

مقاله پژوهشی

اصیل

Original

Article

## رابطه سبک‌های دلبستگی بزرگسالی با رضایت و استرس شغلی در پرستاران

اسحق رحیمیان بوگر\*، دکتر ابوالقاسم نوری\*\*، دکتر حمیدرضا عریضی\*\*\*،  
دکتر حسین مولوی\*\*\*\*، دکتر عبدالرضا فروغی مبارکه\*\*\*\*\*

### چکیده

**هدف:** نظر به اهمیت سبک‌های دلبستگی در ویژگی‌های ارتباطی به‌ویژه صمیمیت، خرسندی و تعهد، در این پژوهش رابطه سبک‌های دلبستگی بزرگسالی با رضایت و استرس شغلی در پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان بررسی شده است.

**روش:** این بررسی از نوع توصیفی-مقطعی بود. آزمودنی‌های پژوهش ۱۶۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان (۹۵ زن و ۶۵ مرد) بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی - چند مرحله‌ای انتخاب شدند. میانگین سنی مردان ۳۳ سال (انحراف معیار ۲/۷) و زنان ۳۳ سال (انحراف معیار ۱/۹) بود. گردآوری داده‌ها به کمک پرسش‌نامه‌های سبک دلبستگی بزرگسالان، رضایت شغلی و استرس شغلی انجام شد و به کمک روش‌های آماری همبستگی و تحلیل رگرسیون گام به گام تحلیل گردیدند.

**یافته‌ها:** میانگین کل نمره‌های آزمودنی‌های دارای سبک دلبستگی ایمن ۱۱/۱ (انحراف معیار ۵) و میانگین کل نمره‌های آزمودنی‌های دارای سبک‌های دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا به ترتیب ۹ (انحراف معیار ۴/۲) و ۸/۱۰ (انحراف معیار ۴/۴) به دست آمد. هم‌چنین ضریب همبستگی بین استرس شغلی و نمره‌های سبک دلبستگی ایمن  $-0.71$  ( $p < 0.05$ ) و ضریب همبستگی استرس شغلی و سبک دلبستگی اجتنابی  $0.69$  ( $p < 0.05$ ) بود.

**نتیجه‌گیری:** میزان استرس آزمودنی‌های دارای سبک دلبستگی ایمن کمتر از آزمودنی‌های دارای سبک‌های دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا است. سبک دلبستگی می‌تواند رضایت شغلی و استرس شغلی را به‌خوبی پیش‌بینی نماید.

**کلیدواژه:** سبک دلبستگی بزرگسالی، رضایت شغلی، استرس شغلی، پرستاران، بیمارستان‌های دولتی

\* دانشجوی دکترای تخصصی روانشناسی سلامت دانشگاه تهران. تهران، پل گیشا، روبروی کوی نصر، خیابان نسیم، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران. مدرس دانشگاه سمنان. دورنگار: ۸۸۲۵۴۷۳۴-۲۱ (نویسنده مسئول).  
E-mail: eshaghrahimian@yahoo.com

\*\* دکترای روانشناسی حرفه‌ای (صنعتی - سازمانی)، دانشیار دانشگاه اصفهان.

\*\*\* دکترای روانشناسی عمومی، استادیار دانشگاه اصفهان.

\*\*\*\* دکترای روانشناسی آزمایشی، دانشیار دانشگاه اصفهان.

\*\*\*\*\* دکترای جامعه‌شناسی، استادیار دانشگاه اصفهان.

## مقدمه

ایمن، استرس و نگرانی بیشتر و رضایت کمتری را تجربه می‌کنند، تا آن‌جا که می‌توان به کمک سبک دلبستگی میزان کلی استرس و ناراحتی فرد را پیش‌بینی نمود (رابرتز<sup>۳</sup>، گوتلیب<sup>۴</sup> و کازل<sup>۵</sup>، ۱۹۹۶؛ کارتر<sup>۶</sup> و گاپ<sup>۷</sup>، ۲۰۰۲؛ فینی<sup>۸</sup>، نولر<sup>۹</sup> و هانراهان<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۴؛ میکولینسر<sup>۱۱</sup>، هورش<sup>۱۲</sup>، ایلاتی<sup>۱۳</sup> و کوتلر<sup>۱۴</sup>، ۱۹۹۹؛ میکولینسر و فلوریان<sup>۱۵</sup>، ۱۹۹۸).

با توجه به نقش کلیدی کارکنان بیمارستانی در ارائه خدمات بهداشتی به جامعه و به دلیل اهمیت رضایت و استرس شغلی آنان که از سبک دلبستگی تأثیر می‌گیرند، در این پژوهش کوشش شده است رابطه سبک‌های دلبستگی بزرگسالی با رضایت شغلی و استرس شغلی در بین پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان بررسی شود. فرضیه‌های پژوهش حاضر عبارت بودند از: ۱- بین سبک‌های دلبستگی ایمن، اجتنابی و دوسوگرا با رضایت شغلی در پرستاران شهر اصفهان رابطه وجود دارد. ۲- بین سبک‌های دلبستگی ایمن، اجتنابی و دوسوگرا با میزان استرس شغلی در پرستاران شهر اصفهان رابطه وجود دارد. پرسش‌های پژوهش حاضر نیز عبارت بودند از: ۱- سهم معنی‌دار سبک‌های دلبستگی در

نظریه دلبستگی تنها نظریه تحولی<sup>۱</sup> کودک نیست بلکه نظریه تحول در گستره حیات<sup>۲</sup> نیز هست (بالبی<sup>۳</sup>، ۱۹۶۹، ۱۹۷۳، ۱۹۸۰؛ ویس<sup>۴</sup>، ۱۹۹۴). وست<sup>۵</sup> و شلدون-کلر<sup>۶</sup> (۱۹۹۴) دلبستگی بزرگسالان را به‌عنوان روابط دوه‌دویی می‌دانند که در کنار یک شخص ویژه دست‌یافتن به احساس ایمنی<sup>۷</sup> را در پی دارد. بالبی (۱۹۸۸) و اینزورث<sup>۸</sup>، بلهر<sup>۹</sup>، واترز<sup>۱۰</sup> و وال<sup>۱۱</sup> (۱۹۷۸) سه سبک دلبستگی ایمن<sup>۱۲</sup>، اجتنابی<sup>۱۳</sup> و دوسوگرا<sup>۱۴</sup> را تشخیص دادند. 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 دل‌مشغولی در زمینه روابط توأم با خرسندی کم، مرتبط است (فینی<sup>۱۵</sup> و نولر<sup>۱۶</sup>، ۱۹۹۰). الگوهای حمایت‌کردن و حمایت‌خواستن که همراه با سبک‌های دلبستگی هستند، بر سایر روابط و عملکردها مانند رضایت، کار، نزدیکی و عشق بین دو شریک تأثیر می‌گذارند (سیمپسون<sup>۱۷</sup>، راهلر<sup>۱۸</sup> و نلیگان<sup>۱۹</sup>، ۱۹۹۲؛ دیتوماسو<sup>۲۰</sup>، برنان-مک‌نالتی<sup>۲۱</sup>، راس<sup>۲۲</sup> و بورگس<sup>۲۳</sup>، ۲۰۰۳).

