

## رابطه سبک زندگی و تاب آوری با رضایت شغلی کارکنان

مرضیه عابدینی

### چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه سبک زندگی و تاب آوری با رضایت شغلی کارکنان است. از جامعه آماری این پژوهش که مشتمل بر ۱۰۰۰ نفر می باشد با استفاده از فرمول کوکران ۲۷۷ نفر با روش نمونه گیری غیرتصادفی در دسترس به عنوان نمونه انتخاب گردید. برای اندازه گیری سبک زندگی از پرسشنامه سبک زندگی لعلی، عابدی و کجباف (۱۳۹۱)، برای سنجش تاب آوری از پرسشنامه تاب آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) و از پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا ویس، دیویس، لاندون و لافگوئیست (۱۹۶۷) برای بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین سبک زندگی و تاب آوری با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛ همچنین بین مؤلفه های ورزش و تندرستی، کنترل وزن و تغذیه، پیشگیری از بیماری‌ها، اجتناب از داروها و مواد مخدر، پیشگیری از حوادث و سلامت محیطی با رضایت شغلی درونی رابطه مثبت و معنادار وجود به دست آمد و بین کنترل وزن و تغذیه، پیشگیری از بیماری‌ها، پیشگیری از حوادث و سلامت محیطی با رضایت شغلی بیرونی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین بین پذیرش مثبت و روابط ایمن، کنترل و تأثیرات معنوی با رضایت شغلی درونی و بین کنترل با رضایت شغلی بیرونی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. و با توجه به تحلیل رگرسیون نتایج نشان می دهد که ۱۸ درصد رضایت شغلی درونی و ۱۹ درصد رضایت شغلی بیرونی توسط سبک زندگی و ۱۱ درصد رضایت شغلی درونی را می توان با تاب آوری پیش بینی کرد. باید ذکر شود طی این پژوهش رابطه معناداری بین تاب آوری و رضایت شغلی بیرونی به دست نیامد.

واژگان کلیدی: سبک زندگی، تاب آوری، رضایت شغلی، کارکنان.

## ۱. مقدمه

امروزه هر یک از ما بیشترین و مفیدترین زمان‌های خود را برای کار خود اختصاص می‌دهیم. کلیه متخصصان علوم رفتاری بر اهمیت تأثیرگذاری نقش و جایگاه مشاغل تأکید ویژه‌ای دارند (کوشکی، هومن و زاهدی، ۱۳۸۸؛ رینهولم<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۲؛ گورنی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸).

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که رضایت شغلی با شادکامی کلی، بهداشت روانی و امید زندگی طولانی‌تر ارتباط دارد. ویلنت<sup>۳</sup> دریافت که کارکرد شغلی خوب با کارکرد سالم در بسیاری از زمینه‌های زندگی ارتباط دارد (سایپینگتون، ۱۹۸۹؛ ترجمه حسین شاهی، ۱۳۹۰). از آنجایی که سبک زندگی را شامل نظام ارتباطی، نظام معیشتی، تفریح و شیوه‌های گذران اوقات فراغت، الگوی خرید و مصرف، توجه به مد، جلوه‌های عینی‌شان و منزلت، استفاده از محصولات فناورانه، نقاط تمرکز علاقه‌مندی در فرهنگ مانند دین، خانواده، میهن، هنر، ورزش و امثال آن تعریف کرده‌اند (مهدوی کنی، ۱۳۸۷؛ ۱۳۹۰)، بر همین اساس می‌توان گفت سبک زندگی افراد بر رضایت شغلی آن‌ها تأثیرگذار خواهد بود و با توجه به این نکته که عصر ما را عصر استرس نیز می‌نامند و سبک زندگی ما ناگزیر تحت تأثیر شرایط محیطی است و قطعاً همه ما با مشکلاتی در زندگی و محیط کار روبه‌رو می‌شویم که گاهی خارج از حیطه اختیارات و انتخاب‌های ماست پس می‌توان نتیجه گرفت که نقش تاب‌آوری افراد می‌تواند تأثیر به‌سزایی در سلامت روان و رضایت شغلی افراد داشته باشد. طبق پژوهش کانر<sup>۴</sup> (۲۰۰۳) همه ما با تاب‌آوری ذاتی و ظرفیت‌هایی برای پیشرفت و ارتقاء آن زاده می‌شویم. ویژگی‌هایی نظیر:

۱- توانش اجتماعی

۲- مهارت حل مسئله

۳- مهارت‌های خودگردانی و کنترل

اما طبق پژوهش‌های فراوانی تاب‌آوری صرفاً یک پدیده ذاتی نیست که فقط افراد خاصی از آن بهره‌مند باشند. در حقیقت می‌توان گفت که با سنجش و ارزشیابی نحوه سبک زندگی و میزان تاب‌آوری افراد به میزان رضایت آن‌ها از شغلشان دست پیدا کرد و از آنجایی که این متغیرها قابل‌بهبود و ارتقاء می‌باشند انتظار می‌رود که با تأیید فرضیه‌های این پژوهش کمک قابل‌توجهی به افراد و سازمان‌ها و مراکز شغلی جهت افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان و به افراد در جهت بهبود کیفیت زندگی، سلامت روان خود و اطرافیان و درنهایت افزایش رضایت عمومی جامعه و امید به زندگی گردد (هیل<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷؛ به نقل از حدیدی، ۱۳۹۳).

