

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دوفصل نامه علمی پژوهشی  
پژوهش نامه سبک زندگی

سال دهم / شماره ۱۹ / پاییز و زمستان ۱۴۰۳

صاحب امتیاز و مدیرمسئول: دکتر محمدتقی فعّالی

سردبیر: دکتر محمدتقی فعّالی

دبیر تحریریه: دکتر علی فرهنگی

احمد بهشتی	استاد دانشگاه تهران
محمد رضا زیبایی نژاد	هیئت علمی مرکز تحقیقات زن و خانواده
سید حسین شرف الدین	دانشیار موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی <small>رحمته الله علیه</small>
احمد حسین شریفی	دانشیار موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی <small>رحمته الله علیه</small>
سید محمود طیب حسینی	دانشیار پژوهشگاه حوزه و دانشگاه
محمدتقی فعّالی	استاد دانشگاه آزاد اسلامی
محمد محمد رضایی	استاد دانشگاه تهران

مترجم انگلیسی: دکتر امیر قربانی / مترجم عربی: دکتر سید محمد امام

ویراستار: مصطفی حقانی فضل / صفحه آرا: اکبر موسوی

ناشر: تیماس / چاپخانه: چاپخانه دیجیتال فرزنانگان دانش پویان نامدار

نشانی دفتر مجله: قم بلوار شهید صدوقی، خیابان شهید اسماعیل شهبازی، پلاک ۹۳

صندوق پستی ۱۸۴-۳۷۶۵

تلفن: ۳۲۹۲۳۸۶۳

شمارگان: ۱۰۰ نسخه/ تک شماره ۶۰۰۰۰ تومان/ اشتراک سالانه ۱۲۰۰۰۰ تومان (۲ شماره)

journal.manaviyat.ir

براساس مجوز شماره ۱۱۰۴۵ و جلسه مورخ ۹۶/۱۲/۰۶ شورای اعطای مجوزها و امتیازهای علمی شورای عالی حوزه‌های علمیه، درجه «علمی پژوهشی» از شماره ۵ به دوفصل نامه «پژوهش نامه سبک زندگی» اعطا شد.

### دوفصل نامه پژوهش نامه سبک زندگی در پایگاه‌های استنادی

- علوم جهان اسلام ([www.ISC.gov.ir](http://www.ISC.gov.ir))
  - پایگاه مجلات تخصصی نور ([www.noormags.ir](http://www.noormags.ir))
  - بانک اطلاعات نشریات کشور ([www.magiran.com](http://www.magiran.com))
  - پرتال جامع علوم انسانی ([www.ensani.ir](http://www.ensani.ir))
  - سیویلیکا ([www.civilica.com](http://www.civilica.com))
- نمایه شده و قابل دسترسی است.

براساس مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی در جلسه ۶۲۵ مورخ ۸۷/۳/۲۱: «مصوبات شورای عالی حوزه علمیه قم در خصوص اعطای امتیاز علمی به مجلات علمی، تأسیس انجمن‌های علمی، قطب‌های علمی و واحدهای پژوهشی و همچنین امتیازات کرسی‌های نظریه‌پردازی، نقد و مناظره و آزاداندیشی در حوزه، دارای اعتبار رسمی بوده و موجد امتیازات قانونی در دانشگاه‌ها و حوزه‌های علمیه می‌باشد.»

## درباره دوفصل نامه

### ● خط مشی

پژوهش نامه سبک زندگی، محلی برای نشر پژوهش های بدیع، اصیل و علمی در موضوعات مرتبط با سبک زندگی است. راهبرد اساسی این نشریه، تبیین و ارائه دیدگاه های اسلامی در موضوعات و مسائل سبک زندگی و نیز نقد سبک زندگی غربی است.

### ● اهداف

مهم ترین اهداف پژوهش نامه سبک زندگی عبارت اند از:

- ۱) تولید ادبیات دینی و اسلامی در موضوعات و مسائل سبک زندگی؛
- ۲) آسیب شناسی و تبیین مسائل و موضوعات مرتبط با حوزه های مختلف سبک زندگی؛
- ۳) بازشناسی و نشر یافته های علمی اندیشمندان در موضوعات سبک زندگی؛
- ۴) ارائه یافته های نوین پژوهشی اندیشمندان داخلی در موضوعات و مسائل سبک زندگی؛
- ۵) نقد و بررسی سبک زندگی غربی؛
- ۶) نقد و بررسی دیدگاه های اندیشمندان پیرامون موضوعات و مسائل سبک زندگی.

### ● راهنمای نگارش مقالات

- ۱) مطالب مقاله علمی - پژوهشی باید مستند، مستدل و مشتمل بر سخن تازه و بدیع بوده، با استفاده از منابع اصیل و معتبر و با رعایت اصول نگارشی تألیف شود.
- ۲) ساختار مقاله به این ترتیب باشد: عنوان، چکیده، واژگان کلیدی، مقدمه، طرح مسأله (اهداف پژوهش، روش تحقیق، چارچوب نظری و سوالات تحقیق)، بدنه اصلی مقاله، نتیجه، منابع و مآخذ.
- ۳) چکیده حداکثر دارای ۲۰۰ واژه، به صورت گزارش (بدون ارزشیابی و نقد) از زبان خود پژوهشگر (نه نقل قول)، شامل تبیین موضوع مقاله، روش تحقیق، مطالب مهم و یافته های تحقیق، همراه با واژگان کلیدی (حداکثر ۷ واژه) باشد.
- ۴) عناوین اصلی و فرعی مقاله مرتبط با موضوع و دارای ارتباط منطقی با یکدیگر باشند.
- ۵) ارجاع به منابع و مآخذ در متن مقاله، در پایان نقل قول یا موضوع استفاده شده، داخل پرانتز آورده شود. شیوه ارجاع کتب فارسی به صورت: (نام خانوادگی مؤلف سال نشر، جلد، صفحه)، در مقالات فارسی به صورت (نام خانوادگی مؤلف سال نشر) و برای منابع لاتین به شکل: (سال نشر نام خانوادگی مؤلف) نوشته شود.
- ۶) زبان نشریه، فارسی است و نقل قول های داخل متن باید به زبان فارسی بیاید؛ مگر آنکه صورت یک عبارت در زبان دیگر، موضوعیت داشته باشد.

- ۷) ترجمه آیات و روایات در متن مقاله و اصل آنها در پاورقی ذکر شود.
- ۸) توضیحات تکمیلی در صورت لزوم در پاورقی بیاید.
- ۹) در پایان مقاله (کتاب نامه)، فهرست الفبایی منابع فارسی و لاتین به طور جداگانه و به صورت زیر ارائه شود:
- کتاب: نام خانوادگی، نام نویسنده. تاریخ چاپ. نام کتاب (تعداد جلد). محل انتشار: نام ناشر. شماره چاپ (اگر باشد).
- مهدوی کنی، محمدسعید. ۱۳۹۵. دین و سبک زندگی؛ مطالعه موردی شرکت کنندگان در جلسات مذهبی. تهران: دانشگاه امام صادق علیه السلام.
- کتاب ترجمه شده: نام خانوادگی، نام نویسنده. تاریخ میلادی چاپ (اگر باشد). نام کتاب (تعداد جلد). نام مترجم. محل انتشار: نام ناشر. شماره چاپ (اگر باشد).
- هارت ناک، یوستوس. ویتگنشتاین. ترجمه منوچهر بزرگمهر. ۱۳۵۱. تهران: انتشارات خوارزمی. چ دوم.
- Gasper, Frank X. 1999. Leaving Tico. Hanover, NH: Univ. press of England.
- مقاله: نام خانوادگی، نام نویسنده. سال انتشار. عنوان مقاله. نام نشریه سال نشریه (شماره نشریه): صفحات.
- بنی اسدی، نازنین. ۱۳۸۳. مدیریت مشارکتی معلمان و ارتباط آن با رفتار جامعه مدنی دانش آموزان. مجله روان شناسی و علوم تربیتی ۳۴(۲): ۶۵-۹۶.
- Twedde, Sally. 1998. Towards criteria for evaluating website. British Journal of Educational Technology 3(29):267-270.
- ۱۰) ترجمه انگلیسی عنوان مقاله، چکیده و واژگان کلیدی همراه مقاله ارسال شود.
- ۱۱) فایل مقاله باید با فرمت word، در قطع A4، با حاشیه ۲/۵ سانتی متر از چهار طرف، با قلم B Lotus، اندازه ۱۴ و فاصله سطور ۱/۵ تهیه و تمام صفحات مقاله پشت سر هم شماره گذاری شود.
- ۱۲) دریافت مقاله صرفاً از طریق سامانه [journal.manaviyat.ir](http://journal.manaviyat.ir) انجام می شود. در صورتی که پس از ۱۰ روز کد مقاله به آدرس پست الکترونیکی نویسنده مقاله ارسال نشد، مراتب از دفتر مجله پیگیری شود.
- ۱۳) مقاله های ارسالی نباید در مجله ها و یا کنفرانس های داخلی و خارجی چاپ و یا به صورت هم زمان ارسال شده باشند. بدیهی است عواقب عدم رعایت این موضوع، متوجه نویسندگان خواهد بود.
- ۱۴) مقالات دریافتی پس فرستاده نمی شود و دوفصل نامه در ویرایش مطالب آزاد است.
- ۱۵) مسئولیت مطالب و محتوای مقالات، به عهده نویسنده است.

## فهرست

- زمینه‌های آمیختگی سبک زندگی اسلامی و ایرانی ..... ۹  
مجید کافی
- مدل تأثیر سبک زندگی دینی بر عملکرد شغلی: مرور سیستماتیک ..... ۳۷  
حسن عابدی جعفری / مجید صالحیان
- پدیدارشناسی معنای شغل معلمی در گستره سبک زندگی: مطالعه موردی دبیران زن مقطع متوسطه اول ناحیه دو شهر قم... ۵۵  
حفیظ الله فولادی / فاطمه سادات حسینی / حسن روشن / علی فرهنگی
- پیوستگی عرفان و سلامت معنوی در طرحواره سبک زندگی معنوی ..... ۷۵  
فتانه سمسار خیابانیان
- سبک زندگی مدرن، نگرش به حجاب و برخی باورهای اجتماعی بانوان باحجاب بالای ۱۸ سال شهر تهران ..... ۹۱  
حبیب‌الله اسداللهی
- آداب و سبک رفتاری کارکنان در سازمان‌ها از منظر اسلام ..... ۱۱۷  
محسن منطقی



## زمینه‌های آمیختگی سبک زندگی اسلامی و ایرانی

مجید کافی<sup>۱</sup>

### چکیده

آموزه‌های هر دین، از جمله اسلام، و فرهنگ هر جامعه بیانگر بایدها و نبایدهایی برای سبک زندگی است. چه عواملی سبب می‌شوند که سبک زندگی دینی در یک جامعه مثل ایران متنوع و متکثر باشد؟ برای پاسخ به این پرسش از روش استنتاج منابع دینی و اسناد ملی استفاده شده است، یعنی فرایندی پرسشگراییانه از گام‌های برقراری ارتباط بین نظریه‌های سبک زندگی و موضوع مقاله؛ نظریه‌های سبک زندگی پرسشگرند و این مقاله پاسخگو است. هدف این مقاله رسیدن از چیزی معلوم به چیزی نامعلوم است که به آن استنتاج منابع و اسناد اطلاق می‌شود. نتیجه اینکه سبک زندگی دینی در شرایط زمینه‌ای خاص و متنوع، متکثر خواهد بود. تفاوت و اختلاف شرایط زمینه‌ای (شخصیتی، طبیعی و ساختاری) سبب تفاوت سبک‌های زندگی می‌شود. آموزه‌های متافیزیکی، اخلاقی و شریعت اسلامی بُعد اسلامی سبک زندگی اسلامی - ایرانی را برآورده می‌کند و شرایط زمینه‌ای (شخصیت، شرایط محیطی و ساختارهای اجتماعی و فرهنگی) بُعد ایرانی آن را.

کلیدواژه‌ها: سبک زندگی اسلامی - ایرانی، روش استنتاج، موانع سبک زندگی، آموزه‌های اسلامی، شرایط زمینه‌ای.

10.22034/jl.2025.483280.1718

شناسه دیجیتال (DOI):

۱. دانش‌آموخته حوزه علمیه قم و دانشیار گروه جامعه‌شناسی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران.

## مقدمه

چند سالی است که عبارت سبک زندگی اسلامی - ایرانی در ادبیات و فرهنگ فارسی رایج شده است، اما با مرور ادبیات موجود، تبیین روشنی بر اساس یک نظریه ترکیبی از سبک زندگی اسلامی و سبک زندگی ایرانی یافت نشد. در این عبارت واژه‌های اسلام و ایران دارای دامنه معنایی، فرهنگی و قومی بسیار گسترده هستند؛ از این رو تبیین گستردگی و آشکارسازی مفهومی و اصطلاحی عبارت سبک زندگی اسلامی - ایرانی ضروری به نظر می‌رسد.

روشن است که آموزه‌های هر دین، از جمله دین اسلام، و فرهنگ هر جامعه بیانگر بایدها و نبایدهایی برای سبک زندگی است، اما به نظر می‌رسد سبک زندگی مردمی که در شرایط زمینه‌ای خاصی می‌زیند، متنوع و متکثر است. سبک زندگی دینی نیز به دلیل تبلور در شرایط زمینه‌ای مختلف، متنوع و متعدد خواهد بود؛ از این رو می‌توان از سبک‌های زندگی اسلامی سخن گفت، نه سبک زندگی اسلامی.

می‌توان پرسش این مقاله را این‌گونه صورت بندی کرد: چه عواملی سبب شده‌اند که سبک زندگی دینی در جامعه‌ای مثل ایران متنوع و متکثر باشد؟ همچنین چه مواعی سبک زندگی اسلامی - ایرانی را از یگانگی خارج کرده و به سوی چندگانگی سوق داده‌اند؟ این جستار درصدد تبیین خاستگاه تنوع سبک‌های زندگی است که از زیستن بر اساس آموزه‌های دین اسلام در محیط‌ها و زیست بوم‌های مختلف ایران زمین در چند سده اخیر شکل گرفته‌اند. به این منظور ابتدا آموزه‌های اسلامی سبک زندگی توصیف و پس از آن شرایط زمینه‌ای (شخصیتی، محیطی، ساختار اجتماعی و فرهنگی) تحقق سبک زندگی اسلامی - ایرانی تبیین می‌شود.

## ۱) روش تحقیق

روش تحقیق در این مقاله فرایندی پرسشگرانه از گام‌های متوالی برای برقراری ارتباط بین مدل‌ها، الگوها و نظریه‌های سبک زندگی و موضوع مقاله است؛ نظریه‌های سبک زندگی پرسشگرند و این مقاله پاسخگو است تا بتوان پاسخ‌های صحیح و مناسب مسائل نظریه‌های سبک زندگی را از درون منابع دینی و اسناد متنی ملی استخراج کرد. برای مثال، محقق با برقراری رابطه بین نظریه‌های سبک زندگی با منابع دینی و اسناد ملی، به عنوان منابع و اسناد پاسخگو، رهنمودهای زندگی را برای بسط و تدقیق پژوهش‌های سبک زندگی استخراج می‌کند. هدف این مقاله رسیدن از چیزی معلوم به چیزی نامعلوم است که به آن استنتاج

منابع و اسناد گفته می‌شود. بر اساس این تعریف، می‌توان استنتاج را بین متن مبدأ و متن مقصد نشان داد. عمل استنتاج دو طرف دارد که ارتباط مستقیمی با هم ندارند، بلکه خلاقیت تفسیری و برداشت محقق چنین استنتاجی را استخراج می‌کند. استنتاج به چیزی اشاره دارد که استنباط (نتیجه‌گیری) می‌شود و نیز به معنایی که به صراحت بیان نشده ولی می‌توان آن را استنباط کرد.

## ۲) آموزه‌های اسلامی

از یک سو بیشتر مردم در جوامع مختلف معتقدند که باید سبک زندگی شان را آزادانه انتخاب کنند و از سوی دیگر، سبک زندگی را عده‌ای با استفاده از تبلیغات وسیع، طوری مدیریت و طراحی می‌کنند که هر روز سبکی جدید جلوه‌گر می‌شود و تلقی درست فرد از زندگی راز بین می‌برد و سبب غرق شدن وی در سبک زندگی این جهانی می‌شود.

انتخاب آزاد سبک زندگی بدون توجه به آموزه‌های دینی (جهان‌بینی، احکام عبادی و اخلاقی) انسان را در زندگی متزلزل می‌کند و تمایلاتش هر روز او را به یک طرف می‌برند؛ در نتیجه آرامش در زندگی را تجربه نخواهد کرد. افزون بر این، روند فزاینده بُعد صرفاً این جهانی زندگی سبب فراموش کردن ارزش‌های انسانی و اخلاقی در سطح گسترده می‌شود که با باورهای فطری، دینی و بومی (اسلامی - ایرانی) انسان‌ها در تضاد است.

طبیعی است که انتخاب سبک زندگی بر مبنای آموزه‌های اسلامی (جهان‌بینی، احکام عبادی و اخلاقی) زندگی این جهانی را مزرعه آخرت می‌داند و تصویر درستی از سبک زندگی و جامعه مطلوب آموزه‌های اسلامی ترسیم می‌کند. سبک زندگی اسلامی - ایرانی مبتنی بر آموزه‌های مختلف اسلامی دارای سه اصل توحید، معاد و عدالت، دو گونه مبنای، یعنی انسان‌شناسی و ارزش‌شناسی، و یک سری اهداف و آرمان‌ها است.

هر دین و مکتبی آموزه‌ها و تعالیمی دارد که سبب شکل‌گیری بینش‌ها، گرایش‌ها، رفتار و ارتباط دینداران (با خدا، خود و دیگران) می‌شود. مراد از آموزه‌های دینی در طرح سبک زندگی اسلامی مجموعه اصول، مبانی و اهدافی است که خداوند در باب زندگی و بهزیستی انسان، در قالب گزاره‌های اعتقادی (جهان‌شناختی)، اخلاقی و فقهی، بر پیامبر اسلام نازل کرده است. آموزه‌های اسلامی در دو منبع قرآن و کتاب‌های روایی در دسترس همگان است. هر نسلی از مسلمانان تفاسیری بر قرآن نوشته‌اند تا نشان دهند که برای زندگی آن نسل در آن شرایط، اوضاع و احوال چه سبکی لازم است. احادیث نیز شامل موضوع‌های بسیار

گسترده هستند، از درهم تنیدگی جبر و اختیار در زندگی انسان تا مسائل سیاسی، اقتصادی و اجتماعی و موضوعات زندگی روزمره در زمینه رفتار با اعضای خانواده، همسایگان و دوستان. احادیث همچنین، به طور مستقیم و غیرمستقیم، مسائل مربوط به محیط زندگی مسلمانان و نیز مسائل مربوط به نظافت، زیبایی و تناسب در آنها را نیز در بر می گیرند (نصر، ۱۳۷۴: ۳۰). زندگی بدون مطابقت با آموزهای اسلامی به زندگی حیوانی و نباتی تنزل می یابد. قرآن این حقیقت را که اسلام می تواند هدایت کننده زندگی انسان باشد، چنین بیان می کند: «ای کسانی که ایمان آورده اید، هنگامی که خدا و رسولش شما را به چیزی دعوت می کنند که به شما حیات می دهد، آنان را اجابت کنید» (انفال: ۲۴). تعبیر «لِما يُحْيِيكُمْ» یعنی چون شما از پیامبر اطاعت می کنید، به شما زندگی می بخشد و منظور از زندگی، یک سبک زندگی خاص است. بر این اساس، در قرآن مؤمنان، که خواص جامعه هستند، سبک زندگی خاصی دارند. منظور از زندگی خاص نیز زندگی پاکیزه و منظور از زندگی پاکیزه، سبک زندگی مؤمنانه است. قرآن زندگی پاک را نتیجه این نوع زندگی می داند: «هر مرد یا زنی کار شایسته کند و مؤمن باشد، قطعاً او را با زندگی پاکیزه ای حیات [حقیقی] می بخشیم و مسلماً به آنان بهتر از آنچه انجام می دادند پاداش خواهیم داد» (نحل: ۹۷). اولین گام برای رسیدن به زندگی زیبا و پاکیزه با آموزه های یک دین الهی برداشته می شود.

شناخت از اسلام و قرآن نشان می دهد که آموزه های اسلام جزئی از زندگی نیستند، بلکه تمام آن اند. آموزه های اسلام، مانند همه ادیان دیگر، دستورالعمل و سبک کامل زندگی هستند. آموزه های اسلام، این نظام گسترده، مجموعه بزرگی از گزاره های اعتقادی، اخلاقی و فقهی درباره رفتار و کنش های فردی و روابط خانوادگی و اجتماعی، روابط تجاری و ازدواج، قوانین حقوقی، اعمال مذهبی و بسیاری موارد دیگر هستند. این آموزه ها را می توان در سه گروه جای داد: الف) آموزه های فراطبیعی که جهان بینی، اعتقادات، باورها و بینش های یک فرد مسلمان را شکل می دهند؛ ب) آموزه های اخلاقی که هدفشان تقویت و تربیت ملکات و صفات درونی (سبک زندگی فردی) و بیرونی (سبک زندگی اجتماعی) انسان است؛ ج) احکام یا شریعت اسلامی که دستورالعمل عبادات، معاملات و روابط فردی و اجتماعی انسان است. تربیت بر اساس این سه نوع آموزه مقدمه رسیدن به سبک زندگی اسلامی یا به تعبیر قرآن حیات طیبه است. سبک زندگی اسلامی عبارت است از زندگی بر اساس آموزه های فراطبیعی، قواعد و احکام شرعی، ارزش ها و هنجارهای اخلاق اسلامی.

## الف) جهان‌بینی

در جهان‌بینی‌های دینی، به طور عام، نگرش به جهان هستی و انسان برخاسته از آموزه‌های متافیزیکی ادیان است و در جهان‌بینی اسلامی، به طور خاص، گزاره‌های متافیزیکی قرآن و سنت زیربنای فکری - عقیدتی انسان هستند و اصول سبک زندگی فردی و اجتماعی او را مشخص می‌کنند. از آموزه‌های متافیزیکی قرآن و سنت دانسته می‌شود که:

۱. در اسلام نمی‌توان هیچ اندیشه‌ای را در هیچ زمینه‌ای از دیدگاه توحیدی جدا کرد و سبک زندگی اسلامی، در تمام زمینه‌ها، بر جهان‌بینی توحیدی بنا شده است؛
۲. در اسلام اصول و ارزش‌های سعادت زندگی این جهانی انسان در آیات و روایات متافیزیکی بیان شده‌اند؛
۳. برخلاف بیشتر یا همه سبک‌های زندگی که دینداری انسان را از سبک زندگی جدا می‌کنند، اسلام دینداری انسان را همان سبک زندگی می‌داند، برای دینداری در سطح فردی و اجتماعی انسان برنامه دارد و اصول و مبانی را مطابق جهان‌بینی اسلامی وضع می‌کند؛ به عبارت دیگر، سبک زندگی اسلامی - ایرانی تابعی از جهان‌بینی اسلامی و دینداری انسان ایرانی است.

بر این اساس، جهان‌بینی و احکام متافیزیکی دینی از زمینه‌های مهم و مؤثر شکل‌گیری سبک زندگی فردی و اجتماعی هستند. همه آموزه‌های انبیا از اموری‌اند که زندگی فردی و اجتماعی انسان بدون آنها کامل نمی‌شود و جامعه با چشم‌پوشی از آنها از رسیدن به کمال بازمی‌ماند. زندگی در جوامع ظاهراً شکل یکسانی دارد و موحد و مشرک در پی فعالیت‌ها و تأمین نیازهای مادی خویش هستند، اما آموزه‌های متافیزیکی کاملاً متفاوت (مادی و معنوی) در میان آنها حکم فرما است. آموزه‌های متافیزیکی روش‌ها را تغییر می‌دهند و اهداف افراد را در سبک زندگی اجتماعی متباین می‌سازند (ر.ک: جوادی آملی، ۱۳۷۷: ۱۸۸).

بخشی از آموزه‌های دین اسلام و تلاش‌های عقلی متفکران مسلمان معطوف به تفسیر احکام متافیزیکی برای مسلمانان است. متفکران اسلامی همواره بر نقش آموزه‌های متافیزیکی اسلامی در سبک زندگی اجتماعی تأکید کرده‌اند. فارابی (ر.ک: مصباح یزدی، ۱۳۶۸: ۳۵۱)، مطهری (ر.ک: ۱۳۷۱: ۲۳/۳-۳۵)، شریعتی (ر.ک: ۱۳۷۹)، جوادی آملی (ر.ک: ۱۳۷۷: ۱۸۸) و مصباح یزدی (ر.ک: ۱۳۶۸: ۳۵۱) علت پیشرفت یک ملت را جهان‌بینی درست می‌دانند و تأکید می‌کنند که جامعه به وحی، آموزه‌های متافیزیکی و فضایل اخلاقی نیازمند است. باید

خاطر نشان کرد که حاملان معرفت دینی در جامعه پیوسته در هر زمان آموزه‌های متافیزیکی را بازتعریف می‌کنند.

کارکرد آموزه‌های متافیزیکی عبارت‌اند از ارائه بینش‌های مردم به هستی و مسائل آن، انسان و زندگی این جهانی و آن جهانی‌اش و همچنین بینش‌هایی که بر درک مردم از زندگی تأثیر می‌گذارند. برای مثال، نوع نگاه انسان به دنیا در انتخاب سبک زندگی وی تأثیر دارد. کسی که این دنیا را جای لذت‌جویی و خوش‌گذرانی بداند به‌گونه‌ای زندگی می‌کند و کسی که این دنیا را مزرعه آخرت و محل آزمایش تلقی کند، زیست دیگری برای خود ترتیب می‌دهد. پیامبر و پیروان هر دین آموزه‌هایی متمایز از آموزه‌های متافیزیکی مادی و غیردینی را پرورش می‌دهند و سبک زندگی خاصی را به نمایش می‌گذارند.

توجه به نوع جهان‌بینی‌ها (مادی و غیرمادی) و زندگی بر اساس آنها پیامدهایی برای انسان‌ها و جوامع دارد. سبک زندگی متناسب با یک جهان‌بینی خاص شکل می‌گیرد و با آن سازگار می‌شود و به همین دلیل با برخی از دیگر سبک‌های زندگی ناسازگاری می‌کند. برای مثال، در بسیاری از جهان‌بینی‌ها واقعیت فقط واقعیت مادی است. اهمیتی که این جهان‌بینی‌ها برای ماده‌قائل‌اند در مرکز جهان‌بینی قرار دارد. در این جهان‌بینی استدلال در مقابل شهود است، عینیت در مقابل ذهنیت قرار دارد و علم در مقابل دین؛ بنابراین انسان مجبور نیست جهان را همان‌گونه که هست بپذیرد، بلکه می‌تواند روی آن کار کند و با کسب دانش و بهبود فنون خود آن را تغییر دهد تا مطابق جهان‌بینی‌اش شود.

جهان‌بینی مادی سبک زندگی متناسب با خود را شکل می‌دهد. در سبک زندگی مادی، تفکر مبتنی بر عقلانیت ابزاری (عقل محاسبه‌گر) است و بر جای تفکر استدلالی، عرفانی و شهودی می‌نشیند. سبک زندگی مادی بیشتر در افزایش رفاه مادی و گسترش تجملات خلاصه می‌شود. در سبک زندگی مادی، تمام قواعد زندگی برای دسترسی بهتر به ارزش‌های مادی تنظیم می‌شوند. مادی‌گرایی خود را به صورت‌های مختلف در سبک زندگی نشان می‌دهد. بر اساس تلقی مادی‌گرایانه از زندگی، انسان انتظار دارد هنگام مرگ دارایی بیشتری داشته باشد، حمل و نقلی راحت و سریع که ترجیحاً کنترلش به دست خودش باشد، انواع غذاها در دسترسش باشد، برای هر مراسم لباسی مناسب داشته باشد و خانه‌ای راحت و مجهز به وسایل راحتی.

تمام جهان‌بینی‌های مادی‌گرایانه مدعی بهترین سبک زندگی برای انسان هستند، اما بیشتر سبک‌های زندگی‌ای که ارائه می‌دهند در افزایش رفاه مادی و گسترش تجملات خلاصه

می‌شوند و از توجه به امور غیرمادی تأثیرگذار بر زندگی فارغ‌اند؛ ازاین‌رو تلاش‌های علمی و کشفیات فناورانه جوامع مادی‌گرا مقدمه‌ای برای تحقق سبک زندگی مادی تلقی می‌شوند.

اما جهان‌بینی اسلام که بر دو بُعدی بودن زندگی (مادی و معنوی) تأکید دارد و قائل به بهره‌مندی از امور مادی در حد گذران زندگی این جهانی است، بیان می‌کند که مسلمانان باید در جایی از زندگی‌شان به دنبال ارزش‌های معنوی باشند. آنچه باعث می‌شود سبک زندگی اسلامی با سبک‌های زندگی مادی‌گرایانه تفاوت یابد، بهره‌گیری از رشد مادی برای تکامل فردی و اجتماعی و ارزش‌های معنوی است که با تکیه بر وحی، فطرت پاک و عقلانیت انسان استخراج و تبیین می‌شود. هر قدر جهان‌بینی افراد، گروه‌ها و خانواده‌ها با آموزه‌های اسلامی انطباق بیشتری داشته باشد، سبک زندگی‌شان به اسلامی بودن نزدیک‌تر خواهد شد. جهان‌بینی زمانی بیانگر ارزش‌های سبک زندگی است که دین در شکل‌گیری آن نقش داشته باشد؛ در این صورت، مسئله جهت دادن به سبک زندگی در ذات خود مسئله‌ای دینی خواهد بود.

به طور خلاصه، وقتی مردم در یک محیط با جهان‌بینی غیرالهی زندگی کنند، دستورالعمل و برنامه‌ای که در شرایط متغیر اجتماعی تأمین‌کننده منافع همه مردم باشد وجود ندارد، اما وقتی مردم در یک محیط با جهان‌بینی الهی زندگی کنند، هر یک برای زندگی خود توجیه‌ها و دلایلی دارند و در چنین محیطی همگرایی و انسجام اجتماعی - فرهنگی مردم برقرار می‌شود: «وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا» (آل عمران: ۱۰۴).

#### ب) احکام اخلاقی

در سبک زندگی اسلامی، رعایت اصول اخلاقی در روابط با دیگران از ارکان زندگی است و معیار فرد مسلمان راضی نگه داشتن خدا و خلق خدا است. بخشی از آموزه‌های قرآن اخلاقی است. اخلاق اسلامی به صفات و رفتارهای درونی شده‌ای گفته می‌شود که مورد تأیید اسلام باشد. این رفتارها سه قسم هستند: الف) اخلاق اجتماعی که رابطه فرد با دیگران را شکل می‌دهد، مثل حسود بودن یا نبودن؛ ب) اخلاق فردی که مربوط به رابطه فرد با خودش است، مثل احترام یا توهین به خود؛ ج) اخلاق الهی که رابطه فرد با خداوند را بررسی می‌کند، مثل خشوع و توکل.

قرآن اصول اخلاقی‌ای که انسان باید مطابق با آنها زندگی کند را مطرح کرده است. بر اساس آموزه‌های اخلاقی قرآن، زندگی کردن مطابق خواست خداوند ضروری است. شاید محکم‌ترین

تعبیر قرآن در آموزه‌های اخلاقی تقوا باشد که می‌توان آن را به ترس آمیخته با احترام در برابر خدا معنا کرد که در زندگی انسان بازمی‌تابد (ر.ک: کاویانی، ۱۳۹۴: ۶). بر این اساس، خداوند پیوسته به انسان امر می‌کند که با تقوا زندگی کند.

### ج) شریعت اسلامی

آموزه‌های متافیزیکی و اصول اخلاقی قرآن مبنای قوانین و هنجارهای اسلام، یعنی شریعت، هستند. شریعت عبارت است از تجسم عینی خواست خدا در زندگی انسان. طبق آموزه‌های اسلامی، خداوند قانون‌گذار و خالق شریعت است و فقط قانون‌ها و شریعت او است که در زندگی انسان الزام‌آور و ماندگار است. نقش و نفوذ شریعت در سبک زندگی و رفتار و گفتار مردم، در چگونگی داوری در دعوا، در کیفرها و پاداش‌ها، در نحوه انجام معاملات و به طور کلی در امور زندگی این جهانی‌شان دیده می‌شود.

سبک زندگی پیروان ادیان و مذاهب باید با قوانین تشریحی (احکام)، که عالمان دینی از منابع دین استنباط می‌کنند، متناسب و هماهنگ باشد. بر اساس نظر بسیاری از دانشمندان، آنچه در دین اسلام بی‌ظنیر است، این است که با وضع قوانین به تمام جنبه‌های زندگی مسلمانان توجه کرده است. اسلام دینی جامع و قانون‌گرا است، نه در معنای رسمی، بلکه به معنای اینکه الله معبودی است جامع که می‌توان از او انتظار داشت هنجارهایی را برای تمام جنبه‌های زندگی - از آداب تخیلی گرفته تا وام‌های تجاری - مقرر کند (ر.ک: ترنر، ۱۳۸۰: ۲۰۲). در نظر یک مسلمان چیزی جالب‌تر از این نیست که سبک زندگی‌اش شاهدهی بر سعادت اخروی و دنیوی او است. می‌توان آموزه‌های اسلام را به شکل زیر خلاصه کرد.

### ۳) شرایط زمینه‌ای

در بخش قبل آموزه‌های اسلامی (جهان‌بینی، احکام عبادی و اخلاقی) درباره زندگی این جهانی بیان شد که شکل‌گیری زندگی بر اساس آنها بیانگر بُعد اسلامی سبک زندگی است. از آنجا که زندگی مسلمانان طبق آموزه‌های اسلامی شکل می‌گیرد، باید سبک زندگی اجتماعی در همه جوامع اسلامی یکسان باشد، اما چرا چنین نیست؟

پاسخ این پرسش در تفاوت و اختلاف شرایط زمینه‌ای (شخصیتی، طبیعی و ساختاری) است، چرا که زندگی بر اساس اصول و مبانی اسلامی در شرایط زمینه‌ای متفاوت سبب شکل‌گیری سبک‌های مختلف می‌شود؛ از این رو این بخش درصدد بیان شرایط زمینه‌ای

شکل‌گیری سبک زندگی اسلامی است. تحقق زندگی بر اساس آموزه‌های اسلامی در شرایط زمینه‌ای (شخصیتی، طبیعی و ساختاری) یک جامعه خاص بیانگر سبک زندگی بومی و ملی آن جامعه است؛ بنابراین تبلور سبک زندگی اسلامی در جامعه ایران معاصر بیانگر بُعد ایرانی سبک زندگی است.

منظور از شرایط زمینه‌ای سبک زندگی اسلامی شرایطی است که بسان یک ظرف به اصول، مبانی، ارزش‌ها و اهداف زندگی شکل می‌دهد. در تعریفی دیگر، شرایط زمینه‌ای عبارت است از مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی عاملان، محیط طبیعی و ساختارهای اجتماعی و فرهنگی که بر سبک زندگی دلالت می‌کنند. در حقیقت، شرایط زمینه‌ای نوعی بررسی خصوصیات کلی عاملیت - ساختار است که به صورت‌های مختلف وجود دارند و سبک زندگی در آن شکل گرفته است (ر.ک: محمدی، ۱۳۸۷: ۶۴؛ استراس و کوربین، ۱۳۸۵: ۱۳۳).

