبستگی اضطرابی	۰/۱۱	۰/۰۵	۰/۱۴	۲/۲۶	۰/۰۲۵				

\*\* تمامی مقادیر F در سطح  $P = ۰/۰۱$  معنادار هستند.

هم‌چنین به‌منظور بررسی تأثیر سبک‌های دلبستگی، هوش هیجانی و استرس شغلی در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان از روش رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج نشان داد استرس شغلی و خودکنترلی ۱۱ درصد واریانس رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند نتایج در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶. خلاصه مدل‌های رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون رضایت شغلی بر حسب سبک‌های دلبستگی، هوش هیجانی و استرس شغلی

مدل	متغیر	B	SEB	$\beta$	T	Sig	F	R	$R^2$	Adj $R^2$
۱	استرس شغلی	-۰/۲۳	۰/۰۴	-۰/۳۰	-۵/۳۷	۰/۰۰۱	۲۸/۸۰	۰/۳۰	۰/۰۹	۰/۰۹
۲	استرس شغلی	-۰/۱۸	۰/۰۴	-۰/۲۴	-۴/۱۵	۰/۰۰۱	۱۹/۱۰	۰/۳۴	۰/۱۱	۰/۱۱
	خودکنترلی	۰/۰۱	۰/۰۰۴	۰/۱۷	۲/۹۴	۰/۰۰۴				

\*\* تمامی مقادیر F در سطح  $P = ۰/۰۱$  معنادار هستند.



بررسی نقش سبک‌های دلبستگی، هوش هیجانی و استرس شغلی بر رضایت شغلی

به‌منظور بررسی اثر غیرمستقیم سبک‌های دلبستگی به واسطه استرس شغلی و هوش هیجانی بر رضایت شغلی صورت می‌گیرد از مدل تحلیل مسیر استفاده شده است که نتایج در شکل ۱ نشان داده شده است. در این مدل علاوه بر بررسی اثرات غیرمستقیم سبک‌های دلبستگی بر رضایت شغلی که به واسطه استرس شغلی و هوش هیجانی محاسبه می‌شود به بررسی اثرات مستقیم این متغیرها نیز پرداخته شده است. نتایج نشان داد از میان سبک‌های دلبستگی، سبک ایمن تنها بر مهارت اجتماعی اثر مستقیم و معناداری دارد. ( $\gamma = 0/13$ ،  $P < 0/05$ )، دلبستگی اضطرابی بر مهارت اجتماعی ( $\gamma = -0/27$ ،  $P < 0/01$ )، خودانگیزی ( $\gamma = -0/18$ )،  $P < 0/01$ ) و استرس شغلی ( $\gamma = 0/23$ ،  $P < 0/01$ ) اثر مستقیم و معناداری دارد. بیش‌ترین اثر مستقیم و معنادار بر استرس پس از دلبستگی اضطرابی از آن مهارت اجتماعی ( $B = -0/21$ )،  $P < 0/01$ ) است. خودانگیزی و خودآگاهی نیز بر استرس شغلی اثر مستقیم و معناداری دارند. (به ترتیب،  $B = 0/20$ ،  $P < 0/01$  و  $B = -0/14$ ،  $P < 0/05$ ) معنادار است. نتایج گویای آن است که اثرات غیرمستقیم سبک‌های ایمن و اضطرابی که به‌واسطه مؤلفه‌های هوش هیجانی بر استرس شغلی صورت می‌گیرد بسیار ناچیز و غیرمعنادارند. اثرات غیرمستقیم سبک‌های دلبستگی بر رضایت شغلی که به واسطه مؤلفه‌های هوش هیجانی و استرس شغلی صورت می‌پذیرند نیز غیرمعنادارند. ۱۵ درصد از واریانس استرس شغلی به واسطه سبک‌های دلبستگی و هوش هیجانی پیش‌بینی می‌شود. سبک‌های دلبستگی، مؤلفه‌های هوش هیجانی و استرس شغلی در مجموع ۱۲ درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌نمایند.

