Occupational Medicine Quarterly Journal
Vol. 9, No 2, Summer 2017
Pages: 59-70

فصلنامه علمی تخصصی طب کار
دوره ۹، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۶
صفحه: ۷۰-۵۹

بررسی نقش میانجی اضطراب و افسردگی در رابطه بین سبک‌های دلبستگی با رضایت شغلی معلمان

ملاحت امانی*[۱]، محمدجواد شباهنگ[۲]

چکیده

مقدمه: هدف از این پژوهش، بررسی نقش میانجی اضطراب و افسردگی در رابطه بین سبک‌های دلبستگی با رضایت شغلی معلمان بود.

روش بررسی: روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس شهر جاجرم در سال ۱۳۹۴ به تعداد ۲۱۰ نفر بود که بر اساس جدول نمونه گیری کرجسی و مورگان تعداد ۱۳۶ نفر (۶۰ زن و ۷۶ مرد) به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه ای انتخاب گردید. جهت جمع آوری داده‌ها از مقیاس دلبستگی بزرگسالان(کولینز و رید،۱۹۹۰)، پرسشنامه سلامت عمومی GHQ (گلدبرگ و ویلیامز، ۱۹۸۸)، شاخص توصیف شغلی (اسمیت و همکاران،۱۹۸۹) استفاده شد. داده‌های جمع‌آوری شده توسط نرم افزارهای SPSS و AMOS و با استفاده از روش آماری همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر تجزیه و تحلیل شد.

نتایج: نتایج نشان داد، سبک دلبستگی ایمن با اضطراب و افسردگی رابطه منفی معناداری (P<۰/۰۰۱) دارد. همچنین سبک دلبستگی ایمن با رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری (P<۰/۰۵) دارد. همینطور بین اضطراب و افسردگی با رضایت شغلی رابطه منفی معناداری (P<۰/۰۵) وجود دارد.

نتیجه گیری: سبک دلبستگی ایمن با کاهش اضطراب، رضایت شغلی معلمان را افزایش می‌دهد و سبک دلبستگی دوسوگرا با افزایش اضطراب، رضایت شغلی معلمان را کاهش می‌دهد.

واژه‌های کلیدی: اضطراب، افسردگی، رضایت شغلی، سبک‌های دلبستگی معلمان

۱- استادیار، گروه روانشناسی دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران.
۲- کارشناسی ارشد، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران.
* (نویسنده مسئول)؛ تلفن تماس: ۰۹۱۴۳۵۸۰۲۷۷، پست الکترونیک: m.amani@ub.ac.ir
تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۳/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۸/۳

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

مقدمه

رضایت شغلی معلمان برای موفقیت معلم، دانش آموزان، اجتماع و سیستم مدارس، بسیار مهم است(۱). رضایت شغلی به عنوان واکنش هیجانی مثبت فرد به یک شغل خاص است (۲) که موجب احساس خرسندی و نگرش مثبت به سمت کار و سازمان می‌شود(۳) و تعهد پایداری را نسبت به شغل ایجاد می‌کند(۴). معلمان در زندگی شغلی خود با حوادث منفی بالقوه ای مثل رفتار دانش آموزان، استرس تدریس، کار زیاد، مقررات هیات مدیره مدرسه و دولت، امنیت شغلی مواجه هستند. مشکلات محیط کاری سلامت جسمی، هیجانی و اجتماعی را متاثر می‌کند و حالت هایی از افسردگی، بی قراری، مشکلات جسمانی را ایجاد می‌کند (۵).

این مشکلات کار سطح تجربه استرس را در معلمان را بالا می‌برد بطوری که معلمان نسبت به جمعیت عمومی سطح استرس بالاتری را تجربه می‌کنند نسبت ۱۳ درصد در مقابل ۷ درصد(۶) و ۳۱/۴ درصد معلمان در ارتباط با سلامت عمومی خود، سطوح بالا و شدیدی از مشکلات را تجربه می‌کنند (۷). در مطالعه ای نتایج نشان داد که میزان کار و رفتار دانش‌آموزان پیش بینی کننده معنی دار اضطراب و افسردگی معلمان است و مشکلاتی در سلامت روان مثل اضطراب و افسردگی رضایت شغلی را کاهش می‌دهد (۸). مطالعات مختلف در میان کارکنان سازمانهای مختلف رابطه منفی بین اضطراب و افسردگی با رضایت شغلی را تایید کرده اند(۵،۱۳-۹). اخیرا گرایش در حال رشدی در حوزه سازمانی وجود دارد که از نظریه‌های فردگرایانه مرتبط به کار فاصله گرفته و به سمت نظریه‌های مبتنی بر روابط حرکت می‌کند، چون بسیاری از مشاغل مستلزم روابط مستقیم با همکاران، مشتریان و مراجعان می‌باشد(۱۴). همچنین شناخت ماهیت ارتباطی کار، محققان را هدایت می‌کند تا چگونگی تاثیر سبک دلبستگی فرد بر هیجانات، ادراکات و پیامدهایی مربوط به شغل را بررسی کنند(۱۶،۱۵). سبک‌های دلبستگی بازتاب الگوهای فعال درونی را درباره خود، دیگران و روابط است(۱۷) و انگیزه ها، ظرفیت ها و ادراکات فرد را در مورد روابط بیان می‌کند(۱۵). نظریه دلبستگی اشاره می‌کند که توانایی فرد برای ساخت روابط نزدیک شخصی ممکن است اثر عمیقی بر بهزیستی شخص بگذارد و به او کمک کند تا روابط حمایتی را به عنوان ابزار کنارامدن با استرس ها رشد دهد. طبق این نظریه، تعاملات اولیه بین کودکان و مراقبان اولیه آنها، حس و ادراک پایه کودک را درباره امنیت در دنیا شکل می‌دهد. تحقیق روی دلبستگی در بزرگسالی نشان می‌دهد که تفاوت‌های فردی می‌تواند در سه سبک دلبستگی ایمن (Secure attachment style)، اجتنابی (Avoidant attachment style) و دوسوگرا (Ambivalent attachment style) را توصیف گردد. دلبستگی ایمن با ویژگی‌های ارتباطی مثبت مانند صمیمیت و خرسندی، دلبستگی اجتنابی با سطوح پایین‌تری از صمیمیت و تعهد و دلبستگی دوسوگرا با شور و هیجان و دل مشغولی در زمینه روابط توأم با خرسندی کم، مشخص می‌شوند (۱۸). گر چه در سالهای اخیر فهم ما از فرایندهای شناختی و هیجانی سلامت و بهزیستی روانشناختی توسط تحقیق دلبستگی بزرگسالان افزایش یافته است. مطالعات اندکی روی نقشی که سبک‌های دلبستگی راجع به موقعیت ها و روابط کاری کمتر تمرکز کرده است(۱۹). بلوستین (۱۴)محققان را تشویق می‌کند تا بررسی کنند چگونه تفاوت‌های فردی در کارکرد ارتباطی پیش بین کننده نگرش ها و رفتارهای مربوط به کار است. بر اساس این فرضیه، تعدادی از مطالعات تاثیر سبک دلبستگی را در شکل گیری رفتارها، انگیزش ها، نگرش ها و پاسخ‌های هیجانی مرتبط با کار را بررسی کرده اند(۱۵ و ۱۶) و مطالعات نشان داده است که دلبستگی ایمن با توانایی برای مذاکره(۲۰) سازگاری شغلی و اطمینان به دریافت ارزیابی‌های خوب از همکاران(۲۱) بطور مثبتی مرتبط بوده است. بر عکس افراد دارای دلبستگی اجتنابی خودشان را در عملکرد شغلی پایین تر ارزیابی می‌کنند(۲۲) و تعارض بیشتری را با همکاران نشان می‌دهند و مشکلات ارتباطی بیشتری را در بیرون از کار نشان می‌دهند(۲۳) افراد دارای سبک دوسوگرا انتظار دارند توسط