زندگی انسان با شخصیت وی، محیط طبیعی، ساختارهای اجتماعی و فرهنگی گره خورده است. اگرچه انسان فقط تربیت شده و پرورده محیط نیست، اما نمی‌توان تأثیر شرایط زیست محیطی (طبیعی و ساختاری) بر سبک زندگی او را نفی کرد، بلکه ادعا این است که انسان تحت تأثیر عوامل محیطی می‌تواند ساخته خویش باشد. تکامل وجودی انسان از مسیر عوامل محیطی (طبیعی و ساختاری) پیش می‌رود و به میزانی که اراده و خودآگاهی در انسان رشد کند، از صورت یک معلول به شکل یک علت تغییر می‌یابد. بنابراین منظور از انسان در محیط آن است که طبیعت، اجتماع و فرهنگ نقش یک عامل فعال و تولیدکننده سبک زندگی سازنده را دارند.

زمینه عبارت است از مجموعه‌ای از ویژگی‌های عاملیت و محیط (طبیعی و ساختاری). در حقیقت، زمینه نوعی بررسی خصوصیات کلی عاملیت و محیط است که به صورت‌های مختلف وجود دارند و آموزه‌های اسلامی در آنها محقق می‌شوند. به عبارت دیگر، شرایط زمینه‌ای یعنی تحقق آموزه‌های اسلامی به دست عاملان در شرایط محیطی. زمینه شرایطی است که استراتژی سبک زندگی در آن متبلور می‌شود. در شرایط زمینه‌ای است که کنش و واکنش بین عامل و محیط (طبیعی، ساختارهای اجتماعی و فرهنگی) برای اداره، کنترل و پاسخ به زندگی صورت می‌گیرد. به طور خلاصه شرایط زمینه‌ای ویژگی‌های عاملان و محیط زندگی است (ر.ک: محمدی، ۱۳۸۷: ۶۴؛ استراس و کوربین، ۱۳۸۵: ۱۳۳).

در الگوی شکل‌گیری سبک زندگی اسلامی-ایرانی، شرایط زمینه‌ای نقش میانجی را دارد.

شرایط میانجی سازگار تأثیر شرایط علی (آموزه‌های اسلامی) بر پدیده (سبک زندگی) هستند. شرایط میانجی توضیح می‌دهند که چرا بعضی از مردم شکل خاصی از سبک زندگی را انتخاب می‌کنند، اما دیگران چنین سبکی ندارند؛ شرایط میانجی در تسهیل یا محدود کردن تأثیر عوامل بر سبک زندگی نقش دارند (ر.ک: محمدی، ۱۳۸۷، ص ۶۵). شرایط میانجی تأثیر عوامل بر سبک زندگی را در شرایط زمینه‌ای خاصی آسان یا محدود و مقید می‌کنند؛ بنابراین شرایط میانجی شرایطی هستند که سازگار تأثیر شرایط علی بر شکل‌گیری سبک زندگی را تبیین می‌کنند.

### الف) شخصیت

تفاوت‌های شخصیتی انسان‌ها نخستین شرط زمینه‌ای در چندگانگی سبک زندگی مؤثر است. حال این پرسش مطرح می‌شود که اگر سبک زندگی هر فردی متأثر از بینش‌ها، گرایش‌ها و ارزش‌های او است، چرا انسان‌هایی که بینش‌ها، گرایش‌ها و ارزش‌هایی یکسان دارند، سبک زندگی و شخصیتی یکسان و یک شکل ندارند. در پاسخ باید به دو نکته توجه کرد؛ نخست اینکه میزان نهادینه شدن بینش‌ها، گرایش‌ها و ارزش‌ها در شکل‌گیری سبک زندگی فردی و شخصیت افراد مؤثر است. هر مقدار این امور در افراد نهادینه شده باشند، همان قدر شخصیت و سبک زندگی فردی شان بینش‌ها، گرایش‌ها و ارزش‌هایشان را نشان می‌دهد. دوم اینکه در تنوع شخصیت و سبک زندگی افرادی که بینش‌ها، گرایش‌ها و ارزش‌های یکسان دارند، نباید از تأثیر محیط و ساختارها غافل شد.

از آنجا که شخصیت را بیشتر در حوزه روان‌شناسی بررسی می‌کنند، این مقاله بر شرایط محیطی متمرکز خواهد بود.

### ب) محیط

پیشتر گفته شد که آموزه‌های دینی و فرآورده‌های عقل بشری دو خاستگاه مهم سبک زندگی هستند؛ شرایط محیطی نیز یکی از خاستگاه‌های سبک زندگی است. در منابع اسلامی، بسیاری از آموزه‌های سبک زندگی به طور کلی بیان شده‌اند، اما چگونگی تحقق آنها، به دلیل تغییر پیوسته شرایط محیطی، به عقل و انتخاب خود مردم واگذار شده است. برای مثال، پوشش بدن یک آموزه اسلامی است، اما نوع رنگ و جنس آن در سبک زندگی اسلامی بر اساس شرایط جغرافیایی، مثل شرایط آب و هوا، انتخاب می‌شود. انسان‌ها برای به‌زیستی بیشتر در آب و هوای استوایی از رنگ‌های روشن و در آب و هوای سرد از رنگ‌های تیره

استفاده می‌کنند. به همین دلیل در سبک زندگی اسلامی، رنگ یا نوع پوشش یکسان برای همه الزامی نیست (ر.ک: کلینی، ۱۳۶۳: ۶۵/۵-۷۰)؛ مثل پوشش زنان مسلمان (حجاب) که در شرایط زیست محیطی مختلف سبک‌های متفاوتی پیدا کرده است.

شرایط محیطی سبک زندگی سه نوع است: (۱) محیط طبیعی یا جغرافیایی که انسان ساخته نیست؛ (۲) ساختارهای اجتماعی که انسان ساخته است. خود ساختارهای اجتماعی سه نوع دارد: سازمان‌های دولتی، سازمان‌های غیردولتی و نهادهای مردمی. همچنین ساختارهای اجتماعی می‌توانند خصوصی باشند یا عمومی. به اجتماعی که برای همه مردم مشترک است، ساختار عمومی و به اجتماع خاص برای هر فرد، مثل خانواده هر فرد، ساختار خصوصی گفته می‌شود. ساختار اجتماعی شرایط و اوضاع و احوال بی‌واسطه‌ای است که افراد را احاطه کرده است، مثل خانواده، مدرسه، دانشگاه و محیط کار. اهمیت ساختارهای اجتماعی عمومی و خصوصی به این دلیل است که فرد در این ساختارها رشد می‌کند و اجتماعی و جامعه‌پذیر می‌شود. (۳) ساختارهای فرهنگی که این نیز بر اساس آموزه‌های دینی، عقل بشری و شرایط جغرافیایی به دست انسان‌ها ساخته و پرداخته شده است. به طور خلاصه، شخصیت، محیط و ساختارها، خواه یا ناخواه، سایه خود را بر انتخاب‌ها و گزینش‌های انسان‌ها در سبک زندگی شان می‌افکنند.

#### یک محیط طبیعی (جغرافیایی)

محیط طبیعی عرصه‌ای مادی و فیزیکی است. منظور از محیط طبیعی، جغرافیای زیستگاه انسان است که انسان را در خود گرفته و همچون ظرفی یکی از زمینه‌های زندگی است. انسان برای ادامه زندگی و بقا باید با محیط طبیعی خود ارتباط برقرار کند (ر.ک: مکارم شیرازی، ۱۳۷۹: ۷۹/۱). محیط طبیعی به بخشی از جهان اطلاق می‌شود که قبل از وجود انسان و بدون دخالت او وجود داشته و وجود خواهد داشت.<sup>۱</sup>

در سبک زندگی فردی، روان‌شناسان بر محیط طبیعی تأکید دارند و آن را موضوعی اساسی می‌دانند که فرد با آن رابطه مبادله‌ای دارد، یعنی از آن تأثیر می‌پذیرد و بر آن تأثیر می‌گذارد و این تأثیر و تأثرها بینش‌ها، گرایش‌ها، رفتار و اخلاق وی را شکل می‌دهند. در این دیدگاه، محیط طبیعی نقش اساسی در تکوین و پایه‌ریزی شخصیت فرد دارد (ر.ک: شرفاوی، ۱۹۸۷: ۱۵۶). از مفاهیم اساسی نظریه سبک زندگی (شخصیت) آدلر نیز محیط است. آدلر

۱. «هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا» (هود: ۶۱).

باور دارد که تحت شرایط خاص محیطی سبک های زندگی متفاوتی به وجود می آید. کاربرد نظریه روان شناختی آدلر، ارائه تحلیلی از رابطه شرایط محیطی با سبک زندگی در پاسخ به این پرسش است که چرا شخصیت افراد به موازات تغییر محیط دستخوش تحول می شود. به نظر آدلر، سبک زندگی انسان ها در محیط و شرایط نامساعد خود را می نمایند. تا زمانی که فرد در محیط و شرایط مطلوب به سر می برد، نمی توان سبک زندگی او را درک کرد، بلکه سبک زندگی او در شرایط محیطی جدید و دشوار به درستی نمایان می شود. بنابراین سبک زندگی واحد یکپارچه ای است که از ناملایمات زندگی فرد و تلاش هایش برای رسیدن به اهداف حاصل می شود (ر.ک: آدلر، ۲۰۲۳؛ بخش ۴)؛ از این رو بی توجهی به شرایط محیطی در ساخت مدل سبک زندگی وجهی ندارد.

زندگی انسان از ارتباط با طبیعت رنگ می پذیرد و با آن هماهنگ و جزئی از آن می شود. بدون شک وابستگی زندگی انسان به محیط طبیعی و عناصر آن به شکل گیری شخصیت و ساختارهای اجتماعی و فرهنگی و سرانجام هماهنگی با محیط طبیعی می انجامد.

نقش طبیعت در پیدایش زندگی اجتماعی بسیار وسیع تر از این است. بسیاری از خواسته ها، نیازها، ارزش ها و انگیزه های انسان، به طور مستقیم یا غیرمستقیم، از طبیعت سرچشمه می گیرند، با آن شکل داده می شوند و راه تأمین آنها نیز با طبیعت در ارتباط است. تفکر درباره مسئله بارداری، میل جنسی و مبنای آن، نوع کار اسپرم، شکل گیری جنین، تولد نوزاد و فریاد زدن مادر، علاقه شدید مادر و علاقه پدر به فرزند، کوشش های طاقت فرسای آنان برای رفع نیاز معیشتی و راحتی فرزندان تأثیر و ارتباط طبیعت را با زندگی اجتماعی نشان می دهد (ر.ک: رفیع پور، ۱۳۷۷: ۳۱). ارتباط انسان با محیط طبیعی لازمه زندگی است؛ زیرا انسان باید شکم خود را سیر کند، پوشش داشته باشد و خود را گرم نگه دارد. محیط خشک و کویری سبب می شود مردم در زندگی خود از ولخرجی و اسراف بپرهیزند و به هزینه های ضروری اکتفا کنند. در شرایط محیط طبیعی فرد حالات، احساسات و افکار معینی از خود بروز می دهد. این امر در مورد تأثیر پذیری از شرایط زمانی - مکانی و محیط طبیعی و جغرافیایی است. اینکه مثلاً انسان در کدام منطقه از کره زمین - گرمسیر، سردسیر یا معتدل - تولد و رشد یابد و در دشت و صحرا زندگی کند یا در روستا یا شهر در چگونگی رنگ و شکل زندگی وی تأثیری بسزا دارد.

البته انسان برای تداوم زندگی خود بر محیط طبیعی اثر می‌گذارد، مثلاً از مواد سوختی استفاده می‌کند، خانه می‌سازد و زمین را شخم می‌زند تا خود را حفظ کند و به زندگی خود تداوم بخشد. افزون بر این، فرازهای مختلف زمانی و موقعیت‌های مختلف مکانی می‌توانند منشأ آثار متفاوتی بر زندگی انسان باشند. اوقات مختلف شب و روز تأثیرهای متفاوتی بر انسان و زندگی او دارند؛ همچنین مکان‌ها، مثل دشت یا کوه، آثاری متفاوت بر زندگی انسان می‌گذارند.

احتمالاً عوامل محیط جغرافیایی یکی از عوامل اختلاف و تفاوت در سبک زندگی مردم در مناطق مختلف است، ولی این به معنای آن نیست که این عامل تنها عامل اساسی در شکل‌دهی به سبک زندگی افراد در تمام شرایط و احوال است. هرچند عامل محیط جغرافیایی تأثیر واضحی در تفاوت عادات و سبک زندگی مردم دارد، عوامل متداخل دیگری نیز وجود دارند که در کنار هم بر تشکیل سبک زندگی تأثیر می‌گذارند.

محیط طبیعی همچون شبکه‌ای گرداگرد زندگی انسان تشکیل می‌شود و مانع می‌شود که انسان جهات منفی محیطش را ببیند. احتمالاً همین پدیده است که در قرآن با جملاتی چون «اکثرهم لایعقلون» یا «اکثر الناس لایفقهون» مطرح می‌شود. به همین دلیل نیز مردم، که تلاششان فقط معطوف به پذیرش بی‌چون و چرای شرایط طبیعی و جغرافیایی است، هرگز جهات منفی سبک زندگی خود را نمی‌بینند و توانایی ابداع و ابتکار و خلاقیت را از دست می‌دهند.

محیط طبیعی در شکل‌گیری سبک زندگی اسلامی چه نقشی دارد؟ سبک زندگی اسلامی بدون در نظر گرفتن ارتباط انسان با طبیعت کامل نیست (ر.ک: مکارم شیرازی، ۱۳۷۹: ۴۶۴/۱۱). اسلام اصول، مبانی و اهداف کلی زندگی را بیان کرده، ولی تحقق تعالیم اسلامی در شرایط محیطی متفاوت است. طبیعت سرمایه‌ای است که خداوند در اختیار انسان قرار داده است (لقمان: ۲۱؛ ق: ۷ و ۸) و در سبک زندگی اسلامی، انسان باید بر نیروهای طبیعی سیطره و غلبه یابد و آنها را به تسخیر خود درآورد و به سود خود از آنها بهره‌برداری کند. این نگرش به طبیعت، که تا حد زیادی به نظر قرآن درباره ارتباط انسان با طبیعت نزدیک است، ریشه در شناخت طبیعت، ارزش دادن به علوم طبیعی و تکنولوژی برای کنترل طبیعت دارد:

و خورشید و ماه را که با برنامه‌ای منظم در کارند، به تسخیر شما درآورد و شب و روز را (نیز) مسخر شما ساخت و از هر چیزی که از او خواستید به شما داد و اگر نعمت‌های خدا را بشمارید، هرگز آنها را شماره نتوانید کرد؛ انسان ستمگر و ناسپاس است (ابراهیم: ۳۳ و ۳۴):

مخلوقاتی را که در زمین به رنگ‌های گوناگون آفریده نیز مسخر (فرمان شما) ساخت. در این نشانه روشنی است برای گروهی که متذکر می‌شوند. او کسی است که دریا را مسخر (شما) ساخت تا از آن گوشت تازه بخورید و زیوری برای پوشیدن (مانند مروارید) از آن استخراج کنید و کشتی‌ها را می‌بینی که سینه دریا را می‌شکافند تا شما (تجارت کنید و) از فضل خدا بهره‌گیرید، شاید شکر نعمت‌های او را به جا آورید. در زمین کوه‌های ثابت و محکمی افکند تا لرزش آن را بگیرد و نهرها و راه‌هایی ایجاد کرد تا هدایت شوید. و (نیز) علاماتی قرار داد و (شب هنگام) به وسیله ستارگان هدایت می‌شوند (نحل: ۱۳-۱۶).

افزون بر آیات بالا می‌توان برای تأثیر طبیعت بر زندگی انسان به آیات زیر نیز اشاره کرد:

آیا ندیدی که خداوند آنچه را در زمین است مسخر شما کرد و (نیز) کشتی‌هایی را که به فرمان او بر صفحه اقیانوس‌ها حرکت می‌کنند و آسمان [کُرَات و سنگ‌های آسمانی] را نگه می‌دارد تا جز به فرمان او بر زمین فرو نیفتند؟ خداوند با مردم رحیم و مهربان است (حج: ۶۶)؛

و هر گاه از آنان بپرسی: «چه کسی آسمان‌ها و زمین را آفریده و خورشید و ماه را مسخر کرده است؟» می‌گویند: «الله»؛ پس با این حال چگونه آنان را (از عبادت خدا) منحرف می‌سازند؟ (عنکبوت: ۶۱).

یا ندیدید خداوند آنچه را در آسمان‌ها و زمین است مسخر شما کرده نعمت‌های آشکار و پنهان خود را به طور فراوان بر شما ارزانی داشته است؟ ولی بعضی از مردم بدون هیچ دانش و هدایت و کتاب روشنگری درباره خدا مجادله می‌کنند (لقمان: ۲۰)؛

آیا ندیدی که خداوند شب را در روز و روز را در شب داخل می‌کند و خورشید و ماه را مسخر ساخته و هر کدام به حرکت خود ادامه می‌دهند؟ خداوند به آنچه انجام می‌دهید آگاه است (لقمان: ۲۹).

در حدیثی از پیامبر آمده است: «هرکس ساکن بادیه شد، سخت‌خو خواهد بود». در روایتی دیگر نیز آمده است: «هر که بادیه‌نشین باشد، سخت‌خو می‌شود» (ابن حنبل، بی‌تا: ۱۲۳/۵). این دلیلی است بر آنکه بادیه‌نشینی سبک و عادت‌های خاصی را در زندگی اجتماعی انسان به وجود می‌آورد.

## دو) ساختار یا محیط اجتماعی

امروزه از دو نوع ساختار اجتماعی سخن به میان می‌آید: واقعی و مجازی. ساختارهای واقعی عرصه‌ای مادی و فیزیکی شامل ساختارها، سازمان‌ها و مؤسسات هستند. ساختارهای واقعی اجتماعی ناظر به واقعیت‌های ساختاری جامعه هستند و می‌توانند نقطه آغازین شکل‌گیری سبک زندگی اجتماعی باشند، اما ساختارهای مجازی صحنه‌ای غیرفیزیکی شامل سامانه‌ها، سایت‌ها و فضاها، اجتماعی مجازی در شبکه جهانی ارتباطات و اطلاعات هستند. تأثیر ساختارهای اجتماعی مجازی بر زندگی انسان معاصر، اگر بیشتر از ساختارهای اجتماعی واقعی نباشد، کمتر نیست.

نوع ساختار اجتماعی سبک زندگی، مثل قریه، شهر و جامعه یکی از شرایط زمینه‌ای است. ساختار اجتماعی، همچون محیط طبیعی، زمینه شکل‌گیری پدیده‌های اجتماعی است و بر سبک زندگی مردم تأثیر می‌گذارد؛ روابط زنان و مردان در جامعه یکی از مصادیق تأثیر ساختارها بر سبک زندگی است. نظر به محدودیت‌هایی که آموزه‌های اسلامی برای رابطه زن و مرد قائل است، ساختار اجتماعی می‌تواند تسهیل‌کننده یا محدودکننده روابط مطلوب یا نامطلوب آنان باشد. همچنین می‌توان به این مثال اشاره کرد که در جامعه‌ای که کفر بیشتر از مؤمنان هستند، احتمال تأثیرپذیری مؤمنان از آنان زیاد است. ممکن است محیط کفر سبک زندگی مسلمان را در خود هضم کند. مثال سوم برای تأثیر شرایط اجتماعی بر سبک زندگی فردی و جمعی، سختی‌های زندگی همچون سفر و جنگ است که انواعی از سبک زندگی را شکل می‌دهد.

ساختار اجتماعی به زمینه یا بافت اجتماعی اشاره دارد که افراد در آن زندگی می‌کنند یا چیزی در آن اتفاق می‌افتد یا توسعه می‌یابد. ساختار اجتماعی همچنین سازمان‌ها و مؤسساتی که مردم با آنها تعامل دارند را در بر می‌گیرد (بارنت و کاسپر، ۲۰۰۱: ۴۶۵). ساختار و محیط اجتماعی مفهومی گسترده‌تر از طبقه اجتماعی یا گروه اجتماعی است. تأثیر ساختارهای اجتماعی مانند آموزش و پرورش، رسانه‌ها و نقش آفرینان دیگری که سبک‌های زندگی را ارائه و تبلیغ می‌کنند، به ویژه خانواده، بیشتر از تأثیر ویژگی‌های ارثی و انتسابی است. بنابراین اکتسابی بودن سبک زندگی به معنای تأثیر نداشتن ویژگی‌های ارثی و انتسابی در تعیین سبک زندگی نیست.

ساختار اجتماعی شامل محیط‌های خانواده، آموزشگاه‌ها و مدارس، محیط کار و شغل، باشگاه‌ها، انجمن‌ها، مجالس و محافل علمی و مذهبی می‌شود. از میان این اجزای ساختاری، اهمیت محیط خانواده بسیار بیشتر و چشمگیرتر است؛ بنابراین پدیده‌های اجتماعی، همچون سبک زندگی، واکنش به ساختارهای اجتماعی هستند. به همین دلیل ادعا شده است که می‌توان با توجه به شرایط زمینه‌ای، طبیعی و مناطق مختلف جغرافیایی، ساختارهای اجتماعی و فرهنگی، تنوع و تعدد سبک زندگی را تا حدودی تفسیر و تبیین کرد. نکته شایان بیان اینکه هر عضو تازه جامعه در ساختاری اجتماعی متولد می‌شود که ایجادش نکرده و بر او تحمیل شده است، اما در طول زندگی می‌تواند ساختار اجتماعی را تعدیل کند؛ چراکه ساختارهای اجتماعی در تعامل عاملیت و ساختار تغییرپذیرند و نمی‌توانند همیشه زندگی اجتماعی را تبیین کنند.

نکته دیگر اینکه یکی از محیط‌های اجتماعی که در تعالیم اسلامی به چگونگی آن سفارش‌هایی شده، محیط، شکل، ریخت و نوع خانه است. خانه باید محل سکونت و آرامش باشد (نحل: ۸۰). تزئین و نظافت (ر.ک: پاینده، ۱۳۸۵: ۲۹۶) و بزرگ بودن خانه (ر.ک: ابن شعبه، ۱۳۹۲: ۳۱۷) از مواردی اند که در روایات به آنها اشاره شده است. در انتخاب محل سکونت نیز امنیت یکی از مسائل مهم است.

#### سه) محیط فناورانه

ساختارهای اجتماعی مجازی یا فناوری اطلاعات و ارتباطات و شبکه‌های اجتماعی مجازی از مؤلفه‌های ساختاری جدید تأثیرگذار بر انتخاب‌ها و فرصت‌های عاملان در سبک زندگی هستند. امروزه بیشتر جوامع به فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات (فاوا) روی آورده‌اند تا دروازه‌هایی را برای دسترسی شهروندان به منابع، اطلاعات و مشارکت در سبک زندگی جدید اجتماعی بگشایند (ر.ک: کاواناوف و پترسون، ۲۰۰۱: ۴۹۶-۵۰۹). اهمیت فاوا در سبک زندگی جدید را نمی‌توان نادیده گرفت؛ چراکه تقریباً همه عاملان اجتماعی روزانه از دستگاه‌های مدرن فناوری استفاده می‌کنند. برای کار، اوقات فراغت، خرید، سرگرمی و روابط و به طور کلی اوضاع و احوال زندگی از فاوا استفاده می‌شود. تحقیقات گسترده و شواهد علمی فراوانی حاکی از آن‌اند که استفاده از فاوا زندگی عاملان اجتماعی - یعنی کار، آموزش، اوقات فراغت، درک از خود، خانواده‌ها، سبک زندگی و جوامع - را تغییر داده است (ر.ک: هورست، ۲۰۱۰: ۲۹-۷۹).

1. Kavanaugh, A. L.; Patterson, S. J.

2. Horst, Heather. A.

در دهه گذشته تأثیر شبکه‌های اجتماعی مجازی بر سبک زندگی قابل مشاهده و انکارنشدنی است. نفوذ فاوا به زندگی انسان با ابزاری همچون رایانه‌ها، اینترنت و فناوری‌های تلفن همراه اتفاق افتاد؛ از این رو عاملان اجتماعی ممکن است از فاوا به شکل یک فرصت برای برآوردن نیازهای خود استفاده کنند. در بیشتر موارد، تأثیرات منفی فاوا محدود به کاربران نمی‌شود، بلکه احتمالاً بر دیگران نیز تأثیر می‌گذارد. برای مثال، شبکه‌های اجتماعی مجازی بیش از پیش بر روابط زن و شوهر و سازگاری زناشویی، ارتباط بین والدین و فرزندان و ارتباط فرزندان با یکدیگر تأثیر گذاشته و سبب شده‌اند که روابط آنان با در نظر گرفتن مؤلفه‌های سبک زندگی (نشستن ارتباط مجازی به جای ارتباط واقعی با دیگران، ترویج فرهنگ مجردزیستی، میزان پایبندی به تعهدات خانوادگی، آسان شدن ارتباطات کلامی بین دختران و پسران، فرار از خانه، خواندن هرزنامه‌ها، دوستی با جنس مخالف، فریب خوردن، آگاهی از نیازهای خود و انتقال آن به همسر، میزان آگاهی از تجارب دیگران و شیوه‌های برقراری ارتباط) دستخوش تنوع و تعدد بسیار شود.

توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات جهانی، شبکه‌های اجتماعی مجازی و تلفن‌های همراه، به ویژه طی دو دهه اخیر، در سبک زندگی اسلامی - ایرانی نیز دگرگونی‌های فرهنگی و اجتماعی متعددی را در سطوح مختلف به وجود آورده‌اند. نفوذ شبکه‌های اجتماعی مجازی و آموزه‌های آن در میان عاملان، تحولاتی همچون تأثیرگذاری روزافزون بر علایق، تمایلات و ارزش‌های آنان (بختیاری و نصیری، ۱۳۹۵: ۴۷۳) به همراه داشته که ضمن جداسازی افراد از یکدیگر، در حال دگرگون کردن نوع روابط ساختاری و انسانی میان عاملان اجتماعی است. نوع و چگونگی استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در زندگی روزمره بر ویژگی‌های شخصیتی افراد، عواطف و باورهای آنان و همچنین ویژگی‌های جمعیت شناختی تأثیر می‌گذارد.

#### چهار) محیط فرهنگی

محیط فرهنگی حاصل ذخایر انباشته تجربه زیسته، آداب و رسوم و هنجارها در جامعه است. محیط فرهنگی یا محیط اجتماعی غیرمادی محیطی است که به روابط خویشاوندی (خانواده)، زبان، ارزش‌های فرهنگی و مذهبی، روابط قدرت و مانند اینها مربوط می‌شود. محیط فرهنگی همچنین رسانه‌ها، اینترنت و فضاها، مجازی، کتاب و مطبوعات، تئاتر و سینما، رادیو و تلویزیون، سی‌دی‌ها و کلیپ‌ها را شامل می‌شود. در جوامع کنونی، تنوع

و گستردگی تأثیر رسانه‌ها و وسایل ارتباط جمعی بر زندگی انسان به حدی زیاد است که جامعه‌شناسان آنها را ابزار کنترل زندگی و ذهن مردم تلقی می‌کنند.

محیط فرهنگی که فرد در آن چشم باز می‌کند با هنجارها، عرف‌ها و قوانین، عادات اجتماعی، آداب اجتماعی، مدها و رسم‌های خاص تأثیری شگرف بر سبک زندگی دارد. برای آنکه بتوان مدل سبک زندگی اسلامی - ایرانی را شناخت، باید تأثیر «محیط فرهنگی» ایران را بر سبک زندگی اسلامی بررسی کرد.

قوانین و آداب جوامع و امور مرسوم و معمول در هنر و پوشش و ادبیات، همچون محیط اجتماعی و زیستی، بر سبک زندگی انسان‌ها تأثیر می‌گذارند، یعنی سبک زندگی را امکان‌پذیر و در عین حال محدود و مهار می‌کنند. همه مظاهر فرهنگ چارچوبی به وجود می‌آورند که مردان و زنان در محدوده آن جویای مؤلفه‌های مختلف سبک زندگی، یعنی قدرت، ثروت، منزلت، اهداف و آرمان‌های عقلانی و معنوی بوده‌اند و هنوز هم هستند (ر.ک: استنفورد، ۱۳۸۲: ۱۲۴).

محیط فرهنگی نیز یکی از سازکارهای شکل‌گیری سبک زندگی اجتماعی مردم یک جامعه است. محیط فرهنگی چگونه روند و سیر ایجاد و تداوم سبک زندگی مردم را تعیین می‌بخشد؟ زندگی اجتماعی بین مردم به این دلیل ممکن است که انسان‌ها یک سری مشترکات نگرشی و بینشی، گرایش، رفتاری و زیست محیطی دارند. از آنجا که عاملان اجتماعی دارای گرایش‌ها، بینش‌ها، رفتار و زیست محیط مشابه هستند، می‌توانند با هم زندگی کنند. آنانی که با یکدیگر تشابه بینش، گرایش، رفتار و محیط زیست دارند، می‌توانند سبک زندگی یکسانی برای خود بسازند و اگر این تشابه را نداشته باشند قادر به زندگی با یکدیگر نیستند. برای تحقق سبک زندگی باید عاملان اجتماعی دانسته‌ها و تجربیات انباشته پدران و فرهنگ و میراث گذشتگان را فراگیرند. به عبارت دیگر، هر فرد باید فرهنگ جامعه خود را در طی زندگی اجتماعی جذب و کسب کند و با به‌کارگیری آن در شکل‌گیری سبک زندگی اجتماعی مشارکت جوید.

باید توجه داشت که محدودیت‌های محیط فرهنگی نیز بر سبک زندگی اثر می‌گذارند. گستردگی محیط فرهنگی جامعه سبب گستردگی سبک زندگی و محدودیت آن باعث محدودیت در گزینه‌های آن می‌شود؛ چراکه در این مورد فرد انتخابی محدود دارد. البته فرد می‌تواند با قدرت خلاقیت خود بر محدودیت‌های محیط فرهنگی‌ای که در آن جامعه پذیر شده است غلبه کند. سبک زندگی اجتماعی تحت تأثیر دو نوع محدودیت درونی و بیرونی است. شخصیت انسان از نوع محدودیت درونی و محیط فرهنگی از عوامل محدودکننده بیرونی سبک زندگی محسوب می‌شوند.

## نقد و بررسی

در تکمیل بیان شرایط زمینه‌ای چند نکته شایان توجه هستند:

۱. ساختارهای اجتماعی و فرهنگی، بر خلاف محیط طبیعی، در فرایند ارتباط بین عاملان شکل می‌گیرند و به عبارتی، برساخته عامل انسانی و حاصل ذخایر انباشته زندگی و تجربه زیسته آنان هستند. ساختارهای اجتماعی و فرهنگی همان حوزه فراعلمی اند که وفاق و اجماع در زندگی مبتنی بر هنجارهای برگرفته از آن است (ر.ک: هالوب، ۱۳۷۵: ۶۳).

۲. می‌توان استدلال‌هایی بر تأثیر دوسویه عاملیت و محیط (طبیعی، ساختارهای اجتماعی و فرهنگی) بر تحقق سبک زندگی اقامه کرد (ر.ک: نوزری، ۱۳۸۱: ۳۸۳-۳۸۴)؛ البته برون‌داد رابطه عاملان با ساختارهای محیطی متفاوت است. ارتباط عاملان با سایر عاملان ساختارهای اجتماعی و فرهنگی (بعد نرم سبک زندگی) را به وجود می‌آورد و ارتباط عاملان با محیط طبیعی سبب شکل‌گیری تمدن (بعد سخت سبک زندگی) می‌شود.

۳. تأثیرپذیری عاملان اجتماعی از محیط و ساختارها به معنای اضطراب در برابر آنها نیست، بلکه عامل می‌تواند در مقابل فشارهای محیطی و ساختاری ایستادگی کند و رزگ نپذیرد و حتی بر شرایط محیطی و ساختاری تأثیر بگذارد. این ویژگی بارز اختیار انسان است. انسان با این ویژگی هرگاه با فراوانی یا نبود منابع طبیعی مواجه شود، در مقابل فشارهای محیطی و ساختاری ایستادگی می‌کند؛ در محیط اجتماعی نیز همین مقاومت می‌تواند بروز کند. در این صورت، عامل با حضور در شرایط اجتماعی معین سرایت‌پذیری نشان نمی‌دهد و عاملیت خود را به خوبی به انجام می‌رساند. بر این اساس بسا فردی در میان غافلان باشد، اما در شمار ذاکران درآید.<sup>۲</sup> مقاومت در مقابل شرایط محیطی و ساختاری به تأثیرگذاری بر محیط و ساختار نیز منجر می‌شود و عامل دست به تغییرات اجتماعی می‌زند. در این دیدگاه، عامل موجودی خلاق و مبتکر است که می‌تواند مظهر تغییر و دگرگونی در محیط و ساختارهای اجتماعی و فرهنگی باشد (ر.ک: باقری، ۱۳۶۸: ۲۹-۳۰). به هر حال، عاملان اجتماعی همان‌گونه که تحت تأثیر عملکرد محیط و ساختارهای اجتماعی قرار می‌گیرند، در آنها دخل و تصرف نیز دارند.

۴. بین سبک زندگی فردی (نگرش‌ها و گرایش‌های انسان) و طبیعت نیز رابطه وجود دارد.

۱. «يا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا عَلَيْكُمْ أَنْفُسُكُمْ لَا يَضُرُّكُمْ مَنْ ضَلَّ إِذَا اهْتَدَيْتُمْ إِلَى اللَّهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا فَبِئْسَ بُرْهَانٌ لَكُمْ بَمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ» (مائده: ۱۰۵).

۲. «ان كان في الغافلين يكتب من الذاكرين» (نهج البلاغه، خطبه ۱۹۳).

در سطح فردی تغییر اندیشه، اراده، فطرت، عقل و نفس انسان بر محیط طبیعی تأثیر دارند؛ خواه این تغییر به سوی خوبی در زندگی اجتماعی باشد و خواه به سوی انحراف و فساد.<sup>۱</sup> در آیه ۹۶ سوره اعراف، میان ایمان و تقوا - که امور شناختی و ارادی انسان اند - و تغییر در محیط طبیعی آنان ارتباط برقرار شده است. این برداشت و فهم دور از صواب نیست که ایمان و تقوا همان گونه که بر تغییر محیط طبیعی انسان اثر دارند، بر سبک زندگی و ساختارهای اجتماعی و فرهنگی، که جزئی از محیط انسان اند، نیز اثر می‌گذارند و همان گونه که ایمان و تقوا بر محیط طبیعی، اجتماعی و فرهنگی اثر مثبت دارند، انحرافات نیز می‌توانند بر این امور اثر منفی بگذارند.<sup>۲</sup>

۵. تأثیر محیط بر زندگی انسان به آن معنا نیست که انسان باید از مقتضیات محیط پیروی کند، بلکه مطلوب این است که انسان محیط اجتماعی و فرهنگی خود را به سوی بهتر شدن تغییر دهد؛ به ویژه اگر سنت‌های آن جامعه بیهوده و ناسالم باشند. چه بسا رفتاری که بازتاب فرهنگ و سنت‌های جامعه و گروه باشد، با اصل عام انسانی مورد نظر علمای اخلاق در تعارض باشد و شاید بیانگر نفاقی اجتماعی باشد که جامعه‌های معاصر را به آفت‌های اجتماعی بسیار دچار کرده است. پیروی انسان از سنت‌های محیط از او موجودی منفی می‌سازد که از جامعه تأثیر می‌پذیرد ولی بر آن تأثیر نمی‌گذارد. چنین انسانی عادت‌ها و سنت‌های جامعه را می‌گیرد و در برابر آنها چاره‌ای جز پیروی و تسلیم ندارد. نتیجه این دیدگاه فراموشی و از بین رفتن مسئولیت انسان در برابر جامعه و نابودی جایگاه انسان است (ر.ک: محمد السید، بی تا: ۵۵۵-۵۵۶).