در این پژوهش برای ارزیابی مدل از شاخص‌های برازندگی نیکویی برازش AGFI، GFI، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب RMSEA و شاخص استاندارد شده میانگین مجذور پس مانده‌ها (SRMR)، نسبت  $\chi^2 / df$  و شاخص برازندگی تطبیقی CFI استفاده شده است. برای مطلوب بودن دو شاخص GFI و AGFI معیار ثابتی وجود ندارد، اما هر چه قدر این مقادیر به ۱ نزدیک‌تر باشند مدل برازش بهتری دارد. شاخص RMSEA برای مدل‌های خوب ۰/۰۵ کمتر است. نسبت  $\chi^2 / df$  در یک برازش ایده‌آل برابر ۱ می‌باشد اما این شاخص به نسبت تعداد نمونه تغییر می‌یابد. شاخص استاندارد شده ریشه میانگین مجذور پس مانده‌ها (SRMR) هرچه به صفر نزدیک‌تر باشد مدل موردنظر برازش بهتری دارد. شاخص CFI نیز همانند GFI و AGFI تفسیر می‌گردد و برای مدل‌های مناسب بالاتر از ۰/۹۰ می‌باشد (هومن، ۱۳۸۴). جدول (۷) نشان می‌دهد که شاخص‌های برازندگی GFI، AGFI و RMSEA در سطح مناسبی هستند. نسبت  $\chi^2$  دو به دو درجات آزادی نیز نسبتاً کوچک و به یک نزدیک است.

جدول ۷. مشخصه‌های نیکویی برازش مدل پیش‌بینی رضایت شغلی

AGFI	GFI	RMSEA	CFI	SRMR	$\chi^2 / df$
۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۰۷	۰/۹۰	۰/۰۵	۲/۰۴

### نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج پژوهش و همبستگی مثبت دل‌بستگی ایمن و مؤلفه‌های هوش هیجانی (خودکنترلی، مهارت اجتماعی و همدلی) می‌توان نتیجه گرفت افراد با دل‌بستگی ایمن، مهارت‌های تنظیم هیجان بالاتر، ارتباطات بین فردی بیش‌تر و از مهارت‌های همدلی بیشتری برخوردارند. هم‌چنین افراد با دل‌بستگی اضطرابی از خودکنترلی، مهارت اجتماعی، خودانگیزی و همدلی کمتری برخوردارند. دل‌بستگی اجتنابی با هیچ‌یک از زیرمقیاس‌های هوش هیجانی رابطه ندارد شاید دلیل آن این باشد که این افراد با کناره‌گیری از موقعیت‌ها از درگیری و چالش با محیط که لازمه مهارت‌های هوش هیجانی است، بی‌بهره‌اند. نتایج به دست آمده با تحقیق کنت سوس ویدان (۲۰۰۳ به نقل از حکیم جواد، ۱۳۸۳) که بیان می‌کند افراد با دل‌بستگی ناایمن در مقایسه با افراد با دل‌بستگی ایمن در هوش هیجانی نمرات کم‌تری کسب کرده‌اند، هم‌سو می‌باشد. هم‌چنین افراد با دل‌بستگی ایمن استرس شغلی کم‌تری را تجربه می‌کنند و در مقابل افراد با دل‌بستگی اضطرابی استرس شغلی بیش‌تری دارند. بین دل‌بستگی اجتنابی و استرس شغلی رابطه‌ای یافت نشد. می‌توان این‌گونه تبیین کرد که افراد با دل‌بستگی اجتنابی با کناره‌گیری از موقعیت‌ها، از شرایط استرس‌زا کناره می‌گیرند. یافته پژوهش با تحقیق رحیمیان (۱۳۸۶) هم‌سو می‌باشد که بیان می‌کند استرس آزمودنی‌های ایمن کم‌تر از ناایمن است. با توجه به همبستگی منفی زیرمقیاس‌های هوش هیجانی (خودکنترلی، مهارت اجتماعی و همدلی) با استرس شغلی می‌توان نتیجه گرفت در شرایط استرس‌زا، معلمانی که خودکنترلی و مهارت‌های تنظیم هیجان بالاتری دارند از ارتباطات و مهارت‌های اجتماعی بالاتری برخوردارند و با مهارت همدلی بالا در ارتباط با دیگران حمایت‌های اجتماعی بیش‌تری را دریافت می‌کنند و استرس کم‌تری دارند. این یافته پژوهشی با پژوهش دهشیری (۱۳۸۳)، نقی‌زاده (۱۳۷۷) و رتوانتی (۲۰۰۷) هم‌سو می‌باشد.

