

## تدوین مدل رضایت شغلی بر اساس سبک زندگی اسلامی، سازگاری زناشویی و جنسیت در معلمان

یوسف جمالی<sup>۱</sup>، سید محمد کلانتر کوشه<sup>۲</sup>، عبدا... شفیع آبادی<sup>۳</sup>، مجتبی سلم آبادی<sup>۴</sup>  
تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۳/۰۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۴/۰۵

### چکیده

پژوهش حاضر به دنبال بررسی برازش مدل رضایت شغلی بر اساس سبک زندگی اسلامی، سازگاری زناشویی و جنسیت در معلمان ابتدایی شهرستان شهریار است. این پژوهش از نوع همبستگی است که به منظور جمع‌آوری داده‌ها، نمونه‌ای شامل ۲۰۰ نفر از معلمان مقطع ابتدایی شهریار به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای (۱۰۰ مرد و ۱۰۰ زن) انتخاب و پس از اجرا ۱۶۶ پرسشنامه جمع‌آوری شد. ابزارهای مورد استفاده پرسش‌نامه سازگاری زناشویی زن و شوهر (DAS)، فرم بلند پرسش‌نامه سبک زندگی اسلامی کاویانی (ILST) و مقیاس رضایت شغلی دانت بود و داده‌ها به روش تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار آموس تحلیل شد. نتایج نشان داد که سبک زندگی اسلامی تأثیر مستقیم و مثبت بر رضایت شغلی دارد؛ سازگاری زناشویی اثر معناداری بر رضایت شغلی ندارد و جنسیت در رابطه بین رضایت شغلی با سبک زندگی اسلامی (سازگاری زناشویی و رضایت شغلی) نقش تعدیل‌کننده دارد. در نهایت با اصلاحات انجام شده، مدل فرضی از تبیین و برازش مناسبی برخوردار است. سبک زندگی اسلامی قواعد مناسبی برای رشد فرد و بهتر زیستن فراهم می‌کند که افراد می‌توانند با به‌کارگیری این قواعد، خشنودی بیشتری در وقایع زندگی به ویژه شغل خود تجربه کنند.

**واژگان کلیدی:** رضایت شغلی، سبک زندگی اسلامی، سازگاری زناشویی، جنسیت.

۱. کارشناسی ارشد مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

Email: counseling.yoosef@gmail.com

۲. استادیار گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

۳. استاد گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

۴. کارشناسی ارشد مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران؛ بیرجند، ایران.

## ۱. مقدمه

از ابعاد مهم زندگی فرد اشتغال است که با بسیاری از نیازهای انسان درآمیخته است و برای ادامه زندگی و بقای جامعه ضرورتی اجتناب ناپذیر است. زندگی هر فرد از طریق کار کردن تأمین می‌شود و خودکفایی هر کشور به میزان و نوع عملکرد شاغلین آن بستگی دارد. (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱) مطالعات سازمان بهداشت جهانی و سازمان بین‌المللی کار، میزان آگاهی از مشکلات سلامت روان را در محیط‌های کاری به موضوع سلامت عمومی افزایش داده است. در اروپا، ۲۸٪ افراد شاغل، مشکلات سلامتی مرتبط با تنش‌های شغلی دارند (کاووس-ماسفتی<sup>۱</sup>، و همکاران، ۲۰۰۷). به طور کلی قسمت عمده‌ای از زندگی روزانه افراد صرف کار می‌شود. رضایت از کار، حقوق و دستمزد، رئیس و همکاران و رضایت از اعتماد متقابل بین افراد در سازمان و سایر موارد مرتبط با رضایت شغلی می‌تواند با رضایت از زندگی و در نهایت آرامش و سلامت روانی اعضای خانواده ارتباط مستقیمی داشته باشد.

رضایت شغلی از عوامل مهم موفقیت شغلی است که موجب کارایی بیشتری و احساس رضایت فرد از خویش می‌شود. افرادی که از شغل خود رضایت دارند، کارایی بیشتری داشته و به احتمال بیشتری در شغل خود باقی می‌مانند. (دی‌مگلیو<sup>۲</sup>، و همکاران، ۲۰۰۵) در مقابل، نارضایتی شغلی عامل پیش‌بینی‌کننده مهمی برای استعفا و غیبت از کار است که کارآمدی سازمان را نیز کاهش می‌دهند (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱). از دیدگاه هاپاک<sup>۳</sup> (۱۹۳۵) رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است که با عوامل روانی، جسمانی و عاطفی ارتباط دارد؛ در همین مورد گینزبرگ<sup>۴</sup> (۱۹۵۱) به دو نوع رضایت شغلی اشاره می‌کند: نخست، رضایت درونی که از دو منبع حاصل می‌گردد (احساس لذتی که از اشتغال به کار و فعالیت عاید فرد می‌شود و لذتی که بر اثر مشاهده، پیشرفت و انجام برخی مسئولیت‌های اجتماعی و بروز توانایی‌ها و رغبت‌ها به انسان دست می‌دهد). دوم، رضایت بیرونی که با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر لحظه در حال تغییر است.

کاهه و هیودی (۱۳۹۱) در پژوهش خود نشان دادند که بین مؤلفه‌های رضایت شغلی در

1. Kovess-Masfety

2. DiMeglio

3. Hoppock

4. Ginzberg

کارمندان با سلامت روان آنها ارتباط وجود دارد و کارمندانی که رضایت شغلی بیشتری دارند از سلامت روان بالاتری برخوردارند. به علاوه در بین افراد راضی از شغل، مشکلات روانی و جسمانی کمتری گزارش شده است. در مقابل، در افراد ناراضی از شغل، ابتلا به انواع مختلف بیماری‌های روانی فراوانی بیشتری دارد (حبیب، و شیرازی، ۱۳۸۲). سناسو و سینگاپاکدی<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) در پژوهش خود تأثیر رضایت شغلی در میزان شادکامی با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌کننده جنسیت را مورد بررسی قرار دادند که نتایج نشان داد، رضایت شغلی ارتباط مثبتی با شادکامی دارد و جنسیت نیز نقش تعدیل‌کنندگی دارد، اما تأثیر آن کم است.

عوامل فراوانی بر رضایت شغلی مؤثرند که می‌توان به سبک زندگی، میزان رضایت افراد در زندگی زناشویی و تفاوت‌های جنسیتی اشاره کرد. (بونت، و کاربل، ۲۰۱۴؛ نصیر، و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰؛ اهتا، و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷) سبک زندگی از جمله عواملی است که ممکن است بر افزایش یا کاهش تعارض کار- خانواده تأثیرگذار باشد؛ به عبارت دیگر پیشرفت و توسعه یک جامعه در تمام ابعاد آن مستلزم داشتن نیروی انسانی پویا و سالم است و سلامتی، وابسته به فاکتورهای زیادی است که سبک زندگی نقش مهمی در این میان ایفا می‌کند (بیامی، و همکاران، ۱۳۸۷). هر دیدگاه و مذهبی، سبک زندگی خاص خود را برای بشریت ارائه می‌دهد و مدعی است، جامعه مطلوب و زندگی سالم در نتیجه پیروی از روش زندگی است که آنان ارائه می‌نمایند (رجب نژاد، و همکاران، ۱۳۹۱). اسلام نیز سبک زندگی ویژه خود را ارائه می‌کند، نوآوری مهمی که در سبک زندگی اسلامی آورده شده این است که به آموزه‌های اسلامی و کلیت اسلام نگاه شده است (کجیاف، و همکاران، ۱۳۹۰). «سبک زندگی اسلامی» از آنجا که «سبک» است به بررسی رفتار پرداخته و با شناخت‌ها و عواطف، ارتباط مستقیمی ندارد، ولی با توجه به اینکه اسلامی است، نمی‌تواند بی‌ارتباط با عواطف و شناخت‌ها باشد. بر این اساس در سبک زندگی اسلامی، عمق اعتقادات، عواطف و نگرش فرد سنجیده نمی‌شود، بلکه رفتارهای فرد مورد سنجش قرار می‌گیرد، اما هر رفتاری که بخواهد مبنای اسلامی داشته باشد، باید شناخت‌ها و عواطف اسلامی را نیز در برگیرد (کاویانی، ۱۳۹۱).

