

بررسی اثر سبک زندگی اسلامی بر نگرش شغلی کارکنان

حسین عظیمی *

فاطمه اونق ***

نبی‌اله شاکرمی **

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۲/۰۳

پذیرش نهایی: ۱۳۹۶/۱۲/۲۰

چکیده

سبک زندگی کارکنان و تأثیر آن بر نگرش شغلی آن‌ها و شاخص‌های زیرمجموعه آن از قبیل (رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی) از جمله مسائل مهم در کیفیت زندگی کاری به‌شمار می‌رود. این موضوع در جوامع اسلامی، زمانی اهمیت دو چندان می‌یابد که تأثیر سبک زندگی اسلامی بر نگرش شغلی مورد بررسی قرار گیرد. در این پژوهش ضمن بررسی تأثیر سبک زندگی اسلامی بر نگرش در حالت کلی، تأثیر آن بر هر یک از مؤلفه‌های نگرش شغلی (رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی) و همچنین اثر مؤلفه میانجی ارزشهای درون سازمانی در میزان تأثیرگذاری سبک زندگی اسلامی بر نگرش شغلی کارکنان ۱۲ سازمان منتخب مراکز استانهای لرستان و زنجان سنجیده شد. داده‌های تحقیق از طریق پرسشنامه با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی، بین ۴۳۰ نفر از کارکنان، توزیع و نتایج از طریق الگوی معادلات ساختاری و با نرم‌افزارهای $Spss23$ و $PLS2$ تجزیه و تحلیل شد. در این پژوهش سه پرسشنامه به‌منظور سنجش نگرش شغلی کارکنان، سبک زندگی اسلامی و تبیین ارزشهای درون سازمانی طراحی شد. اعتبار این سه پرسشنامه با استفاده از ضریب همسانی درونی آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۹۶ و ۰/۹۴ و ۰/۹۴۷ تأیید شد که از ۰/۷ بیشتر بود. ضمن اینکه روایی پرسشنامه و برازش الگو از طریق نرم‌افزار $PLS2$ تأیید شد. در این پژوهش، هشت فرضیه از نه فرضیه تأیید و نشان داده شد که سبک زندگی اسلامی می‌تواند بر نگرش شغلی و سازمانی کارکنان تأثیر مثبتی داشته باشد.

کلیدواژه‌ها: سبک زندگی اسلامی، نگرش شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، وابستگی شغلی، ارزشهای درون سازمانی.

* نویسنده مسئول: عضو هیأت علمی گروه مدیریت و حسابداری، دانشگاه زنجان

h.azimi@znu.ac.ir

** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی اسلامی، دانشگاه زنجان

nabishkarami@yahoo.com

*** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی اسلامی، دانشگاه زنجان

مقدمه

نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر، عامل با ارزش و سرمایه‌ای بی‌پایان در جهت رشد و توسعه سازمانها است. از همین رو توجه به تأمین نیازهای جسمانی، روانی و اجتماعی می‌تواند انگیزه کارکنان و بالطبع میزان بهره‌وری آنان را افزایش دهد. از طرفی کارایی و اثربخشی کارکنان به نوع نگرش شغلی آنان بستگی دارد. در مطالعات نظام یافته و علمی حوزه رفتار سازمانی نیز از میان نگرشهای مرتبط با فعالیتهای شغلی، سه متغیر وابستگی شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بیش از همه مورد توجه است.

وابستگی شغلی، درجه یا میزانی است که شخص، شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند (رابینز، ۱۳۷۷)؛ به عبارت دیگر اینکه افراد چقدر به کار دل می‌بندند و در واقع وقت خود را با شغلشان سپری می‌کنند، میزان وابستگی شغلی آنها را مشخص می‌سازد (عباسی، ۱۳۷۷). وابستگی شغلی یکی از عوامل مهم زندگی کاری است که به جنبه‌های اساسی شغل، جاذبه مثبت می‌بخشد و به انگیزش، رشد فردی و رضایت شغلی منجر می‌شود (استردام و رودیت^۱، ۲۰۰۶).

تعهد سازمانی حالتی است که فرد، سازمان را معرف خود می‌داند و آرزو می‌کند که در عضویت سازمان بماند. مفهوم تعهد سازمانی، معین کننده سه عرصه مهم از احساس یا رفتار فردی است که در سازمان مشغول به کار است: ۱) اعتقاد به سازمان و پذیرش اهداف و ارزشهای آن ۲) تمایل به عضویت و ماندن در سازمان ۳) تمایل به سعی و تلاش برای سازمان، ورای آنچه در قراردادش با سازمان درج شده است (آرمسترانگ، ۱۳۷۷).

رضایت شغلی به عنوان یکی دیگر از مؤلفه‌های نگرش شغلی مطرح در مطالعات رفتار سازمانی جایگاه بسیار بااهمیتی دارد (موریس و بلوم^۲، ۲۰۰۲). رضایت شغلی به نگرش لحظه‌ای فرد درباره شغلش گفته می‌شود. در واقع رضایت شغلی در یک برش مقطعی از نگرش شغلی است که در یک لحظه خاص برای فرد متجلی می‌شود و اگر بعد زمان و پایداری در آن حاکم شود به نگرش شغلی می‌انجامد. در پژوهشی ناریمائواتی (۲۰۰۷) نشان داد، تأثیر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت کارکنان بر عملکرد، مثبت و معنادار است؛ یعنی اگر شخصی تعهد و رضایت

1 - Strydom. A; Roodt, G

2 - Morris A. Bloom. JR

شغلی خوبی داشته باشد، عملکرد خوبی هم از خود نشان می‌دهد و به ماندن در سازمان مایل است. صداقتی فرد و خلیج اسدی (۱۳۹۰) نیز به این نتیجه رسیدند که میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد و با افزایش یکی، دیگری نیز افزایش می‌یابد.

در این میان سبک زندگی و ابعاد آن نیز به عنوان شاخصی از وضعیت زیستی، روانی و اجتماعی بر مبنای آنچه مورد قبول عموم است، می‌تواند پیش‌بینی‌کننده نگرش شغلی باشد. به نظر می‌رسد در جامعه اسلامی، اسلام به‌عنوان دین کامل باید بیش از دیگر سبک‌های زندگی در مسلمانان و کارکنان مسلمان در سازمانها تأثیرگذار باشد. به اجمال، منظور از سبک زندگی اسلامی، سبک زندگی اجتماعی است که همه یا بیشتر مردم یا قشر مؤثری از جامعه اسلامی بدان عمل می‌کنند و در رفتارشان منعکس می‌شود. در سبک زندگی اسلامی مسائلی مورد نظر است که اسلام در آنجا نظر دارد؛ یعنی موضوعاتی که مورد قبول اسلام یا مورد انتقاد، طرد و نفی اسلام است؛ به عبارت دیگر این مسائل شأنیت آن را دارد که اسلام درباره آنها اظهار نظر کند (مصباح، ۱۳۹۲). مهدوی کنی سبک زندگی دینی را چنین تعریف کرده است: «عموم ادیان دارای نظام معنایی، آموزه‌ها و ساختارهایی هستند که پیروانش را در ایجاد سبک زندگی مبتنی بر آنها توانمند می‌کنند. این گونه سبک زندگی ناشی از فرهنگ دینی را می‌توان سبک زندگی دینی نامید» (مهدوی کنی، ۱۳۸۷: ۱۸۷). رهبر معظم انقلاب نیز اشارات بسیاری به سبک زندگی اسلامی - ایرانی کرده‌اند. فارغ از اینکه اصطلاح «سبک زندگی» در فرهنگ واژگان حضرت آیت‌الله خامنه‌ای تازگی دارد یا نه، آنچه از آن به عنوان سبک زندگی یاد می‌کنند از همان آغاز رهبری ایشان یا حتی قبل‌تر از آن دغدغه ایشان بوده است: «بنده زمان ریاست جمهوری در شورای عالی انقلاب فرهنگی قضیه طرح لباس ملی را مطرح کردم و گفتم بیاید یک لباس ملی درست کنیم [...] عربها لباس ملی خودشان را دارند، هندیها لباس ملی خودشان را دارند، اندونزیاییها لباس ملی خودشان را دارند [...] من و شما که ایرانی هستیم، لباسمان چیست؟» (امام خامنه‌ای، ۱۳۸۳)^(۱).

