

## تبیین روابط میان سبک زندگی اسلامی، غنی‌سازی کار یا خانواده و اثربخشی زندگی نیروی کار سازمان (زمینه مطالعه: نیروی کار شرکت نفت نوشهر)

صدیقه خورشید\*

طاهره شاهی\*\*

اسفندیار هندی\*\*\*

### چکیده

این مطالعه در نظر دارد روابط میان سبک زندگی اسلامی، غنی‌سازی کار یا خانواده و اثربخشی زندگی نیروی کار سازمان را در قالب یک مدل مفهومی تبیین نماید. جامعه آماری این مطالعه را کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه چالوس تشکیل می‌دهد که ۸۴ نفر از آن‌ها بر طبق روش نمونه‌برداری در دسترس در این پژوهش شرکت کردند. این پژوهش، به شیوه توصیفی - همبستگی انجام شده است. داده‌ها به وسیله پرسش‌نامه جمع‌آوری گردید و به وسیله آزمون ضریب همبستگی و مدل‌سازی معادلات ساختاری، تحلیل شدند. یافته‌های این پژوهش نشان دادند که سبک زندگی اسلامی با غنی‌سازی کار یا خانواده و اثربخشی زندگی در سطح  $\alpha = 0/01$  رابطه معناداری دارند. به علاوه، این یافته‌ها نشان دادند که غنی‌سازی کار و خانواده با اثربخشی زندگی در سطح  $\alpha = 0/01$  رابطه معناداری دارد. از نتایج این مطالعه می‌توان استدلال نمود که ترویج و نهادینه‌سازی سبک زندگی مبتنی بر جهان‌بینی الهی می‌تواند به غنی‌سازی دوجانبه کار یا خانواده و در نتیجه ارتقای اثربخشی زندگی نیروی کار منجر گردد. در واقع، نیروی کاری که سبک زندگی خود را بر جهان‌بینی الهی و اوامر خالق خویش در همه ابعادش پی‌ریزی نماید و ضمناً محیط کار و خانواده‌اش سبب تولید و افزایش انرژی وافر در او برای انجام وظایفش شود، می‌تواند به یک نیروی کار برخوردار از انگیزش‌های ذاتی و درونی، قابلیت‌ها و توانایی‌های بسیاری برای حل مسائل خود، خانواده، سازمان و جامعه تبدیل گردد و در مقابل رشد و تعالی خود، خانواده، سازمان و جامعه احساس تعهد و دین نماید.

واژگان کلیدی: اثربخشی زندگی، غنی‌سازی کار یا خانواده، سبک زندگی اسلامی.

\* دانشیار گروه مدیریت سیستم، دانشگاه قم، قم، ایران. (نویسنده مسئول)

s.khorshid@qom.ac.ir

\*\* دکتری مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

tahere.shahi@gmail.com

\*\*\* کارشناس ارشد مدیریت دولتی، مرکز آموزش مدیریت و برنامه‌ریزی استان گلستان، ایران.

hendi46.a@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۴/۱۹

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۹/۱۷

## مقدمه

اهمیت منابع انسانی و سرمایه‌های انسانی در اقتصاد صنعتی و نیز در اقتصاد دانش‌بنیان به‌عنوان باارزش‌ترین منبع سازمانی کمک‌کننده به تحقق اهداف سازمان، ارتقای بهره‌وری سازمان و در نتیجه کسب و حفظ مزیت رقابتی پایدار، توجه پژوهشگران علوم مدیریت، روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و ... را به خود جلب کرده است. اخیراً خط‌مشی‌گذاران و رهبران برخی کشورها مانند سنگاپور با وجود کسب موفقیت در برخی حوزه‌های علمی از جمله علوم ریاضی و نیز عدم موفقیت در پرورش رهبران علم و تکنولوژی، به این نتیجه رسیدند که برخورداری از دانش ژرف درباره یک موضوع خاص، برای موفقیت عملی در نیروی کار بسنده نیست و لذا برای کسب عملکرد خوب و موفقیت‌آمیز در اقتصاد دانش‌بنیان بایستی بر روی توسعه و ترفیع «مهارت‌های زندگی» نیروی کار سرمایه‌گذاری نمایند (وانگ و همکاران ۲۰۰۸). به موازات تعریف و تبیین سازه مهارت‌های زندگی، نیل و همکارانش (۲۰۰۳)، واژه اثربخشی زندگی<sup>۱</sup> را برای آموزش این مهارت‌ها به جوانان سنگاپور ابداع نمودند. مفهوم اثربخشی زندگی به‌عنوان گستره‌ای تعریف شده است که تا آن گستره، یک فرد اعتقاد دارد که در وظایف اصلی گوناگون زندگی‌اش اثربخش است و نشان‌دهنده وجوه روان‌شناختی و رفتاری کارکرد آن فرد است که اثربخشی یا زبردستی و چیرگی او را در موقعیت‌ها خاصی از زندگی‌اش تعیین می‌کند (نیل و هیوبک ۱۹۹۷، ۵). به عبارت دیگر، اثربخشی زندگی یعنی درک فرد از توانایی‌اش برای انجام موفقیت‌آمیز کارها و وظایف مرتبط با زندگی‌اش (سیسورپ و بنینگ ۲۰۰۴) و نیز توانایی‌اش برای انطباق، بقا، رشد و پیشرفت (نیل ۲۰۰۸). از مفهوم اثربخشی زندگی به‌طور گسترده‌ای برای اشاره به رفتارها، شناخت‌ها و عواطفی استفاده می‌شود که مزیت متقابل موقعیتی برای «بقا، پیشرفت و موفقیت» فراهم می‌نمایند. این مفهوم، پوشش‌دهنده «مهارت‌های زندگی» با قابلیت یادگیری و قابلیت ارتقاء است (آئرن و همکاران ۲۰۰۵) و بر این موضوع دلالت دارد که چگونه هر فردی می‌تواند از مهارت‌ها و شایستگی‌های موردنیازش برای مدیریت تقاضاهای متنوع زندگی‌اش برخوردار گردد (وانگ و همکاران ۲۰۰۸).

اهمیت پیامدهای تأثیرگذار اثربخشی زندگی بر روی پیشرفت فردی و اجتماعی افراد و در نتیجه پیشرفت جامعه به یکی از دغدغه‌های خط‌مشی‌گذاران، سیاست‌مداران و مدیران سازمان‌ها در بخش‌های دولتی و خصوصی، انتفاعی و غیرانتفاعی، تولیدی، خدماتی و آموزشی تبدیل شده است که در نتیجه، توجه پژوهشگران را نسبت به عوامل و اقدام‌های مداخله‌گرانه

تأثیرگذار بر روی آن، مانند تأثیر برنامه‌های آموزشی در فضای باز<sup>۱</sup> (نیل ۲۰۰۸)، یادگیری تجربی (مکلود و کرایگ ۲۰۰۴)، برنامه‌های مداخله‌گرانه مهارت‌های زندگی (ویلز و همکاران ۲۰۱۵)، برنامه‌های ماجراجویی عمومی بیابانی (دک ۲۰۱۰)، برنامه یک روز چالشی (تری ۲۰۰۷) و آموزش ماجراجویی با ملاحظه انتظارات شرکت‌کنندگان، ادراک توانمندسازی و ارتباط یادگیری (سیسورپ و بنینگ ۲۰۰۴) را به خود جلب نموده است. از این رو، این پژوهش در راستای پژوهش‌های انجام‌شده درباره عوامل و اقدام‌های مداخله‌ساز تأثیرگذار بر روی اثربخشی زندگی فرض می‌کند که دو متغیر: سبک زندگی افراد (شیوه زندگی برگزیده شده توسط افراد)، به‌ویژه سبک زندگی اسلامی<sup>۲</sup> و غنی‌سازی کار یا خانواده<sup>۳</sup> (یک خط‌مشی سازمانی) می‌توانند به ارتقای اثربخشی زندگی نیروی کار سازمان‌ها کمک نمایند. به‌علاوه، این پژوهش فرض می‌کند که سبک زندگی اسلامی می‌تواند به‌عنوان یک متغیر پیش‌بین و تأثیرگذار، بر غنی‌سازی کار یا خانواده نیروی کار عمل نماید.

مفهوم سبک زندگی از زمان ابداعش توسط آدلر (۱۹۵۶) تاکنون به‌واسطه تأثیرش بر سلامت روان و جسم انسان و نیز موفقیت‌های انسان در زندگی فردی و اجتماعی‌اش از سوی پژوهشگران نظام‌های مختلف علمی، به‌ویژه روان‌شناسان و جامعه‌شناسان برحسب ملاحظه وجوه ذهنی، عینی یا هر دو وجه ذهنی-عینی تعریف شده است که بر دیدگاه متمایز روان‌شناسان و جامعه‌شناسان راجع به سبک زندگی دلالت دارد. روان‌شناسان، رفتارها، نگرش‌ها و ارزش‌ها را نیز جزء سبک زندگی می‌دانند، درحالی‌که جامعه‌شناسان سبک زندگی را مجموعه نظام‌مند و وحدت‌بخشی از کنش‌ها و رفتارها می‌دانند (ابراهیمی ۱۳۹۲). دسته اول تعاریف با توجه به وجوه ذهنی سبک زندگی، بر روی ارزش‌ها و نگرش‌ها به‌عنوان مؤلفه اصلی سبک زندگی تمرکز نمودند (فاضلی ۱۳۸۲). آدلر (۱۹۵۶) به‌عنوان فرد شاخص این گروه با تمرکز بر نقش ارزش‌ها و نگرش‌ها، سبک زندگی را مفهومی می‌داند که هدف و اندیشه فرد درباره خود، دنیا و نیز شیوه منحصربه‌فرد تلاشش برای رسیدن به اهدافش تحت شرایط خاص پوشش می‌دهد. به اعتقاد آدلر، با مشاهده برخورد افراد با سه تکلیف مهم زندگی‌شان- یعنی کار، جامعه و روابط صمیمانه- می‌توان به شیوه زندگی آن‌ها پی برد.