#### ۵) موانع تحقق سبک زندگی اسلامی - ایرانی

سبک زندگی اسلامی - ایرانی همه عرصه‌های زندگی یک ایرانی را در بر می‌گیرد و با توجه به گستردگی و عمق سبک زندگی، عوامل متعددی می‌تواند مانع از عملیاتی شدن آن شود. همان طور که سبک زندگی اسلامی - ایرانی آمیخته‌ای از زندگی بر اساس آموزه‌های اسلامی و شرایط زمینه‌ای (شخصیت و محیطی) است، موانع تحقق آن نیز، به خصوص در نسل جوان، می‌تواند به دو دسته موانع شخصیتی و موانع محیطی تقسیم شود.

۱. «وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْفُرْزِ آمَنُوا وَاتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ وَلَٰكِن كَذَّبُوا فَأَخَذْنَاهُم بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ» (اعراف: ۹۶).  
 ۲. «وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا قَرْيَةً كَانَتْ أُمَّةً مُّطْمَئِنِّتَةً يَا أَيُّهَا زُرَّهَا رَعْدًا مِّن كُلِّ مَكَانٍ فَكَفَّرَتْ بِأَنَّهُمْ اللَّهُ فَأَذَّاقَهَا اللَّهُ لِبَاسَ الْجُوعِ وَالْحَرْفِ بِمَا كَانُوا يَصْنَعُونَ» (نحل: ۱۱۳).

## الف) موانع شخصیتی

۱. موانع معرفتی: اولین مانع شخصیتی تحقق سبک زندگی اسلامی - ایرانی مردم، به خصوص جوانان، مانع شناختی است. جوانان از نظر شخصیتی دارای تفکر انتزاعی هستند و از نظر ذهنی به بیشترین کارایی هوش می‌رسند. در این دوره، گرایش جوانان به «فلسفه زندگی»، آنان را به سوی مسائل اخلاقی، سیاسی و مذهبی سوق می‌دهد. جوانان می‌کوشند سبک زندگی مذهبی خود را شکل دهند، اما به دلایل گوناگون ممکن است در فرایند شکل‌گیری سبک زندگی با بحران مذهبی مواجه شوند و نتوانند این سبک زندگی دینی را به خوبی تشخیص دهند؛ در نتیجه دچار سردرگمی و بی‌رغبتی و گریز از دین شوند. یکی از علل این بحران، ناهمخوانی سطح شناختی جوانان با سطح معارف دینی است که به آنان ارائه می‌شود.

جوان به دلیل توانمندی‌های ذهنی خود، دین صرفاً تقلیدی را بر نمی‌تابد. او باورهای دینی را که از دوران کودکی به صورت تقلیدی به او القا شده‌اند کنار می‌زند و می‌خواهد از دین معرفتی متناسب با سطح تفکر خود را بپذیرد، اما بسیاری از اوقات آنچه به نام معرفت دینی به او عرضه می‌شود، برایش قانع‌کننده نیست.

از سوی دیگر، جوان می‌خواهد همه آموزه‌های دینی را با عقل خود بسنجد. او می‌پندارد که اگر آموزه‌های دینی در قالب‌های فکری او بگنجد صحیح‌اند، وگرنه درست نیستند و باید کنار گذاشته شوند. این عوامل موجب می‌شوند که سبک زندگی دینی جوان به خوبی شکل نگیرد و او گرفتار بحران شناختی در آموزه‌های دینی شود و راه نجات از این بحران را گریز از دین بداند.

قرآن نیز یکی از علل عمده گرایش به کفر و بی‌ایمانی را جهل و ضعف معرفتی انسان‌ها می‌داند. حضرت نوح علیه السلام به قوم خود می‌فرماید: «شما را مردمانی ناآگاه می‌بینم». <sup>۱</sup> به هر حال، یکی از علل روان‌شناختی دین‌گریزی در سبک زندگی انسان‌ها، به ویژه جوانان، ضعف معرفت دینی و نیندیشیدن درباره دین است.

۲. برداشت نادرست: علت دیگر بی‌رغبتی و گریز از سبک زندگی اسلامی - ایرانی، برداشت نادرست از آموزه‌های دینی است. بسیاری از اوقات، دین مساوی با معنویت لحاظ شده و در حد یک نیاز معنوی صرف دیده می‌شود، سپس نتیجه گرفته می‌شود که نیاز به معنویت فقط ویژه مواقع سختی و بحران‌های شدید است و دین در زندگی روزمره انسان

۱. «وَلِكَيْتُمْ أَزْأَكُمْ قَوْمًا تَجْهَلُونَ» (هود: ۲۹).

نقش اساسی ندارد. این دیدگاه ساده‌انگارانه و کاهش‌گرایانه به آموزه‌های دینی به تدریج باعث حذف دین از زندگی انسان می‌شود. جوانی که در جست‌وجوی فلسفه زندگی است، اگر احساس کند دین در معنادهی و جهت‌بخشی به زندگی او تأثیر مثبتی ندارد، آن را کنار می‌گذارد و چه بسا آن را زائد و دست‌وپاگیر انگاشته، از آن گریزان شود (ر.ک: عباسی، ۱۳۸۶).

#### ب) موانع محیطی

بی‌شک وضع محیط اجتماعی زندگی انسان اثر فوق‌العاده‌ای بر شخصیت و زندگی او دارد؛ چراکه انسان بسیاری از صفات خود را از محیط کسب می‌کند. غالباً محیط‌های پاک افراد پاک پرورش می‌دهند و محیط‌های آلوده افراد آلوده. البته انسان می‌تواند در محیط ناپاک، پاک زندگی کند و برعکس در محیط‌های پاک زندگی ناپاکی داشته باشد و به تعبیر دیگر، شرایط زمینه‌ای علت تامه در خوبی و بدی سبک زندگی افراد نیستند، اما تأثیرشان به شکل یک عامل مهم زمینه‌ساز را نمی‌توان انکار کرد. ممکن است کسانی قائل به «جبر محیط» باشند، که هستند، ولی در آموزه‌های اسلامی هرچند جبر در تمام اشکالش نفی شده، تأثیر قوی عوامل زمینه‌ساز در سبک زندگی انکار نشده است.

برای تأثیر موانع محیطی می‌توان چند آیه را شاهد آورد که به دلالت مطابقی یا التزامی، درباره تأثیر محیط بر سبک زندگی فردی انسان سخن می‌گویند:

۱. «سرزمین پاکیزه [و شیرین] گیاهش به فرمان پروردگار می‌روید، اما سرزمین‌های بدطینت [و شوره‌زار] جز گیاه ناچیز و بی‌ارزش از آن نمی‌روید؛ این‌گونه آیات [خود] را برای آنان که شکرگزارند بیان می‌کنیم» (اعراف: ۵۸). بعضی مفسران در تفسیر این آیه گفته‌اند:

منظور این است که آب زلال و حی همچون قطرات باران بر سرزمین دل‌ها فرو می‌ریزد. دل‌های پاک آن را می‌پذیرند و گل‌های زیبای معرفت و میوه‌های لذت‌بخش تقوا و طاعت از آن می‌روید، در حالی که دل‌های ناپاک و آلوده واکنش مناسبی نشان نمی‌دهند. پس اگر می‌بینیم سبک زندگی همه در برابر دعوت پیامبر و تعلیمات اسلام یکسان نیست، این به خاطر نقص در فاعلیت فاعل نیست، بلکه اشکال در قابلیت قابل است (ر.ک: مکارم شیرازی، ۱۳۷۷: ۱/۱۵۱).

در این مثال، انسان‌ها به گیاهان تشبیه شده‌اند و محیط زندگی شان به زمین‌های شور و شیرین. زندگی پاک در یک محیط آلوده، حتی با تعلیمات قوی و مؤثر، مشکل است،

همان‌گونه که قطرات حیات بخش باران هرگز در شوره‌زار سنبل نمی‌رویاند. به همین دلیل برای سبک زندگی سالم باید به اصلاح محیط اهمیت فراوان داد.<sup>۱</sup>

۲. در داستان قوم بنی‌اسرائیل در قرآن آمده است که آنان سال‌ها تحت تعلیمات روحانی و معنوی حضرت موسی علیه السلام درباره توحید و دیگر اصول دین بودند و معجزات مهم الهی، همچون شکافته شدن دریا و نجات خارق‌العاده از چنگال فرعونیان، را با چشم خود دیدند، اما همین‌که در مسیر خود به سوی شام و سرزمین‌های مقدس با گروهی بت‌پرست روبه‌رو شدند، چنان تحت تأثیر فرهنگ بت‌پرستی ناسالم قرار گرفتند که صدا زدند: «ای موسی، برای ما بتی قرار بده همان‌گونه که آنان دارای معبودان و بت‌ها هستند» (اعراف: ۱۳۸). این موضوع به خوبی نشان می‌دهد که محیط‌های فرهنگی تا چه حد می‌توانند بر سبک زندگی افراد اثر بگذارند. شکی نیست که بنی‌اسرائیل پیش از مشاهده این گروه بت‌پرست، در اثر زندگی مداوم در میان مصریان بت‌پرست، زمینه فکری مساعدی برای این موضوع داشتند و مشاهده آن صحنه جرقه‌ای بود که زمینه‌های قبلی را شعله‌ور کرد. همه اینها بر تأثیر محیط در افکار و عقاید انسان دلالت دارند.

۳. نوح برای نابودی قوم کافر خود چنین نفرین می‌کند: «خداوندا، اگر آنان را زنده بگذاری، بندگان را گمراه می‌کنند و جز نسلی فاجر و کافر به وجود نمی‌آید» (نوح: ۲۶ و ۲۷)؛ در واقع نوح تأثیر محیط فرهنگی را مؤثر می‌داند. هم نسل امروز آنان کافر و منحرف است و هم نسل‌های آینده که در این محیط پرورش می‌یابند، آلوده می‌شوند. خداوند در قرآن خطاب به بندگان باایمان خود می‌گوید: «زمین من گسترده است؛ تنها مرا بپرستید [تسلیم فشار دشمن نشوید و در محیط آلوده نمانید]» (عنکبوت: ۵۶).

۴. آیه ۹۷ سوره نساء به کسانی که ایمان آورده و هجرت نکرده‌اند هشدار می‌دهد که عذرشان در پیشگاه خداوند پذیرفته نیست:

کسانی که فرشتگان قبض ارواح، روحشان را گرفتند در حالی که به خود ستم کرده بودند؛ به آنان گفتند: «شما در چه حالی بودید [و چرا با اینکه مسلمان بودید، در صف کفار جای داشتید]؟». آنان در پاسخ گفتند: «ما در زمین خود تحت فشار بودیم». فرشتگان گفتند: «مگر سرزمین خداوند پهناور نبود؛ چرا هجرت نکردید؟». آنان [عذری نداشتند و به عذاب الهی گرفتار شدند] جایگاهشان جهنم است و سرانجام بدی دارند (نساء: ۹۷).

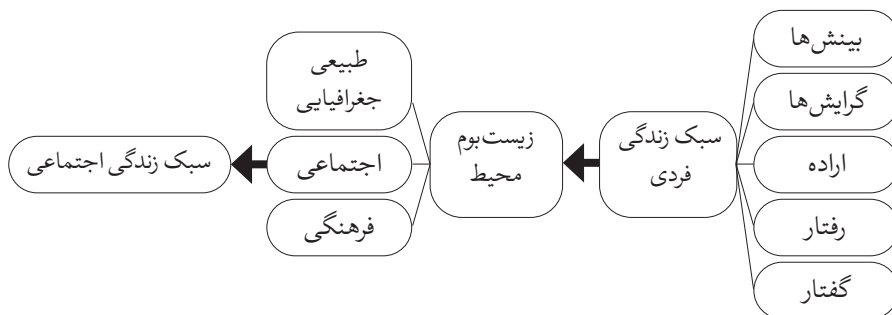
۱. «أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ قَالَ لِلنَّاسِ: «إِنَّاكُمْ وَخَضَاءَ الدِّمَنِ». قِيلَ يَا رَسُولَ اللَّهِ: «وَمَنْ خَضَاءَ الدِّمَنِ؟». قَالَ ﷺ: «الْمَرْئَةُ الْحَسَنَاءُ فِي مَثَبِ السُّوءِ» (ر.ک: شیخ صدوق، ۱۳۶۱: ۳۱۶/۸).

اصولاً مسئله هجرت، که در اسلام به قدری اهمیت دارد که تاریخ اسلام بر آن استوار شده، فلسفه‌هایی دارد. یکی از فلسفه‌های بسیار مهمش فرار از محیط آلوده و نجات از تأثیرات سوء آن است. هجرت، برخلاف آنچه بعضی می‌پندارند، مخصوص آغاز اسلام نیست، بلکه در هر عصر و زمانی جاری است، یعنی اگر مسلمانان در محیط‌های آلوده به شرک و کفر و فساد باشند و عقاید یا اخلاقشان به خطر بیفتد، باید مهاجرت کنند.

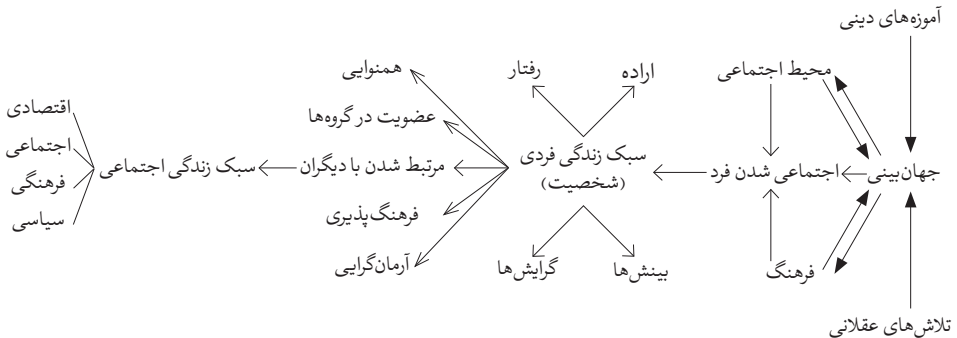
کوتاه سخن اینکه در هر عصر و زمان، محیط در شکل‌گیری سبک زندگی مؤثر بوده است و پاکی یا ناپاکی محیط جغرافیایی و ساختارهای اجتماعی و فرهنگی عاملی تعیین‌کننده محسوب می‌شوند؛ البته مسئله جنبه جبری ندارد. بنابراین یکی از امور مهمی که برای سلامت سبک زندگی باید در نظر گرفته شود، پاک‌سازی محیط و ساختارها است. اگر محیط و ساختار به قدری آلوده باشد که نتوان آن را پاک کرد، باید مهاجرت از آنجا را برگزید. آیا وقتی زندگی مادی انسان در یک محیط آلوده به خطر بیفتد، از آنجا هجرت نمی‌کند؟ پس چرا وقتی سبک زندگی اش، که از زندگی مادی ارزشمندتر است، به خطر می‌افتد، با این بهانه که اینجا زادگاه من است، تن به انواع آلودگی‌های محیطی و ساختاری برای خود، خانواده و فرزندان بدهد و مهاجرت نکند؟ (ر.ک: مکارم شیرازی، ۱۳۷۷: ۱۴۹).

### نتیجه

سبک زندگی بی‌رنگ و هویت نیست، بلکه هویت‌های دینی و ملی دارد. فرایند آمیختگی هویت دینی و ملی در سبک زندگی به درستی تعریف نشده است؛ از این رو پژوهشگران بر اساس مطالعات خود نظریه‌هایی در این خصوص ارائه داده‌اند. در این مقاله تأکید شد که فرایند آمیختگی و شکل‌گیری سبک زندگی اسلامی - ایرانی بر اساس عوامل میانجی زمینه‌ای رقم می‌خورد.

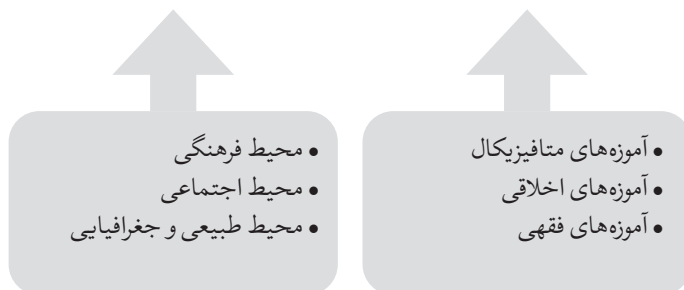


پیوند دادن مقولات فرعی (ناتوانی و نیازمندی) به مقوله اصلی (زندگی) با میانجیگری شرایط زمینه‌ای (شخصیت و محیط) برای رسیدن به اهداف زندگی برگرفته از آموزه‌های اسلامی، به الگوی سبک زندگی اسلامی - ایرانی (پیامد) می‌انجامد. بنابراین سبک زندگی اسلامی - ایرانی برآمده از تأثیر و تأثر متقابل جهان بینی اسلامی (نظام باورها و اعتقادات، احکام عبادی و اخلاقی) و شرایط زمینه‌ای (شخصیت و محیط) است.



چه عواملی سبب شده‌اند که سبک زندگی دینی در جامعه‌ای مثل ایران متنوع و متکثر باشد؟ در مقاله آمد که آموزه‌های اسلامی (جهان بینی، احکام عبادی و اخلاقی) درباره زندگی این جهانی ارائه شده‌اند که اگر زندگی بر اساس آنها شکل بگیرد، بیانگر بُعد اسلامی سبک زندگی است. چون زندگی مسلمانان طبق آموزه‌های اسلامی شکل می‌گیرد، باید سبک زندگی اجتماعی در همه جوامع اسلامی یکسان باشد، اما چرا چنین نیست؟ پاسخ این پرسش به تفاوت و اختلاف شرایط زمینه‌ای (شخصیتی، طبیعی و ساختاری) برمی‌گردد؛ چراکه زندگی بر اساس اصول و مبانی اسلامی در شرایط زمینه‌ای متفاوت سبب شکل‌گیری سبک‌های مختلف زندگی می‌شود. تحقق زندگی بر اساس آموزه‌های اسلامی در شرایط زمینه‌ای (شخصیتی، طبیعی و ساختاری) یک جامعه خاص بیانگر سبک زندگی بومی و ملی آن جامعه است. بنابراین تبلور سبک زندگی اسلامی در جامعه ایران معاصر بیانگر بُعد ایرانی سبک زندگی است.

زندگی بر اساس آموزه‌های دینی + زندگی بر اساس شرایط زمینه‌ای = سبک‌های زندگی خاص  
زندگی بر اساس آموزه‌های اسلام + زندگی در زیست‌بوم ایران = سبک زندگی اسلامی-ایرانی



## کتاب‌نامه

۱. ابن حنبل، احمد بن محمد (بی‌تا)، مسند الامام احمد بن حنبل و بهامشه کنزل العمال فی سنن الاقوال و الافعال، [بی‌جا]: دار صادر.
۲. ابن شعبه، حسن بن علی (۱۳۹۲)، تحف العقول، ترجمه پرویز اتابکی، تهران: مؤسسه علمی - فرهنگی دار الحدیث.
۳. استراس، آنسلم؛ کوربین، جولیت (۱۳۸۵)، اصول روش تحقیق کیفی: نظریه مبنایی، رویه‌ها و شیوه‌ها، ترجمه بیوک محمدی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۴. استنفورد، مایکل (۱۳۸۲)، درآمدی بر فلسفه تاریخ، ترجمه احمد گل محمدی؛ تهران: نشر نی.
۵. باقری، خسرو (۱۳۶۸)، نگاهی دوباره به تربیت اسلام، تهران: وزارت آموزش و پرورش، سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی، دفتر امور کمک آموزشی و کتابخانه‌ها.
۶. بختیاری، آمنه؛ نصیری، بهاره (۱۳۹۵)، «واکاوی تأثیرات شبکه‌های اجتماعی بر سبک زندگی خانواده ایرانی (با تأکید بر مخاطرات و آسیب‌های شبکه‌های اجتماعی)»، مدیریت شهری و روستایی، شماره ۴۵، ص ۴۶۵-۴۷۸.
۷. پاینده، ابوالقاسم (۱۳۸۵)، نهج الفصاحه: سخنان و خطبه‌های حضرت رسول اکرم ﷺ با تنظیم موضوعی و ترجمه فارسی، تصحیح عبدالرسول پیمانی و دیگران، تهران: خاتم الانبیاء.
۸. ترنر، برایان (۱۳۸۰)، وبر و اسلام با پانوشتهای انتقادی و مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی ماکس وبر، ترجمه گروه جامعه‌شناسی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۹. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۷۷)، تفسیر موضوعی قرآن، ج ۱۷، قم: اسراء.
۱۰. رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۷۷)، آناتومی جامعه: مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی کاربردی، تهران: شرکت سهامی انتشار.
۱۱. شرفاوی، حسن محمد (۱۹۸۷)، المسلمون علماء و حکماء، قاهره: مؤسسه المختار.
۱۲. شریعتی، علی (۱۳۷۹)، مجموعه آثار، ج ۱۶، تهران: چاپخش.
۱۳. شیخ صدوق، محمد بن علی (۱۳۶۱)، معانی الاخبار، تصحیح علی‌اکبر غفاری، قم: جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، دفتر انتشارات اسلامی.
۱۴. عباسی، محمد (۱۳۸۶)، «عوامل دین‌گریزی و گرایش جوانان به فرهنگ غرب»، مجله معرفت، شماره ۱۱۶.
۱۵. کاویانی، محمد (۱۳۹۴)، درسنامه سبک زندگی اسلامی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۱۶. کلینی، محمد بن یعقوب (۱۳۶۳)، الکافی، تصحیح علی‌اکبر غفاری، تهران: دار الکتب الاسلامیه، چاپ پنجم.
۱۷. محمد السید، الجلیند (بی‌تا)، فی علم الاخلاق، قضايا و نصوص، القاهرة: مطبعة التقدم.
۱۸. محمدی، بیوک (۱۳۸۷)، درآمدی بر روش تحقیق کیفی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۱۹. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۶۸)، جامعه و تاریخ از دیدگاه قرآن، تهران: سازمان تبلیغات اسلامی.

۲۰. مطهری، مرتضی (۱۳۷۱)، مجموعه آثار، ج ۱۶، تهران: صدرا.
۲۱. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۷)، اخلاق در قرآن، قم: مدرسه الامام علی بن ابی طالب علیه السلام، چاپ اول.
۲۲. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۹)، الأمثل فی تفسیر کتاب الله المنزل، قم: مدرسه الامام علی بن ابی طالب علیه السلام.
۲۳. نصر، حسین (۱۳۷۴)، جوان مسلمان و دنیای متجدد، ترجمه مرتضی اسعدی، تهران: طرح نو.
۲۴. نوذری، حسینعلی (۱۳۸۱)، بازخوانی هابرماس: درآمدی بر آرا و اندیشه‌ها و نظریه‌های یورگن هابرماس، تهران: نشر چشمه.
۲۵. هالوب، رابرت (۱۳۷۵)؛ یورگن هابرماس نقد در حوزه عمومی: مجادلات فلسفی هابرماس با پوپری‌ها، گادامر، لومان، لیوتار، دریدا و دیگران، ترجمه حسین بشیریه، تهران: نشر نی.
26. Adler, Alfred (2023), *The science of Living*, Bibliotech Press.
27. Barnett, E; Casper, M. (2001), "A definition of social environment", *Am J Public Health*, vol. 91 (3), p. 465.
28. Horst, Heather. A. (2010), *Hanging out, messing around, and geeking out*, Cambridge, MA: The MIT Press.
29. Kavanaugh, A. L.; Patterson, S. J. (2001), "The impact of community computer networks on social capital and community involvement", *American Behavioral Scientist*, vol. 45, P. 496-509.

## مدل تأثیر سبک زندگی دینی بر عملکرد شغلی: مرور سیستماتیک

حسن عابدی جعفری<sup>۱</sup>

مجید صالحیان<sup>۲</sup>

### چکیده

بی تردید سبک زندگی دینی یکی از مفاهیم بنیادین زندگی انسان است که نقشی مهم و تأثیرگذار در ابعاد مختلف فردی و اجتماعی، از جمله عملکرد شغلی، دارد. در سال‌های اخیر، تأثیر سبک زندگی دینی بر عملکرد شغلی به موضوعی پرمباحثه در پژوهش‌ها تبدیل شده و برخی مطالعات بر تأثیر مستقیم سبک زندگی دینی یا اثر آن بر متغیرهای میانجی بر عملکرد شغلی تأکید دارند. با وجود این مطالعات، هنوز ابهامات بسیاری درباره نحوه و میزان اثرگذاری سبک زندگی دینی بر عملکرد شغلی وجود دارد. برخی از جنبه‌های پیچیده این رابطه و نقش متغیرهای تعدیل‌کننده همچنان ناشناخته و دغدغه‌ای پژوهشی هستند. این تحقیق درصدد پاسخگویی به این سؤال است: سبک زندگی دینی چگونه بر عملکرد شغلی اثر می‌گذارد؟ این مرور سیستماتیک نخستین بررسی جامع از شواهد موجود است که قصد دارد با ارائه تصویری شفاف از رابطه سبک زندگی دینی و عملکرد شغلی، گامی برای ارتقای درک این ارتباط پیچیده بردارد و به توسعه سیاست‌های جدید برای بهبود بهره‌وری کارکنان کمک کند. هدف این تحقیق شناسایی و تحلیل تأثیر سبک زندگی دینی بر عملکرد شغلی و دستیابی به فهمی دقیق از نقش و تأثیر سبک زندگی دینی در این زمینه است. برای یافتن مطالعاتی که رابطه سبک زندگی دینی با عملکرد شغلی را بررسی کرده‌اند، پایگاه‌های Scopus، Science Direct، Medline و Web of Science جست‌وجو شدند. دوازده مطالعه که معیارهای ورود را داشتند، شناسایی و تحلیل شدند. یافته‌ها نشان دادند که سبک زندگی دینی با تأثیر بر انگیزه، خودنظارتی، مشارکت، وجدان کاری و سرمایه اجتماعی می‌تواند بر عملکرد شغلی تأثیرگذار باشد. با این حال، این رابطه پیچیده و چندوجهی است و از عواملی چون تعدیل‌کننده‌های مختلف اثر می‌پذیرد.

**کلیدواژه‌ها:** سبک زندگی دینی، انگیزه، وجدان کاری، خودنظارتی، عملکرد شغلی، مرور سیستماتیک.

10.22034/jl.2025.481285.1713

شناسه دیجیتال (DOI):

۱. استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

hajafari@ut.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، پژوهشکده علوم اجتماعی، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران. (نویسنده مسئول)

majid.salehian64@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۷/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۱۰

## مقدمه

دین، یعنی مجموعه‌ای از باورها و اعمال، از دیرباز نقشی بنیادین در شکل‌گیری زندگی فردی و اجتماعی داشته است. اهمیت و ضرورت بررسی سبک زندگی دینی در جامعه امروزی، با توجه به نقشی که می‌تواند در تقویت انسجام اجتماعی و هدایت رفتارهای اخلاقی داشته باشد، انکارناپذیر است. سبک زندگی دینی می‌تواند از طریق تأثیر بر انگیزه، تعهد و خودنظارتی در عملکرد شغلی افراد نیز نقش مهمی داشته باشد.

پیشینه تحقیق در این زمینه به مطالعاتی برمی‌گردد که هر یک با تعاریف متفاوت از دین و متغیرهای اندازه‌گیری، نتایج گوناگونی را گزارش کرده‌اند. عوامل فرهنگی - اجتماعی، نوع و میزان تعهد دینی و روش‌های مختلف اندازه‌گیری از دلایل اصلی تناقضات در یافته‌ها به شمار می‌روند. برای مثال، برخی پژوهش‌ها شاخص‌هایی مانند وابستگی مذهبی، میزان مشارکت در فعالیت‌های دینی و باورهای دینی را معیارهای دین دانسته‌اند؛ از این رو یکپارچه‌سازی نتایج این مطالعات و دستیابی به درکی جامع و منسجم ضروری به نظر می‌رسد.

پژوهش حاضر سعی دارد با یک مرور سیستماتیک<sup>۱</sup> برای اولین بار همه‌جانبه شواهد موجود را بررسی کند و به شناخت دقیق‌تری از رابطه سبک زندگی دینی با عملکرد شغلی دست یابد. این مطالعه نه تنها بر رفع شکاف‌های پژوهشی متمرکز است، بلکه بر اهمیت موضوع در ایجاد سیاست‌ها و راهبردهای کارآمد برای بهره‌وری نیروی کار نیز تأکید دارد. نتایج این تحقیق می‌تواند مبنای بهتری برای درک این رابطه پیچیده فراهم آورد و راهگشای سیاست‌گذاران و مدیران در طراحی محیط‌های کاری سازنده‌تر و فراگیرتر باشد.

همچنین این پژوهش با حیطة تخصصی سبک زندگی همسو است؛ زیرا دین، که بخش مهمی از سبک زندگی افراد است، بر انتخاب‌های شغلی، تعاملات اجتماعی و حتی میزان تعهد و انگیزه آنان در محیط کار اثر می‌گذارد. به همین دلیل، فهم نقش دین در محیط کار می‌تواند به ارتقای بهره‌وری فردی و جمعی بینجامد و با ترویج شیوه‌های زندگی متعادل و رضایت‌بخش به ارتقای کیفیت زندگی نیز کمک کند.

## ۱) مبانی نظری

در قرن نوزدهم علم اصلی‌ترین مرجع شناخت و قضاوت درباره جهان تلقی می‌شد. هر آنچه به تجربه و مشاهده حسی در نمی‌آمد و از چارچوب روش علمی فراتر می‌رفت، از دامنه علم

کنار گذاشته می‌شد. دانشمندان تلاش داشتند که واقعیت را با تجربه سازگار کنند و به دنبال نتایجی بودند که در آزمایشگاه قابل مشاهده و تکرار باشند. این رویکرد با هدف رهایی از پیچیدگی‌های ذهنی و غیرمفید شکل گرفت و زمینه‌ای جدید برای تحقیقات علمی فراهم کرد. در این دوران، موضوعات بسیاری که پیش‌تر به سادگی پذیرفته می‌شدند، باید به کمک آزمایش‌ها اثبات می‌شدند (گیلسون، ۱۹۶۲<sup>۱</sup>: ۲۰۶). این علم‌گرایی به توسعه فناوری و افزایش توان انسان در مهار طبیعت انجامید و تا پایان قرن بیستم به اوج مقبولیت رسید، به طوری که بیشتر دانشگاه‌های غربی از ریشه‌های دینی خود فاصله گرفتند (دل‌بک، ۲۰۱۳<sup>۲</sup>). با این حال، این رویکرد نیز چالش‌های خاص خود را داشت؛ به ویژه زمانی که علوم با اختلافات نظری و نتایج متعارض مواجه شدند. این شرایط منجر به بازاندیشی در معنا و انسجام علم شد و پنجره‌های جدیدی را برای درک پدیده‌ها گشود. در دهه‌های اخیر، با وجود سلطه علم تجربی، بحران‌های شغلی، سازمانی و اجتماعی نیاز به تغییراتی اساسی در رویکردهای مدیریت را ایجاد کرده‌اند (آدلر، ۲۰۱۳<sup>۳</sup>).

این شرایط همچنین زمینه‌ساز بازگشت به دین و معنویت برای بهبود محیط کاری و رفع بحران‌های اخلاقی و فردگرایی افراطی شده است. کارکنان در سازمان‌ها از فضایی بی‌روح و مبتنی بر رقابت ناسالم و خودخواهی شکایت دارند و کارفرمایان در جست‌وجوی راه‌های مؤثر برای افزایش عملکرد شغلی و بهره‌وری هستند. در سال‌های اخیر، علاقه به دین و معنویت در محیط کار، به ویژه در غرب، افزایش یافته است و در قالب کنفرانس‌ها و مطالعات تخصصی متعدد دنبال می‌شود (دل‌بک، ۲۰۱۳<sup>۴</sup>).

واژه «دین» از کلمه لاتین «religio» گرفته شده و به مفهوم «التزام» یا «قید و بند» اشاره دارد. در فرهنگ لغت آکسفورد، دین به «اعتراف انسان به نیرویی فوق بشری و تسلیم در برابر آن» تعریف شده است (آکسفورد، ۲۰۰۲<sup>۵</sup>). از نظر آرگیل و بیت هلامی<sup>۶</sup> (۲۰۱۴)، دین به معنای نظام اعتقادی است که با نیرویی فوق بشری ارتباط دارد. شوپس<sup>۷</sup> (۲۰۰۲) دین را پیوند انسان با نیرویی فراتر تعریف می‌کند که انسان خود را به آن متکی می‌داند.

1. Gilson, É.

2. Delbecq, A. L.

3. Adler, N. J.

4. Oxford

5. Argyle, M.; Beit-Hallahmi, B.

6. Schoeps, H. J.

در بررسی تأثیر سبک زندگی دینی بر عملکرد شغلی، دین پدیده‌ای ماندگار و تأثیرگذار در زندگی انسان در نظر گرفته می‌شود. مفهوم دین که همواره با انسان همراه بوده، در طول قرون بر حوزه‌های مختلفی مانند علم و هنر تأثیرات عمیقی داشته است (توفیقی، ۱۳۸۹: ۱۶). دین نه تنها محرکی برای رفتارها و تصمیم‌گیری‌های فردی و اجتماعی، بلکه چارچوبی برای فهم و اجرای الگوهای مؤثر زندگی تلقی می‌شود. سبک زندگی دینی که بر مبنای بینش‌ها و ارزش‌های الهی شکل می‌گیرد، در عملکرد شغلی افراد نیز اثر می‌گذارد. سبک زندگی به شکل مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری نسبتاً پایدار برای دستیابی به اهداف، به طور عینی در زندگی روزمره بروز می‌کند و به دلیل تأثیراتش بر محیط‌های شغلی می‌تواند همبستگی مثبتی با رضایت و بهره‌وری شغلی داشته باشد (فعالی، ۱۳۹۷: ۱۳۲). از آنجا که سبک زندگی با رفتار افراد سر و کار دارد، سبک زندگی دینی می‌تواند به ارتقای همکاری، انسجام و اخلاق در محیط کار بینجامد و الگویی مؤثر در مدیریت شغلی و سازمانی باشد.

بر این اساس، سبک زندگی ترکیبی از رفتارهای فردی، اجتماعی و حرفه‌ای است که ارزش‌ها و گرایش‌های فردی یا گروهی را نشان می‌دهد. سبک زندگی دربرگیرنده عادات، نگرش‌ها و معیارهای اخلاقی‌ای است که بر زندگی افراد و محیط کار آنان تأثیر می‌گذارد (مهدوی کنی، ۱۳۸۷: ۵۱). در نتیجه، سبک زندگی دینی در عملکرد شغلی نقش محوری دارد و می‌تواند کاملاً شفاف در اهداف و روش‌های کاری کارکنان و مدیران تجلی یابد.