هرچند امروزه پیشرفت صنعت و فناوری در جوامع انسانی، قدرت و ثروت را افزایش داده ولی امکان زندگی با آرامش و صلح و اطمینان را از انسان سلب کرده و در حقیقت کیفیت فدای کمیت شده و اعتدال و تناسب کنار رفته و مشکلات عصبی روانی و روان‌تنی، جانشین آن شده است. عواقب فیزیکی و روان‌شناختی چنین مشکلاتی، توانایی برای عملکرد در خانواده، جامعه و محل کار را مختل کرده و در بسیاری از موارد باعث ازهم‌پاشیدگی خانواده‌ها، سود مصرف مواد، خودکشی، بیکاری، فقر و انزوای اجتماعی می‌گردد. درحالی‌که بسیاری از این عواقب بحرانی با توجه به مسائل مربوط به

<sup>۱</sup>. Reineholm

<sup>۲</sup>. Górný

<sup>۳</sup>. Vylnt

<sup>۴</sup>. Conner

<sup>۵</sup>. Hill

بهداشت روان و حمایت به موقع افراد، قابل‌پیشگیری است (هرمان<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸)؛ بنابراین باید در محیط کار برنامه‌های لازم برای شناسایی عوامل مؤثر بر سلامت روان کارکنان و ارتقای آن انجام داد. این برنامه‌ها می‌تواند منجر به کاهش بیماری‌ها، کاهش غیبت از کار، بالا رفتن روحیه کاری، کاهش سوانح شغلی، نزول هزینه‌های بیمه سلامتی و هزینه مراقبت از بیمار و غرامت شود به این ترتیب کاهش هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری را سبب شود. ضمن تحقیقات لئو وانگ و لی<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) باهدف بررسی تأثیر روان رنجوری و تاب‌آوری افراد بر سبک زندگی، رابطه معنی‌داری بین روان رنجوری و رضایت از زندگی به دست آمد و همچنین ارتباط کاملی بین تاب‌آوری و رضایت از زندگی با واسطه عواطف مثبت گزارش شد. این تحقیق پیشنهاد می‌کند برای افزایش رضایت از زندگی یکی از روش‌ها این است که از ارتقاء تاب‌آوری افراد استفاده شود.

در پژوهشی دیگری با عنوان آیا همکاران سبک زندگی ما را تحت تأثیر قرار می‌دهند با تمرکز بر موضوع: سیگار کشیدن، جرم بدن، اوقات فراغت و فعالیت‌های بدنی صورت پذیرفت نتایج نشان داد که تقریباً در تمام موارد با اطمینان بالایی می‌توان گفت که همکاران می‌توانند سبک زندگی افراد را دست‌خوش تغییر کنند (کوستا و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴). در همین راستا الکساپولس و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۴)، در حین تحقیق خود با عنوان بررسی سطح استرس، رضایت شغلی و کیفیت زندگی به این نتیجه دست یافتند که میان سبک زندگی و رضایت شغلی افراد رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. پس با توجه به شواهد علمی موجود، این پژوهش در پی آن است تا مشخص کند آیا میان سبک زندگی و تاب‌آوری با رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد؟ و همچنین سهم سبک زندگی و تاب‌آوری در رضایت شغلی کارکنان چگونه است؟

### اهمیت و ضرورت پژوهش

به نظر سوسنبرگ (۱۹۹۳، به نقل از مآمن پوش، ۱۳۸۸)، زمانی که افراد از کار خود راضی باشند کارایی آن‌ها بالا می‌رود؛ یعنی زمانی افراد کارایی مطلوب و اثربخش خواهند داشت که بین انتظارات و میزان توانمندی‌ها و قابلیت‌های آنان ارتباط مناسبی باشد و در شرایط پرفشار کاری سیستم حمایت‌گر، اعتبار و ارزش مناسبی چه در محیط کار و یا سطح جامعه داشته باشد.

مسلماً رضایت شغلی در رفتار عملی کارمندان اثر به‌سزایی دارد و به نحو مؤثری اثر خود را در شغل فعلی، افزایش تعهد سازمانی، کارا بودن، اثربخش بودن و آمادگی جهت ارتقاء شغلی نشان می‌دهد. رضایت شغلی همچنین باعث کاهش غیبت، کاهش چشم‌گیر ترک شغل و بازنشستگی پیش از موعد که خود هزینه‌های سنگین مادی و معنوی به سازمان‌ها، جامعه و افراد شاغل تحمیل می‌کند جلوگیری کند و نیز از آن جهت که سلامتی افراد به سبب هزینه بیمه و بیمارستانی به نفع سازمان است باعث افزایش بازدهی خواهد شد.