1. Senasu & Singhapakdi
2. Bonte & Krabel
3. Nasir
4. Ohta

کجباف و همکاران (۱۳۹۰) پژوهشی را به منظور بررسی ارتباط سبک زندگی اسلامی و شادکامی با رضایت از زندگی انجام دادند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که شادکامی با شش خرده مقیاس سبک زندگی (تفکر، علم، خانوادگی، مالی، باورها، عبادی و اجتماعی) رابطه مثبت و معناداری دارد؛ همچنین ارتباط سبک زندگی اسلامی با رضایت از زندگی نیز تأیید شد. طغیانی (۱۳۹۲) نیز در پژوهشی در دانشجویان نشان داد که بین داشتن سبک زندگی اسلامی و افکار ناکارآمد رابطه معکوس وجود دارد. خسروانیان و همکاران (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه دین‌داری و عمل به باورهای دینی با رضایت شغلی پرداختند، نتایج نشان داد که از بین ابعاد دین‌داری دو بعد «احکام» و «اخلاق» بر رضایت شغلی تأثیرگذار است.

یافته‌های پژوهش بذرافکن (۱۳۸۷) نیز در بررسی نقش عمل به احکام دینی در میزان رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی تهران، نشان می‌دهد که عمل به احکام دینی با قدرشناسی و مسئولیت‌پذیری رابطه معناداری دارد. همچنین نتایج پژوهش یوسف<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) نشان داد که بین اخلاق کار و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و اخلاق کار با ابعاد تعهد سازمانی و برخی از ابعاد رضایت شغلی رابطه معنی‌دار دارد. اهتا و همکاران (۲۰۰۷) نیز در پژوهشی به منظور بررسی تأثیر برنامه اصلاح سبک زندگی بر رضایت شغلی افراد جامعه، اقدام به انجام مداخله‌ای به مدت ۱۲ هفته بر روی ۲۶۴ نفر از کارگران کردند. نتایج این مطالعه نشان داد که مداخله اصلاح شیوه زندگی برای رضایت شغلی کارگران مفید است. این برنامه به ویژه از طریق تنظیم خواب افراد، به طور مؤثری بر رضایت شغلی آنان تأثیر گذاشت. کینگ و ویلیامسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) نیز در پژوهشی به روشن‌سازی رابطه جلوه مذهبی محل کار، دین‌داری و رضایت شغلی پرداختند. با معرفی و بررسی مفاهیم جلوه مذهبی محل کار توسط سازمان و افراد، مشخص شد که تعامل بین موضع یک سازمان و تمایل کارکنان مربوط، به پذیرش جلوه مذهبی در محل کار تأثیر قابل توجهی بر رضایت شغلی دارد.

از جمله متغیرهای دیگری که در پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفت، سازگاری

1. Yousef

2. King & Williamson

زناشویی است. در اغلب پژوهش‌ها اصطلاح‌های «سازگاری زناشویی»، «رضایت زناشویی»، «همبستگی»، «وفاق»، «یکپارچگی»، «پایداری»، «پذیرش» و «شادکامی» به جای هم مورد استفاده قرار می‌گیرند. (چن<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۷) بنابراین، ارائه تعریف دقیقی از سازگاری زناشویی مشکل است و به نظر می‌رسد سازگاری زناشویی با رضایت زناشویی وجوه مشترکی دارد. بر این اساس، بالی<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۰) سازگاری زناشویی را هماهنگی و همدلی در وصول به اهداف مشترک زندگی بین زن و شوهر، تعریف کردند که منجر به احساس رضایت از زندگی زوجین می‌شود. همچنین سازگاری بین زن و شوهر به آنها اجازه می‌دهد تا از تعارضات اجتناب کنند و یا به شیوه‌های مناسب آن را حل نمایند، به طوری که هر دو احساس رضایتی از ازدواج و رابطه با یکدیگر داشته باشند. بالی و همکاران (۲۰۱۰) معتقدند که سازگاری زناشویی فرایند اصلاح، اتخاذ و تجدیدنظر الگوی رفتار و تعامل فرد و زوج برای دستیابی به حداکثر رضایت در روابط است. امروزه این عقیده وجود دارد که مسائل خانوادگی تأثیر بسیار قوی بر زندگی کاری دارند و از سوی دیگر عامل‌های محیط کاری نیز بر زندگی خانوادگی مؤثرند (بویار<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۵).

تداخل مسائل خانوادگی با کار زمانی روی می‌دهد که نقش فرد در خانواده از انجام وظایف کاری مؤثر و جلوگیری نماید. (زندى پور، و مؤمنى جاويد، ۱۳۹۰) طی پژوهشی که محققان به بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی با رضایت زناشویی میان زوجینی که هر دو شاغلند پرداختند، مشاهده شد که روابط مثبت و معناداری بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی، رضایت شغلی و رضایت زناشویی و عملکرد شغلی و رضایت زناشویی وجود دارد؛ بدین معنی که در زوجین هر دو شاغل، با افزایش رضایت شغلی و عملکرد شغلی، رضایت زناشویی زوجین افزایش می‌یابد (نصیر، و همکاران، ۲۰۱۰). منجلوویچ و لاسچینگر<sup>۴</sup> (۲۰۰۲) در پژوهشی به منظور بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی زوجین هر دو شاغل نشان دادند که ارتباط معناداری بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی این زوجین وجود دارد. تحقیقات نشان می‌دهد در خانواده‌های زوجین هر دو شاغل که کارهای خانه را بین خود

1. Chen
2. Bali
3. Boyar
4. Manojlovich & Laschinger

تقسیم می‌کنند و مراقبت از بچه‌ها نیز به عهده دو نفر است، زوجین انگیزه بیشتری برای زندگی، کار و کسب دارند. نتیجه اینکه، توازن مسئولیت‌ها و همکاری در این زوج‌ها تأثیر مثبتی بر رضایت زناشویی آنها می‌گذارد. در تحقیق انجام‌شده توسط شاور و لیزی<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) نشان داده شد که ۳۸٪ از واریانس رضایت شغلی، ناشی از عوامل سازمانی و توانمندی‌های روان‌شناختی بوده است. لوآ و همکاران (۲۰۰۵) نیز ۳۷٪ از رضایت شغلی را به عواملی مثل محیط کار، تعهد کاری و بارکاری مربوط دانسته‌اند. جالب اینکه دامنه‌ای حدود ۶۲٪ تا ۶۷٪ از واریانس رضایت شغلی با تحقیقات انجام‌شده در این زمینه ناشناخته باقی مانده است. بنابراین، با وجود تحقیقات گسترده در زمینه تعیین عوامل مرتبط با رضایت شغلی، به نظر می‌رسد که در بسیاری مواقع بعضی از عوامل اصلی در حاله‌ای از ابهام باقی مانده‌اند (اسپکتور، ۲۰۰۸) که این مطلب اشاره به اهمیت تحقیق بیشتر در این زمینه دارد.