دسته دوم تعاریف، با تمرکز بر وجه عینی، سبک زندگی را معادل با رفتار می‌دانند که ارزش‌ها، نگرش‌ها و جهت‌گیری‌های ذهنی افراد در آن دخالت ندارد. بوردیو به‌عنوان

- 
1. outdoors education programs
  2. Islamic life style
  3. work/family enrichment

فرد شاخص این دسته، سبک زندگی را مبین اعمال طبقه بندی شده افراد در حوزه های مختلف زندگی (مانند تقسیم ساعات شبانه روز، نوع تفریحات و ورزش، شیوه های معاشرت، آداب سخن گفتن و راه رفتن است) می داند. وی سبک زندگی را به عنوان تجسمی از ارجحیت های فرد برحسب شیوه مصرفش تعریف نموده است که از رتبه بندی های متفاوت برحسب شأن و مشروعیت اجتماعی اش متأثر می گردد. برطبق دیدگاه بوردیو، سبک زندگی با تأثیرپذیری از سرمایه فرهنگی، جایگاه و فضای اجتماعی یک فرد، روشی است که او در طول زندگی برمیگزیند (مردی ها ۱۳۸۰).

دسته سوم تعاریف بر هر دو وجه ذهنی و عینی سبک زندگی تمرکز کرده اند. گیدنز به عنوان فرد شاخص این دسته، سبک زندگی را مجموعه ای منسجم از رفتارها و فعالیت های فرد در جریان زندگی روزمره اش می نگرد که مستلزم مجموعه ای از عادت ها و جهت گیری هایی است که از نوعی وحدت برخوردار هستند که علاوه بر تضمین امنیت زیستی، بین گزینش های فرعی موجود در قالب الگویی کمابیش نظام مند ارتباط برقرار می کند و به واسطه همین رفتارها و فعالیت ها است که فرد نه فقط نیازهای جاری خود را تأمین می کند، بلکه تصویری از هویت شخصی خود را برای دیگران نمایان می سازد (صبوری ۱۳۸۵).

پژوهش های انجام شده بر روی سبک زندگی توسط پژوهشگران نظام های علمی مختلف مانند جامعه شناسی، روان شناسی و سلامت (فتحی و جعفری ۱۳۹۶؛ حبیب پورگتابی ۱۳۹۵؛ حسنی و همکاران ۱۳۹۶؛ جعفری سدهی، آقاجانی مرساء و امیر مظاهری ۱۳۹۶؛ کریم زاده و همکاران ۱۳۹۵) بر اهمیت سبک زندگی و ترویج و توسعه سبک زندگی سالم در میان انسان ها دلالت دارند. سبک زندگی انسان در جوامع پیشرفته صنعتی به واسطه انقلاب صنعتی و پیشرفت های تکنولوژیکی، صنعتی و توسعه اقتصادی حاصل از آن تغییر کرده است و آثارش به کشورهای غیرصنعتی و در حال توسعه سرریز کرده است. علیرغم این که پیشرفت های تکنولوژیکی برای انسان رفاه و راحتی به ارمغان آورده است اما ابزار ترویج نوعی از سبک زندگی (سبک زندگی سکولاری و تهی شده از معنویت) شده است که مسائل و مشکلات بسیاری برای انسان قرن بیست و یکم به ارمغان آورده است. اندیشمندان براین باور هستند که سبک زندگی هر فرد و جامعه ای از نوع باورها (جهان بینی) و ارزش های حاکم بر آن فرد و جامعه متأثر می گردد. بدیهی است که جهان بینی مادی با ارزش های لذت جوینانه اش طبیعتاً سبک زندگی خاص خودش را ترویج می کند، درحالی که جهان بینی الهی با ارزش های کمال جوینانه اش، سبک خاص دیگری از زندگی را ترویج و تشویق می کند (شریفی ۱۳۹۱، ۳۴) که به انسان برای سیر مسیر الی الله و کسب آرامش روحی در این دنیا و سعادت ابدی کمک می کند. یکی از بهترین سبک های زندگی معنویت بنیان، سبک زندگی نشات گرفته از دین اسلام است که آرامش روحی برای افراد و امنیت برای جامعه به ارمغان می آورد (خوش فر و

محمدی‌نیا (۱۳۹۳). اهمیت سبک زندگی اسلامی در سعادت دنیوی و اخروی مسلمانان برحسب توجه هم‌زمان به ابعاد مادی (اقتصادی و معیشتی) و معنوی (تلاش برای تأمین آخرت) و توجه به لذت‌های حلال خداوند<sup>۱</sup> و بهره‌مندی از آن‌ها همواره در گفتار و سیره عملی ائمه معصومین (علیهم‌السلام) به خوبی نشان داده شده است (مجلسی ۱۴۰۴). این نوع سبک زندگی در یک دهه اخیر توجه بسیاری از پژوهشگران حوزوی و دانشگاهی (قلی‌زاده و سبکتکین ریزی ۱۳۹۵؛ مختاری، میرفردی و عیسایی خوش ۱۳۹۶؛ توکلی و ایزانلو ۱۳۹۵؛ دیباجی و توکل نژاد ۱۳۹۵؛ کاویانی راد ۱۳۸۸؛ صادقی تهرانی ۱۳۹۵) را به خود جلب کرده است و در تعریف آن اهتمام ورزیده‌اند. صادقی تهرانی (۱۳۹۵)، سبک زندگی اسلامی را معادل با عبودیت تعریف کرده است که این عبودیت طبق فرمایش امام صادق (علیه‌السلام) بر چهار اصل برخورد با خدا، برخورد با خود، برخورد با خلق و برخورد با دنیا استوار است. مصباح یزدی (۱۳۹۲)، سبک زندگی مبتنی بر دیدگاه اسلام را مجموعه‌ای از موضوعات مقبول اسلام در عرصه زندگی توصیف می‌کند که براساس آن، معیار رفتار انسان باید مبتنی بر اسلام و آموزه‌های اسلامی باشد. از نظر او، خدامحوری و حاکمیت ارزش‌های اسلامی در زندگی از مهم‌ترین معیارهای سبک زندگی مورد تأیید اسلام است. حیرت و همکاران (۱۳۹۳)، سبک زندگی با رویکرد اسلامی را به‌عنوان نمودهای رفتاری نسبتاً پایداری تعریف کرده است که از عقاید، عادات، نگرش‌ها، سلیق و معیارهای اخلاقی - اجتماعی مورد تأیید اسلام سرچشمه می‌گیرد و منعکس‌کننده شیوه زندگی فرد در راستای عبودیت خداوند متعال است. آیت‌الله خامنه‌ای (۱۳۹۱)، به سبک زندگی به‌عنوان بخش حقیقی و اصلی تمدن و نیز بخش نرم‌افزاری الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت اشاره نموده است. کاویانی راد (۱۳۸۸) نظریه سبک زندگی خود را براساس دیدگاه اسلامی تدوین نموده است که دربرگیرنده نُه بعد اجتماعی، عبادی، باورها، اخلاق، مالی، خانواده، سلامت، تفکر و علم، دفاعی - امنیتی، زمان‌شناسی است.

سبک زندگی مبتنی بر جهان‌بینی الهی، به انسان به‌عنوان احسن مخلوق خداوند متعال نگریسته است (تبارک الله احسن الخالقین). از آنجا که هدف خداوند از آفرینش انسان، عبادت، یعنی عبودیت مطلق است و این عبودیت بر محور چهار اصل: برخورد انسان با خدا، برخورد انسان با خود، برخورد انسان با خلق (جاندار و بی‌جان) و برخورد انسان با دنیا تبیین شده است، لذا دین اسلام به‌عنوان دین محبوب نزد خداوند متعال، برای همه وجوه مادی - معنوی، فردی - اجتماعی، انتفاعی - غیرانتفاعی، فرهنگی و اقتصادی - مالی، جنگ - مبارزه و صلح - آرامش

۱. در نامه حضرت امام علی (علیه‌السلام) به فرزندش، امام حسن مجتبی (علیه‌السلام) آمده است: «وقات زندگی مؤمن به سه قسمت تقسیم می‌شود: بخشی از آن به مناجات پروردگار، بخشی به محاسبه نفس و بخشی نیز به لذات مشروع و زیبا اختصاص دارد. هیچ مؤمنی نیست مگر آنکه تلاش‌های او در سه جهت قرار داشته باشد: (۱) اقتصادی و معیشتی که باید برای به دست آوردن آن سعی کند. (۲) قدمی برای تأمین آخرت خود برمی‌دارد و (۳) توجه به لذت‌های حلال خداوند.»