کارمند راضی شادابی و مسرت را از سازمان به محیط خانه و جامعه منتقل می‌کند و این رضایت از شغل به رضایت از زندگی و ایجاد فضایی شاداب تر و سالم تر در خانواده‌ها و جوامع منجر خواهد شد؛ بنابراین می‌توان با توجه به نحوه بهبود پذیرش مسئولیت‌های اجتماعی و مقدار پولی که در سایه وجود رضایت شغلی به نفع جامعه، سازمان‌ها و خانواده‌ها

1. Herman

2. Liu & Wang & Li

3. Quista et al

4. Alexopoulos et al

با افزایش بهره‌وری و افزایش میزان تولیدات و کیفیت خدمات در سایه افزایش رضایت شغلی کارکنان به دست خواهد آمد از تمرکز و توجه به این عامل و بررسی و تحقیقات در این مسیر به جهت افزایش و بهبود آن دفاع کرد. حال از آنجایی که سبک زندگی و تاب‌آوری هردو از متغیرهای روانشناسی مثبت‌گرا می‌باشند و هردو به‌سادگی قابل‌بهبود و تغییر هستند و جزء صفات روانی صرفاً ذاتی انسان‌ها قرار نمی‌گیرند؛ در صورت وجود ارتباط معنادار میان این دو متغیر و رضایت شغلی به‌سادگی می‌توان برافزایش رضایت شغلی تأثیر گذاشت، بی‌آنکه سازمانی متحمل هزینه‌های مادی و معنوی فراوان شود و یا اختلالی در زندگی فردی و شغلی کارکنان پیش بیاید. انتظار می‌رود این پژوهش کمکی به حفظ سرمایه انسانی و مادی سازمان‌ها، افزایش رضایت زندگی افراد، بهبود سلامت روان افراد و در پی آن ارتقاء سلامت روان خانواده‌ها و جامعه باشد.

### اهداف پژوهش

۱- تعیین رابطه میان سبک زندگی و تاب‌آوری با رضایت شغلی کارکنان

### فرضیه پژوهش

۱- بین سبک زندگی و تاب‌آوری با رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

### ۲. روش پژوهش

تصمیم‌گیری درباره روش تحقیق، بستگی به هدف تحقیق دارد (دلاور، ۱۳۹۲). با توجه به این که پژوهشگر به دنبال بررسی رابطه بین سبک زندگی و تاب‌آوری با رضایت شغلی کارکنان است، پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی<sup>۱</sup> است. تحقیقات همبستگی، شامل کلیه تحقیقاتی است که در آن‌ها سعی می‌شود رابطه بین متغیرهای مختلف با استفاده از ضریب همبستگی، کشف یا تعیین شود (دلاور، ۱۳۹۲). لذا به‌منظور تعیین رابطه بین متغیرها، علاوه بر روش همبستگی، از تحلیل رگرسیون استفاده شد.

### جامعه آماری

جامعه عبارت است از همه اعضای واقعی یا فرضی که علاقه‌مند هستیم یافته‌های پژوهش را به آن‌ها تعمیم دهیم (دلاور، ۱۳۹۲). جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان مؤسسه آموزشی مرتبط با یک دانشگاه صنعتی در سال ۱۳۹۳ است که تعداد کل این کارکنان ۱۰۰۰ نفر می‌باشد. با استفاده از فرمول کوکران از جامعه یادشده تعداد ۲۷۷ نفر به‌عنوان نمونه به شیوه نمونه‌گیری غیر تصادفی در دسترس انتخاب و مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت.

### روش و ابزار گردآوری داده‌ها

برای سنجش متغیرهای موردنظر، از پرسشنامه استفاده‌شده است که در ادامه به توضیح هر یک پرداخته می‌شود.

### الف) پرسشنامه سبک زندگی

هدف این پرسشنامه ارزیابی ابعاد مختلف سبک‌های زندگی که شامل سلامت جسمانی، ورزش و تندرستی، کنترل وزن و تغذیه، پیشگیری از بیماری‌ها، سلامت روان‌شناختی، سلامت معنوی، سلامت اجتماعی، اجتناب از داروها و مواد مخدر، پیشگیری از حوادث و سلامت محیطی است (لعلی، عبادی و کجیاف، ۱۳۹۱). این پرسشنامه دارای ۷۰ سؤال بوده و طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت (کاملاً مخالف = ۱، مخالف = ۲، کمی مخالف = ۳، کمی موافق = ۴، موافق = ۵ و کاملاً موافق = ۶) است.

پرسشنامه فوق دارای ۱۰ بُعد بوده که سؤالات مربوط به هر بعد به شرح زیر ارائه گردیده است:

<sup>۱</sup>. Correlation

- ۱- سلامت جسمانی: ۸-۱
- ۲- ورزش و تندرستی: ۱۵-۹
- ۳- کنترل وزن و تغذیه: ۲۲-۱۶
- ۴- پیشگیری از بیماری‌ها: ۲۹-۲۳
- ۵- سلامت روان‌شناختی: ۳۶-۳۰
- ۶- سلامت معنوی: ۴۲-۳۷
- ۷- سلامت اجتماعی: ۴۹-۴۳
- ۸- اجتناب از داروها و مواد مخدر: ۵۵-۵۰
- ۹- پیشگیری از حوادث: ۶۳-۵۶
- ۱۰- سلامت محیطی: ۷۰-۶۴

برای به دست آوردن امتیاز مربوط به هر بُعد، مجموع امتیازات سؤالات مربوط به آن بُعد را باهم جمع می‌نماییم و برای به دست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، مجموع امتیازات همه سؤالات را باهم جمع می‌کنیم؛ که حداکثر نمره قابل دریافت در این پرسشنامه ۴۲۰ و حداقل آن ۷۰ نمره است.

آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سبک زندگی (LSQ) در جدول زیر ارائه شده است (علی، عبادی و کجاف، ۱۳۹۱):

جدول ۱: مقدار آلفای کرونباخ در پرسشنامه سبک زندگی (LSQ)

آلفای کرونباخ	بعد
۰/۸۹	سلامت جسمانی
۰/۸۷	ورزش و تندرستی
۰/۸۵	کنترل وزن و تغذیه
۰/۸۷	پیشگیری از بیماری‌ها
۰/۸۸	سلامت روان‌شناختی
۰/۸۴	سلامت معنوی
۰/۸۲	سلامت اجتماعی
۰/۷۹	اجتناب از داروها و مواد مخدر
۰/۸۵	پیشگیری از حوادث
۰/۷۶	سلامت محیطی
۰/۸۷	کل

#### ب) پرسشنامه تاب آوری کانر و دیویدسون

برای سنجش تاب آوری از پرسشنامه تاب آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳)، استفاده شد. کانر و دیویدسون این پرسشنامه را با بازبینی منابع پژوهشی ۱۹۷۹-۱۹۹۱ در زمینه تاب آوری تهیه نمودند. بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی این مقیاس در شش گروه: جمعیت عمومی، مراجعه‌کنندگان به بخش مراقبت‌های اولیه، بیماران سرپایی روان‌پزشکی، بیماران با مشکل اختلال اضطراب فراگیر و دو گروه از بیماران مبتلا به اختلال استرس پس از ضربه، انجام شده است. سازندگان این مقیاس

بر این باورند که این پرسشنامه به خوبی می‌تواند افراد تاب آور را از غیر تاب‌آوری در گروه‌های بالینی و غیر بالینی جدا کند و می‌تواند در موقعیت‌های پژوهشی و بالینی به کار برده شود (محمدی، ۱۳۸۴؛ به نقل از رحیمیان بوگر و اصغر نژاد، ۱۳۸۷).

پرسشنامه تاب‌آوری کانر و دیویدسون ۲۵ سؤال دارد که به شیوه لیکرت بین صفر (کاملاً نادرست) تا چهار (کاملاً درست) نمره‌گذاری می‌شود. پرسشنامه مذکور دارای ۵ بُعد بوده که سؤالات مربوط به هر بعد به شرح زیر ارائه گردیده است: (رحیمیان بوگر و اصغر نژاد، ۱۳۸۷).

۱- تصور از شایستگی فردی<sup>۱</sup>: ۱۰-۱۱-۱۲-۱۶-۱۷-۲۳-۲۴-۲۵

۲- اعتماد به گرایز فردی / تحمل عاطفه منفی<sup>۲</sup>: ۶-۷-۸-۱۴-۱۵-۱۹-۲۰

۳- پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن<sup>۳</sup>: ۱-۲-۴-۵-۹

۴- کنترل<sup>۴</sup>: ۱۳-۲۱-۲۲

۵- تأثیرات معنوی<sup>۵</sup>: ۳-۹

پایایی خارجی پرسشنامه کانر: ۰/۸۹ و با روش باز آزمایی در یک فاصله ۴ هفته‌ای ۰/۸۷ بوده است.

پایایی ایرانی: توسط محمدی و همکاران (۱۳۸۵) هنجاریابی شده و برای پایایی آن از روش آلفای کرونباخ استفاده شده و ضریب پایایی ۰/۸۹ گزارش شده.

اعتبار خارجی: نمرات مقیاس تاب‌آوری با نمرات مقیاس سرسختی کوباسا<sup>۶</sup> همبستگی مثبت معنادار و با نمرات مقیاس استرس ادراک شده و مقیاس آسیب‌پذیری نسبت به استرس شیهان همبستگی منفی معناداری داشتند که این نتایج حاکی از اعتبار همزمان این مقیاس است.

اعتبار افتراقی: نمرات مقیاس تاب‌آوری کانر و دیود سون در هنگام شروع آزمایش و همچنین هنگام خاتمه با نمرات مقیاس تجربه جنسی آریزونا<sup>۷</sup> همبستگی معناداری نداشت. این مطلب حاکی از افتراقی آزمون است. اعتبار ایرانی: برای تعیین روایی این مقیاس نخست همبستگی هر عبارت با نمره کل مقوله محاسبه و سپس از روش تحلیل عامل بهره گرفته شد.

محاسبه همبستگی هر نمره با نمره کل به جز عبارت ۳، ضریب بین ۰/۴۱ تا ۰/۶۴ را نشان داد. سپس عبارت مقیاس به روش مؤلفه‌های اصلی مورد تحلیل عاملی قرار گرفتند. سپس عبارت مقیاس به روش مؤلفه‌های اصلی مورد تحلیل عاملی قرار گرفتند. پیش از استخراج عوامل بر پایه ماتریس همبستگی عبارت، دو شاخص KMO و آزمون کرویت بارتلت<sup>۸</sup> محاسبه شدند. مقدار KMO برابر ۰/۸۷ و مقدار خی دو در آزمون بارتلت برابر ۵۵۵۶/۲۸ بود که هر دو شاخص کفایت شواهد برای انجام تحلیل عامل را نشان دادند (محمدی، ۱۳۸۴؛ به نقل از رحیمیان بوگر و اصغر نژاد، ۱۳۸۷).