کار و خانواده دو بعد مهم زندگی را تشکیل می‌دهند و سلامتی همه‌جانبه فرد تحت تأثیر هماهنگی و تناسب این دو حیطه است و وجود تعارض بین این دو حیطه اغلب پیامدهای ناسازگاری برای فرد، خانواده، سازمان و جامعه دارد. (احمدی... و همکاران، ۱۳۸۵) از طرفی، اسلام آیینی است که برای تمام ابعاد زندگی دستوراتی دارد. از نظر اندیشه‌های اسلامی وضعیت اجتماعی اقتصادی حاکم بر خانواده نقش مهمی در به وجود آمدن نگرش‌های کلی حاکم بر سبک زندگی دارد. در سبک زندگی اسلامی هر فرد وظایفی دارد که از جمله این وظایف می‌توان به وظیفه شغلی و خانوادگی اشاره کرد. اهدافی که در اسلام برای کار در نظر گرفته می‌شود متعدد است، مانند تأمین ضروریات زندگی خود و خانواده که از بهترین کارها است (کاویانی، ۱۳۹۱). بعلاوه، دین اسلام تأکید فراوانی بر استحکام ازدواج دارد، به‌گونه‌ای که هیچ بنایی در نزد خدا محبوب‌تر از ازدواج نیست. بر این اساس، انتظار می‌رود کسانی که نسبت به ارزش‌های اسلامی پایبند هستند، سازگاری زناشویی بیشتری دارند؛ زیرا تدین یکی از ارکان اساسی زندگی سعادت‌مندانه است (کاویانی، ۱۳۸۸).

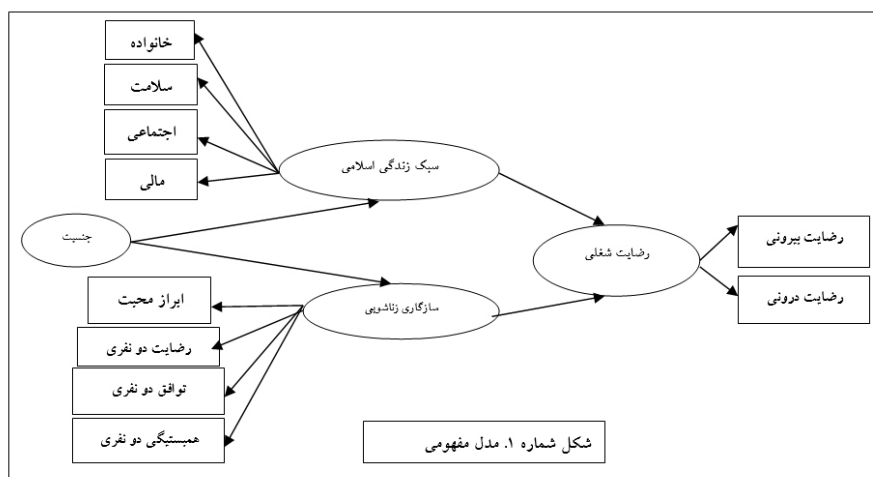
سبک زندگی اسلامی نوعی سبک زندگی مبتنی بر ارزش‌ها و عقاید اسلامی است. با توجه به آنچه ذکر شد سازگاری زناشویی و نیز تعامل فرد در محیط کاری و شغلی وی نیز می‌تواند

1. Shaver & Lacey

2. Lu

متأثر از سبک زندگی ای باشد که وی برای خویش برگزیده است. نظریه اینکه جامعه ما جامعه‌ای با فرهنگ اسلامی است و با سبک زندگی اسلامی موافق است، پژوهش در این زمینه لازم به نظر می‌رسد. بنابراین، اهمیت مقوله‌های رضایت شغلی، سازگاری زناشویی و سبک زندگی از سویی و ارتباط ممکن بین آنها از سوی دیگر، محقق را بر آن داشت تا به مطالعه و پژوهش در رابطه با این مهم بپردازد.

در حقیقت پژوهش حاضر در تلاش است تا بین متغیرهای نامبرده، با تمرکز بر روی رضایت شغلی با عنوان متغیر پیش‌بینی شونده اصلی، پیوند برقرار کند. با توجه به اهمیت رضایت شغلی این پژوهش به دنبال این است که سهم هریک از متغیرهای سبک زندگی اسلامی، سازگاری زناشویی و جنسیت در رضایت شغلی را مشخص نماید؟ و آیا رابطه‌ای بین سبک زندگی اسلامی، سازگاری زناشویی و جنسیت با رضایت شغلی وجود دارد؟ بر این اساس و در پی پاسخ به سؤالات مذکور، محقق به دنبال ایجاد مدلی است که تأثیرگذاری مؤلفه‌های مطرح در سبک زندگی اسلامی (اجتماعی، مالی، خانواده، سلامت) و نیز مؤلفه‌های اصلی در سازگاری زناشویی (رضایت دوفنری، همبستگی دوفنری، توافق دوفنری و ابراز محبت) را بر رضایت شغلی (درونی و بیرونی) بسنجد. بر این اساس، با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> (SEM) پژوهشگر به دنبال بررسی برازش مدل نظری مطرح‌شده درباره عوامل مؤثر بر رضایت شغلی است.



1. Structural Equation Modeling

## ۲. شیوه اجرای پژوهش

### ۲-۱. روش پژوهش

پژوهش حاضر، پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها علاوه بر استفاده از نرم‌افزار SPSS برای شاخص‌های آمار توصیفی، از نرم‌افزار Amos نیز برای ارزیابی برازش مدل استفاده شده است.

### ۲-۲. جامعه و نمونه آماری

جامعه مورد مطالعه در پژوهش حاضر تمام معلمان مقطع ابتدایی است که در اداره آموزش و پرورش شهرستان شهریار استان تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۳ - ۱۳۹۲ شاغل بوده‌اند. برای دستیابی به گروه نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای استفاده شد. در تحلیل عاملی تأییدی، حداقل حجم نمونه براساس عامل‌ها تعیین می‌شود نه متغیرها. اگر از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شود، حدود ۲۰ نمونه برای هر عامل (متغیر پنهان) لازم است. حجم نمونه توصیه شده برای تحلیل عاملی تأییدی حدود ۲۰۰ نمونه برای ده عامل توصیه شده است (کلین، ۲۰۱۰، به نقل از هومن، ۱۳۸۶). لذا در پژوهش حاضر چون ۱۰ عامل وجود دارد، بنابراین ۲۰۰ نمونه مورد آزمون قرار گرفت که پس از اجرا ۱۶۶ پرسشنامه جمع‌آوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها علاوه بر استفاده از نرم‌افزار SPSS برای شاخص‌های آمار توصیفی، از نرم‌افزار Amos نیز برای ارزیابی برازش مدل استفاده شده است.

### ۲-۳. ابزار پژوهش

#### ۲-۳-۱. آزمون سبک زندگی اسلامی

این آزمون توسط کاویانی (۱۳۸۸) ساخته شده است. دارای فرم بلند (۱۳۵ سؤالی) و فرم کوتاه (۷۶ سؤالی) است. آزمودنی باید با توجه به وضعیت فعلی زندگی خود به هر آیت‌م در یک طیف چهار درجه‌ای از «خیلی کم تا خیلی زیاد» پاسخ دهد. هر آیت‌م با توجه به اهمیتش، ضریبی بین یک تا چهار می‌گیرد. نمره کل آزمودنی، حداقل ۱۴۱ و حداکثر ۵۷۰ خواهد بود. آزمون فوق ده بُعد شامل مؤلفه‌های اجتماعی، عبادی، باورها، اخلاقی، مالی، خانواده،



سلامت، تفکر و علم، امنیتی - دفاعی و زمان شناسی را می‌سنجد که در این پژوهش از ۴ مؤلفه مالی، خانواده، سلامت و اجتماعی که بیشتر مرتبط با زمینه شغلی افراد است، استفاده شد که ضریب پایایی کل این آزمون ۰/۷۱ است (کاویانی، ۱۳۸۸). نتایج تحلیل عوامل نیز روایی و ساختار عاملی مناسبی را برای آن نشان داده است. روایی همزمان آن با آزمون جهت‌گیری مذهبی ۰/۶۴ به دست آمده است (کاویانی، ۱۳۸۸). پایایی این آزمون در پژوهش حاضر ۰/۷۱ به دست آمد.

