

بررسی تأثیر سبک زندگی کارکنان ارتش جمهوری اسلامی ایران بر میزان تعهد سازمانی آنان (مطالعه موردی: کارکنان منطقه یکم امامت نداجا)

حمید کریمی^۱

نبی‌الله دهقان^۲

محمدرضا محمدی گودرزی^{۳*}

نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

یکی از سرمایه‌های بسیار مهم در هر سازمانی، نیروی انسانی آن سازمان است و موفقیت یا شکست هر سازمان تا حدود زیادی بستگی به عملکرد نیروی انسانی آن سازمان دارد. سبک زندگی به‌عنوان عاملی مؤثر بر رفتار کارکنان، تسهیل‌کننده تعهد سازمانی آن‌ها است. در نیروهای مسلح که با مقوله حیاتی امنیت و دفاع از جامعه سروکار دارند و برون‌داد فعالیت کارکنان این سازمان‌ها، تولید امنیت و ایجاد بازدارندگی در مقابل دشمنان است، ارزش سرمایه انسانی متعهد و متدین بیشتر نمایان می‌شود. این پژوهش به‌منظور بررسی تأثیر سبک زندگی بر میزان تعهد سازمانی کارکنان آجا انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان منطقه یکم امامت نداجا در سال ۱۳۹۸ بودند که از بین آن‌ها تعداد ۳۵۰ نفر با استفاده از روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. روش تحقیق از نوع همبستگی بوده و جهت گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه و برای تحلیل آماری داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که: بین بُعد نگرش‌ها و گرایش‌ها، بُعد فعالیت‌ها، بُعد روابط انسانی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود داشته و بُعد اموال تنها با تعهد مستمر رابطه معنادار دارد و این متغیر با سایر ابعاد تعهد سازمانی در این تحقیق فاقد رابطه معنادار است. در نتیجه سبک زندگی بر تعهد سازمانی کارکنان منطقه یکم امامت نداجا تأثیر مستقیم و مثبتی داشته و بین این دو متغیر یک رابطه قوی برقرار است. بر این اساس، تقویت سبک زندگی در ابعاد بیان‌شده به افزایش تعهد سازمانی کارکنان آجا منجر خواهد شد.

واژگان کلیدی:

سبک زندگی، تعهد سازمانی، ارتش جمهوری اسلامی ایران

۱. استادیار دانشکده علوم و فنون فارابی، تهران ایران.

۲. دانشیار دانشگاه مالک اشتر، تهران، ایران.

۳. دانشجوی دکترای مدیریت دفاعی راهبردی دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران.

*نویسنده مسئول: goodarzi2018@yahoo.com

مقدمه

سبک زندگی^۴ در نیمه دوم قرن بیستم مورد توجه جدی و اقبال جامعه‌شناسان قرار گرفت. با طرح مباحث مربوط به مدرنیته، هویت، مصرف و انگیزه‌های مصرف‌کنندگان از سوی جامعه‌شناسان، بستر مناسبی جهت رشد مطالعات و تحقیقات تجربی در این زمینه فراهم شد (فکوری و سلیمان‌پور، ۱۳۹۴: ۳۴). مفهوم سبک زندگی اولین بار در سال ۱۹۲۹ توسط آلفرد آدلر^۵ مطرح شد. به عقیده او سبک زندگی مفهومی است که افزون بر هدف، دربردارنده اندیشه فرد درباره خود و دنیا و همچنین شیوه منحصر به فرد او در تلاش برای رسیدن به هدف در شرایط خاص است (آزاد و رفیعی، ۱۳۹۶: ۲۷). از دیدگاه اسلام سبک زندگی، به مجموعه‌ای از موضوعات مورد قبول اسلام در عرصه زندگی اشاره دارد که بر اساس آن، معیار رفتار ما باید مبتنی بر اسلام و آموزه‌های اسلامی باشد. خدامحوری و حاکمیت ارزش‌های اسلامی در زندگی از مهم‌ترین معیارهای سبک زندگی مورد تأیید اسلام است؛ در واقع، در این سبک زندگی، زندگی فردی و اجتماعی افراد باید مبتنی بر اسلام و رهنمودهای قرآنی باشد (کاوایی و رسولی‌نژاد، ۱۳۹۰: ۸۶). دکتر مهدوی کنی پس از بررسی جامع مفهوم سبک زندگی از دیدگاه مکاتب و نظریه‌پردازان مختلف، سبک زندگی را به ابعاد چهارگانه اموال (سرمایه‌ای و مصرفی)، فعالیت‌ها (عادات، شغل، گذران اوقات فراغت و ...)، نگرش‌ها و گرایش‌ها و روابط انسانی (از فردی تا اجتماعی) تقسیم بندی نموده است (مهدوی‌کنی، ۱۳۸۷: ۲۷). اسلام در سبک زندگی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. ارزش‌های اسلامی بر نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران حاکم هستند. ارزش‌های اسلامی مطلق و دائمی‌اند، نه تاریخ‌مند و مربوط به زمانی خاص؛ بلکه باید همیشه این ارزش‌ها رعایت شود (عین‌القضاتی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۸).

با توجه به اهمیت و جایگاه خاص نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان، موفقیت یا شکست هر سازمان تا حدود زیادی بستگی به عملکرد نیروی انسانی آن سازمان دارد. تعهد سازمانی^۶ به‌عنوان عاملی مؤثر بر رفتار کارکنان در محیط کار، از عوامل بسیار مهم در پیشرفت و دستیابی به اهداف سازمانی بوده و کمبود آن در زمره مسائل و مشکلات سازمان‌ها محسوب می‌شود (باقری، ۱۳۸۹: ۳۶). در نیروهای مسلح که با مقوله بسیار مهم و حیاتی امنیت جامعه و دفاع از تمامیت ارضی کشور سر و کار دارد و برونداد فعالیت این کارکنان تولید امنیت و ایجاد

4 . Life Style

5 . Alfred Adler

6. Organizational Commitment

بازدارندگی در مقابل دشمنان است؛ ارزش سرمایه انسانی متعهد از اهمیت و جایگاه بالاتری برخوردار است.

آلن و می^۷ بارزترین تعریف تعهد سازمانی را در مطالعه خود تحت سه رویکرد شامل؛ تعهد به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان (تعهد عاطفی)، تعهد به عنوان درک هزینه‌های مربوط به ترک سازمان (تعهد مستمر) و تعهد به عنوان تکلیف به ماندن در سازمان (تعهد هنجاری) ارائه نمودند (آلن و می، ۱۹۹۷). لذا در این تحقیق پژوهشگر در صدد بررسی تأثیر سبک زندگی کارکنان ارتش جمهوری اسلامی ایران بر تعهد سازمانی آنان با تأکید بر کارکنان منطقه یکم امامت نیروی دریایی راهبردی می‌باشد.

مسئله تأثیرگذاری سبک زندگی کارکنان ارتش جمهوری اسلامی ایران بر تعهد سازمانی آنان و بررسی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر آن، از دغدغه‌های اصلی مسئولین و محققین محسوب می‌گردد. شناخت وضعیت جاری سبک زندگی کارکنان ارتش جمهوری اسلامی ایران و تعیین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مطرح در این حوزه در راستای احصاء اولویتهای موضوعی و مصدافی در زمینه تأثیر سبک زندگی بر تعهد سازمانی کارکنان از دیگر دغدغه‌های محققین بوده و مستلزم تحقیقات گسترده‌ای است که موضوع این تحقیق می‌باشد. پیرو تأکیدات صورت گرفته، مطالعات و تحقیقات در این حوزه گسترش یافته است (عین القضاتی و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۱).

با توجه به تجربیات خدمتی ۱۶ ساله محقق در منطقه یکم امامت نداجا و بررسی‌های میدانی در حوزه نیروی انسانی، بخشی از مشکلات اداری که مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) در مهر ماه سال ۱۳۹۱ در خراسان شمالی بدان اشاره فرمودند در یگان‌های آجا نیز مشهود می‌باشد (از قبیل؛ درخواست رهایی از خدمت زودتر از موعد، نهست و فرار و درخواست‌های زیاد جابجایی یگانی و...) که در نتیجه بر بهره‌وری کارکنان و توان رزمی یگان‌ها تأثیر منفی بر جای گذاشته است. منطقه یکم امامت نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران نیز از این روال مستثنی نبوده، لذا با توجه به نقش راهبردی این سازمان و ابلاغ مأموریت‌های بلندمدت دریانوردی در آب‌های آزاد و لزوم به کارگیری کارکنان متعهد و عملیاتی، واکاوی و رسیدگی به این مشکلات برابر منویات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی)، به عنوان مسئله این تحقیق شکل گرفته است. بنابراین دغدغه محقق با توجه به اهمیت مقوله به کارگیری کارکنان کیفی در مأموریت‌های دریانوردی، شناخت تأثیر سبک زندگی کارکنان آجا در ابعاد نگرش‌ها و گرایش‌ها، فعالیت‌ها، روابط انسانی و اموال و میزان تأثیرگذاری این ابعاد بر تعهد سازمانی آنان با تأکید بر منطقه یکم امامت نداجا می‌باشد.