رضایت شغلی<sup>۲۴</sup> از پایه‌های ارزشمند ارتقای سلامتی و رضایت از زندگی به‌شمار می‌رود (حیب و شیرازی، ۱۳۸۲) و استرس شغلی<sup>۲۵</sup> که در بین پرستاران، تکنسین‌های اورژانس و پزشکان زیاد دیده می‌شود، بر رضایت شغلی آنان مؤثر است (گراس<sup>۲۶</sup> و هانسن<sup>۲۷</sup>، ۲۰۰۰). لاکه<sup>۲۸</sup> (۱۹۷۶) رضایت شغلی را یک حالت عاطفی مثبت دانسته است که از ارزیابی تجارب شغلی فرد ناشی می‌شود و کارازک<sup>۲۹</sup> و تئورل<sup>۳۰</sup> (۱۹۹۰) باور دارند که بالابودن خواسته<sup>۳۱</sup>‌های روانشناختی شغلی و پایین‌بودن کنترل متصدی بر انجام کارها واکنش‌های شدید تنش‌زا<sup>۳۲</sup> مانند خستگی، اضطراب، افسردگی و بیماری‌های بدنی را به‌همراه دارند (مونرو<sup>۳۳</sup>، ردول<sup>۳۴</sup> و هاردینگ<sup>۳۵</sup>، ۱۹۹۸). رضایت شغلی و استرس شغلی دو مفهومی هستند که با سبک دلبستگی رابطه دارند (هزن<sup>۳۶</sup> و شیور<sup>۳۷</sup>، ۱۹۸۷؛ بارتلمو<sup>۳۸</sup> و شیور، ۱۹۹۶؛ بالبی، ۱۹۸۸؛ هزن و شیور، ۱۹۹۰؛ برمن<sup>۳۹</sup> و اسپرلینگ<sup>۴۰</sup>، ۱۹۹۴؛ بینگ-هال<sup>۴۱</sup>، ۱۹۹۵؛ فرالی<sup>۴۲</sup>، والر<sup>۴۳</sup> و برنان<sup>۴۴</sup>، ۲۰۰۰؛ هگزل<sup>۴۵</sup>، ۲۰۰۳؛ جیمز<sup>۴۶</sup>، تانگ<sup>۴۷</sup>، یاپ<sup>۴۸</sup>، ۲۰۰۰؛ سیمپسون، ۱۹۹۰؛ میرز<sup>۴۹</sup>، ۱۹۹۳؛ اوگبارو<sup>۵۰</sup> و اینگ<sup>۵۱</sup>، ۲۰۰۰؛ وتری<sup>۵۲</sup> و میرز، ۲۰۰۲، مظاهری، ۱۳۷۹؛ بشارت، گلی‌نژاد و احمدی، ۱۳۸۲). افراد دارای سبک‌های دلبسته‌ناایمن اجتنابی و دوسوگرا در مقایسه با افراد دلبسته

1- developmental theory	2- life span
3- Bowlby	4- Weiss
5- West	6- Sheldon-Keller
7- security	8- Ainsworth
9- Blehar	10- Waters
11- Wall	12- secure
13- avoidant	14- ambivalent
15- Feeney	16- Noller
17- Simpson	18- Rholes
19- Nelligan	20- Ditommaso
21- Brannen-McNulty	22- Ross
23- Burgess	24- job satisfaction
25- job stress	26- Gross
27- Hansen	28- Locke
29- Karasek	30- Theorell
31- demand	32- tension
33- Munro	34- Rodwell
35- Harding	36- Hazan
37- Shaver	38- Bartholomew
39- Berman	40- Sperling
41- Byng-Hall	42- Fraley
43- Waller	44- Brennan
45- Hexel	46- James
47- Thong	48- Yap
49- Myers	50- Ugboro
51- Obeng	52- Vetere
53- Roberts	54- Gotlib
55- Kassel	56- Carter
57- Gapp	58- Feeney
59- Noller	60- Hanrahan
61- Mikulincer	62- Horesh
63- Eilati	64- Kotler
65- Florian	

می‌باشد. تحلیل عامل پرسش‌نامه هزن و شیور (۱۹۸۷) توسط کولینز<sup>۲</sup> و رید<sup>۳</sup> (۱۹۹۰)، استخراج سه عامل عمده را در پی داشت که پژوهشگران آنها را به‌عنوان ظرفیت ایجاد روابط صمیمی و نزدیک معرفی نموده‌اند. هزن و شیور (۱۹۸۷) پایایی بازآزمایی کل این پرسش‌نامه را ۰/۸۱ و پایایی با آلفای کرونباخ را ۰/۷۸ گزارش نمودند. کولینز و رید (۱۹۹۰) پایایی آن را با آلفای کرونباخ، ۰/۷۹ به‌دست آوردند. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ ماده‌های هریک از زیرمقیاس‌های این پرسش‌نامه برای کل آزمودنی‌ها (n=۴۰) در خرده‌مقیاس سبک ایمن ۰/۷۷، در خرده‌مقیاس سبک اجتنابی ۰/۸۱، در خرده‌مقیاس سبک دوسوگرا ۰/۸۳ و برای کل مقیاس ۰/۷۵ به‌دست آمد. اعتبار محتوایی و صوری این پرسش‌نامه با سنجش ضرایب همبستگی بین نمره‌های پنج نفر از متخصصان روانشناسی مورد بررسی قرار گرفت و ضرایب همبستگی از ۰/۷۷ تا ۰/۸۳ برای سبک دلبستگی ایمن، از ۰/۶۷ تا ۰/۸۰ برای سبک دلبستگی اجتنابی و از ۰/۶۹ تا ۰/۸۷ برای سبک دلبستگی دوسوگرا به‌دست آمد. در بررسی روایی همزمان این ابزار با برنامه مصاحبه دلبستگی بزرگسال<sup>۴</sup> ضریب همبستگی برای سبک دلبستگی ایمن ۰/۷۹، برای سبک دلبستگی اجتنابی ۰/۸۴ و برای سبک دلبستگی دوسوگرا ۰/۸۷ به‌دست آمد. روایی هم‌زمان کل آزمون ۳=۰/۸۰ به‌دست آمد. ضرایب همبستگی پایایی بازآزمایی بین نمره‌های آزمودنی‌ها (n=۴۰) با فاصله دو هفته برای کل آزمودنی‌ها ۰/۹۴ محاسبه شد.