بنابراین با طرح این نمونه، می‌توان گفت، سبک زندگی اسلامی، یک دغدغه برای حاکمیت جامعه اسلامی ایران بوده و هست. از سوی دیگر با تجمیع هر دو مبحث سبک زندگی اسلامی و نگرش شغلی از آنجا که سازمانهای دولتی از جمله ارگانهایی هستند که بسیار با مردم سر و کار دارند، نوع نگرش شغلی کارکنان آنها و تأثیرگذاری سبک زندگی اسلامی بر آن نگرشها می‌تواند

در سیاستگذاری مسئولان مورد استفاده قرار گیرد. در این پژوهش محقق بر آن است تا اثر سبک زندگی اسلامی را بر نگرش شغلی بررسی کند و به این سؤالات پاسخ دهد که: "آیا سبک زندگی اسلامی در نگرش شغلی کارکنان سازمانهای مورد مطالعه تأثیر دارد؟ میزان تأثیر سبک زندگی اسلامی بر نگرش شغلی سازمانهای مورد مطالعه چقدر است؟ در کدامیک از سازمانهای مورد مطالعه سبک زندگی اسلامی بر نگرش شغلی اثر بیشتری دارد؟ در این تحقیق با مطالعه تعدادی از سازمانهای منتخب در مراکز استانهای زنجان و لرستان پاسخهای لازم به این سؤالات و دغدغه‌های این مسئله ارائه شده است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱. نگرش شغلی

نگرش در واقع احساسات و برداشتهای نسبتاً پایدار و بلندمدت انسان نسبت به موضوعات یا اشیا است که بر ادراک افراد تأثیر دارد. نگرشها از طریق تبدیل به نیت رفتاری بر رفتار اثر می‌گذارد. نگرشها پیچیده است. اگر از مردم درباره نگرشها نسبت به سازمانی که برای آن کار می‌کنند، سؤال کنید، شاید پاسخ ساده‌ای بشنوید؛ اما احتمالاً دلیل پیچیده‌ای پشت آن جواب قرار دارد. شواهد فراوان تأکید دارند که هر عمل مدیران، که باعث بهبود نگرش کارکنان شود، اثربخشی سازمان را افزایش می‌دهد (رابینز^۱، ۱۳۸۶ به نقل از الوانی و لرستانی، ۱۳۹۴). بیشتر تحقیقاتی که در زمینه نگرش شغلی انجام شده، نشان‌دهنده تأثیر سه متغیر رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی بر نگرش شغلی است که در این بخش به طور خلاصه به آنها اشاره شده است.

الف) رضایت شغلی

رضایت شغلی به عنوان احساسی خوشایند، قضاوت، ارزش، سازه‌ای چند بعدی، متغیری مستقل و گاه به عنوان متغیری وابسته در متون شناسایی شده است. لاک^۲ (۱۹۶۹) رضایت شغلی را حالت لذت و انبساط خاطری می‌داند که به فردی به دلیل کاربست ارزشهایش در هر شغل دست می‌دهد. آروی^۳ (۱۹۹۵) نیز رضایت شغلی را حالتی احساسی یا عاطفی می‌داند که فرد در پی

1 - Rabbins

2 - Locke

3 - Arwa

ارزیابی کلی شغلش تجربه می‌کند. این مباحث نشان می‌دهد که در کنار لحظه‌ای بودن موضوع رضایت شغلی، تداوم تجربه و رضایت، می‌تواند به دیدگاه و نگرشی منجر شود که در صورت وابستگی شغلی و تعهد سازمانی از حالت رضایت شغلی لحظه‌ای به حالت نگرش شغلی نسبتاً پایدار تبدیل می‌شود. بنابراین با توجه به این مطالب درباره رضایت شغلی و نگرش شغلی می‌توان فرضیه اول را بدین صورت ارائه کرد:

H₁: رضایت شغلی کارکنان با نگرش شغلی آنان رابطه مثبت دارد.

ب) وابستگی شغلی

از نظر رید^۱ (۲۰۰۸) وابستگی شغلی به همانند سازی روانشناختی با شغل یا به درجه‌ای اشاره دارد که بر حسب آن شغل مرکز هویت شخص می‌شود. وابستگی شغلی به اثربخشی سازمانی، تولید و روحیه کارمندی به شکل مهمی از طریق درگیر کردن کارکنان در کارشان و همچنین از این طریق کمک می‌کند که کار را تجربه‌ای با معنا و کامل می‌سازد (کارملی^۲، ۲۰۰۵). مهداد (۱۳۸۹) معتقد است وابستگی شغلی با انگیزش و خشنودی شغلی رابطه تنگاتنگی دارد و از خشنودی شغلی مهمتر است ضمن اینکه وابستگی شغلی به ویژگیهای شخصی و ماهیت وظایف کاری وابسته است. از طریق وابستگی شغلی، می‌توان انتظار نگرش مثبت و پایدارتری نسبت به شغل را از افراد داشت؛ به عبارت دیگر با تکمیل رویکرد لحظه‌ای رضایت شغلی، می‌توان انتظار داشت که وابستگی شغلی بتواند رویکرد پایداری را به شغل ارائه کند و سازه مناسبی برای تکمیل موضوع نگرش شغلی باشد؛ هرچند این رویکرد پایدار با حضور متغیر دیگری به نام تعهد سازمانی کاملتر خواهد شد. بنابراین می‌توان یکی از فرضیه‌های تحقیق را بدین صورت تدوین کرد:

H₂: وابستگی شغلی کارکنان با نگرش شغلی آنها رابطه مثبت دارد.

ج) تعهد سازمانی

تعهد سازمانی نشانگر هویت و وابستگی فرد به سازمان است. تعهد سازمانی را می‌توان هم ناشی از عوامل شخصی مانند سن و سابقه خدمت در سازمان دانست و هم ناشی از ویژگیهای سازمانی مانند میزان آزادی کارکنان در تصمیم‌گیری و احساس امنیت شغلی. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که بین تعهد سازمانی، غیبت و جابه‌جایی کارکنان رابطه معکوس وجود دارد؛ ولی با

1 - Reid

2 - Karmely

بازدهی رابطه مثبت و مستقیم دارد. مهمترین تعریف تعهد به آلن و مایر^۱ (۱۹۹۰) مربوط است. آنها تعهد سازمانی را حالتی روانی می‌دانند که بیانگر نوعی تمایل، نیت و الزام به منظور ارائه اشتغال در یک سازمان بوده و در برگیرنده سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری است. تعهد عاطفی به وابستگی عاطفی و تعلق خاطر برای انجام کار و تمایل به ماندن جهت ادامه اشتغال در سازمان اطلاق می‌شود. تعهد مستمر به هزینه‌های ناشی از ترک سازمان اطلاق می‌شود که هر چه سرمایه‌گذاری کارکنان بیشتر باشد، احتمال ترک خدمت کمتر خواهد بود ضمن اینکه در صورت وجود تعهد هنجاری، افراد ادامه خدمت و کار در سازمان را وظیفه و مسئولیت خود می‌دانند. قاعدتاً اعتقاد به اهداف سازمان و تمایل به تحقق اهداف و باقی ماندن در عضویت سازمان، طی زمان حادث می‌شود و این امر در نوع نگرش فرد در دراز مدت ریشه دارد؛ به عبارت دیگر، تعهد سازمانی، همانند وابستگی شغلی، رویکرد پایدارتری به نگرش شغلی می‌دهد و با اضافه کردن عامل رضایت شغلی، جنبه‌های مختلف یک نگرش، کامل می‌شود. می‌توان ادعا کرد که با وجود این سه عامل، نگرش شغلی، احساسی نسبتاً پایدار نسبت به شغل خواهد بود که در کاهش غیبت و ترک شغل و افزایش بازدهی و عملکرد کاری کارکنان تأثیر بسزایی خواهد داشت؛ لذا در این بخش، می‌توان فرضیه تحقیق را به این صورت مطرح کرد:

H3: تعهد سازمانی کارکنان با نگرش شغلی آنها رابطه مثبت دارد.