1. The notion of personal competence

2. Corresponds to trust in on s instincts, tolerance of negative affect

3. Positive acceptance of change, and secure relationships

4. Control

5. Spiritual influences

6. Hardiness Scale Kvbasa

7. Arizona Sexual Experience Scale

8. Krvyt Bartlett test

## ج) پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا

این پرسشنامه باهدف سنجش میزان رضایت شغلی کارکنان در دانشگاه مینه‌سوتا توسط ویس، دیویس، لاندون و لافگوئیست<sup>۱</sup> در سال ۱۹۶۷ ساخته شده است (انستیتو روان‌پزشکی تهران، ۱۳۹۳).

در این پرسشنامه ۲۰ سؤال به روش لیکرت، پاسخ‌دهنده میزان رضایت یا عدم رضایت خود را نسبت به هر یک از آن‌ها بر روی یک طیف لیکرتی بیت یک (کاملاً ناراضی) تا پنج (کاملاً راضی) مشخص می‌نماید. رضایت کلی از طریق جمع کردن پاسخ‌های بیست پرسش به دست می‌آید و نمره‌های بالاتر نشانگر رضایت شغلی فرد در سطوح بالاتر و نمره‌های پایین‌تر نشانگر رضایت شغلی فرد در سطوح پایین‌تر است.

پرسشنامه فوق دارای ۳ بُعد بوده که سؤالات مربوط به هر بعد به شرح زیر ارائه گردیده است:

۱- رضایت درونی: ۱-۲-۳-۴-۷-۸-۹-۱۰-۱۱-۱۵-۱۶-۲۰

۲- رضایت بیرونی: ۵-۶-۱۲-۱۳-۱۴-۱۹

۳- رضایت کلی: ۱۷-۱۸ و مجموع نمرات

میزان آلفای کرونباخ ۰/۸۶. در پژوهش نعیمی و شکر کن (۱۳۸۳) که بر روی ۲۶۸ نفر از کارکنان یک کارخانه انجام شد گزارش شده است. ضریب روایی همزمان آزمون رضایت شغلی مینه‌سوتا با نمره‌های شاخص توصیف شغل (JDI<sup>۲</sup>) ۰/۶۳ محاسبه شد که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. همچنین در پژوهش معمار (۱۳۷۴) که بر روی ۱۵۱ دبیر اجرا شد پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۹ محاسبه شد. در پژوهش ملک‌زاده و همکاران (۱۳۸۴) که بر روی ۲۴۶ نفر از کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز اهواز انجام شد پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷ محاسبه شد. در این پژوهش پایایی پرسشنامه به روش تصنیف برابر با ۰/۹۱ محاسبه شد. ضریب ثبات درونی به روش آلفای کرونباخ از ۰/۷۷ تا ۰/۸۲ گزارش شده است (لاری و همکاران<sup>۳</sup>، ۱۹۹۰). پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا روایی همگرایی بالایی با پرسشنامه‌هایی نظیر IOR<sup>۴</sup> و پرسشنامه JDI دارد (وودز<sup>۵</sup>، ۱۹۹۷). که در این پژوهش به علت تعداد سوال کمتر از پرسشنامه مینه‌سوتا استفاده شد.

## روش اجرای پژوهش

جهت اجرای پژوهش پس از مراجعه به واحدی که جهت نمونه‌گیری از مؤسسه آموزشی مذکور مشخص شده بود ابتدا موضوع برای معاونت محترم اجرایی آن واحد توضیح داده شد که در همان روز فرم تأیید پروپوزال و پرسشنامه‌ها به جهت بررسی و کسب اجازه از ریاست محترم آن واحد تحویل معاونت شد. پس از بررسی آن واحد جلسه‌ای با حضور معاون، مدیر اجرایی (اداری)، مدیر برنامه‌ریزی آن واحد و پژوهشگر برگزار شد که در آن جلسه شرح اطلاعات و شرایط دو طرف مطرح گردید و تمامی شرایط و قوانین و محرمانه ماندن اسامی و اطلاعات کارکنان و غیره طی صورت‌جلسه‌ای مکتوب گشت و به امضاء حاضرین رسید و سپس فایل پرسشنامه‌ها به بخش فاوای واحد مذکور جهت پرینت و توزیع تحویل داده شد و طی دو هفته با پیگیری و حضور پژوهشگر جهت توضیح سؤالات به کارکنان و با همکاری کلیه کارکنان و بخصوص گروه اجرای تعیین‌شده در جلسه مطروحه پرسشنامه‌ها جمع‌آوری و داده‌ها به شکل فایل اکسل آماده

1. Weiss, Davis, London & Lofguist

2. Job Satisfaction assessment questionnaire

3. Larry et al

4. Index Organizational Reactions

5. Woods

تجزیه و تحلیل گردید. لازم به ذکر است این مراحل انجام کار در خصوص یکی از واحدهای نمونه‌گیری توضیح داده شد سایر واحدها نیز فرایندی شبیه این واحد داشتند صرفاً با کمی تفاوت مثلاً در برخی بخش‌ها شفاهی توضیح داده شد و صورت جلسه کتبی تهیه نشد و در برخی موارد نیز صرفاً با ارائه پروپوزال و پرسشنامه و مطالعه مسئول واحد، کار جمع‌آوری داده‌ها انجام شد.