از این منظر، سبک زندگی دینی به شکل یک شیوه نسبتاً ثابت برای دستیابی به اهداف و حل مشکلات شغلی و سازمانی نه تنها بر فرد، بلکه بر محیط سازمانی نیز اثرگذار است. این سبک زندگی از باورهای هستی‌شناختی و معرفت‌شناختی عمیق نشئت می‌گیرد و در ابعاد عبادی، اجتماعی و رفتاری افراد و جوامع نمود می‌یابد (کاویانی، ۱۳۹۴: ۹۱).

عملکرد شغلی میزانی است که یک کارمند توانسته وظایف خود را به درستی انجام دهد و مشارکت مؤثری در اهداف سازمان داشته باشد. محققان دیدگاه‌های متفاوتی در مورد عملکرد شغلی مؤثر دارند؛ برخی بر دستاوردهای فردی تأکید دارند و برخی کار تیمی و همکاری را مؤلفه‌های کلیدی این عملکرد می‌دانند. عملکرد شغلی شامل مهارت‌ها، انگیزه، توانایی‌های ارتباطی و مهارت‌های حل مسئله است و از طریق ارزیابی عملکرد و بازخوردهای سازمانی سنجیده می‌شود. تأثیر سبک زندگی دینی بر عملکرد شغلی می‌تواند با عوامل متعددی ظاهر شود. باورها و ارزش‌های دینی ممکن است منجر به افزایش انگیزه و رضایت شغلی شوند. افرادی که به

ارزش‌های دینی پایبندند، در مواجهه با چالش‌های شغلی استراتژی‌های مثبت‌تری اتخاذ می‌کنند. با این حال، تأثیر دین بر عملکرد شغلی، بسته به نوع دین، فرهنگ سازمانی و شرایط محیطی، متفاوت است. مطالعاتی که تأثیر دین بر عملکرد شغلی را بررسی کرده‌اند، به ویژه در قالب مرورهای سیستماتیک، نتایج مختلفی به دست آورده‌اند؛ این زمینه همچنان به پژوهش‌های بیشتری نیاز دارد.

## ۲) پیشینه پژوهش

تحقیقات موجود، نظریه‌ها و مدل‌های مختلف نشان می‌دهند که چگونه سبک زندگی دینی می‌تواند بر عملکرد شغلی و موفقیت سازمانی تأثیر بگذارد. تحقیقات در زمینه تأثیر سبک زندگی دینی بر عملکرد شغلی و سازمانی نتایج متنوعی را به دست آورده‌اند؛ از جمله:

لیدیا میدل، آن کاترین سیمن، اکهارد فریک، هارالد گوندل و پیرت پال<sup>۱</sup> (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «بهره‌گیری از معنویت و مذهب در سازمان‌های انتفاعی اروپایی: یک بررسی سیستماتیک»<sup>۲</sup>، با بررسی بیست مطالعه به این نتیجه رسیدند که افرادی که ارتباط نزدیکی با دین و اعتقادات مذهبی دارند، معمولاً در سطح بالاتری از رضایت شغلی قرار می‌گیرند. ارتباط با معنویت و ارزش‌های دینی می‌تواند به افراد کمک کند که بهتر با مشکلات و استرس‌های شغلی مقابله کنند و احساس رضایت و خشنودی از شغل خود داشته باشند. همچنین ارتباط با دین می‌تواند به افراد کمک کند که سطح بالاتری از مشارکت سازمانی داشته باشند. ارزش‌ها و اصول دینی می‌تواند افراد را به ارائه کارایی بیشتر، مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و پیگیری هدف‌های سازمانی تشویق کنند. یکی از نتایجی که این تحقیق نشان داده این است که ارتباط با دین می‌تواند به افزایش انگیزه شغلی کمک کند. اعتقادات و ارزش‌های دینی می‌توانند به کار افراد اهمیت و معنا ببخشند و در نتیجه، انگیزه و تعهد به شغل را افزایش دهند.

پوشکار دویی و آبیشک ساهو<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «همبستگی معنویت محل کار بر رضایت شغلی، رهبری، رفتار شهروندی سازمانی و رشد سازمانی: یک مطالعه مبتنی بر ادبیات از دیدگاه سازمانی»<sup>۴</sup>، با بررسی ۱۰۱ مقاله به این نتیجه رسیدند که معنویت محیط کار با چهار متغیر رضایت شغلی، رهبری، رفتار شهروندی سازمانی و رشد سازمانی رابطه مثبت و مستقیم دارد.

1. Lydia Maidl; Ann-Kathrin Seemann; Eckhard Frick; Harald Gündel; Piret Paal.

2. "Leveraging Spirituality and Religion in European For-profit-organizations: a Systematic Review".

3. Pushkar Dubey; Abhishek Sahu

4. "Correlates Of Workplace Spirituality on Job Satisfaction, Leadership, Organisational Citizenship Behaviour and Organisational Growth: A Literature-Based Study from Organisational Perspective".

دومینیک ون آکن و فلوریان بوشنر<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) در پژوهش «دین و مسئولیت اجتماعی: مروری بر ادبیات سیستماتیک»،<sup>۲</sup> با بررسی ۷۹ مقاله به این نتیجه رسیدند که دین‌ها به انسان‌ها نشان می‌دهند که جامعه‌ها و جهان بهبودپذیرند و آنان مسئولیت دارند که در این فرایند سهیم باشند. باورهای دینی می‌توانند انگیزه و انرژی لازم را برای فعالیت‌های اجتماعی و سیاسی در راه بهبود جوامع فراهم کنند. بسیاری از دین‌ها به انسان‌ها مسئولیتی در برابر خداوند می‌دهند. آنها معتقدند که خداوند انسان را همچون مأموری به زمین فرستاده است و به اجرای مسئولیت‌ها و وظایف اخلاقی راهنمایی می‌کند. این اعتقاد به وجود یک مسئولیت اخلاقی و اجتماعی قوی در انسان می‌انجامد.

ینگفی هلیوت، آی. گلیبز، آ. کوپل، دی. روسو و سلین روژون<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «هویت مذهبی در محل کار: یک بررسی سیستماتیک، دستور کار تحقیقاتی و پیامدهای عملی»،<sup>۴</sup> با بررسی ۵۳ تحقیق به این نتیجه رسیدند که ارتباط با دین می‌تواند به ایجاد همبستگی و اتحاد در سازمان کمک کند. ارزش‌ها و اصول دینی می‌توانند همبستگی بین اعضای سازمان را تقویت و به ایجاد یک فضای کاری متعهد و متعادل کمک کنند. همچنین نکته قابل ذکر اینکه نتایج این تحقیقات ممکن است در مواقع مختلف بستگی به نوع دین، فرهنگ سازمانی و شغلی و تفاوت‌های شغلی و با توجه به عوامل متغیر، متفاوت باشد.

فاهری کاراکاس<sup>۵</sup> (۲۰۱۰) در پژوهش «معنویت و عملکرد در سازمان‌ها: مروری بر ادبیات»،<sup>۶</sup> با بررسی ۱۴۰ مقاله به این نتیجه رسید که ارتباط با دین و اعتقادات مذهبی می‌تواند بهبود کیفیت زندگی شغلی را به همراه داشته باشد و در نتیجه، عملکرد شغلی و سازمانی را ارتقا دهد. اعتقادات دینی می‌توانند به زندگی افراد ارزش و معنا بدهند. هدف داشتن می‌تواند به افراد کمک کند که در کار خود هدفمندتر عمل کنند و از انجام وظایف خود لذت ببرند. ارتباط با ارزش‌ها و اصول دینی می‌تواند باعث شود که فرد در کار خود احساس ارتباط و همبستگی بیشتری داشته باشد. این ارتباط میان دین و کار می‌تواند باعث شود که فرد به شغل خود اهمیت بیشتری بدهد و با انگیزه‌تر و متعهدتر کار کند. معنویت و ارتباط با دین

1. Dominik Van Aaken, Florian Buchner.

2. "Religion and CSR: a systematic literature review".

3. Yingfei Heliot; I. Gleibs; A. Coyle; D. Rousseauk Céline Rojon

4. "Religious identity in the workplace: A systematic review, research agenda, and practical implications".

5. Fahri Karakas

6. "Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review".

می‌تواند بهبود کیفیت زندگی شغلی را تسهیل کند. این شامل جنبه‌های مختلفی مانند ارتباط معنوی با خدا، ارزش‌های اخلاقی و انسانی، احساس رضایت و پذیرش از زندگی و تسامح با مواجهه با مشکلات است. این احساس رضایت و رفاه در زندگی می‌تواند عملکرد شغلی و سازمانی افراد را ارتقا ببخشد.

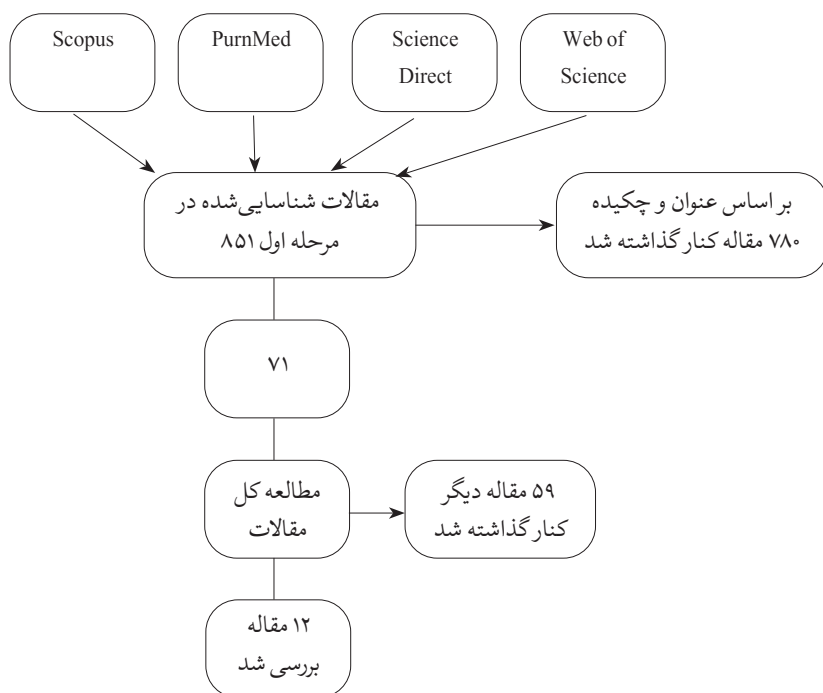
تفاوت پژوهش حاضر با پژوهش‌های ذکرشده این است که این پژوهش‌ها به طور خاص روی تأثیر دین بر عملکرد شغلی متمرکز نیستند. همچنین از روش ترکیبی، روش کمی و روش کیفی بهره برده‌اند، ولی پژوهش حاضر بر مطالعات کمی متمرکز است. این مرور سیستماتیک با ارائه یک بررسی جامع، دقیق و ظریف از شواهد موجود، به طور قابل توجهی به درک ما از تأثیر دین بر عملکرد شغلی کمک خواهد کرد.

### ۳) روش‌شناسی

مرور سیستماتیک یک روش تحقیقی است که برای جمع‌آوری و تحلیل جامع و دقیق از منابع اطلاعاتی موجود در یک حوزه خاص پژوهشی صورت می‌گیرد. این روش به صورت سیستماتیک و مستند، تمام مراحل تحقیق را - از تعریف سؤال پژوهش و جمع‌آوری منابع تا تحلیل و خلاصه‌سازی داده‌ها - پوشش می‌دهد. مراحل اصلی مرور سیستماتیک عبارت‌اند از:

- تعریف سؤال پژوهش: سؤال پژوهش مورد نظر به طور دقیق و مشخص تعریف می‌شود. سؤال پژوهش باید واضح، محدود و قابل پاسخ باشد. سؤال تحقیق حاضر این است: دین چگونه بر عملکرد شغلی اثر می‌گذارد؟ یعنی پس از انجام این پژوهش باید بدانیم کیفیت اثرگذاری دین بر عملکرد شغلی چگونه است.
- جست‌وجوی منابع: با استفاده از روش‌های جست‌وجوی منابع اطلاعاتی، مانند دیتابیس‌های علمی، مقالات، کتاب‌ها، گزارش‌ها و مجلات، منابع مرتبط با سؤال پژوهش جمع‌آوری می‌شوند.
- انتخاب مطالعات: مطالعاتی که با توجه به معیارهای انتخاب که در مرحله قبل مشخص شده‌اند، پاسخگوی سؤال پژوهش هستند، انتخاب می‌شوند.
- ارزیابی کیفیت مطالعات: مطالعات انتخاب شده برای مرور سیستماتیک بر کیفیت و روش‌شناسی بررسی می‌شوند. این ارزیابی می‌تواند با استفاده از ابزارها و مقیاس‌های معتبر صورت بگیرد.
- استخراج داده‌ها: داده‌های مورد نیاز، شامل اطلاعات مربوط به شرکت‌کنندگان، روش‌ها، نتایج و دیگر عوامل مرتبط، از مطالعات انتخاب شده استخراج می‌شوند.

- تحلیل داده‌ها: داده‌های استخراج شده تحلیل می‌شوند. این تحلیل می‌تواند شامل جمع و خلاصه‌سازی داده‌ها، تحلیل آماری و تفسیر نتایج باشد. هدف تحقیق حاضر این است که تأثیر دین بر عملکرد شغلی مشخص شود تا بتوان فهم بهتری از نقش و تأثیر دین بر عملکرد شغلی و سازمانی داشت.
  - ارائه گزارش: نتایج مرور سیستماتیک به صورت گزارش منتشر می‌شوند. این گزارش باید شامل مراحل مرور، روش‌های استفاده شده، نتایج و استنباطات نهایی باشد.
- مرور سیستماتیک با طرح سؤالات دقیق و جست و جوی دقیق در منابع اطلاعاتی، داده‌های موجود در حوزه مورد مطالعه را به طور جامع و مستند جمع‌آوری و تحلیل می‌کند. این روش تحقیقی به دلیل رویکرد سیستماتیک و استفاده از روش‌های مشخص و قابل تکرار، قدرت و اعتبار بالایی در حوزه تحقیقات علمی دارد.



نمودار. چک لیست انتخاب مقاله‌ها

در تحقیق حاضر، دین متغیر مستقل است و عملکرد شغلی متغیر وابسته. مطالعاتی که تأثیر دین بر عملکرد شغلی را مستقیم یا از طریق متغیرهای واسطه‌ای بررسی کرده باشند، در

قلمرو تحقیق حاضر جا دارند؛ این مطالعات باید داوری علمی شده باشند. مطالعات تجربی کمی انتخاب و باقی مطالعات - اعم از تجربی کیفی و مفهومی - حذف شدند. مطالعات اولیه در حوزه دین و عملکرد شغلی در پایگاه‌های داده معتبر بین‌المللی جست‌وجو و انتخاب شدند. محدودیت جغرافیایی برای تحقیق اعمال نشده، اما فقط ادیان ادیان ابراهیمی و شرقی بررسی شده‌اند.

#### ۴) یافته‌های تحقیق

در این پژوهش، دوازده مقاله پژوهشی بررسی شدند که یافته‌های تحقیق در جدول شماره ۱ ارائه می‌شود.

یافته‌های اصلی	جامعه آماری	کشور	سال	نویسنده	
وجود دستورالعمل‌های اخلاقی در سازمان و تعهد دینی مدیران می‌تواند بهبود عملکرد سازمان را به همراه داشته باشد. دستورالعمل‌های اخلاقی مکتوب معمولاً بر ارزش‌های اخلاقی و اصول اخلاقی مبتنی بر دین تأکید دارند. این دستورالعمل‌ها می‌توانند روشن‌ترین راهنمایی برای رفتار اخلاقی کارکنان و مدیران باشند. ارزش‌های اخلاقی مبتنی بر دین می‌توانند انگیزه و تعهد افراد را در سازمان افزایش دهند و در نتیجه عملکرد بهتری را به همراه داشته باشند.	۱۳۲ مدیران ۱۵ سازمان مختلف	امریکا	۱۹۹۰	توماس و همکاران	۱
مدیرانی که آموزه‌های دینی خود را در تصمیم‌گیری سازمانی به کار می‌برند، معمولاً یک راهبرد معنوی برای سازمان خود تعیین می‌کنند که می‌تواند به مدیران کمک کند در شرایط استرس‌زا و ناپایدار، با تمرکز بر اهداف بلندمدت، تصمیم‌گیری بهتری داشته باشند. این‌گونه مدیران به مسائل اخلاقی و ارزش‌های اجتماعی توجه بیشتری دارند. آنان تصمیم‌هایی می‌گیرند که نه تنها با ارزش‌های اخلاقی مطابق است، بلکه در بلندمدت به افزایش ارزش و سود پایدار برای بهره‌وران مختلف سازمان منجر می‌شود.	۲۰۰ مدیر اجرایی	امریکا	۱۹۹۸	تونی و اوستر	۲

یافته‌های اصلی	جامعه آماری	کشور	سال	نویسنده	
<p>تعهد دینی به معنای پایبندی به اصول و آموزه‌های دینی است و می‌تواند برای انجام رفتارهای داوطلبانه در جامعه انگیزاننده و الهام‌بخش باشد. افرادی که به تعالیم دینی خود متعهد هستند، احساس وظیفه می‌کنند که به دیگران کمک کنند و به خدمت اجتماعی مشغول شوند.</p> <p>هویت دینی به معنای شناخت دین و ارزش‌های آن است. افرادی که هویت دینی دارند، در جامعه دینی خود همچون یک عضو فعال و مسئول عمل می‌کنند. این افراد احساس می‌کنند که رفتارها و اعمالشان باید با معیارهای دینی تطابق داشته باشد و این احساس آنان را به انجام رفتارهای داوطلبانه و خدمات به دیگران ترغیب می‌کند.</p> <p>تربیت دینی به معنای فرایند آموزش و پرورش اخلاق و ارزش‌های دینی در فرد است و افراد را به نیکوکاری و کارهای داوطلبانه تشویق می‌کند. این فرایند ارزش‌هایی مانند محبت، مهربانی، خیرخواهی و همدردی را در فرد تقویت و او را به ارائه خدمات به دیگران ترغیب می‌کند.</p> <p>این عوامل می‌توانند باعث شکل‌گیری رفتارهای داوطلبانه در افراد شوند. رفتارهای داوطلبانه می‌توانند شامل انجام خدمات اجتماعی، کمک به نیازمندان، مشارکت در فعالیت‌های خیریه و داوطلبانه، حمایت از محیط زیست و دیگر اعمالی باشند که به بهبود جامعه و خدمت به دیگران می‌انجامند.</p>	۱۷۳۸ نفر	امریکا	۲۰۰۰	پارک و همکاران	۳

نویسنده	سال	کشور	جامعه آماری	یافته‌های اصلی
۴ بوسما و همکاران	۲۰۰۴	هلند	۱۱۰۰ نفر از کارآفرینان هلندی	سرمایه اجتماعی اعضای سازمان را ترغیب می‌کند که دانش و تجربیات خود را با هم به اشتراک بگذارند. اشتراک دانش می‌تواند به بهبود فرایندهای سازمانی، ارتقای کیفیت و نوآوری و کاهش زمان و هزینه‌ها بینجامد؛ همچنین توانایی حل مسائل پیچیده را در سازمان افزایش می‌دهد. سازمان‌هایی با سرمایه اجتماعی قوی، اغلب اثربخشی بالاتری در مدیریت تغییرات دارند؛ زیرا اعضا با توجه به روابط قوی و اعتماد، تمایل بیشتری به همکاری و پذیرش تغییرات دارند.
۵ گرافلند و همکاران	۲۰۰۶	هلند	۲۰ نفر از مدیران	اعتقاد به خدا بر مسئولیت‌های اجتماعی مدیران تأثیرگذار است. اعتقاد به خدا به مدیران کمک می‌کند که به اهمیت حقوق انسانی توجه کنند و در مسئولیت‌پذیری خود به احترام و حفظ حقوق انسانی و قانونی دیگران پایبند باشند.
۶ هانسن	۲۰۰۸	امریکا	۱۰۰۰ شرکت	شرکت در مراسمات دینی سبب ارتقای سطح سرمایه اجتماعی می‌شود، روابط اجتماعی را تقویت و به ایجاد ارتباطات مثبت بین افراد و سازمان‌ها کمک می‌کند. این ارتباطات می‌توانند به ایجاد شبکه‌های حمایتی و همکاری بین افراد و سازمان‌ها منجر شوند. در نتیجه، سطح سرمایه اجتماعی افزایش می‌یابد. بهبود سطح سرمایه اجتماعی می‌تواند برای مدیران و کسب و کارها منافع شخصی داشته باشد. با ایجاد ارتباطات قوی و افزایش شبکه‌های حمایتی، مدیران می‌توانند از منابع و اطلاعات جدید بهره بگیرند، همکاری با دیگر افراد و سازمان‌ها را تسهیل کنند و بهبود محصولات و خدمات خود را تحقق بخشند. این موارد می‌توانند به نفع شخصی مدیران و کسب و کارها باشند.

یافته‌های اصلی	جامعه آماری	کشور	سال	نویسنده	
<p>تعهد دینی می‌تواند رابطه مثبت بین رسالت قدسی، دینداری درونی و کار معنادار را تقویت کند. افرادی که تعهد دینی‌شان بالا است، ارتباط نزدیک‌تری با رسالت قدسی (احساس وظیفه مذهبی و انجام کار برای خداوند)، دینداری درونی (ارتباط عمیق و شخصی با خداوند) و کار معنادار (احساس ارتباط و معنا در کار) دارند. به عبارت دیگر، در افرادی با تعهد دینی بالا رسالت قدسی، دینداری درونی و کار معنادار به طور همزمان تقویت می‌شوند و با یکدیگر همبستگی بیشتری دارند، اما در افرادی که تعهد دینی کمتری دارند، این ارتباطات ضعیف‌تر می‌شوند.</p>	۲۴۲ دانشجو	امریکا	۲۰۱۰	استگر و همکاران	۷
<p>فردی که دینداری درونی دارد، نگرشش به کسب و کار خود مثبت و مسئولانه‌تر است. تعهد دینی به فرد احساس مسئولیت و وفاداری به کسب و کار می‌دهد. این مسئولیت و وفاداری می‌تواند انگیزه‌ای برای ارائه خدمات و محصولات با کیفیت، رعایت حقوق دیگران و رفتار اخلاقی در محیط کسب و کار باشد.</p>	۲۶۹ نفر از کارمندان و دانشجویان	مالزی	۲۰۱۰	کوم لانگ و همکاران	۸
<p>دینداری با روحیه سازگاری و وجدان کاری ارتباط مستقیم و دوسویه دارد. دین یک سیستم اعتقادی و فرهنگی است که به افراد کمک می‌کند با خودشان و دنیای پیرامونشان آشنا شوند و روابط بهتری با دیگران برقرار کنند. دینداری می‌تواند به فرد کمک کند که روحیه سازگاری و وجدان کاری داشته باشد و در زندگی خود بهتر عمل کند.</p>	۲۱۷۱۵ نفر از ۱۹ کشور	امریکا	۲۰۱۰	ساروگلو	۹

نویسنده	سال	کشور	جامعه آماری	یافته‌های اصلی
۱۰ کارترو و همکاران	۲۰۱۲	امریکا	۵۸۳ دانشجو	دینداری می‌تواند باعث ایجاد تعهد و نظارت شغلی بر خود و در نتیجه افزایش سطح خودنظارتی در فرد شود. اعتقاد به اینکه خداوند همواره ناظر و شاهد اعمال و رفتارهای فرد است می‌تواند به خودنظارتی و کنترل درونی فرد بیفزاید. شغلی که خودنظارتی خوبی داشته باشد، معمولاً کمتر به کنترل از سوی دیگران نیاز دارد.
۱۱ عثمان گانی و همکاران	۲۰۱۳	مالزی	۱۷۴۰ نفر از کارمندان و مدیران	دینداری و معنویت رابطه مثبت و معناداری با عملکرد کارکنان دارند. معنویت بهبود عملکرد شغلی را تقویت می‌کند. افرادی که احساس معنویت و ارتباط با بُعد معنوی زندگی را تجربه می‌کنند، معمولاً عملکرد شغلی بهتری دارند. این ارتباط می‌تواند از طریق افزایش انگیزه، رشد شخصی، احساس رضایت و ارتباط بهتر با هدف‌های شغلی برقرار شود.
۱۲ حسین اکیزلر و همکاران	۲۰۲۰	ترکیه	۲۶۱ نفر از کارکنان شرکت‌های مختلف استانبول	افراد دیندار نگرش‌های مثبتی به کار دارند و به سازمان خود متعهدتر هستند؛ زیرا دین می‌تواند ارزش‌هایی مانند سختکوشی، صداقت و فداکاری را، که با ارزش‌های مورد نظر سازمان‌ها همسو هستند، در افراد پیروید. بنابراین مدیران منابع انسانی باید به نقش دین در محل کار توجه کنند.

جدول ۱. یافته‌های اصلی مقاله‌ها

جدول شماره ۱. خلاصه یافته‌های دوازده مقاله در مورد تأثیر دین بر عملکرد شغلی را آورده است. این یافته‌ها نشان می‌دهند که تأثیر دین بر عملکرد شغلی چندوجهی است؛ از این رو برای بررسی بیشتر ابعاد این تأثیر، جدول شماره ۲ طراحی شد.

ابعاد عملکرد شغلی	متغیر تعدیل کننده	متغیر میانجی	ابعاد دین	نویسنده، سال، شماره مطالعه
تعهد سازمانی، رضایت شغلی و افزایش انگیزه و مشارکت		ارزش های کاری	دینداری درونی و بیرونی	توماس و همکاران، ۱۹۹۰، ۱؛ حسین اکیزلر و همکاران، ۲۰۲۰، ۱۲
ایجاد ارتباطات قوی و افزایش شبکه های حمایتی		سرمایه اجتماعی	شرکت در مراسم دینی	بوسما و همکاران، ۲۰۰۴، ۴؛ هانسن، ۲۰۰۸، ۶
مسئولیت پذیری		رعایت حقوق	اعتقاد به وجود خدا	گرافلند و همکاران، ۲۰۰۶، ۵
تقویت کار معنادار	تعهد دینی	تصمیم های ارزشی	رسالت قدسی	تونی و اوستر، ۱۹۹۸، ۲؛ استگر و همکاران، ۲۰۱۰، ۷
وفاداری بیشتر شغلی		احساس مسئولیت	دینداری درونی، تعهد دینی	کوم لانگ و همکاران، ۲۰۱۰، ۸
افزایش روحیه سازگاری		وجدان کاری	دینداری درونی	ساروگلو، ۲۰۱۰، ۹
افزایش سطح خودنظارتی و خودکنترلی		خدا را ناظر اعمال دانستن و خودنظارتی	دینداری درونی	پارک و همکاران، ۲۰۰۰، ۳؛ کارتز و همکاران، ۲۰۱۲، ۱۰
احساس رضایت و ارتباط بهتر با هدف های شغلی	نوع دین	افزایش انگیزه، رشد شخصی	دینداری درونی و معنویت	عثمان گانی و همکاران، ۲۰۱۳، ۱۱

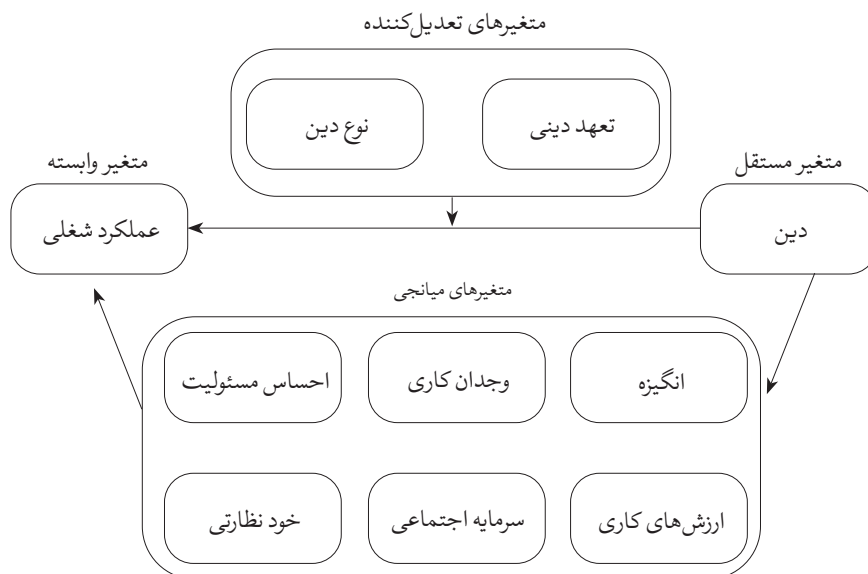
جدول ۲. ابعاد متغیرها

این جدول نشان می‌دهد که دین چگونه با چند سازکار کلیدی بر عملکرد شغلی اثر می‌گذارد و نقشی بنیادین در ارتقای انگیزه و تعهد کارکنان دارد. دین با فراهم آوردن معنای شغلی و هدف برای افراد به کارکنان کمک می‌کند که اهداف کاری خود را بخشی از رسالت و مأموریتی بزرگ‌تر در نظر بگیرند. این باورها می‌توانند انگیزه و اراده آنان را برای موفقیت و تلاش مداوم تقویت کند و به افزایش انرژی و انگیزش کاری بینجامد.

همچنین دین با ترویج اصول اخلاقی همچون صداقت، انصاف و مسئولیت‌پذیری، رفتارهای کاری مثبت و سازنده‌ای را در کارکنان ایجاد می‌کند که اثر مستقیم در بهره‌وری و کیفیت کار آنان دارد. این اصول اخلاقی که در باورهای دینی ریشه دارند، کارکنان را ترغیب می‌کنند که در تعاملات خود با همکاران و مشتریان صادقانه و با دقت عمل کنند و به این ترتیب عملکرد شغلی‌شان را بهبود بخشند.

علاوه بر این، دین می‌تواند به تقویت سرمایه اجتماعی در محیط کار کمک کند که شامل ایجاد حس تعلق، همبستگی و همدلی میان کارکنان است. این پیوندهای اجتماعی باعث می‌شوند که افراد در محل کار از حمایت‌های بیشتری برخوردار شوند و در صورت بروز مشکلات شغلی، یک شبکه حمایتی از همکاران یا گروه‌های اجتماعی در کنار آنان باشد. این حمایت‌ها موجب کاهش استرس و فرسودگی شغلی می‌شوند و در نتیجه، تعهد و رضایت شغلی افراد را افزایش می‌دهند.

بنابراین می‌توان گفت دین با اثرگذاری بر عملکرد شغلی در چند سطح فردی و اجتماعی به ارتقای کیفیت و رضایت کارکنان کمک می‌کند و نقشی اساسی در موفقیت کلی سازمان دارد. این اثرات مثبت همچنین می‌توانند به ایجاد یک محیط کاری پایدارتر، اخلاقی‌تر و انسانی‌تر منجر شوند.



## نتیجه

مطالعات نشان داده اند که دین از طریق افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می تواند بر عملکرد شغلی تأثیر بگذارد. سبک زندگی دینی می تواند با ارائه معنای شغلی و هدف به افراد، انگیزه آنان را برای کار افزایش دهد. سبک زندگی دینی همچنین می تواند با ترویج رفتارهای اخلاقی مانند صداقت، انصاف و مسئولیت پذیری، به عملکرد بهتر شغلی کمک کند. علاوه بر این، سبک زندگی دینی می تواند با ارائه حمایت اجتماعی و حس تعلق به افراد، به کاهش استرس و افزایش رضایت شغلی کمک کند. یافته های این مرور سیستماتیک نشان می دهند که رابطه بین سبک زندگی دینی و عملکرد شغلی پیچیده و چندوجهی است؛ البته این ارتباط به شکل علی و معلولی نیست. به عبارت دیگر، این یافته ها ثابت نمی کنند که دین باعث عملکرد شغلی بهتر یا بدتر می شود، بلکه ممکن است عوامل دیگری نیز در این رابطه نقش داشته باشند که در این مرور سیستماتیک بررسی نشده اند. برخی مطالعات، از جمله پژوهش های تونی و اوستر (۱۹۹۸)، عثمان گانی (۲۰۱۳) و واکر (۲۰۱۵) نشان داده اند که دینداری با پیامدهای مثبت در عملکرد شغلی ارتباط دارد. با این حال، وجود تفاوت های شغلی، سازکارها و عوامل تعدیل کننده گوناگون می تواند این ارتباط را دستخوش تغییر کند. برای نمونه، هانت و وایتل (۱۹۸۶)، ویور و اگل (۲۰۰۲) و هیوتن و اشمیت (۲۰۰۸) تأثیر دینداری

را در شرایط خاص مثبت ارزیابی کرده‌اند. بر این اساس، برای فهم دقیق‌تر این رابطه و توسعه مداخلاتی که به افزایش بهره‌وری کارکنان در محیط کار کمک کنند، انجام تحقیقات بیشتر ضروری به نظر می‌رسد.