### ۲-۳-۲. پرسش نامه سازگاری زناشویی

این مقیاس توسط اسپانیر<sup>۱</sup> (۱۹۷۶) به منظور سنجش سازگاری بین زن و شوهر ساخته شده است. یک ابزار ۳۲ سؤالی است که برای ارزیابی کیفیت رابطه زناشویی به کار می‌رود. این مقیاس چهار بعد را می‌سنجد: رضایت دونفری، همبستگی دونفری، توافق دونفری و ابراز محبت. همسانی درونی خرده مقیاس‌ها بین خوب تا عالی است. مقیاس سازگاری زن و شوهر با قدرت تمییز دادن زوج‌های متأهل و مطلقه در هر سؤال، روایی خود را برای گروه‌های شناخته شده نشان داده است. این مقیاس از روایی همزمان نیز برخوردار است و با «مقیاس رضایت زناشویی لاک - والاس» همبستگی دارد. (یارمحمدیان، و همکاران، ۱۳۹۰) ملازاده و همکاران (۱۳۸۱) با استفاده از روایی ملاکی، ضریب روایی ۰/۹۴ و همچنین همسانی درونی ۰/۹۵ برای این پرسش‌نامه به دست آوردند. پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر ۰/۸۳ به دست آمد.

### ۳-۳-۲. پرسش نامه رضایت شغلی

این پرسش‌نامه توسط ایون<sup>۲</sup> و همکاران (۱۹۶۶) در قالب تئوری دو عاملی هرزبرگ تهیه شده است و حاوی ۳۶ عبارت است که عبارات آن درباره عوامل انگیزشی (عوامل درونی) و عوامل بهداشتی (عوامل بیرونی) است. پس از محاسبه واریانس تک تک سؤالات و واریانس هر کدام از افراد نمونه، از طریق فرمول آلفای کرونباخ ضریب پایایی ۰/۹۴ به دست آمده و روایی پرسش‌نامه مذکور تأیید شده است (امینی تهرانی، ۱۳۸۴). پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر ۰/۸۴ به دست آمد.

### ۳. یافته‌های پژوهش

جدول شماره ۱: یافته‌های توصیفی خرده مقیاس‌های تحقیق

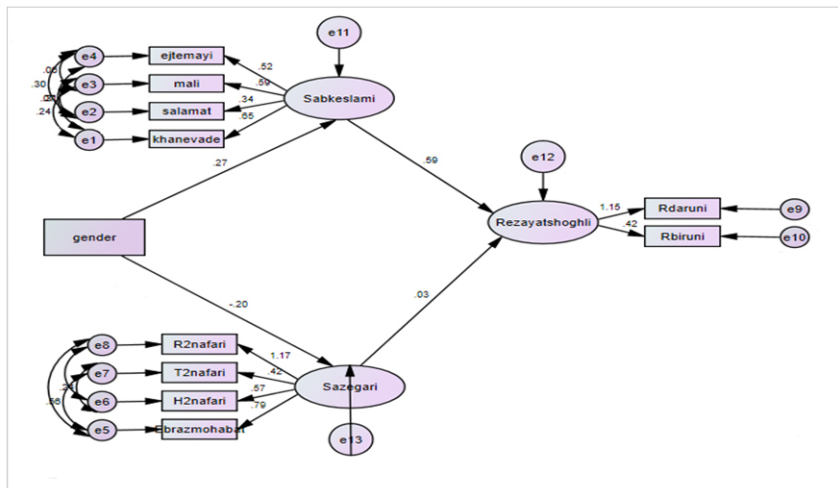
شاخص آماری مقیاس	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آلفای کرونباخ
اجتماعی	۱۶۶	۵۱/۸۳	۸/۱۵	۰/۷۶
مالی	۱۶۶	۵۹/۸۳	۸/۴۱	۰/۷۱
سلامت	۱۶۶	۳۰/۳۵	۴/۸۹	۰/۶۹
خانواده	۱۶۶	۳۸/۵۶	۶/۱۳	۰/۸۰
رضایت دونفری	۱۶۶	۳۷/۶۴	۷/۸۶	۰/۷۸
توافق دونفری	۱۶۶	۵۹/۴۳	۱۱/۶۶	۰/۷۹
همبستگی دونفری	۱۶۶	۱۷/۱۸	۴/۰۲	۰/۶۴
ابراز محبت	۱۶۶	۹/۲۱	۲/۳۳	۰/۶۸
رضایت شغلی درونی	۱۶۶	۹۲/۲۸	۱۸/۷۷	۰/۸۴
رضایت شغلی بیرونی	۱۶۶	۹۵/۳۱	۲۳/۶۹	۰/۹۱

سبک زندگی اسلامی در این تحقیق با توجه به ادبیات تحقیق، دارای چهار بعد و سازگاری زناشویی دارای چهار بعد است که رابطه آنها با رضایت شغلی که خود دارای دو بعد است که در قالب یک مدل معادله ساختاری سنجیده شد. در جدول «شماره ۱»، بیشترین میانگین مربوط به خرده مقیاس رضایت شغلی درونی (۹۵/۳۱) و کمترین میانگین مربوط به خرده مقیاس ابراز محبت (۹/۲۱) است. در پی پاسخ به پرسش اصلی پژوهش (آیا مدل رضایت شغلی با توجه به سبک زندگی اسلامی، سازگاری زناشویی و متغیر تعدیل‌کننده جنسیت در میان معلمان متأهل با داده‌های تجربی برازش دارد؟) از تحلیل مسیر و نرم افزار آموس استفاده شد.

جدول شماره ۲: شاخص‌های برازش تحلیل مسیر مدل اصلاحی

شاخص‌های برازش		نام شاخص
مقدار	حد مجاز	
۱/۵۴	کمتر از ۳	
۰/۰۶	کمتر از ۰/۱	ریشه میانگین خطای برآورد (RMSEA)
۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹	(برازندگی تعدیل یافته) CFI
۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹	NFI (برازندگی نرم شده)
۰/۹۰	بالاتر از ۰/۹	NNFI (برازندگی نرم نشده)
۰/۹۸	بالاتر از ۰/۹	GFI (نیکویی برازش)
۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹	AGFI (نیکویی برازش تعدیل شده)

شکل شماره ۲: مدل اصلاحی در حالت ضرایب استاندارد شده



نتایج مربوط به اجرای مدل اولیه در حالت استاندارد به همراه برخی از مهم‌ترین شاخص‌های برازش تحلیل مسیر مدل (پس از اصلاح و ایجاد کوواریانس میان برخی زیرمقیاس‌های متغیرهای سبک زندگی اسلامی و سازگاری زناشویی) در شکل «شماره ۲» و جدول «شماره ۲» ارائه شده است.