۲- مقیاس رضایت- نارضایتی شغلی<sup>۵</sup> (JSDS): این مقیاس بر پایه مقیاس رضایت- نارضایتی شغلی هزن و شیور (۱۹۹۰) ساخته شد و برای پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان هنجاریابی شده است (رحیمیان بوگر، ۱۳۸۳). ترجمه این مقیاس توسط دو متخصص روان‌سنج با اصل آن انطباق داده شد. در مرحله بعد به اعتباریابی مقیاس پرداخته شد و با تأیید روایی و پایایی برای کاربرد در پژوهش آماده گردید. این پرسش‌نامه در یک مقیاس پنج‌گزینه‌ای پاسخ داده می‌شود. پایایی این ابزار با ضریب آلفای کرونباخ برای کل آزمودنی‌ها (n=۴۰) در خرده‌مقیاس رضایت شغلی ۰/۸۰، برای خرده‌مقیاس نارضایتی شغلی ۰/۸۲ و برای کل مقیاس ۰/۸۱ به‌دست آمد. اعتبار محتوایی و صوری این مقیاس با سنجش

پیش‌بینی رضایت شغلی پرستاران چه اندازه است؟ ۲- سهم معنی‌دار سبک‌های دلبستگی در پیش‌بینی استرس شغلی پرستاران چقدر است؟

## روش

در این پژوهش توصیفی، جامعه آماری شامل پرستاران زن و مرد بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان بود. معیار انتخاب آزمودنی‌ها دارا بودن مدرک کاردانی در رشته پرستاری تا مقطع دکترا و اشتغال رسمی در یکی از بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان بود. با توجه به این که آمار پرستاران زن بیشتر از پرستاران مرد است، از ۱۶۰ نفر پرستار انتخاب شده ۹۵ نفر زن و ۶۵ نفر مرد به روش نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای انتخاب گردیدند. برای انتخاب نمونه‌ها نخست از میان بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان هشت بیمارستان به نام‌های بیمارستان‌های الزهراء، فارابی، فیض، امین، خورشید، عیسی‌بن‌مریم، سوختگی و سوانح، و شهید بهشتی به‌تصادف انتخاب شدند. سپس از هر بیمارستان، به‌تصادف یک بخش انتخاب شد و همه پرستاران آن بخش به‌عنوان آزمودنی در بررسی شرکت نمودند. به پرستاران گفته شد که هدف از پژوهش، بررسی نگرش و احساس آنها در زمینه رضایت و استرس شغلی می‌باشد. هم‌چنین از پرستاران خواسته شد همه ماده‌های آزمون‌ها را به دقت بخوانند و هیچ پرسشی را بدون پاسخ نگذارند.

ابزارهای سنجش به شرح زیر بودند:

۱- پرسش‌نامه دلبستگی بزرگسالی<sup>۱</sup> (AAI): این پرسش‌نامه دارای ۱۵ پرسش است و توسط هزن و شیور (۱۹۸۷، ۱۹۹۰) ارایه شده است. این ابزار به‌وسیله دو تن از استادان روانشناس دانشگاه اصفهان ترجمه و با متن اصلی توسط دو استاد روانشناس دیگر تطبیق داده شد. در مرحله بعد به اعتباریابی مقیاس پرداخته شد و با تأیید روایی و پایایی برای کاربرد در پژوهش آماده گردید. این پرسش‌نامه در یک مقیاس پنج‌گزینه‌ای (هرگز تا تقریباً همیشه) پاسخ داده می‌شود (هرگز نمره صفر و تقریباً همیشه نمره چهار). از آزمودنی‌ها خواسته می‌شد تا گزینه‌ای را انتخاب کنند که سبک ویژه آنها در روابط نزدیک را بهتر توصیف می‌کند. نمره خرده‌مقیاس‌های دلبستگی با محاسبه میانگین پنج پرسش هر خرده‌مقیاس به‌دست می‌آید. پنج ماده پرسش‌نامه مربوط به سبک دلبستگی ایمن، پنج ماده مربوط به سبک دلبستگی اجتنابی و پنج ماده مربوط به سبک دلبستگی دوسوگرا

1- Adult Attachment Inventory

2- Collins 3- Read

4- Adult Attachment Interview

5- Job Satisfaction-Dissatisfaction Scale

ضرایب همبستگی بین نمره‌های پنج نفر از متخصصان روانشناسی مورد بررسی قرار گرفت و ضرایب همبستگی از ۰/۸۱ تا ۰/۸۸ برای خرده‌مقیاس رضایت شغلی و از ۰/۷۵ تا ۰/۸۲ برای نارضایتی شغلی به دست آمد. در بررسی روایی هم‌زمان این ابزار با شاخص توصیفی شغل<sup>۱</sup> (JDI) (شکرکن، حافظی، ۱۳۷۸) در خرده‌مقیاس رضایت شغلی ۰/۸۳، در خرده‌مقیاس نارضایتی شغلی ۰/۸۴ و روایی هم‌زمان کل آزمون ۰/۸۴ به دست آمد. ضرایب همبستگی بین نمره کلی آزمودنی‌ها در مقیاس رضایت- نارضایتی شغلی با شاخص توصیفی شغل نشان‌دهنده همبستگی مثبت میان سازه‌های مطرح در این دو ابزار و نشان‌دهنده اعتبار هم‌زمان پرسش‌نامه رضایت- نارضایتی شغلی است. افزون بر آن، نتیجه تحلیل پرسش‌های هردو ابزار نشان داد که کلیه پرسش‌های هردو ابزار رابطه مثبت و خوبی (۰/۸۶) با کل مقیاس دارند. ضریب پایایی بازآزمایی مقیاس رضایت- نارضایتی شغلی برای یک نمونه ۴۰ نفری با فاصله دو هفته ۰/۸۴ بود.

۰/۸۶ و برای پرسش‌نامه منابع استرس شغلی ۰/۹۲ به دست آمد. هم‌چنین بین میزان استرس شغلی و مسئولیت شغلی و سطح تحصیلات همسران کارکنان از یک سو و منابع استرس شغلی و سابقه کار کارکنان، همبستگی منفی معنی‌داری به دست آمد ( $p < 0.05$ ).

داده‌ها به کمک روش‌های آماری همبستگی و تحلیل رگرسیون گام به گام تحلیل گردیدند.