۲. سبک زندگی اسلامی

سبک زندگی^۲ مجموعه‌ای از طرز تلقی‌ها، ارزشها، شیوه‌های رفتار، حالتها و سلیقه‌ها در هر چیزی را در بر می‌گیرد. موسیقی عامه، تلویزیون، آگهی‌ها، همه و همه تصورها و تصویرهایی بالقوه از سبک زندگی فراهم می‌کند. بیشتر مردم معتقدند که باید سبک زندگی خود را آزادانه انتخاب کنند (خوشنویس، ۱۳۸۸). بوردیو^۳ (۱۹۸۴) سبک زندگی را نتیجه قابل رؤیتی از ابراز عادت می‌داند. از نظر او، همه چیزهایی که انسان را احاطه کرده است، مثل مسکن، اسباب و اثاثیه، کتابها، سیگار، عطرها، لباس و غیره بخشی از سبک زندگی او را تشکیل می‌دهد (امام جمعه زاده و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۰۵). افزون بر اینکه سبک زندگی به خانه و اثاثیه محدود نمی‌شود و تمام چیزها

1 - Allen and Meyer

2 - Life Style

3 - Bourdieu

مانند الگوهای روابط اجتماعی، سرگرمی، مصرف و لباس را در بر می‌گیرد و نگرشها، ارزشها و جهان‌بینی فرد و گروهی را منعکس می‌کند که عضو آن است (تری^۱، ۱۹۹۶: ۳). از دیدگاه گیدنز (۱۳۸۵)، سبک زندگی، روش الگومند مصرف، درک و ارزشگذاری محصولات فرهنگ مادی است که استقرار معیارهای هویتی را در چهارچوب زمان و مکان ممکن می‌سازد. به طور کلی تعاریف و دیدگاه‌ها به دو گروه تقسیم می‌شود: گروه اول، مجموعه تعاریفی است که سبک زندگی را جنبه‌ای از رفتار می‌داند و ارزشها، نگرشها و جهتگیری ذهنی افراد را از دایره این مفهوم، بیرون می‌گذارد. رویکرد دوم، ارزشها و نگرشها را نیز بخشی از سبک زندگی می‌داند. این تقسیم‌بندی به نوعی ماهیت میان رشته‌ای دارد؛ به این ترتیب که رویکرد اول در جامعه‌شناسی غالب است اما رویکرد دوم در روانشناسی نمود بیشتری دارد (فاضلی، ۱۳۸۲).

برخی اندیشمندان معتقدند که در نگاهی کلان، دین و سبک زندگی، اجزای فرهنگ است؛ پس در حال تعامل است. افزون بر این، نگاه کلان در بحث مفهومی، تعریفها و ویژگیهای دین و سبک زندگی نشان می‌دهد امکان ذاتی برقراری رابطه میان این دو مفهوم وجود دارد؛ زیرا سبک زندگی مطابق تعریف، الگو یا کلیت رفتاری ناشی از تمایلات و ترجیح است و از آنجا که تمایلات و ترجیحها تحت تأثیر نظام معنایی افراد است، یکی از نظامهای معنایی، همان دین است. باید اذعان کرد که همه یا بیشتر ادیان دارای نظام معنایی، آموزه‌ها، نهادها و ساختارهایی هستند که ییروانشان را در ایجاد سبکهای زندگی مبتنی بر آنها توانمند می‌کنند. این گونه سبک زندگی را، که ناشی از فرهنگ دینی است، می‌توان «سبک زندگی دینی» نامید (مهدوی کنی، ۱۳۸۷).

در مجموع باید گفت سبک زندگی راههای گوناگون زندگی فرد یا گروه است و شامل الگوها، اعتقادات، سلیقه‌ها و ارزشها و هنجارهایی است که در زندگی روزمره به کار می‌رود (تنهایی و خرم، ۱۳۸۹: ۱۲۵). هر مکتب مذهبی، سبک زندگی برای بشریت عرضه می‌کند و مدعی است، جامعه مطلوب و زندگی سالم در نتیجه پیروی از روش زندگی است که آنان عرضه کنند. اسلام یکی از بنیانهای سازنده سبک زندگی انسان است (رجب نژاد و همکاران، ۱۳۹۱: ۹). مفهوم سبک زندگی اسلامی با مفهوم سبک زندگی که آدلر بیان می‌کند، شباهتهایی دارد. بعضی از این شباهتها شامل ۱- توجه به ارزشها ۲- کل نگر ۳- غایت‌گرایی ۴- جهت‌یابی فردی ۵- خود خلاق است (هادوی، ۱۳۹۱: ۴۲). در الگوی اسلامی تصمیمات را به گونه‌ای می‌گیرند که تحرک

فکری او حاکمانه باشد نه خادمانه و نه در خدمت هواهای نفسانی (خطیبی و ساجدی، ۱۳۹۲: ۱۶). از سوی دیگر در برخی از آیات قرآن سبک زندگی مورد تأیید اسلام نیز بیان شده است تا انسانها بدانند سبک زندگی مطلوب اسلامی و ویژگیها و آثار آن چیست و رسیدن به آن، ممکن است. غایت آموزه‌های دینی، رهایی از وضع موجود سبک زندگی غیر اسلامی و رسیدن به حیات طیبه و سبک زندگی اسلامی است (رجب نژاد و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۰). مهمترین نوآوری در مفهوم سبک زندگی اسلامی این است که به آموزه‌های اسلامی و کلیت اسلام نگاه شده است. بر این اساس، هر رفتاری که بخواهد مبنای اسلامی داشته باشد، باید حداقل‌هایی از شناخت و عواطف اسلامی را پشتوانه خود قرار دهد. در سبک زندگی از دیدگاه روانشناختی، جامعه‌شناختی و علوم پزشکی تنها به رفتار نگریسته می‌شود؛ اما در هیچ یک نیت افراد، شناختها و عواطف آنان به‌شمار نمی‌رود. سبک زندگی اسلامی، نمی‌تواند بی‌توجه به نیتها باشد؛ مانند نماز که اگر اعتقاد به خداوند و معاد را پشتوانه خود نداشته باشد، رفتار اسلامی به‌شمار نمی‌رود (کاوایانی، ۱۳۸۸: ۸۱).

با توجه به مجموعه مطالب ادبیات نظری و پیشینه مطالعات، می‌توان گفت که سبک زندگی اسلامی بر نگرش شغلی کارکنان می‌تواند تأثیرگذار باشد؛ لذا فرضیات ذیل قابل طرح است:

H₄: سبک زندگی اسلامی با نگرش شغلی رابطه مثبت دارد.

H₅: سبک زندگی اسلامی با رضایت شغلی رابطه مثبت دارد.

H₆: سبک زندگی اسلامی با وابستگی شغلی رابطه مثبت دارد.

H₇: سبک زندگی اسلامی با تعهد سازمانی رابطه مثبت دارد.

H₈: سبک زندگی اسلامی با تبیین ارزشهای درون‌سازمانی رابطه مثبت دارد.

H₉: تبیین ارزشهای درون‌سازمانی با نگرش شغلی رابطه مثبت دارد.

در مجموع با توجه به ادبیات نظری و پیشینه مطالعات، می‌توان الگوی مفهومی پژوهش را با

اذعان به نوآوری‌های ذیل در قالب نمودار ۱ ترسیم کرد:

۱ - با توجه به مطالعات محقق درباره موضوع پژوهش، پژوهشی که نشانگر بررسی رابطه

مستقیم بین نگرش شغلی و سبک زندگی اسلامی باشد، مشاهده نشده است.