یکی از مسئولیت‌های هر سازمان رسیدن به اهداف و آرمان‌هایی است که علت وجودی آن سازمان را تشکیل می‌دهد. داشتن قابلیت‌های معین (تخصص) الزاماً به اثربخشی در انجام کارها منتهی نمی‌شود. از جمله عواملی که در بقای سازمان‌ها مؤثر است عامل نیروی انسانی است. حفظ و نگهداری نیروی انسانی به‌عنوان اصلی‌ترین و پربهاترین منبع انجام کار از مهم‌ترین مسائل مدیران سازمان‌ها است و کمتر حاضر به از دست دادن آن بدون داشتن برنامه‌های جایگزین هستند. از این رو تعهد را که بیش از همه‌ی نگرش‌های شغلی می‌تواند به پیش‌بینی ترک خدمت کارکنان بینجامد دارای اهمیت می‌دانند. شناخت زیربناهای روان‌شناختی رفتار در سازمان‌ها عامل مهمی در سودمندی سازمان‌ها می‌باشد. در گذشته به علت ماهیت کار، بیشتر به ارتباط فرد با ماشین‌ها و دستگاه‌ها و محیط کاری توجه می‌شد، در حالی که اخیراً این توجه به سمت نحوه‌ی ارتباط کارمندان تغییر کرده است (ارتباط میان فردی و درون فردی). علیرغم همه‌ی این تغییرات، آنچه کمتر مورد توجه قرار گرفته است این است که چگونه خانواده بر تعاملات فرد با همکارانش در محیط کار تأثیر می‌گذارد؟ فرد در خانواده الگوهایی از تعامل را یاد می‌گیرد و در ارتباط با سازمان و همکارانش، آن‌ها را مجدداً تکرار می‌کند (Brown, 2018: 30).

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تعاریف

سبک زندگی: سبک زندگی به مجموعه رفتارها، مدل‌ها و الگوهای کنش‌های هر فرد اطلاق می‌شود که معطوف به ابعاد هنجاری، رفتاری و معنایی زندگی فردی و اجتماعی او بوده و نشان‌دهنده کم و کیف نگرش‌ها و گرایش‌ها، فعالیت‌ها، روابط و الگوی مصرف فرد می‌باشد. به عبارتی سبک زندگی دلالت بر ماهیت و محتوای روابط و تعاملات انسانی، فعالیت‌های فردی، نگرش‌ها و الگوی مصرف اشخاص و آحاد مردم در هر جامعه دارد (مهدوی‌کنی، ۱۳۸۷: ۲۶).

نقش: در اصطلاح جامعه‌شناسی، نقش عنوان یا برجستگی است که با آن جایگاه و الگوی رفتاری شخص در جامعه تعیین می‌گردد (گیدنز، ۱۳۹۷: ۱۵۷).

قشربندی: قشربندی نابرابری‌های ساختارمند میان گروه‌بندی‌های مختلف مردم بر اساس مزایای اجتماعی چون قدرت، ثروت و احترام است (وهر، ۱۳۹۵: ۲۰).

جهان بینی: نوع تفکر و برداشتی که یک مکتب نسبت به جهان و هستی عرضه داشته و در واقع تکیه‌گاه فکری همان مکتب محسوب می‌گردد (شفر، ۱۳۹۱: ۱۶).

ارتش جمهوری اسلامی ایران: ارتش جمهوری اسلامی ایران (آجا) پیکره اصلی نیروهای مسلح ایران را تشکیل می‌دهد و وظیفه اصلی آن پاسداری از استقلال و تمامیت ارضی و نظام جمهوری اسلامی ایران است (ماده ۳ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران).

منطقه یکم امامت نداجا: منطقه یکم امامت نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران جزء چهار منطقه اصلی نداجا بوده که در تابعیت ناوگان جنوب به مرکزیت بندر عباس در استان هرمزگان قرار دارد (رستمی، ۱۳۸۷: ۸۷۵).

تعهد سازمانی: نیرویی است که فرد را ملزم می‌کند در سازمان بماند و با تعلق خاطر جهت تحقق اهداف سازمان کار کند؛ فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد در سازمان باقی می‌ماند، اهداف آن را می‌پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف از خود تلاش زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می‌دهد (امامی، ۱۳۹۱: ۴۱).

ابعاد و مؤلفه‌های سبک زندگی

دکتر مهدوی‌کنی عناصر سبک زندگی را در چهار بُعد اموال، فعالیت‌ها، نگرش‌ها و گرایش‌ها و روابط انسانی دسته‌بندی می‌کند (مهدوی‌کنی، ۱۳۸۷: ۲۹) که این چهار بُعد به عنوان ابعاد اصلی سنجش سبک زندگی کارکنان منطقه یکم امامت نداجا در تحقیق حاضر مورد استفاده قرار گرفته است. در ادامه به بررسی هر یک از این ابعاد پرداخته می‌شود:

اموال

بررسی سبک زندگی در جامعه‌ای موضوعیت دارد که مصرف‌انبوه و فرهنگ مصرف‌گرایی در آن وجود دارد؛ پدیده‌ای که در عصر کنونی شاهد آن هستیم. بر این اساس سبک زندگی را باید بر اساس رفتارهایی سنجید که داشتن توان مالی در اراده کنشگر برای انجام دادن یا ندادن آن تأثیرگذار باشد یا میزان تأثیر آن‌ها به حدی باشد که بیشتر افراد جامعه قادر به انجام آن نباشند (فاضلی، ۱۳۸۲: ۶۹). منظور از اموال در تحقیق حاضر، دارایی‌های ثابت مشهودی است که توسط شخص خریداری شده و یا به هر طریق قانونی دیگری به تملک شخص درآمده است. اموال در این تحقیق به دو دسته سرمایه‌ای و مصرفی تقسیم می‌شود.

اموال سرمایه‌ای

در پژوهش حاضر اموال سرمایه‌ای در قالب دارایی‌های عینی و مشهود و در قالب موارد زیر برآورد می‌گردد:

۱. برخورداری از مسکن مناسب.
۲. رعایت قوانین اقتصادی اسلام در سرمایه‌گذاری‌ها.
۳. دغدغه‌های مالی.

۴. میزان پس انداز.

اموال مصرفی

منظور از اموال مصرفی اموال و دارایی‌هایی است که دارای عمر مفید کوتاه مدت بوده و بر اثر استفاده به مرور زمان به صورت جزئی یا کلی از بین می‌روند. در تحقیق حاضر اموال مصرفی در قالب موارد زیر ارزیابی می‌شوند:

۱. توجه به اسراف و تبذیر در مصرف سرمایه.

۲. حجم لوازم و اثاثیه تجملاتی منزل.

۳. قرض الحسنه.

بنابراین کارکنان با نمره بالا در هر دو این شاخص‌ها، از سبک زندگی مطلوب‌تری برخوردار بوده و انتظار می‌رود که این موضوع بر تعهد سازمانی آنان اثرگذار باشد (مهدوی‌کنی، ۱۳۸۷: ۴۷).

فعالیت‌ها

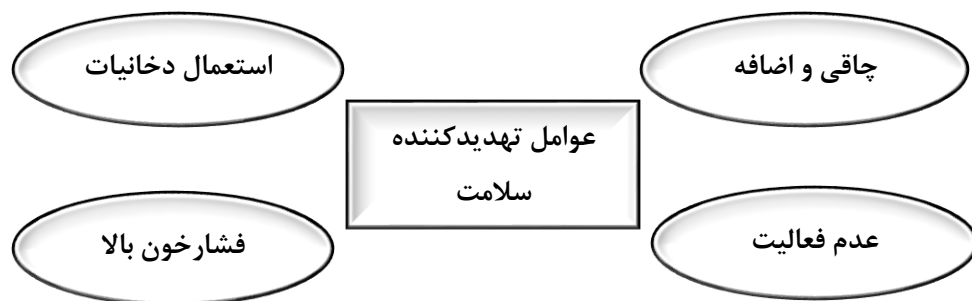
سبک زندگی مفهوم شایعی است که در اغلب موارد به عنوان روش زندگی مردم تعریف می‌شود و بازتاب دامنه‌ی کامل ارزش‌های اجتماعی، طرز برخورد و فعالیت‌ها است. از جمله متغیرهای سبک زندگی فعالیت‌های عادی و روزمره‌ای است که افراد آن را در زندگی خود پذیرفته و انجام می‌دهند و بدیهی است که این فعالیت‌ها بر روی تمام ابعاد زندگی آنان تأثیر گذار است.