بین سبک دل‌بستگی اضطرابی و رضایت شغلی همبستگی منفی وجود دارد این یافته با پژوهش رحیمیان بوگر (۱۳۸۶) هم‌سو می‌باشد. همبستگی دل‌بستگی ایمن و رضایت شغلی مثبت ولی در سطح معنادار نمی‌باشد. شاید دلیل این امر وجود متغیرهای دیگری است که در این تحقیق لحاظ نشده است و در رضایت شغلی اهمیت بیش‌تری دارند. در دل‌بستگی اجتنابی نیز رابطه‌ای به‌دست نیامد شاید تبیینی که وجود داشته باشد به جهت نوع نمره‌گذاری دل‌بستگی

بررسی نقش سبک‌های دلبستگی، هوش هیجانی و استرس شغلی بر رضایت شغلی

اجتنابی است چرا که در این مقیاس هیچ‌گونه‌ای به‌صورت مستقیم دلبستگی اجتنابی را نمی‌سنجد و در واقع نمره اجتنابی حاصل معکوس کردن مفاهیم دلبستگی اجتنابی را می‌باشد. هم‌چنین افرادی که از هیجان‌ات خودآگاهی دارند از مهارت‌های تنظیم هیجان و خودکنترلی بیشتری برخوردارند و ارتباطات بین فردی بیشتری دارند و با مهارت‌های همدلی بالاتر در ارتباطات رضایت شغلی بیشتری دارند. یافته این پژوهش با پژوهش کافتسون و زمپانکس (۲۰۰۸) و پلاتسیدو (۲۰۱۰) همسو می‌باشد. هم‌چنین نتایج نشان دارد بین رضایت و استرس شغلی رابطه منفی وجود دارد و هرچه استرس شغلی بیشتر رضایت شغلی کم‌تر است. نتایج با پژوهش احسان و همکاران (۲۰۰۹)، عابدی (۱۳۸۸) و رحیمی (۱۳۸۸) همسو می‌باشد. هم‌چنین یافته‌های مربوط به این بررسی در رگرسیون گام به گام نشان داد که خودکنترلی در گام اول به تنهایی ۱۱٪ از واریانس استرس شغلی را پیش‌بینی می‌کند افراد توانا در این مهارت خود را از هیجان‌ات منفی نظیر ناامیدی، اضطراب و تحریک‌پذیری مصون نگه می‌داند و توانایی بالاتری در مقابله با شرایط دارند. این تبیین با پژوهش کارسون و همکاران (۲۰۰۰) به نقل از دهشیری (۱۳۸۳) همسو می‌باشد. خودانگیزی در گام دوم وارد معادله شد و ضریب تبیین به ۱۳٪ رسید. این عامل در شرایط استرس‌زا به خصوص در افراد اضطرابی به‌عنوان عاملی در تشدید استرس عمل می‌کند. در گام سوم مهارت اجتماعی وارد معادله شد که میزان تبیین به ۱۵٪ رسید و نشان می‌دهد افراد با مهارت‌های اجتماعی بالا در برقراری رابطه و تعامل با دیگران از توانایی بالایی برخوردارند، از این رو به منابع حمایت اجتماعی که نقش بسیار مهمی در حفاظت افراد در برابر مشکلات از جمله استرس دارد، دسترسی دارند. در گام چهارم خودآگاهی وارد معادله شد که میزان تبیین به ۱۶٪ رسید. طبق نظر سالووی و مایر افراد که احساسات خود را تشخیص می‌دهند و معنی ضمنی آن را درک می‌کنند به نحو مؤثرتری تجربه هیجانی خود را تنظیم می‌کنند و در سازگاری با تجربه‌های منفی موفقیت بیشتری دارند. در گام پنجم دلبستگی اضطرابی ۱۸٪ از استرس شغلی را تبیین می‌کند. افراد با دلبستگی اضطرابی موقعیت‌های استرس‌زا را با شدت بیشتری درک می‌کنند و مقابله با شرایط استرس‌زا برای آنان بسیار دشوار است.

در مدل رگرسیون دیگری که به‌منظور بررسی پیش‌بینی رضایت شغلی به‌وسیله خودکنترلی و استرس شغلی صورت گرفت، نتایج نشان داد رضایت شغلی به‌وسیله استرس شغلی و خودکنترلی قابل پیش‌بینی است. مطالعات نشان داده که استرس شغلی بر رضایت شغلی افراد و عملکرد آنان در سازمان تأثیر می‌گذارد. احسان (۲۰۰۹) بیان می‌کند که استرس شغلی می‌تواند رضایت شغلی را پیش‌بینی کند. خودکنترلی تنها مؤلفه هوش هیجانی است که در پیش‌بینی رضایت شغلی نقش دارد. بندورا (۱۹۷۷) به نقل از ایسمل، (۲۰۱۰) بیان کرد افرادی که توانایی

بالایی در کنترل عواطف و هیجانات خود دارند می‌توانند به‌طور مؤثری استرس شغلی خود را کاهش دهند و این امر باعث افزایش سلامت هیجانی و عاطفی افراد می‌شود.