### کتاب‌نامه

۱. توفیقی، حسین (۱۳۸۹)، آشنایی با ادیان بزرگ، تهران: سمت، چاپ سیزدهم.
۲. فعالی، محمدتقی (۱۳۹۷)، مبانی سبک زندگی اسلامی، تهران: مؤسسه فرهنگی هنری دین و معنویت آل یاسین.
۳. کاویانی، محمد (۱۳۹۴)، درسنامه سبک زندگی (با رویکرد تجویزی)، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۴. مهدوی کنی، محمدسعید (۱۴۰۰)، دین و سبک زندگی، تهران: دانشگاه امام صادق علیه السلام، چاپ ششم.
5. Adler, N. J. (2011), "Leading Beautifully: The Creative Economy and Beyond", *Journal of Management Inquiry*, vol. 20 (3), P. 208–221.
6. Beit-Hallahmi, B.; Argyle, M. (2014), *The psychology of religious behaviour, belief and experience*, Routledge.
7. Bosma, N.; Van Praag, M.; Thurik, R.; De Wit, G. (2004), "The value of human and social capital investments for the business performance of startups", *Small Business Economics*, vol. 23 (3), P. 227–236.
8. Carter, E. C.; McCullough, M. E.; Carver, C. S. (2012), "The Mediating Role of Monitoring in the Association of Religion with Self-Control", *Social Psychological and Personality Science*, vol. 3 (6), P. 691–697.
9. Delbecq, A. L. (2013), "Management, Spirituality, and Religion: Where Do We Go From Here?", In J. Neal (Ed.), *Handbook of Faith and Spirituality in the Workplace*, P. 689–695.
10. Dubey, P.; Pathak, A. K.; Sahu, K. K. (2020), "Correlates of workplace spirituality on job satisfaction, leadership, organisational citizenship behaviour and organisational growth: A literature-based study from organisational perspective", *International Journal of Scientific and Technology Research*, vol. 9 (4), P. 1493–1502.
11. Ekizler, H.; Galifanova, A. (2020), "The effect of religiosity on organizational commitment through work values", *Alphanumeric Journal*, vol. 8 (2), P. 181–200.
12. Gilson, É. (1962), *The philosopher and theology*, Random House: The University of Michigan.
13. Graafland, Johan; Kaptein, M.; Mazereeuw-van der Duijn Schouten, C. (2006), "Business Dilemmas and Religious Belief: An Explorative Study among Dutch Executives", *Journal of Business Ethics*, vol. 66 (1), P. 53–70.
14. Hansen, B. A.; Hansen, M. E. (2008), "Religion, social capital and business bankruptcy in the United States 1921–1932", *Business History*, vol. 50 (6), P. 714–727.
15. Heaton, D.; Schmidt-Wilk, J. (2008), "Awakening the leader within: behavior depends on

- consciousness”, In *Spirituality in Business*, P. 125–140.
16. Héliot, Y.; Gleibs, I. H.; Coyle, A.; Rousseau, D. M.; Rojon, C. (2020), “Religious identity in the workplace: A systematic review, research agenda, and practical implications”, *Human resource management*, vol. 59 (2), P. 153–173.
  17. Hunt, S. D.; Vitell, S. J. (2006), “The General Theory of Marketing Ethics: A Revision and Three Questions”, *Journal of Macromarketing*, vol. 26 (2), P. 143–153.
  18. Karakas, F. (2010), “Spirituality and performance in organizations: A literature review”, *Journal of business ethics*, vol. 94, P. 89–106.
  19. Kum-Lung, C.; Teck-Chai, L. and others (2010), “Attitude towards business ethics: Examining the influence of religiosity, gender and education levels”, *International Journal of Marketing Studies*, vol. 2 (1), P. 225–232.
  20. Maidl, L.; Seemann, A. K.; Frick, E.; Gündel, H.; Paal, P. (2022), “Leveraging spirituality and religion in European for-profit-organizations: A systematic review”, *Humanistic Management Journal*, vol. 7 (1), P. 23–53.
  21. McArthur, T. (2002), *The Oxford guide to world English*, Oxford: Oxford University Press.
  22. Osman-Gani, A. M.; Hashim, J.; Ismail, Y. (2013), “Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance”, *Employee Relations*, vol. 35 (4), P. 360–376.
  23. Oxford (2002), *The Oxford guide to world English*, Oxford: Oxford University Press.
  24. Park, Jerry Z.; Smith, C. (2000), “To Whom Much Has Been Given...: Religious Capital and Community Voluntarism Among Churchgoing Protestants”, *Journal for the Scientific Study of Religion*, vol. 39 (3), P. 272–286.
  25. Saroglou, V. (2010), “Religiousness as a cultural adaptation of basic traits: A five-factor model perspective”, *Personality and social psychology review*, vol. 14 (1), P. 108–125.
  26. Schoeps, H. J. (2002), *The theology of the apostle in the light of Jewish religious history: Paul*, 1–308.
  27. Steger, M. F.; Pickering, N. K.; Shin, J. Y.; Dik, B. J. (2010), “Calling in Work: Secular or Sacred?”, *Journal of Career Assessment*, vol. 18 (1), P. 82–96.
  28. Thomas, Walter, Jr. (1990), “Relationships among business ethics, religion, and organizational performance”, *Doctoral Dissertation*, Georgia State University.
  29. Toney, F.; Oster, M. (1998), “The leader and religious faith: The relationship between the exercise of religious faith by CEOs, and goal achievement, self-fulfillment, and social benefits”, *Journal of Leadership Studies*, vol. 5 (1), P. 135–147.
  30. van Aaken, D.; Buchner, F. (2020), “Religion and CSR: a systematic literature review”, *Journal of Business Economics*, vol. 90 (5), P. 917–945.
  31. Weaver, G. R.; Agle, B. R. (2002), “Religiosity and ethical behavior in organizations: A symbolic interactionist perspective”, *Academy of Management Review*, vol. 27 (1), P. 77–97.

## پدیدارشناسی معنای شغل معلمی در گستره سبک زندگی: مطالعه موردی دبیران زن مقطع متوسطه اول ناحیه دو شهر قم

حفیظ الله فولادی<sup>۱</sup>

فاطمه سادات حسینی<sup>۲</sup>

حسن روشن<sup>۳</sup>

علی فرهنگی<sup>۴</sup>

### چکیده

یکی از شئون وسیع سبک زندگی، سبک زندگی مشاغل است که بر اساس بینش‌ها و ارزش‌های صاحبان‌شان شکل می‌گیرد و در رفتارشان نشان داده می‌شود. با توجه به خلأ پژوهش درباره نگرش معلمان به شغل خود، این پژوهش معنای شغل معلمی را بررسی کرده است. پژوهش با رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسی، معنای شغل معلمی را از نگاه ده دبیر زن مقطع متوسطه اول ناحیه دو شهر قم بررسی کرده که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده بودند. جمع‌آوری داده‌ها با کمک مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و لحاظ کردن معیار اشباع صورت گرفت. برای تحلیل مصاحبه‌ها از روش تحلیل مضمون بهره گرفته شد. یافته‌ها به پدیدارشدن سه معنا از شغل معلمی در قالب سه سازه عاطفی، ارتباطی و معنوی انجامید. مقوله محوری «رضایتمندی» ذیل سازه عاطفی، مقوله محوری «اجتماعی بودن در کار» ذیل سازه ارتباطی و مفهوم مرکزی «قداست و تعالی جویی» ذیل سازه معنوی قرار گرفت. پدیده مرکزی برآمده از داده‌ها در سه سازه مذکور، «مفهوم معلمی به مثابه امری مقدس» است که هر سه سازه را پوشش می‌دهد.

**کلیدواژه‌ها:** پدیدارشناسی، سبک زندگی، معلمی، معنای کار، امر مقدس

10.22034/jl.2025.435029.1650

شناسه دیجیتال (DOI):

۱. استادیار گروه جامعه‌شناسی، پژوهشکده علوم اجتماعی، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران.

HFooladi@rihu.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، پژوهشکده علوم اجتماعی، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران. (نویسنده مسئول)

elmvaakhlq@yahoo.com

۳. دکتری مدیریت دولتی، پژوهشکده علوم اجتماعی، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران.

elmvaamal@yahoo.com

۴. دانش‌آموخته سطح چهار حوزه علمیه قم، دکتری قرآن و حدیث دانشگاه مذاهب اسلامی تهران، ایران.

Af213213@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۷/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۲۰

## مقدمه

سبک زندگی در حوزه جامعه‌شناسی و مطالعات فرهنگی جایگاه ویژه‌ای دارد و عموماً برای بیان رفتارشناسی انسان‌ها به کار می‌رود (فعال، ۱۴۰۰: ۵۷). در دهه ۱۹۸۰ سبک زندگی یکی از اصطلاحات رایج در زبان انگلیسی بود که برای همه چیز استفاده می‌شد، از فعالیت‌ها، شیوه آموختن ارزش‌ها و شیوه کسب و بیان فردیت گرفته تا چگونگی تعامل با سایر گروه‌ها، زیستن و اعمال حق آزادی انتخاب افراد (ر.ک: کرومپتون،<sup>۱</sup> ۱۹۹۸). سبک زندگی در معنای امروزی برای اشاره به شکل دادن یا طراحی چیزی، شیوه و روش انجام کاری، شیوه خاص زندگی هر فرد، تکنیک متمایز فردی که به شخص هویت می‌بخشد و روشی از زیستن هماهنگ با مد، به‌ویژه در طرز پوشش، به کار رفته است (مهدوی کنی، ۱۳۸۶: ۴۷-۴۸). در فرهنگ لغت جامعه‌شناسی، سبک زندگی یک الگوی متمایز از کنش و فرهنگ تعریف شده است که افراد را از هم متمایز می‌کند (استیونسون،<sup>۲</sup> ۲۰۰۶: ۳۳۹).

سبک زندگی مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری نسبتاً پایدار است که از بینش‌ها و ارزش‌های انسان تأثیر می‌پذیرد و به صورت عینی در رفتار او نمودار می‌شود. سبک زندگی در حوزه‌ها و محدوده‌هایی وسیع، از جمله کسب و کار، نفوذ می‌کند (فعال، ۱۴۰۰: ۱۳۲). موقعیت شغلی هر فرد می‌تواند بر شیوه‌های تفکر و سبک زندگی او تأثیرگذار باشد. کار علاوه بر اینکه راهی برای امرار معاش است، منبع ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی محسوب می‌شود. در میان فرهنگ‌ها، فعالیت‌هایی که کار نامیده می‌شوند، متغیرند و اجزای تشکیل‌دهنده فرایندهای کاری در ترکیب‌های مختلف و با درجه اهمیت متفاوت ظاهر می‌شوند (گوداسپید،<sup>۳</sup> ۲۰۰۰ به نقل از وادل، ۱۹۷۹).

افراد نگرش‌های مختلفی به شغل خود دارند. بخش مهمی از مباحث نظری و پژوهشی مشاغل درباره معنای کار و شغل از منظر صاحبان آنها است. از جمله شاخص‌های بررسی معنای کار، میزان علاقه کارکنان به کار خود و احساسشان در مورد مهم یا ارزشمند بودن شغلشان است (کالبرگ و لیچت،<sup>۴</sup> ۲۰۲۱). با توجه به اینکه انسان موجودی صاحب فکر و اراده و خلاقیت است و ذهن جست‌وجوگرش همواره پیرامون خود را می‌کاود، بدیهی است پیوسته

---

1. Crompton, R.

2. Stevenson, Nick

3. Goodspeed, Patricia

4. Kalleberg, Arne L.; Leicht, Kevin T.

به دنبال معنا دار کردن زندگی اجتماعی و تفسیر جدید از مفاهیم و پدیده‌ها باشد. زمینه‌مندی این معانی بروز معانی متفاوت از شغل را به دنبال دارد. نظریه‌های اجتماعی درباره معنا و ارزش کار بر تأثیرات قابل توجه زمینه‌های اجتماعی در شکل‌دهی و تغییر ترجیحات تأکید می‌کنند. برخی فرهنگ‌ها به طور سنتی اهمیت زیادی برای جست‌وجوی امنیت و اعتقاد به فرصت‌گرا هستند (برنشتاین،<sup>۱</sup> ۱۹۹۷). افراد در ارزش‌های کاری خود متفاوت‌اند؛ زیرا در محیط‌های اجتماعی متنوعی زندگی می‌کنند و نیازها و تمایلات فردی متفاوتی دارند. برای مثال، اعضای طبقات اجتماعی مختلف، به دلیل تنوع در هنجارها و فرهنگ‌های اجتماعی و همچنین فرصت‌های تحقق‌یافته‌های اقتصادی و غیراقتصادی از مشاغل، به جنبه‌های خاصی از مشاغل اهمیت متفاوت می‌دهند (کوهن،<sup>۲</sup> ۱۹۶۹).

در منابع دینی، معانی ارزشمند و مثبتی از شغل معلمی وجود دارد، به طوری که خداوند اولین معلم انسان و معلمی شغل انبیا خوانده شده و اگر کسی چیزی به دیگری یاد دهد، او را بنده خود کرده است. بزرگ‌ترین معلم جهان بشریت، حضرت رسول خاتم صلی الله علیه و آله، با دو گروه در مسجد مواجه شد؛ گروهی عبادت می‌کردند و گروهی به آموزش علم مشغول بودند. ایشان گروه دوم را که در محضر استاد علم می‌آموختند افضل دانستند و رسالت خود را تعلیم خواندند (مجلسی، ۱۳۱۵: ۲۰۶/۱).

با این حال، در سال‌های اخیر این شغل در نزد صاحبان آن، یعنی معلمان ایرانی، معانی متفاوت و گاه منفی به خود گرفته است. برخی بروز این معانی و برداشت‌ها را به تحولات اقتصادی و تأثیر آن در معیشت و حقوق پایین معلمان ربط داده‌اند و برخی علت را در ماهیت این شغل، یعنی دشواری‌های ارتباط با دانش‌آموزان، جست‌وجو کرده‌اند. فهم معانی مختلف از شغل معلمی که در ذهن معلمان وجود دارد می‌تواند اولین قدم برای فهم مشکلات و مسائل آنها و در قدم بعد، جست‌وجو برای ارائه راهکار و راه حل آنها باشد. جای خالی بحث درباره معنای معلمی در داخل کشور ضرورت انجام چنین پژوهشی را دوچندان کرده است. این پژوهش، که پژوهشی پیشگام در حوزه پدیدارشناسی شغل معلمی در ایران است، با هدف بررسی پدیدارشناسانه معنای شغل معلمی از منظر دبیران زن مقطع متوسطه اول ناحیه دو شهر قم صورت گرفت. سؤال اصلی پژوهش این است: معنای شغل معلمی از منظر دبیران زن متوسطه اول ناحیه دو شهر قم چیست؟

1. Bernstein, Paul

2. Kohn, Melvin L.

## ۱) پیشینه پژوهش

از اواخر دهه ۱۹۸۰، مطالعات زیادی برای کشف معنای کار، به ویژه در روان شناسی، انجام شده است (روسو و همکاران، ۲۰۱۰<sup>۱</sup>). در حالی که مطالعات اولیه در مورد معنای کار، مفهوم و زیربنای نظری آن را معرفی کرده اند (برای مثال مورین، ۲۰۰۳<sup>۲</sup>)، تحقیقات بعدی سعی کردند این جنبه از کار را با دیگر ابعاد روان شناختی یا ادراکات فردی از زمینه کار (برای مثال هارپاز و مشولام، ۲۰۱۰<sup>۳</sup>) بررسی کنند. پیشینه پژوهش های مرتبط با معنای کار نشان می دهد که بیشتر پژوهش ها با روش تحلیل کمی و بررسی همبستگی عوامل مختلف با نگرش ها و برداشت های شغلی انجام شده اند. در میان پژوهش های خارجی می توان به نانسی مورس و رابرت وایس<sup>۴</sup> (۱۹۵۵) اشاره کرد که دریافتند برای اکثر قریب به اتفاق آمریکایی ها کار یکی از علایق اصلی زندگی است. علاوه بر این، مردان بیشتر از زنان می گویند که به کار خود ادامه می دهند؛ این مسئله مرکزیت بیشتر کار برای مردان در ایالات متحده را نشان می دهد (کالبرگ و مردسن، ۲۰۱۹).<sup>۵</sup> نظرسنجی عمومی اجتماعی ایالات متحده از سال ۱۹۷۳ نشان داد که آمریکایی ها معمولاً در شغلی که بیشتر ترجیح می دهند، جنبه های «درونی و ذاتی» (یعنی داشتن شغلی که به آنان احساس موفقیت بدهد) را مهم تر از جنبه های «بیرونی» نظیر پاداش ها، ترفیع و درآمد (کالبرگ و مردسن، ۲۰۱۳) ارزیابی می کنند. در کشوری مانند ایالات متحده که تأکید بسیاری بر استقلال فردی دارد، دریافت پاداش های درونی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد روانی تأثیر دارد (لینکلن و کالبرگ، ۱۹۹۰<sup>۶</sup>).

مرور پیشینه پژوهش های داخلی در حوزه مشاغل نشان می دهد که بیشتر پژوهش ها به روش کمی صورت گرفته اند و اکثراً ارتباط بین مؤلفه های شغلی نظیر رضایت شغلی، تعهد شغلی، کیفیت زندگی کاری، اعتماد سازمانی، بهره وری و عملکرد سازمانی را بررسی کرده اند که از این جهت ارتباطی با عنوان و هدف پژوهش حاضر ندارند. مطالعات انگشت شمار دیگری نیز نگرش افراد به شغلشان را با روش کیفی بررسی کرده اند. برای مثال نداف و جودزاده (۱۴۰۰) نگرش های شغلی کارکنان شرکت پالایش گاز و ارائه راهکارهایی برای بهبود آنها را از

1. Rosso, Brento, D.; Dekas, Kathryn, H. & Wrzesniewski, Amy

2. Morin, E.

3. Harpaz, I., & Meshoulam, I.

4. Morse, Nancy C.; Robert Weiss

5. Kalleberg, Arne L. & Peter V. Marsden

6. Lincoln, James R.; Kalleberg, Arne L.

راه جمع‌آوری مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و با روش تحلیل محتوا بررسی کرده‌اند. طبق یافته‌های آنان، در مجموع چهار متغیر، ۲۰ بُعد و ۲۷ مؤلفه برای چهار نگرش خشنودی شغلی، دلبستگی شغلی، تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده حاصل شد که مدیران با شناخت این نگرش‌ها می‌توانند مانع بسیاری از رویدادهای شغلی مانند فرسودگی شغلی، بی‌علاقگی، سوء رفتارهای مختلف و در نهایت جابه‌جایی و ترک شغل شوند. مقاله مرتبط دیگر در این زمینه را واعظی و همکاران (۱۴۰۰) با عنوان «جامعه‌شناسی کار؛ پژوهشی پیرامون معنای کار نزد کارکنان پژوهشگاه رویان جهاد دانشگاهی» انجام داده‌اند. پژوهشگران با روش نظریه زمینه‌ای و جمع‌آوری اطلاعات از طریق مصاحبه‌های عمیق، معنای کار، پدیده مرکزی و مقولات هسته و محوری حول آن را استخراج کردند. یافته‌ها نشان داد نزد کارکنان این پژوهشگاه کار هفت معنا دارد: فعالیت، معیشت، خدمت، اعتلای سازمان و انجام مأموریت، جسارت، عزت، عبادت. مقوله مرکزی در تحلیل داده‌ها مفهوم «رویش مبارک» بود.

در میان پژوهش‌های مرتبط با شغل معلمی می‌توان به پژوهش مرادی، محمدی و هاشمیان‌فر (۱۳۹۶) اشاره کرد که تصور معلمان از پایگاه اجتماعی‌شان نزد افکار عمومی و ارتباط این تصور با سبک زندگی‌شان را بررسی کردند. نتایج نشان داد که پایگاه اجتماعی معلمان نقشی معنا دار در تغییرات سبک زندگی آنان دارد. در پژوهشی دیگر، چرکزی و همکاران (۱۳۸۹) سبک زندگی معلمان شاغل در شهرستان گرگان در سال ۱۳۸۸ را بررسی کردند و دریافتند که بین سبک زندگی و متغیر مقطع تدریس و بین انجام ورزش مرتب و جنسیت رابطه معنا دار وجود دارد. محمودی، حبیبی و مقصدلو (۱۴۰۰) عوامل مؤثر بر تدریس، به عنوان یک انتخاب شغلی، را از دیدگاه دانشجومعلمان دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان شرقی بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد سهم مشارکت اجتماعی ۲۱٫۷۹٪، توانایی و ارزش ذاتی ۶٫۲۰٪، تمایل به کار با کودکان و نوجوانان ۵٫۶۵٪، موقعیت اجتماعی ۴٫۹۶٪، زمان برای خانواده ۴٫۴۶٪، تجارب تدریس و یادگیری قبلی ۳٫۹۴٪، تخصص ۳٫۲۳٪، ناامیدی اجتماعی ۲٫۶۸٪، تأثیرات اجتماعی ۲٫۵۳٪، درآمد و حقوق ۲٫۴۹٪، رضایت از شغل ۲٫۱۰٪، شغل مجدد ۲٫۰۰٪، قابلیت انتقال شغل ۱٫۹۳٪، دشواری ۱٫۹۰٪، و امنیت شغلی ۱٫۷۲٪ بود.

از جمع‌بندی پژوهش‌های صورت‌گرفته می‌توان نتیجه گرفت که پژوهشگران داخلی مباحث اجتماعی کار را ذیل عناوینی چون فرهنگ کار، اخلاق کار، وجدان کاری، تعهد کار و رضایت از کار دسته‌بندی و با روش کمی بررسی کرده‌اند؛ از این رو جای خالی نگاه

هستی شناسانه به درک افراد از شغل خود و پدیدارشناسی معنای کار نزد صاحبان آن از دیدشان مغفول مانده است. این مسئله وجه نوآوری پژوهش حاضر و تمایزش از پژوهش های پیشین را نشان می دهد. با توجه به فقر پژوهشی در خارج و داخل کشور درباره بررسی معنای مشاغل از منظر صاحبان آنها، این پژوهش معنای اجتماعی شغل معلمی را از نگاه دبیران زن متوسطه اول ناحیه دو شهر قم بررسی کرد.

## ۲) چارچوب مفهومی پژوهش

چارچوب مفهومی پژوهش پیش رو مبتنی بر تبیین و تحدید متغیرها و مفاهیم مهم موضوع پدیدارشناسی معنای شغل معلمی و روابط بین آنها با توجه به نظریه های مرتبط است. چارچوب مفهومی معنای کار و شغل بر اساس مبانی نظری برگرفته از پارادایم تفسیرگرایی به شرح زیر است: معنای کار در سه سطح مفهومی تعریف شده است (مورین، ۲۰۰۳). در سطح اول، کار می تواند به معنای بازنمایی های یک فرد از کار و ارزش هایی که او به آن کار نسبت می دهد اشاره کند (مورس و وایس، ۱۹۵۵؛ تیم تحقیقاتی بین المللی معنای کار، ۱۹۸۷). در سطح دوم، کار می تواند به ترجیح شخصی برای کار اشاره داشته باشد که با اهدافی که اقدامات شخصی را هدایت می کنند، تعریف می شود (سوپر و اسورکو، ۱۹۹۵). در سطح سوم، کار را می توان به عنوان سازگاری بین فرد و کارش، مشابه تعادل در رابطه شخصی با کار، درک کرد (مورین و چره، ۲۰۰۴). مفهوم کار به مرکزیت کار برای فرد مرتبط است و در نتیجه چهار کارکرد مهم مختلف دارد: اقتصادی (برای کسب درآمد)، اجتماعی (تعامل با دیگران)، پرستیژ (موقعیت اجتماعی) و روان شناختی (هویت و شناخت) (انگلند، ۱۹۹۱).

بر اساس نظریه کنش متقابل نمادین، افراد بر اساس نمادها، زبان و حرکاتی که در تعاملات اجتماعی خود با دیگران رد و بدل می کنند، به کار خود تفسیر و معنا می بخشند (مید، ۱۹۳۴<sup>۵</sup>؛ بلومر، ۱۹۶۹<sup>۶</sup>). بر اساس نظریه تبادل اجتماعی، افراد بر اساس پاداش هایی که در ازای تلاش های خود دریافت می کنند، به شغل خود معنا می دهند (بلاو، ۱۹۶۴<sup>۷</sup>). معنای

1. MOW International Research Team

2. Super, D. E. & S`verko, B.

3. Morin, E., & Cherré, B.

4. England, G. W.

5. Mead, G. H.

6. Blumer, H.

7. Blau, P. M.

اجتماعی کار تحت تأثیر انصاف متقابل درک شده در رابطه مبادله‌ای بین فرد و سازمان است. نظریه نقش بر چگونگی شکل دادن نقش‌های اجتماعی افراد به رفتار و هویت آنها تمرکز دارد (مرتون،<sup>۱</sup> ۱۹۵۷). در زمینه کار، افراد بر اساس انتظارات اجتماعی، هنجارها و مسئولیت‌های مرتبط با نقش شغلی خود به شغلشان معنا می‌دهند. نظریه ویژگی‌های شغلی نشان می‌دهد که معنای اجتماعی کار تحت تأثیر ویژگی‌های اصلی شغل است (هکمن و اولدهام،<sup>۲</sup> ۱۹۷۶). این ویژگی‌ها شامل تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت کار، استقلال و بازخورد است. افراد بر اساس میزان فرصت‌هایی که یک شغل برای رشد شخصی، معنادار بودن و تأثیرگذاری فراهم می‌کند، به شغل خود معنا می‌بخشند. سرانجام نظریه نهادی بر نقش نهادهای اجتماعی در شکل دادن به رفتارها و باورهای افراد تمرکز دارد (می‌یر و رووان،<sup>۳</sup> ۱۹۷۷). در متن کار، معنای اجتماعی کار تحت تأثیر هنجارها، ارزش‌ها و شیوه‌های نهادی گسترده‌تر است.

نظریه مارکس در مورد کار ریشه در نقد گسترده‌تر او بر سرمایه‌داری دارد. او معتقد بود که در سرمایه‌داری، کار برای اکثر کارگران بیگانه و غیرانسانی است. وی چهار شکل از بیگانگی را درباره کار شناسایی کرد: بیگانگی با محصول، بیگانگی با فرایند تولید، بیگانگی با سایر کارگران و بیگانگی با انسانیت خود (مارکس،<sup>۴</sup> ۱۸۶۷). اخلاق کار پروتستان، همان‌طور که وبر توصیف می‌کند، بر اهمیت موفقیت دنیوی به عنوان نشانه‌ای از نجات فرد تأکید می‌کند. این امر باعث شد که افراد کار مداوم و انباشت ثروت را راهی برای نشان دادن آزادت خود به خدا بدانند و به آن مشغول شوند. به گفته وبر، این اخلاق کار مبتنی بر دین با ایجاد ذهنیتی که کار را یک وظیفه اخلاقی و انباشت ثروت را نشانه‌ای از فضیلت می‌دانست، به ظهور سرمایه‌داری کمک کرد. تلاش برای موفقیت اقتصادی و انباشت سرمایه به خودی خود به یک هدف تبدیل شد و افراد را به سوی کار مجدانه و مداوم راند (وبر،<sup>۵</sup> ۱۹۰۴). به عقیده دورکیم، کار فقط وسیله‌ای برای کسب درآمد نیست، بلکه کارکردهای اجتماعی مهمی نیز دارد. او بیان کرد که کار با ایجاد یک آگاهی جمعی و ارزش‌های مشترک باعث ایجاد حس همبستگی و یکپارچگی اجتماعی در بین افراد می‌شود. دورکیم بین دو نوع همبستگی که با شکل‌های مختلف کار ایجاد می‌شود تمایز قائل شد: همبستگی مکانیکی و همبستگی

1. Merton, R. K.

2. Hackman, J. R., & Oldham, G. R.

3. Meyer, J. W. & Rowan, B.

4. Marx, K.

5. Weber, M.

ارگانیک. همبستگی ارگانیک مبتنی بر وابستگی و همکاری متقابل است، به طوری که افراد برای عملکرد مؤثر به مهارت‌ها و تخصص یکدیگر تکیه می‌کنند. این شکل از همبستگی منجر به بروز فردگرایی در جوامع صنعتی و سرمایه‌داری شده است (دورکیم،<sup>۱</sup> ۱۹۶۴).

### ۳) روش پژوهش

این پژوهش به روش کیفی و با رویکرد پدیدارشناسی انجام شد. از آنجا که این پژوهش بر پدیدارشناسی معنای شغل معلمی از دید معلمان متمرکز بود، از پارادایم تفسیرگرایی بهره برد که نقطه ثقل مطالعاتی آن، معنا در تفسیر رفتارهای عاملان اجتماعی است؛ از همین رو این رویکرد به معناگرایی نیز معروف است. پارادایم تفسیرگرایی از روش تفهیمی به جای تبیینی بهره می‌برد (هاشمی، ۱۳۹۹). به عقیده گیرتز، شکافتن سیستماتیک معانی ویژه در هر فرهنگ برای پژوهشگران علوم انسانی و اجتماعی وجوب عینی دارد؛ زیرا مشترکات فرهنگی، بر فرض وجود، بسیار نادرند (گایینی و حسین‌زاده، ۱۳۹۱: ۱۱۳). پدیدارشناسی، در قالب یک روش تحقیق، می‌تواند در محیط‌های آموزشی به کار گرفته شود تا جوهر یک پدیده خاص و معنای آن را از دیدگاه کسی که آن را تجربه کرده است، بررسی کند. تحقیقات پدیدارشناسی نه فقط بر توصیف اعمال و رفتار قابل مشاهده، بلکه بر تجربه و معنا سازی شرکت‌کنندگان نیز تمرکز دارند. بنابراین پدیدارشناسی ارزیابی رادیکال و اساسی معرفت‌شناسی شخصی ما است (ون مانن،<sup>۲</sup> ۱۹۹۰: ۳۴). با توجه به موضوع و مسئله پژوهش، به نظر می‌رسد روش پدیدارشناسی بهترین روش برای دستیابی به معنای شغل معلمی از منظر معلمان و روش تحلیل مضمون، روشی مناسب برای تحلیل داده‌های به دست آمده است. از طریق انجام تحقیقات پدیدارشناختی می‌توان با به کار بردن تجارب و ادراکات زنده نمایندگان اصلی یاددهی/یادگیری، یعنی سیاست‌گذاران و معلمان و دانش‌آموزان، مفروضات را به چالش کشید. این تجربیات می‌توانند بعدها در برنامه درسی گنجانده شوند. در واقع، تحقیقات پدیدارشناختی می‌توانند تجربه‌های زندگی اجتماعی دانش‌آموزان و معلمان را به گونه‌ای به تصویر بکشند که هیچ تحقیق مبتنی بر پرسش‌نامه نمی‌تواند انجام دهد (سون و همکاران،<sup>۳</sup> ۲۰۱۷).

1. Durkheim, É.

2. Van Manen, M.

3. Sohn, B. K.; Thomas, S. P.; Greenberg, K. H. & Pollio, H. R.

#### ۴) روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

در این پژوهش ده تن از معلمان پایه‌های هفتم، هشتم و نهم یکی از مدارس شهر قم در بازه زمانی بهار و تابستان ۱۴۰۲، به صورت نمونه‌گیری هدفمند، انتخاب شدند و در مصاحبه نیمه ساختاریافته شرکت کردند. از آنجا که استراتژی نمونه‌گیری هدفمند در روش پدیدارشناسی نمونه‌گیری معیار است، معیارهای زیر در انتخاب نمونه لحاظ شدند: معلمان باید سابقه تدریس بیش از پنج سال داشته باشند و با رضایت وارد مصاحبه شوند و متمایل به در اختیار گذاشتن تجارب خویش باشند. در روش نمونه‌گیری هدفمند، معیار اشباع لحاظ شد، به این معنا که مصاحبه‌ها با ده نفر به حد اشباع رسید و از نفر یازدهم به بعد دیگر داده جدید و اطلاعات خاص و تأثیرگذاری مشاهده نشد. ابزار گردآوری داده، مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. در روند مصاحبه از سؤال باز و پیگیری استفاده شد.

شیوه انجام مصاحبه را شرکت‌کنندگان و با رضایت و میل باطنی انتخاب کردند، به این معنا که برخی حضوری مصاحبه کردند و برخی که تمایل به مصاحبه حضوری نداشتند از طریق تماس صوتی یا تصویری در شبکه‌های اجتماعی در مصاحبه شرکت کردند. مدت زمان تقریبی هر مصاحبه از بیست تا چهل دقیقه متغیر بود. هنگام انجام مصاحبه در مورد پدیدارشناسی معلمی، سعی شد سؤالاتی پرسیده شود که بر تجربیات ذهنی، ادراکات و معانی مرتبط با شغل تمرکز دارند. اولین سؤال مصاحبه این بود: «چی شد که وارد این شغل شدید؟ تصادفی بود یا از روی علاقه؟». در ادامه، به تناسب موقعیت و هدف تحقیق، سؤالات بعد پرسیده شدند. مصاحبه‌ها ضبط، پیاده‌سازی و کدگذاری شدند.

#### ۵) توصیف ویژگی‌های مصاحبه‌شوندگان

جدول ۱- توصیف ویژگی‌های شرکت‌کنندگان در مصاحبه

شماره	کد اختصاصی	سن	میزان تحصیلات	سابقه تدریس	موضوع تدریس
۱	A	۴۰	کارشناسی ارشد	۱۵ سال	پرورشی، معارف
۲	B	۵۰	کارشناسی	۲۷ سال	قرآن - معارف
۳	C	۳۰	کارشناسی ارشد	۷ سال	علوم - مطالعات اجتماعی
۴	D	۴۷	کارشناسی	۲۶ سال	قرآن - عربی

شماره	کد اختصاصی	سن	میزان تحصیلات	سابقه تدریس	موضوع تدریس
۵	E	۵۱	کارشناسی	۲۸ سال	مطالعات اجتماعی
۶	F	۴۵	کارشناسی	۱۲ سال	پرورشی - تفکر
۷	G	۴۸	کارشناسی	۲۹ سال	ادبیات فارسی
۸	H	۳۸	کارشناسی ارشد	۱۳ سال	علوم
۹	I	۳۶	کارشناسی ارشد	۳ سال	زبان انگلیسی
۱۰	J	۳۹	کارشناسی	۱۰ سال	ریاضی

بر اساس جدول بالا، به هر یک از شرکت کنندگان یک کد اختصاصی برای شناسایی تعلق گرفت. شرکت کنندگان دارای سابقه تدریس بین ۳ تا ۲۹ سال هستند. همچنین ترکیب سنی آنان نشان می دهد که در بازه سنی ۳۰ تا ۵۱ سال قرار دارند.

#### ۶) روش تحلیل داده ها

روش اصلی برای تحلیل داده های پدیدارشناسی در این پژوهش، تحلیل مضمون بود که روشی بسیار مفید برای استخراج ساختار معنا در مجموعه ای از داده ها است. تحلیل مضمون یک روش تحقیق کیفی است که محققان برای سازماندهی و تجزیه و تحلیل نظام مند مجموعه داده های پیچیده از آن استفاده می کنند. این روش شامل جست و جوی مضامینی است که می تواند روایت های موجود در مجموعه داده ها را به تصویر بکشد و مستلزم شناسایی مضامین از طریق خواندن دقیق و بازخوانی داده های رونویسی شده است (کینگ، ۲۰۰۴). تحلیل مضمون را می توان به دو صورت قیاسی (از بالا به پایین) و استقرایی (از پایین به بالا) انجام داد. ابزارهای تحلیلی مختلفی برای تحلیل مضمون وجود دارد که عبارت اند از: نرم افزارهای تحلیل مضمون، قالب مضامین، ماتریس مضامین، شبکه مضامین، و تحلیل مقایسه ای (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰). برای حفظ دقت لازم در تجزیه و تحلیل فرایند، می توان از یک فرایند شش مرحله ای که براون و کلارک<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) پیشنهاد کرده اند بهره برد؛ این شش مرحله عبارت اند از: ۱. آشنایی با داده ها؛ ۲. ایجاد کدهای اولیه؛ ۳. جست و جوی مضامین؛ ۴. مرور

1. King, N.

2. Braun, V., & Clarke, V.

مضامین؛ ۵. تعریف کردن و نام‌گذاری مضمون‌ها؛ ۶. تهیه گزارش.

## ۷ یافته‌ها و بحث

تحلیل داده‌های مصاحبه به شناسایی ۷۹ کد اولیه، ۲۸ مضمون فرعی و ۳ مضمون اصلی انجامید. مضامین اصلی و فرعی به دست آمده از مصاحبه‌ها و مقوله‌های محوری در جدول ۲ نشان داده شده‌اند.

جدول ۲- مضامین اصلی و فرعی به دست آمده از مصاحبه‌ها

مضمون‌های اصلی	مضمون‌های فرعی	مقوله محوری	پدیده مرکزی
سازه عاطفی	عشق، حال خوب، مایه مباهات و افتخار، خوشایند، جذاب، لذت بخش، دلیل زنده بودن، بزرگ‌ترین دلخوشی زندگی، نشاط و سرزندگی	رضایتمندی	امری مقدس
سازه ارتباطی	خوب ارتباط گرفتن، حس اجتماعی بودن، پیوستگی با دیگران، آموختن از دیگران، تعامل مؤثر، هویت بخش، محل رجوع و مساعدت، سکوی موفقیت دیگران	اجتماعی بودن در کار	امری مقدس
سازه معنوی	بهبتر زندگی کردن، زندگی معنادار، هدفمندی، قداست، رسالت، انسان‌سازی، مسئولیت خطیر، تقرب الهی، مأموریت الهی، احترام و ارزش، تربیت نسل آینده، باقیات صالحات، تعالی روحی، خدمت‌گزاری	تعالی جویی و قداست	امری مقدس

## الف) ابعاد معنایی شغل معلمی

یک معلمی به مثابه یک سازه عاطفی

اولین مواجهه مصاحبه‌شوندگان با معنای شغل معلمی نگاه به این شغل به مثابه یک امر عاطفی بود. مضمون محوری که ذیل این سازه در تمام مصاحبه‌ها مطرح می‌شد، «عشق» بود. به مضامین دیگری نیز همسو با این مضامین اشاره می‌شد که در نهایت همگی از برداشت عاشقانه و دوست داشتن شغل معلمی در نگاه اولیه مصاحبه‌شوندگان حکایت داشتند. برای مثال، شرکت‌کننده B معلمی را این‌گونه معنا کرد: «معلمی عشقه، تعلیم عشقه، همین‌که اول مهر میشه با ذوق و علاقه انتظار می‌کشم تا دوباره بچه‌ها رو ببینم...» یا شرکت‌کننده J

گفت: «نگاه من به این شغل نگاهی عاشقانه است. یکی از انگیزه‌ها و دلخوشی‌های اصلی من در زندگی شغل معلمی است، به خصوص با وجود گرفتاری‌هایی که در زندگی وجود دارد... از همین الان غصه‌ام می‌گیره که چند سال دیگه می‌خوام بازنشست بشم...». از منظر مصاحبه‌شوندگان، دیگر بُعد عاطفی در معنای معلمی تأثیر این شغل در روحیه مثبت و سرزندگی خودشان بود. شرکت‌کننده F در تأیید این حرف می‌گوید: «معلمی شغل پویایی است، معلم همیشه در جریان جامعه قرار دارد، همیشه سرزنده است و کهنه نمی‌شود... معلمی همیشه آدم را تازه و جوان و سرحال نگه می‌دارد».