در تحقیق حاضر فعالیت‌ها به چهار مؤلفه کلی تقسیم بندی می‌شوند:

سلامت

یکی از مواردی که رابطه مستقیم با عادات و به تبع آن فعالیت‌های افراد دارد مسئله سلامتی است. سلامتی انسان تحت تأثیر عوامل زیادی قرار دارد. این عوامل عبارتند از ژنتیک، محیط زیست، مراقبت‌های پزشکی و در نهایت سبک یا شیوه زندگی؛ در چند دهه اخیر گسترش شهرنشینی، در کارکردهای زیستی انسان تغییرات عمده‌ای را به وجود آورده است. تغییرات در عادات غذایی، الگوی مصرف، انرژی مصرفی، درجه و شدت فعالیت فیزیکی و غیره. این تغییرات، مهم‌ترین بخش زندگی هر انسان، یعنی سلامتی وی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در جوامع سنتی مردم از مواد غذایی کاملاً طبیعی استفاده می‌کردند. بین غذای دریافتی و انرژی مصرفی هم تعادل وجود داشت. این تعادل توسط فعالیت فیزیکی ایجاد می‌شد. اما زندگی امروزه شیوه کاملاً متفاوتی به خود گرفته و بسیار راحت و آسان شده است. هر چند که دسترسی به انواع مواد غذایی بسیار آسان شده اما ارزش کالریک، ارزش غذایی، میزان انرژی دریافتی از این غذاها و در کنار آن نقل و انتقالات مکانیکی که موجب کاهش فعالیت انسان شده تأثیر منفی بر سلامت انسان گذاشته است. در حالی که در سبک زندگی انسان امروزه نیاز کمی به مصرف انرژی است،

اما فرآورده‌های مدرن غذایی در بسته بندی‌های پر زرق و برق مردم را به مصرف بیشتر تشویق می‌کند. این امر باعث بی تعادلی میان انرژی دریافتی و مصرفی شده که نتیجه آن چاقی و بیماری‌ها دیگری است. گرچه شیوه زندگی نشسته و کم تحرک ۲۳ درصد از موارد مرگ و میر را شامل می‌شود، ولی کم‌تحرکی، بالا بودن کلسترول و فشار خون بالا عامل اکثر مرگ و میرها به حساب می‌آید. لذا کم تحرکی به عنوان یک عامل سببی، مسئول بیش از یک سوم مرگ‌های ناشی از بیماری‌های کرونری قلب، سرطان کولون و دیابت شناخته شده است (فیروزه‌ای، ۱۳۹۳: ۴). در تحقیق حاضر جهت سنجش سلامت از چهار عامل اصلی خطرناک و تهدید کننده آن از دیدگاه محققان حوزه سلامت، شامل: چاقی و اضافه وزن، استعمال دخانیات، عدم فعالیت جسمانی و فشار خون بالا استفاده شده است. نمودار (۱). (اعظمی، ۱۳۹۱: ۶۵).



نمودار (۱) عوامل تهدید کننده سلامت

بنابراین کارکنانی که از مؤلفه بالا نمرات بالایی کسب کنند، سبک زندگی ناسالمی خواهند داشت و کارکنانی که دارای نمره پایین در این مؤلفه هستند از سبک زندگی سالمی برخوردار هستند. شغل

در باب شغل می‌توان از مطالعات بوردیو^۸ بهره جست؛ او سبک زندگی را فعالیت‌های نظام‌مندی می‌داند که از ذوق و سلیقه فرد ناشی می‌شوند و بیشتر جنبه عینی و خارجی دارند و درعین حال به صورت نمادین به فرد هویت می‌بخشند و میان اقشار مختلف اجتماعی تمایز ایجاد می‌کنند. معنا یا به عبارتی ارزش‌های این فعالیت‌ها از موقعیت‌های آن در نظام تضادها و ارتباطها اخذ می‌شود. وی در جای دیگری نیز می‌گوید: «سبک زندگی دارای‌هایی است که به وسیله آن، اشغال‌کنندگان شغل‌های مختلف خودشان را با قصد تمایز یا بدون قصد آن از دیگران تمایز

8 . Pierre Bourdieu

می‌بخشند». بر این اساس سبک زندگی قدرتی را شامل می‌شود که ناشی از اشغال جایگاه‌های شغلی توسط افراد مختلف است (اعظمی، ۱۳۹۱: ۷۲). در تحقیق حاضر مؤلفه شغل با عناصری مانند: قانون مداری، تکریم ارباب رجوع، بلند نظری و آینده نگری در شغل و رعایت کیفیت کار و تلاش برای شغل ارزیابی گردیده است.

سرگرمی و تفریحات

سرگرمی و تفریحات یک نوع از فعالیت در اوقات فراغت به حساب می‌آید. اوقات فراغت، به بخشی از زمان گفته می‌شود که در آن کار تعریف شده‌ای که اجباری در انجام دادن آن باشد، وجود نداشته باشد. بر اساس این تعریف، زمانی که فرد مجبور به انجام فعالیت‌های اقتصادی، آموزشی و یا امور طبیعی از جمله خوردن، خوابیدن و استحمام نیست، زمان فراغت محسوب می‌شود. امروزه تمایل بر آن است که در فراغت سه مؤلفه، هم‌زمان مورد توجه قرار گیرد:

۱) فراغت به بخشی از زمان اطلاق می‌گردد که فرد فارغ از تکالیفی همچون کار، مراقبت از خود و افراد خانواده است.

۲) فراغت به مجموعه فعالیت‌هایی گفته می‌شود که انجام آن‌ها از روی اختیار و با انگیزه‌های فردی صورت می‌گیرد، مانند گردشگری، بازی و سرگرمی، شرکت در برنامه‌های عمومی و غیره.

۳) فراغت به یک وضعیت ذهنی و تجربه‌ای خاص اطلاق می‌شود که منجر به حس رضایت‌مندی، هیجان و شادی می‌گردد.

در این تحقیق، دسته دوم فعالیت‌ها جهت برآورد مؤلفه سرگرمی و تفریحات کارکنان به کار می‌رود؛ مواردی همچون: مسافرت و گردشگری، میزان صرف زمان در بازی و سرگرمی، گردش در پارک‌ها و بوستان‌ها و شرکت در برنامه‌های عمومی و جشنواره‌ها (تیموتی، ۱۳۸۸: ۲۶).
اخلاق

اخلاق به صفات و رفتارهای درونی شده فرد اشاره دارد که وظیفه رسمی و قانونی او محسوب نمی‌شود؛ اما فرد آن صفت را دارا بوده و آن فعالیت را انجام می‌دهد. اخلاق از مؤلفه‌های مهم در سبک زندگی اسلامی به حساب می‌آید (کاوپانی، ۱۳۹۰: ۲۷). در اینجا بُعد سازمانی اخلاق (اخلاق حرفه‌ای) شامل: صداقت، مسئولیت‌پذیری، بی‌طرفی و رازداری در محیط کار مورد ارزیابی قرار می‌گیرد (بُعد الهی آن در مؤلفه نگرش‌ها و گرایش‌ها بررسی شده است).

نگرش‌ها و گرایش‌ها

معادل واژه نگرش^۹ در فارسی؛ ایستار، طرز رفتار، طرز تلقی، پنداشت، طرز تفکر بر اساس مفروضات پیشین و مانند آن‌ها ترجمه شده است (آذربایجانی و همکاران، ۱۳۸۲: ۱۳۶). بر این اساس نگرش یا طرز تلقی عبارت از آمادگی برای واکنش ویژه نسبت به یک فرد، شیء، فکر یا وضعیت است (رضاییان، ۱۳۹۸: ۱۸۴). همچنین نگرش نشان‌دهنده‌ی اثر شناختی و عاطفی به جای تجربه‌ی شخصی از شیء یا موضوع اجتماعی مورد نگرش و یک تمایل به پاسخ در برابر آن شیء است. نگرش در این معنی یک «مکانیسم پنهانی» است که رفتار را هدایت می‌کند (کریمی، ۱۳۹۸: ۲۳). نگرش نظری است که درباره افراد، چیزها یا رویدادها ابراز می‌گردد و منعکس‌کننده نوع احساس فرد درباره آن است. بر این اساس باید این نکته را مطرح کرد که با بررسی و تحلیل مفهوم سبک زندگی، می‌توان از نگرش‌ها، هنجارها و ارزش‌های پنهان که در ذهن، باور و کردارهای افراد وجود دارد، اطلاع یافت تا از جهت‌گیری‌ها و الگوهای موجود یا در حال شکل‌گیری، تفسیر و تصویر واقع‌بینانه‌تری ارائه داد (چانی^{۱۰}، ۲۰۰۲). نگرش‌ها و گرایش‌ها می‌توانند صریح یا ضمنی باشند. گرایش‌های صریح آنهایی هستند که هوشیارانه از آن‌ها آگاهی داریم و به طور مشخصی بر رفتار و اعتقادات ما تأثیر می‌گذارند. گرایش‌های ضمنی، ناآگاهانه هستند اما با این حال هنوز بر اعتقادات و رفتارهای ما تأثیر دارند. تصور ما بر این است که آدم‌ها براساس گرایش‌ها و نگرش‌هایشان رفتار می‌کنند. اما روانشناسان اجتماعی دریافته‌اند که گرایش‌ها و رفتار واقعی همیشه کاملاً هم‌سو نیستند (قاسمی، ۱۳۹۱).

در تحقیق حاضر نگرش‌ها و گرایش‌ها به شش دسته کلی تقسیم بندی می‌شوند:

عبادی: به وظایفی اشاره دارد که رابطه بین فرد و خداوند را به عنوان عبد و معبود نشان می‌دهد و اعم است از عبادات مشخص مثل نماز، روزه، تلاوت قرآن، ذکرهای مستحبی، حج و غیره.