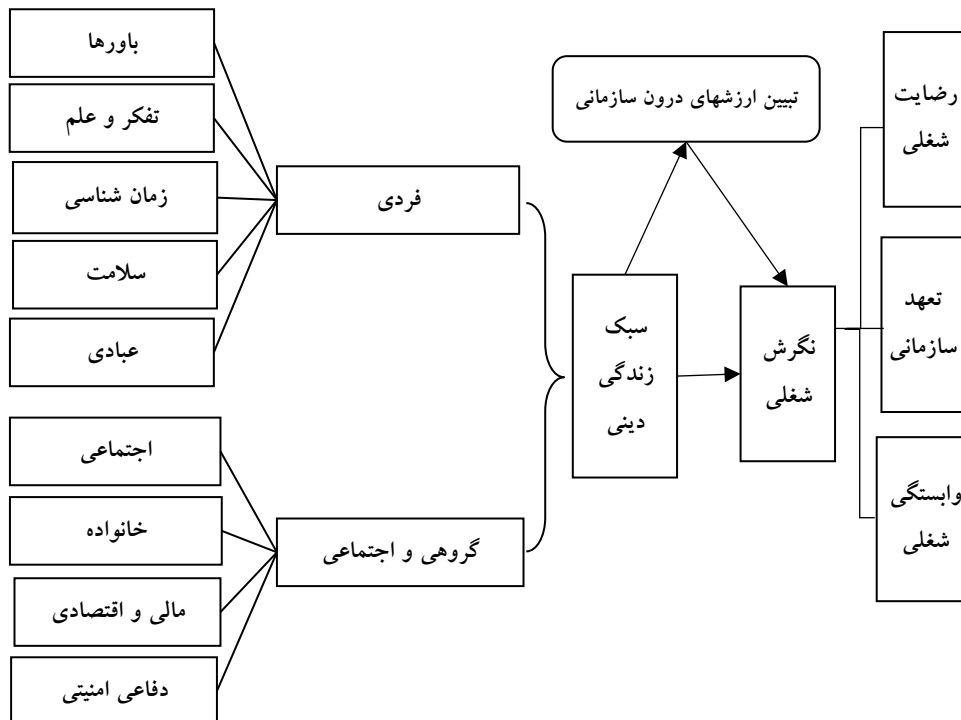
۲ - در این پژوهش علاوه بر بررسی رابطه سبک زندگی اسلامی بر نگرش شغلی کارکنان،

متغیرهای زیرمجموعه نگرش شغلی (شامل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، وابستگی شغلی) نیز

مورد بررسی قرار گرفته است.

۳- در این پژوهش از متغیر ارزشهای درون سازمانی نیز به عنوان متغیر میانجی استفاده شده است که حاصل مطالعات محقق در بین سازمانها و منابع این پژوهش بوده و پرسشنامه آن، محقق ساخته است.

۴- پرسشنامه سبک زندگی اسلامی نیز با توجه به پرسشنامه ۱۳۵ سؤالی کاویانی (۱۳۹۰)، که ده مؤلفه سبک زندگی اسلامی را می‌سنجد، توسط محقق بازننگری، و بعد از گرفتن پیش‌آزمون، پرسشنامه‌ای حاوی ۷۱ سؤال و نه مؤلفه توسط محقق تهیه، و پرسشنامه نگرش شغلی نیز به صورت محقق ساخته تهیه شد.



نمودار ۱: الگوی مفهومی پژوهش (با اقتباس از کاویانی، ۱۳۹۲ و یافته‌های محقق)

روش پژوهش

پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی، و از لحاظ روش جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی - همبستگی است. به این دلیل کاربردی است که نتایج این پژوهش، می‌تواند در سازمانها و ادارات به منظور توسعه و بهبود عملکرد و اثربخشی سازمانی مورد استفاده قرار گیرد و به این دلیل از نوع همبستگی

است؛ زیرا رابطه متغیرها را مورد بررسی قرار می‌دهد و با استفاده از پرسشنامه و پاسخهای آن از سوی کارکنان می‌توان رابطه بین سبک زندگی اسلامی و نگرش شغلی را شناسایی و تبیین کرد. جامعه آماری این تحقیق شامل تمام کارکنان سازمانها و ادارات (تأمین اجتماعی، کمیته امداد، شهرداری، جهاد کشاورزی، بانک ملی و بانک سپه) در شهرهای خرم آباد و زنجان (مراکز استانهای لرستان و زنجان) به تعداد $N = 4469$ نفر هستند. تعداد حجم نمونه پس از پیش‌آزمون پرسشنامه بین ۴۰ نفر و محاسبه انحراف واریانس نمونه اولیه ($S^2 = 0/29$) بر اساس فرمول،
$$\eta = \frac{NZ^2s^2}{(N-1)d^2+z^2s^2}$$
 محاسبه و برابر با ۴۰۵ نفر به دست آمد؛ با این حال برای پرهیز از آریبی پاسخها ۴۳۰ پرسشنامه تکثیر شد و برای گردآوری اطلاعات روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی مورد استفاده قرار گرفت. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات در این پژوهش، مجموعه پرسشنامه استاندارد و محقق ساخته بود که پاسخ‌دهندگان، پاسخهای خود را در طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای انتخاب می‌کردند.

در پرسشنامه محقق ساخته ارزشهای درون سازمانی ۱۸ گویه مورد ارزیابی قرار گرفت. پرسشنامه محقق ساخته نگرش شغلی نیز حاوی سه متغیر (تعهد سازمانی، وابستگی شغلی و رضایت شغلی) با ۳۶ گویه سنجیده، و پرسشنامه استاندارد سبک زندگی اسلامی (کاویانی، ۱۳۹۰) بر اساس نه شاخص زیر بومی سازی شد و با ۷۴ گویه مورد سنجش قرار گرفت.

- شاخص اجتماعی به وظایفی اشاره می‌کند که فرد در ارتباط با دیگران، فراتر از خود و خانواده خود انجام می‌دهد.

- شاخص عبادی به وظایفی از زندگی اشاره دارد که رابطه بین فرد و خداوند را نشان می‌دهد.

- شاخص باورها به مفاهیم درونی شده‌ای اشاره دارد که به طور مستقیم وظایف رفتاری زندگی نیست؛ اما در لایه‌های زیرین عاطفی و شناختی، حضور دارد.

- شاخص تفکر و علم به فضای شناختی فرد اعم از شناختهای موجود در فرد و تلاش برای افزایش شناختهای خود اشاره دارد.

- شاخص مالی به رفتارهایی از فرد اشاره دارد که مستقیم یا غیر مستقیم به امور اقتصادی و مادی زندگی مربوط می‌شود.

- شاخص دفاعی - امنیتی به وظایفی اشاره دارد که به صورت فردی یا اجتماعی به امنیت افراد و

جامعه مربوط می‌شود.

- شاخص خانواده به رفتارها و روابط فرد از این حیث اشاره دارد که عضوی از خانواده است.
- شاخص سلامت به تمام اموری اشاره دارد که به گونه‌ای در سلامت جسمانی و روانی فرد، ایفای نقش می‌کند.

- شاخص زمان‌شناسی به وظایف فرد در ارتباط با استفاده بهینه از زمان مربوط می‌شود.
در جدول ۱، تعداد سنجه‌های سنجش هر متغیر مکنون و ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌ها ارائه شده است. ضریب پایایی کرونباخ تمام متغیرها در این مطالعه از حداقل مقدار ۰/۷ بیشتر است و سنجه‌ها پایایی زیادی دارد. هم‌چنین، باگازی و پی^۱ استاندارد بیش از ۰/۶ را برای پایایی ترکیبی^۲ بیان کرده‌اند. همان‌طور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، تمام مقادیر پایایی ترکیبی بیش از ۰/۶ است؛ بنابراین الگوی اندازه‌گیری از پایایی ترکیبی مناسبی برخوردار است. برای بررسی روایی (اعتبار) همگرا^۳ در الگوی PLS معیار میانگین واریانس استخراج شده^۴ تحلیل شد. این شاخص نشان‌دهنده میزان واریانس است که یک سازه از نشانگرهایش به دست می‌آورد. از آنجا که میزان ۰/۴ مقدار ملاک برای سطح پذیرش میانگین واریانس استخراج شده است، همان‌گونه که در جدول مشخص است، تمام مقادیر میانگین واریانس استخراج شده مربوط به سازه‌ها مقداری بیش از ۰/۴ را نشان می‌دهد و این مطلب گویای حد قابل قبول برای روایی همگرای پرسشنامه پژوهش است.