در مدل تحلیل مسیر که به بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم پرداخته شد نتایج نشان داد سبک ایمن بر مهارت اجتماعی اثر مستقیم و معناداری دارد. این امر بیان می‌کند افراد ایمن دیگران را هنگام نیاز در دسترس می‌بینند. اعتماد به خود و دیگران دو ویژگی افراد دلبسته ایمن است (تیول<sup>۱</sup> و ریس<sup>۲</sup> و شیور، ۱۹۹۲؛ به نقل از بشارت، ۱۳۸۲) و این امر این توانایی را در افراد ایجاد می‌کند که در روابط حرفه‌ای و بین شخصی با مهارت، اطمینان و آسایش به تعامل بپردازند. هم‌چنین دلبستگی اضطرابی بر مهارت اجتماعی، خودانگیزی و استرس شغلی اثر مستقیم و معناداری دارد. این یافته‌ها نشان می‌دهد افراد با دلبستگی اضطرابی با ویژگی‌هایی چون تردید، تخصص، تعارض و درماندگی، کسیدی و برلین<sup>۳</sup> (۱۹۹۴) به نقل از میکولینسر<sup>۴</sup>، (۱۹۹۸)، در موقعیت‌های اجتماعی از مشکلات بین فردی بیش‌تری برخوردارند. ویژگی‌هایی چون عدم اعتماد به خود و دیگران باعث می‌شود که در روابط خود با دیگران رفتارهای متناقضی داشته باشند و همواره نگران از دست دادن روابط باشند. اثر دلبستگی اضطرابی بر خودانگیزی منفی می‌باشد، این احتمال وجود دارد که این افراد به دلیل آشفتگی‌های هیجانی و تردید و درماندگی خودانگیزی پایین‌تری دارند. هم‌چنین دلبستگی اضطرابی بر استرس شغلی اثر مستقیم و معناداری دارد. این افراد در شرایط استرس‌زا، استرس را با شدت بیشتری درک می‌کنند و به خاطر ادراک اغراق‌آمیز که از استرس دارند موقعیت‌ها را تنش‌زاتر درک می‌کنند. از ویژگی افراد اضطرابی نبود اعتماد به خود و دیگران است، لویز<sup>۵</sup>، توماس<sup>۶</sup>، ساگولا<sup>۷</sup> (۱۹۹۷) به نقل از بشارت، ۱۳۸۲). نداشتن اعتماد به خود، توان رویارویی با موقعیت‌های استرس‌زا را کاهش می‌دهد و باعث درماندگی فرد ناایمن می‌شود. این پربشانی و درماندگی به احساسات خود کم‌بینی و اضطراب فرد دامن می‌زند و باعث افزایش استرس فرد می‌شود. یافته پژوهشی با پژوهش رحیمیان (۱۳۸۶) همسو می‌باشد که بیان می‌کند استرس افراد ناایمن بیشتر افراد ایمن است. هم‌چنین بالبی بر این اعتقاد است که دلبستگی در شرایط استرس، نگرانی و اضطراب، تنش روانی را به قوی‌ترین شکل خود فعال می‌کند.

1. Tidwell
2. Reis
3. Berlin
4. Mikulincer
5. Lopez
6. Thomas
7. Sagula

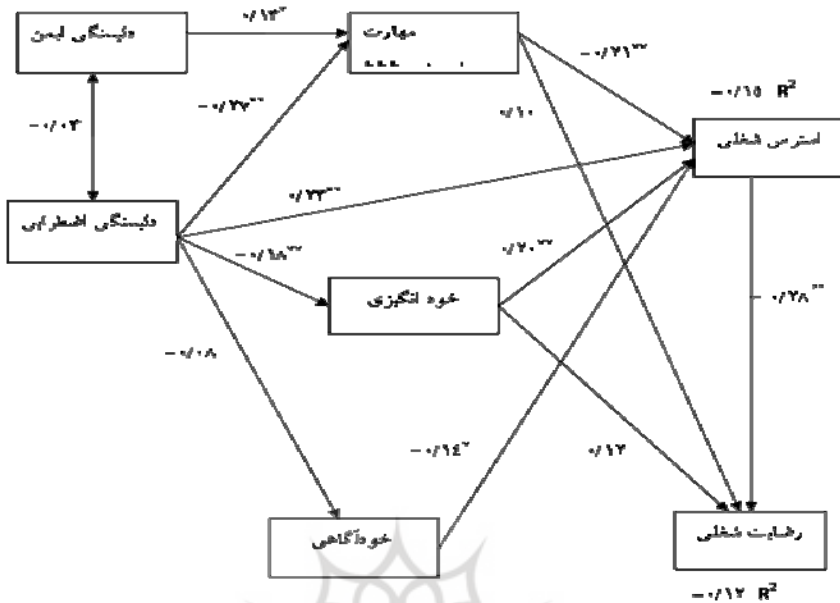
بررسی نقش سبک‌های دلبستگی، هوش هیجانی و استرس شغلی بر رضایت شغلی