باورها: به مفاهیمی اشاره دارد که در فرد درونی شده و در لایه‌های زیرین عاطفی و شناختی او حضور دارند و به صورت خودآگاه یا ناخودآگاه، نقش تعیین‌کننده‌ای در گرایش‌های فرد دارند. تحقیقات نشان داده‌اند که باورهای برجسته دینی منجر به ایجاد نگرش قوی و رفتار قاطعانه در عمل خواهد شد. این مؤلفه سه باور بنیادین دینی (توحید، معاد و نبوت) را برآورد می‌کند.

تفکر و علم: به وظایف شناختی فرد اشاره دارد، اعم از شناخت‌های موجود در فرد، تلاش برای افزایش دانش و علم خود و جایگاهی که فرد برای تفکر و علم قائل است.

9 . Attitude

10 . Chaney

رسانه: مستقل از تاریخچه واژه رسانه، امروزه معمولاً آنچه به عنوان رسانه در گفت‌وگوها و مقالات مورد استفاده قرار می‌گیرد، به (رسانه‌های ارتباطی^{۱۱}) از قبیل رادیو، تلویزیون، سینما، روزنامه و شبکه‌های اجتماعی^{۱۲} اشاره دارد. در این تحقیق نیز کمیت استفاده فرد از این رسانه‌ها به عنوان شاخص‌های سنجش مؤلفه رسانه در نظر گرفته شده‌است.

مصرف: منظور بهره‌گیری از چیزی برای برآوردن یک یا چند نیاز ذاتی است. در تحقیق حاضر مصرف (با تأکید بر نوع آن) در دو گروه عمده خوراکی‌ها و غیر خوراکی‌ها سنجیده می‌گردد. مصارف خوراکی مانند انواع نوشیدنی‌ها، نان، برنج، گوشت، لبنیات، میوه و سبزی و مصارف غیر خوراکی مانند کفش و پوشاک، کالا و خدمات فرهنگی و غیره. به طور حتم مصرف موارد فوق با توجه به اصول الگوی صحیح مصرف (پرهیز از اسراف و تبذیر) از ضروریات سبک زندگی اسلامی به حساب می‌آید.

مدیریت بدن: منظور، اصلاح بدن و کنترل آن در راستای ایجاد تصور مطلوب در دیگران از بدن و ظاهر فرد است (احمدنیا، ۱۳۸۶). در تحقیق حاضر فعالیت‌هایی مانند: توجه به تناسب اندام، تقید به آراستگی و پاکیزگی ظاهری و استفاده از هر نوع محصول مرتبط با آرایش و زیبایی بدن با رعایت آداب اسلامی مد نظر هستند (به دلیل اهمیت مؤلفه‌های رسانه، مصرف و مدیریت بدن در رابطه با سبک زندگی، در ادامه فصل به صورت جامع‌تری به آن‌ها پرداخته می‌شود).

۴. روابط انسانی

سبک زندگی را می‌توان از نموده‌های کنش اجتماعی به شمار آورد که پیوندی را بین عاملیت انسانی و ساختارهای اجتماعی ایجاد می‌کند. به عبارت دیگر، کنش‌های اجتماعی افراد در فضای سبک زندگی، از یک سو، نتیجه‌ی انتخاب‌های آزادانه آنان از میان الگوهای گوناگونی است که مدرنیته با توسل به جهانی شدن در جهت گسترش فرهنگ جهانی به آنان ارائه می‌دهد و از سوی دیگر شرایط نظام‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع گوناگون است که همواره به انتخاب‌های کنشگران و در نتیجه سبک زندگی آنان سمت و سو می‌دهد. از این رو سبک زندگی در ارتباط متقابل ارتباطات افراد قرار می‌گیرد که برآیندی از ارتباط میان سطوح خرد و کلان به حساب می‌آید (بابایی فر و همکاران، ۱۳۹۴: ۵۴).

روابط انسانی، مفهوم وسیعی دارد و هر نوع رابطه‌ای بین دو فرد، دو گروه، فرد و گروه، سازمان و فرد و ... را در بر می‌گیرد. این روابط، ممکن است به شکل‌های مختلفی مانند روابط رسمی، غیررسمی، عمومی، خصوصی، کلامی، غیرکلامی، عمودی، افقی و چند جانبه رخ دهد. در عین

11. Communication Media

12. Social Media

حال، امکان دارد رابطه در محیط‌ها و موقعیت‌های خاص اجتماعی، فرهنگی، تجاری، بازرگانی، حکومتی و آموزشی برقرار شود. پس رابطه، بدون در نظر گرفتن مجرا، نوع و موقعیت آن، ارتباط، کنش و واکنشی است بین دو طرف که یک طرف می‌خواهد نیاز یا پیامی را به طرف دیگر منتقل کند. محبت‌ها، تنفرها، آشتی و قهرها، در محدوده رابطه انسانی قرار می‌گیرند. گفت‌وگوهای صمیمانه و همچنین درگیری‌های لفظی نیز شکل‌هایی از اشکال رابطه انسانی‌اند که در خانواده، کار و جامعه، بین افراد اتفاق می‌افتد (گریفیتس^{۱۳}، ۱۳۸۹: ۹۶).

در پژوهش حاضر مؤلفه‌هایی که برای بررسی بُعد روابط انسانی مطرح گردیده را می‌توان شامل روابط انسانی در ارتباط با خانواده و اجتماع دانست که از این جمله می‌توان به رفتار و تربیت خانوادگی، لزوم رسیدگی و صرف زمان جهت امورات خانواده، برطرف سازی نیازهای مادی و روحی اعضای خانواده به عنوان روابط فرد در حوزه خانواده و عناصری چون رعایت آداب معاشرت در روابط روزانه، رعایت موازین اسلامی در برخورد با دیگران، ارتباط همراه با احترام با دیگران، معاشرت و تلاش جهت حل مشکلات دوستان و همکاران را به عنوان روابط اجتماعی فرد در نظر گرفت.

پیشینه پژوهش

جدول (۱) پیشینه تحقیقات انجام شده

محقق	موضوع تحقیق	نتایج تحقیق
دهقان، نبی‌ا...، ۱۳۹۶	الگوی سبک زندگی کارکنان نیروهای مسلح با تأکید بر ابعاد فردی و سازمانی	نتیجه این تحقیق تقسیم بندی سبک زندگی کارکنان نیروهای مسلح به چهار دسته فردی، سازمانی، خانوادگی و اجتماعی و ارائه الگوی سبک زندگی کارکنان نیروهای مسلح به همراه ابعاد و شاخص‌های فردی و سازمانی آن بوده است.
شعبان‌پور، موسی، ۱۳۹۴	وضعیت سبک زندگی اسلامی در نیروهای مسلح	نتیجه این تحقیق دستیابی به ویژگی‌های اصلی سبک زندگی اسلامی در نیروهای مسلح بوده است.
ابراهیمی، اکبر، ۱۳۹۴	بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی، مورد مطالعه: کارکنان معاونت نیروی انسانی نزاجا	<p>(۱) بُعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر میزان تعهد سازمانی کارکنان تأثیر معناداری دارد.</p> <p>(۲) بُعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر میزان تعهد سازمانی کارکنان تأثیر معناداری دارد.</p> <p>(۳) بُعد شناختی سرمایه اجتماعی بر میزان تعهد سازمانی کارکنان تأثیر معناداری ندارد.</p>

محقق	موضوع تحقیق	نتایج تحقیق
امیر کبیری، علی رضا، دهقان، نبی... شیخ، علی رضا، فتحی، صمد. ۱۳۹۴	تأثیر رهبری تحول‌گرا و تبادل‌گرا بر تعهد سازمانی (مورد مطالعه: سازمان آموزشی-نظامی)	۱) بین سبک رهبری تحول‌گرا و تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد، به میزان (۰/۳۸) رابطه معنادار وجود دارد.
		۲) بین رفتار تحول‌گرای رهبر با تعهد عاطفی به اندازه (۰/۶۳) و با تعهد هنجاری به میزان (۰/۳۳) رابطه وجود دارد.
		۳) رفتار رهبری با تعهد سازمانی به اندازه (۰/۳۸۸) با تعهد عاطفی، به اندازه (۰/۳۰۸) با تعهد هنجاری و با تعهد مستمر فاقد رابطه است.
		۴) تشویش ذهنی با تعهد سازمانی به میزان (۰/۳۲۲) با تعهد عاطفی (۰/۳۴۴) و با تعهد هنجاری به میزان (۰/۲۱۳) رابطه معنادار دارد.
		۵) رفتار توجه فردی با تعهد عاطفی و هنجاری دارای رابطه معنادار بوده و با تعهد مستمر هیچ‌گونه رابطه‌ای ندارد.
		۶) رفتار رهبری تبادل‌گرا رابطه همبستگی بسیار ناچیزی با تعهد سازمانی کارکنان دارد.
		۷) رفتار رهبری بر اساس استثنائات-فعال با تعهد سازمانی دارای رابطه معنادار است که البته میزان آن چشمگیر نیست.
آذر، داوود. ۱۳۹۳	بررسی رابطه مهارت‌های ارتباطی فرماندهان و مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان آجا	۱) مقدار آماره به دست آمده از آزمون‌ها حاکی از تأثیر بسیار بالای عوامل مهارت‌های ارتباطی، شنودی و بازخوردی مدیران و فرماندهان بر تعهد سازمانی کارکنان در آجا می‌باشد.
		۲) بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان آجا رابطه معناداری وجود دارد.
		۳) بین مهارت‌های کلامی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان آجا رابطه معناداری وجود دارد.
		۴) بین مهارت‌های شنودی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان آجا رابطه معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی تحقیق