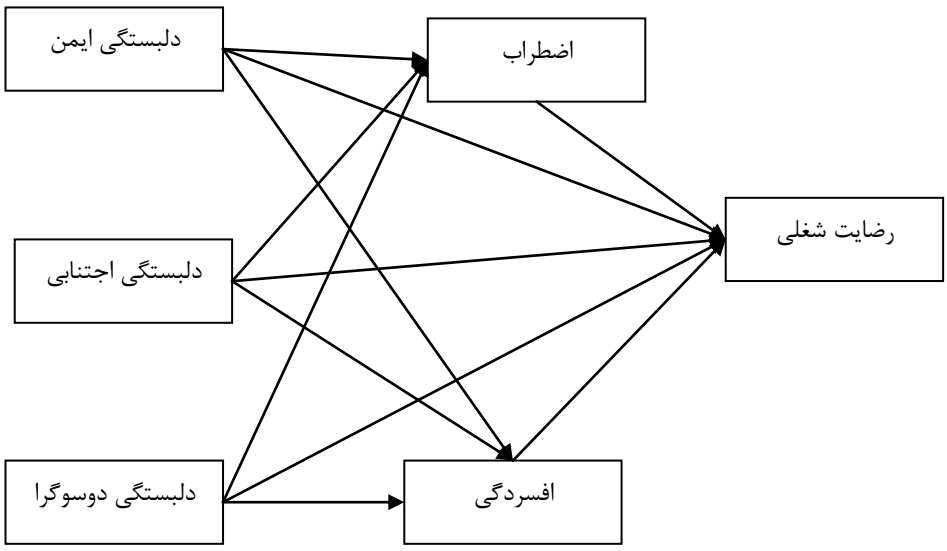
[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

همکارانشان پایین ارزیابی شوند(۲۲) و درباره روابط کاری و عملکرد شغلی مضطرب هستند(۲۳).

برخی مطالعات هم نشان می‌دهند که دلبستگی ایمن با رضایت شغلی رابطه مثبت داشته در حالی که دلبستگی ناایمن رابطه منفی با رضایت شغلی دارد(۲۴، ۲۵ و ۲۶). در بررسی که در بین معلمان آشکار شده است که معلمان با سبک دلبستگی ایمن کمتر از معلمان با سبک دلبستگی ناایمن نسبت به دانش‌آموزان و همکارانشان احساس خشم دارند (۲۷). لانسیانو و زامونر(۲۸) هم در مطالعه ای نشان دادند که دلبستگی اضطراب و اجتنابی رضایت شغلی پایین را تبیین می‌کنند. مطالعه حاضر این خط پژوهشی را با بررسی نقش سبک دلبستگی در پیش بینی رضایت شغلی توسعه می‌دهد.

از سوی دیگر در سالهای اخیر، تحقیقات دلبستگی، رویکرد نظری جدید و ثمربخشی را فراهم کرده است تا تفاوت‌های فردی در سلامت و بهزیستی روانشناختی را تبیین کنند(۱۵). در چندین پژوهش تایید شده که سبک‌های دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا تغییرات در افسردگی و اضطراب را پیش بینی می‌کند(۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲ و ۳۳).

با توجه به اینکه نتایج پژوهش ها نشان می‌دهد که رضایت شغلی از اضطراب، افسردگی و سبک‌های دلبستگی کارکنان اثر می‌پذیرد و همچنین در نظریه دلبستگی بالبی اعتقاد بر این است که اضطراب و افسردگی از سبک‌های دلبستگی افراد اثر می‌پذیرند. بنابراین به نظر می‌رسد که سبک‌های دلبستگی، میزان اضطراب و افسردگی افراد را تحت تأثیر قرار داده و از این طریق بر رضایت شغلی افراد اثر می‌گذارند. با وجود این، هنوز در پژوهشی به بررسی نقش میانجی اضطراب و افسردگی در روابط بین رضایت شغلی و سبک‌های دلبستگی پرداخته نشده است. بنابراین مسئله پژوهش حاضر این است که آیا افسردگی و اضطراب می‌تواند میانجی گر رابطه بین سبک دلبستگی و رضایت شغلی باشد؟ با توجه به توضیحات فوق، مدل پیشنهادی بصورت شکل زیر ارائه شده است:



شکل ۱: مدل پیشنهادی برای رابطه بین سبک دلبستگی با رضایت شغلی

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

روش بررسی

این پژوهش از زمره پژوهش های همبستگی است. بدین صورت که ضمن مطالعه همبستگی بین متغیرهای مطالعه، نقش متغیرهای میانجی اضطراب و افسردگی را در روابط بین سبک‌های دلبستگی و رضایت شغلی را نیز مورد بررسی قرار می‌دهد. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش کلیه معلمان مدارس شهرستان جاجرم در بهار ۱۳۹۴ به تعداد ۲۱۰ نفر تشکیل داده است. بر اساس جدول تناسب حجم نمونه با حجم جامعه آماری کرجسی و مورگان(۳۴)، حجم نمونه مورد نیاز برای پژوهش حاضر ۱۳۶ نفردر نظرگرفته شده است که از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (به منظور رعایت نسبت معلمان) انتخاب گردید. پس از جلب رضایت شرکت کنندگان برای مشارکت در تحقیق، پرسشنامه ها بین شرکت کنندگان توزیع شد که پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، ۱۰ پرسشنامه به دلیل نقص در پاسخگویی از پژوهش کنار گذاشته شدند، لذا گروه نمونه پژوهش به ۱۲۶ نفر تقلیل یافت. داده‌های گردآوری شده با استفاده از نسخه ۲۱ نرم افزارهای SPSS و AMOS و با روش‌های آماری همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر، تجزیه و تحلیل شد.

ابزارهای پژوهش

مقیاس دلبستگی بزرگسالان: این مقیاس خودگزارشی توسط کولینز و رید در سال ۱۹۹۰ ساخته شده است و مشتمل بر ۱۸ داده می باشد که از طریق علامتگذاری روی یک مقیاس ۵ درجه ای (از نوع لیکرت) که از؛ به هیچ وجه با خصوصیات مطابقت ندارد:(۱)، تا کاملاً با خصوصیات من تطابق دارد: (۵)، تشکیل می گردد ،سنجیده می شود. طراحان مقیاس میزان آلفای کرونباخ را برای دلبستگی ایمن ۰/۸۰، دلبستگی اجتنابی ۰/۷۸ و دلبستگی دوسوگرا ۰/۸۵ گزارش کرده اند. دوبار اجرای این پرسشنامه با فاصله زمانی یک ماه از یکدیگر بیانگر آن بود که این آزمون در سطح ۰/۹۵ دارای اعتبار است(۳۵). ضریب آلفای کرونباخ سبک‌های دلبستگی در تحقیق حاضر برای کل پرسشنامه ۰/۹۰، سبک دلبستگی ایمن ۰/۹۱، سبک دلبستگی اجتنابی ۰/۸۸ و سبک دلبستگی دوسوگرا ۰/۸۹ می‌باشد.

پرسشنامه سلامت عمومی: پرسشنامه سلامت عمومی توسط گلدبرگ و ویلیامز در سال ۱۹۸۸ ساخته شده و دارای ۲۸ سئوال و ۴ خرده مقیاس اضطراب، افسردگی ، مشکلات جسمانی و اختلال در کارکرد اجتماعی می‌باشد. در این پرسشنامه روش نمره گذاری لیکرت ۴ درجه ای می باشد. در پژوهش حاضر تنها از خرده مقیاس‌های اضطراب و افسردگی استفاده شده است. یعقوبی، قائدی، امیدی، کهانی و ظفر (۳۶) اعتبار پرسشنامه سلامت روان را برای خرده مقیاس های اضطراب و افسردگی به ترتیب ۰/۶۲ و ۰/۶۹ بدست آورده اند. برای بررسی پایایی پرسشنامه، ثبات داخلی مقیاس، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ارزیابی شد که در نتیجه این ضریب، ۰/۸۷ محاسبه گردید. در تحقیق حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس اضطراب ۰/۸۵ و افسردگی ۰/۸۸ بدست آمده است.

شاخص توصیف شغلی: این شاخص نخستین بار توسط اسمیت کندال و هیولین (۱۹۶۹) در دانشگاه کرنل آمریکا تدوین شده است. از این شاخص ۷۰ سوالی برای سنجش رضایت شغلی در ۶ مقوله ماهیت شغل، سرپرستی، همکاران، ترفیعات، حقوق و مزایا و شرایط محیط کار، مورد استفاده قرار می‌گیرد. اسمیت و همکاران(۱۹۶۹)، ضریب پایایی خرده آزمون ها را بین ۰/۵۹ تا ۰/۹۲ گزارش کرده اند. در ایران برای اولین بار ارشدی و در سال ۱۳۶۹ این پرسشنامه را در دانشگاه اهواز استاندارد کرده ضریب همبستگی را برای نمره کل این پرسشنامه با پرسشنامه خشنودی شغلی کوئین ـ سیارد ۰/۶۶ و پایایی کل را ۰/۷۱ و برای خرده آزمون ها بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۵ گزارش کردند(۳۷). ضریب آلفای کرونباخ رضایت شغلی در تحقیق حاضر ۰/۹۶، ضریب دو نیمه سازی نیمه اول ۰/۹۴، نیمه دوم ۰/۹۶ و همبستگی بین دونیمه ۰/۶۱ می باشد.

نتایج

نتایج مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت کنندگان تحقیق حاضر بدین صورت است که مدرک تحصیلی ۲۷ نفر (۲۱/۴٪) فوق دیپلم، ۸۹ نفر (۷۰/۷٪) لیسانس و ۱۰ نفر