### یافته‌ها

میانگین سنی پرستاران مرد ۳۳ سال (انحراف معیار ۲/۷ و دامنه سنی ۲۴-۵۱) و میانگین سنی آزمودنی‌های پرستار زن ۳۳ سال (انحراف معیار ۱/۹ و دامنه سنی ۲۳-۴۹) بود. **جدول ۱** میانگین و انحراف معیار نمره‌های آزمودنی‌های پژوهش را در آزمون سبک‌های دل‌بستگی، رضایت شغلی و استرس شغلی در مردان و زنان نشان می‌دهد.

**جدول ۱- میانگین و انحراف معیار نمره‌های پرستاران در آزمون سبک‌های دل‌بستگی، رضایت شغلی و استرس شغلی برحسب جنسیت**

متغیرها	مردان (n=۶۵)	زنان (n=۹۵)	کل (N=۱۶۰)
دل‌بستگی ایمن	۱۰/۷۰ (۵/۱۳)	۱۱/۳۲ (۴/۱۵)	۱۱/۱ (۵)
دل‌بستگی اجتنابی	۸/۸۳ (۴/۳۶)	۹/۱۲ (۴/۰۵)	۹/۰ (۴/۲)
دل‌بستگی دوسوگرا	۸/۵۴ (۴/۵۷)	۷/۸ (۴/۲۲)	۸/۱ (۴/۴)
رضایت شغلی	۲۱/۱۰ (۱۱/۶۱)	۲۵/۵۶ (۹/۲۴)	۲۳/۷ (۱۰/۵)
استرس شغلی	۲۸/۰۳ (۱۷/۳۷)	۲۸/۷۱ (۱۶/۸۰)	۲۸/۴ (۱۷)

۳- پرسش‌نامه استرس شغلی<sup>۲</sup> (JSS): این پرسش‌نامه و منابع آن توسط دیویس<sup>۳</sup>، رایبیز<sup>۴</sup> و مک‌کی<sup>۵</sup> (۱۹۹۱)، به نقل از ستوده، (۱۳۸۱) ارایه شده است. این پرسش‌نامه خود دارای دو بخش است: الف) پرسش‌نامه سنجش علایم استرس شغلی: که دارای ۲۰ ماده می‌باشد. این پرسش‌نامه، علایم استرس شغلی را از سه ماه گذشته تا کنون می‌سنجد. ب) پرسش‌نامه سنجش منابع استرس شغلی: این پرسش‌نامه دارای ۵۰ ماده است و برای تعیین منابع استرس شغلی و تجربیات شغلی افراد در سال گذشته تا کنون ساخته شده است. برای نمره‌گذاری در هر بخش این پرسش‌نامه به گزینه هرگز نمره صفر، به‌طور اتفاقی نمره یک، بعضی اوقات نمره دو، اغلب اوقات نمره سه، و تقریباً همیشه نمره چهار تعلق می‌گیرد. پرسش‌نامه یادشده در چند سازمان شهر اصفهان هنجاریابی و به کار برده شده است (ستوده، ۱۳۸۱). در پژوهش ستوده (همان‌جا) نقطه برش رتبه‌های درصدی پرسش‌نامه استرس شغلی ۳۶/۹ و نقطه برش نمره‌های استاندارد T آن ۶۳/۴۱، هم‌چنین نقطه برش رتبه‌های درصدی پرسش‌نامه منابع استرس شغلی ۹۷ و نقطه برش نمره‌های استاندارد T آن ۶۲/۶۶ گزارش گردید. تحلیل پرسش‌های هردو پرسش‌نامه نشان داد که همه پرسش‌های آنها رابطه مثبت و خوبی با کل پرسش‌نامه دارند. روایی آزمون هردو پرسش‌نامه به شیوه ضریب روایی هم‌زمان (روایی ملاک) برای هر دو پرسش‌نامه، ۰/۷۰ به دست آمد. ضریب پایایی پرسش‌نامه استرس شغلی به شیوه آلفای کرونباخ

1- Job Descriptive Index  
2- Job Stress Scale  
3- Dawis  
4- Robins  
5- McCey

همان گونه که **جدول ۱** نشان می‌دهد، میانگین نمره‌های آزمودنی‌ها در سبک دلبستگی ایمن بالاتر از سایر مقیاس‌ها و میانگین نمره‌های دلبستگی دوسوگرا کمتر از سایر مقیاس‌ها می‌باشد. این بررسی بین زنان و مردان از نظر سبک دلبستگی تفاوت معنی‌دار نشان نداد. مقایسه رابطه سبک‌های دلبستگی با رضایت و استرس شغلی به کمک روش آماری همبستگی و مقایسه سه سبک دلبستگی (ایمن، اجتنابی و دوسوگرا) به کمک تحلیل رگرسیون گام به گام در پیش‌بینی رضایت و استرس شغلی، ارتباط نمره‌های رضایت شغلی و سبک‌های دلبستگی را معنی‌دار نشان داد. هم‌چنین ضریب همبستگی بین نمره‌های رضایت شغلی و نمره‌های سبک دلبستگی ایمن ۰/۸۳ بود. از این رو فرضیه اول برای سبک دلبستگی تأیید می‌شود و می‌توان گفت که هرچه سبک دلبستگی، ایمن‌تر باشد، میزان رضایت شغلی بیشتر است. افزون بر آن ضریب همبستگی بین نمره‌های رضایت شغلی و نمره‌های سبک دلبستگی اجتنابی ۰/۵۷- از لحاظ آماری معنی‌دار است (p < ۰/۰۵)؛ از این رو فرضیه اول برای رابطه رضایت شغلی و سبک دلبستگی اجتنابی نیز تأیید می‌شود و با توجه به منفی بودن این ضریب همبستگی می‌توان گفت که هرچه میزان نمره‌های سبک دلبستگی اجتنابی کمتر باشد، میزان رضایت شغلی پرستاران بیشتر است.

ضریب همبستگی بین استرس شغلی و نمره‌های سبک دلبستگی ایمن ۰/۷۱- بود که از نظر آماری معنی‌دار است (p < ۰/۰۵)؛ از این رو فرضیه دوم برای آن تأیید شد و می‌توان گفت که هرچه نمره‌های سبک دلبستگی ایمن، بالاتر باشد، میزان استرس شغلی کمتر است. هم‌چنین ضریب همبستگی

استرس شغلی و سبک دلبستگی اجتنابی (p < ۰/۰۵، ۰/۶۹) گویای آن است که هرچه نمره‌های سبک دلبستگی اجتنابی پرستاران بالاتر باشد، میزان استرس شغلی آنان نیز بالاتر است. ضریب همبستگی سبک دلبستگی دوسوگرا و استرس شغلی نیز ۰/۵۳ بود که از نظر آماری معنی‌دار است و نشان می‌دهد که هرچه نمره‌های سبک دلبستگی دوسوگرا در پرستاران بالاتر باشد، میزان استرس شغلی آنان نیز بالاتر است.