ماهیت تحقیق حاضر به لحاظ اجرا ترکیبی است. روش تحقیق حاضر از نظر هدف توصیفی، از نظر روش گردآوری داده‌ها و قابلیت تعمیم از نوع همبستگی و از لحاظ نتیجه، جزء تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود. در این تحقیق داده‌های جمع‌آوری شده از منابع مورد مطالعه (اسناد

و مدارک و مقالات) و نظرات ارائه شده توسط صاحب‌نظران دسته‌بندی شده و پس از تحلیل کیفی و بررسی نقاط اشتراک، اطلاعات و داده‌ها به صورت آمیخته مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. محقق تلاش نمود تا با کنار گذاشتن نقاط ضعف رویکردهای کمی و کیفی از نقاط قوت این رویکردها برای ترکیب داده‌های کیفی و کمی و تحلیل آن‌ها و دستیابی به اهداف تحقیق استفاده نماید (جمشیدی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۵۹). جهت پاسخ‌گویی به سؤالات تحقیق فرضیه‌های زیر مطرح شد:

- ۱- بُعد نگرش‌ها و گرایش‌های سبک زندگی بر تعهد سازمانی کارکنان منطقه یکم امامت نداجا تأثیر زیادی دارد.
 - ۲- بُعد فعالیت‌های سبک زندگی بر تعهد سازمانی کارکنان منطقه یکم امامت نداجا تأثیر زیادی دارد.
 - ۳- بُعد روابط انسانی سبک زندگی بر تعهد سازمانی کارکنان منطقه یکم امامت نداجا تأثیر زیادی دارد.
 - ۴- بُعد اموال سبک زندگی بر تعهد سازمانی کارکنان منطقه یکم امامت نداجا تأثیر کمی دارد.
- کار جمع‌آوری داده‌ها در بخش کیفی با انجام مصاحبه نیمه‌ساختار یافته با تعداد ۱۰ نفر از خبرگان و متخصصان آجا و نداجا صورت گرفت. جهت تأیید و افزایش روایی، از روش کثرت‌گرایی و کنترل مصاحبه‌ها و مصاحبه‌شوندگان استفاده شد. در بخش کمی از آمار توصیفی و استنباطی (نمودار پراکندگی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به روش هم‌زمان) با بهره‌گیری از نرم افزار SPSS استفاده شده است. جامعه آماری در این بخش با در نظر گرفتن ضریبی خاص تعداد ۳۰۰۰ نفر از کارکنان شاغل در منطقه یکم امامت نداجا در سال ۱۳۹۸ تخمین زده شد که با استفاده فرمول کوکران، تعداد ۳۴۱ نفر از آن‌ها به عنوان اعضای جامعه نمونه انتخاب شدند که جهت اطمینان از جمع‌آوری میزان مناسب نمونه، تعداد ۳۵۰ عدد پرسش‌نامه بین آن‌ها توزیع گردید. جهت گردآوری داده‌های این بخش، پرسش‌نامه ساختارمند تدوین شد. در تحقیق حاضر برای بیشتر کردن شباهت جامعه نمونه و جامعه آماری و افزایش دقت نمونه‌برداری جهت برآورد پارامترهای جامعه و دخالت دادن ویژگی‌های جامعه در نمونه و همچنین برای این که حجم نمونه به نسبت مساوی از همه گروه‌ها انتخاب شوند، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای^{۱۴}

متناسب با حجم (طبقه‌ای سهمیه‌ای) استفاده شده است. در این تحقیق، پرسش‌نامه محقق ساخته بوده که برای تهیه بخش مربوط به سنجش متغیر سبک زندگی، از پرسش‌نامه سبک زندگی اسلامی کاویانی (۱۳۹۱) به عنوان مبنا استفاده شد و مؤلفه‌های جدید نیز از طریق مراجعه به منابع گوناگون و مصاحبه با کارشناسان و صاحب‌نظران خبره شناسایی و به پرسش‌نامه اضافه گردید. بخش معطوف به تعهد سازمانی برگرفته از پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۱) می‌باشد که با در نظر گرفتن ماهیت سازمان نظامی و فضای حاکم بر آن، پس از بومی‌سازی، تدوین شد. نمره‌گذاری گویه‌ها بر اساس ۱ برای (خیلی کم) تا ۵ برای (خیلی زیاد) و در ۱۸ سؤال به صورت معکوس تنظیم شده است. این پرسش‌نامه دارای چهار بُعد اصلی شامل: نگرش‌ها و گرایش‌ها، روابط انسانی، فعالیت‌ها و اموال می‌باشد. سؤال‌های مربوط به این ابعاد به شرح زیر است:

نگرش‌ها و گرایش‌ها: سؤال‌های ۳۴، ۳۵، ۳۶، ۳۷، ۳۸، ۴۰، ۴۱، ۴۲، ۴۳، ۴۸، ۴۹، ۵۰، ۵۲، ۵۳، ۵۴، ۵۶.

فعالیت‌ها: سؤال‌های ۱، ۲، ۵، ۱۰، ۱۱، ۱۵، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۳۳، ۳۹، ۴۴، ۴۵، ۴۶، ۴۷.

روابط انسانی: سؤال‌های ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۵۱، ۵۵.

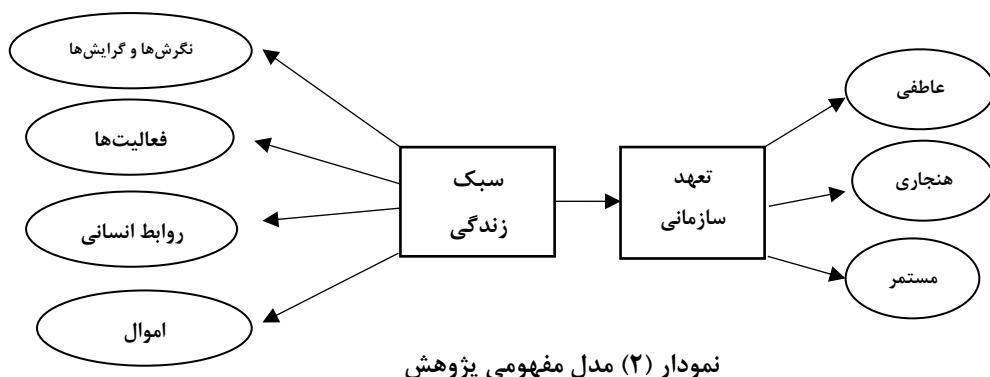
اموال: سؤال‌های ۵۷، ۵۸، ۵۹، ۶۰، ۶۱، ۶۲، ۶۳، ۶۴، ۶۵.

تعهد عاطفی: سؤال‌های ۴، ۶، ۸، ۹، ۱۳.

تعهد مستمر: سؤال‌های ۳، ۱۲، ۱۴، ۱۶، ۱۷، ۱۸.

تعهد هنجاری: سؤال‌های ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲.

جهت برآورد و تأیید پایایی و روایی ابزار تحقیق از شاخص‌های روایی ظاهری، روایی محتوایی، و روایی تفکیکی بهره گرفته شد. همچنین، جهت برآورد پایایی پرسش‌نامه به کمک نرم‌افزار SPSS اقدام به محاسبه ضریب آلفای کرونباخ^{۱۵} گردید.



تجزیه و تحلیل یافته‌ها

یافته‌های مربوط به توصیف سبک زندگی و تعهد سازمانی و ابعاد آن‌ها با استفاده از میانگین و انحراف استاندارد به شرح زیر است:

داده‌های توصیفی سبک زندگی و ابعاد اصلی آن مربوط به کارکنان منطقه یکم امامت نداجا نشان می‌دهد که در بین ابعاد چهارگانه سبک زندگی، بُعد نگرش‌ها و گرایش‌ها با میانگین ۲۳۳/۱۷ بیشترین میزان را به خود اختصاص داده است. همچنین ابعاد دیگر سبک زندگی از جمله فعالیت‌ها، روابط انسانی و اموال به ترتیب رتبه‌های بعدی را به خود اختصاص داده‌اند.