**جدول شماره ۳: ضرایب و معناداری اثرات مستقیم سبک زندگی اسلامی بر رضایت شغلی**

متغیر ملاک	متغیر	نوع اثر	ضریب استاندارد نشده	$\beta$ استاندارد شده	آماره معناداری	sig
رضایت شغلی	سبک زندگی اسلامی (پیش‌بین)	مستقیم	۳/۱۸	۰/۵۹	۳/۴۳	۰/۰۰۱
	سازگاری زناشویی (پیش‌بین)	مستقیم	۰/۳۹	۰/۰۳	۰/۹۳	۰/۰۹

آنچه از نتایج جدول «شماره ۳» برمی‌آید، این است که سبک زندگی اسلامی اثر مستقیمی بر رضایت شغلی داشت. رابطه سبک زندگی اسلامی با رضایت شغلی به صورت مستقیم برابر  $t = ۳/۴۳$  و  $\beta = ۰/۵۹$  است و سازگاری زناشویی اثر معناداری بر رضایت شغلی نداشت. ( $p < ۰,۰۵$ )

**جدول شماره ۴: خلاصه مدل اثر تعدیل جنسیت در رابطه بین سبک زندگی اسلامی و رضایت شغلی**

مقدار ثابت	ضرایب	خطای استاندارد	T	سطح معنی داری
۱۹۰/۲۴۸	۷۷/۶۲۸	۲/۴۹۹	۰/۱۵	مقدار ثابت
۹۸/۵۴۵-	۵۷/۶۴۶	۳/۷۰۹-	۰/۰۱	جنسیت
۰/۰۴-	۰/۴۲۵	۰/۳۴۰-	۰/۹۷۲	سبک زندگی
۰/۵۴۲	۰/۳۱۲	۲/۸۷۴	۰/۰۱	اثر تعامل

با توجه به اطلاعات جدول «شماره ۴» مقدار سطح معنی داری مربوط به اثر تعامل  $۰/۰۵$  کوچک‌تر است. بر این اساس، جنسیت در رابطه بین سبک زندگی اسلامی و رضایت شغلی اثر تعدیل‌کننده دارد.

**جدول شماره ۵: خلاصه مدل اثر تعدیل جنسیت در رابطه بین سازگاری و رضایت شغلی**

مقدار ثابت	ضرایب	خطای استاندارد	T	سطح معنی داری
۷۴/۰۰۸	۶۳/۹۰۸	۱/۱۵۸	۰/۲۴۸	مقدار ثابت
۴۸/۵۴۶	۳۶/۶۹۴	۲/۸۴۲	۰/۰۱	جنسیت
۰/۸۳۰	۰/۵۰۰	۱/۶۵۹	۰/۰۹۹	سازگاری
۰/۳۳۰-	۰/۲۸۹	۳/۱۴۰-	۰/۰۱	اثر تعامل

با توجه به اطلاعات جدول «شماره ۵» مقدار سطح معنی داری مربوط به اثر تعامل از  $۰/۰۵$  کمتر است، پس جنسیت در رابطه بین سازگاری و رضایت شغلی اثر تعدیل‌کننده دارد.

#### ۴. بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به دنبال بررسی برآزش مدل رضایت شغلی بر اساس سبک زندگی اسلامی، سازگاری زناشویی و جنسیت در معلمان شهرستان شهریار بوده است. با توجه به نتایج تحلیل‌های آماری، فرضیه نخست مبنی بر برآزش مناسب مدل رضایت شغلی با توجه به سبک زندگی اسلامی، سازگاری زناشویی و جنسیت تأیید گردید. بر این اساس، استنباط می‌شود زمانی که روابط بین متغیرهای ملاک و پیش‌بین به صورت همزمان مورد بررسی قرار گیرد، مؤلفه‌های سبک زندگی اسلامی و مؤلفه‌های سازگاری زناشویی بر مؤلفه‌های رضایت شغلی تأثیرگذارند. در تبیین این یافته می‌توان گفت که اسلام با ارائه جهان بینی ویژه و بنیادی، فرد را برای زندگی دین‌مدارانه، یاری می‌کند و منظومه تکالیف و برنامه‌های کاملی است که تأثیر مفید و مؤثر آن بر حوزه‌های مختلف آشکار است؛ چنانچه برای بهتر زیستن و عملکرد مؤثر، هر کدام از جنبه‌های زیستن بشر آموزه‌هایی دارد و عمل به آن موازین، رضایت و خشنودی را برای نوع بشر به ارمغان خواهد داشت. (رک: خسروانیان، و همکاران، ۱۳۹۲؛ بذرافکن، ۱۳۸۷) از جمله این آموزه‌ها می‌توان به روایات مختلف و آیات قرآنی اشاره کرد. سبک زندگی هر فرد متأثر از نوع جهان بینی و ارزش‌های اوست.

جهان بینی مبتنی بر دستورات اسلام و ارزش‌های الهی به فرد کمک می‌کند سبک زندگی خاصی را شکل دهد که فرد در راستای نیل به هدف نهایی خود یعنی، تقرب به خدا همه شئون زندگی خود از جمله عبادت، کسب و کار، خانواده، تحصیل، معاشرت، بهداشت، سخن گفتن، مصرف، زیبایی ظاهری و... را در مسیر این هدف قرار دهد. از ابعاد مهم زندگی فرد، وظایف شغلی فرد و مسائل زن و شوهری است. زمانی که فرد در زمینه‌های مختلف زندگی مطابق با این نوع جهان بینی عمل کند، بی‌تردید همه اعمال او با احساس رضایت همراه خواهد بود، احساس خشنودی که تقرب به خدا منشأ اصلی آن است.

سبک زندگی اسلامی، با مداخله در بینش فرد به وی کمک می‌کند که هنگام انجام وظایف زندگی به رضایت الهی نیز توجه داشته باشد. از آنجا که در این نوع شیوه زندگی هدف غایی نیل به رضایت الهی است، فرد با عمل طبق آموزه‌های اسلام، به این هدف بزرگ زندگی خود دست می‌یابد. زمانی که فرد در انجام هر یک از وظایف زندگی خود آگاه

باشد که عمل او مقدمه‌ای برای نیل به هدف غایی حیات است، انجام وظایف شغلی، خانوادگی و سایر وظایف زندگی برای او احساس رضایت شخصی به ارمغان می‌آورد. بر اساس نظریه دیدگاه اسلامی، می‌توان اخلاق کار و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که تحقق این امر از سویی کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه‌سازمانی و تعهد و رضایت را در کارکنان و و از سوی دیگر رشد و تعالی انسان‌ها، بالندگی سازمان‌ها و پیشرفت جامعه را در پی خواهد داشت. (باقریان، ۰۰، بهشتی، ۱۳۹۰)

حوزه‌های مختلف زندگی انسان تحت تأثیر یکدیگر قرار دارند. زمانی که بین این حوزه‌ها هماهنگی وجود نداشته باشد، پدیده‌هایی همچون تعارض کار - خانواده بروز می‌کند. این پدیده زمانی روی می‌دهد که وظایف شغلی مانع انجام وظایف خانوادگی می‌شود و نقش فرد در خانواده از انجام مؤثر وظایف شغلی او جلوگیری می‌نماید. (زندى پور، ۰۰، مؤمنی جاوید، ۱۳۹۰)

سبک زندگی اسلامی با در نظر گرفتن وظایف شغلی و خانوادگی و قرار دادن این دو حوزه مهم در یک راستا، موجب رضایت فرد در این دو حوزه می‌شود. همان‌گونه که پژوهش حسنی و همکاران (۱۳۹۱) نشان می‌دهد آموزش مهارت‌های ارتباطی زناشویی مبتنی بر آموزه‌های اسلام بر سازگاری زناشویی زوجین مؤثر بوده و باعث افزایش سازگاری زوجین می‌شود. پژوهش بارس<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۱) نیز نشان می‌دهد که اخلاق اسلامی کار از طریق تعهد سازمانی، اثر غیرمستقیم و مثبت بر رضایت شغلی دارد؛ یعنی اخلاق اسلامی کار با میانجیگری تعهد سازمانی به رضایت شغلی منجر می‌شود.