و امنیت انسان، دوست- دشمن، فرد - اجتماع، کار- خانواده دستورات العمل دارد که در صورت اجرا شدن و درونی شدن در جامعه، انسان قرن بیست و یکم می تواند پتانسیل های خدادادی خود را بالفعل سازد و طرحی نوین برای تحقق این سعادت و خوشبختی تضمین شده به وسیله جهان بینی الهی ارائه دهد تا از رهگذر این توشه الهی، همه جهان خلقت از آن بهره مند شوند. از آنجاکه اثربخشی زندگی انسان قرن بیست و یکم در گرو نیات و رفتارش در قبال خدا، خود، خلق الله و جهان هستی است. اگر این انسان به دنبال منافع شخصی و کامجویی یک سویه از این جهان بر اساس سبک زندگی سکولار و تهی شده از خدا باشد و بخواهد با هزینه کردن سایر مخلوقات جهان هستی و نقض حقوق مادی و معنوی آن ها (و بالاخره نابودی آن ها)، منافع، رفاه، آسایش و آرامش و خوشبختی، بهروزی و بهزیستی خود را تضمین کند، پس نباید انتظار داشته باشد که جهان خلقت بر وفق مراد او عمل کنند و صلح، امنیت و آرامش را برایش به ارمغان آورد، چراکه هر کنشی، واکنشی متناسب با خود به ارمغان می آورد؛ اما اگر این انسان بر اساس اوامر الهی به تکالیفش در قبال خدا، خود، خلق الله و جهان هستی عمل کند و به تقدیر الهی (یعنی تلاش وافر در پرتو امیدوار بودن به وعده های خداوند) رضایت داشته باشد و در پرتو این رضایت، تلاش و کوشش نماید و از تنبلی، بی تفاوتی و دم غنیمتی اجتناب ورزد (وبسایت راسخون، ۱۳۸۹/۰۲/۱۲)، این انسان به حیات وعده داده شده در قرآن کریم به عنوان حیات طیبه دست می یابد. این حیات طیبه به عنوان شیوه زندگی مبتنی بر حق گرایی و تسلیم محض در برابر اوامر الهی توصیف شده که شکوفه های امنیت، آرامش، صلح و سعادت ابدی برای بشر و کل جهان هستی به بار می نشاند و همه جهان هستی، از جاندار و بی جان، می توانند از عطرش بهره مند شوند و دغدغه های ذهنی و روحی را از بشریت بزدایند.

متغیر دیگر مورد مطالعه در این پژوهش، متغیر غنی سازی کار یا خانواده است که هم زمان دو نقش در مدل مفهومی: الف) متغیر پیش بین برای اثربخشی زندگی، ب) متغیر ملاک برای سبک زندگی اسلامی ایفا می کند. غنی سازی کار یا خانواده به واسطه اثرات معنادارش برای سازمان ها از لحاظ دسترسی به سرمایه انسانی خلاق و توانمند (عزیز ۲۰۱۱) و اهمیتش در توسعه منابع انسانی، توجه پژوهشگران حوزه های مختلف علمی به ویژه حوزه سازمان و مدیریت را به خود جلب کرده است و تاکنون پژوهش های بسیاری درباره همبسته های آن مانند سلامت فردی (استودرد و مدسن ۲۰۰۷) و منابع کاری، درگیری متعهدانه کاری (دی کلرک و همکاران ۲۰۱۵) و منابع تیم (هانتر و همکاران ۲۰۱۰)؛ پیشایندهای آن مانند حمایت اجتماعی (رشید و همکاران ۲۰۱۱)، حمایت سرپرست، حمایت خانواده، سرمایه اجتماعی، عزت نفس (برهان الدین و همکاران ۲۰۱۶) و آثارش برای فرد مانند رضایت شغلی (میشل و میشل ۲۰۱۲)؛ برهان الدین و همکاران ۲۰۱۶؛ روش و هار ۲۰۱۲؛ دی کلرک و همکاران ۲۰۱۵)، تعهد سازمانی و تجارب استرس (علی ۲۰۱۷)، رضایت از زندگی (رشید و همکاران ۲۰۱۱)، نتایج کاری (اکرم

۲۰۱۴)، قدرت کاری، فداکاری کاری و رضایت از کارراهه شغلی (دی‌کلرک و همکاران ۲۰۱۵) و سلامت روان‌شناختی (جاگا و همکاران ۲۰۱۳) انجام شده است.

مفهوم غنی‌سازی کار یا خانواده برای اولین بار توسط گرین هاوس و پاول (۲۰۰۶) با هدف مطالعه پیوند مثبت و هم‌افزای متقابل کار یا خانواده بر طبق رویکرد روان‌شناسی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا در مقابل مفهوم تضاد کار یا خانواده به کار گرفته شد. آن‌ها غنی‌سازی کار یا خانواده را به‌عنوان گستره‌ای تعریف می‌کنند که تا آن گستره، تجارب مثبت در یک نقش (خانواده یا کار)، کیفیت زندگی در سایر نقش‌ها (کار یا خانواده) را بهبود می‌بخشد و به جای حذف انرژی از حوزه دیگر، می‌تواند سبب غنی شدن تجارب در حوزه دیگری شود. گرین هاوس و پاول (۲۰۰۶) مطرح کردند که پنج منبع به تسهیل غنی‌سازی کار یا خانواده کمک می‌کنند: انعطاف‌پذیری، منابع مادی، منابع اجتماعی-سرمایه‌ای، منابع فیزیکی یا جسمانی و روان‌شناختی، دیدگاه‌ها و مهارت‌ها. آن‌ها اعتقاد داشتند که دو مکانیزم یا دو مسیر ابزاری و عاطفی وجود دارند که به وسیله آن‌ها، یک منبع تولیدشده در «نقش الف» می‌تواند سبب افزایش عملکرد و اثر مثبت در «نقش ب» گردد. مسیر ابزاری بر روی این‌که چگونه مهارت‌ها و رفتارهای مثبت از یک نقش می‌تواند به فرد کمک کند تا در نقش دیگری بهتر عمل کند، تمرکز می‌کند، درحالی‌که مسیر عاطفی بر گستره‌ای تمرکز می‌کند که تا آن گستره، روحیه، حالات روحی و عواطف از یک نقش می‌تواند به کارکرد فرد سرایت نماید و به شیوه‌ای مثبت بر عملکرد فرد در نقش دیگری تأثیر بگذارد.

اسچن و چن (۲۰۱۱)، مدل غنی‌سازی کار یا خانواده گرین هاوس و پاول را اصلاح نمودند و استدلال نمودند که توسعه منابع پنج‌گانه در یک نقش از سه مسیر (مسیرهای متفاوت با مسیرهای ذکرشده در مدل غنی‌سازی کار یا خانواده گرین هاوس و پاول) بر روی کیفیت زندگی فرد در نقش دیگر او تأثیر می‌گذارد. بر طبق دیدگاه آن‌ها اثر مثبتی که در «نقش الف» تولید شده است، لزوماً مستلزم بهبود عملکرد فرد در «نقش ب» او نیست و عامل «درگیری عاطفی» سبب جداسازی مسیرهای ابزاری، آمیخته و عاطفی می‌گردد. این دو پژوهشگر مطرح نمودند که دو نوع عاطفه: الف) اثر تسهیل‌گری<sup>۱</sup> و ب) اثر ناتسهیل‌گری<sup>۲</sup> می‌تواند تولید گردد. اثر تسهیل‌گری بر حالت عاطفی دلالت دارد که رخ می‌دهد وقتی که منبع به‌دست‌آمده در یک نقش سبب بهبود عملکرد در نقش دیگری می‌گردد. اثر ناتسهیل‌گری پدیدار می‌گردد وقتی که منبع کسب‌شده در یک نقش مستلزم بهبود عملکرد در نقش دیگری نیست، بدین ترتیب، اثر ناتسهیل‌گری بر روی عملکرد تأثیرگذار نیست (شین

1. Facilitative

2. non-facilitative

و چن (۲۰۱۱). به علاوه، تامپسون و باندرسون<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) مطرح می کنند که یک نقش می تواند به شیوه مثبتی بر نقش دیگری تأثیر بگذارد مادامی که زمان صرف شده در یک نقش خاص، «تأییدکننده هویت» باشد که به معنای رضایت شخصی تجربه شده توسط فرد است و حتی زمان صرف شده برای آن‌ها معنادار و هدفمند می گردد.

تفکر بنیادین پشتیبان غنی سازی بیان می کند که کار و خانواده می توانند منابعی مانند احترام فزاینده، درآمد فزاینده و سایر منافع در اختیار اعضاء قرار بدهند و افراد با استفاده از این منابع می توانند در سایر زمینه های زندگی یا کاری، عملکرد بهتری از خود به نمایش بگذارند (کارلسون و همکاران ۲۰۰۶). برخی پژوهش ها درباره نقش مثبت مدیریت نقش های کار و خانواده استدلال نمودند که مدیریت نقش های کار و خانواده سبب افزایش عزت نفس، خودکارآمدی و اعتماد به نفس و بهبود عملکرد در نقش دیگری می گردد، بدین علت که آن ها می توانند انگیزش، هدف جویی، کوشش و استقامت و پشتکار فرد را برانگیزانند (هنسی ۲۰۰۷). برخی از پژوهشگران نشان داده اند که نقش های کار و خانواده و حمایت های متقابلشان می توانند بر روی بهروزی یا بهزیستی روان شناختی و معنوی و رضایت فرد اثر معناداری داشته باشند (شولسیس ۲۰۰۶) که در نتیجه بر روی اثربخشی زندگی فرد تأثیر می گذارد.