جدول (۲) توصیف ابعاد اصلی سبک زندگی کارکنان منطقه یکم امامت نداجا

سبک زندگی	اموال	روابط انسانی	فعالیت‌ها	نگرش‌ها و گرایش‌ها	ابعاد آماره
۵۹۴/۵۳	۸۹/۰۳	۱۱۶/۴۲	۱۵۹/۸۳	۲۳۳/۱۷	میانگین
۴۲/۵۹	۰/۵۷	۰/۴۱	۰/۴۳	۰/۳۸	انحراف معیار

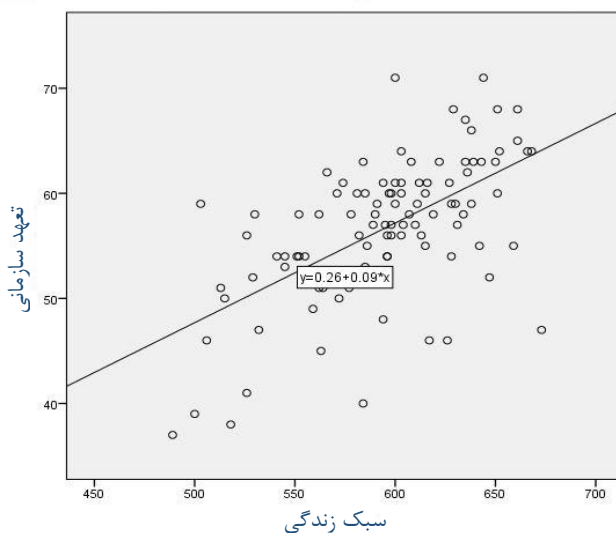
داده‌های توصیفی تعهد سازمانی و ابعاد آن مربوط به کارکنان منطقه یکم امامت نداجا نشان می‌دهد که میانگین تعهد سازمانی در کارکنان منطقه ۵۶/۶۶ است و در بین ابعاد تعهد سازمانی، بُعد هنجاری با میانگین ۲۰/۶۱ بیشترین میزان را به خود اختصاص داده است. همچنین ابعاد تعهد مستمر مقادیر ۱۹/۹۸ و تعهد عاطفی ۱۸/۳۴ را کسب کرده‌اند. (جدول ۳)

جدول (۳) توصیف ابعاد اصلی تعهد سازمانی کارکنان منطقه یکم امامت نذاجا

آماره	ابعاد	تعهد هنجاری	تعهد مستمر	تعهد عاطفی	تعهد سازمانی
میانگین	۲۰/۶۱	۱۹/۹۸	۱۸/۳۴	۵۶/۶۶	
انحراف معیار	۳/۶۵	۲/۱۷	۳/۴۱	۶/۸۵	

تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌های کمی مرتبط با فرضیه‌های تحقیق

جهت بررسی نمودار پراکندگی^{۱۶} متغیرهای پیش‌بین و ملاک از نمودار Scatter Plot استفاده شده است و با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌های تحقیق و برقراری رابطه خطی میان متغیر مستقل و وابسته (نمودار ۲)، به منظور بررسی رابطه بین ابعاد سبک زندگی با تعهد سازمانی استفاده از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون و مدل رگرسیون چندگانه بلامانع است.



نمودار (۲) همبستگی بین سبک زندگی و تعهد سازمانی

نتایج جدول ۸ که به منظور بررسی رابطه بین ابعاد سبک زندگی با ابعاد عاطفی، هنجاری و مستمر تعهد سازمانی با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون انجام گرفت، نشان می‌دهد که، بین بُعد نگرش‌ها و گرایش‌ها با هر سه بُعد تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

همچنین ابعاد فعالیت‌ها و روابط انسانی با هر سه بُعد تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارند. و بُعد اموال تنها با بُعد تعهد مستمر رابطه مثبت و معنادار دارد و بین این متغیر با بُعد عاطفی و هنجاری تعهد سازمانی رابطه معناداری مشاهده نشد.

جدول (۸) خلاصه آزمون فرضیه‌های تحقیق

نتیجه آزمون	سطح اطمینان	ضریب همبستگی	متغیر وابسته	متغیر مستقل
وجود رابطه مستقیم	۹۹ درصد	۰/۶۱۸	تعهد سازمانی	نگرش‌ها و گرایش‌ها
وجود رابطه مستقیم	۹۹ درصد	۰/۵۳۸	تعهد عاطفی	
وجود رابطه مستقیم	۹۹ درصد	۰/۵۱۹	تعهد هنجاری	
وجود رابطه مستقیم	۹۵ درصد	۰/۲۰۱	تعهد مستمر	
وجود رابطه مستقیم	۹۹ درصد	۰/۵۱۶	تعهد سازمانی	فعالیت‌ها
وجود رابطه مستقیم	۹۹ درصد	۰/۴۱۵	تعهد عاطفی	
وجود رابطه مستقیم	۹۹ درصد	۰/۵۰۸	تعهد هنجاری	
وجود رابطه مستقیم	۹۵ درصد	۰/۲۲۲	تعهد مستمر	
وجود رابطه مستقیم	۹۹ درصد	۰/۵۳	تعهد سازمانی	روابط انسانی
وجود رابطه مستقیم	۹۹ درصد	۰/۴۸۵	تعهد عاطفی	
وجود رابطه مستقیم	۹۹ درصد	۰/۴۶۳	تعهد هنجاری	
وجود رابطه مستقیم	۹۵ درصد	۰/۱۷۸	تعهد مستمر	
عدم وجود رابطه	۹۹ درصد	-۰/۰۳۱	تعهد سازمانی	اموال
عدم وجود رابطه	۹۹ درصد	-۰/۱۸۲	تعهد عاطفی	
عدم وجود رابطه	۹۹ درصد	-۰/۰۷۷	تعهد هنجاری	
وجود رابطه مستقیم	۹۵ درصد	۰/۲۲۹	تعهد مستمر	

در نهایت، به منظور بررسی همبستگی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین، (ابعاد چهارگانه سبک زندگی شامل: نگرش‌ها و گرایش‌ها، فعالیت‌ها، روابط انسانی و اموال) با متغیر ملاک (تعهد سازمانی)، از تحلیل رگرسیون همزمان استفاده شد. با توجه به نتایج آزمون ضریب همبستگی و به دلیل این که رابطه خطی بین متغیر مستقل و وابسته وجود دارد، استفاده از تحلیل رگرسیون خطی بلامانع است. همان‌طور که در جدول ۹ مشاهده می‌شود، بر اساس نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه با روش همزمان، ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی ابعاد مختلف سبک زندگی (نگرش‌ها و گرایش‌ها، فعالیت‌ها، روابط انسانی و اموال) با تعهد سازمانی، برابر با ۰/۴۰۱ و ضریب تعیین برابر با ۰/۶۴۹ می‌باشد که در سطح $P < ۰/۰۲۱$ معنی‌دار است. بنابراین مشخص شد که حدود ۶۵ درصد از واریانس متغیر تعهد سازمانی توسط متغیرهای پیش‌بین (ابعاد

چهارگانه سبک زندگی) تبیین شده است و مشخص شد که متغیر نگرش‌ها و گرایش‌ها ($\beta =$ Beta) بهترین متغیر برای پیش‌بینی متغیر تعهد سازمانی است. (0/72)

جدول (۹) نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به ابعاد مختلف سبک زندگی با تعهد سازمانی با روش همزمان

p	β	t	B	معناداری F	احتمال P	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR	ضرایب رگرسیونی
								ابعاد
۰/۰۰۲	۰/۸۹۳	۲/۷۴۵	۰/۷۲	۲/۷۵	۰/۰۲۱	۰/۶۴۹	۰/۴۰۱	نگرش‌ها و گرایش‌ها
۰/۰۰۴	۰/۵۴۷	۱/۹۶۷	۰/۵۶					فعالیت‌ها
۰/۰۱۲	۰/۴۸۹	۱/۴۲۵	۰/۵۴					روابط انسانی
۰/۴۸	-۰/۶۹	-۰/۹۸۲	-۰/۷۹					اموال

تجزیه و تحلیل آمیخته تحقیق

تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مطالعه اسناد و مدارک و نظرات کلیه صاحب‌نظران نشان‌دهنده آن است که مؤلفه نگرش‌ها و گرایش‌های سبک زندگی بر هر سه بُعد تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) تأثیرگذار است. ارتباط این دو متغیر مستقیم و مثبت بوده و در حالت کلی به نظر می‌رسد که این مؤلفه بر بُعد عاطفی تعهد سازمانی اثرگذاری بیشتری دارد. پس از مطالعه اسناد و مدارک مرتبط با سؤال اول تحقیق، موارد ذکر شده در مصاحبه‌های صاحب‌نظران نیز تأیید شد و بعد از انجام تجزیه و تحلیل داده‌های کمی حاصل از پرسش‌نامه مشخص گردید که بین بُعد نگرش‌ها و گرایش‌های سبک زندگی با تعهد سازمانی (در هر سه بُعد آن) رابطه مستقیم و مثبت ($r=0/618$, $p<0/01$) وجود دارد و این بُعد بر تعهد عاطفی اثرگذاری بیشتری دارد.

در خصوص سؤال دوم تحقیق که در آن به دنبال سنجش میزان تأثیرگذاری بُعد فعالیت‌های سبک زندگی بر تعهد سازمانی کارکنان منطقه یکم امامت نداجا بودیم، پس از مصاحبه با صاحب‌نظران و مطالعه اسناد و مدارک و تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی و همچنین تجزیه و تحلیل داده‌های کمی حاصله از پرسش‌نامه بیانگر آن است که شاخص‌های مختلف بُعد فعالیت‌های سبک زندگی بر هر سه بُعد تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) کارکنان تأثیر مثبت و فزاینده‌ای بر جای می‌گذارد. وضعیت مطلوب کارکنان در این مؤلفه باعث بهبود سبک زندگی شده و در نتیجه

موجب ارتقای تعهد سازمانی آنان می‌گردد. در ادامه و پس از تجزیه و تحلیل داده‌های کمی پرسش‌نامه مشخص شد که بین بُعد فعالیت‌ها با تعهد سازمانی (در هر سه بُعد آن) رابطه مستقیم و مثبت ($r=0/516, p<0/01$) وجود دارد.