از جمله عواملی که مطالعات متعدد نقش تعدیل‌کنندگی آن را در ارتباط با رضایت شغلی تأیید کرده است، تفاوت‌های جنسیتی افراد است. (بونت، ۰۰، و کاربل، ۲۰۱۴) جنس زن و جنس مرد از نظر ژنتیکی ویژگی‌های خاص خود را دارند که باعث می‌شود هر کدام با انجام نوع خاصی از فعالیت‌ها که بیشتر با آن جنس تناسب دارد، احساس رضایت کند. علاوه بر ویژگی‌های ژنتیکی، ویژگی‌های محیطی و فرهنگی زن و مرد نیز نقش قابل توجهی در تعیین میزان رضایت حاصل از انجام وظایف شغلی دارد. نتایج پژوهش اکپارا<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۵) نشان می‌دهد که افزایش حمایت‌های همسری به سطوح بالای رضایت شغلی در زوجین

1. Bures  
2. Okpara

منجر می‌شود، همچنین تحلیل‌ها نشان دادند که جنسیت، رابطه بین حمایت‌های زن و شوهری و استرس کار را تعدیل می‌کند، به طوری که سطوح بالایی از حمایت‌های زن و شوهری منجر به کاهش استرس کار مردان می‌شود، ولی تأثیر قابل توجهی بر کاهش سطح استرس زنان ندارد. یافته‌های تحقیق لویز<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۰) نیز نشان می‌دهند که تفاوت‌های جنسیتی در رابطه با رضایت شغلی اساتید دانشگاه نقش تعدیل‌کننده دارد. بنابراین، کار و خانواده دو رکن اساسی زندگی بشر است. زمانی فرد می‌تواند زندگی خشنودی داشته باشد که ارکان اساسی زندگی او به خوبی به هم پیوند بخورند. برای پیوند و وحدت بخشی ارکان زندگی، نوعی الگو، سبک و یا شیوه جامع با جهان بینی متعالی لازم است که میان آنها روابط شبکه‌ای برقرار کند تا زمانی که فرد در هر یکی از ابعاد زندگی خود دچار مشکل می‌شود با بهره‌گیری از روابط شبکه‌ای موجود در سیستم، به آسانی به راه حل صحیح دست یابد. در این راستا اسلام نوعی سبک زندگی ارائه کرده است. سبک زندگی اسلامی حاوی راهبردهایی برای زندگی بشر است که پژوهش‌ها کارایی راهبردهای آن را تأیید کرده‌اند. در این پژوهش بین متغیرهای پنهان و قابل مشاهده مدل، ارتباط منسجم و متعارف وجود دارد که این می‌تواند تبیین و پاسخی به چرایی برآزش مناسب مدل رضایت شغلی با توجه به سبک زندگی اسلامی، سازگاری زناشویی و جنسیت باشد. همچنین در این پژوهش رابطه سبک زندگی اسلامی با رضایت شغلی و نقش تعدیل‌کننده جنسیت تأیید شد. از این فرضیه دو یافته استنباط می‌شود؛ نخست اینکه مؤلفه‌های سبک زندگی اسلامی (اجتماعی، سلامت، خانواده و مالی) بر مؤلفه‌های رضایت شغلی (رضایت بیرونی و رضایت درونی) تأثیرگذار است؛ بدین معنا که رفتار افراد در راستای چارچوب آموزه‌های اسلامی، با رضایت شغلی آنها توأم است. این یافته با نتایج پژوهش‌های متعددی (رک: خسروانیان، و همکاران، ۱۳۹۲؛ یوسف، ۲۰۰۰؛ بارس، و همکاران، ۲۰۱۱) همسو است. این پژوهش‌ها نشان داده‌اند، افرادی که طبق آموزه‌های اسلامی عمل می‌کنند از رضایت شغلی برخوردارند. دوم اینکه جنسیت در رابطه با رضایت شغلی نقش تعدیل‌کننده دارد، بدین معنی که تفاوت‌های جنسیتی در ارتباط سبک زندگی اسلامی با رضایت شغلی

مؤثر است. یافته حاضر با نتایج پژوهش‌های بونت و کاربل (۲۰۱۴)، اهتا و همکاران (۲۰۰۷)، اکیارا و همکاران (۲۰۰۵)، شارما<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) و زمینی و همکاران (۱۳۸۹) مبنی بر نقش مؤثر تفاوت‌های جنسیتی در رابطه با رضایت شغلی همسو است. در تبیین اینکه چرا سبک زندگی اسلامی با رضایت شغلی رابطه دارد، می‌توان گفت: یکی از عوامل قابل توجه و تأثیرگذار بر رضایت شغلی، فرهنگ حاکم بر سازمان است (عسکری و زبیری، ۱۳۹۰ و زارعی متین، ۱۳۹۰).

فرهنگ سازمانی به مثابه عاملی فراگیر در سازمان از باورها، اعتقادات، ارزش‌ها و هنجارهای جاری در آن سازمان تشکیل می‌شود که بی‌تردید تحت تأثیر باورها، اعتقادات، ارزش‌ها و هنجارهای آن جامعه قرار می‌گیرد. از طرفی فرهنگ غالب در کشور ما فرهنگ دینی و متأثر از جهان بینی اسلامی است. بر این اساس، دیدگاه اسلام نسبت به کار و فرهنگ اسلامی بر رضایت شغلی کارکنان سازمان تأثیرگذار است. به علاوه امروزه کارکنان چه بسا چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار جست‌وجو می‌کنند. آنها به دنبال کاری با معنا، امیدبخش و خواستار اهداف متعالی در زندگی‌شان هستند. (هدسون<sup>۲</sup>، ۱۹۸۹). در فرهنگ اسلامی، راهبردهای لازم برای دستیابی به اهداف متعالی انسان‌ها نیز در نظر گرفته شده است و از این طریق نیز موجبات رضایت کارکنان را فراهم می‌آید. در این راستا خسروانیان و همکاران (۱۳۹۲) در بررسی رابطه دین‌داری و عمل به باورهای دینی با رضایت شغلی نشان دادند که از بین ابعاد دین‌داری دو بعد «احکام» و «اخلاق» بر رضایت شغلی تأثیر معناداری دارد.

در پژوهش حاضر نقش تعدیل‌کنندگی جنسیت در ارتباط سبک زندگی اسلامی با رضایت شغلی تأیید شد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که تفاوت‌های جنسیتی از طریق سه عامل مهم (مشخصات شغل، خصوصیات خانوادگی و انتظارات شخصی) بر رضایت شغلی زنان تأثیر می‌گذارد و باعث می‌شود زنان رضایت شغلی بیشتری تجربه کنند. (کلون دی مارتی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷). زنان و مردان هر یک به ابعاد مختلفی از شغل بیشتر اهمیت می‌دهند. برای مثال برای زنان اهمیت روابط با همکاران ارزش بیشتری دارد، در حالی که برای مردان پیشرفت ارزش بیشتری دارد. توضیح محتمل دیگر برای نگرش مثبت‌تر زنان نسبت به

1. Sharma

2. Hodson

3. Colon-de Martí



شغل این است که زنان ممکن است به خانواده نیز برای منبع دیگر رضایت وابسته باشند. همچنین تفاوت انتظارات شخصی در زنان و مردان نیز می‌تواند عامل مؤثری در توضیح تفاوت رضایت شغلی آنها باشد. بونت و کاربل (۲۰۱۴) معتقدند دو منطق برای این یافته ارائه شده است که نشان می‌دهد زنان با وجود اینکه در بازار کار از مردان محروم‌تر هستند، نسبت به مردان تمایل به نشان دادن رضایت بیشتری از شغل خود دارند: نخست اینکه زنان ممکن است انتظارات پایین‌تری از کار و درآمد خود داشته باشند و دوم اینکه ممکن است آنها در مقایسه با مردان برای پاداش‌های بیرونی اهمیت کمتری قائل باشند.