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

(۷/۹٪) فوق لیسانس بوده است. از کل معلمان شرکت کننده در پژوهش، ۶ نفر (۴/۸٪) مجرد و ۱۲۰ نفر (۹۵/۲٪) متأهل بوده‌اند. دامنه سنی معلمان شرکت کننده در پژوهش ۲۶ سال تا۵۰ سال بود و میانگین سنی معلمان شرکت کننده در پژوهش ۳۸/۰۷ با انحراف معیار ۵/۵۳ بوده است. کمترین سابقه در بین معلمان شرکت کننده در پژوهش ۱ سال و بیشترین ۲۹ سال بوده است. میانگین سابقه کاری معلمان شرکت کننده در پژوهش ۱۶/۶۰ سال با انحراف معیار ۷/۸۱ بوده است. با توجه به جدول۱، سبک دلبستگی ایمن با اضطراب و افسردگی رابطه منفی معناداری دارد (P<۰/۰۰۱). سبک دلبستگی اجتنابی و دو سوگرا با اضطراب و افسردگی رابطه مثبت معناداری دارند (P<۰/۰۰۱). همچنین با توجه به جدول ۱، سبک دلبستگی ایمن با نمره کل (رضایت شغلی) و خرده مقیاس‌های شغل، همکار، ارتقاء و شرایط کار رابطه مثبت معناداری دارند (P<۰/۰۵). سبک دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا با نمره کل (رضایت شغلی) و خرده مقیاس‌های شغل، همکار، ارتقاء، حقوق و مزایا و شرایط کار رابطه منفی معناداری دارند (P<۰/۰۵). همچنین، با توجه به جدول۱، اضطراب و افسردگی با نمره کل (رضایت شغلی) و خرده مقیاس‌های شغل، مدیر، همکار، ارتقاء، و شرایط کار رابطه منفی معناداری دارد (P<۰/۰۵). با توجه به جدول ۲ ضرایب رگرسیونی برخی از متغیرهای وارد شده در مدل معنادار نمی‌باشد. همان گونه که در جدول بالا آشکار است اثرات مستقیم هیچ یک از سبک‌های دلبستگی بر رضایت شغلی معنادار نیست. همچنین، افسردگی بر رضایت شغلی اثر مستقیم معناداری ندارد. اثر مستقیم سبک دلبستگی اجتنابی بر اضطراب نیز معنادار نیست. با توجه به جدول ۳ ضرایب رگرسیونی متغیرهای وارد شده در مدل معنادار می‌باشد.

جدول۱: همبستگی متغیرهای مطالعه

متغیرها	ایمن	اجتنابی	دوسوگرا	شغل	مدیر	همکار	ارتقاء	حقوق	شرایط کار	نمره کل
اضطراب	۰/۳۱-**	۰/۲۹**	۰/۴۳**	۰/۴۲-**	۰/۳۷-**	۰/۳۳-**	۰/۱۷-*	۰/۱۳-	۰/۳۳--**	۰/۳۴-**
افسردگی	۰/۳۷-**	۰/۳۲**	۰/۴۵**	۰/۲۷-**	۰/۲۳-**	۰/۲۵-**	۰/۲۷-**	۰/۱۳-	۰/۲۱-**	۰/۲۰-*
ایمن	۱	۰/۳۶-**	۰/۳۵-**	۰/۳۶**	۰/۰۸	۰/۲۱*	۰/۱۹*	۰/۰۵	۰/۳۱**	۰/۲۴**
اجتنابی	-	۱	۰/۴۹**	۰/۳۲-**	۰/۱۰-	۰/۳۰-**	۰/۱۸-*	۰/۱۸-*	۰/۲۶-**	۰/۲۷-**
دوسوگرا	-	-	۱	۰/۳۰-**	۰/۱۶-	۰/۱۷-*	۰/۲۲-**	۰/۲۵-**	۰/۲۱-*	۰/۲۴-**

* معنی داری همبستگی در سطح ۰/۰۵ (P<۰/۰۵) و ** معنی داری همبستگی در سطح ۰/۰۱ (P<۰/۰۱)

جدول۲: محاسبه معناداری ضرایب رگرسیونی متغیرهای موجود در مدل پیشنهادی

مسیر	بتای غیراستاندارد	بتای استاندارد	نسبت بحرانی (C.R)	مقدار احتمال
ازدلبستگی ایمن به اضطراب	۰/۰۶۶-	۰/۱۸۰-	۲/۲۰-	۰/۰۲۸
از دلبستگی ایمن با افسردگی	۰/۱۲۱-	۰/۲۳۸-	۲/۹۶-	۰/۰۰۳
از دلبستگی ایمن به رضایت شغلی	۰/۷۴۶	۰/۰۹۵	۱/۰۷	۰/۲۸۵
از دلبستگی اجتنابی به اضطراب	۰/۰۳۷	۰/۰۶۲	۰/۷۶۲	۰/۴۴۶
از دلبستگی اجتنابی به افسردگی	۰/۰۶۹	۰/۰۸۳	۱/۰۲	۰/۳۰۴
از دلبستگی اجتنابی به رضایت شغلی	۱/۹۹-	۰/۱۵۵-	۱/۸۳-	۰/۸۲۵
از دلبستگی دوسوگرا به اضطراب	۰/۱۳۳	۰/۳۵۷	۴/۳۷	<۰/۰۰۱
از دلبستگی دوسوگرا به افسردگی	۰/۱۸۵	۰/۳۵۷	۴/۴۳	<۰/۰۰۱
از دلبستگی دوسوگرا به رضایت شغلی	۰/۱۷۱-	۰/۰۲۱-	۰/۲۲۱-	۰/۸۲۵
از اضطراب به رضایت شغلی	۵/۴۳-	۰/۲۵۲-	۲/۷۴-	۰/۰۰۶
ازافسردگی به رضایت شغلی	۰/۲۶۸-	۰/۰۱۷-	۰/۱۸۵-	۰/۸۵۳

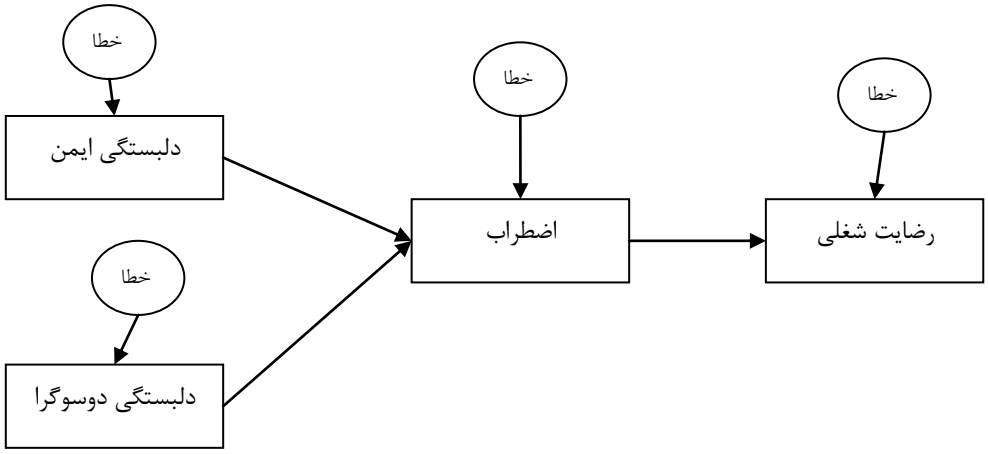
[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