همچنین، نظام اسلامی مبتنی بر جهان بینی الهی، برای کار کردن ارزش زیادی قائل است و انسان را به کار کردن برای تأمین زندگی، کسب استقلال اقتصادی و رهایی از وابستگی به بیگانگان تشویق می کند و آن را بهترین عبادت و مقدس ترین جهاد به شمار می آورد. کار علاوه بر فقرزدایی از جامعه موجب رشد و شکوفایی اقتصادی جامعه نیز می شود. به علاوه نظام اسلامی مبتنی بر جهان بینی الهی برای خانواده ارزش زیادی قائل است. اسلام، خانواده را سنگ بنای مهم حیات اجتماعی می شناسد، وحدت جامعه را منبعث از وحدت زوجین و وحدت اعضای خانواده می داند و علائق انسانی موجود در خانواده را قابل گسترش و نشر در جامعه به حساب می آورد. اسلام اعتقاد دارد ضابطه مند شدن جامعه در پرتو ضابطه مند شدن خانواده میسر می گردد، هر نوع نظم و سازندگی باید از خانواده شروع گردد و دامنه نظم و سازندگی به جامعه کشانده شود و حیات اجتماعی تحت نظم و ضابطه درآید (دانشنامه رشد). جهان بینی الهی برای کار به عنوان ابزار سعادت خانواده و جامعه بشری ارزش وافر قائل شده است و بر کسب روزی حلال (برای مثال: ای مردم بخورید از هر چه روی زمین است از حلال و طیب آن<sup>۲</sup>) برای خانواده، تأمین معاش و رفع نیازمندی های هموعان تأکید نموده است و انجام چنین کار و فعالیتی را معادل با مجاهد فی سبیل الله ارزش گذاری کرده

۱. Bunderson & Thompson .

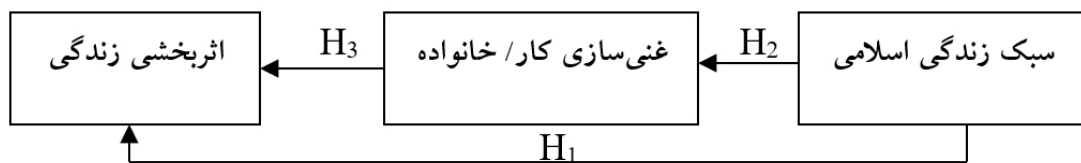
۲. یا أَيُّهَا النَّاسُ كُلُوا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلَالًا (بقره/۱۶۸).



است<sup>۱</sup> (ورپشتی ۱۳۹۱)؛ و بر خانواده به‌عنوان خاستگاه نظم و انضباط اجتماعی-اقتصادی تأکید می‌کند. جهان‌بینی الهی بر حفظ اعتدال در وجوه مختلف زندگی و در نتیجه بر تقسیم و تخصیص اوقات شبانه<sup>۲</sup> و روز تأکید نموده است (وب‌سایت حوزه)؛ بنابراین می‌توان استدلال نمود که سبک زندگی اسلامی که به همه وجوه و ابعاد انسان و نیازمندی‌های مادی-معنوی، فردی-اجتماعی، اقتصادی-مالی و ... توجه نموده است، می‌تواند خانواده و کار را هم‌زمان مستغنی نماید به‌گونه‌ای که نیروی کار برخوردار از یک خانواده پی‌ریزی شده براساس اصول و مبانی ارزشی جهان‌بینی الهی می‌تواند بهتر کار نماید و برای خود-خانواده، سازمان و جامعه‌اش بازده فزاینده تولید نماید و از سوی دیگر، کار طراحی شده بر اساس اصول و احکام الهی و نیز محیط کار با تدارک برنامه‌های حمایتی مادی و معنوی از نیروی کار زمینه رشد و تعالی او و خانواده‌اش را فراهم نماید.

بنابراین، با مرور متون پژوهش و استدلال‌های انجام شده در تبیین روابط میان سه سازه سبک زندگی اسلامی، غنی‌سازی کار یا خانواده و اثربخشی زندگی نیروی کار، یک مدل مفهومی برای این پژوهش (شکل ۱) توسعه دادیم که براساس آن، فرضیه‌های این پژوهش به شرح ذیل بیان می‌شوند:

- فرضیه ۱ (H<sub>1</sub>): بین سبک زندگی اسلامی با اثربخشی زندگی نیروی کار رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه ۲ (H<sub>2</sub>): بین سبک زندگی اسلامی با غنی‌سازی کار یا خانواده نیروی کار رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه ۳ (H<sub>3</sub>): بین غنی‌سازی کار یا خانواده با اثربخشی زندگی نیروی کار رابطه معناداری وجود دارد.



شکل ۱) مدل مفهومی پژوهش

۱. پیامبر گرامی اسلام ﷺ: هر کس در تلاش برای خانواده خود از طریق روزی حلال باشد، مانند مجاهدی است در راه خدا؛ و امام صادق علیه السلام می‌فرمایند: در رفتن دنبال تأمین معاش خود کاهلی نورزید، زیرا پدران شما، در پی آن می‌دویدند و به دستش می‌آوردند.

۲. رسول اکرم صلی الله علیه و آله فرمود: سزاوار است که خردمند ساعات شبانه‌روز خویش را به چهار بخش تقسیم کند: الف) ساعتی (بخشی) را با خدای خود راز و نیاز کند. ب) ساعتی (بخشی) را به محاسبه نفس اختصاص دهد. ج) ساعتی (بخشی) را به آموختن علم و نشستن در محضر عالمان دینی برای استفاده از نصیحت‌های دلسوزانه آنان اختصاص دهد. د) ساعتی (بخشی) را به استفاده از لذت‌ها و کامرانی‌های مشروع و ممدوح بگذراند.

## ۱) روش شناسی پژوهش

این پژوهش در نظر دارد رابطه میان سه سازه سبک زندگی اسلامی، غنی سازی کار- خانواده و اثربخشی زندگی را در قالب یک مدل مفهومی تبیین نماید. این پژوهش از نوع توصیفی- همبستگی است. با شیوه توصیفی، وضعیت متغیرهای مورد مطالعه در نمونه آماری توصیف شده است. با شیوه همبستگی، روابط دوجه دوی سازه‌ها و میزان یا شدت رابطه میان آن‌ها بررسی می‌گردد و نیز با استفاده از شیوه مدل‌سازی معادلات ساختاری، روابط میان متغیرها و جهت رابطه در قالب یک الگوی مفهومی آزمون می‌گردد. برای اندازه‌گیری سازه‌های پژوهش از سه پرسش‌نامه توسعه‌یافته و آزمون‌شده در پژوهش‌های پیشین استفاده شده است.

**الف) پرسش‌نامه سبک زندگی اسلامی:** سازه سبک زندگی اسلامی با استفاده از مقیاس توسعه یافته توسط کاویانی (۱۳۸۸) اندازه‌گیری شده است. این مقیاس از ابعاد مالی، عبادی، اخلاق، سلامت، امنیتی، تفکر- علم، اجتماعی، خانواده و باورها تشکیل شده است.

**ب) پرسش‌نامه غنی‌سازی کار یا خانواده:** برای اندازه‌گیری سازه غنی‌سازی کار- خانواده از مقیاس توسعه‌یافته توسط کارلسون و همکاران (۲۰۰۶) استفاده شده است. این مقیاس از دو بعد اصلی غنی‌سازی کار برای خانواده و غنی‌سازی خانواده برای کار تشکیل شده است.

**ج) پرسش‌نامه اثربخشی زندگی:** برای اندازه‌گیری سازه اثربخشی زندگی، از مقیاس توسعه‌یافته توسط نیل و همکاران استفاده شده است. این مقیاس از ۸ بعد مدیریت زمان، شایستگی اجتماعی، انگیزش موفقیت، انعطاف‌پذیری فکری، رهبری وظیفه، کنترل عاطفی، ابتکار عمل فعالانه، اعتماد به خود یا خودباوری تشکیل شده است (نیل ۲۰۰۸؛ نیل، مارش و ریچارد ۲۰۰۳). در مجموع، پرسش‌نامه‌ای مشتمل بر ۷۸ گویه بر طبق مقیاس فاصله‌ای لیکرت (بسیار موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، بسیار مخالفم) تنظیم گردید. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه چالوس تشکیل می‌دهد که ۸۴ نفر از آن‌ها بر طبق روش نمونه‌برداری در دسترس در این پژوهش شرکت کردند. روایی و پایایی مقیاس‌های اندازه‌گیری سازه‌های سبک زندگی دینی- اسلامی، غنی‌سازی کار- خانواده و اثربخشی زندگی به وسیله ضریب آلفای کرونباخ و مدل‌های اندازه‌گیری برآورد شدند. فرضیه‌ها و الگوی مفهومی پژوهش به وسیله ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری آزمون شدند. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای آماری SPSS و smartpls2 استفاده شده است.