تحلیل‌های آماری نشان می‌دهد، در رابطه سازگاری زناشویی با رضایت شغلی و نقش جنسیت به عنوان تعدیل‌کننده، ارتباط معناداری بین سازگاری زناشویی و رضایت شغلی وجود ندارد، اما نقش تعدیل‌کنندگی جنسیت این رابطه تأیید شد. از این یافته استنباط می‌شود که مؤلفه‌های سازگاری زناشویی (رضایت دونفری، همبستگی دونفری، توافق دونفری و ابراز محبت) بر مؤلفه‌های رضایت شغلی (رضایت بیرونی و رضایت درونی) تأثیری ندارند که این یافته با نتیجه پژوهش طالبی (۱۳۸۷) همسواست. از طرفی پژوهش‌های متعددی ارتباط مثبت بین رضایت شغلی با رضایت زناشویی، سطح بالای کیفیت زندگی زناشویی، حمایت‌های زن و شوهری و ارتباط منفی رضایت شغلی را با کارکرد بد زناشویی، تعارضات زناشویی، تعارضات کار-خانواده و استرس زندگی زناشویی تأیید کرده‌اند (زندى پور، و مؤمنی‌جاوید، ۱۳۹۰). با توجه به اینکه پژوهش‌های فراوانی تأثیر متغیرهای مربوط به مسائل خانواده را بر رضایت شغلی تأیید کرده‌اند، می‌توان در تبیین و چرایی یافته حاضر این‌گونه اظهار نظر کرد: سازگاری زناشویی تحت تأثیر عوامل فردی، اجتماعی، فرهنگی، وضعیت کنونی زندگی، عوامل ارتباطی دوجانبه و فرآیندهای بین فردی قرار دارد. بی‌گمان این عوامل می‌توانند بر رابطه این دو متغیر تأثیر بگذارد، چنانکه در پژوهش حاضر نیز چنین بود.

در پژوهش حاضر ارتباط متغیرهای سازگاری زناشویی، سبک زندگی اسلامی و جنسیت با رضایت شغلی در قالب یک مدل علی بررسی شد. با توجه به یافته‌ها می‌توان گفت که با عمل به آموزه‌های اسلامی و پیاده‌سازی آن در زندگی شخصی و کاری، می‌توان زمینه ارتقای سازگاری زناشویی و رضایت شغلی را فراهم نمود. همچنین با توجه به همبستگی بالای

مشاهده شده بین رضایت شغلی و سبک زندگی اسلامی، مدیران و مسئولین می‌توانند برای افزایش رضایت شغلی کارکنان از آموزه‌های دینی مثل به‌کارگیری پوستره‌های حاوی آموزه‌های مذهبی در مورد منزلت و ارزش کار و... در محل کار بهره‌برند. برگزاری کارگاه‌های رضایت شغلی بر مبنای هستی‌شناسی اسلامی و جهان‌بینی دینی نیز می‌تواند در بالا بردن رضایت شغلی کارکنان مؤثر باشد. همچنین مشاوران و روان‌شناسان در مراکز مشاوره می‌توانند با آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی اسلامی برای زوجین در آستانه ازدواج در فراهم نمودن سازگاری بیشتر زوجین اقدام نمایند. همچنین با آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی اسلامی برای زوجین ناسازگار و در آستانه طلاق، می‌توان ناسازگاری‌های زناشویی زوجین و پدیده شوم طلاق را کاهش داد و برای بهبود کیفیت زندگی سود جست.

از محدودیت‌های اجرایی پژوهش حاضر سوگیری آزمودنی‌ها نسبت به پاسخ سؤالات خصوصی به ویژه سؤالات مربوط به مسائل خانوادگی و زناشویی است. بی‌تردید این سوگیری می‌تواند نتایج پژوهش‌ها را با چالش مواجه کند که نتیجه تحقیق حاضر نیز از آن مبرا نیست. این موضوع می‌تواند پاسخی به چرایی عدم رابطه بین سازگاری زناشویی با رضایت شغلی در پژوهش حاضر باشد. همچنین ادبیات موضوع، متأثر از حجم وسیع پژوهش‌هایی است که در کشورهای غربی انجام شده است. در کشورهای توسعه‌یافته شاخص رضایت شغلی تمام کیفیات حیات فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، در حالی که به نظر می‌رسد در ایران یک تمایز مشخص میان بعضی کیفیات حیات فرد همچون زندگی زناشویی و دیگر جنبه‌های زندگی وی همچون رضایت شغلی مشاهده می‌شود که نتایج پرسش‌نامه‌های تحقیق این موضوع را تأیید می‌کند.

از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به رغبت کم آزمودنی‌ها به تکمیل پرسش‌ها و میزان صحت خود اظهاری آنان اشاره نمود. با این حال تلاش شد با جلب نظر آنها و خاطرنشان کردن اهمیت موضوع، اعتماد آنان جلب شود. همچنین کمبود منابع پژوهشی در حیطه سبک زندگی اسلامی در ارتباط با رضایت شغلی نیز از دیگر محدودیت‌های این پژوهش بود.