1 - Bagozzi & Yi

2 - Composite Reliability (CR)

3 - Convergent validity (AVE)

4 - Average variance extracted

جدول ۱: معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و روایی همگرایی سازه‌های متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد گویه	میانگین واریانس استخراج شده	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
اجتماعی	۸	۰/۴۵۱۴	۰/۸۲۲۲	۰/۸۶۵۳
عبادی	۱۰	۰/۴۷۴۱	۰/۸۷۳۹	۰/۸۹۸۸
باورها	۱۶	۰/۴۵۵۳	۰/۹۱۹۲	۰/۹۲۹۷
تفکر و علم	۸	۰/۵۷۴۶	۰/۸۹۳۷	۰/۹۱۵۱
مالی	۷	۰/۵۲۷۷	۰/۸۵۰۷	۰/۸۸۶۳
دفاعی - امنیتی	۶	۰/۵۹۷۷	۰/۸۶۴۴	۰/۸۹۸۸
خانواده	۸	۰/۵۲۸۹	۰/۸۶۶۹	۰/۸۹۷
سلامت	۵	۰/۵۷۲۱	۰/۸۰۹۶	۰/۸۶۸۷
زمان‌شناسی	۳	۰/۶۳۳۴	۰/۷۱۰۶	۰/۸۳۸۳
سبک زندگی اسلامی	۷۴	۰/۵۲۶۱	۰/۸۸۳۶	۰/۹۰۷۱
تعهد سازمانی	۱۰	۰/۵۹۴۷	۰/۹۲۱۱	۰/۹۳۵۱
وابستگی شغلی	۱۲	۰/۵۵۵۹	۰/۹۲۵۲	۰/۹۳۶۷
رضایت شغلی	۱۴	۰/۵۶۶۶	۰/۹۳۹۶	۰/۹۴۷۶
نگرش شغلی	۳۶	۰/۸۱۲	۰/۸۸۳۴	۰/۹۲۸۲
ارزشهای درون سازمانی	۱۸	۰/۵۲۹۱	۰/۹۴۷۴	۰/۹۵۲۷

یافته‌های پژوهش

به منظور تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها ابتدا ویژگیهای جمعیت‌شناختی پاسخگویان مشخص شد؛ به عنوان نمونه برای بررسی چگونگی توزیع نمونه آماری از حیث متغیرهایی نظیر جنسیت، سن، سابقه فعالیت در سازمان، سابقه فعالیت در پست فعلی، تأهل، میزان تحصیلات، سطح درآمد، نوع سازمان و نوع استان در نمونه مورد بررسی، جدول فشرده ذیل گویای وضعیت نمونه‌های آماری در این پژوهش و بیانگر صحت نمونه‌گیری و دقت نتایج پژوهش است.

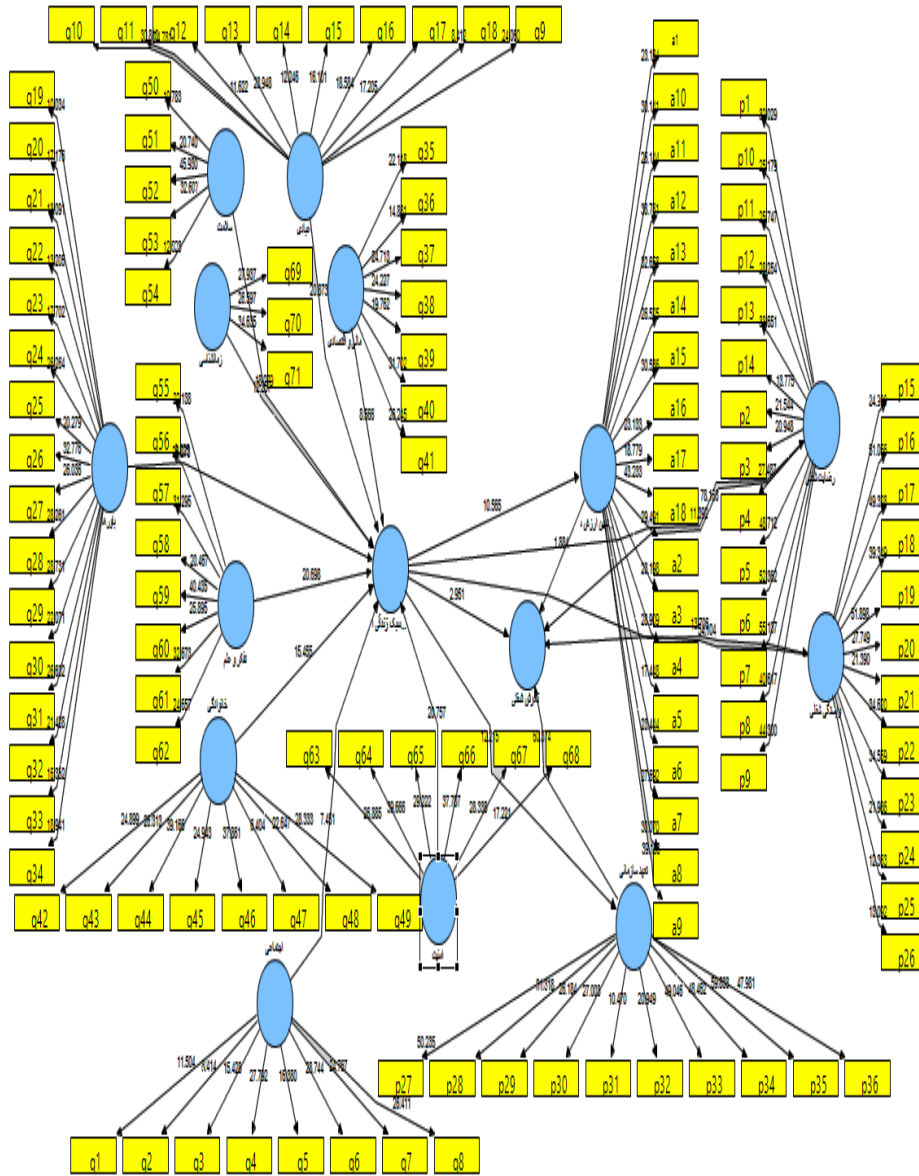
جدول ۲: وضعیت پاسخ دهندگان از لحاظ جمعیت شناختی در یک نگاه

تعداد حجم نمونه	تعداد جامعه آماری	جامعه آماری	
۳۰	۱۱۴	بانک سپه	مرکز استان لرستان
۳۰	۳۱۹	بانک ملی	
۴۵	۸۸۵	تأمین اجتماعی	
۳۰	۵۶	جهاد کشاورزی	
۳۰	۷۱	کمیته امداد امام(ره)	
۵۰	۷۱۵	شهرداری	
۲۱۵	۲۱۶۰	جمع کل خرم آباد	
۳۰	۱۲۴	بانک سپه	مرکز استان زنجان
۲۰	۳۱۸	بانک ملی	
۴۵	۸۰۰	تأمین اجتماعی	
۳۰	۲۸۸	جهاد کشاورزی	
۳۰	۱۸۷	کمیته امداد امام(ره)	
۶۰	۵۹۲	شهرداری	
۲۱۵	۲۳۰۹	جمع کل زنجان	
۴۳۰	۴۴۶۹	جمع کل مراکز دو استان	

در این پژوهش از الگویابی معادلات ساختاری^۱ و روش حداقل مربعات جزئی^۲ برای آزمون فرضیه‌ها و برازندگی الگو استفاده شد. نتایج تحلیل داده‌ها در نمودار ۲ و ۳ و جدول ۳ درج شده است. همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود بجز یک فرضیه تمام فرضیه‌ها تأیید شد؛ به این ترتیب که با توجه به ضریب مسیر، اگر مقدار احتمال (p-value) از سطح معنی‌داری ۵ درصد کمتر باشد و عدد معنی‌داری از ۱/۹۶ بزرگتر باشد، می‌توان نتیجه گرفت این ضریب مسیر در سطح ۵ درصد معنی‌دار است؛ در غیر این صورت فرضیه رد می‌شود.