برای بررسی سهم هریک از متغیرهای پیش‌بین (سبک‌های دلبستگی) در متغیرهای ملاک (رضایت و استرس شغلی) تحلیل رگرسیون گام به گام به کار برده شد (**جدول ۲**). هم‌چنان که **جدول ۲** نشان می‌دهد در مرحله اول رگرسیون متغیر سبک دلبستگی ایمن وارد معادله شده است که با ضریب رگرسیون ۰/۸۲۶، ۰/۶۸/۱ نمره‌های رضایت شغلی را به تنهایی پیش‌بینی می‌کند (p < ۰/۰۵). در مرحله دوم، متغیر سبک دوسوگرا با ضریب رگرسیون ۰/۸۷۹ به معادله افزوده شد که به همراه متغیر سبک دلبستگی ایمن ۰/۷۷/۲ نمره‌های رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند (p < ۰/۰۵). متغیر سبک دوسوگرا به تنهایی ۰/۲/۲ نمره‌های رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند. در نهایت، متغیر سبک دلبستگی اجتنابی به معادله افزوده شد و با ضریب رگرسیون ۰/۸۸۹ قدرت پیش‌بینی کلی رضایت شغلی را به ۰/۷۹/۱ افزایش داد. سبک دلبستگی اجتنابی در مرحله سوم به تنهایی ۰/۰/۶ نمره‌های رضایت شغلی را پیش‌بینی نمود. **جدول ۳**، ضرایب استاندارد و غیراستاندارد و سطح معنی‌داری آن را برای معادله‌های پیش‌بینی رضایت شغلی بر پایه نمره‌های استاندارد و خام به همراه عدد ثابت نشان می‌دهد.

**جدول ۲- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام جهت پیش‌بینی رضایت شغلی در پرستاران (N=۱۶۰)**

مرحله	متغیر وارد معادله شده	ضریب رگرسیون	سهم کل در مرحله	خطای معیار	تغییرات ضریب همبستگی چندگانه		
					F	df <sub>۱</sub>	df <sub>۲</sub>
۱	دلبستگی ایمن	۰/۸۲۶	۰/۶۸/۱	۵/۹۳	۳۳۷/۰۶	۱	۱۵۸
۲	دلبستگی دوسوگرا	۰/۸۷۹	۰/۷۷/۲	۵/۰۵	۱۵/۱۸	۱	۱۵۶
۳	دلبستگی اجتنابی	۰/۸۸۹	۰/۷۹/۱	۴/۸۷	۴/۷۱	۱	۱۵۴

جدول ۳- ضرایب استاندارد و غیراستاندارد معادله پیش‌بینی رضایت شغلی پرستاران (N=160)

متغیر	ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد بتا	T	سطح معنی‌داری
	$\beta$	خطای استاندارد			
عدد ثابت	۱۴/۴۵	۲/۳۷	-	۶/۱۰	۰/۰۰۱
دلبستگی ایمن	۰/۹۸۴	۰/۱۷۵	۰/۴۲۹	۵/۶۲	۰/۰۰۱
دلبستگی دو سوگرا	-۰/۳۹۱	۰/۱۰۵	-۰/۱۶۳	-۳/۷۲	۰/۰۰۱
دلبستگی اجتنابی	-۰/۲۸۰	۰/۱۲۹	-۰/۱۱۱	-۲/۱۷	۰/۰۵

جدول ۴ ضریب‌های معادله‌ها را بر پایه نمره‌های خام و استاندارد در پیش‌بینی استرس شغلی بر پایه سبک‌های دلبستگی پرستاران و معنی‌داری توان پیش‌بینی این متغیرها را نشان می‌دهد.

یافته‌های جانبی پژوهش نشان داد که ضریب همبستگی بین سن پرستاران و نمره‌های دلبستگی و استرس شغلی به‌طور توأم برابر ۰/۷۵ می‌باشد و این ضریب همبستگی از نظر آماری معنی‌دار است ( $p < ۰/۰۵$ ). هم‌چنین، ضریب همبستگی بین سابقه کاری پرستاران و نمره‌های دلبستگی و استرس شغلی به‌طور توأم برابر ۰/۸۳ می‌باشد. این ضریب همبستگی نیز از نظر آماری معنی‌دار است ( $p < ۰/۰۵$ ). تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که سن پرستاران می‌تواند نزدیک به ۳٪ دلبستگی و استرس شغلی را پیش‌بینی نماید ( $p < ۰/۰۵$ ) و متغیر سابقه کاری می‌تواند تنها ۴/۴٪ دلبستگی و استرس شغلی را پیش‌بینی نماید ( $p < ۰/۰۵$ ).

یافته‌ها نشان دادند حتی در تحلیل رگرسیون نیز هر سه متغیر دارای سهم معنی‌داری در پیش‌بینی استرس شغلی پرستاران می‌باشند؛ به نحوی که نمره‌های سبک دلبستگی ایمن با ضریب رگرسیون ۰/۷۱ در مرحله اول وارد معادله شده و ۴۹/۷٪ نمره‌های استرس شغلی را پیش‌بینی نمود ( $p < ۰/۰۵$ ). در مرحله دوم متغیر سبک دلبستگی اجتنابی به معادله افزوده شد، که با ضریب رگرسیون ۰/۸۲ در کنار سبک دلبستگی ایمن ۶۷/۹٪ و به‌توایی ۱۸/۲٪ میزان استرس شغلی را پیش‌بینی می‌کند ( $p < ۰/۰۵$ ). در مرحله سوم که سبک دلبستگی دو سوگرا به معادله افزوده شد، ضریب رگرسیون ۰/۸۵ به دست آمد و سهم کل برای این مرحله برابر ۷۱/۴٪ بود؛ از این میزان ۳/۵٪ آن متعلق به سبک دلبستگی دو سوگرا بود. به‌طور خلاصه سه سبک دلبستگی ۷۱/۴٪ میزان استرس شغلی پرستاران را پیش‌بینی می‌کند ( $p < ۰/۰۵$ ). جدول ۴ ضریب‌های معادله پیش‌بینی استرس شغلی پرستاران را نشان می‌دهد.