### ۳. یافته‌ها

در این بخش اطلاعات جمعیت شناختی در جدول ۲ و نتایج مربوط به همبستگی بین متغیرها و رگرسیون‌ها در جداول ۳ و ۴ ارائه شده‌اند:

جدول ۲. فراوانی و درصد مربوط به جنسیت، تأهل و تحصیلات

متغیرها	گروه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مذکر	۲۲۵	۸۳/۳
	مونث	۴۵	۱۶/۷
	کل	۲۷۰	۱۰۰
تأهل	مجرد	۸۶	۳۱/۹
	متأهل	۱۸۴	۶۸/۱
	کل	۲۷۰	۱۰۰
تحصیلات	کاردانی	۳	۱/۱
	کارشناسی	۱۰۰	۳۷/۰
	ارشد	۱۴۸	۵۴/۸
	دکترای	۱۹	۷/۰
	کل	۲۷۰	۱۰۰

همان‌طور که در جدول ۲ در دسته جنسیت ملاحظه می‌گردد، تعداد کل نمونه ۲۷۰ نفر بوده که از این میان ۴۵ نفر (۱۶/۷ درصد) زن و ۲۲۵ نفر (۸۳/۳ درصد) نیز مرد بوده‌اند. همچنین در دسته تأهل بیشتر افراد یعنی ۶۸/۱ درصد آن‌ها متأهل هستند. جدول ۲ همچنین نشان داد که بیشتر افراد یعنی ۵۴/۸ درصد آن‌ها دارای مدرک کارشناسی ارشد هستند.

در این مطالعه برای بررسی فرضیه پژوهش از روش‌های آماری همبستگی پیرسون، رگرسیون استفاده شد.

جدول ۳. نتایج همبستگی پیرسون بین سبک زندگی، تاب‌آوری و رضایت شغلی

متغیرها	رضایت شغلی
سبک زندگی	۰/۰۰۱
تاب‌آوری	۰/۰۴۸

بر اساس نتایج جدول بین سبک زندگی، تاب‌آوری و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. علاوه بر تحلیل همبستگی، به منظور تعیین دقیق‌تر رابطه و همچنین تشخیص سهم هر یک از متغیرهای پیش‌بین در تبیین متغیر ملاک از تحلیل رگرسیون استفاده شد. در این تحلیل سبک زندگی و تاب‌آوری به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین و رضایت شغلی به‌عنوان متغیر ملاک وارد معادله رگرسیون شدند. نتایج این تحلیل در جداول بعد گزارش شده است.



جدول ۴. تحلیل رگرسیون سبک زندگی، تاب آوری با رضایت شغلی

متغیرها	F	درجه آزادی	سطح معناداری	R2 تعدیل شده	ضریب B	ضریب بتا	T	سطح معناداری
سبک زندگی	۶/۲۲	۲	۰/۰۰۲	۰/۰۳۷	۰/۱۰۳	۰/۲۲۹	۲/۹۰۲	۰/۰۰۴
تاب آوری					۰/۰۳۹	۰/۰۳۰	۰/۳۷۵	۰/۷۸۹

در این جدول مقدار R2 تعدیل شده بسیار مهم بوده و میزان برازندگی مدل را نشان می‌دهد. مقدار این ضریب بین ۰ تا یک است که هرچه به یک نزدیک تر شود، دقت بیشتر مدل را نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌گردد این مقدار در تحلیل فوق برابر با ۰/۰۳۷ است که نشان می‌دهد ۰/۰۳ درصد تغییرات مربوط به رضایت شغلی توسط سبک زندگی و تاب آوری تبیین می‌گردد. با توجه به ضرایب بتا می‌توان گفت که یک انحراف معیار تغییر در سبک زندگی و تاب آوری به ترتیب باعث ۰/۲۲۹ و ۰/۰۳۰ تغییر در رضایت شغلی می‌شود.

#### ۴. بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش تعیین رابطه بین سبک زندگی و تاب آوری با رضایت شغلی کارکنان است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان یک مؤسسه آموزشی وابسته به یک دانشگاه صنعتی بود.

نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین سبک زندگی و تاب آوری با رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. طبق نتایج این پژوهش می‌توان گفت ۱۸ درصد تغییرات رضایت شغلی درونی و ۱۹ درصد رضایت شغلی بیرونی افراد توسط ابعاد سبک زندگی تبیین می‌گردد و در خصوص رابطه بین تاب آوری با رضایت شغلی به‌طور کلی رابطه مثبت و معنی دار گزارش شد.