1 - Structural Equation Modeling (SEM)

2 - Partial least Squares (PLS)



نمودار ۳: الگوی پژوهش در حالت معناداری پارامترها

جدول ۳: خلاصه نتایج روابط بین متغیرها

اثر متغیر	بر متغیر	ضریب مسیر	t-value	نتیجه فرضیه
ارزشهای درون سازمانی	نگرش شغلی	۰/۰۰۵	۱/۹۱	رد
سبک زندگی اسلامی	نگرش شغلی	۰/۰۰۵	۲/۲	تأیید
سبک زندگی اسلامی	تبیین ارزشها	۰/۴۳۵	۱۰/۹۴۸	تأیید
سبک زندگی اسلامی	رضایت شغلی	۰/۴۳۵	۱۱/۳۹۲	تأیید
سبک زندگی اسلامی	وابستگی شغلی	۰/۵۲۶	۱۳/۷۰۶	تأیید
سبک زندگی اسلامی	تعهد سازمانی	۰/۴۵۷	۱۲/۲۱۵	تأیید
رضایت شغلی	نگرش شغلی	۰/۳۶۱	۷۸/۱۶۳	تأیید
وابستگی شغلی	نگرش شغلی	۰/۳۶۷	۵۴/۱۰۴	تأیید
تعهد سازمانی	نگرش شغلی	۰/۳۹۱	۶۸/۳۷۴	تأیید

برای بررسی وجود همبستگی و جهت رابطه میان متغیرها از آزمون همبستگی اسپیرمن (به دلیل غیر نرمال بودن توزیع دادها) در محیط نرم افزاری SPSS استفاده شده است. نتایج مربوط به تجزیه و تحلیل ضریب همبستگی برای تمام متغیرها (ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق) در جدول ۴ مشخص گردیده است. نتایج آزمون نشان می‌دهد، تمامی فرضیاتی که در بخش قبل مورد تأیید قرار گرفت در این آزمون هم مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به اینکه ضریب همبستگی مثبت بود، جهت همه روابط مثبت (مستقیم) است.

جدول ۴: نتایج آزمون همبستگی میان متغیرهای پژوهش

رابطه (همبستگی) متغیر	با متغیر	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	نتیجه فرضیه	جهت همبستگی
سبک زندگی اسلامی	نگرش شغلی	۰/۰۰۰	۰/۵۰۹	تأیید	مثبت (مستقیم)
سبک زندگی اسلامی	ارزشهای درون سازمانی	۰/۰۰۰	۰/۴۱۸	تأیید	مثبت (مستقیم)
سبک زندگی اسلامی	رضایت شغلی	۰/۰۰۰	۰/۴۲۳	تأیید	مثبت (مستقیم)
سبک زندگی اسلامی	وابستگی شغلی	۰/۰۰۰	۰/۵۳۰	تأیید	مثبت (مستقیم)
سبک زندگی اسلامی	تعهد سازمانی	۰/۰۰۰	۰/۴۲۴	تأیید	مثبت (مستقیم)
رضایت شغلی	نگرش شغلی	۰/۰۰۰	۰/۹۰۱	تأیید	مثبت (مستقیم)
وابستگی شغلی	نگرش شغلی	۰/۰۰۰	۰/۸۸۸	تأیید	مثبت (مستقیم)
تعهد سازمانی	نگرش شغلی	۰/۰۰۰	۰/۸۹۳	تأیید	مثبت (مستقیم)

برای بررسی کیفیت یا اعتبار الگو^۱ از بررسی اعتبار اشتراک^۲ و شاخص بررسی اعتبار حشو با افزونگی^۳ استفاده شد. شاخص اشتراک، کیفیت الگوی اندازه‌گیری هر بلوک را می‌سنجد. شاخص حشو با در نظر گرفتن الگوی اندازه‌گیری کیفیت، الگوی ساختاری را برای هر بلوک درون‌زاد اندازه‌گیری می‌کند. مقادیر مثبت این شاخصها نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول الگوی اندازه‌گیری و ساختاری است. در جدول ۵، مقادیر هر یک از شاخصهای مربوط به متغیرهای مستقل و وابسته می‌آید. همان‌طور که مشاهده می‌شود، شاخصها مثبت و بزرگتر از صفر است و الگو اعتبار مناسبی دارد.

جدول ۵: بررسی کیفیت یا اعتبار الگو

اعتبار افزونگی (حشو)	اعتبار اشتراک	متغیر
۰/۲۹۶	۰/۲۹۶	اجتماعی
۰/۴۳۶	۰/۴۳۵۹	امنیت
۰/۳۹۵	۰/۳۹۵	باورها
۰/۴۴۹	۰/۴۴۹	تفکر و علم
۰/۴۰۷	۰/۴۰۷	خانوادگی
۰/۲۷۵	۰/۲۷۵	زمانشناسی
۰/۳۶۳	۰/۳۶۲	سلامت
۰/۳۶۹	۰/۳۶۹	عبادی
۰/۳۷۴	۰/۳۷۴	مالی و اقتصادی
۰/۵۳۳	۰/۴۲۶	سبک زندگی اسلامی
۰/۰۹۸	۰/۴۷۸	ارزشهای درون سازمانی
۰/۱۰۱	۰/۵۰۴	رضایت شغلی
۰/۱۵۰	۰/۴۶۹	وابستگی شغلی
۰/۱۲۱	۰/۵۱۱	تعهد سازمانی
۰/۷۹۵	۰/۵۹۳	نگرش شغلی

1 - Cross - validation
 2 - CV - Communnality
 3 - CV - Redundancy

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این پژوهش برای به دست آوردن درک درستی از ارتباط بین سبک زندگی اسلامی با نگرش شغلی، ارتباط بین سبک زندگی اسلامی با تک تک مؤلفه‌های نگرش شغلی و همچنین ارتباط سبک زندگی اسلامی با متغیر میانجی ارزشهای درون سازمانی و ارتباط بین متغیر میانجی ارزشهای درون سازمانی با نگرش شغلی انجام گرفت. برای ارائه الگو از دیدگاه اسنادی و به عبارتی علت و معلولی متناسب با داده‌ها استفاده شد. آزمون فرضیه‌ها نشان داد سبک زندگی اسلامی بر نگرش شغلی کارکنان تأثیر دارد. اگر افراد مورد بررسی، سبک زندگی اسلامی داشته باشند، نگرش شغلی مثبتی خواهند داشت. وقتی فرد دارای نگرش مثبت نسبت به شغلش باشد، نتیجه آن رضایت شغلی خوب و تعهد سازمانی قوی و همچنین وابستگی زیاد نسبت به شغلش است. هم‌چنین نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهد که سبک زندگی اسلامی هم بر رضایت شغلی و هم بر تعهد سازمانی اثر می‌گذارد؛ لذا نتیجه گرفته می‌شود که سبک زندگی اسلامی با رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری دارد هم‌چنین طبق آزمون فرضیه‌ها، ارتباط بین سبک زندگی اسلامی و نگرش شغلی و هم‌چنین ارتباط بین سبک زندگی اسلامی و ارزشهای درون سازمانی تأیید شد؛ اما این فرضیه، که ارزشهای درون سازمانی با نگرش شغلی رابطه معناداری دارد، رد شد. در تفسیر این نتایج می‌توان گفت، سبک زندگی اسلامی کارکنان سبب می‌شود که هم ارزشهای اسلامی درون سازمان رعایت، و هم نگرش شغلی مثبت در کارکنان تقویت شود به طوری که آنها حتی نسبت به تعهدات غیر مکتوب سازمان (قرارداد روانی) در مقابل خود، نظری مثبت دارند. بنابراین به رفتارهایی فراتر از حیطه کاری خود اقدام می‌کنند. کارکنانی که رفتارهایی فراتر از حیطه کاری خود انجام می‌دهند، نگرش شغلی مثبت را نیز رفتاری مؤثر در جهت هدفهای سازمان می‌دانند.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که ارزشهای درون سازمانی نمی‌تواند به عنوان متغیر میانجی بین رابطه سبک زندگی اسلامی و نگرش شغلی کارکنان عمل کند؛ چون از شرایط میانجی بودن این است که: ۱ - بین متغیر میانجی و متغیر مستقل رابطه باشد. ۲ - بین متغیر میانجی و متغیر وابسته رابطه باشد. ۳ - بین متغیر مستقل و متغیر وابسته رابطه باشد؛ لذا نتایج پژوهش نشان داد که فرضیه H₉: ارزشهای درون سازمانی با نگرش شغلی رابطه دارد، رد شد و بنابراین شرط میانجی بودن را از

دست داد.