جدول ۴- ضرایب استاندارد و غیراستاندارد معادله پیش‌بینی استرس شغلی پرستاران

متغیر	ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد بتا	T	سطح معنی‌داری
	$\beta$	خطای استاندارد			
عدد ثابت	۲۶/۶۵	۳/۴۱	-	۷/۸۱	۰/۰۰۱
دلبستگی ایمن	-۱/۷۴	۰/۱۷۸	-۰/۴۷۰	-۹/۸۰	۰/۰۰۱
دلبستگی اجتنابی	-۱/۶۱	۰/۲۰۶	۰/۳۹۴	۷/۸۰	۰/۰۰۱
دلبستگی دو سوگرا	۰/۸۲	۰/۱۸۷	۰/۲۱۱	۴/۳۹	۰/۰۰۱

## بحث

این پژوهش نشان داد که میانگین کل نمره‌های پرستاران در سبک دلبستگی ایمن برابر با ۱۱/۰۶ (انحراف معیار ۴/۵۷) می‌باشد. این مقادیر برای سبک دلبستگی اجتنابی به ترتیب ۹ (انحراف معیار ۴/۱۷) و برای سبک دلبستگی دوسوگرا ۸/۱۰ (انحراف معیار ۴/۳۷) می‌باشد. این نتایج با یافته‌های پژوهشی شیور، هزن و شیور (۱۹۹۰)، فینی و همکاران (۱۹۹۴) و هزن و شیور (۱۹۸۷) هم‌سویی دارد. هم‌سویی یافته‌ها در زمینه چگونگی توزیع سبک‌های دلبستگی در فرهنگ‌های گوناگون را می‌توان بر پایه دو احتمال تبیین نمود. نخست آن که، دلبستگی به‌عنوان یک نیاز نخستین (بالبی، ۱۹۷۳) آمادگی‌های زیستی لازم را در زمینه رفتارهای دلبستگی در دوسوی این رابطه، یعنی کودک و مادر، فراهم می‌سازد. دوم آن که، در حالی که متغیرهای زیست‌شناختی، ارزش‌های حیاتی و تعامل سازنده کودک-مادر در خدمت شکل‌گیری و تقویت دلبستگی ایمن فعالیت می‌کنند، فراهم آمدن شرایطی که بر پایه آن آمادگی‌های زیستی در هر دوسوی رابطه مختل شوند و مهم‌تر از آن ارزش حیاتی و رفتارهای دلبستگی ایمن کاهش یابند، همواره دشوار خواهد بود. این وضعیت، کاهش فراوانی سبک‌های دلبستگی ناایمن (اجتنابی و دوسوگرا) را توجیه می‌کند.

در راستای تأیید فرضیه‌های اول و دوم پژوهش، یافته‌ها نشان دادند که همبستگی بین سبک دلبستگی ایمن با رضایت شغلی مثبت و از نظر آماری معنی‌دار است و همبستگی بین سبک‌های دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا با رضایت شغلی منفی است. این یافته پژوهش هم‌سو با یافته‌های پژوهش‌های هزن و شیور (۱۹۹۰) و فینی و نولر (۱۹۹۰) است. چند تبیین احتمالی برای این یافته‌ها مطرح می‌شود: اعتماد به خود و اعتماد به دیگران دو ویژگی اساسی افراد ایمن به شمار می‌رود (تیدول<sup>۱</sup>، ریس<sup>۲</sup> و شیور، ۱۹۹۶). اعتماد به خود به‌عنوان یکی از مبانی درونی فرد که دارای دلبستگی ایمن می‌باشد به وی این توانایی را می‌دهد که در روابط حرفه‌ای و بین شخصی با مهارت، اطمینان و آرامش بیشتر به تعامل پردازد. برخوردار از توان اکتشاف‌گری و نزدیک شدن، دو ویژگی دیگر افراد ایمن می‌باشد که می‌تواند این یافته را تبیین نماید (میکولینسر و فلوریان، ۱۹۹۸).

پژوهش حاضر نشان داد که همبستگی بین سبک‌های دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا با رضایت شغلی، منفی و از نظر

آماري معنی‌دار است. این یافته نیز بر پایه چهار احتمال پیش‌گفته که در مورد آزمودنی‌های ناایمن به‌صورت معکوس صادق می‌باشد، تبیین می‌شود. نبود اعتماد به خود و دیگران دو ویژگی اصلی افراد ناایمن (اجتنابی و دوسوگرا) است (لوپز<sup>۳</sup>، توماس<sup>۴</sup> و ساگولا<sup>۵</sup>، ۱۹۹۷). نداشتن اعتماد به خود با تحلیل بنیادهای درون‌روانی، توان رویارویی با موقعیت‌های استرس‌زا را کاهش می‌دهد و درماندگی روانشناختی را بر فرد ناایمن تحمیل می‌کند. این پریشانی و درماندگی که به نوبه خود بر حسب تجربه‌های نامطلوب، به احساسات خود کوچک‌بینی و اضطراب شخص دامن می‌زند، ناتوانی وی را در احساس رضایت از کار و در نتیجه افزایش استرس شغلی توجیه می‌کند. افراد دارای سبک دلبستگی ناایمن (اجتنابی و دوسوگرا) کمتر از افراد ایمن توانایی اکتشاف‌گری و نزدیکی دارند (میکولینسر و همکاران، ۱۹۹۹). اجتناب‌گری، آرمان‌گرایی، و اعتماد به خود جبرانی، از ویژگی‌های اصلی افراد دارای سبک دلبستگی اجتنابی (میکولینسر و فلوریان، ۱۹۹۸) است که آنها را در معرض نارضایتی شغلی قرار می‌دهد. از سوی دیگر، ویژگی‌های اصلی دوسوگراها یعنی تردید، کشمکش، درماندگی، آشفتگی و تکانشوری (همان‌جا)، آنها را به شدت در معرض درگیری، درماندگی، استرس و رفتار نابهنجار در موقعیت‌های تنش‌زا و روابط اجتماعی قرار می‌دهد. بدین ترتیب، نارضایتی شغلی و استرس شغلی اجتناب‌گرها و دوسوگراها در مقایسه با ایمن‌ها توجیه می‌شود.

یافته‌های پژوهش در ارتباط با فرضیه دوم نیز نشان داد که ضریب همبستگی استرس شغلی با سبک دلبستگی ایمن، منفی و معنی‌دار، و با سبک دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا مثبت و معنی‌دار است؛ از این رو هرچه نمره‌های سبک دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا در پرستاران بالاتر باشد، میزان استرس شغلی آنان نیز بالاتر است. این یافته نیز با یافته‌های پژوهش‌های میکولینسر و همکاران (۱۹۹۹) هماهنگ است. یک تبیین احتمالی برای این یافته این است که، دلبستگی ایمن یک منبع درونی است که سلامت روانشناختی را در طول دوره‌های استرس‌زا حفظ می‌کند، درحالی که نبود منبع ایمن، مشکلات عاطفی را در پی دارد (میکولینسر و فلوریان، ۱۹۹۸).