جدول ۳: محاسبه معناداری ضرایب رگرسیونی متغیرهای موجود در مدل اصلاح شده

مسیر	بتای غیراستاندارد	بتای استاندارد	نسبت بحرانی (C.R)	مقدار احتمال
ازدلبستگی ایمن به اضطراب	-۰/۰۷۱	-۰/۱۸۶	-۲/۲۰	۰/۰۲۷
ازدلبستگی دوسوگرا به اضطراب	۰/۱۴۳	۰/۳۷۰	۴/۳۷	<۰/۰۰۱
ازاضطراب به رضایت شغلی	-۷/۳۳	-۰/۳۴۴	-۴/۱۰	<۰/۰۰۱

جدول ۴: شاخص‌های برازش برای رابطه بین سبک‌های دلبستگی و رضایت شغلی

	X^2 (خی‌دو)	مقدار p	GFI (شاخص برازش تطبیقی)	RMSEA (ریشه دوم میانگین مجذور خطای برآورد)
مدل پیشنهادی	۶۱/۴۲	۰/۰۰۱	۰/۸۵۱	۰/۳۳۹
مدل اصلاح شده	۳/۶۵	۰/۱۶	۰/۹۸۶	۰/۰۷۱



شکل۲: مدل اصلاح شده برای رابطه بین سبک دلبستگی با رضایت شغلی

در مدل پیشنهادی چون ریشه دوم میانگین مجذور خطای برآورد برابر ۰/۳۳ بود. مدل از برازش مناسبی برخوردار نبود. بنابراین چون مسیر متغیرهایی که اثر مستقیم معناداری بر رضایت شغلی نداشتند، از مدل حذف شود. همچنین، چون مسیر سبک دلبستگی اجتنابی به سمت اضطراب معنادار نبود، آن نیز باید از مدل کنار گذاشته شد. در مدل اصلاح شده ریشه دوم میانگین مجذور خطای برآورد برابر ۰/۷ بود مدل از برازش نسبتا متوسطی برخودار بود. با توجه به جدول ۵، اثر کل سبک دلبستگی ایمن بر رضایت شغلی در مدل پیشنهادی، برابر با ۰/۰۶۴ است. اثر کل سبک دلبستگی دوسوگرا بر رضایت شغلی ۰/۱۲۷- است. همچنین، اثر اضطراب بر رضایت شغلی ۰/۳۴۴- است.

با توجه به مدل برازش یافته، سبک‌های دلبستگی ایمن و دوسوگرا به صورت مستقیم بر رضایت شغلی اثر نمی‌گذارند بلکه از طریق اضطراب این کار را انجام می‌دهند. سبک دلبستگی ایمن با کاهش اضطراب، رضایت شغلی معلمان را افزایش می‌دهد وسبک دلبستگی دوسوگرا با افزایش اضطراب، رضایت شغلی معلمان را کاهش می‌دهد. یعنی اضطراب در رابطه بین سبک دلبستگی با رضایت شغلی اثر میانجی دارد.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

جدول ۵: محاسبه اثرات استاندارد شده مستقیم، غیر مستقیم و کل سبک‌های دلبستگی ایمن و دوسوگرا، و اضطراب بر رضایت شغلی

متغیر	مستقیم	غیرمستقیم	کل
از دلبستگی ایمن به اضطراب	-	-۰/۱۲۷	-۰/۱۲۷
از دلبستگی دوسوگرا به اضطراب	-	۰/۰۶۴	۰/۰۶۴
ازاضطراب به رضایت شغلی	-۰/۳۴۴	-	-۰/۳۴۴

نتیجه گیری

نتایج نشان داد سبک دلبستگی ایمن با اضطراب و افسردگی رابطه منفی معناداری دارد؛ یعنی با افزایش نمرات سبک دلبستگی ایمن، نمرات اضطراب و افسردگی کاهش می‌یابد. سبک دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا با اضطراب و افسردگی رابطه مثبت معناداری دارند؛ یعنی با افزایش نمرات سبک دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا، نمرات اضطراب و افسردگی افزایش می‌یابد.

این یافته‌ها همسو با نتایج پژوهش لی و هانکین (۲۹)، مارگانسکا و همکاران (۳۱)، هانکین و همکاران (۳۲) و کوپر و همکاران(۳۳) می‌باشد. این نتایج بدین صورت تبیین می‌شود که سبک دلبستگی ایمن به دلیل همراهی با ویژگی هایی چون خوش‌بینی، عزت نفس بالا و سازگاری، توان مقابله مؤثر با موقعیت‌های استرس‌زا را به فرد می‌دهد، همچنین دید مثبت به افراد اجازه می‌دهد تا با مشکلات زندگی با حسی از خودکارآمدی مواجه شوند؛ در حالی که بدبینی، ناامیدی و بی‌اعتمادی به خود و دنیا در افراد با دلبستگی ناایمن آن‌ها را برای گسترش مشکلات سلامت روان آماده می‌سازد. این گونه افراد تمایل دارند که بیشتر بر جنبه‌های تهدیدآمیز زندگی تأکید کنند، و خود را به عنوان فردی که قادر نیست از پس مشکلات زندگی برآید، بنگرند(۳۹،۳۸).