در خصوص سؤال فرعی سوم تحقیق که در آن به دنبال سنجش میزان تأثیرگذاری بُعد روابط انسانی سبک زندگی بر تعهد سازمانی کارکنان منطقه یکم امامت نداجا بودیم، تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی انجام شده بر روی اسناد و مدارک و مصاحبه با صاحب‌نظران و نیز تجزیه و تحلیل داده‌های کمی حاصله از فرم‌های پرسش‌نامه، بیانگر آن است که:

تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مطالعه اسناد و مدارک و نظرات کلیه صاحب‌نظران نشان‌دهنده آن است که روابط انسانی از عوامل بسیار مهم و بنیادی در فرایند اجتماعی شدن و شکل‌گیری سبک زندگی کارکنان به حساب می‌آید و بهره‌مندی از روابط سالم و سازنده باعث بروز پیامدهای مثبت در ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی می‌گردد. پس از مطالعه اسناد و مدارک مرتبط با سؤال سوم تحقیق موارد ذکر شده در مصاحبه‌های صاحب‌نظران نیز تأیید شد و بعد از انجام تجزیه و تحلیل داده‌های کمی حاصل از پرسش‌نامه مشخص گردید که بین بُعد روابط انسانی سبک زندگی با تعهد سازمانی (در هر سه بُعد آن) رابطه مستقیم و مثبت ($r=0/53, p<0/01$) وجود دارد.

و در خصوص سؤال فرعی چهارم تحقیق که در آن به دنبال سنجش میزان تأثیرگذاری بُعد اموال سبک زندگی بر تعهد سازمانی کارکنان منطقه یکم امامت نداجا بودیم، تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی انجام شده بر روی اسناد و مدارک و مصاحبه با صاحب‌نظران و نیز تجزیه و تحلیل داده‌های کمی حاصله از فرم‌های پرسش‌نامه، بیانگر آن است که مؤلفه اموال یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در سبک زندگی کارکنان محسوب می‌شود اما در مورد نحوه اثرگذاری این مؤلفه بر ابعاد تعهد سازمانی می‌توان گفت که این مؤلفه بیشتر بر بُعد مستمر و هنجاری تعهد سازمانی تأثیرگذار است و در خصوص تأثیر آن بر تعهد عاطفی نمی‌توان با قطعیت سخن گفت که پس از انجام تجزیه و تحلیل داده‌های کمی حاصل از پرسش‌نامه مشخص گردید که بین بُعد اموال سبک زندگی با تعهد سازمانی (در ابعاد عاطفی و هنجاری) رابطه معناداری ($r=0/031, p<0/759$) وجود ندارد و این بُعد تنها با بُعد تعهد مستمر دارای رابطه مثبت و مستقیم ($r=0/229, p<0/05$) است. در نتیجه فرضیه ادعا شده اثبات گردید و تأثیرگذاری اندک بُعد اموال سبک زندگی بر تعهد سازمانی کارکنان منطقه یکم امامت نداجا، مورد تأیید قرار گرفت.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بطور کلی می‌توان گفت که نتایج حاصل از این تحقیق در رابطه با هدف اول عبارتند از:

بین بُعد نگرش‌ها و گرایش‌های سبک زندگی با بُعد عاطفی، هنجاری و مستمر تعهد سازمانی ارتباط مستقیم و مثبتی وجود دارد و مقادیر ضریب همبستگی بدست آمده نشان‌دهنده وجود رابطه قوی بین بُعد نگرش‌ها و گرایش‌ها و تعهد سازمانی کارکنان منطقه یکم امامت نداجا بوده است. نتایج حاصل از این هدف با نتایج اولویت‌بندی مؤلفه‌ها و شاخص‌های سبک زندگی کارکنان نیروهای مسلح در تحقیق دهقان و همکاران (۱۳۹۷) همخوانی دارد. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که نگرش‌ها و گرایش‌های هر فرد دو ویژگی عمده کنترل و هدایت تکانه‌ها^{۱۷} و تمایلات و به‌کارگیری رفتار برای رسیدن به اهداف می‌باشد. کارکنانی که دارای نگرش‌ها و گرایش‌های اسلامی هستند، دارای هدف و خواست‌های قوی و از پیش تعیین شده‌ای می‌باشند. این کارکنان متعهد و قابل اعتماد هستند، برای انجام امور دقت کافی از خود نشان می‌دهند و در رسیدن به اهداف خود مصر و پیگیر بوده و برای حرفه خود سرمایه‌گذاری زیادی می‌کنند. بنابراین می‌توان دریافت که این کارکنان دارای وظیفه‌شناسی و اراده بالایی هستند و نسبت به وظایف و اهداف سازمانی خود حساسیت و دقت عمل بیشتری نشان می‌دهند و در انجام فعالیت‌ها و وظایف سازمانی خود متعهدترند.

نتایج حاصل از این تحقیق در رابطه با هدف دوم عبارتند از:

بین بُعد فعالیت‌ها سبک زندگی با بُعد عاطفی، هنجاری و مستمر تعهد سازمانی ارتباط مستقیم و مثبتی وجود دارد و مقادیر ضریب همبستگی بدست آمده نشان‌دهنده وجود رابطه قوی بین بُعد فعالیت‌ها و تعهد سازمانی کارکنان منطقه یکم امامت نداجا بوده است. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که بُعد فعالیت‌ها گستره وسیعی از رفتارهای درون سازمانی و برون سازمانی کارکنان را در بر گرفته و به همین دلیل وضعیت مطلوب کارکنان در این بُعد سبب می‌شود که کارکنان هم ارزش‌های اسلامی درون سازمان و هم ارزش‌های اسلامی برون از سازمان را رعایت کنند. کارکنانی که دارای چنین خصوصیتی هستند، رفتارهایی فراتر از حیطه کاری خود انجام می‌دهند و تعهد به سازمان را نیز رفتاری مؤثر در جهت اهداف سازمان به حساب می‌آورند.

نتایج حاصل از این تحقیق در رابطه با هدف سوم عبارتند از:

بین بُعد روابط انسانی سبک زندگی با بُعد عاطفی، هنجاری و مستمر تعهد سازمانی ارتباط مستقیم و مثبتی وجود دارد و مقادیر ضریب همبستگی بدست آمده نشان‌دهنده وجود رابطه قوی بین بُعد روابط انسانی و تعهد سازمانی کارکنان منطقه یکم امامت نداجا بوده است. در تبیین

۱۷. تکانه از دیدگاه روان‌شناسی به معنای میل و رغبت ضروری به انجام فعالیتی خاص می‌باشد، رفتارهای فردی و اجتماعی افراد غالباً از تکانه‌ها و تمایلات آن‌ها حاصل می‌گردد.

این نتایج می‌توان گفت که روابط انسانی و ادراکات افراد از این روابط در جامعه‌پذیری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی و سازمانی کارکنان تأثیرگذار است. کارکنانی که دارای روابط مطلوب خانوادگی و اجتماعی هستند، با تواضع و اعتماد با دیگران برخورد می‌کنند و به دلیل مثبت‌اندیشی و نوع‌دوستی بیشتر از کج‌اندیشی‌ها و مخالفت‌های بی‌دلیل در محیط سازمان خودداری می‌کنند و وقت و انرژی خود را بیشتر در جهت برنامه‌ریزی برای انجام فعالیت‌های سازمانی صرف می‌کنند. و نتایج حاصل از این تحقیق در رابطه با هدف چهارم عبارتند از:

بین بُعد اموال سبک زندگی با بُعد عاطفی و هنجاری تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود ندارد و این بُعد تنها با بُعد مستمر تعهد سازمانی دارای رابطه معنادار است. مقادیر ضریب همبستگی بدست آمده نشان‌دهنده وجود رابطه ضعیف بین بُعد اموال و تعهد سازمانی کارکنان منطقه یکم امامت نذاجا بوده است. در تبیین نتایج مرتبط با هدف چهارم تحقیق می‌توان گفت که بُعد اموال بیشتر بر گرایش‌های اقتصادی کارکنان تأکید دارد و به نظر می‌رسد که کارکنان دارای نمره بالا در این بُعد به بُعد مستمر تعهد سازمانی بیشتر سوق داده می‌شوند که این امر به دلیل محاسبات اقتصادی هر فرد شاغلی در طول دوران کاری خود و ماهیت ذاتاً اقتصادی تعهد مستمر، توجیه پذیر می‌نماید.

پیشنهادها

پیشنهادهای اجرایی

۱. معاونت آموزش آجا با توجه به وجود همبستگی قوی بین ابعاد نگرش‌ها و گرایش‌ها، فعالیت‌ها و روابط انسانی با تعهد سازمانی کارکنان، نسبت به برگزاری کارگاه‌های آموزشی با هدف افزایش ابعاد ذکر شده و برگزاری آموزش‌های مختلف حین خدمت در زمینه شیوه‌ها و مهارت‌های زندگی به منظور بالا بردن تعهد سازمانی و به تبع آن بهبود عملکرد شغلی کارکنان، اقدامات لازم را به‌عمل آورد.