نتایج این پژوهش با مطالعات کانر (۲۰۰۳)، مهدوی کنی (۱۳۸۷)، لئو وانگ و لی (۲۰۱۲)، کویستا و همکاران (۲۰۱۴) و الکساپولس و همکاران (۲۰۱۴) همسو می‌باشد.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان به این موضوع اشاره کرد الگوی زندگی سالم مانند تغذیه سالم، توجه به تندرستی و ورزش و دوری از رفتارهای آسیب‌زا و پرخطر مانند دوری از الکل و سیگار و... رضایت از زندگی را به همراه می‌آورد که رضایت شغلی نیز بخش از آن است. و می‌توان به این نتیجه رسید که افراد با سبک زندگی سالم تر از رضایت بیشتری در زندگی برخوردارند و از نشاط و رضایت بیشتری نیز در محیط‌های کاری خود دارند.

به علاوه افراد تاب آور تر توان بیشتری برای برخورد با مشکلات و کاستی‌های محیط کاری دارند و می‌توانند ساده‌تر کنترل محیط را در دست بگیرند و این افراد توانایی پذیرش مثبت و ایجاد روابط ایمن رادارند که این شاخص‌ها به‌وضوح در رضایت افراد مؤثر است.

به طور کل می‌توان گفت که شیوه و سبک زندگی ما در تمام حوزه‌های انسانی مؤثر و قابل توجه است و با توجه به این که محیط شغلی بدون تنش، استرس و مشکلات کاری بی‌معناست پس می‌توان نقش تاب آوری را در رضایت شغلی تبیین کرد و از آنجایی که میزان تاب آوری افراد به سبک و شیوه زندگی آن‌ها مرتبط است می‌توان نتیجه گرفت که این دو متغیر باهم می‌توانند سهمی در پیش‌بینی میزان رضایت شغلی افراد ایفا کنند و می‌توان از آن‌ها به‌عنوان پیش‌بینی کننده میزان رضایت شغلی افراد استفاده کرد؛ که نتایج این پژوهش نیز بر این فرض صحت گذاشت و آن را تأیید کرد.

**محدودیت‌های پژوهش**

- ۱- این پژوهش بر روی یک مرکز آموزشی صورت گرفته که دارای ویژگی‌های خاص خود است پس نمی‌توان به راحتی نتایج را به تمامی افراد شاغل در هر حیطه‌ای تعمیم داد.
- ۲- با توجه به موضوع رضایت شغلی توجیه سازمان برای انجام تحقیق و اطمینان از محرمانگی اطلاعات شخصی و سازمانی کارکنان علاوه بر زمان بر بودن باعث شد نظارت پژوهشگر حین اجرا و جمع‌آوری اطلاعات کمی مشکل‌ساز شود.
- ۳- از آنجایی تنها یک پرسشنامه معتبر برای سبک زندگی در این حوزه وجود دارد باعث شد تا اجبار برای انتخاب این پرسشنامه مجموع تعداد سوالات پرسشنامه‌های این تحقیق بسیار افزایش دهد و این امر منجر به کاهش همکاری و دقت در پاسخگویی کارکنان را در بر داشته باشد.
- ۴- تناسب جنسیت در این سازمان یکسان نبود و تعداد جنسیت مذکر بسیار بیشتر بود.

**پیشنهاد‌های پژوهش**

- ۱- این عنوان پژوهش در سایر مراکز و سازمان‌ها انجام شود تا قدرت تعمیم نتایج به جامعه افزایش یابد.
- ۲- ارائه نتایج پژوهش‌ها به سازمان‌ها تا با بهره‌گیری از دستاوردهای پژوهش امکان و اجازه تحقیقات آتی به پژوهشگران آسان‌تر داده شود.
- ۳- برای اطمینان بیشتر از نتایج و عدم وابستگی ب ابزار پژوهشی خاص از ابزارهای دیگر که تعداد سؤال‌های کمتری دارد ولی در عین حال ویژگی‌های روان‌سنجی مناسب داشته باشند در این حوزه بهره‌گیری شود.
- ۴- طراحی پرسشنامه معتبر، بومی و با حداقل تعداد سوال برای متغیر سبک زندگی.
- ۵- انجام تحقیقاتی مشابه در مراکز و سازمان‌هایی که شرایط جنسی یکسان‌تری دارند.
- ۶- پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی عوامل مداخله‌گر مانند عوامل اقتصادی، تأهل و... مورد کنترل قرار گیرند.
- ۷- سایر متغیرهای روانشناسی مثبت نگر با رضایت شغلی کارکنان مورد بررسی قرار گیرد.

**پیشنهاد‌های کاربردی**

- ۱- سنجش و مورد توجه قرار دادن متغیرهای سبک زندگی و تاب‌آوری افراد هنگام استخدام.
- ۲- فراهم کردن محیط و شرایطی برای ارتقاء و بهبود سبک زندگی کارکنان مانند تعیین زمانی برای ورزش کردن کارکنان.
- ۳- پیشنهاد می‌شود محیط‌های کاری علاوه بر در نظر گرفتن پیشگیری از حوادث، در مورد مسائلی نظیر حفظ سلامت روان‌شناختی نیز طراحی و تغییر داده شود.
- ۴- پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها به جهت بهبود سبک زندگی کارکنان، وعده‌های غذایی سالم‌تری را در برنامه غذایی سازمان قرار دهند.
- ۵- سنجش میزان سلامت روان‌شناختی کارکنان و برگزاری دوره‌های در جهت ارتقاء آن.