بیش‌ترین اثر مستقیم و معنادار پس از دلبستگی اضطرابی از آن مهارت اجتماعی است. هرچه تعامل در شبکه اجتماعی بالاتر باشد اثر منفی رویدادهای زندگی کاهش می‌یابد. حمایت اجتماعی هنگام بروز استرس مانند یک سپر محافظ عمل می‌کند. مهارت اجتماعی که بیانگر توانایی آدمی در سازگاری موفقیت‌آمیز او در ارتباط با دیگران است آن‌چنان که گل‌من بیان می‌کند اهمیت زیادی در موفقیت شخصی، اجتماعی و حرفه‌ای دارد و به این صورت در تعدیل هیجان‌های منفی نقش اساسی دارد.

ضرایب اثر مستقیم متغیرها بر رضایت شغلی تنها برای اثر مستقیم استرس شغلی معنادار است. مطالعات گذشته نشان داده است که استرس شغلی بر کارایی و رضایت شغلی افراد اثر منفی دارد. وین و کاپلان (۱۹۹۹) به نقل از احسان، (۲۰۰۹) بیان کردند رضایتمندی شغلی بالا تأثیرات استرس را بهبود می‌بخشد. کامینز (۱۹۹۰) به نقل از بشارت، (۱۳۸۲) نیز بر این اعتقاد است که استرس‌زاهای شغلی عاملی در نارضایتی شغلی و ترک سازمان است. نتایج گویای آن است که اثرات غیرمستقیم سبک‌های ایمن و اضطرابی که به واسطه هوش هیجانی بر استرس شغلی صورت می‌گیرد بسیار ناچیز و غیرمعنادارند. اثرات غیرمستقیم سبک‌های دلبستگی بر رضایت شغلی که به واسطه هوش هیجانی و استرس شغلی صورت می‌گیرد نیز غیرمعنادارند. مقایسه اثرات مستقیم و غیرمستقیم نشان می‌دهد که مولفه‌های هوش هیجانی و استرس شغلی نقش واسطه‌ای میان سبک‌های دلبستگی و رضایت شغلی ایفا نمی‌کند و متغیرهای دیگری در این زمینه موثر می‌باشد. با توجه به این که ۱۵ درصد از واریانس استرس شغلی به وسیله سبک‌های دلبستگی و مولفه‌های هوش هیجانی پیش‌بینی می‌شود این یافته نشان می‌دهد که استرس شغلی از متغیرهای دیگری نیز به جز سبک‌های دلبستگی و هوش هیجانی تأثیر می‌پذیرد. و با توجه به این که سبک‌های دلبستگی، هوش هیجانی و استرس شغلی ۱۲ درصد واریانس رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند این امر نشان می‌دهد که رضایت شغلی از متغیرهای دیگری به جز سبک‌های دلبستگی، هوش هیجانی و استرس شغلی نیز تأثیر می‌پذیرد.

در زمینه اجرا با توجه به تعداد زیاد سؤالات و کمبود وقت معلمان همکاری مناسبی صورت نمی‌گرفت. تعمیم نتایج به دیگر مناطق و شهرستان‌ها با محدودیت مواجه است. امتناع بعضی معلمان از پاسخ دادن به سؤالات شخصی، مشکل اجرای پرسش‌نامه‌ها در مدارس پسرانه که بالاجبار توسط مدیران مدارس اجرا شد، از محدودیت‌های پژوهش بود.

با توجه به یافته‌های پژوهش لازم است کلاس‌های آموزش خانواده در رابطه با آشنایی والدین با مراحل رشد کودکان و مراحل دلبستگی و همچنین توجه به آموزش مهارت‌های هوش هیجانی صورت گیرد، برگزاری کارگاه‌های آموزشی جهت تقویت مهارت‌های هوش هیجانی معلمان، توجه به مهارت‌های هوش هیجانی و سبک دلبستگی معلمان در کنار دیگر مهارت‌ها در استخدام آنان.