## ۲) تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

تحلیل توصیفی داده‌های به‌دست‌آمده از ۸۴ پاسخگوی شرکت‌کننده در این مطالعه

نشان می‌دهد که ۱۷/۹ درصد (۱۵ نفر) زن و ۸۲/۱ درصد (۶۹ نفر) مرد بودند. به‌علاوه توزیع سنی پاسخگویان نشان می‌دهد که ۴/۸ درصد (۴ نفر) کمتر از ۲۵ سال، ۴۴ درصد (۳۷ نفر) در طیف ۲۵ تا ۳۴ سال، ۲۵ درصد (۲۱ نفر) در طیف ۳۵-۴۴ سال و ۲۶/۲ درصد (۲۲ نفر) در طیف ۴۵ و بیشتر سن داشتند. ۳/۶ درصد (۳ نفر) مدیر، ۴۰/۵ درصد (۳۴ نفر) کارشناس، ۳۱ درصد (۲۶ نفر) و ۲۵ درصد (۲۱ نفر) کارگر در این پژوهش شرکت داشتند. قبل از آزمون فرضیه‌ها و الگوی مفهومی پژوهش، ابتدا با استفاده از تکنیک حذف شاخص، گویه‌های دارای مقدار همبستگی اصلاح‌شده گویه-کل کمتر از ۰/۳۵ بر طبق مقدار آستانه موردقبول در متون پژوهش (پلانیت ۲۰۰۷) حذف شدند. از این‌رو، تعداد گویه‌های تبیین‌کننده دو سازه پژوهش: سبک زندگی اسلامی (از ۳۶ گویه به ۱۵ گویه) و اثربخشی زندگی (از ۲۴ گویه به ۱۹ گویه) کاهش یافتند. روایی سازه و روایی همگرایی سازه‌های پژوهش بر طبق رویه اندرسون و گرینگ (۱۹۹۸) محاسبه شد. بر طبق این روش، روایی سازه و روایی همگرایی سازه‌های پژوهش با ملاحظه ضریب مسیر (بزرگتر از ۰/۳۷) و مقادیر تی (بیشتر از ۲/۶) برای رابطه سازه‌ها و ابعاد متناظرشان برقرار است بدین علت که مقادیر تی بحرانی از مقدار ۱/۹۶ در سطح معناداری  $\alpha=0/05$  و از مقدار ۲/۵۸ در سطح معناداری  $\alpha=0/01$  بزرگ‌تر است (جدول ۱). روایی واگرایی سازه‌های پژوهش با مقایسه میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با آن سازه در مقابل همبستگی آن شاخص‌ها با سازه‌های دیگر بررسی گردید (جدول ۲). این نتایج نشان دادند که ضرایب همبستگی بین شاخص‌های تشکیل‌دهنده یک سازه با خود سازه در مقایسه با ضرایب همبستگی‌شان با سایر سازه‌ها

جدول ۱) ضرایب بارهای عاملی مؤلفه‌های سازه‌های پژوهش برای بررسی روایی همگرایی

سازه	بارعاملی	t	سازه	بارعاملی	t	سازه	بارعاملی	t
باورها	۰/۶۱۵	۱۰/۲۶	سلامت	۰/۵۷۹	۵/۱۳	انگیزش موفقیت	۰/۵۱۵	۴/۱۳
خانواده	۰/۷۸۷	۲۴/۶۲	تفکر- علم	۰/۵۱۲	۵/۹۰	انعطاف‌پذیری فکری	۰/۴۹۱	۴/۰۰
مالی	۰/۷۳۵	۱۴/۲۴	امنیت	۰/۶۱۲	۱۰/۱۸	ابتکارعمل فعالانه	۰/۵۰۹	۴/۰۶
عبادی	۰/۷۷۲	۱۱/۹۶	مدیریت زمان	۰/۷۵۴	۱۷/۴۰۹	رهبری وظیفه	۰/۴۳۳	۳/۵۹
اجتماعی	۰/۴۰	۲/۵۶	اعتماد به خود	۰/۴۸۱	۵/۳۴	شایستگی اجتماعی	۰/۶۱۷	۸/۱۶

۴۷/۸۵	۰/۹۳۴	غنی سازی خانواده یا کار	۶/۶۹	۰/۶۰۷	کنترل عاطفی	۶/۲۷	۰/۵۵۸	اخلاق
۴۱/۷۲۵	۰/۹۲۷	غنی سازی کار یا خانواده						

جدول ۲) ضرایب بارهای عاملی متقابل<sup>۱</sup> سازه‌های پژوهش برای بررسی روایی واگرا

اثر بخشی زندگی	غنا ی کار - خانواده	سبک زندگی اسلامی	ابعاد سازه‌های پژوهش
۰/۵۰۹	۰/۰۰۰۳۴	۰/۲۳۸	ابتکار عمل فعالانه
۰/۶۱۷	۰/۱۸۰	۰/۲۴۱	شایستگی اجتماعی
۰/۴۸۰	۰/۱۸۵	۰/۲۶۴	اعتماد به نفس
۰/۶۰۷	۰/۳۸۰	۰/۳۶۶	کنترل عاطفی
۰/۴۹۰	۰/۰۲۶۹	۰/۱۵۳	انعطاف پذیری فکری
۰/۴۳۳	۰/۴۰۲	۰/۲۵۸	رهبری وظیفه
۰/۵۱۴	۰/۰۰۲	۰/۳۱۴	انگیزش موفقیت
۰/۷۵۴	۰/۱۰۷	۰/۴۲۳	مدیریت زمان
۰/۴۳۶	۰/۳۱۵	۰/۵۵۸	اخلاق
۰/۳۶۰	۰/۰۸۵	۰/۷۸۷	خانواده
۰/۳۶۳	۰/۰۰۸۳	۰/۷۳۵	مالی
۰/۲۳۹	۰/۱۰۱	۰/۶۱۵	باورها
۰/۳۱۵	۰/۴۸۹	۰/۵۷۹	سلامت
۰/۴۰۳	۰/۰۶۹	۰/۷۷۲	عبادی
۰/۲۴	۰/۰۴۸	۰/۵۱۲	تفکر - علم
۰/۱۸۶	۰/۰۰۴	۰/۶۱۲	امنیت
۰/۳۰۲	۰/۲۰۳	۰/۳۶۵	اجتماعی
۰/۳۵۷	۰/۹۳۴	۰/۲۰۸	غنی سازی خانواده - کار
۰/۲۹۶	۰/۹۳	۰/۲۶	غنی سازی کار - خانواده

بیشتر بود که بر روایی واگرایی آن‌ها دلالت دارد (دلآوری ۱۳۹۳). پایایی سازه‌های پژوهش از دو طریق: ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) بررسی گردید. ضریب آلفای کرونباخ

برای سازه‌های پژوهش (جدول ۳) در طیف ۰/۷۰ تا ۰/۸۴۵ قرار داشتند. پایایی ترکیبی (CR) سازه‌های پژوهش در طیف ۰/۷۸ تا ۰/۹۳ قرار دارند. در کل، این مقادیر بیشتر از مقدار توصیه‌شده قابل قبول در متون پژوهش ( $\alpha >= 0.7$  و  $CR >= 0.7$ ) بودند که بر پایایی بالای سازه‌های پژوهش دلالت دارد (گارسیا-مورلس و همکاران ۲۰۰۸). میانگین و انحراف معیار سازه‌های پژوهش محاسبه شدند (جدول ۳). این نتایج نشان می‌دهند که میانگین سازه‌های پژوهش در طیف ۳/۸۰ تا ۴/۰۲ قرار دارد. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون (جدول ۴) نشان داد که ضریب همبستگی بین اثربخش زندگی و غنی‌سازی کار یا خانواده (۰/۳۵۲)، بین سبک زندگی اسلامی و غنی‌سازی کار یا خانواده (۰/۲۵۰) و بین اثربخش زندگی و سبک زندگی اسلامی (۰/۵۳۷) در سطح  $\alpha = 0.01$  معنادار است. به‌علاوه بر طبق متون پژوهش (کریمی ۱۳۹۴)، مقادیر ضرایب همبستگی به‌دست‌آمده، از لحاظ شدت رابطه، بر رابطه کم یا ضعیف (۰/۲ تا ۰/۴) تا رابطه متوسط (۰/۴ تا ۰/۶) اما معنادار دلالت دارد.