## منابع

- انستیتو روان پزشکی تهران. (۱۳۹۳). قابل دسترس در پایگاه اینترنتی [http://www.yektaweb.com/~mhrnet/rdsm\\_assay.php?sid=1&mod=assay\\_profile&assa\\_y\\_id=487&slc\\_lang=fa&sid=1](http://www.yektaweb.com/~mhrnet/rdsm_assay.php?sid=1&mod=assay_profile&assa_y_id=487&slc_lang=fa&sid=1). ۱۳۹۳ دی ۱۰
- حدیدی، ف. (۱۳۹۳). تعیین رابطه بین سبک‌های استادی و سبک زندگی مادران با تاب آوری نوجوانان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی. دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه آزاد تهران مرکز.
- دلاور، ع. (۱۳۹۲). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی. چاپ دوازدهم، تهران: نشر رشد.
- رحیمیان بوگر، ا؛ اصغر نژاد فرید، ع. (۱۳۸۷). رابطه سرسختی روان‌شناختی و خود تاب آوری با سلامت روان در جوانان و بزرگسالان بازمانده زلزله شهرستان بم. روان پزشکی و روانشناسی بالینی ایران، سال چهاردهم، شماره ۱، ص ۶۲-۷۰.
- سایینگتون، اندرو. (۱۹۸۹). بهداشت روانی. ترجمه: حمیدرضا حسین شاهی برواتی. (۱۳۹۰). تهران: نشر روان، چاپ هشتم.
- کوشکی، ش؛ هومن، ع؛ زاهدی، س. (۱۳۸۸). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عوامل رضایت شغلی دبیران. فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز. سال اول شماره ۴، ۸۳-۹۰.
- لعلی، م؛ عابدی، ا؛ کجباف، م. (۱۳۹۱). ساخت و اعتبار یابی پرسشنامه سبک زندگی (LSQ)، پژوهش‌های روان‌شناختی، دوره ۱۵، شماره ۱، ص ۸۰-۶۴.
- مأمّن پوش، م. (۱۳۸۸). بررسی رابطه تیپ شخصیتی (برونگرا- درون‌گرا) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان ذوب آهن اصفهان. مقاله سایت راسخون. قابل دسترسی در پایگاه اینترنتی <http://rasekhoon.net/article/print-28270.aspx> بازپایابی شده در ۲۰ مهر ۱۳۹۳.
- محمدی، م؛ جزایری، ع؛ رفیعی، ا؛ جوکار، ب؛ پور شهباز، ع. (۱۳۸۵). بررسی عوامل تاب آوری در افراد در معرض خطر سوء مصرف مواد مخدر. روانشناسی دانشگاه تبریز، سال ۱، شماره‌های ۲ و ۳، ص ۲۲۴ - ۲۰۳.
- ملک‌زاده و همکاران (۱۳۸۴). تأثیر تنش شغلی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز کارون اهواز. فصلنامه پایش، سال چهارم، شماره چهارم، ص. ۲۷۶-۲۷۱.
- مهدوی کنی، م. (۱۳۷۸). مفهوم سبک زندگی و گستره آن در علوم اجتماعی. تحقیقات فرهنگی ایران، (۱)۱، ص ۲۳۰-۱۹۹.
- مهدوی کنی، م. (۱۳۹۰). دین و سبک زندگی. تهران: نشر دانشگاه امام صادق (ع).
- نعامی، ع و شکرکن، ح. (۱۳۸۳). بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی. علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال یازدهم، شماره‌های ۱ و ۲، ص ۷۰-۵۷.
- Alexopoulos EC, et al, (2014).** Exploring Stress Levels, Job Satisfaction, and Quality of Life in a Sample of Police Officers In Greece, *Safety and Health at Work*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.shaw.2014.07.004>.
- Connor K.M; Davidson .J.R.T. (2003).** Development of a new Resilience Scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Journal of Depression and Anxiety* 18: pp.76-82.

- Górny, M. (2018).** The importance of work in human life and development. The consequences of unemployment. *REFLEKSJE*, 18, 51-65.
- Herman, H. (1998).** Long, term out come and rehabilitation. *curent opinion in psychiatry*, 11. 1-30.
- Larry R & etal. (1990).** Relationship Between levels of job satisfaction expressed by North Carolina Vocatinal Agriculture Teachers & their perceptions toward the agricultural education Teaching Profession. *Journal of Agricultural Education*,1, 1-30.
- Liu Ya, Wang Zhen-Hong, Li Zheng-Gen (2012).** Affective mediators of the influence of neuroticism and resilience on life satisfaction, *Personality and Individual Differences* 52, pp. 833–838. Journal homepage: [www.elsevier.com/locate/paid](http://www.elsevier.com/locate/paid).
- Reineholm, C; Gustavsso, M; Liljegre, M; Ekber, K. (2012).** The importance of work conditions and health for voluntary job mobility: a two-year follow-up. *BMC Public Health*, (12), 682-688.
- Woods, D. (1997).** Women in non-traditional versus traditional occupations social comparison, job satisfaction and career success, university of Saskatchewan Saskatoon, department of psychology.