نتایج فرضیات پژوهش نشان می‌دهد، سبک زندگی اسلامی با نگرش شغلی و مؤلفه‌های نگرش شغلی (تعهد سازمانی، وابستگی شغلی و رضایت شغلی) دارای رابطه مثبت است؛ لذا با تأکید بر سبک زندگی اسلامی می‌توان به جلب تعهد سازمانی، وابستگی شغلی و رضایت شغلی کارکنان و در پی آنها به ایجاد نگرش شغلی مثبت در سازمان کمک کرد بی‌اینکه کارکنان احساس کنند رفتاری فراتر از حیطه وظایف خود انجام می‌دهند؛ زیرا افرادی که اصول مهم سبک زندگی اسلامی را می‌دانند و سبک زندگی اسلامی را سبک زندگی خود انتخاب کرده‌اند در کارها همیشه رضای خدا را مد نظر دارند و به همین دلیل نسبت به کارشان نگرشی مثبت دارند. نتایج این پژوهش با پژوهشهایی که قبلاً انجام شده است، تفاوتها و شباهتهایی دارد؛ از آن جمله می‌توان بیان کرد: ۱- در این پژوهش مانند دیگر پژوهشها در این زمینه برای سنجش پایایی و روایی و هم‌چنین تحلیل‌های مربوط به آمار توصیفی از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. ۲- در این تحقیق برای برازش الگو و معادلات ساختاری از نرم‌افزار PLS استفاده شد. ۳- اغلب پژوهشهای قبلی به یکی از مؤلفه‌های نگرش شغلی مانند رضایت شغلی پرداخته، اما در این پژوهش هر سه مؤلفه (رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی) را مد نظر قرار داده است. ۴- در مورد موضوع مورد پژوهش تحقیقات زیادی مشاهده نشد و تنها تحقیقاتی که مشاهده شد به سنجش رابطه رضایت شغلی با سبک زندگی مربوط بود؛ اما در این پژوهش به بررسی اثر سبک زندگی اسلامی بر نگرش شغلی پرداخته شد که چنین موردی در تحقیقات قبلی مشاهده نشده است. ۵- جامعه آماری و حجم نمونه در این پژوهش را دو استان تشکیل می‌دهد که در پژوهشهای قبلی چنین موردی مشاهده نشده است.

پیشنهادهای کاربردی به صورت ذیل ارائه می‌گردد:

۱- با توجه به رابطه مثبت بین سبک زندگی اسلامی و نگرش شغلی (و زیرمجموعه‌های آن شامل رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی)، پیشنهاد می‌شود که سازمانها ضمن تقویت دینداری کارکنان، که عامل مؤثری در افزایش نگرش شغلی مثبت، رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی به شمار می‌آید، زمینه کنترل سبک زندگی در ارتقای سطح کیفی نگرش شغلی مثبت را برای آنان فراهم سازند. البته لازم به ذکر است که در تقویت دینداری باید به بعد اعتقادی و عملی (رفتاری) دینداری تأکید شود.

۲ - با توجه به تأیید رابطه یاد شده، برنامه‌ریزان و سیاستگذاران می‌توانند با فراهم کردن برنامه‌های آموزشی، فرهنگی، تفریحی ورزشی و هنری (از جمله برگزاری کلاسهای ورزشی، بازدید از موزه‌ها و آثار هنری و تئاتر) توسط دفتر منابع انسانی، کمیته آموزش یا دیگر بخش‌های مرتبط، سازمانها را در جهت ارتقای نگرش شغلی مثبت کارکنان کمک کنند. به نظر می‌رسد با برگزاری این برنامه‌ها، سازمان می‌تواند میزان رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را افزایش دهد.

۳ - با توجه به تأیید رابطه، پیشنهاد می‌شود حضور گروه‌های مرجع شامل علما و روحانیون، شخصیت‌های دانشگاهی، لشکری و کشوری، هنرمندان و متخصصان علمی در بحث سبک زندگی و پخش دیدگاه‌های آنان به منظور ارتقای نگرش شغلی مثبت با توجه به الگو بودن بسیاری از آنان برای کارکنان در اولویت برنامه‌های سازمانها قرار گیرد.

۴ - همان‌طور که نتایج فرضیات نشان می‌دهد که بنیادی‌ترین روش برای افزایش نگرش شغلی مثبت کارکنان، گسترش سبک زندگی مذهبی و شناخت معارف الهی و باورهای مذهبی است، پیشنهاد می‌شود که مسئولان و معاونان از طریق برنامه‌ریزی به منظور تقویت باورهای دینی کارکنان و شناخت بیشتر نوع سبک زندگی مذهبی آنان بویژه در آغاز استخدام، زمینه لازم ارتقای نگرش شغلی (رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی) آنان را فراهم سازند.

۵ - به نظر می‌رسد تأکید بر عناصر اجتماعی و فرهنگی کارکنان و هنجارسازی آنها، تحقیقات کاربردی هر چه بیشتر به منظور شناسایی دقیق سبک زندگی و مؤلفه‌های این سبک بین کارکنان و پر کردن اوقات فراغت آنان با منابع فرهنگی و اجتماعی نیز دارای اهمیت بسزایی باشد.

۶ - با توجه به نتایج اعتباریابی الگوی PLS2 و هم‌چنین پرسشنامه طراحی شده منطبق با آن و با در نظر گرفتن زمان و شیوه اجرا و آسانی تحلیل داده‌ها و تفسیر نتایج، این الگو و پرسشنامه آن، نظام مناسبی برای تشخیص عارضه‌های سازمانی حوزه توسعه منابع انسانی سازمانهای مورد مطالعه است. سازمان می‌تواند با استفاده از این الگو نیازهای واقعی کارکنان را مورد شناسایی و اولویت‌بندی قرار دهد و مسیر تعالی سازمانی را با تمرکز بر اولویتهای ضروری هموار سازد.

۷ - با توجه به گستردگی موضوع و نیاز اساسی سازمانها به شناخت این حوزه (سبک زندگی و نگرش شغلی) و هم‌چنین تأکیدات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) پیشنهاد می‌شود طرحهای تحقیقاتی ملی و منطقه‌ای به صورت دوره‌ای در سازمانها طراحی و اجرا شود و یک گروه

کارشناسی، یافته‌های مختلف را بررسی و جمع‌بندی کنند و ضمن ارائه الگو در مناطق مختلف و با توجه به قشرها و طبقه‌های متفاوت کارکنان در بدنه سازمان، برنامه‌های فرهنگی و اجتماعی مناسب را به منظور کنترل و هدایت سبک‌های زندگی به سوی الگوی مطلوب طراحی، و به مسئولان ارائه کنند.

۸- پیشنهاد می‌شود کارگروهی با عنوان راهکارهای افزایش رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی تشکیل شود تا با آسیب‌شناسی، نقاط ضعف را به قوت و تهدیدات به فرصت تبدیل گردد.

پیشنهاد برای پژوهش‌های آینده به صورت ذیل ارائه می‌گردد:

۱- با توجه به همبستگی خوب سبک زندگی اسلامی با نگرش شغلی و مؤلفه‌های آن (رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی)، پیشنهاد می‌شود که تحقیقات جداگانه‌ای در استانهای مختلف و توسط دفترهای تحقیقات کاربردی سازمانها انجام شود؛ چرا که به دلیل کمبود مطالعات در این حوزه، مقایسه نتایج آنها با هم می‌تواند در رسیدن به وضعیت مطلوب راهگشا باشد.

۲- با توجه به اینکه پژوهش‌های اندکی در مورد سبک زندگی صورت گرفته است، پیشنهاد می‌شود که تحقیقات جداگانه‌ای در زمینه سبک زندگی کارکنان سازمانها در استانهای مختلف انجام شود و پس از مقایسه نتایج، الگوی جدید از سبک زندگی کارکنان در سازمانها طراحی شود.

۳- پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سطحی گسترده‌تر و در دیگر استانهای کشور صورت گیرد و رابطه متغیرهای پژوهش بین کارکنان و شاغلان دیگر نهادها و سازمانها مورد بررسی و مقایسه قرار گیرد.