جدول ۳) میانگین و انحراف معیار سازه‌های پژوهش

S.D	Mean	سازه
۰/۴۶	۴/۰۲	۱. سبک زندگی اسلامی
۰/۴۰	۳/۹۹	۲. غنی‌سازی کار/ خانواده
۰/۳۵	۳/۸۰	۳. اثربخش زندگی

جدول ۴) مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و مجذور R و ضرایب همبستگی بین سازه‌های پژوهش

پایایی ترکیبی	مجذور R	آلفای کرونباخ	
۰/۹۲۸	۰/۰۶۲۸	۰/۸۴۵	غنی‌سازی کار یا خانواده
۰/۷۷۹	۰/۳۳۹	۰/۷۰۱	اثربخشی زندگی
۰/۸۴۹		۰/۸۱۰	سبک زندگی

همبستگی‌های متغیر پنهان

سبک زندگی	اثربخشی زندگی	غنی‌سازی کار یا خانواده	
		۱	غنی‌سازی کار یا خانواده
	۱	۰/۳۵۲	اثربخشی زندگی

۱	۰/۵۳۷	۰/۲۵۰۶	سبک زندگی
---	-------	--------	-----------

همبستگی بین سازه‌ها در سطح  $\alpha = 0/01$  معنادار است (دو دامنه)

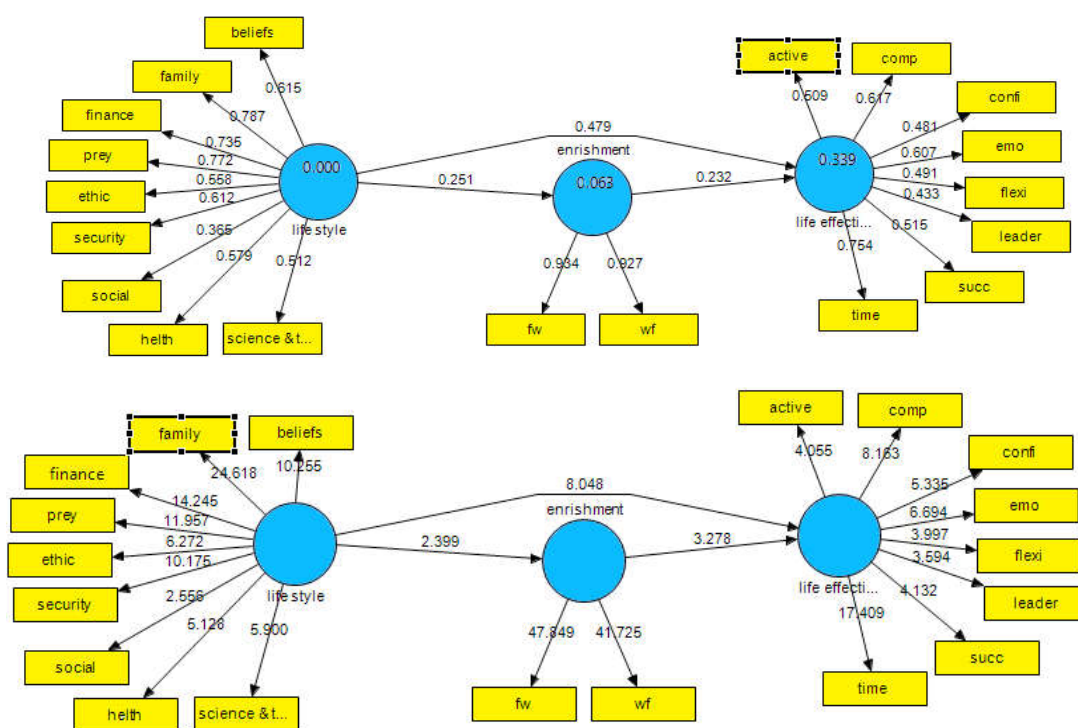
### ۳) آزمون فرضیه‌های پژوهش

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری به وسیله نرم‌افزار اسمارت پی ال اس استفاده شده است. همچنان که نتایج نشان می‌دهند (جدول ۵)، سازه سبک زندگی اسلامی با سازه غنی‌سازی کار یا خانواده کارکنان ( $p < 0/01$ )،  $\beta = 2/40$ ،  $t = 0/251$  و اثربخشی زندگی ( $\beta = 0/479$ ،  $t = 8/05$ ،  $p < 0/01$ ) در سطح معناداری  $\alpha = 0/01$  رابطه دارد. به علاوه نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان می‌دهند که غنی‌سازی کار یا خانواده با اثربخشی زندگی کارکنان ( $\beta = 0/232$ ،  $t = 3/28$ ،  $p < 0/01$ ) در سطح معناداری  $\alpha = 0/01$  رابطه دارد. مقادیر  $R^2$  برای دو سازه درون‌زای غنی‌سازی کار یا خانواده ( $0/63$ ) و برای سازه اثربخشی زندگی ( $0/34$ ) به ترتیب ضعیف و متوسط هستند. البته بر طبق نظر هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) ذکر شده در دلآوری و رضازاده (۱۳۹۳، ۹۳)، هنگامی که در یک مدل، یک سازه درون‌زا به وسیله تنها یک یا دو سازه برون‌زا تحت تأثیر قرار گیرد، مقدار  $R^2$  از  $0/33$  به بالا مبین قوت رابطه بین آن سازه و سازه درون‌زا است. بر طبق مقادیر توصیه شده ( $0/01$ ،  $0/25$ ،  $0/36$ ) برای برازش مدل کلی (GOF)، مقدار ( $0/325$ ) به دست آمده برای GOF مبین برازش کلی قوی مدل ساختاری نهایی است. ضمناً مقادیر بحرانی (t) معادل  $2/40$ ،  $8/05$  و  $3/28$  برای مسیرهای مفروض بین سازه‌های پژوهش از مقادیر استاندارد (یعنی از مقادیر  $1/96$  و  $2/33$ ) در سطوح معناداری  $\alpha = 0/01$  و  $\alpha = 0/05$  بیشتر است. در مجموع، یافته‌های این پژوهش نشان دادند که مدل مفهومی تبیین‌کننده روابط میان سبک زندگی اسلامی، غنی‌سازی کار یا خانواده و اثربخشی زندگی (شکل ۲ و ۳) از برازندگی نسبتاً خوبی برخوردار است که مبین حمایت از سه فرضیه مطرحه ۱، ۲ و ۳ در این پژوهش است. نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق در جدول (۵) ارائه شدند.

جدول ۵) نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	t	$\beta$	فرضیه‌های تحقیق
تأیید	۸/۰۵	۰/۴۸	فرضیه ۱ (H1): بین سبک زندگی اسلامی با اثربخشی زندگی نیروی کار رابطه معناداری وجود دارد.

تائید	۲/۴	۰/۲۵	فرضیه ۲ (H <sub>2</sub> ): بین سبک زندگی اسلامی با غنی‌سازی کار یا خانواده نیروی کار رابطه معناداری وجود دارد.
تائید	۳/۲۸	۰/۲۳۲	فرضیه ۳ (H <sub>3</sub> ): بین غنی‌سازی کار یا خانواده با اثربخشی زندگی نیروی کار رابطه معناداری وجود دارد.



شکل ۳. مدل ساختاری تائید شده مبتنی بر مقادیر t-value

### نتیجه‌گیری، ارائه پیشنهادها و کاربردی و تحقیقی آینده

این مطالعه با هدف تبیین رابطه بین سه سازه سبک زندگی اسلامی، غنای کار یا خانواده و اثربخشی زندگی در قالب یک مدل مفهومی انجام شده است و یافته‌های آن به شرح ذیل گزارش می‌گردد:

الف) اولین یافته این مطالعه نشان داد که سبک زندگی اسلامی با غنی‌سازی کار- خانواده نیروی کار رابطه مثبت معناداری دارد. ب) دومین یافته این مطالعه نشان داد که سبک زندگی اسلامی با اثربخشی زندگی نیروی کار رابطه مثبت معناداری دارد. ج) سومین یافته این پژوهش نشان داد که غنی‌سازی کار یا خانواده با اثربخشی زندگی نیروی کار رابطه مثبت معناداری دارد.