بنابراین به نظر می‌رسد این شغل نه در حاشیه، بلکه در مرکز زندگی مصاحبه‌شوندگان قرار دارد، به گونه‌ای که اگر از پازل زندگی‌شان حذف شود، از درون دچار خلأ و کاستی و پوچی می‌شوند. بر این اساس می‌توان مقوله محوری در این سازه را مفهوم «رضایتمندی» دانست. این مفهوم به طور مستقیم و غیر مستقیم در برداشت‌های عاطفی مصاحبه‌شوندگان از شغل معلمی وجود داشت. رضایت از عوامل مهم موفقیت شغلی افراد محسوب می‌شود. هرچه افراد از شغل خود رضایت بیشتری داشته باشند، کارایی بیشتری خواهند داشت و موفقیت بیشتری کسب خواهند کرد. نگرش‌ها به طور کلی و رضایت شغلی به طور خاص در مواردی بر رفتار سازمانی تأثیر می‌گذارد (چن و همکاران، ۲۰۰۰<sup>۱</sup>). منظور از رضایت شغلی نگرش کارکنان به کار است؛ نگرش مثبت به معنای رضایت شغلی بالا و نگرش منفی به معنای رضایت شغلی پایین است (پارساییان و اعرابی، ۱۴۰۱). با توجه به توصیفات مثبت عاطفی معلمان از شغل خود در این پژوهش، به نظر می‌رسد رضایت شغلی آنان بالا است که به نوبه خود در میزان موفقیت شغلی آنان تأثیرگذار خواهد بود. جنبه دیگر رضایت شغلی احساس مثبتی است که از شغل در ذهن صاحبان آن وجود دارد؛ یک حالت احساسی خوشایند یا مثبت که ناشی از ارزیابی شغل یا تجربه شغلی فرد است. رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان از این است که شغل آنان چقدر چیزهایی را که مهم تلقی می‌شوند فراهم می‌کند (لوتان، ۱۹۸۵<sup>۲</sup>). این معنا از رضایت شغلی زمانی ملموس‌تر می‌شود که فرد با وجود سختی‌های شغل خود حاضر نباشد آن را ترک کند. در این پژوهش نیز تمام مصاحبه‌شوندگان اذعان کردند که اگر به عقب برمی‌گشتند باز هم این شغل را انتخاب می‌کردند.

1. Chan, K. C., Gee, M. V., & Steiner, T. L.

2. Luthans, F.

### دو) معلمی به مثابه یک سازه ارتباطی

مقوله محوری ذیل سازه ارتباطی «اجتماعی بودن در کار» است. این حس بر اساس این باور است که افراد خود را پیوسته با دیگران می بینند و نوعی ارتباط میان هویت درونی هر فرد و هویت درونی افراد دیگر وجود دارد (اشموس و داچون،<sup>۱</sup> ۲۰۰۰). از منظر ساویکاس<sup>۲</sup> (۲۰۰۵)، اشتغال فرصت هایی برای ساختن روابط اجتماعی مثبت، داشتن حس هویت، معنا و مشارکت اجتماعی فراهم می کند. در این پژوهش، مصاحبه شوندهگان غالباً شغل معلمی را مسیری برای ارتباط گیری با افراد و وارد شدن به دنیای متفاوت و جذاب آنان می دانستند. برای مثال، شرکت کننده E گفت: «... معلمی برای من به معنای ارتباط گیری است، دوست دارم محل رجوع افراد باشم، با دنیای متفاوت و جذاب بچه ها آشنا بشم، این روی اخلاق من تأثیر مثبت گذاشته و باعث شده کمتر رنجور باشم...». معلم دیگر شغل خویش را چنین توصیف کرد: «معلم از نظر من یعنی کسی که بتونه با دانش آموزان تعامل داشته باشه، بتونه خوب ارتباط برقرار کنه باهاشون و مفاهیم را به زبانی که بچه ها متوجه می شن بیان کنه...». بنابراین رویکرد سنتی که معلم مثل یک ماشین خودکار فقط مطالب را به دانش آموزان منتقل می کرد کارآمدی لازم را ندارد و لازم است معلمان به سمت رویکردهای تعاملی و ارتباط محور پیش بروند. تعامل دانش آموز و معلم مزایای بسیاری را در کلاس درس به همراه دارد. دانش آموزانی که رابطه مثبتی با معلم خود دارند، مهارت های اجتماعی - عاطفی قوی تری پیدا می کنند. افزون بر این، احتمال اینکه این دانش آموزان دانش آکادمیک بیشتری را جذب کنند، بیشتر می شود. با این حال، یکی از تأثیرات مهم رابطه مثبت دانش آموز و معلم ایجاد محیطی است که به بروز احترام متقابل منجر می شود (کوربستین و همکاران،<sup>۳</sup> ۲۰۲۲). زمانی که معلم دانش آموزان را در تعاملات اجتماعی و یادگیری تشویق می کند، دانش آموزان احساس غرور می کنند. شایستگی اجتماعی، توانایی های حل مسئله، خودمختاری و احساس آینده ای روشن یا هدفمندی عناصر محافظتی هستند که تاب آوری را افزایش می دهند؛ همه اینها را می توان در یک فضای آموزشی حمایتی توسعه داد (بوندی و همکاران،<sup>۴</sup> ۲۰۰۷).

مصاحبه شوندهگان در این پژوهش دبیران زن مقطع متوسطه اول بودند که با افرادی در سن حساس نوجوانی ارتباط داشتند. نوجوانی یکی از فصل های مهم زندگی فرد محسوب

1. Ashmos, D. P. & Duchon, D.

2. Savickas, M. L.

3. Coristine, S.; Russo, S.; Fitzmorris, R.; Beninato, P. & Rivolta, G.

4. Bondy, E., Ross, D. D., Galligane, C., & Hambacher, E.

می‌شود که در آن با چالش‌های تحول شخصیت و هویت مواجه می‌شود. در این دوران، نوجوانان باید مهارت‌های ارتباط اجتماعی را با همسالان و دیگران بیاموزند و چنانچه در این مسیر شکست بخورند هم در مسیر پیشرفت تحصیلی خویش دچار مشکل می‌شوند و هم در آینده برای یافتن شغل و ورود به اجتماع بزرگ‌تر ناکام می‌مانند. این مسئله می‌تواند منجر به آشفتگی روان‌شناختی آنان شود. موج دوم آشفتگی روان‌شناختی برای آنان زمانی رخ می‌دهد که بی‌کفایتی اجتماعی گریبانشان را بگیرد و در نتیجه از اجتماع طرد و گوشه‌گیر شوند (اسپنس، ۲۰۰۳).

### سه) معنای معلمی به مثابه یک سازه معنوی

مهم‌ترین بُعد معنایی شغل معلمی که در مصاحبه‌ها پررنگ و برجسته می‌نمود، همراهی معنویت با شغل و حضور ابعاد معنوی در تعریف افراد از شغل معلمی بود. مقوله محوری ذیل این سازه «تعالی‌جویی و قداست» است که از سنخ مفاهیم معنوی محسوب می‌شود. معنویت در کار به معنای تلاش برای یافتن هدف غایی زندگی کاری برای برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی است که به نحوی در کار فرد مشارکت دارند (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹<sup>۲</sup>). اشموس و داجون (۲۰۰۰) معنویت در کار را این‌گونه تعریف کردند: «شناخت و تشخیص اینکه کارکنان یک زندگی درونی و باطنی دارند که هم موجب پروراندن کار با معنا و ارزشمند می‌شود و هم با آن پرورش داده می‌شوند؛ این در بافت جامعه اتفاق می‌افتد». در این تعریف، سه مؤلفه برای معنویت در محیط کار در نظر گرفته شده است: کار با معنا، وحدت و یگانگی، همسویی با ارزش‌های سازمان. کسانی که کار خود را با معنا تلقی می‌کنند از کار خویش لذت می‌برند، از کار انرژی می‌گیرند و کارشان باعث ایجاد اهمیت و هدف شخصی در زندگی‌شان می‌شود. معنویت در محیط کار موجب احساس پیوند و ارتباط با همکاران، حمایت کارکنان از یکدیگر و داشتن هدفی مشترک می‌شود. در سطح سازمانی نیز معنویت محیط کار موجب می‌شود افراد با اهداف سازمان ارتباط داشته باشند و برای ارتقای سازمان تلاش کنند (اشموس و داجون، ۲۰۰۰).

در این پژوهش، مصاحبه‌شوندگان به معنایی‌ای از شغل معلمی اشاره کردند که در بردارنده مؤلفه‌های معنوی نظیر تعالی، هدفمندی، امید به زندگی و معناداری زندگی بود. برای مثال

1. Spence, S. H.

2. Mitroff, I. A. & Denton, E. A.

یکی از آنان گفت: «می‌دونید معلمی برای من فرصت رشد و ارتقای ابعاد روحی و وجودی‌مه، معلمی به زندگی م معنای ده و موجب می‌شه زندگی برام ارزشمند و بامعنا باشه...». اساساً در ادبیات معنویت محیط کار تأکید بسیاری بر مفهوم «spirit» شده است که می‌توان آن را مترادف با روح و نیروی زندگی در نظر گرفت و هر دو به معنای زندگی کردن با معنا، هدف، شادی و حس مؤثر بودن در جامعه‌ای بزرگ‌تر آمده‌اند (اشموس و داچون، ۲۰۰۰). نوک<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) در کتاب معروفش با عنوان کسب و کار به مثابه رسالت<sup>۲</sup> پا را فراتر گذاشته و از مفهوم «calling» یا رسالت سخن به میان آورده است. وی معتقد است کار نه تنها باید معنادار باشد، بلکه باید نوعی رسالت باشد؛ فراخوانی از جایی که منبع معنا و هویت است و ریشه‌هایش فراتر از نیت و تفسیر انسانی است (همان: ۱۸۱). به عقیده فردریک بوچنر<sup>۳</sup>، جایی که خداوند شما را به آن فرا می‌خواند جایی است که شادی عمیق شما و اشتیاق عمیق دنیا با هم پیوند می‌خورند (۱۹۹۲: ۱۸۹). بسیاری از معلمان در برداشت خود از شغل معلمی به معنای اخیر اشاره کردند. برای مثال مصاحبه‌شونده H گفت: «معلمی برای من به منزله وظیفه‌ای است که حس می‌کنم خداوند بر دوش من قرار داده؛ چون اگر خدا نمی‌خواست قطعاً نمی‌تونستم وارد این شغل بشوم. من سختی‌های زیادی کشیدم برای ورود به این شغل و به نظرم خداوند بهترین زمان و موقعیت را برایم در نظر گرفت و مرا به این کار دعوت کرد... بنابراین همیشه این بار سنگین را روی دوشم حس می‌کنم و تمام تلاشم را می‌کنم...».

### نتیجه

آموزش و پرورش یکی از نهادهای مهم و تأثیرگذار اجتماعی است که بخش عظیمی از جمعیت، مستقیم یا غیرمستقیم، با آن ارتباط دارند و از آن تأثیر می‌پذیرند. معلمان، از اهرم‌های مهم این نهاد، با مسائل و مشکلات متعددی در شغل خود مواجه‌اند که می‌تواند بر برداشتشان از این شغل تأثیر بگذارد. بررسی معنای شغل معلمی با روش پدیدارشناسی یکی از روش‌های مفید برای فهم نگرش و برداشت معلمان از شرایط و وضعیت شغلی و تحلیل نیازهای آتی آنان است. این پژوهش، که اولین گام در جهت رسیدن به این هدف است، معنای شغل معلمی را از نگاه دبیران زن مقطع متوسطه اول ناحیه دو شهر قم با روش پدیدارشناسی بررسی کرد. یافته‌های تحلیل مضمون نشان داد شغل معلمی همچون مفهومی

1. Novak, M.

2. Business as calling

3. Buechner, F.

است که سه سازه عاطفی، ارتباطی، و معنوی دارد. هر کدام از سازه‌ها یک مقوله محوری و مرکزی دارند که مضامین این سازه‌ها حول محور آن قرار گرفته‌اند.

مقوله محوری در سازه عاطفی مفهوم رضایتمندی است که منجر به ماندگاری معلمان در شغل خود، تحمل شرایط سخت و امیدواری به آینده‌ای روشن و مثبت شده است. ذیل سازه ارتباطی، مقوله اجتماعی بودن در کار قرار دارد. معلمان از این مقوله با عناوینی نظیر ارتباط‌گیری و تعامل مثبت و سازنده یاد کردند و آن را یکی از گام‌های مهم در ورود به دنیای متفاوت دانش‌آموزان و دیدن دنیا از پنجره ذهن آنان دانستند. سرانجام ذیل سازه معنوی، مقوله محوری قداست و تعالی جویی قرار گرفته است، به گونه‌ای که معلمان شغل خود را تلاش برای یافتن معنا و معنا دار کردن زندگی خود دانستند. از منظر آنان، با این شغل به درجه‌ای از ارزشمندی و رضایت درونی دست می‌یابند که اگر این شغل از زندگی شان حذف شود، بخش بزرگی از وجود و هویت خویش را از دست می‌دهند. از مجموع این یافته‌ها می‌توان گفت پدیده مرکزی برآمده از داده‌ها در سه سازه مذکور، مفهوم معلمی به مثابه امری مقدس است که هم حاکی از رضایتمندی و هم بیانگر اجتماعی بودن در کار است.

یافته‌های پژوهش حاضر تا حدودی همسو با مدلی است که بلاه و همکاران<sup>۱</sup> (۱۹۸۵) درباره معنای شغل ارائه کرده‌اند. از منظر آنان، افراد می‌توانند سه رابطه مختلف با کار خود داشته باشند: کار به معنای شغل، کار به معنای حرفه و کار به معنای رسالت. دسته اول شغل خود را فقط منبعی برای امرار معاش و تأمین نیازهای اقتصادی می‌بینند. این افراد فقط به منافع مادی کار علاقه دارند و هیچ مزیت دیگری از آن نمی‌جویند یا دریافت نمی‌کنند. شغل برای آنان هدف نیست، بلکه وسیله‌ای برای رسیدن به منابع مادی مورد نیاز خود جهت لذت بردن از زندگی است. دسته دوم شغل خود را یک حرفه و سکویی برای پیشرفت می‌دانند. این افراد سرمایه‌گذاری شخصی عمیق‌تری در کار دارند و دستاوردهای خود را نه تنها از طریق سود پولی، بلکه از طریق پیشرفت در ساختار شغلی نشان می‌دهند. این پیشرفت اغلب شامل موقعیت اجتماعی بالاتر، افزایش قدرت در محدوده شغلی و عزت نفس بالاتر برای آنان است. دسته سوم به گونه‌ای متفاوت به شغل خود می‌نگرند. از منظر آنان، شغلشان همچون یک رسالت و نوعی فراخوان معنوی است. کار آنان از زندگی شان جداشدنی نیست. آنان برای رضایتی که انجام کار برایشان به ارمغان می‌آورد کار می‌کنند، نه برای منفعت مالی یا پیشرفت

1. Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W.M., Swidler, A., & Tipton, S. M.

شغلی؛ گویی از سوی خدا فرستاده شده‌اند تا کار معنادار و اخلاقی در جامعه انجام دهند. در این پژوهش معنای دوم و سوم این مدل سه‌گانه با سازه ارتباطی و معنوی همخوانی زیادی داشت. در حقیقت هیچ کدام از مصاحبه‌شوندگان در وهله نخست، شغل خود را منبعی برای امرار معاش و تأمین مادی نمی‌دید و برداشت‌های عاطفی و ارتباطی و معنوی از شغل برای همه آنان اهمیت بیشتری داشت.

با وجود بدیع بودن این پژوهش در نوع خود در داخل کشور، نمی‌توان از برخی محدودیت‌های آن چشم پوشید. مهم‌ترین محدودیت این پژوهش تمایل نداشتن بسیاری از معلمان برای انجام مصاحبه بود که دلیل عمده آن ترس از آینده شغلی یا افشای اطلاعات برای دیگران بود. اگرچه نگارنده به دلیل آشنایی با دبیران و اطمینان دادن به محرمانه ماندن اطلاعات و نظراتشان، بخش قابل توجهی از نگرانی‌های آنان را کاست، همچنان این مسئله به صورت بالقوه در میان صاحبان تمام مشاغل، به‌ویژه مشاغل دولتی، وجود دارد و همواره به دلیل نگرانی از آینده شغلی و ترس از دست دادن شغل، نگرش حقیقی خود را بروز نمی‌دهند یا به طور غیرمستقیم و با به کار بردن الفاظ متعادل‌تر بیان می‌کنند.

محدودیت دیگر، تجربیات متفاوت معلمان زن بر اساس سابقه کار، نوع مدرسه و میزان حقوق دریافتی است که بر نگرش آنان به شغلشان تأثیر بسزایی دارد. محدودیت دیگر که شامل مطالعات کیفی می‌شود، تفسیر ذهنی به معنای تأثیرگذاری دیدگاه‌ها، باورها و تجربیات شخصی محقق بر تفسیر یافته‌ها است. این موضوع می‌تواند چالش‌هایی از قبیل سوگیری ناخودآگاه، تعدد تفاسیر و تأثیر زمینه‌های فرهنگی محقق را برای پژوهش به وجود آورد که البته با انجام روش‌های اعتبارسنجی روایی و پایایی می‌توان تا حد زیادی این چالش‌ها را کم کرد.

با وجود این محدودیت‌ها، انجام چنین مطالعاتی می‌تواند زمینه را برای ایجاد تغییرات مثبت در نظام آموزشی فراهم آورد. برخی پیشنهادات کاربردی برای دست‌اندرکاران آموزش و پرورش کشور می‌تواند به بهبود نگرش دبیران زن از شغل خویش و استمرار نگاه مثبت به این شغل کمک شایانی کند. برای مثال پیشنهاد می‌شود برای تقویت معنای عاطفی از شغل معلمی، سیاست‌های پاداشی و جبرانی بیشتری برای دبیران، به‌ویژه دبیران زن، اعمال شود تا انگیزه آنان برای ادامه این مسیر سخت افزایش یابد. در جهت تقویت سازه ارتباطی نیز پیشنهاد می‌شود موقعیت‌های بیشتر و متفاوت‌تری برای برقراری ارتباط با دانش‌آموزان، هم از جانب دبیران و هم از جانب مسئولان ذی‌نفع، فراهم شود تا آشنایی بیشتری با نیازهای

دانش‌آموزان حاصل شود. به لحاظ پژوهشی نیز توصیه می‌شود پژوهش‌هایی از این دست در مقاطع تحصیلی متفاوت صورت گیرد و به جای تمرکز فزاینده بر پژوهش‌های کمی، گرایش به پژوهش‌های کیفی عمیق، به‌ویژه با کمک ابزار مشاهده مشارکتی، بیشتر شود تا بتوان برداشت بهتر و دقیق‌تری از معنای شغل معلمی به دست آورد.

### کتاب‌نامه

۱. پارسایان، علی؛ اعرابی، سید محمد (۱۴۰۱)، مبانی رفتار سازمانی، تهران: نشر دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۲. چرکزی، عبدالرحمان؛ کوچکی، قربان محمد؛ شهنازی، حسین؛ اکرامی، زلیخا؛ الیاس، بهادر (۱۳۸۹)، «بررسی سبک زندگی معلمان شاغل در شهرستان گرگان در سال ۱۳۸۸»، مجله تحقیقات نظام سلامت، دوره ۶، شماره ۳، ص ۵۲۲-۵۳۱.
۳. عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمدسعید؛ فقیهی، ابوالحسن؛ شیخ‌زاده، محمد (۱۳۹۰)، «تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی»، اندیشه مدیریت راهبردی، سال پنجم، شماره ۲، پیاپی ۱، ص ۱۵۱-۱۹۸.
۴. فعالی، محمدتقی (۱۴۰۰)، مبانی سبک زندگی اسلامی، تهران: انتشارات تیماس.
۵. گایینی، ابوالفضل؛ حسین‌زاده، امیر (۱۳۹۱)، «پارادایم‌های سه‌گانه اثبات‌گرایی، تفسیری هرمنوتیک در مطالعات مدیریت و سازمان»، راهبرد فرهنگ، شماره ۱۹.
۶. مجلسی، محمدباقر (۱۳۱۵ق)، بحارالانوار الجامعه لدرر اخبار الائمه الاطهار، بیروت: دارالکتب الاسلامیه.
۷. محمودی، فیروز؛ حبیبی، حمدالله؛ مقصدلو، جعفر (۱۴۰۰)، «عوامل مؤثر بر تدریس به عنوان یک انتخاب شغلی از دیدگاه دانش‌جو معلمان دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان شرقی»، مجله اندیشه‌های نوین در آموزش و پرورش، شماره ۱۷، دوره ۳، ص ۳۱-۵۳.
۸. مرادی، غلامعلی؛ محمدی، علی‌اصغر؛ هاشمیان‌فر، سیدعلی (۱۳۹۶)، «رابطه تصور از پایگاه اجتماعی معلمان در افکار عمومی با سبک زندگی آنان؛ مورد مطالعه: دوره‌های مختلف تحصیلی آموزش و پرورش خراسان جنوبی»، مطالعات فرهنگی اجتماعی خراسان، شماره ۴۳، ص ۱۱۹-۱۴۹.
۹. مهدوی کنی، محمدسعید (۱۳۸۶)، دین و سبک زندگی، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).
۱۰. نداف، مهدی؛ جود زاده، مهتا (۱۴۰۰)، «بررسی نگرش‌های شغلی کارکنان شرکت پالایش گاز بیدبلند و آرایه راهکارهایی برای بهبود آن‌ها: یک مطالعه کیفی»، مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دوره ۸، شماره ۱.
۱۱. واعظی، هاشم؛ طالبی، ابوتراب؛ انتظاری، اردشیر؛ پورعابدی، محمدرضا (۱۴۰۰)، «جامعه‌شناسی کار: پژوهشی پیرامون معنای کار نزد کارکنان پژوهشگاه رویان جهاد دانشگاهی»، فصلنامه مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی، سال نهم، شماره ۲.
۱۲. هاشمی، سید احمد (۱۳۹۹)، «تبیین و بررسی روش تفهیمی در علوم انسانی»، عیار پژوهش در علوم انسانی، سال ۱۱، شماره ۱، پیاپی ۲۱.

13. Ashmos, D. P. & Duchon, D. (2000), "Spirituality at Work: Definitions, Measures, assumption, and Validity Claims", Paper Presented at the Academy of Management, Toronto.
14. Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., & Tipton, S. M. (1985), *Habits of the heart*, New York: Harper & Row.
15. Bernstein, Paul (1997), *American Work Values: Their Origin and Development*, Albany, New York: State University of New York Press.
16. Blau, P. M. (1964), *Exchange and power in social life*, Wiley.
17. Blumer, H. (1969), *Symbolic interactionism: Perspective and method*, University of California Press.
18. Bondy, E., Ross, D. D., Galligane, C., & Hambacher, E. (2007), "Creating environments of success and resilience", *Urban Education*, 42 (4), 326-348.
19. Braun, V., & Clarke, V. (2006), "Using thematic analysis in psychology", *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2), 77-101.
20. Buechner, F. (1992), *Listening to your life*, (G. O' Conner, Ed.). San Francisco: Harper.
21. Chan, K. C., Gee, M. V., & Steiner, T. L. (2000), "Employee happiness and corporate financial performance", *Financial Practice and Education*, 10, 47-52.
22. Coristine, S. ; Russo, S. ; Fitzmorris, R. ; Beninato, P. & Rivolta, G. (2022), "The importance of student-teacher relationships", *Classroom Practice in 2022*, Retrieved from <https://ecampusontario.pressbooks.pub/educ5202/chapter/the-importance-of-student-teacher-relationships>.
23. Crompton. R. (1998), *Class and Stratification: An Introduction to Current Debates*, 2nd edition, Polity Press.
24. Durkheim, É. (1964 [1893]), *The Division of Labor in Society*, New York: Free Press.
25. England, G. W. (1991), "The meaning of working in USA: Recent changes", *The European Work and Organizational Psychologist*, 1, 111-124.
26. Goodspeed, Patricia (2000), "A phenomenological exploration of the meaning of work in the context of unemployment", M. A thesis, University of Rochester ProQuest Dissertations Publishing.
27. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976), "Motivation through the design of work: Test of a theory", *Organizational Behavior and Human Performance*, 16 (2), 250-279.
28. Harpaz, I., & Meshoulam, I. (2010), "The meaning of work, employment relations, and strategic human resources management in Israel", *Human Resource Management Review*, 20, 212-223.
29. Kalleberg, Arne L. & Leicht, Kevin T. (2021), "United States: eight key themes in sociology of work", *La nouvelle revue du travail [En ligne]*, 19 | 2021, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 13 août 2023. URL: <http://journals.openedition.org/nrt/10168>
30. Kalleberg, Arne L. & Peter V. Marsden (2013), "Changing Work Values in the United States, 1973-2006", *Social Science Research*, 42, 255-270.
31. Kalleberg, Arne L. & Peter V. Marsden (2019), "Work Values in the United States: Age, Period and Generational Differences", *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682, 43-59.
32. King, N. (2004), "Using templates in the thematic analysis of text", In C. Cassell & G. Symon (Eds.), *Essential guide to qualitative methods in organizational research* (pp. 257-270), London,

UK: Sage.

33. Kohn, Melvin L. (1969), *Class and Conformity: A Study in Values*, Homewood, IL: Dorsey.
34. Lincoln, James R.; Kalleberg, Arne L. (1990), *Culture, Control, and Commitment: A Study of Work Organization and Work Attitudes in the United States and Japan*, New York: Cambridge University Press.
35. Luthans, F. (1985), *Organizational Behavior*, McGill Illinois.
36. Marx, K. (1867), *Capital (Vol. 1)*, New York: Penguin Books, (1976).
37. Mead, G. H. (1934), *Mind, self and society*, University of Chicago Press.
38. Merton, R. K. (1957), *Social theory and social structure*, Free Press.
39. Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977), "Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony", *American Journal of Sociology*, 83 (2), 340-363.
40. Mitroff, I. A. & Denton, E. A. (1999), *A Spirituality Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace*, Son Francisco, C. A: Jossey-Bass.
41. Morin, E. (2003), "Sens du travail, Définition, mesure et validation", In C. Vandenberghe, N. Delobbe, & G. Karnas (Eds.), *Dimensions individuelles et sociales de l'investissement professionnel*, (pp. 11-20), Louvain: Presses Universitaires de Louvain.
42. Morin, E., & Cherré, B. (2004), "Réorganiser le travail et lui donner du sens", In Lancry, A. & Lemoine, C. (Eds.), *La personne et ses rapports au travail*, (pp. 87-102). Paris: L'Harmattan.
43. Morse, Nancy C.; Robert Weiss (1955) "The Meaning and Function of Work and the Job", *American Sociological Review*, 20: 191-198.
44. MOW International Research Team (1987), *The meaning of working*, New York: Academic Press.
45. Novak, M. (1996), *Business as calling*, New York, Free Press.
46. Rosso, Brento, D.; Dekas, Kathryn, H. & Wrzesniewski, Amy (2010), "On the meaning of work: A theoretical integration and review", *Research in Organizational Behavior*, 30 (5).
47. Savickas, M. L. (2005), "The theory and practice of career construction", *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42-70.
48. Sohn, B. K.; Thomas, S. P.; Greenberg, K. H. & Pollio, H. R. (2017), "Hearing the voices of students and teachers: A phenomenological approach to educational research", *Qualitative Research in Education*, 6 (2), 121-148.
49. Spence, S. H. (2003), *Social Skills Training with children and young people: Theory, Evidence and practice*, *Child and Adolescent Mental Health*, Vol 8, No. 2, P. 84-96, School of Psychology University of Queensland Australia.
50. Stevenson, Nick (2006), *The Cambridge Dictionary of Sociology*, Tucker S. Brian (editor), New York: Cambridge University Press.
51. Super, D. E. & Sˇverko, B. (1995), *Life roles, values, and careers*, San Francisco: Jossey-Bass.
52. Van Manen, M. (1990), *Researching lived experience: Human science for an action sensitive pedagogy*, London, Ontario, Canada: Althouse.
53. Weber, M. (1904), *The Protestant ethic and the spirit of capitalism (T. Parsons, Trans.)*, New York, NY: Scribners.

## بررسی پیوستگی عرفان و سلامت معنوی در طرحواره سبک زندگی معنوی

فتانه سمسار خیابانیان<sup>۱</sup>

### چکیده

کسب آرامش از دغدغه‌های مهم انسان در زندگی است که به زعم برخی صاحب نظران، از طریق وحدت درونی حاصل می‌شود. از جمله ابزار کارآمدی که نقشی سرنوشت ساز و مؤثر در فراهم کردن این نیاز حیاتی انسان داشته و دارد، انتخاب سبکی از زندگی است که متضمن آرامش باشد؛ سبکی که بتواند با استمداد از قوای معنوی، زیستی آرام را رقم بزند. برای این هدف، عرفان که پیشینه کاربرد کهنی دارد، یکی از رویکردهای مطرحی است که انسان را به وحدت درونی می‌رساند. فرض این نوشتار آن است که در طرحواره سبک زندگی معنوی، ارتباط مؤثری بین عرفان و سلامت معنوی وجود دارد و هدف آن است که با روش تحلیلی - توصیفی، تبیینی از نحوه تأثیرگذاری ارائه شود.

**کلیدواژه‌ها:** سبک زندگی، طرحواره سبک زندگی معنوی، سلامت معنوی، وحدت، عرفان.

10.22034/jl.2025.484775.1720

شناسه دیجیتال (DOI):

۱. استادیار گروه زبان و ادبیات فارسی، دانشکده ادبیات، علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

fa.khiabaniyan@iaui.ir

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۷/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۱۰

## مقدمه

ایجاد تعادل روانی و حفظ سلامت جسمانی همواره از مسائل محوری و مورد توجه سنت‌های بزرگ معنوی بوده است. پیروان این سنت‌ها در طول تاریخ، آموزه‌های معنوی را نه تنها منبعی برای افزایش آگاهی، بلکه راهی برای بهبود مشکلات روانی و جسمانی خود تلقی کرده‌اند. با این حال، همواره متفکرانی بوده‌اند که ارتباط معنویت با سلامت را به چالش کشیده و تجربیات عرفانی و حالات معنوی را نوعی اختلال یا آسیب روانی دیده و با این نگاه بررسی کرده‌اند (سی بولد، ۱۴۰۰: ۲۸۵-۲۸۶).

بسیاری از افراد اگرچه در ظاهر مذهبی نیستند، نوعی معنویت باطنی را تصدیق می‌کنند و درون خویش به چارچوب‌های آن پایبندند. اعمال عرفانی، که محققان آنها را دین باطنی<sup>۱</sup> می‌خوانند، پرورنده این سلوک هستند. ممکن است این افراد عضو جماعتی مذهبی نباشند و در مراسم مذهبی و نیایشی شرکت نکنند، اما امر الوهی یا قدسی را با مراقبه‌های معنوی و عرفانی، فعالیت‌های مربوط به رشد شخصی، هنرهای خلاق، صرف بودن با عزیزانشان یا حضور و توجه به طبیعت تجربه کنند. در واقع، معنویت باطنی، نه دین ظاهری، معرف حیات روحی و معنوی آنان است و بروز و ظهور این طریق معنوی، بیش از حضور و مشارکت، با مراقبه‌ها و التزام پیوسته به آموزه‌های عرفانی است. سلوک در این چارچوب، و به تعبیری زندگی در مدار معنویت، به تجربه حالات متعال یا عرفانی در آنان می‌انجامد و احساس وحدت یا پیوند با خدا یا امر الوهی را برایشان رقم می‌زند.

برخی از محققان و اندیشمندان افزون بر صورت‌های گوناگون رفتار و اعمال مذهبی، تجلیات معنویت باطنی را نیز کاویده و بررسی کرده‌اند. این مطالعات بر اثرات سلامت بخش جسمانی و روانی مراقبه و پایبندی به آموزه‌های عرفانی و نیز حالات آگاهی عرفانی مهر تأیید زده و تصدیق کرده‌اند که انواع خاصی از تجارب عرفانی با احساس بهزیستی همراه هستند. به این ترتیب می‌توان میان پاره‌ای از عوامل معنوی و برخی نشانه‌های سلامتی روابطی معنادار و معتبر را شناسایی کرد. وقتی پیش فرض ما تأثیرگذاری این عوامل بر سلامت آدمیان است و مطالعات متعدد بر ارتباط ایجابی و مثبت بین التزام به آموزه‌های عرفانی و بهزیستی مهر تأیید می‌زنند، پرسش از چگونگی این امر به میان می‌آید و بررسی آن ضرورت می‌یابد؛ به عبارت دیگر، واکاوی سرشت این رابطه مهم می‌شود. ممکن است ادعای تأثیر علی و مستقیم

پایبندی به آموزه‌های عرفانی و حفظ رهاوردهای حاصل از سلوک معنوی بر سلامت جسم و روان با شهود عرفی ما سازگار باشد، اما ویژگی بین‌الذنهانی علم ما را ملزم می‌کند که برای اقناع روشمند مخاطبان و نیز کامیابی در ارائه تحلیلی منسجم، روشن و واقع‌بینانه از این رابطه، شواهدی معنادار و قابل استنادتر به دست دهیم. این اقدام مستلزم شناسایی عواملی است که آثار التزام باطنی به آموزه‌های معنوی بر سلامتی و نحوه این اثربخشی را تبیین می‌کنند. در واقع، این عوامل بین دو متغیر عرفان یا معنویت باطنی با وضعیت بهزیستی و سلامت جسم و باطن پیوند ایجاد می‌کنند. به بیان دیگر، فرایندهای خاص رفتاری، عاطفی یا روانی، هیجانی و اجتماعی در پی پایبندی به آموزه‌های عرفانی پدید می‌آیند و بر سلامتی تأثیر می‌گذارند. این فرایندها موجب ارتقای سلامتی یا پیشگیری از بیماری می‌شوند. این عوامل را می‌توان عناصری پویا و فعال در حیات باطنی و معنوی آدمیان قلمداد کرد (لویس، ۱۴۰۰: ۳۳-۳۵).