1- Tidwell  
3- Lopez  
5- Sagla

2- Reis  
4- Thomas

این پژوهش نشان داد که سبک دلبستگی ایمن به تنهایی توانایی پیش‌بینی رضایت شغلی را دارد و هر سه سبک دلبستگی دارای سهم معنی‌دار در پیش‌بینی استرس شغلی پرستاران می‌باشند. این یافته پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های فرالی و همکاران (۲۰۰۰)، رابرتز و همکاران (۱۹۹۶)، فینی و همکاران (۱۹۹۴)، میکولینسر و فلوریان (۱۹۹۸) و گودوین (۲۰۰۳) هم‌سو می‌باشد. چند تبیین احتمالی برای این یافته‌ها مطرح می‌شود: دلبستگی (پیوند عاطفی) با یک فرد خاص، لازمه تحول سالم در فرد است و تجربه دلبستگی ایمن در کودک پایه و زیربنای کنش‌وری سالم روانی و سلامت عملکرد در دوران بزرگسالی است. از سوی دیگر رابطه دلبستگی ناایمن، در نهایت ویژگی‌های شخصیتی بی‌اعتمادی، ناراضی‌بیتی و مشکلاتی در زمینه‌های مربوط به همدردی با دیگران و ابراز عاطفی را در پی دارد. بنابراین، دلبستگی تا اندازه‌ای پویایی‌های مختلف دوران بزرگسالی را تبیین می‌کند. افزون بر این، همان‌گونه که بالبی (۱۹۷۳) باور دارد نظام دلبستگی در شرایط استرس، نگرانی، اضطراب و تنش روانی را به قوی‌ترین شکل خود فعال می‌کند (مانند موقعی که فرد بیمار، خسته و یا ترسیده است). از این رو می‌توان گفت که افراد دلبسته ایمن با نزدیک شدن به دیگران در مقایسه با افراد دلبسته ناایمن این ناملایمات را کمتر احساس می‌کنند. بنابراین با توجه به پژوهش‌های انجام شده در این زمینه می‌توان سبک دلبستگی را به‌عنوان یک متغیر پیش‌بین اساسی در رضایت و استرس شغلی به‌شمار آورد.

این بررسی نشان داد که پرستاران تازه‌کار و جوان در مقایسه با پرستاران باسابقه و مسن در نمره دلبستگی و استرس شغلی تفاوت معنی‌داری با یکدیگر دارند و پرستاران تازه‌کار و جوان دلبستگی ایمن تری نسبت به پرستاران باسابقه و مسن دارند و دارای استرس شغلی کمتری هستند. این یافته پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های رابرتز و همکاران (۱۹۹۶)، میکولینسر و فلوریان (۱۹۹۸) و گودوین (۲۰۰۳) هم‌سو است. مهم‌ترین تبیین احتمالی برای این یافته، فراوانی بروز فرسودگی شغلی در افراد مسن و با سابقه کاری زیاد در یک شغل یکنواخت می‌باشد.

به‌طور کلی، یافته‌های پژوهش بر اصالت و اهمیت دلبستگی ایمن به‌منزله یک نیاز نخستین و اساسی در موقعیت‌های صنعتی - سازمانی به‌ویژه در کاهش استرس و نگرانی و افزایش رضایت از محل کار اشاره دارد. تفاوت‌نداشتن سبک‌های دلبستگی در آزمودنی‌های مرد و زن افزون بر اصالت

زیست‌شناختی دلبستگی، نشان‌دهنده نقش تعیین‌کننده اوایل کودکی (مرحله عدم تمایز نقش‌های جنسی) و پایداری سبک‌های دلبستگی هستند. توانمندی بیشتر افراد دارای سبک دلبستگی ایمن در احساس رضایت شغلی و کمتر تجربه‌نمودن استرس شغلی در مقایسه با افراد دارای سبک‌های دلبستگی ناایمن (اجتنابی و دوسوگرا)، اهمیت و نقش سبک‌های دلبستگی را در زمینه‌های شغلی، صنعتی و سازمانی برجسته می‌سازد. از کاربردهای بالینی و عملی پژوهش حاضر آگاه‌نمودن پرستاران و مسئولان امر از سبک دلبستگی و یاری آنها در کاهش استرس‌های شغلی است. از دیدگاه بالینی سازگاری مناسب اجتماعی هنگامی به‌دست می‌آید که دلبستگی افراد به دیگران با احساس ایمنی همراه باشد.

به‌طور کلی پژوهش حاضر گویای آن است که دلبستگی مطلوب (ایمن) پایگاهی امن برای رضایت شغلی و رضایت از زندگی است؛ هم‌چنین دلبستگی ایمن مکانی درونی برای کنترل استرس در محیط کار و در مفهوم گسترده‌تر در روابط میان‌فردی فراهم می‌نماید. مهم‌ترین کاربرد بالینی این یافته در زمینه فرزندپروری است و بر نیاز حیاتی برای مداخله زودرس در الگوهای ناایمن دلبستگی، که ممکن است باصرفه‌ترین ابزار بهبود بهداشت روانی مردم باشد، تأکید دارد.

محدودیت‌های پژوهش احتیاط‌هایی را در زمینه تفسیر و تعمیم یافته‌های پژوهش ایجاد می‌کند. محدود شدن جامعه آماری به پرستاران بیمارستان‌های دولتی و به‌کار نبردن روش‌های معتبرتر سنجش بالینی مانند مصاحبه از جمله محدودیت‌های پژوهش هستند.

برای رفع محدودیت‌های یادشده پیشنهاد می‌شود افزون بر پژوهش درباره پرستاران بیمارستان‌های دولتی، چنین پژوهشی با پرستاران بیمارستان‌های خصوصی، کارکنان شرکت‌های دولتی و خصوصی و کارکنان موقت پرستاری در نقاط دیگر به مرحله اجرا درآید و تا حد امکان پژوهش آزمایشی در این زمینه اجرا شود تا برای اثربخشی راهبردهای مداخله‌ای به‌موقع و برطرف‌نمودن مشکلات بین فردی افراد اقدام شود. افزون بر این به منظور بالابردن صحت یافته‌های پژوهش به‌ویژه در مواردی که قصد کاربرد این یافته‌ها را در موقعیت‌های بالینی داریم، لازم است روش‌های دقیق سنجش بالینی به‌ویژه مصاحبه ساختاریافته در کنار مقیاس معتبر دلبستگی به‌کار برده شود.



## سپاسگزاری

نگارندگان از کلیه مدیران و معاونان بیمارستان‌های مورد پژوهش به‌خاطر همراهی و همکاری آنان و از پرستاران به دلیل همکاری در اجرای این پژوهش قدردانی می‌نمایند.