در مجموع، بر طبق این یافته‌های پژوهشی می‌توان استنباط نمود که اولاً، وقتی سبک زندگی یک فرد (خواه در نقش عضو خانواده، خواه در نقش نیروی کار یک سازمان) براساس جهان‌بینی الهی (که هماهنگ با فطرت انسان است) پی‌ریزی، ترویج و نهادینه گردد، انسان از بیشترین آرامش روح و روان و در نتیجه سلامت جسمانی برخوردار است و در نتیجه با شور و نشاط و با عملکرد و کارایی بالایی برای خانواده، سازمان و جامعه نمایان می‌گردد. نهادینه‌سازی سبک زندگی اسلامی با هدف دستیابی بشر به حیات طیبه وعده داده شده در قرآن می‌تواند سبب شود که نیروی کار بین زندگی خانوادگی و زندگی کاری خود تعادل و توازن ایجاد نماید و هم‌زمان از حمایت‌های مادی و معنوی خانواده و محیط کار خود برخوردار گردد. این نوع سبک زندگی موجب می‌شود که نیروی کار برخوردار از حمایت‌های خانواده برای انجام درست کارهای درست در محیط کار با تعهد قلبی و روحی خود تلاش نماید و در مقابل سازمان خود احساس مسئولیت کند. نشاط حاصل از انجام کار در یک محیط کار طراحی شده بر اساس جهان‌بینی الهی با هدف قربۀ الی الله و در نتیجه تعالی الهی می‌تواند نشاط برای خانواده به ارمغان بیاورد. به‌علاوه، یک خانواده پی‌ریزی شده بر اساس جهان‌بینی الهی و سبک زندگی قرآنی است که می‌تواند با حمایت از اعضایش و زدودن همه دغدغه‌های فکری آن‌ها، سبب سرریز شدن انرژی و نشاط برای سازمانی شود که او را به کار گرفته است. ثانیاً، وقتی یک کارمند از ناحیه کار و خانواده خود رضایت داشته باشد، به موجب انرژی حاصل از هم‌افزایی متقابل کار یا خانواده می‌تواند: الف) عضو مفیدتری برای جامعه باشد و ضمن برقراری ارتباطات شایسته با سایر اعضای جامعه، در حل و فصل مسائل گریبان‌گیر جامعه مشارکت نماید و در مقابل جامعه احساس مسئولیت بیشتری بنماید. ب) برای رشد و پیشرفت و دستیابی به تعالی بیشتر برانگیخته می‌گردد و همواره تلاش و کوشش بیشتری برای بهروزی شخصی خود و سازمانش انجام می‌دهد. ج) توانایی‌اش برای سازگاری و انطباق با محیط در حال تغییر افزایش می‌دهد و در برخورد با مسائل جامعه از دانش و ابتکار عمل دیگر هم‌نوعان خود استفاده می‌کند. د) با برخورداری از شایستگی اجتماعی می‌تواند بهتر از افراد فاقد این شایستگی با سایر اعضای سازمان ارتباط برقرار نماید و هدایت و رهبری آن‌ها را در انجام فعالیت‌ها و پیشبرد برنامه‌ها و طرح‌های سازمان برعهده بگیرد. ذ) در هنگام رویارویی با بحران‌ها و تحت شرایط سخت، می‌تواند بر هیجانات خود فائق آید و ضمناً می‌تواند هیجانات و عواطف دیگران را مدیریت و کنترل نمایند. ر) فارغ از هر نوع دغدغه کاری یا خانوادگی، بهتر و آزادتر بیندیشد و دست به خلاقیت و نوآوری بزند و بدین شیوه برای سازمان و مشتریانش یا مراجعش ارزش برتر خلق نماید ضمن این‌که خودش از این ارزش افزایی برای سازمان و مشتری منتفع می‌گردد. ز) بالاخره، با برخورداری از اعتماد به نفس



بالایی سعی می‌کند از توانایی خود در مواجهه با موقعیت‌های جدید و دشوار استفاده نماید و در نتیجه در برخورد با چالش‌ها موفق گردد. ج) در کل، سبک زندگی اسلامی می‌تواند سبب اثربخشی زندگی انسان در هر جایگاهی گردد و این انسان با بهره‌مندی از مهارت‌ها و توانایی‌های اش، به تکالیفش در قبال خود، هموعان و سایر موجودات جهان هستی به‌خوبی و به‌گونه‌ای اثربخش عمل کند و از این رهگذر بقا، رشد و پیشرفت، سعادت دنیوی و اخروی خود و پایداری و مانایی کل جهان هستی را فراهم نماید.

براساس یافته‌های این مطالعه، برخی پیشنهادهای کاربردی برای مدیران سازمان‌ها ارائه می‌گردد:

الف) طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی سبک زندگی مبتنی بر جهان‌بینی الهی (حیات طیبه وعده داده شده در قرآن) با ارائه الگویی واقعی از ائمه معصومین و افراد مؤمن و صالح در فضای باز برای کارکنان و خانواده‌هایشان.

ب) طراحی و به‌کارگیری برنامه‌های حمایتی مالی و معنوی در حوزه‌های خانواده، فرهنگ و اقتصاد از نیروی کار توسط مدیران و ارتقای توانمندی معنوی، فرهنگی و روان‌شناختی آن‌ها و خانواده‌هایشان.

به‌علاوه، براساس محدودیت‌های این پژوهش، برخی پیشنهادهای برای تحقیق آینده ارائه می‌گردد:

اول، این مطالعه در نمونه‌ای کوچک انجام شده است علی‌رغم این‌که یافته‌هایش معنادار هستند. لذا پیشنهاد می‌گردد که این پژوهش در طیف گسترده‌ای از سازمان‌ها (دولتی-خصوصی، انتفاعی- غیرانتفاعی- نیمه انتفاعی) انجام گردد.

دوم، این مطالعه با سه متغیر از یک سنخ (یعنی سبک زندگی، غنای کار یا خانواده و اثربخش زندگی) انجام شده است. لذا پیشنهاد می‌گردد که در پژوهش‌های آینده، مدل این پژوهش با گنجانیدن متغیرهای سیستم و ساختار ارزش‌های فردی یا سازمانی، فرهنگ سازمانی، فرهنگ ملی و پویایی‌شناختی محیطی به‌عنوان متغیرهای تعدیل‌کننده در آن آزمون گردد.

## منابع

به جز قرآن

۱. بوردیو، پی.یر. ۱۳۸۰. نظریه کنش. ترجمه مرتضی مردی‌ها. تهران: نی.
۲. توکلی، محمدجواد، و امید ایزانلو. ۱۳۹۵. تحلیل کارکردی سبک زندگی اقتصادی مطلوب در اسلام. دوفصل‌نامه پژوهش‌نامه سبک زندگی ۱(۲): ۴۷-۷۰.
۳. جعفری سدهی، رضا، حسین آقاجانی مرساء، و امیرمسعود امیرمظاهری. ۱۳۹۵. تبیین

- جامعه‌شناختی تأثیر سبک زندگی بر نگرش به طلاق در بین زوجین مراجعه‌کننده به مراکز بهزیستی گیلان. پژوهشنامه مددکاری اجتماعی ۴(۷): ۳۹-۷۶.
۴. حبیب‌پور گتایی، کرم. ۱۳۹۵. تحولات سبک زندگی در ایران. فرهنگ مردم ایران (۴۴): ۱۱۷-۱۴۵.
۵. حسینی، محمد حسین، محمدسعید ذکایی، ابوتراب طالبی، و علی انتظاری. ۱۳۹۶. مفهوم‌سازی سبک زندگی فرهنگی. جامعه پژوهش فرهنگی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی ۸(۱): ۲۳-۴۵.
۶. حیرت، عاطفه، مریم السادات فاتحی‌زاده، سیداحمد احمدی، فاطمه بهرامی، و عذرا اعتمادی. ۱۳۹۳. بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه سبک زندگی زوجین با رویکرد اسلامی؛ یک مطالعه ترکیبی. فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی ۵(۱۷): ۱-۱۷.
۷. خامنه‌ای، سیدعلی (رهبر معظم انقلاب). ۱۳۹۱. سخنرانی در باب سبک زندگی، در دیدار جوانان استان خراسان شمالی در مصالای امام خمینی بجنورد در تاریخ ۱۳۹۱/۷/۲۳، <http://farsi.khamenei.ir/speech-content?id=۲۱۲۵۲>
۸. خوشفر، غلامرض، و معصومه محمدی‌نیا. ۱۳۹۳. بررسی رابطه ساختار قدرت در نهاد خانواده با نگرش مثبت نسبت به سبک زندگی اسلامی (مورد مطالعه: خانواده‌های شهر گرگان). فصلنامه جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی ۲(۳): ۹۵-۱۲۹.
۹. داوری، علی، و آرش رضازاده. ۱۳۹۳. مدل‌سازی معدلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی. چاپ دوم.
۱۰. دیباچی، سیدمحمدعلی، و مهدی توکل‌نژاد. ۱۳۹۵. بررسی مؤلفه‌های سبک زندگی دینی از منظر آیت‌الله جوادی آملی و امکان بازنمایی آن در رسانه‌های مدرن. دوفصل‌نامه پژوهش‌نامه سبک زندگی ۱(۲): ۷-۳۲.
۱۱. شریفی، احمدحسین. ۱۳۹۱. همیشه بهار، اخلاق و سبک زندگی اسلامی. قم: نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، دفتر نشر معارف.
۱۲. صادقی‌تهرانی، محمد. ۱۳۹۵. سبک زندگی اسلامی از منظر قرآن و عترت. سایت خبرگذاری بین‌المللی قرآن، کانون خبرنگاران ایکننا، نبأ، <http://iqna.ir/fa/news/۳۴۸۱۷۴۰>.
۱۳. فاضلی، محمد. ۱۳۸۲. مصرف و سبک زندگی. قم: صبح صادق.
۱۴. فتحی، یوسف. ۱۳۹۵. مطالعه جامعه‌شناختی رابطه سبک زندگی و جمعیت جوان و تأثیر آن بر سرمایه اجتماعی با تأکید بر قرآن و حدیث. فصلنامه جامعه‌شناسی سبک زندگی ۲(۶): ۱۰۱-۱۳۳.
۱۵. قلی‌زاده، آذر، و اعظم سبکتکین ریزی. ۱۳۹۵. سبک زندگی اسلامی و رابطه آن با مصرف‌گرایی (مورد مطالعه: شهروندان اصفهانی). فصلنامه فرهنگی - تربیتی زنان و خانواده ۱۱(۳۵): ۸۱-۱۰۰.
۱۶. کاویانی‌راد، محمد. ۱۳۸۸. طرح نظریه سبک زندگی براساس دیدگاه اسلام و ساخت آزمون سبک زندگی اسلامی و بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی آن. پایان‌نامه دکتری، دانشکده روانشناسی دانشگاه اصفهان.
۱۷. کریم‌زاده، حسین، عقیل خالقی، محسن آقایی‌هیرو، و شهریور روستایی. ۱۳۹۵. تحلیل کمی