## فهرست منابع

۱. احمدی، خدابخش، فتحی آشتیانی، علی، و عرب نیا، علیرضا (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین تقیدات مذهبی و سازگاری زناشویی. *نشریه خانواده پژوهی*، ۵(۲)، ۵۵-۶۷.
۲. امینی تهرانی، زهرا (۱۳۸۴). اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر افزایش رضایت شغلی کارگران شرکت اتوبوس سازی پیشروی یک. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.
۳. باقریان، مهرنوش، و بهشتی، سعید (۱۳۹۰). بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های ارتباطی زناشویی مبتنی بر آموزه‌های اسلام بر سازگاری زناشویی زوجین. *نشریه فرهنگ مشاوره و روان درمانی*، ۲(۶)، ۷۴-۸۹.
۴. بذرافکن، رؤیا (۱۳۸۷). نقش عمل به احکام دینی در میزان رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.
۵. پیامی، فیروز، دلفان، زینب، و فروغی، سعید (۱۳۸۷). بررسی سبک زندگی دانشجویان دانشکده پرستاری الیگودرز. *نشریه علمی-پژوهشی دانشکده پرستاری الیگودرز*، ۴(۱)، ۳۵-۴۲.
۶. حبیب، سپیده، و شیرازی، محمدعلی (۱۳۸۲). رضایت شغلی و سلامتی روانی در کارکنان یک بیمارستان عمومی. *نشریه روانپزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران (اندیشه و رفتار)*، ۸(۴)، ۶۴-۷۳.
۷. حسینی، محمد، حیدری‌زاده، زهرا، و قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل (۱۳۹۱). بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز. *نشریه مدیریت اسلامی*، ۲۰(۲)، ۹-۳۲.
۸. خسروانیان، حمیدرضا، شفیعی رودپشتی، میثم، و توکلی، مهناز (۱۳۹۲). بررسی رابطه دینداری و عمل به باورهای دینی با رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان یزد. *نشریه مدیریت اسلامی*، ۱۱(۱)، ۱۲۷-۱۴۶.
۹. رجب‌نژاد، محمدرضا، حاجی، یحیی، طالب، امیرمهدی، و رجب‌نژاد، سعید (۱۳۹۱). بررسی سبک زندگی اسلامی از منظر «حیات طیبه» در قرآن. *نشریه سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت*، ۱(۱)، ۶-۲۶.
۱۰. زندی پور، طیبه، و مؤمن جاوید، مهراور (۱۳۹۰). بررسی رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان تهران. *نشریه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۳(۷)، ۱۱۳-۱۲۹.
۱۱. زمینی، سهیلا، حسینی نسب، داوود، زمینی، سمیرا، و زاری، پروین (۱۳۸۹). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز. *نشریه سلامت کار ایران*، ۱۸(۳۰)، ۳۰-۴۰.
۱۲. شفیعی‌آبادی، عبدالله (۱۳۹۱). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران: رشد.
۱۳. عسکری وزیر، علی، و زاری متین، حسن (۱۳۹۰). هوش معنوی و نقش آن در محیط کار با تأکید بر آموزه‌های دینی. *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، ۳(۳)، ۹۱-۱۱۶.
۱۴. طالبی، زهرا (۱۳۷۸). بررسی ارتباط رضایت شغلی و خویش‌نشدن‌پذیری شغلی با رضامندی زندگی زناشویی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.
۱۵. طغیان، مجتبی (۱۳۹۲). رابطه سبک زندگی اسلامی با نگرش‌های ناکارآمد در دانشجویان. *نشریه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۴(۴)، ۳۵-۴۳.
۱۶. کاهه، داوود، و هیودی، طیبه (۱۳۹۱). رضایت شغلی و سلامت روان. *نشریه پایش*، ۱۱(۳)، ۳۹۱-۳۹۷.
۱۷. کجیاف، محمداقبر، سجادیان، پریناز، کاویانی، محمد، و انوری، حسن (۱۳۹۰). رابطه سبک زندگی اسلامی با شادکامی در رضایت از زندگی دانشجویان شهر اصفهان. *نشریه روانشناسی و دین*، ۴(۴)، ۷۴-۶۱.
۱۸. کاویانی، احمد (۱۳۹۱). سبک زندگی اسلامی و ابزار سنجش آن، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۱۹. کاویانی، احمد (۱۳۸۸). نظریه سبک زندگی بر اساس دیدگاه اسلام و طراحی آزمون سبک زندگی اسلامی و ارزیابی ویژگی‌های روان‌سنجی آن. پایان نامه دکتری، دانشگاه اصفهان.
۲۰. ملازاده، جواد، منصور، محمود، اژه‌ای، جواد، و کیامنش، علیرضا (۱۳۸۱). سبک‌های رویاروگری و سازگاری زناشویی در فرزندان شاهد. *نشریه روانشناسی*، ۳(۶)، ۲۵۵-۲۷۵.
۲۱. هومن، حیدرعلی (۱۳۸۶). مدل بایبی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل. تهران: انتشارات سمت.
۲۲. یارمحمدیان، احمد، بنکدار هاشمی، نازنین، و عسگری، کریم (۱۳۹۰). تأثیر آموزش هوش هیجانی و مهارت‌های زندگی بر سازگاری زناشویی زوج‌های جوان. *نشریه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۲(۴۴)، ۳-۱۲.
23. Bönthe, W., and Krabel, S. (2014). You can't always get what you want: Gender Differences in Job Satisfaction of University Graduates. *Journal Applied Economics*, (ahead-of-print), 1-11.
24. Bali, A., Dhingra, R., and Baru, A. (2010). Marital adjustment of childless couples. *Journal Soc Sci*, 24(1), 73-76.

25. Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., and Pearson, A. W. (2005). The effects of work–family conflict and family–work conflict on nonattendance behaviors. *Journal of business Research*, 58(7), 919-925.
26. Bures, A. L., Henderson, D., Mayfield, J., Mayfield, M., and Worley, J. (2011). The effects of spousal support and gender on worker's stress and job satisfaction: A cross national investigation of dual career couples. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 12(1), 52-58.
27. Chen, Z., Tanaka, N., Uji, M., Hiramura, H., Shikai, N., Fujihara, S., and et al. (2007). The role of personalities in the marital adjustment of Japanese couples. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 35(4), 561-572.
28. Colón-de Martí, L.; Acevedo, L. and Céspedes-Gómez, W. (2009). Marital and job satisfaction among non-resident physicians at a Hispanic academic medical center. *Journal Article; Research Support, N.I.H., Extramural; Research Support, Non-U.S. Govt Boletín de la Asociación. Médica de Puerto Rico*, 110.
29. Ewen, RB., Smith, PC., and Hulin, CL. (1966). An empirical test of the Herzberg two-factor theory. *Journal of Applied Psychology*, 50(6), 544-552.
30. Dimeglio, K., Padula, C., Piatek, C., Korber, S., Barrett, A., Ducharme, M., and et al. (2005). Group cohesion and nurse satisfaction: examination of a team-building approach. *Journal of Nursing Administration*, 35(3), 110-120.
31. Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., and Herma, J. L. (1951). *Occupational choice*. New York.
32. Hodson, R. (1989). Gender differences in job satisfaction. *Journal The Sociological Quarterly*, 30(3), 385-399.
33. Kovess-Masféty, V., Rios-Seidel, C., and Sevilla-Dedieu, C. (2007). Teachers' mental health and teaching levels. *Journal Teaching and Teacher Education*, 23(7), 1177-1192.
34. King, J. E., and Williamson, I. O. (2005). Workplace religious expression, religiosity and job satisfaction: clarifying a relationship. *Journal of management, spirituality and religion*, 2(2), 173-198.
35. López Bóo, F., Madrigal, L., and Pagés, C. (2010). Part-time work, gender and job satisfaction: evidence from a developing country. *Journal of Development Studies*, 46(9), 1543-1571.
36. Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among nurses: a literature review. *International. journal of nursing studies*, 42(2), 211-217.
37. Manojlovich, M., and Laschinger, H. K. S. (2002). The relationship of empowerment and selected personality characteristics to nursing job satisfaction. *Journal of Nursing Administration*, 32(11), 586-595.
38. Nasir, R., Amin, SM., Walker, P., Strongman, L., Mukhtar, U., Siengthai, S., and et al. (2010) Job satisfaction, job performance and marital satisfaction among dual-worker Malay couples. *International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 5(3), 299-306.
39. Ohta, M., Takigami, C., and Ikeda, M. (2007). Effect of lifestyle modification program implemented in the community on workers' job satisfaction. *Journal Industrial Health Kawasaki*, 45(1), 49-55.
40. Okpara, J. O., Squillace, M., and Erundu, E. A. (2005). Gender differences and job satisfaction: a study of university teachers in the United States. *Journal Women in Management Review*, 20(3), 177-190.
41. Senasu, K., and Singhapakdi, A. (2014). *Happiness in Thailand: The Effects of Family, Health and Job Satisfaction, and the Moderating Role of Gender*, JICA Research Institute. www.jica.go.jp.
42. Sharma A. (2012). Work-family conflict and job satisfaction: moderating effects of gender and the

- salience of the family and work roles. *Journal Advances in Asian Social Science*,1(1),151-167.
43. Shaver, K. H., and Lacey, L. M. (2003). Job and career satisfaction among staff nurses: effects of job setting and environment. *Journal of Nursing Administration*, 33(3), 166-172.
  44. Spanier, G. B. (1976). Measuring dyadic adjustment: New scales for assessing the quality of marriage and similar dyads. *Journal of Marriage and the Family*, 1(38),15-28.
  45. Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Journal Human Relations*, 53(4), 513-537.