---

دریافت مقاله: ۱۳۸۴/۳/۲۸؛ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۸۴/۷/۲۳؛

پذیرش مقاله: ۱۳۸۴/۸/۴

---

## منابع

- بشارت، محمدعلی؛ گلی‌نژاد، محمد؛ احمدی، علی‌اصغر (۱۳۸۲). بررسی رابطه سبک‌های دلبستگی و مشکلات بین شخصی. *فصلنامه اندیشه و رفتار*، سال هشتم، شماره ۴، ۷۴-۸۱.
- حبیب، سپیده؛ شیرازی، محمدعلی (۱۳۸۲). رضایت شغلی و سلامت روانی در کارکنان یک بیمارستان عمومی. *فصلنامه اندیشه و رفتار*، سال هشتم، شماره ۴، ۷۳-۶۴.
- رحیمیان بوگر، اسحق (۱۳۸۳). *بررسی رابطه رضایت شغلی، استرس شغلی، جهت‌گیری به کار و درگیری به کار با سبک‌های دلبستگی بزرگسالی در پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.
- ستوده، علی (۱۳۸۱). *هنجاریابی استرس شغلی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.
- شکرکن، حسین؛ حافظی، فریبا (۱۳۷۸). بررسی رابطه خشنودی شغلی و عملکرد شغلی با توجه به متغیر تعدیل‌کننده عزت‌نفس. *مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز*، سال پنجم، شماره‌های ۳ و ۴، ۱۹-۲۶.
- مظاهری، محمد علی (۱۳۷۹). نقش دلبستگی بزرگسالان در کنش‌وری ازدواج. *مجله روانشناسی*، سال چهارم، شماره ۳، ۲۸۶-۳۱۸.
- Ainsworth, M. S., Blehar, M., C., Waters, E., & Wall, S. (1978). *Patterns of attachment: A psychological study of the strange situation*. Tilsdale, N. J. : Elbaum.
- Bartholomew, K., & Shaver, P. (1996). Methods of assessing adult attachment: Do they converge? *Measurement Issues*, 2, 25-45.
- Berman, W. H., & Sperling, M. B. (1994). The structure and function of adult attachment. In M. B. Sperling & W. H. Berman (Eds.). *Attachment in adult*. New York: Guilford Press.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment*. New York: Basic Books.
- Bowlby, J. (1973). *Separation, anxiety and anger*. New York: Basic Books.
- Bowlby, J. (1980). *Sadness and depression*. New York: Basic Books.
- Bowlby, J. (1988). *A secure base: Clinical applications of attachment theory*. London: Routledge.
- Byng-Hall, J. (1995). *Rewriting family scripts*. New York: Guilford Press.
- Carter, S. G., & Gapp, P. R. (2002). *IFSAM conference Gold Coast*, Queensland. Australia.
- Collins, N. L., & Read, S. J. (1990). Adult attachment, working models and relationship quality in dating couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 644-663.
- Ditomaso, E., Brannen-McNulty, C., Ross, L., & Burgess, M. (2003). Attachment styles, social skills & loneliness in young adults. *Personality & Individual Differences*, 35, 303-312.
- Feeney, J. A., & Noller, P. (1990). Attachment style as a predictor of adult romantic relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 282-292.
- Feeney, J. A., Noller, P., & Hanrahan, M. (1994). Assessing adult attachment. In M. B. Sperling & W. H. Berhman (Eds.). *Attachment in adults: Clinical and developmental perspectives*. New York: Guilford Press.
- Fraley, R. C., Waller, N. G., & Brennan, K. A. (2000). An item response theory analysis of self-report measures of adult attachment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 330-365.
- Goodwin, I. (2003). The relevance of attachment theory to the philosophy, organization, and practice of adult mental health care. *Clinical Psychology Review*, 23, 35-56.
- Gross, C. A., & Hansen, N. E. (2000). Clarifying the experience of shame: The role of attachment style, gender, and investment in relatedness. *Personality and Individual Differences*, 28, 897-907.
- Hazan, C., & Shaver, P. (1987). Romantic love conceptualized as an attachment process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 511-524.
- Hazan, C., & Shaver, P. (1990). Love and work: An attachment theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 270-280.
- Hexel, M. (2003). Alexithymia & attachment style in relation to locus of control. *Personality & Individual Differences*, 35, 1261-1270.
- James, Y., Thong, L., & Yap, C. (2000). Information systems & occupational stress: A theoretical framework. *Omega*, 28, 681-992.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York : Basic Books.

- Locke, E. A. (1976). The nature and consequences of job satisfaction. In M. D. Dunnetter (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp.1297-1349). Chicago: Rand- McNally.
- Lopez, F. G., Thomas, K., & Sagula, D. (1997). An attachment theoretical perspective on the use of splitting defense. *Counseling Psychology Quarterly*, *10*, 461-472.
- Mikulincer, M., & Florian, V. (1998). The relationship between adult attachment styles and emotional and cognitive reactions to stressful events. In A. Simpson, & W. S. Rholes (Eds.). *Attachment theory and close relationships* (pp. 143-163). New York: Guilford.
- Mikulincer, M., Horesh, N., Eilati, I., & Kotler, M. (1999). The association between adult attachment style & mental health in extreme life-endangering conditions. *Personality & Individual Differences*, *27*, 831-842.
- Munro, I., Rodwell, J., & Harding, L. (1998). Assessing occupational stress in psychiatric nurses using full job trian model: The value of social support to nurses. *International Journal of Nursing Studies*, *35*, 339-345.
- Myers, D. G. (1993). *The pursuit of happiness*. New York: The Aquarian Press.
- Roberts, J. E., Gotlib, I. H., & Kassel, J. D. (1996). Adult attachment security and symptoms of depression: The mediating roles of dysfunctional attitudes and low self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, *59*, 981-986.
- Simpson, J. A. (1990). Influence of attachment styles on romantic relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, *59*, 971-980.
- Simpson, A., Rholes, W. S., & Nelligan, J. S. (1992). Support-seeking and support-giving within couple members in an anxiety-provoking situation: The role of attachment styles. *Journal of Personality and Social Psychology*, *62*, 434-446.
- Tidwell, C., Reis, H. T., & Shaver, P. (1996). Attachment, attractiveness and social interaction: A diary study. *Journal of Personality and Social Psychology*, *71*, 729-745.
- Ugboro, O. I., & Obeng, K. (2000). Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction, & customer satisfaction in TQM organizations: An empirical study. *Journal of Quality Management*, *5*, 247-272.
- Vetere, A., & Myers, L. (2002). Repressive coping styles & adult romantic attachment style: Is there a relationship? *Personality & Individual Differences*, *32*, 799-807.
- Weiss, R. S. (1994). Foreward. In M. B. Sperling & W. H. Berman (Eds.). *Attachment in adults*. New York : The Guilford Press.
- West, M. L., & Sheldon-Keller, A. E. (1994). *Patterns of relating: An adult attachment perspective*. New York: Guilford.