- و کیفی تغییرات سبک زندگی و تأثیر آن در هویت جامعه روستایی (مطالعه موردی: دهستان سینا، بخش زرقان). فصلنامه جامعه‌شناسی سبک زندگی ۲(۷): ۲۴۷-۲۹۴.
۱۸. کریمی، رامین. ۱۳۹۴. راهنمای آسان تحلیل آماری با SPSS. تهران: انتشارات هنگام.
۱۹. گیدنز، آنتونی. ۱۳۸۵. جامعه‌شناسی. ترجمه منوچهر صبوری. تهران: انتشارات نی.
۲۰. مجلسی، محمدباقر. ۱۴۰۴. بحارالانوار. بیروت: موسسه الوقاء.
۲۱. مختاری، مریم، اصغر میرفردی، و کوروش عیسایی خوش. ۱۳۹۶. عوامل فرهنگی و اجتماعی مرتبط با سبک زندگی اسلامی در بین دانش آموزان شهر شیراز. دوفصلنامه دین و ارتباطات ۲۴(۵۱): ۱۴۵-۱۶۹.
۲۲. مصباح یزدی، محمدتقی. ۱۳۹۲. سبک زندگی اسلامی، ضرورت‌ها و کاستی‌ها، ماهنامه معرفت ۲۲(۱۸۵): ۵-۱۲.
۲۳. آرامش با حیات طیبه، [/https://rasekhoon.net/article/show/۱۵۶۸۰۳](https://rasekhoon.net/article/show/۱۵۶۸۰۳)
۲۴. اهمیت خانواده از دیدگاه اسلام. <http://daneshnameh.roshd.ir/mavara/mavara-index.php>
۲۵. اهمیت کار از دیدگاه اسلام و تأثیر آن بر زندگی انسان، [http://news.police.ir/News /fullStory.do?Id=۲۵۳۵۸۲](http://news.police.ir/News/fullStory.do?Id=۲۵۳۵۸۲)
۲۶. تأثیرات دنیای رسانه بر سبک زندگی، [/https://rasekhoon.net/article/show/۳۳۷۴۰۳](https://rasekhoon.net/article/show/۳۳۷۴۰۳)
۲۷. تقسیم اوقات شبانه‌روز در کلام معصومین، <https://hawzah.net/fa/question/view/۱۰۲۷۰>
۲۸. جایگاه خانواده از منظر اسلام و غرب، [/https://rasekhoon.net/article/show/۶۸۸۶۱۷](https://rasekhoon.net/article/show/۶۸۸۶۱۷)
29. Adler, Alfred. 1956. *The Individual Psychology of Alfred Adler*. New York: Basic.
30. Ahern, N. R., Kiehl, E. M., Sole, M. L., and Byers, J. 2006. A review of instruments measuring resilience. *Issues in Comprehensive Pediatric Nursing*, No.29, pp.103-125.
31. Akram, H., Malik, N.I., Nadeem, M., and Atta, M. 2014. Work-Family Enrichment as Predictors of Work Outcomes among Teachers, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, Vol. 8, No.3, pp.733-743.
32. Ali, T. 2017. Impact of work-life enrichment on organisational commitment and stress experiences: Mediating role of work-life balance, *International Journal of Academic Research and Development*, Vol. 2; No.6, pp. 1015-1019.
33. Anderson, J.C., Gerbing, D.W.1988. Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, Vol.103, No.3, pp.411-423.
34. AZIZ, A. 2011. Role demands and Work-family Balance Experience in Malaysia: the Different Moderating effects of collectivism and Gender Role

- Identity among Diverse Ethnic Groups, A thesis submitted in fulfillment of the requirement for admission to the degree of Ph.D, School of Management Queensland University of Technology.
35. Burhanudin, Tjahjono, H. K., and Palupi, M., 2016, A Model of Work-Family Enrichment
  36. And Job Satisfaction, In Proceedings of the 28th International Business information Management Association Conference, 910- November, Seville, Spain, Vision 2020: Innovation Management, Development Sustainability, and Competitive Economic Growth Edited by Soliman, K. S.
  37. Carlson, D.S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., and Grzywacz, J. G. 2006. Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale; Journal of Vocational Behavior, No.68, pp.131-164.
  38. Dack, C. M. 2010, the life effectiveness of wilderness adventure leaders, A Thesis submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Master of Science in Education Degree, Department of Health Education and Recreation in the Graduate School, Southern Illinois University Carbondale OpenSIUC.
  39. Daniel Jijena Michel, R. and Eduardo Jijena Michel, C. 2012, Faculty satisfaction and work-family enrichment: The moderating effect of human resource flexibility, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 46, pp. 5168 - 5172.
  40. De Klerk, M., Nel, J. A., and Koekemoer, E. 2015, Work-to-family enrichment: Influences of work resources, work engagement and satisfaction among employees within the South African context, Journal of Psychology in Africa, Vol. 25, No. 6, pp. 537-546.
  41. Garcia-Morales, V.J.; F. Matias-Reche & N. Hurtado-Torres. 2008. Influence of Transformational Leadership on Organizational Innovation and Performance Depending on the Level of Organizational Learning in the Pharmaceutical Sector". *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 21, No.2, pp.188-212.
  42. Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. 2006. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, Vol. 31, No. 1, pp. 72-92.
  43. Hennessy, K.D. 2007. *Work-family balance: An exploration of conflict and*

- enrichment for women in a traditional occupation*. Unpublished doctoral dissertation, University of Maryland.
44. Hunter, E. M., Perry, S. J., Carlson, D. S., Smith, S. A., 2010, Linking team resources to work-family enrichment and satisfaction, *Journal of Vocational Behavior*, 77, pp. 304-312.
  45. Jaga, A., Bagraim, J., Williams, Z. 2013, Work-family enrichment and psychological health, *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol.39, No.2.
  46. McLeod, B. and Craig, S. A. 2004, An evaluation of an experiential learning and outdoor education school program on the life effectiveness skills of middle school boys, [https://www.latrobe.edu.au/education/downloads/2004\\_conference\\_mcLeod.pdf](https://www.latrobe.edu.au/education/downloads/2004_conference_mcLeod.pdf)
  47. Neill B., J. T. 2008. *Enhancing Life Effectiveness: The Impacts of Outdoor Education Programs Volume 1*. Sc. (Hons), A thesis submitted for the degree of Ph.D, Australian National University.
  48. Neill, J. T., & Heubeck, B. 1997. Adolescent coping styles and outdoor education: Searching for the mechanisms of change. In *Proceedings: First International Adventure Therapy Conference: Exploring the Boundaries*, 15-July, Perth, Western Australia (pp. 227-243). Camping and Outdoor Education Association of Western Australia.
  49. Neill, J. T. 2003. Reviewing and benchmarking adventure therapy outcomes: Applications of meta-analysis. *Journal of Experiential Education*, 25, pp. 316-321.
  50. Neill, J. T., Marsh, H. W., & Richards, G. E. 2003. *The Life Effectiveness Questionnaire: Development and psychometrics*. Unpublished manuscript, University of Western Sydney, Sydney.
  51. Pallant J. 2007. *SPSS Survival manual: A Step By Step Guide to data analysis using SPSS*. Allen & Unwin, Sabon by Bookhouse, Sydney.
  52. Rashid, W. E. W., Nordin, M. S., Omar, A., and Ismail, I. 2011, Social support, work-family enrichment and life satisfaction among married nurses in health service, *International Journal of Social Science and Humanity*, Vol. 1, No. 2, pp.150-155.
  53. Schultheiss, D.E. 2006. The interface of work and family life. *Professional Psychology: Research and Practice*, 37, (4), pp.334-341.
  54. Schein, J., & Chen, C. P. 2011. Work-family enrichment: A research of positive

transfer. Toronto, Canada: Sense Publishers.

55. Sibthorp, R. J., & Arthur-Banning, S. 2004. Developing life effectiveness through adventure education: The roles of participant expectations, perceptions of empowerment, and learning relevance. *Journal of Experiential Education*, 27(1), 32-50.
56. Stoddard, M. and Madsen, S. R., 2007. Toward an Understanding of the Link between Work-Family Enrichment and Individual Health, Institute of Behavioral and Applied Management. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.525.6903&rep=rep1&type=pdf>.
57. Terry, N. 2007, Evaluation of life effectiveness and leadership development in a challenge day program for high school students, Union Institute and University, 158.
58. Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. 2001. Work-nonwork conflict and the phenomenology of time: Beyond the balance metaphor. *Work and Occupations*, No.28, 17-39.
59. Villez, M., Nowicki, E., Lazar, K., Plach, H., Nelly, P., and Sells, C. H. 2015, Boots for life: effectiveness of a life skills intervention for military and veteran students, Research Platform, <http://ajot.aota.org/article.aspx?article=2>.
60. Wang, C-K. J., Neill, J.T., Liu, W.C., Tan, O-s., Koh, c., & Ee, J. 2008. Project Work and Life Skills: Psychometric Properties of the Life Effectiveness Questionnaire for Project Work. *Educational Research Journal*, Vol. 23, No.1.