شکل ۱- نمودار مسیر و برآورد پارامترهای مدل پیش بینی رضایت شغلی

## منابع

- برادبری، تراویس و گریوز، جین. (۱۳۸۷). آموزش هوش هیجانی (ترجمه مهدی گنجی). تهران: ساولان.
- بشارت، محمدعلی. (۱۳۷۹). نقش سبک‌های دبستگی زوجین بر سازش روانشناختی با نابرابری. فصلنامه باروری و نابرابری، ۲۵-۱۷.
- خاوری، لیلی. (۱۳۸۶). مقایسه رضایت شغلی اعضای هیأت علمی غیرفعال و فعال در ورزش دانشگاه یزد. فصلنامه المپیک، سال پانزدهم، شماره ۱ (پیاپی ۳۷).
- خوشایی، کتابون و ابوحوزه، الهام. (۱۳۸۶). جان بالبی نظریه دبستگی. تهران: دانژه.
- ذراتی، ایران. (۱۳۸۵). رابطه هوش هیجانی و سبک‌های دبستگی. تازه‌های علوم شناختی، سال هشتم، شماره ۱.
- رحیمیان بوگر، اسحق. (۱۳۸۶). رابطه سبک‌های دبستگی با رضایت و استرس شغلی در پرستاران. مجله روانپزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران. سال سیزدهم، شماره ۲، ۱۵۷-۱۴۸.
- رستمی، نادیا. (۱۳۸۳). بررسی رابطه وضعیت مذهبی با هوش هیجانی در دانش‌آموزان مقطع پیش‌دانشگاهی مشهد تهران در سال تحصیلی ۸۴-۸۳. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، شماره ۱۰، سال سوم.

بررسی نقش سبک‌های دلبستگی، هوش هیجانی و استرس شغلی بر رضایت شغلی

مشهدی، علی و محمدی، محسن. (۱۳۸۸). مقایسه سبک‌های دلبستگی در نوجوانان عادی و بزهکار. مطالعات تربیتی و روان‌شناسی، ۱۰، ۳، دوره دهم، شماره ۳، ۱۴۰-۱۲۷.

عقیلی نژاد، ماشاءا... (۱۳۸۴). بررسی رابطه استرس شغلی با سلامت روانی، تیپ شخصیتی و رویدادهای استرس‌زای زندگی در مأموران راهنمایی و رانندگی تهران بزرگ. مجله پژوهشی دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی شهید بهشتی، دوره ۳۱، شماره ۵، ۳۵۵-۳۶۰.

موسوی‌نژاد، علی. (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین تیپ شخصیتی (نوع A و B) با رضایت شغلی دبیران منطقه خلیل‌آباد (۸۱-۸۲). پروژه تحقیقاتی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی خراسان.

- Ahsan, N. Abdullah, Z., Gun Fie, D. V., & Alam, S. S. (2009). A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical stud. *European journal of social sciences* 8(1).
- Bottonari, K. A., Roberts, J.E., Kelly, M. A. R., Kashdan, T.B. and Ciesla, A. C. (2007). A prospective investigation of the impact of attachment style on stress generation among clinically depressed individuals. *Behavior research and therapy* 45, 179-188.
- Gardner, S. P. (1995). Attachment style in adult male substance. Doctoral dissertation, Texas tech university.
- Harmon, S. E. D. (2008). Attachment style and the child care provider: the relationship between job satisfaction and attachment style. California Lutheran university.
- Ismail, A., Rao, A., E., Lai-kuan, K., and Soon-rew, J. (2010). occupational stress featur, satisfaction: an empirical study in private institutions of higher learning. *Scientific e-journal of anagement science*.
- Kafetsion, K., and Zampetakis, L. A. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and individual differences*, 44,712-722.
- Oginska, B. (2005). Emotional intelligence in the workplace: exploring its effects on occupational stress and health outcomes in human service workers. *International of occupational medicine and environmental health*, 18, 167-175.
- Platsidou, M. (2010). Trait emotional intelligence of greek special education teachers in relation to burnout and job satisfaction. *International School Psychology Association*.
- Retnawaty, M. M. & Fakhrarazi, M. P. (2007). Relationship between emotional intelligence with stress at work of employees PT. Gunadarma <http://www.gunadarma.ac.id> University.
- Van Ecke. Y. (2007). Attachment style and Dysfunctional career thoughts: How attachment style can affect the career counseling process. *The career development Quarterly*, 55, 339.