توجه متعهدانه به آموزه‌های عرفانی سبک و سیاقی از زندگی معنوی را رقم می‌زند که برآیند آن سلامت جسم و روان آدمی است. این شیوه از زندگی نگرشی منفی به رفتارهای خطرناک را می‌پروراند و زمینه‌ای برای بهزیستی و زندگی سالم است. البته ادعا این نیست که معنویت پیشگان بیمار یا دستخوش قبض‌های باطنی نمی‌شوند؛ چه بسا انسان‌های معنوی که بیمار می‌شوند و این وضعیت به از دست دادن جانشان می‌انجامد و در مقابل، چه بسیار انسان‌های دور از چارچوب معنوی که عمری طولانی و زندگی‌ای سالم دارند. ادعای مشخص پژوهش حاضر این است که سبک زندگی پویای معنوی از عوامل محافظتی، و به تعبیری متغیر واسطه‌ای، برای زندگی سالم به شمار می‌رود. به این ترتیب، ارائه تفسیر مناسب و معنادار از یافته‌های پژوهشی در این باب مهم است؛ چه در غیر این صورت، ممکن است تفاسیر ارائه شده از انتظارات غیرواقع‌بینانه درباره مزایای احتمالی شیوه معنوی زندگی سر در بیاورند. در این مقاله تلاش شده با روش تحلیلی - توصیفی، شرحی از این نحوه تأثیرگذاری ارائه شود.

گفتنی است پیوستگی عرفان و سلامت معنوی بیانگر ارتباطی عمیق، همگرا و وحدت‌بخش در چارچوب سبک زندگی معنوی است. در روان‌شناسی و روان‌شناسی دین، اصطلاح integration معمولاً نزدیک‌ترین و مناسب‌ترین معادل برای مفهوم پیوستگی به معنای هماهنگی و یکپارچگی درونی است. این واژه به فرایندی اشاره دارد که در آن بخش‌های مختلف شخصیت یا تجربه‌های معنوی و روانی به طور پیوسته و همسو درونی می‌شوند و هویتی منسجم و متعادل به وجود می‌آورند. این مفهوم به جریان پیوسته‌ای اشاره دارد که در آن عناصر عرفانی و

سلامت معنوی نه تنها به هم مرتبط، بلکه درهم تنیده و جدایی ناپذیر هستند. در واقع، پیوستگی در اینجا رابطه آماری یا مقایسه‌ای نیست، بلکه نوعی تعامل عمیق و ساختار یافته است که به تداوم سبک زندگی معنوی و تقویت ابعاد روحانی فرد می‌انجامد. همچنین حاکی از نقش عرفان به مثابه سازگاری برای ایجاد هماهنگی درونی و فرار از آشفتگی‌ها است. در ادبیات عرفانی، این وضعیت دال بر حالتی است که فرد با عبور از تلاطم‌ها و آشفتگی‌های درونی به یگانگی و وحدت با خود و عالم می‌رسد. بنابراین این واژه افزون بر بازتاب تأثیر التزام به آموزه‌های عرفانی در حیات فرد، نشان می‌دهد که سلامت معنوی و آرامش در سایه پیوستگی باطنی و انسجام روانی - معنوی دست‌یافتنی است. سرانجام اینکه پیوستگی این دو ساحت به ماهیت جانشدنی آنها در این رویکرد اشاره دارد و مخاطب را به سوی درک عمیق‌تری از نحوه هم‌افزایی این دو مفهوم در ایجاد سبک زندگی معنوی سوق می‌دهد.

به تازگی طرح مقوله عرفان و معنویت به مثابه سبکی از زندگی برای جوامع بشری رواج یافته و محققان به آن توجه کرده‌اند، از جمله می‌توان به مقاله «سبک زندگی و رویکرد معنوی» به قلم سیدحسین شرف‌الدین اشاره کرد که با استناد به منابع دینی و معرفت دینی، جایگاه و نقش معنویت اصیل در سبک زندگی دینی (اسلامی) را تحلیل کرده است. کتاب معنویت، اخلاق، سبک زندگی اثر مریم محمدی و دیگران در سال ۱۴۰۰ نیز گفتمان معنوی و جایگاه اخلاق با هدف بهبود سبک زندگی را مطرح کرده است. همچنین مقاله «جایگاه اخلاق در سبک مطالعه تئوریک، نسبت عرفان با پدیده سبک زندگی با تأکید بر اندیشه عرفانی مولوی» به قلم مسلم گریوانی و دیگران که دیدگاه مولانا در مواجهه با مسئله‌های سبک زندگی را بررسی کرده و کنش را متأثر از نگرش معنوی دانسته است. در نوشتار حاضر با استناد به دیدگاه‌های مطرح‌شده، پیوستگی عرفان و سلامت معنوی در طرحواره سبک زندگی معنوی و پیامدهای آن در جوامع مختلف تحلیل شده است.

### ۱) سلوک عرفانی

همه سنت‌های دینی و معنوی جهان برای زندگی بر پایه عرفان ارزش قابل توجهی قائل‌اند (گیلز و بلزن، ۲۰۰۳: ۹-۸). زندگی بر پایه عرفان به سبکی از زندگی اطلاق می‌شود که در آن مراقبات و حالات عرفانی ارزش دارند و طلب می‌شوند (ورگوت، ۲۰۰۳: ۸۲). در این زندگی،

1. Geels, A.; Belzen, J.

2. Vergote, A.

احساس اتحاد با خدا یا جهان، به صورت کانونی متمایز، سالک را در مشارکتی تحول بخش وارد می سازد که نهایتاً خویشتن او در این مشارکت محو می شود یا تغییر ماهیت می دهد (فنا) (قاسانی، ۱۴۲۷: ۷۷۳؛ هود، ۲۰۰۱: ۳-۵، ۸۴ و ۸۵). از طریق تجربه اتحاد است که ارتباط و شناختی غیر مفهومی از خداوند شکل می گیرد (ورگوته، ۲۰۰۳). در واقع، مواجهه با امر متعالی کانون تجربه عرفانی است و به درکی از حضور یک دیگری توانمند می انجامد که می توان با او ارتباط برقرار کرد. چنین تجربه هایی زندگی آدمی را دستخوش تحول و اصلاح می کنند (زیزیولاس، ۲۰۰۶: ۲۸۶-۲۹۱). از همین رو عارفان و سالکان طریق همواره میل و نیاز عمیق به پر کردن خلأ بین وجود خود و خدای متعال دارند. این میل نیروی محرکی برای طی منازل مختلف و نیز اقدام به اعمال فردی و جمعی می شود. بر این اساس است که سلوک عرفانی نه صرفاً نوعی تجربه، بلکه گرایش یا سبکی از زندگی قلمداد می شود که موجب توقف فعالیت عادی فکری و جایگزینی آن با شیوه تفکر متفاوت و شهودی است (مرتون، ۲۰۰۸: ۳).

## ۲) سلامت معنوی

چشم اندازهای متنوعی درباره الگوهای سلامتی، درمان و پزشکی وجود دارد. اینکه چرا آدمیان بیمار می شوند، چرا بهبود می یابند و چگونه می توانند وضعیت سلامت خود را پایدار سازند همواره موضوع بحث عام و خاص بوده است. این تفاوت نگرش درباره وضعیت سلامت و بیماری مبتنی بر نوع نگاه به آدمی و عوامل مرتبط با این دو وضعیت است. مدت ها است پزشکان پی برده اند که عوامل جسمانی، مانند وراثت و پیشینه خانوادگی، محیط و فرایندهای فیزیولوژیکی و زیست شناختی ارتباط علی با سلامت دارند. این دیدگاه چشم انداز غالب و تقریباً انحصاری پزشکی غربی تا چند دهه پیش بوده است. مشخصه این برهه نگرش مکانیکی به انسان و فیزیکی تلقی کردن او است؛ یعنی مجموعه ای از استخوان ها که در آشامه ای از مواد شیمیایی حرکت می کنند. در این نگاه، بدن انسان بر حسب قوانین دقیق عمل می کند و به موجب آن، سلامتی و بیماری صرفاً حاصل فرایندهای فیزیکی هستند.

در این روند تاریخی، مجموعه عوامل دیگری موسوم به عوامل روانی یافت شد که همسان و هم اندازه با عوامل جسمانی در سلامتی و بیماری دخالت دارند. این عوامل شامل رفتارهای سالم، مناسبات اجتماعی، هیجانانام مثبت، ویژگی های شخصیتی و روانی و باورها و

1. Hood, R.W. Jr.

2. Zizioulas, J.

3. Merton, T.

نگرش‌های سالم هستند. پذیرش اینکه عوامل جسمانی به همراه عوامل روانی مؤثر واقع می‌شوند، نشانه‌هایی از تغییر پارادایم عظیم در این عرصه بود. از این رهگذر، تحول عمیق و جالب توجهی در شیوه نگرش پزشکان و دانشمندان به بدن، تعریف سلامتی و فعالیت پزشکی پدید آمد. این پارادایم با دوگانه ذهن-بدن (روان‌تنی) در قالب جریانی از درمان‌ها و پژوهش‌های روان‌تنی و رفتاری آغاز شد و بسط یافت که تأثیرگذاری افکار، احساسات و رفتارهای آدمی را بر سلامتی و بیماری تصدیق می‌کرد. در این دوره با رویکردهای جدیدی نظیر شیوه‌های تغییر رفتار، روان‌درمانی، پس‌خوراند زیستی، ایمنی‌شناسی روانی عصبی مواجهیم.

به‌رغم اینکه رویکرد بدن-ذهن یا روان‌تنی، در مقایسه با تلقی صرفاً مادی از انسان، دریافت واقع‌بینانه‌تری از معنای انسان دارد، چندان کامیاب نبود. به همین دلیل این روند متوقف نشد و شواهدی متفاوت و فراتر از نگرش ذهن-بدن ظهور کردند. در این دوره، پزشکان و دانشمندان نظریاتی ارائه کردند که طبق آنها آدمیان منحصر به همین بدن و ذهن نیستند و هستی‌شان در فضا و زمان منتشر است؛ به تعبیری، همه جا حاضر، نامتناهی و جاودانه هستند و در نهایت یکی بیش نیستند. ادبیات علمی این دیدگاه شبهات بسیاری با توصیف عرفا، الهیدانان و اندیشمندان دینی از خداوند، وجود الوهی، واقعیت غایی، روح یا خویشتن معنوی والاتر آدمیان دارد. طبق این یافته‌ها و شواهد، بدن، ذهن و چیزی ورای ذهن، موسوم به روح، در هم‌کنشی با یکدیگر، سلامتی را ارتقا می‌دهند، مانع از بیماری می‌شوند و بهبودی را به ارمغان می‌آورند. این نگرش مفروضات دو پارادایم فوق را درباره معنای انسان بودن، نحوه بیماری و شیوه رسیدن به وضعیت سلامتی به چالش می‌کشد.

توجه به این سه ساحت آدمی یعنی اعتقاد به این دیدگاه که حیات انسان متشکل از ساحات متمایز فیزیکی، روانی و هیجانی و معنوی است. این سه‌گانگی، با شکل‌های گوناگون آن، در بسیاری از سنت‌های معنوی و دینی قابل تشخیص است و جالب اینکه کتابچه راهنمای معتبر آماری و تشخیصی اختلالات روانی (دی‌اس‌ام ۴)<sup>۱</sup> در دسته‌بندی جدید چهارمین نسخه خود، اختلالات در زندگی دینی یا معنوی را منبع پریشانی روانی توصیف می‌کند. بر اساس این دسته‌بندی تشخیصی، موضوعاتی نظیر تبدیل مذهبی، تحول در سطوح تعهد مذهبی و از دست دادن ایمان یا تشکیک در آن یا ارزش‌های معنوی دیگر

1. Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-IV)

می‌توانند آثار زیان بخشی بر بهزیستی داشته باشند. در واقع، برای نخستین بار به دسته‌ای از مشکلات روانی با ماهیت مذهبی یا معنوی اعتراف می‌شود که قابل انتساب به اختلال روانی نیست. این نوع دسته‌بندی را می‌توان تلاشی برای ارتقای ارتباط بین روان‌پزشکی و حوزه‌های دین و عرفان قلمداد کرد (لوین، ۱۴۰۰: ۲۶۹-۲۷۲).

بر این اساس، در وضعیتی موسوم به سلامت معنوی، آدمی افزون بر نیازهای دیگر، نیازمند نوعی فرازوی<sup>۱</sup> است. این وضعیت از یک سو بر تجربیات وحدت بخش دلالت دارد که احساس ارتباطی فراتر از خویشتن را برای انسان رقم می‌زند (تعالی تجربی)<sup>۲</sup> و از سوی دیگر مستلزم نوعی تغییر نگرش است که از رهگذر آن به درک افقی عظیم‌تر نائل می‌شود که فلسفه‌ای معنوی را به او عرضه می‌کند (تعالی ادراکی)<sup>۳</sup> (هارتز، ۱۳۸۷: ۶-۱۲). این نوع از فلسفه، به رغم اینکه نمی‌تواند واقعیات زیست جهان آدمیان را تغییر بدهد، قادر به ایجاد تحول در نحوه نگرش آنها به واقعیات است و این امر می‌تواند غالباً به تغییر و تحول در کلیت زندگی، از جمله وضعیت سلامت، بینجامد. به تعبیر روان‌شناختی، نگرش معنوی را تا حدودی می‌توان یک طرحواره شناختی قلمداد کرد که با بازنمایی ذهنی از جهان، افراد را در پالوده‌سازی و فهم حجم عظیمی از عوامل محرک یاری می‌رساند.

### ۳) سبک زندگی (معنوی)

در فرهنگ‌نامه‌های معاصر، سبک زندگی چنین تعریف شده است:

- شیوه خاصی از زندگی شخص یا گروه (آکسفورد،<sup>۴</sup> ۱۹۹۰)؛
- شیوه زندگی فرد (لانگمن،<sup>۵</sup> ۱۹۸۵)؛
- الف) اصطلاحی که در اصل آلفرد آدلر برای اشاره به شخصیت بنیادی فرد - آن‌گونه که در ابتدای دوران کودکی شکل می‌گیرد و حاکم بر واکنش‌ها و رفتارهای او است - به کار برده است؛ ب) شیوه یا سبکی از زیستن (آکسفورد، ۱۹۸۹).
- عادات، نگرش‌ها، مذاق‌ها، استانداردهای اخلاقی، سطح اقتصادی و... که روی هم رفته نحوه‌ای از زیستن گروه یا فرد را شکل می‌دهند (رندم هاس،<sup>۶</sup> ۱۹۸۷).

1. Transcendence

2. Experiential Transcendence

3. Perceptual Transcendence

4. Oxford

5. Longman

6. Random House

روشن است که توافقی درباره معنای سبک زندگی نشده است و همه این تعاریف، مبهم و به ابعاد مختلفی از نحوه خاص زیست انسان معطوف هستند. از اوایل دهه ۸۰ میلادی سازمان بهداشت جهانی<sup>۱</sup> پیدایش مفهوم سبک زندگی را به رسمیت شناخت. در این تعریف، سبک زندگی به الگوهایی از انتخاب های (رفتاری) گفته می شود که از میان گزینه های مختلف، برحسب شرایط اجتماعی - اقتصادی افراد و سهولت انتخاب شان شکل می گیرند (سازمان بهداشت جهانی، ۱۹۸۶: ۱۱۸).

طبق تعریف بالا، الگوهای رفتاری مهم ترین عنصر سبک زندگی هستند. با این نگاه، گستره سبک زندگی تمام افعال و کنش های آدمی - شامل جوارحی، جوانحی، قیامی، صدوری، ارادی، عبادی، غیرعبادی، فردی، جمعی و خانوادگی - را در بر می گیرد. عنصر انتخاب و آگاهی نیز در تمام رفتارهای سبکی مفروض و مشروط است (فعالی، ۱۳۹۶: ۲۱۹). با این حال، هر انسان رفتارهای متنوعی دارد. این رفتارها در بخش های مختلف همچون رفتارهای فراغتی، رفتارهای پوششی، رفتار با جنس مخالف و رفتار در مواجهه با مشکلات طبقه بندی می شوند و تابع اصولی هستند. این مبنا یا اصل همچون بنیادی است که کنش آدمیان بر مبنای آن و استوار بر آن است. می توان این پایه ها، مبانی و اصول رفتار یا کنش را الگو یا مدل رفتاری خواند (همان: ۱۳۵). به این ترتیب، در این چارچوب، سبک زندگی معنوی به الگوهایی از انتخاب های رفتاری با محوریت معنویت و جهت گیری ماورایی و متعال اطلاق می شود.

سبک زندگی معنوی، در قالب یک رویکرد گسترده به زندگی، از ارزش ها، اصول و اهداف معنوی مشتق می شود و بر طبق آن، فرد سعی در ساختن یک زندگی پرمعنا دارد.

#### ۴) عوامل معنوی و سلامت

شواهد معتبری رابطه میان برخی عوامل معنوی و شاخص های سلامتی را نشان می دهند. قوی ترین مدارکی که به ارتباط معنویت با سلامتی اشاره دارند مبتنی بر چند مطالعه بزرگ و معتبر هستند. این مطالعات نشان می دهند که شرکت در مراسم معنوی و انجام منظم اعمال معنوی با کاهش نرخ مرگ و میر همبسته است (کوئینگ، ۲۰۰۱: ۲۱۴). همچنین برخی از پژوهش ها حاکی از آن اند که افراد فعال در زمینه های معنوی سطح کمتری از افسردگی و اضطراب را تجربه می کنند (لوین، ۱۹۹۴: ۳۵). این گروه از افراد معمولاً کمتر رفتارهای ناسالمی

1. World Health Organisation (WHO)

2. Koenig, H. G.

مانند روابط جنسی خارج از چارچوب، مصرف دخانیات و مصرف الکل را بروز می‌دهند (پارگامنت، ۱۴۰۲: ۱۰۹).

مسئله اصلی در این زمینه، تبیین چگونگی تأثیرگذاری عوامل معنوی بر وضعیت سلامت افراد است. مکانیسم‌های مختلفی مطرح شده‌اند که از طریق آنها عوامل معنوی می‌توانند به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم بر سلامت تأثیر بگذارند. برخی پژوهشگران معتقدند این مکانیسم‌ها می‌توانند مسیرهای احتمالی تأثیرگذاری عوامل دینی و معنوی بر سلامت در نظر گرفته شوند (کوئینگ، ۲۰۰۱: ۱۷۸). این مکانیسم‌ها شامل بهبود وضعیت روانی از طریق کاهش استرس، افزایش حمایت اجتماعی و تقویت سبک‌های زندگی سالم هستند (لویین، ۱۹۹۴: ۴۵). در واقع، این مکانیسم‌های احتمالی امکان پیوندی معنادار میان عوامل معنوی و سلامت افراد را فراهم می‌کنند (پارگامنت، ۱۴۰۲: ۱۲۲).

بر اساس برخی از الگوهای نظری مطرح در مطالعات سلامت و معنویت، توجه به امور معنوی و پایبندی به زندگی با محوریت معنویات، تأثیرات مثبت مستقیمی بر سلامت جسمی و روانی دارد. یکی از این الگوها مدل «حمایت اجتماعی معنوی» است که معتقد است شرکت در فعالیت‌های معنوی و حضور در جمع‌های مذهبی شبکه‌های حمایت اجتماعی قوی‌تری ایجاد می‌کند که در نهایت به افزایش سلامت عمومی افراد منجر می‌شود (کوئینگ، ۲۰۰۱: ۲۰۱). مدل دیگری به نام «تأثیرات معنوی بر استرس» نشان می‌دهد که فعالیت‌های معنوی با کاهش سطح استرس و اضطراب و افزایش آرامش روانی سبب بهبود سلامت افراد می‌شوند (لویین، ۱۹۹۴: ۶۷). همچنین برخی مطالعات نشان داده‌اند که مداومت بر اعمال معنوی می‌تواند به تقویت سبک زندگی سالم‌تر، از جمله کاهش مصرف دخانیات و الکل، منجر شود (پارگامنت، ۱۴۰۲: ۱۳۴).

##### ۵) طرحواره سبک زندگی معنوی

طرحواره یا الگوی سبک زندگی معنوی به مجموعه‌ای از اصول، ارزش‌ها، عقاید و رفتارها اطلاق می‌شود که برای تحقق ابعاد معنوی و روحی زندگی فردی هدفمند شده‌اند. این طرحواره با تأکید بر ارتباط ابعاد عرفانی، اخلاقی، وجودی و سلامت معنوی سعی در ایجاد زندگی معنویت‌بخش و ارزشمند دارد.

آموزه‌های معنوی با فراهم آوردن چارچوب‌های مفهومی و ارزشی به افراد کمک می‌کنند که درک عمیق‌تری از معنای زندگی، ارتباط با جهان پیرامون و خویش‌تن خویش پیدا کنند.

از طریق این آموزه‌ها انسان‌ها برای سؤالاتی از قبیل «چه کسی هستم؟» و «چرا در این جهان هستم؟» پاسخ‌هایی جدید و متفاوت می‌یابند که نگرششان را به خویشتن و جایگاهشان در جهان تغییر می‌دهد. برای مثال، تمرین‌های معنوی مانند مراقبه یا نماز به افراد کمک می‌کنند که ذهن خود را از دغدغه‌های روزمره رها سازند و به تفکر عمیق‌تر و بازنگری در وجود خود مشغول شوند (امونز و پالوتزیان، ۲۰۰۳<sup>۱</sup>، ۳۸۰-۳۸۱). تجارب معنوی که حاصل کاربست این آموزه‌ها هستند سبکی نو از زندگی را پدید می‌آورند که با روال روزمره زندگی بسیار تفاوت دارد. پیش از هر چیز، آگاهی، یا به تعبیر عرفانی یقظه، عنصر اصلی برای گام نهادن در مسیر معنوی و شکل‌گیری تدریجی سبک زندگی معنوی است. یقظه و هشیاری معنوی فراتر از تجربیات روزمره و سطوح عادی آگاهی قرار می‌گیرد. حقیقت یقظه قیام درونی خدا و ایجاد تحول باطنی است و خلوص نیت و عمل شرط این قیام شمرده می‌شود (سبأ: ۴۶). تغییر در رفتار خدا و جهان مخلوق او فقط از رهگذر این قیام و تحول درونی رخ می‌دهد (رعد: ۱۱)؛ در این چارچوب، تغییر رفتار این جهان و خالق آن در گرو تغییر آدمیان است.

از منظر عرفانی، مواجهه آدمی با آموزه‌های معنوی ممکن است به نوعی از هشیاری بینجامد که زمینه‌ساز تجربه یا تجاربی معنوی می‌شود و تداوم آن سبک زندگی معنوی را رقم می‌زند. این تجربه معنوی در نازل‌ترین سطح، کارکرد بدن و به دنبال آن، سلامتی یا مقاومت او در برابر انواع بیماری‌ها را متأثر می‌سازد. در واقع، هنگام بررسی شبکه پیچیده عواملی که بر سلامتی آدمی تأثیر می‌گذارند، این دست از تجارب را نیز می‌توان لحاظ کرد. در این نگاه واقع‌بینانه، باید در چارچوب شبکه‌ای از عوامل میزبان - مانند سابقه سلامتی، وراثت، شخصیت، رفتار و وضعیت اجتماعی اقتصادی - و نیز عوامل محیطی - همچون روابط خانوادگی، مواجهه‌های آسیب‌زا و رضایت شغلی - از تجارب معنوی انتظار تأثیرگذاری داشت (کوئینگ و همکاران، ۲۰۱۲<sup>۲</sup>: ۴۵۶-۴۵۸).

## ۶) رابطه تجارب دینی و معنوی با سلامتی

مفاهیم تجربه دینی - معنوی<sup>۳</sup> و عرفانی<sup>۴</sup> از مفاهیم نسبتاً جدید هستند و در ادیان سنتی آنها را نمی‌بینیم. مگین<sup>۵</sup> با اشاره به تجارب عرفانی می‌نویسد:

1. Emmons, R.A.; Paloutzian, R.F.

2. Koenig, H. G., King, D. E., & Carson, V. B.

3. Religious & Spiritual experience

4. Mystical experience

5. Bernard McGinn

برنارد مگین از محققان برجسته عرفان مسیحی و تاریخ‌نگاری آن است. او بیشتر با پژوهش‌های گسترده‌اش در زمینه تاریخ عرفان غربی شناخته می‌شود و به‌طور خاص بر عرفای مسیحی و اندیشه‌های آنان تمرکز کرده است.

هیچ عارفی (دست‌کم تا پیش از قرن حاضر) به «عرفان» باور نداشت یا آن را به کار نمی‌برد. عارفان معتقد به مسیحیت (یهودیت، اسلام یا آیین هندو) بودند و بر طبق آنها مشی می‌کردند (مگین، ۱۹۹۱: ۲۵۲).

به همین ترتیب، تجارب عرفانی نیز شکلی از ارتباط بی‌واسطه با حضور الوهی هستند. به تعبیر پل تیلیش،<sup>۱</sup> «بدون عنصری عرفانی - یعنی تجربه‌ای از حضور مستقیم خدا - هیچ دینی وجود نخواهد داشت» (تیلیش، ۱۹۶۳: ۸۸-۸۹). ویلیام جیمز مواردی چون توصیف ناپذیری، معرفت بخشی، گذرا بودن و انفعال را از مشخصه‌های تجربه عرفانی دانسته است (جیمز،<sup>۲</sup> ۱۹۶۱: ۲۹۹-۳۰۰). اشتیاق به اتحاد با خدا و تجربه درک حضور و عشق الاهی از ویژگی‌های اصلی و نیروهای مؤثر زندگی عرفانی‌اند.

در ادبیات عرفانی، تجربه معنوی در معنای کلی آن یعنی «رؤیت قلبی امر مطلق در تمام مراتب هستی». این رؤیت که همان «کشف امر قدسی» است، در دو سطح طبقه‌بندی می‌شود: کشف صوری و کشف معنوی. در کشف صوری، سالک به تعداد حواس پنج‌گانه خویش، که نازل‌ترین مرتبه از شهود عرفانی قلمداد می‌شود، حقایق معنوی را رؤیت می‌کند. شنیدن ندایی غیبی، لمس حقیقتی مجرد و استشمام رایحه‌ای رحمانی از مصادیق این مرتبه هستند. در کشف معنوی، این رؤیت به گونه‌ای عمیق‌تر رقم می‌خورد و سالک با گام نهادن در مراتب والاتر هستی، بی‌واسطه امر مطلق را تجربه می‌کند. در واقع، او در این مرتبه با حقایق مجرد مواجه می‌شود. حدس و الهام ربانی و نیز اتحاد با روح مطلق را می‌توان از ثمرات این مواجهه قلمداد کرد (قیصری، ۱۳۷۰: ۱۳۳-۱۳۵).

در ادبیات عرفانی، این دو رخداد معنوی، که محصول ریاضت‌ها هستند، از لذات معنوی محسوب می‌شوند. به تعبیر بوعلی سینا در نمط هشتم اشارات، «کشف قرین لذت و بهجت است» (رازی، ۱۳۸۱: ۴۴۱). مفارقت از آلام و دردها از پیامدهای این بهجت درونی به شمار می‌رود و تجربیات اولیای دین و سالکان این طریق مهر تأییدی بر این است. گزارش قرآن از ماجرای حضرت مریم علیها السلام با همین نگاه قابل تحلیل است. مریم علیها السلام با عارض شدن درد طاقت‌فرسای بارداری (مریم: ۲۳) و نیز مواجهه با تهمت‌های قوم بنی‌اسرائیل دو تجربه شگفت‌انگیز و غیرعادی را از سر گذراند. هر دو تجربه تأییدی از خداوند (مریم: ۲۴، ۲۹-۳۰)

1. Tillich, P.

2. James, W.

و موجب سکونت و آرامش خاطر او شدند. در جریان ابراهیم علیه السلام نیز گونه‌ای دیگر از این تجربه بیان می‌شود. پس از اینکه ابراهیم در رؤیا بارها دستور ذبح فرزندش را دریافت کرد و اسماعیل علیه السلام نیز تن به این دستور داد، هنگام انجام تکلیف ندا رسید که «ای ابراهیم\* حقاً که رؤیایت را تحقق بخشیدی، همانا ما نیکوکاران را این‌گونه پاداش می‌دهیم» (صافات، ۱۰۴-۱۰۵). خطاب مذکور تجربه‌ای را برای ابراهیم رقم زد که نور و گرمای حاصل از آن او را در ادامه مسیر مصمم‌تر ساخت. این تجارب، به صورت منبعی آرام‌بخش و نویدبخش، شعله‌امیدی را در دل آنان روشن کردند. آنان حضور خداوند و دست پشتیبانی او را با تمام وجود احساس کردند. به تعبیر روان‌شناختی، تجارب مذکور همچون مخزنی انرژی بخش، افقی رضایت بخش از زندگی را پیش روی آنان نهادند که محصولش آرامش درونی، امیدواری و شادمانی بود.

در ادبیات روان‌شناختی، این تجارب نقشی ویژه در کیفیت زندگی افراد دارند؛ هر چه تجارب معنوی بیشتر باشند، امیدواری بیشتر خواهد بود. رویارویی این افراد با سختی‌های زندگی قرین تائی و آرامش خواهد بود؛ چراکه چشمداشت نتیجه‌ای مثبت و مطلوب از رویدادهای زندگی دارند و از این‌رو عملکردی مؤثر در این برهه‌ها خواهند داشت (اسنایدر و راند، ۲۰۰۴: ۵۲۱-۵۲۳). این تجارب که سطح امیدواری فرد را افزایش می‌دهند، اثری مثبت بر کاهش تنش‌ها و مدیریت صحیح رویدادهای ناگوار و نیز نقشی آرام‌بخش دارند. همچنین موجب افزایش همدلی و درک متقابل می‌شوند و ناامیدی و پوچی را به اندازه چشمگیری کاهش می‌دهند (باتلر و همکاران، ۱۹۹۸: ۴۶۳). نکته مهم اینکه امیدواری ناشی از تجارب معنوی مبنایی شناختی دارد. به بیان دیگر، امیدواری فرد پیوند مستحکمی با نحوه نگرش او به هستی، خود و دیگران دارد. در واقع، نوع جهان‌بینی و ارزش‌های او کیفیت زندگی و حالاتی مثبت را برای او رقم می‌زند.

#### ۷) رابطه زیست معنوی با سلامتی

پایبندی به آموزه‌های معنوی و به دنبال آن، تجارب معنوی و شکل‌گیری سبک زندگی معنوی با احساس بهزیستی و سلامت معنوی قرین است. این تجربه، که هم علت محدثه و هم علت مبقیه سبک زندگی معنوی است، می‌تواند منبعی اثربخش برای معناداری زندگی و رویش روان‌شناختی آدمی تلقی شود. داشتن یک زندگی معنادار و هدفمند یکی از عوامل

1. Snyder, C.; Rand, K.

2. Butler, M.H.; Gardner, B.C.; Bird, M.H.

اصلی مرتبط با بهزیستی روان‌شناختی است. اساساً معنا<sup>۱</sup> آن چیزی است که ایده‌ها و اشیاء را به شیوه‌ای قابل پیش‌بینی و نسبتاً پایدار به یکدیگر متصل می‌کند. در واقع، نیاز به معنا، به طور گسترده، به انگیزه‌ای برای یافتن پاسخ و توضیح برای رویدادهای زندگی اشاره دارد و میل به زندگی برای معنا بخشی به چیزها و هدفداری است.

برخی اندیشمندان نیاز به معنا در زندگی را در چهار نیاز اساسی خلاصه می‌کنند: هدفمندی، ارزش‌ها، کارآمدی و احترام به خویشتن. این چهار نیاز را می‌توان الگوهای انگیزشی مختلف توصیف کرد که به افراد کمک می‌کنند زندگی را معنا یا برای آن معنایی کشف یا جعل کنند (باتیانی و روسو-نتزر، ۲۰۱۴: ۳۰-۳۵). بر همین مبنا، معنای افزون‌تر و ژرف‌تر در زندگی و به بیانی دیگر، هدفمندی و رضایتمندی از زندگی پیوندی ناگسستنی با این سبک زندگی دارد و به تعبیر دقیق‌تر، زاده آن است. تجربه زیسته در این زندگی «بودن و زیستن» متمایز را متجلی می‌سازد که نوع و ماهیتش با دیگر تجربه‌های آدمی متفاوت است. این دست از تجارب، به ویژه وقتی عمیقاً احساس شوند و واقعی و معنادار باشند، توان ایجاد نوع خاصی از تحول را در نحوه نگرش انسان به خویش و جایگاهش در جهان دارند.

آشفته‌گی یا بیماری روحی زمانی عارض می‌شود که روح، به دلیل بی‌نظمی بخش‌های دیگرش، از تحقق و انجام اعمال خاص خویش بازمانده باشد. سبک زندگی معنوی ارزش‌های مطلق و پایداری را عرضه می‌کند؛ از این رو چیزی تجملی نیست، بلکه یک ضرورت است.

گفتنی است که وحدت در عرفان عنصری محوری است که می‌توان آن را جانمایه نگرش عرفانی قلمداد کرد. نقل است که ابوسعید ابوالخیر گفت: «عرفان (تصوف) دو چیز است: یکسو نگرستن و یکسان نگرستن» (محمد بن منور، ۱۳۶۶: ۴۳۴/۱). یکسونگری در نسبت با خدا تحلیل می‌شود. وقتی آدمی سراسر وجودش را به مقصدی واحد معطوف دارد، از آشفته‌گی و پریش حالی مصون می‌ماند؛ این همان وحدت باطنی است که از جمعیت خاطر و نگاه توحیدی سرچشمه گرفته است. در این سبک از زندگی، توجه قلب همواره به یک نقطه است و این جز مشی توحیدی نیست. از سوی دیگر، آدمی با یکسان نگرستن، همگان را آینه خدا می‌بیند و همه را به یک اندازه درخور مهربانی و احترام می‌داند. از آنجا که همه، از جمله خود، را آفریده خداوند متعال و بنده او می‌داند، احساس برتری بر دیگران ندارد، به آنان فخر

1. meaning

2. Batthyany, Alexander; Pninit Russo-Netzer

نمی فروشد و مشی خاشعانه‌ای در پیش می‌گیرد. ابوسعید ابوالخیر می‌گوید: «هر که در خلق به چشم خلق بنگرد، خصومتش با ایشان به درازا کشد و هر که بدیشان از چشم حق بنگرد، بدیشان می‌آساید» (همان). حاصل آنکه یکسونگری آدمی را از تشویش و پراکندگی برخاسته از توجه به کثرت‌ها به آرامش و سلامت ناشی از یگانگی خداوند سوق می‌دهد و یکسان‌نگری، با کنار نهادن همه تمایزات اعتباری، آدمیان را به صلح و سلامت اجتماعی درمی‌آورد.

### نتیجه

پایبندی به آموزه‌های معنوی، یا به تعبیری معنویت‌مداری در زندگی، مستلزم اتخاذ سبک و شیوه‌ای از زندگی است که کانونش رابطه ژرف آدمی با امر متعال یا مقدس است. این سبک از زندگی همچون الگوهایی از انتخاب‌های رفتاری با محوریت معنویت و جهت‌گیری ماورایی و متعال است و مانند عامل میانجی معنویت و سلامت معنوی عمل می‌کند.