همچنین نتایج نشان داد که سبک دلبستگی ایمن با رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری دارد. یعنی با افزایش نمرات سبک دلبستگی ایمن، نمرات رضایت شغلی افزایش می‌یابد. در حالی که سبک دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا با رضایت شغلی رابطه منفی معناداری دارند. یعنی با افزایش نمرات سبک دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا نمرات رضایت شغلی کاهش می‌یابد. این یافته‌ها با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های هازان و شاور(۲۲)، رحیمیان و همکاران (۲۴)، بنرجی-باتیست (۲۵)، ریزر (۲۶)، ریلی(۲۷) و لانسیانو و زامونر(۲۸) همسو است. افراد دارای دلبستگی ایمن به دلیل ویژگی‌های اعتماد به خود و دیگران، در روابط کاری و بین فردی خود با مهارت، اطمینان و آرامش بیشتری عمل کند. همچنین اعتماد به دیگران نیز موجب می‌شود فرد با خوش‌بینی بیشتری ارتباط دیگران را بپذیرد (۴۰). در واقع احساس ایمنی در افراد دارای دلبستگی ایمن، آن‌ها را به سمت جستجوگری و کشف اطلاعات جدید سوق می‌دهد. همچنین، این احساس، اعتماد به نفس لازم برای خطر کردن، آموختن و به روز کردن باورها یا همان مدل‌های شناختی که فرد از خود، دیگران و دنیا دارد را فراهم می‌سازد. هنگامی که فرد در روابط خود با دیگران احساس امنیت می‌کند، راحت‌تر می‌تواند دست نیاز به سوی دیگران دراز کرده و یا برعکس از افراد دیگر حمایت کند و با تعارض‌ها و استرس‌های پیش آمده به گونه‌ای مثبت برخورد کند (۴۱). همچنین افراد دلبسته ایمن به دلیل احساس خودکارآمدی بالاتر، بیشتر احتمال دارد به توانمندی خود برای غلبه بر مشکل، اعتماد کنند و پس از حل مشکل، احساس کفایت و خشنودی بیشتری را در خود برای حل مشکلات کاریشان احساس می‌کنند و این می‌تواند به رضایت بیشتر آن‌ها بینجامد(۳۸). احساس خودکارآمدی شغلی و احساس تسلط بیشتری بر خود و محیط شغلی را افزایش می‌دهد، بنابراین فرد لذت بیشتری از شغل خود برده و رضایت بیشتری نیز دارند(۱۵). برخلاف افراد دلبسته ایمن، افراد با دلبستگی ناایمن چه از نوع اجتنابی چه از نوع دوسوگرا، کمتر به خود و دیگران اعتماد دارند. بنابراین بی‌اعتمادی و شک تردید موجب می‌شود به خوبی قادر نباشند با دیگران در محیط‌های مختلف از جمله

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

محیط کار ارتباط برقرار کنند؛ همچنین این بی‌اعتمادی پایه مشکلات روان‌شناختی برای آن‌ها بوده که توان آن‌ها در روبرو شدن با تقاضاهای شغلی را کاهش می‌دهد و به نارضایتی بیشتر آن‌ها از کار و عوامل مرتبط با آن منجر می‌شود (۲۴). افراد با دلبستگی اجتنابی، دارای ویژگی‌هایی مانند اجتناب‌گری، آرمان‌گرایی و اعتماد به خود جبرانی هستند که این عوامل با نارضایتی شغلی در ارتباطند. از ویژگی‌های اصلی افراد با دلبستگی دوسوگرا می‌توان به تردید، تعارض، درماندگی و تکانه‌ای بودن اشاره کرد. این ویژگی‌ها موجب می‌شود فرد در موقعیت‌های تنش‌زا و در تعامل‌های اجتماعی خود، رفتارهای نابهنجار بیشتری را به نمایش بگذارد و بیشتر احتمال دارد در محیط کار خود و در ارتباط با دیگران به مشکل برخورد کنند و از شغل خود کمتر لذت ببرد مخصوصاً اگر شغلی مانند معلمی باشد که نیاز به تعامل‌های فراوان با دیگران (مخصوصاً دانش‌آموزان و مدیر) دارد(۳۹).

نتایج به دست آمده نشان می‌دهد بین اضطراب و افسردگی با رضایت شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش نمرات اضطراب و افسردگی نمره رضایت شغلی کاهش می‌یابد. این یافته‌ها با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های بخشایش (۹)، احمدی و همکاران (۱۰)، پورین و همکاران (۱۱)، لی و همکاران (۱۲) و ایندبائوم (۱۳) همسوست. رابطه بین اضطراب و افسردگی با رضایت شغلی با استفاده از نظریه‌های شناختی قابل تبیین است. طبق نظریه شناختی افراد مضطرب و افسرده از خطاهای شناختی بیشتری برخوردار بوده که این خطاهای شناختی از طرحواره‌های ذهنی آن‌ها نشأت می‌گیرد. همین طرحواره‌های ذهنی بر نحوه تفکر افراد و به دنبال آن بر هیجانات و رفتار آن‌ها اثر می‌گذارد. طبق این نظریه دید افراد مضطرب و افسرده نسب به خود، دیگران و آینده منفی است(۴۲). زمانی که فرد نسبت به خود دید منفی داشته باشد توانمندی‌های خود را دست کم گرفته و ارتقاء شغلی را به عوامل بیرونی مانند شانس یا رابطه نسبت می‌دهد؛ همچنین به دلیل دید منفی به آینده انتظار دارد که شرایط فعلی بهتر نشود. به دلیل دید منفی به دیگران، در روابط خود با دیگران (همکار و مدیر) کمتر به آن‌ها اعتماد کرده و حمایت‌های کمتری را نیز دریافت خواهد کرد، از سوی دیگر اعتماد کمتر به معنای گوش به زنگی بیشتر است. فرد به دلیل بی‌اعتمادی به دیگران بیشتر مراقب است که اتفاق ناگواری برایش رخ ندهد. برخورداری از خطاهای شناختی مانند سیاه و سفید دیدن، نادیده انگاری جنبه‌های مثبت، بایداندیشی، فاجعه‌انگاری، ذهن‌خوانی، پیشگویی و ... همگی می‌تواند نگرش فرد را در ارتباط با شغل و عوامل مرتبط با آن به صورت منفی تحت تأثیر قرار دهد.