۴- پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، تأثیر وضعیت تأهل کارکنان، تحصیلات، نوع استخدام و سابقه خدمت بر متغیرهای نگرش شغلی (تعهد سازمانی و وابستگی شغلی و رضایت شغلی) و هم‌چنین مؤلفه‌های سبک زندگی بررسی شود.

۵- با توجه به اینکه بررسی تأثیر فرهنگها و قومیت‌های مختلف در این پژوهش جزء اهداف پژوهش نبود، پیشنهاد می‌شود ارتباط آنها با سبک زندگی اسلامی و نگرش شغلی کارکنان در پژوهش‌های آینده مورد بررسی قرار گیرد.

۶- پیشنهاد می‌شود به طور خاص در پژوهش‌های آینده، شیوه‌های ارتقای نگرش شغلی مثبت

(تعهد سازمانی، وابستگی شغلی و رضایت شغلی) بین کارکنان بررسی شود.

یادداشت

۱ - بیانات مقام معظم رهبری در دیدار با جمعی از جوانان استان همدان، ۱۳۸۳/۰۴/۱۷.

منابع فارسی

- آرمسترانگ، مایکل (۱۳۷۷). *تعهد سازمانی*. ترجمه محمد رضا ربیعی. فرهنگ و تعادل. ش ششم.
- الوانی، سیدمهدی؛ لرستانی، احسان (۱۳۹۴). بررسی تأثیر نگرش شغلی بر تسهیم دانش و ارتباط آن با رفتار شهروندی سازمانی در بانک قوامین. *مجله مدیریت توسعه و تحول*. دوره ۲۰: ۱۰ - ۱.
- امام‌جمعه‌زاده، سیدجواد؛ مرنودی، زهره؛ رهبرقاضی، محمدرضا؛ سعیدی ابواسحاق، لیلا (۱۳۹۲). بررسی رابطه مصرف رسانه و سبک زندگی در بین دانشجویان دانشگاه اصفهان. *فصلنامه پژوهش‌های ارتباطی*. ش ۲: ۱۰۱ - ۱۲۰.
- تنهایی، حسین ابوالحسن؛ خرمی، شمس (۱۳۸۹). بررسی رابطه جامعه‌شناختی باورهای دینی و سبک زندگی بر اساس نظریه و روش گافمن، مطالعه موردی کرمانشاه سال ۱۳۸۸. *فصلنامه پژوهش اجتماعی*. ش ۶: ۱۹ - ۴۱.
- حیدرنژاد، علیرضا (۱۳۹۳). *رابطه سبک زندگی و رضایت شغلی (مورد مطالعه کارکنان نیروی انتظامی شهر تهران)*. پایان نامه دکتری اقتصاد و توسعه. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی. دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- خطیبی، حسین؛ ساجدی، ابوالفضل (۱۳۹۲). مروری بر شاخص‌های سبک زندگی اسلامی. *مجله معرفت*. ش ۱۸۵: ۱۳ - ۲۶.
- رایبیز، استیفن‌پی (۱۳۷۷). *رفتار سازمانی*. ج ۱ و ۲ و ۳. ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی. تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رجب‌نژاد، محمدرضا؛ حاجی، یحیی؛ مهدوی طالب، امیر؛ رجب‌نژاد، سعید (۱۳۹۱). بررسی سبک زندگی اسلامی از منظر حیات طیبه در قرآن. *نشریه علمی - پژوهشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی*. ش ۱: ۹ - ۲۹.
- شاکرمی، نبی‌اله (۱۳۹۵). *بررسی اثر سبک زندگی دینی (اسلامی) بر نگرش شغلی کارکنان سازمانهای منتخب مراکز استانهای لرستان و زنجان*. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی اسلامی. دانشگاه زنجان.
- صیاد، محمد (۱۳۹۲). *بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی در بین کارکنان شرکت نفت و گاز شهر گچساران*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد

- ارسنجان. دانشکده علوم انسانی.
- عباسی، داوود (۱۳۷۷). بررسی عوامل مؤثر بر تعهد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه زنجان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس تهران.
- فاضلی، محمد (۱۳۸۲). مصرف و سبک زندگی. قم: انتشارات صبح صادق.
- کاویانی آرانی، محمد (۱۳۸۸). طرح نظریه سبک زندگی براساس دیدگاه اسلام و ساخت آزمون سبک زندگی اسلامی و بررسی ویژگیهای روان‌سنجی آن. رساله دکتری روان‌شناسی. دانشگاه اصفهان.
- کاویانی آرانی، محمد (۱۳۹۰). کمی‌سازی و سنجش سبک زندگی اسلامی. روانشناسی و دین. س ۴. ش ۲: ۲۷ - ۴۴.
- کاویانی آرانی، محمد (۱۳۹۲). سبک زندگی اسلامی و ابزار سنجش آن. چ سوم. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- کاویانی، محمد (۱۳۸۸). تربیت اسلامی، گذر از اهداف کلی به اهداف رفتاری. مجله پژوهش‌های میان‌رشته‌ای قرآن کریم. ش ۳: ۲ - ۱۴.
- کلاین، پل (۱۳۸۰). راهنمای آسان تحلیل عاملی. ترجمه سید جلال صدرالسادات و اصغر مینایی. تهران: سمت.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۸۵). تجدد و تشخیص (جامعه و هویت شخصی در عصر جدید). ترجمه ناصر موفقیان. تهران: نشرنی.
- مروستی، زهرا (۱۳۹۴). بررسی تأثیر متغیرهای شغلی بر تعهد سازمانی با توجه به نقش میانجی کیفیت زندگی کاری. اولین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت.
- مهداد، علی (۱۳۸۹). مطالعه میزان رفتارهای شهروندی سازمانی و رابطه آن با عملکرد وظیفه اعضای هیأت علمی دانشگاههای بزرگ استان اصفهان. طرح پژوهشی.
- مهدوی کنی، محمد سعید (۱۳۹۰). دین و سبک زندگی. تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
- نیکوکار، غلامحسین؛ خیری، علیرضا؛ تابان، محمد؛ صیدی، فریده (۱۳۹۳). تأثیر سبک زندگی اسلامی بر موفقیت تحصیلی. مدیریت اسلامی. س ۲۲. ش ۱: ۱۹۷ - ۲۱۱.
- هادوی، اصغر (۱۳۹۱). آغاز سبک زندگی اسلامی از خراسان شمالی. ماهنامه پاسدار اسلام. ش ۳۷۲: ۴۲-۴۳.
- هرسی، پاول؛ بلانچارد، ایچ کنت (۱۳۸۸). مدیریت رفتار سازمانی. چ چهارم. ترجمه سید مهدی الوانی. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.

منابع انگلیسی

- Bourdieu, P. (1984). *Distinction*, Newyork: Routledge And Kegan Paul.
- Chang SC, Lee MS. "Relationships among Personality Traits, Job Characteristics, Job Satisfaction and Relationship of the Personality Traits and Organizational Commitment with Turnover Intention . J Human Relation 39:1005-10, 16.Organizational Commitment - An Empirical Study in Taiwan" *The Business Review*, Cambridge. Hollywood: Dec 2006, 6, 201-207.
- Li , huang . (2007). An Empirical Study of the
- McCook, K. D. (2002), "Organizational Perceptions and Their Relationships to Job Attitude,

- Effort, Performance, and Organizational Citizenship Behaviors", A Dissertation Submitted to The Graduate Faculty of The Louisiana State University, For The Degree of Doctor of Philosop.
- Meyer, P. & Allen, J. (1993). Commitment to organization and occupation extension and test of three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78(4). 538-551.
- Morris A. Bloom. JR. (2002). "Contextual factors affecting job satisfaction and organizational commitment in community mental health centers undergo system changes in the financing of care". University of California, USA. *Hun*. 4 (2); PP: 71-83
- Oreilly, C.; Chatman, J., & Caldwell. D. (1991). People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*. 34:487-516.
- Strydom A; Roodt, G. (2006). "Developing a predictive model of subjective organizational culture". *SA Journal of Industrial Psychology*, 32 (4); PP: 15-25.
- Thyra C. (1996), "Definition of Life Style and its Application to Travel Behavior", Department of Marketing at the Aarhus V, Denmark.