۲. معاونت نیروی انسانی آجا با توجه به نقش واحد منابع انسانی در تأمین کیفیت زندگی کاری کارکنان و لزوم ایجاد تعادل بین زندگی کاری و زندگی خانوادگی کارکنان، تا حد امکان زمینه تعارض و تضاد میان زندگی کاری و زندگی خانوادگی کارکنان را از میان برداشته و در جهت متعادل ساختن آن از طریق برنامه‌ریزی مناسب در خصوص تفکیک و تشریح وظایف شغلی کارکنان (به خصوص مناصب با مسئولیت بالا) بکوشد.

۳. با توجه به مباحث مطرح شده در قسمت ادبیات تحقیق و نتایج بدست آمده از آزمون فرضیات و جایگاه ویژه اوقات فراغت در سبک زندگی کارکنان آجا، سازمان عقیدتی سیاسی آجا، برنامه-ریزی در خصوص اوقات فراغت کارکنان و پر کردن آن با برنامه‌های فرهنگی و اجتماعی مناسب در راستای بهبود سبک زندگی کارکنان را مد نظر قرار دهد.

۴. مرکز مطالعات راهبردی و سازمان عقیدتی سیاسی آجا با توجه به گستردگی موضوع و نیاز اساسی آجا به شناخت این حوزه (سبک زندگی و تعهد سازمانی) و همچنین تأکیدات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) طرح‌های تحقیقاتی ملی و منطقه‌ای به صورت دوره‌ای در آجا طراحی و اجرا کند و یک گروه کارشناسی، یافته‌های مختلف این طرح‌ها را بررسی و جمع‌بندی نموده و ضمن ارائه الگو در مناطق مختلف و با توجه به قشرها و طبقه‌های متفاوت کارکنان در بدنه آجا، برنامه‌های مناسب فرهنگی و اجتماعی به منظور کنترل و هدایت سبک زندگی مطلوب را ارائه دهد.

پیشنهادها برای تحقیقات آتی

۱. با توجه به این‌که این تحقیق بر روی کارکنان منطقه یکم امامت نداجا انجام شده است، پیشنهاد می‌شود تحقیقات مشابهی در مناطق دیگر آجا نیز انجام شود.

۲. با توجه به اهمیت وافر تعهد سازمانی، پیشنهاد می‌شود ارتباط آن را با متغیرهای گوناگونی هم‌چون سازگاری کارکنان، محیط فرهنگی و اجتماعی سازمان و متغیرهای اجتماعی و دلدزدگی کارکنان نیز مورد بررسی واقع شود.

۳. با توجه به اهمیت سبک زندگی پیشنهاد می‌شود تحقیقاتی در زمینه بررسی رابطه و تأثیر سبک زندگی یا هر یک از مؤلفه‌های آن به طور مجزا با سایر مفاهیم سازمانی مانند بهره‌وری، روحیه، رضایت شغلی و نظایر آن صورت پذیرد و با توجه به بررسی چهار بُعد از ابعاد مختلف سبک زندگی در تحقیق حاضر، پیشنهاد می‌گردد که سایر ابعاد و مؤلفه‌های موجود در سبک زندگی نیز در تحقیقات مستقل مورد بررسی قرار گیرد.

قدردانی

از خبرگان توانمندی که در طول پژوهش، دانش خویش را سخاوتمندانه در اختیار محققان این پژوهش قرار دادند و استواری پژوهش حاضر بر مشارکت و دانش این بزرگواران قرار گرفته است بسیار سپاسگزاریم.

منابع

- ابراهیمی، اکبر. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی، مورد مطالعه: کارکنان معاونت نیروی انسانی نزاجا، فصلنامه علوم و فنون نظامی، ۱۱ (۳): ۱۸۴-۱۷۶.
- آذر، داوود. (۱۳۹۳). بررسی رابطه مهارت‌های ارتباطی فرماندهان و مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان آجا، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دفاعی، دانشکده فرماندهی و ستاد آجا، دافوس آجا.
- آذربایجانی، مسعود و دیگران. (۱۳۸۲). روانشناسی اجتماعی بانگ‌ریش به منابع اسلامی، تهران، انتشارات سمت.
- آزاد، عباس، رفیعی هنر، حمید. (۱۳۹۶). رابطه بین مؤلفه‌های سبک زندگی اسلامی و موفقیت در تبلیغ، دوفصل‌نامه علمی-ترویجی پژوهش‌نامه سبک زندگی، ۳ (۴): ۳۷-۱۹.
- اعظمی و همکاران. (۱۳۹۱). تأثیر موقعیت شغلی بر سبک زندگی زنان شاغل در وزارت تعاون، فصلنامه کار و رفاه اجتماعی، ۴ (۲۲): ۷۲-۶۵.
- امامی، مصطفی. (۱۳۹۱). تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی پرتال جامع علوم انسانی، (۳۵): ۴۱-۲۲.
- امیرکبیری، علی‌رضا؛ دهقان، نبی‌ا...؛ شیخ، علی‌رضا؛ فتحی، صمد. (۱۳۹۴). تأثیر رهبری تحول‌گرا و تبادل‌گرا بر تعهد سازمانی (مورد مطالعه: سازمان آموزشی-نظامی). فصلنامه راهبرد دفاعی، ۱۳ (۴۹)
- بابایی فرد و همکاران. (۱۳۹۴). بررسی برخی از عوامل مؤثر بر سبک زندگی دانشجویان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران.
- باقری کلجاهی، صالح. (۱۳۸۹). تعهد سازمانی از دیدگاه نظریه‌پردازان و نقش راهبردهای مدیریت منابع انسانی در بهبود آن، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۷ (۳۱): ۳۶-۳۰.
- جمشیدی، حمدا... و همکاران. (۱۳۹۰). روش تحقیق با رویکرد نظامی، تهران، انتشارات دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا.
- دوارد گریفیتس، دانیل. (۱۳۸۹). روابط انسانی در مدیریت آموزشی، ترجمه خداداد بخشی، تهران نشر چوگان.
- دهقان، نبی‌ا... (۱۳۹۶). الگوی سبک زندگی کارکنان نیروهای مسلح با تأکید بر ابعاد فردی و سازمانی، مرکز تحقیقات راهبردی دفاعی، تهران، گروه مدیریت راهبردی و منابع انسانی.
- رستمی، محمود. (۱۳۷۸). فرهنگ واژه‌های نظامی، تهران، انتشارات ستاد مشترک آجا.
- رضاییان، علی. (۱۳۹۸). مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات سمت.

- ریچارد، شفر. (۱۳۹۱). *فرهنگ اصطلاحات جامعه‌شناسی*، ترجمه حسن شیران، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- شعبان‌پور، موسی. (۱۳۹۴). وضعیت سبک زندگی اسلامی در نیروهای مسلح، مرکز تحقیقات راهبردی دفاعی، گروه مدیریت راهبردی و منابع انسانی، تهران، ۱۳ (۱۰۰): ۷۸-۱۱۲.
- فاضلی، محمد. (۱۳۸۲). مصرف و سبک زندگی، چاپ اول، تهران، انتشارات صبح صادق.
- فکوری حاجی یار، حسین، سلیمان‌پور عمران، محبوبه. (۱۳۹۴). الگوی مناسب اسلامی سبک زندگی ایرانی، مجموعه مقالات نخستین همایش ملی سبک زندگی، نظم و امنیت، زنجان.
- فیروزه ای، کیوان. (۱۳۹۳)، شیوه زندگی سالم و تأثیر آن بر سلامتی، مجله علم ورزش.
- قاسمی، یاسین. (۱۳۹۱). گرایش‌ات انسان‌ها چگونه بر شکل‌دهی رفتارهایشان تاثیر می‌گذارد، مجله مردمان.
- کاویانی، محمد. (۱۳۹۰). کمی‌سازی و سنجش سبک زندگی اسلامی، *فصلنامه روان‌شناسی و دین*، ۱۴ (۲): ۲۵-۹۰.
- کریمی، یوسف. (۱۳۹۸). *نگرش و تغییر نگرش*، چاپ دوازدهم، تهران، انتشارات نشر ارسباران.
- عین القضاتی، عل‌رضا؛ فرجامی، مهران؛ بیک بیلندی، علی‌اکبر؛ ابراهیمی، مهدی؛ پیکرنگار، عبد...؛ قاسم‌پور، عباس؛ چغامیرزا، عیسی. (۱۳۹۳). طراحی الگوی راهبردی سبک زندگی نیروهای مسلح مکتبی، پژوهشگاه عالی دفاع و تحقیقات راهبردی، دانشگاه عالی دفاع ملی، ۸ (۵): ۱۸-۲۲.
- گیدنز، آنتونی. (۱۳۹۷). *جامعه‌شناسی*، ترجمه حسن چاوشیان، تهران، نشر نی.
- ماده ۱۳ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران.
- مهدوی کنی، محمدسعید. (۱۳۸۷). *دین و سبک زندگی*، چاپ سوم، تهران، انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).
- وبر، ماکس. (۱۳۹۵). *مفاهیم اساسی جامعه‌شناسی*، ترجمه احمد صدراتی، تهران، نشر مرکز.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P., (1997), The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, (63) 8
- Brown, R.B. (2018). "Organization Commitment and Lifestyle", *Journal of Vocational Behavior*, (11) 1: 21-53
- Chaney, D. (2002). *Lifestyles*. London: Rutledge