با توجه به مدل برازش یافته پژوهش، سبک‌های دلبستگی ایمن و دوسوگرا به صورت مستقیم بر رضایت شغلی اثر نمی‌گذارند بلکه از طریق اضطراب این کار را انجام می‌دهند. سبک دلبستگی ایمن با کاهش اضطراب، رضایت شغلی معلمان را افزایش می‌دهد و سبک دلبستگی دوسوگرا با افزایش اضطراب، رضایت شغلی معلمان را کاهش می‌دهد. فرد دارای سبک دلبستگی ایمن از راهبردهایی استفاده می‌کند که تنش و اضطراب را در وی کاهش می‌دهد، بنابراین با کاهش اضطراب که یک هیجان ناخوشایند است رضایت وی از جنبه‌های مختلف شغلش افزایش خواهد یافت. در حالی که افراد دلبسته ناایمن از راهبردهای تنظیم هیجانی منفی استفاده می‌کنند، به همین دلیل موقعیت‌ها را استرس‌آورتر تجربه می‌کنند و در روابط خود با دیگران بیشتر دچار دودلی و تردید است و با ترس و نگرانی بیشتری در موقعیت‌های اجتماعی روبروست (۴۰)، بنابراین در محیط کاری از رضایت کمتری برخوردار خواهد شد. همچنین فردی که دارای سطوح بالایی از اضطراب است، با توجه به نظریه‌های شناختی، انتظار می‌رود که دارای خطاهای شناختی بیشتری باشد، بنابراین تفسیر نادرست‌تری از روابط خود با دیگران و دیگر جنبه‌های شغل خواهد داشت و به تبع آن رضایت وی نیز از شغلش کاهش خواهد یافت.

این تحقیق با محدودیت هایی روبرو می‌باشد از جمله مقطع تدریس و جنسیت معلمان در این پژوهش به عنوان متغیر تعدیل‌گر بررسی نشده است. محدودیت دیگر مربوط به روش تحقیق همبستگی می‌باشد که نمی توان بین متغیرهای مورد

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

مطالعه رابطه علی را مطرح کرد. همچنین تحقیق حاضر در بین معلمان شهر جاجرم اجرا شده است و تعمیم یافته‌ها به غیرمعلمان و مناطق دیگر باید با احتیاط صورت گیرد. با توجه محدودیت‌های تحقیق حاضر، پیشنهاد می‌شود که در تحقیق آتی در بررسی این ارتباط رضایت شغلی با سبک‌های دلبستگی، متغیرهای جمعیت شناختی، کنترل گردد. همچنین توصیه می‌شود که موضوع تحقیق حاضر در مشاغل دیگر مطالعه شود. با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش، پیشنهاد می‌شود برای افزایش رضایت شغلی، معلمان دارای سبک‌های دلبستگی ناایمن را شناسایی کنند و مداخلات روانشاختی روی این افراد صورت گیرد.

References:

1- Shann M H. ***Professional Commitment and Satisfaction Among Teachers in Urban Middle Schools.*** J Educa Res 1998; 92(2): 67-74.

2- Nadiri H, Tanova C. ***An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in the hospitality industry.*** Int J Hospitality Manag 2010; 29: 33-41.

3- Weiss H M. ***Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences.*** Human Resource Manage Rev 2002; 12: 173-194.

4- Mudor H, Tooksoon P. ***Conceptual Framework on the Relationship between Human Resource Management Practices, Job Satisfaction and Turnover.*** J Economics Behavior Studies 2011; 2 (2): 41-49.

5- Veronica D. ***Stress and job satisfaction among university,*** International conference of scientific paper AFASES; 2011 May 26-28; Germany, Brasov; 2011 May 26-28.

6- Jamieson B. ***State of the teaching profession 2006:*** Retrieved October 10, 2006, from: http://www.oct.ca/publications/professionally_speaking/september_2006/survey.asp

7- Manthei R, Gilmore A. ***Teacher stress in intermediate schools.*** Educational Research 1996; 28(1): 3-19.

8- Ferguson K, Frost L, Hall D. ***Predicting Teacher Anxiety, Depression, and Job Satisfaction.*** J Teach Learn 2012; 8(1): 27-42.

*9-*Bakhshayesh A ***The Relationship Between Personality Types And General Health With Job Satisfaction of Yazd Health Center Staffs.*** Payavard Salamat 2013; 1: 42-55. [Persian]

10- Ahmadi P, Bakhshizadeh A, Balouchi H. ***Studying the impact of mental health on job performance of managers and staff.*** Manage Sci Lett 2012; 2(5): 1579-88.

11- Puriene A, Aleksejuniene J, Petrauskiene J, Balciuniene I, Janulyte V. ***Self-perceived mental health and job satisfaction among Lithuanian dentists.*** Industrial Health-Kawasaki 2008; 46(3): 247-52.

12- Lee M S M, Lee M B, Liao S C, Chiang F T. ***Relationship between mental health and job satisfaction among employees in a medical center department of laboratory medicine.*** J Formosan Med Associ 2009; 108(2): 146-54.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

13- Lindebaum D. ***Does emotional intelligence moderate the relationship between mental health and job performance? An exploratory study.*** Euro Manage J 2013; 31(6): 538-548.

14- Blustein D L. ***A relational theory of working.*** J Vocation Behavior 2011; 79: 1-17.

15- Harms P D. ***Adult attachment styles in the workplace.*** Human Resource Manage Rev 2011; 21: 285-96.

16- Richards D A, Schat A C H. ***Attachment at (not to)work: Applying attachment theory to explain individual behavior in organizations.*** J Appl Psychol 2011; 96:169-82.

17- Bartholomew K, Horowitz L M. ***Attachment styles among young adults: A test of a four-category model.*** J Personality Social Psychol 1991; 61: 226-44

18- Feeney J A, Noller P. ***Attachment style and verbal descriptions of romantic partners.*** J Social Personal Relation 1991; 8: 187-215.

19- Littman-Ovadia H, Oren L, Lavy S. ***Attachment and autonomy in the workplace: New insights.*** J Career Assess 2013; 21: 502-18

20- Ketterson T U, Blustein D L. ***Attachment relationships and the career exploration process.*** Career Develop Quart 1997; 46: 167-78.

21- Blustein D L, Prezioso M S, Schultheiss D P. ***Attachment theory and career development: Current status and future directions.*** Counsel Psychologic 1995; 23: 416-32.

22- Hazan C, Shaver, P R. ***Love and work: An attachment-theoretical perspective.*** J Personality Social Psychol 1990; 59: 270-80.

23- Hardy G, Barkman M. ***The relationship between interpersonal attachment styles and work difficulties.*** Human Relations 1994; 47: 263-81.

24- Rahimian Boogar E, Asgharnejad Farid A A, Rahiminejad A. ***Relationship between Attachment Style and Mental Health in Adult Survivors of the Bam Earthquake.*** Psychologic Res 2009; 11(1): 27-40**.** [Persian]

25- Banerjee-Batist R. ***The Role of Attachment and Mentoring in Junior Faculty's Job Satisfaction.*** Am J Manage 2014; 14(1-2): 1-2.

26- Reizer, A. ***Influence of Employees' Attachment Styles on Their Life Satisfaction as Mediated by Job Satisfaction and Burnout.*** J Psychol 2015; 149(3-4): 356-377.

27- Riley P. ***Attachment theory, teacher motivation & pastoral care: a challenge for teachers and academics. Pastoral Care in Education:*** Int J Personal, Social Emotion Dev 2013; 31 (2): 1-14.

28- Lanciano T, Zammuner V L. ***Individual Differences in Work-Related Well-Being: The Role of Attachment Style.*** Europe's Journal of Psychology 2014; 10(4): 694–711.

29- Lee A, Hankin B L. ***Insecure Attachment, Dysfunctional Attitudes, and Low Self- Esteem Predicting Prospective Symptoms of Depression and Anxiety During Adolescence***. J Clin Child Adolesc Psychol 2009; 38(2): 219-31.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

30- Jinyao Y, Xiongzhao Z, Auerbach R P, Gardiner C K, Lin C, Yuping W, Shuqiao Y. ***Insecure attachment as predictor of depressive and anxious symptomology,*** Depression and Anxiety 2012; 29: 789-796.

31- Marganska A, Gallagher M, & Miranda R. ***Adult Attachment, Emotion Dysregulation, and Symptoms of Depression and Generalized Anxiety Disorder.*** Am J Orthopsychiatry 2013; 83(1): 131-41.

32- Hankin B L, Kassel J D, Abela J R Z. ***Adult attachment dimensions and specificity of emotional distress symptoms: Prospective investigations of cognitive risk and interpersonal stress generation as mediating mechanisms.*** Personality and Social Psychology Bulletin 2005; 31: 136-51.

33- Cooper R M, Rowe A C, Penton-Voak I S, Ludwig C. ***No reliable effects of emotional facial expression, adult attachment orientation, or anxiety on the allocation of visual attention in the spatial cueing paradigm.*** J Res Personality 2009; 43: 643-52

34- Kerjcie R V, Morgan D W. ***Determining Sample Size for research activities.*** Educa psychologic Measure 1970; 30: 607-10.

35- Pakdaman Sh. ***Study of relationship between attachment styles and social seeking in adolescence.*** J Psychol Sci 2001; 9(47): 25-33. [Persian]

36- Yaghubi H, Ghaedi Gh, Omidi A, Kahani Sh, Zahfar M S. ***Preliminary study of standardization and cutpoint for 28-GHQ and 12-GHQ on freshman students in Shahed university.*** The 4th Of University Student's Mental Health; 2008.

37- Arshadi N. ***Study of relationship between referred mental stress from conflict and role ambiguity with managers and employees' job satisfaction considering mediator effect of independent work and adherence group [dissertation].*** Ahvaz: University of Shahid Chamran Ahvaz; 1990. [Persian]

38- Mikulincer M. ***Attachment style and the mental representation of the self.*** J Personality Social Psychol 1995; 69: 1203-15.

39- Mikulincer M, Florian V. ***The relationship between adult attachment styles and emotional and cognitive reactions to stressful events.*** In: Simpson J A, Rholes W S, editors. Attachment theory and close relationships. New York: Guilford Press;1998: P 143-165.

40- Tidwell C, Reis H T, Shaver P. ***Attachment, attractiveness and social interaction: A diary study.*** J Personality Social Psychol 1996; 71: 729-45.

41- Fonagy P, Target M. ***Attachment and reflective function: their role in self-organization.*** Dev Psychopathol 1997; 9: 679-700.

42- Beck A T, Alford B A. ***Depression: Causes and treatment.*** University of Pennsylvania Press; 2009.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

Investigating the role of anxiety and depression mediators in relationship between teachers' attachment styles and job satisfaction

***Amani M (PhD)*[*1], Shabahang MJ (MSc)*[2]**

[1,2] *Department of Psychology, University of Bojnord , Bojnourd, Iran*

Received: 5 Jun 2016 ***Accepted:*** 24 Oct 2016

Abstract

Introduction: The aim of this study was to determine the mediator role of anxiety and depression in relationship between attachment styles and job satisfaction among teachers.

Methods: The method of the present study was correlation. Statistical population in this research, included all of 210 teachers of Jajarm schools in 2015. Then according to Kerjcie and Morgan' sampling table, 136 teachers (60 women and 76 men) were selected based on stratified random sampling method. Attachment styles questionnaire (Kulinz & Rid, 1990), General Health Questionnaire (Goldberg & williams, 1988), and Job Descriptive Index (Smith, et.al, 1989) were used in order to collect data. Gathered Data were analyzed by Pearson's correlation coefficient and path analysis using SPSS and AMOS softwares.

Results: Results indicated that there was a negative relationship between attachment with anxiety and depression ($P<0.001$). Also, there was a significant positive relationship between secure attachment style and job satisfaction ($P <0.05$). There was a significant negative relationship between anxiety and depression with job satisfaction ($P <0.05$), as well.

Conclusion: Safe attachment style increases the job satisfaction of teachers by decreasing anxiety. The ambivalent attachment style decreases the job satisfaction of teachers by increasing anxiety.

Key words: anxiety, depression, attachment styles, teachers' job satisfaction

This paper should be cited as:
Amani M, Shabahang MJ. ***Investigating the role of anxiety and depression mediators in relationship between teachers' attachment styles and job satisfaction.*** Occupational Medicine Quarterly Journal 2017; 9(2): 59-70.

**** Corresponding Author: Tel: +989143580277, Email: m.amani@ub.ac.ir***

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]