پیوستگی عرفان و سلامت معنوی در طرحواره سبک زندگی معنوی به روشنی قابل تبیین است. این طرحواره با تأکید بر ارتباط با ابعاد عرفانی، اخلاقی، وجودی و سلامت معنوی نوعی از زندگی معنویت‌بخش و یکپارچه را رقم می‌زند. مواجهه آدمی با آموزه‌های معنوی به نوعی از هشیاری (یقظه) می‌انجامد که زمینه‌ساز تجربه یا تجاربی معنوی می‌شود و تداومش سبک زندگی معنوی را رقم می‌زند.

در این نگرش معنوی، شرط سلامتی آدمی وحدت است؛ چراکه نبود وحدت بیانگر نبود عوامل سازنده‌ای است که آدمی باید برای رشد و تحول شخصیت خویش به دست آورد. بنابراین هر لغزش در پایبندی به آموزه‌های معنوی، نیروهای دیگر آدمی را به بی‌نظمی و آشفتگی خواهد کشاند و سلامت معنوی و در نتیجه معنای زندگی او را به مخاطره خواهد افکند. به بیان دیگر، سرپیچی قوای روح از چارچوب‌های معنوی اختلالات و آشفتگی‌هایی را به بار می‌آورد که در نهایت زندگی را بی‌معنا می‌سازد.

در مقابل، پایبندی به این چارچوب‌ها به معنای التزام به ارزش‌های مطلق است که وحدت و تمامیت را به ارمغان می‌آورند. بر این اساس، بی‌معنایی زندگی حاصل برگزیدن ارزش‌هایی نسبی است که تاب و توان ارزش‌های مطلق را برای معنادار ساختن زندگی ندارند. سبک زندگی معنوی ارزش‌های مطلق و پایداری را عرضه می‌کند؛ از این رو چیزی تجملی نیست، بلکه یک ضرورت است.

## کتابنامه

## قرآن کریم.

۱. پارگامنت، کنت آی. (۱۴۰۲)، روان‌شناسی دین و مقابله با نامالایمات زندگی: نظریه، پژوهش، کاربست، ترجمه و یادداشت محمدتقی فعالی، امیر قربانی، قم: تیماس، چاپ سوم.
۲. رازی، قطب‌الدین محمد (۱۳۸۱)، *الاهیات من المحاکمات بین شرحی الاشارات*، تهران: میراث مکتوب.
۳. سی بولد، کوین (۱۴۰۰)، پژوهش‌هایی در عصب‌شناسی، روان‌شناسی و دین، تهران: نگارستان اندیشه.
۴. فعالی، محمدتقی (۱۳۹۶)، مبانی سبک زندگی اسلامی، قم: انتشارات مؤسسه فرهنگی هنری دین و معنویت آل یاسین.
۵. قاسانی، عبدالرزاق (۱۴۲۷ق)، شرح منازل السائرین، تصحیح محسن بیدارفر، قم: انتشارات بیدار.
۶. قیصری، محمد داوود (۱۳۷۰)، شرح مقدمه قیصری بر فصوص الحکم، تحقیق جلال‌الدین آشتیانی، تهران: امیر کبیر.
۷. لوین، جف (۱۴۰۰)، *الاهیات و پزشکی: واکاوی پیوند میان معنویت و درمان*، ترجمه امیر قربانی، قم: تیماس.
۸. محمد بن منور (۱۳۶۶)، *اسرار التوحید فی مقامات الشیخ ابی سعید*، تصحیح محمدرضا شفیعی کدکنی، تهران: انتشارات آگاه.
۹. هارتز، گری (۱۳۸۷)، *معنویت و سلامت روان*، ترجمه امیر کامگار و عیسی جعفری، تهران: نشر روان.
10. Batthyany, Alexander; Russo-Netzer, Pninit (2014), *Meaning in Positive and Existential Psychology*, Springer.
11. Butler, M.H.; Gardner, B.C.; Bird, M.H. (1998), "Not Just a time – out: Change dynamics of prayer for religious couples in conflict situations", *Family Process*, vol. 37 (4), P. 451–478.
12. Emmons, R.A.; Paloutzian, R.F. (2003), "The psychology of religion", *Annual Review of Psychology*, vol. 54 (1), P. 377–402.
13. Geels, A.; Belzen, J. (2003), "A vast domain and numerous perspectives: Introduction to the volume", In J. Belzen; A. Geels (Eds.), *Mysticism: A variety of psychological perspectives*, P. 7–15, Amsterdam: Rodopi.
14. Hood, R.W. Jr. (2001), *Dimensions of mystical experiences: Empirical studies and psychological links*, Amsterdam: Rodopi.
15. James, W. (1961), *The varieties of religious experience*, New York: Collier.
16. Koenig, H. G. (2001), *The healing power of faith: Science explores medicine's last great frontier*, Simon & Schuster.
17. Koenig, H. G.; King, D. E; Carson, V. B. (2012), *Handbook of religion and health (2nd ed.)*, Oxford University Press.
18. Longman. (1985), *Longman Dictionary of Contemporary English*, Longman.
19. McGinn, B. (1991), *The foundations of mysticism: Origins to the fifth century*, New York:

Crossroad.

20. Merton, T. (2008), *An introduction to Christian mysticism: Initiation into the monastic tradition* 3 (P. O'Connell, Ed.), Kalamazoo, MI: Cistercian Press.
21. Oxford (1989), *Oxford English Dictionary* (2nd ed.), Oxford University Press.
22. Oxford (1990), *The Concise Oxford Dictionary*, Oxford University Press.
23. Random House (1987), *Random House Dictionary of the English Language* (2nd ed.).
24. Snyder, C.; Rand, K. (2004), "Hopelessness and health", In *Encyclopedia of health and behavior*.
25. Tillich, P. (1963), *Christianity and the encounter of the world religions*, New York: Columbia University Press.
26. Vergote, A. (2003), "Plying between psychology and mysticism", In J. Belzen, & A. Geels (Eds.), *Mysticism: A variety of psychological perspectives*, P. 81-107, Amsterdam: Rodopi.
27. World Health Organisation (Health Education Unit) (1986), "Life-styles and Health", *Social Science in Medicine*, vol. 22, P. 117-124.
28. Zizioulas, J. (2006), *Communion and otherness: Further studies in personhood and the church*, (P. McPartlan, Ed.), London: T & T Clark.

## سبک زندگی مدرن، نگرش به حجاب و برخی باورهای اجتماعی بانوان باحجاب بالای ۱۸ سال شهر تهران

حبیب‌الله اسداللهی<sup>۱</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر سه مقوله اصلی «نگرش به حجاب»، «سبک زندگی مدرن» و «برخی باورهای اجتماعی و سیاسی» را در بین ۱۲۰۰ نفر از بانوان باحجاب مناطق ۲۲گانه شهر تهران بررسی کرده است. این تحقیق که در بهمن ماه ۱۴۰۲ با استفاده از روش پیمایش و پرسش‌نامه‌ای که محقق طراحی کرده، انجام شده است، تأثیر عوامل مختلف بر انتخاب حجاب را نشان می‌دهد. بر اساس داده‌ها، مهم‌ترین دلایل این بانوان انتخاب حجاب به ترتیب، احساس امنیت (۶۸٫۸ درصد)، محیط خانوادگی (۵۷٫۸ درصد)، مسائل شرعی و دینی (۵۷٫۸ درصد) و احساس شخصیت (۵۴٫۴ درصد) است. نتایج نشان می‌دهند که بسیاری از بانوان باحجاب در برابر پدیده کشف حجاب در ایران از احساس انفعال و ترس از کنشگری رنج می‌برند. در حالی که آنان از مزایای حجاب آگاه و از خطرات کشف حجاب نگران‌اند، به نظر می‌رسد که در انجام اقدام مؤثر برای مقابله با این پدیده احساس ناتوانی دارند. به طور خاص، ۷۶٫۳ درصد از بانوان معتقدند که «تذکر دادن به افرادی که کشف حجاب کرده‌اند باعث دعوا و درگیری می‌شود» و ۵۶ درصد نیز باور دارند که «تذکر دادن به خانم‌های کشف حجاب کرده بی‌فایده است». ۵۷٫۴ درصد از بانوان باحجاب اذعان دارند که بسیاری از رفتارهای مرتبط با سبک زندگی مدرن را نمی‌پذیرند و از آنها اجتناب می‌کنند. همچنین ۳۷٫۴ درصد از مشارکت‌کنندگان موافق ادامه مذاکره با امریکا هستند و ۳۱٫۹ درصد بر این باورند که حمایت از غزه باید ادامه یابد، حتی اگر به جنگ با اسرائیل منجر شود.

**کلیدواژه‌ها:** نگرش به حجاب، سبک زندگی مدرن، باورهای اجتماعی سیاسی، بانوان

باحجاب

10.22034/jl.2025.482150.1715

شناسه دیجیتال (DOI):

۱. دانشجوی دکتری گروه ارتباطات دانشکده فرهنگ علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه باقرالعلوم علیه السلام، قم، ایران.

## مقدمه

حجاب و پوشش بانوان ریشه در دین و فطرت انسانی دارد و یکی از هنجارهایی است که در طول تاریخ تاریخ در همه جوامع بشری بوده است؛ اما با ظهور عصر نوزایی و آغاز دین زدایی، تلاش غرب این بوده که این هنجار را نیز همچون دیگر اصول و مبانی دینی از جوامع بشری بزداید.

در ایران و با ظهور انقلاب اسلامی و اجرای احکام و قوانین مبتنی بر شریعت اسلام، روند کشف حجاب رضاخانی متوقف شد و حجاب و پوشش اسلامی دوباره به صحنه اجتماع بازگشت، اما در این ۴۵ سال تحت تأثیر نفوذ جریان مدرنیته، به خصوص از طریق رسانه های جمعی و فضای مجازی و اخیراً به دلیل برخی بحران های سیاسی مرتبط باحجاب، حاکمیت دوباره با مسئله کشف حجاب روبه رو شده است. علی رغم وضعیت موجود و تبلیغات همه جانبه رسانه ای مبلغ دنیای مدرن، جمعیت قابل توجهی از بانوان کشور همچنان به پوشش خود پایبندند و حضوری فعال در اجتماع دارند.

بر این اساس می توان گفت که بانوان باحجاب در زمان حاضر در سه عرصه «جامعه ایران»، «زیست فرهنگی مدرن» و «نظام جمهوری اسلامی» کنش اجتماعی، سیاسی و فرهنگی دارند. شناخت تیپ های مختلف بانوان باحجاب و تعامل آنان با این سه عرصه برای سیاست گذار فرهنگی و تبلیغی بسیار اهمیت دارد. این امر از آنجائیکه لازم است سیاست گذاران سیاسی، فرهنگی و تبلیغی شناختی صحیح و دقیق از این نیروهای اجتماعی و تحلیلی درست از رفتار آنان داشته باشند تا بتوانند در مواقع لزوم از قدرت حمایتی آنان استفاده کنند.

این مهم می تواند در برنامه ریزی های کوتاه مدت و بلندمدت، شناساندن گونه های مختلف مخاطبان باحجاب به مبلغان و نوع مواجهه تبلیغی با این اقشار یاری رسان مسئولان سازمان های تبلیغ دینی باشد. تحقیق حاضر برای برطرف کردن این نیازها، نگرش های بانوان باحجاب و نوع ارتباط آنان با عرصه های مختلفی که پیش رو دارند را بررسی کرده است. سؤال اصلی این تحقیق این است: زیست فرهنگی، اجتماعی و سیاسی بانوان باحجاب در ایران امروز چگونه است؟ در ضمن سؤال اصلی به این سؤالات نیز پاسخ می دهد:

۱. آیا بین دلایل انتخاب حجاب بانوان محجبه و نوع نگرش آنان به حجاب تفاوت

معنادار وجود دارد؟

۲. آیا بین دلایل انتخاب حجاب بانوان محجبه و نوع سبک زندگی آنان تفاوت معنادار

وجود دارد؟

۳. آیا بین نوع نگرش بانوان محجبه به حجاب و دیدگاه آنان درباره مسائل داخلی و خارجی کشور تفاوت معنادار وجود دارد؟

۴. آیا بین نوع سبک زندگی بانوان محجبه و دیدگاه آنان درباره مسائل داخلی و خارجی کشور تفاوت معنادار وجود دارد؟

۵. آیا بین نوع سبک زندگی بانوان محجبه و نگرش آنان به حجاب تفاوت معنادار وجود دارد؟

### ۱) پیشینه تحقیق

در سال‌های اخیر پژوهش‌ها و پیمایش‌هایی درباره حجاب و سبک زندگی انجام شده است. درباره دلایل انتخاب حجاب و نگرش به حجاب می‌توان به مقالات و پژوهش‌های زیر-به ترتیب زمانی و مرتبط با موضوع پژوهش- می‌توان اشاره کرد:

۱. فاضل‌الیاسی (۱۳۹۱)، پایان‌نامه «تحلیل معانی و دلالت‌های پوشش نزد زنان طبقه متوسط (مطالعه زنان ۱۵ تا ۳۰ ساله شهر کرمانشاه)»، دانشگاه کردستان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، کارشناسی ارشد. محقق با روش کیفی و نظریه مبنایی، ضمن مصاحبه با ۳۰ تن از زنان کرمانشاهی، کارکردهای پوشش برای زنان و دلالت‌های پوششی نزد آنان را بررسی کرده است. الیاسی بر عامل ایجاد امنیت اجتماعی و بر حذر بودن از آسیب‌ها تأکید می‌کند. وی همچنین به وجوه مطالعات فرهنگی پوشش، زیبایی، تمایز طبقاتی و همچنین دوگانگی و ابهام سوژه‌ها، درک فردی از پوشش و فشار هنجاری گروه‌های مرجع اشاره می‌کند.

۲. محمود شارع‌پور و همکاران (آذر ۱۳۹۲)، «تحلیل جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر گرایش به حجاب (مطالعه موردی: دانشجویان دختر دانشگاه مازندران)»، فصلنامه تحقیقات فرهنگی ایران، دوره ۵، شماره ۳، صفحات ۱ تا ۲۹. جامعه آماری این تحقیق را دانشجویان دختر مشغول به تحصیل در دانشگاه مازندران تشکیل می‌دهند. پرسش‌نامه محقق ساخته با پایایی ۰/۷۴ به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای در اختیار ۵۶۰ نفر از آنان قرار گرفت. نتایج تحلیل مسیر و رگرسیون چندمتغیره نشان داد که مهم‌ترین متغیر مؤثر بر گرایش به حجاب، گرایش به فمینیسم بوده است. دیگر متغیرهای مؤثر به ترتیب عبارت‌اند از: عوامل محرک اجتماعی، پایگاه اقتصادی - اجتماعی، سبک زندگی و محل سکونت. مدل تحلیلی تنها ۳۳ درصد عوامل مؤثر بر حجاب را تبیین کرده است. در ضمن، گرایش به حجاب و فمینیسم، یعنی دو گرایش متعارض، در حد متوسط به بالا و تا حد قوی در بین جامعه آماری مشاهده شده است.

۳. غلامرضا خوش فر و همکاران (بهار ۱۳۹۴)، «بررسی عوامل مؤثر بر گرایش به حجاب و راهکارهای ارتقای آن (مطالعه موردی: شهر گرگان)»، فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی - فرهنگی، شماره ۴، صفحات ۴۳ تا ۷۴. مقاله درباره میزان گرایش به حجاب در میان شهروندان گرگان و عوامل مؤثر بر آن است. جامعه آماری این مقاله ۶۲۶ شهروند گرگانی هستند که با نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. عوامل فرهنگی، اجتماعی، خانوادگی، فردی و اقتصادی، به ترتیب اهمیت، رابطه معنادار با گرایش به حجاب دارند؛ صداقت و سن رابطه مثبت دارند و مصرف رسانه‌ای و درآمد رابطه منفی. متغیرهای زمینه‌ای اعتماد، طبقه اجتماعی و تحصیلات ارتباط معناداری با گرایش به حجاب ندارند.

۴. غلامرضا اورعی و همکاران (زمستان ۱۳۹۷) «نگرش و موضع زنان و دختران مشهدی به حجاب»، مطالعات فرهنگ - ارتباطات، سال نوزدهم، شماره ۴۴، صفحات ۲۲۹ تا ۲۵۳. در این پژوهش با ۲۹ خانم کم حجاب مشهدی مصاحبه شده و پس از فرایند کدگذاری، بر اساس میزان رعایت حجاب شرعی و همچنین نگرش آنان به حجاب، دو تیپ به دست آمده، سپس دلایل زنان برای کم حجابی کشف شده است. زنان کم حجاب مشهدی در یک فرایند تشدیدشونده از تأثیرات اجتماعی و کم اهمیت شدن حجاب در ذهن آنان، حجاب خود را به شکل ناقص رعایت می‌کردند. بیشتر آنان حجاب را فاقد کارکردهای اجتماعی و فردی می‌دانستند. از طرف دیگر، تلقی آنان این بود که جامعه به سمت کم حجابی می‌رود؛ از این رو برای هم‌رنگ شدن با جامعه چنین عمل می‌کردند.

۵. بهرام نیک‌بخش و همکاران (بهار ۱۳۹۸)، «تحلیل جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر گرایش به حجاب (مطالعه موردی: لالی)»، فصلنامه زن و جامعه، سال دهم، شماره نخست، صفحات ۳۶۲ تا ۳۸۸. این پژوهش با رویکرد پیمایشی و بر اساس نظریات گزینش عقلانی، برچسب‌زنی‌های ناسنجیده، یادگیری کج‌روی و خرده‌فرهنگ‌ها صورت گرفته است. نمونه آماری آن ۸۹۹ نفر از زنان ۱۳ تا ۸۳ ساله مقیم شهرستان لالی است که به شکل غیر احتمالی و با روش هدفمند گزینش شده‌اند. بر اساس این تحقیق، بین شغل، میزان دینداری، تربیت خانواده و سن با نگرش به حجاب رابطه مثبت، مستقیم و معنادار وجود دارد.

درباره سبک زندگی و ارتباط آن با نوع پوشش نیز می‌توان به مقالات زیر اشاره کرد:

۱. حمیدی و فرجی (۱۳۸۷)، «سبک زندگی و پوشش زنان در تهران»، تحقیقات فرهنگی ایران، شماره ۱. پژوهشگران ضمن مصاحبه با چهل نفر از زنان تهران به دنبال نوع پوشش‌های

بانوان و منطق آن بوده‌اند. تمرکز پژوهشگران بیشتر بر سبک زندگی بوده است و از این روال ادبیات تمایز بوردیو و مفاهیم مربوط به مصرف در وبلن یاری گرفته‌اند. پژوهشگران ضمن انجام مصاحبه کیفی، انواع معانی زنان از پوشش را ذیل سنخ‌های حجاب به مثابه تکلیف، حجاب به مثابه ایدئولوژی، حجاب سنتی، حجاب زیبایی‌شناختی و حجاب بازاندیشانه دسته‌بندی کرده‌اند. این پژوهش پوشش‌های غیردینی را نیز ذیل چهار سنخ دیگر تیپ‌بندی و رابطه سرمایه اقتصادی و فرهنگی هر قشر را با سنخ پوشش آن گروه بررسی کرده است. پژوهشگران نتیجه گرفته‌اند که حجاب از کارکرد سنتی خود خارج و حامل معانی متعددی، از جمله تعریف هویت و ایجاد تمایز، شده است. آنان در این تغییر وسیع سبک زندگی، دو نوع سبک رفتاری متفاوت را تشخیص داده‌اند؛ یکی سبک زندگی مبتنی بر خلق هویت و دیگری سبک زندگی مبتنی بر تمایز. دسته اول بیشتر بر اساس تغییر در سرمایه فرهنگی، مانند تحصیلات، دست به بازاندیشی و تعدیل نمادهای پوششی خود می‌زند، در حالی که دسته دوم بیشتر بر اساس سرمایه اقتصادی بالاتر خود، تمایز طبقاتی ایجاد می‌کند.

۲. بیژن خواجه‌نوری و همکاران (۱۳۹۱)، «گرایش به حجاب و سبک‌های متفاوت زندگی (مطالعه موردی: زنان شهر شیراز)»، نشریه جامعه‌شناسی کاربردی، دوره ۲۳، شماره ۳، صفحات ۱۴۱ تا ۱۶۶. این تحقیق با استفاده از روش پیمایشی ۵۰۸ نفر از زنان و دختران بین ۱۵ تا ۶۴ ساله شیرازی را برگزیده و با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای با آنان مصاحبه کرده است. نتایج تحقیق بیانگر رابطه معنا‌دار مثبت میان هویت مذهبی و سبک زندگی مذهبی است. همچنین متغیرهای تصور از بدن، مدیریت بدن، فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، فعالیت‌های ورزشی - موسیقایی مدرن، سبک مشارکتی جدید و سبک‌های فراغتی جدید رابطه منفی با گرایش به حجاب داشته‌اند.

پژوهش‌های بالا دلایل گرایش بانوان به حجاب را به طور کلی بررسی کرده‌اند و اختصاصی به بانوان باحجاب با تعریف شرعی و عرفی آن ندارند؛ از این رو کسانی که حدی از پوشش را دارند نیز در جامعه آماری آنها وجود دارند. ارتباط حجاب و سبک زندگی نیز به بانوان باحجاب اختصاص ندارد، بلکه تحقیق حمیدی و فرجی فقط به دنبال توصیف وضعیت نوع پوشش و سبک زندگی است. بنابراین پژوهش حاضر از چند وجه نوآوری دارد: بررسی اختصاصی نگرش بانوان باحجاب و دلایل انتخاب حجاب آنان، بررسی سبک زندگی بانوان باحجاب و نوع ارتباط آن با نگرش به حجاب و بررسی دیدگاه زنان باحجاب به مسائل داخلی و خارجی نظام

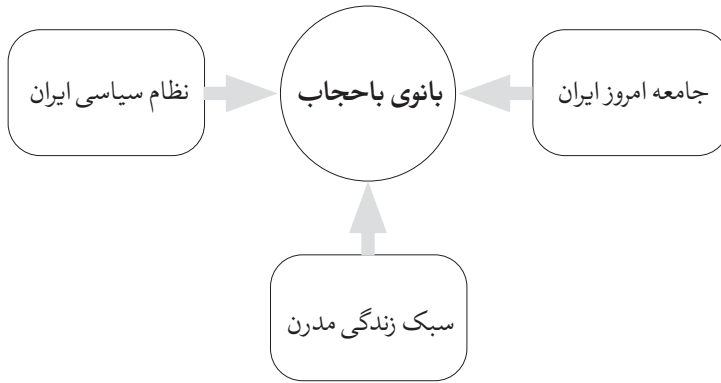
سیاسی ایران. در تحقیق های مشابه، این سه گانه اختصاصی درباره دیدگاه بانوان باحجاب کار نشده است. پژوهش حاضر با روش کیفی و با تکنیک مصاحبه انجام شده است.

## ۲) چارچوب مفهومی

### الف) مدل مفهومی پژوهش

انتخاب حجاب و پوشش اسلامی در حقیقت کنش اجتماعی، فرهنگی و سیاسی یک بانوی ایرانی است. حجاب در اجتماع و در ارتباط با دیگران معنای اصلی خود را پیدا می کند؛ بنابراین کنشی اجتماعی است. همچنین چون یکی از نمادهای فرهنگ دینی است که بار معنایی خاصی دارد و با زیست فرهنگی و سبک زندگی متضاد با اصول و مبانی فرهنگ های غیردینی و سکولار ارتباط دارد، کنشی فرهنگی است. علاوه بر این، از آنجا که یکی از اصول مورد تأکید نظام جمهوری اسلامی است، رنگ و بوی سیاسی نیز می گیرد. نتیجه آنکه برای شناخت بانوان باحجاب لازم است ارتباط بانوان باحجاب در برخی از مهم ترین شاخص های ابعاد اجتماعی، زیست فرهنگی و نظام جمهوری اسلامی بررسی شود.

در بُعد اجتماعی، یعنی نسبت فرد با جامعه ایران، «دیدگاه بانوان باحجاب درباره حجاب و دیگر بانوان باحجاب»، «دلایل انتخاب حجاب» و «نگرش آنان (احساس، شناخت و رفتار) به خانم های کشف حجاب کرده» بررسی شده است. در بُعد زیست فرهنگی، نسبت بانوی باحجاب با سبک زندگی مدرن مطالعه شده است. در این قسمت همراهی یا عدم همراهی بینشی و کنشی بانوان باحجاب با ابعاد و نشانه های مدرنیته بررسی شده است. در بُعد سیاسی نیز بانوی باحجاب با نظام جمهوری اسلامی مواجه است که عموم او را مدافع انقلاب می شناسند. تشابه ایدئولوژیک بانوان باحجاب با نظام جمهوری اسلامی باعث شده انتظار این باشد که این نیروهای اجتماعی کاملاً با نظام همسو باشند و در مواقع حساس کنشی فعالانه به نفع نظام داشته باشند. این در حالی است که نسبت این نیروها با حکومت دستخوش تغییرات تاریخی است و تکثر نیروهای مذهبی نیز سبب شده دو طرف استراتژی های متفاوتی را برگزینند. در این حوزه دیدگاه زنان باحجاب درباره برخی مسائل داخلی و خارجی نظام مطالعه شده است.



### ب) مفاهیم اصلی

تعریف و شناخت مفاهیم اصلی این پژوهش به روشن شدن بحث و موضع پژوهشگران کمک می‌کند.

#### یک) حجاب و پوشش

آن بخش از احکام پوشش که حالت محوری دارد و مهم‌ترین بخش این احکام محسوب می‌شود، پوششی است که لازم است زن مسلمان از مردان نامحرم داشته باشد. بخش‌هایی از بدن زن که به نظر اغلب علما لازم نیست پوششی داشته باشد، همان وجه و کفین است که اسلام به دلیل نیاز زن به فعالیت اجتماعی و برای تسهیل این فعالیت‌ها پوشش این اعضا را لازم ندانسته است. لازم به ذکر است که از نظر فقهای مسلمان این اعضا در صورتی می‌توانند پوشش نداشته باشد که زینتی نداشته باشد (مثال: دست لاک نداشته باشد یا در صورت آرایشی مشاهده نشود). در مورد داشتن زینت‌آلاتی مانند دستبند، حلقه ازدواج، انگشتر و... نظر علما متفاوت است؛ اما اکثراً قائل به لزوم پوشش این زینت‌آلات از دید نامحرم‌ان هستند. نکته دیگر در مورد پوشش اینک اکثر مراجع نظرشان بر این است که زن نباید لباسی بپوشد که مورد توجه نامحرم‌ان قرار گیرد و لباس به‌گونه‌ای باید باشد که بدن نما نباشد (سازمان تبلیغات اسلامی، ۱۳۹۰: ۴۳).

ملاک باحجاب بودن در این پژوهش همان حجاب عرفی، یعنی پنهان بودن موی سر، است، هرچند لباس شخص بدن نما باشد یا آرایش داشته باشد.

## دو) سبک زندگی مدرن

سبک زندگی مجموعه‌ای کم‌وبیش جامع از عملکردها است که فرد آنها را به کار می‌گیرد چون نه تنها نیازهای جاری او را برآورده می‌سازند، بلکه روایت خاصی را هم که وی برای هویت شخصی خود برگزیده است در برابر دیگران مجسم می‌سازند (گیدنز، ۱۳۸۵: ۱۲۰).

سبک زندگی بخشی از زندگی است که در عمل تحقق می‌یابد و دربردارنده طیف کامل فعالیت‌هایی است که افراد در زندگی روزمره انجام می‌دهند؛ بنابراین طیف فعالیت‌های مختلف افراد در هر عرصه از زندگی می‌تواند سازنده سبک زندگی آنان در آن عرصه باشد. بر این اساس، سبک زندگی مدرن همان کارهایی است که به شیوه مدرن طبقه‌بندی شده و حاصل ادراکات خاص و تجسم یافته ترجیحات افراد برای استفاده از عناصر مدرن در زندگی است. در این سبک، انتخاب روش الگوها، طرز برخورد و روابط اجتماعی مبتنی بر عناصر زندگی مدرن است.

فاضلی با مروری بر نظریه‌های سبک زندگی معتقد است پژوهشگران مختلف برای سنجش سبک‌های زندگی شاخص‌های متنوعی به کار برده‌اند. وی این شاخص‌ها را به شرح زیر طبقه‌بندی کرده است: ۱. مصرف فرهنگی؛ ۲. فعالیت‌های فراغتی؛ ۳. شاخص‌های پراکنده که شامل مدیریت بدن، الگوهای خرید، نام‌گذاری کودکان، رفتار خانوادگی و الگوی مصرف غذا می‌شود (فاضلی، ۱۳۸۲: ۱۲۸).

در پژوهش حاضر نیز با توجه پیشینه پژوهش و تحقیقات صورت‌گرفته و اصول مدرنیته، دو نوع شاخص اندیشه‌ای و رفتاری تعیین شد؛ شاخص بازاندیشی زنان محجبه درباره گزاره‌های دینی شاخص فرعی حوزه اندیشه شد و ترجیحات بدن، ترجیحات مصرف رسانه‌ای و فعالیت‌های فراغتی شاخص‌های فرعی حوزه رفتاری شدند.

### سه) نگرش

نگرش عبارت است از بینش، نظر و طرز تلقی. نگرش یک روش نسبتاً ثابت در فکر، آگاهی، احساس و رفتار با نیرومندی و درجه ارزشیابی متفاوت نسبت به افراد، گروه‌ها، موضوع‌های اجتماعی یا قدری وسیع‌تر، هرگونه حادثه‌ای در محیط فرد (آذربایجانی و دیگران، ۱۳۸۲: ۱۳۶).

گاهی این ارزشیابی دوسوگرایانه است، به این معنا که مبتنی بر باورهای ضد و نقیض هستند؛ یعنی ما موضوع نگرش را هم مثبت و هم منفی ارزیابی می‌کنیم. چنین نگرش‌هایی کمتر احتمال دارد که بتوانند رفتار را به صورتی باثبات پیش‌بینی کنند (بارون، ۱۳۸۳: ۱۹۶).

عناصر نگرش عبارت‌اند از افکار و عقاید، احساسات یا عواطف و تمایلات رفتاری. عنصر شناختی شامل باورهای شخص درباره یک شیء یا اندیشه است. عنصر احساسی یا عاطفی آن است که معمولاً نوعی احساس عاطفی با باورهای ما پیوند دارد. تمایل به رفتار نیز به آمادگی برای پاسخ‌گویی به شیوه‌ای خاص اطلاق می‌شود.

### ۳) ابعاد پژوهش

هر کدام از ابعاد بیان شده در مدل نظری پژوهش، شاخص‌های اصلی و فرعی مختلفی هستند که تبیینشان برای رسیدن به اهداف پژوهش و عملیاتی‌سازی مفاهیم لازم است. در جدول زیر ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های هر یک از ساحت‌های بیان شده آمده است:

ابعاد	شاخص اصلی
ساحت اجتماعی (جامعه ایران)	چرایی انتخاب حجاب
	نگرش به بانوان کشف حجاب کرده
	دریافت از حجاب
زیست مدرن	اوقات فراغت
	مدیریت بدن
	ترجیحات رسانه‌ای
	ترجیحات پوشش
ساحت سیاسی (نظام جمهوری اسلامی)	دیدگاه درباره ریشه مشکلات کشور
	دیدگاه درباره ارتباط با امریکا

#### ۴) فرضیه‌ها

۱. بین دلایل بانوان محجبه برای انتخاب حجاب و نوع نگرش آنان به حجاب تفاوت معنادار وجود دارد.
۲. بین دلایل بانوان محجبه برای انتخاب حجاب و نوع سبک زندگی تفاوت معنادار وجود دارد.
۳. بین نوع نگرش بانوان محجبه به حجاب و دیدگاهشان درباره مسائل داخلی و خارجی کشور تفاوت معنادار وجود دارد.
۴. بین نوع سبک زندگی بانوان محجبه و دیدگاهشان درباره مسائل داخلی و خارجی کشور تفاوت معنادار وجود دارد.
۵. بین نوع سبک زندگی بانوان محجبه و نگرش آنان به حجاب تفاوت معنادار وجود دارد.

#### ۵) روش تحقیق

این تحقیق با روش پیمایش انجام شده است. جامعه آماری این طرح بانوان باحجاب مناطق ۲۲گانه شهر تهران است. حجم نمونه آماری ۱۲۰۰ نفر است که به صورت خوشه‌ای و تصادفی انتخاب شده‌اند. جدول زیر تعداد نمونه در مناطق مختلف شهر را نشان می‌دهد. داده‌های مورد نیاز با بهره‌گیری از پرسش نامه محقق ساخته گردآوری شدند.

منطقه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰	۲۱	۲۲
فراوانی	۴۴	۶۲	۵۶	۵۵	۶۲	۳۳	۶۳	۶۳	۲۱	۷۶	۶۲	۶۲	۵۸	۵۹	۷۰	۸۳	۷۶	۶۳	۴۵	۴۷	۲۰	۲۱

میزان پایایی و اعتبار یک تحقیق به میزان دقت شاخص‌ها و معیارهایی است که برای سنجش پدیده مورد نظر تهیه شده‌اند. منظور از پایایی یک سؤال، دستیابی به پاسخ‌های یکسان در زمان‌های متفاوت است. اعتبار نیز به معنای مناسب بودن سنجه برای موضوع است؛ «در واقع، اعتبار یا فقدان اعتبار به خود سنجه مربوط نمی‌گردد، بلکه به کاربرد آن برای موضوع مورد بررسی برمی‌گردد» (دواس، ۱۴۰۲: ۶۳). در تحقیق حاضر برای آزمون پایایی و اعتبار و انتخاب بهترین گویه‌ها از شیوه تحلیل گویه استفاده شده است. در این زمینه برای آزمون مربوط به تک بعدی بودن مقیاس از تحلیل عامل و برای آزمون پایایی نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده کرده‌ایم؛ «آلفا رایج‌ترین روش اندازه‌گیری ضریب پایایی است» (همان: ۲۵۲).

شاخص	تعداد سؤال	میزان آلفا	آزمون پایایی KMO	سطح معناداری
دلایل انتخاب حجاب	۸	۰/۷۳۹	۰/۷۸۰	۰/۰۰۰
نگرش به حجاب و کشف حجاب	۲۳	۰/۷۱۴	۰/۸۴۵	۰/۰۰۰
سبک زندگی مدرن	۱۹	۰/۷۲۹	۰/۷۹۶	۰/۰۰۰
دیدگاه درباره مسائل داخلی و خارجی کشور	۷	۰/۶۰۳	۰/۵۷۴	۰/۰۰۰

## ۶) نتایج تحقیق

### الف) سیمای پاسخگویان

• وضعیت تأهل پاسخگویان، به ترتیب فراوانی، چنین است: ۲۸٫۲ درصد مجرد، ۶۵٫۹ درصد متأهل، ۳ درصد طلاق گرفته و ۲٫۹ درصد همسر از دست داده.

• سن پاسخگویان، به ترتیب فراوانی، چنین است: ۳۳٫۲ درصد ۳۳ تا ۴۲ سال (دهه ۶۰)، ۲۱٫۸ درصد ۲۳ تا ۳۲ سال (دهه ۷۰)، ۲۱٫۳ درصد ۴۳ تا ۵۲ سال (دهه ۵۰)، ۱۱٫۶ درصد ۱۸ تا ۲۲ سال (دهه ۸۰)، ۹ درصد ۵۳ تا ۶۲ سال (دهه ۴۰)، ۲٫۸ درصد ۶۳ تا ۷۲ سال (دهه ۳۰) و ۰٫۳ درصد ۷۳ تا ۸۲ سال (دهه ۲۰).

• تحصیلات پاسخگویان، به ترتیب فراوانی، چنین است: ۳۱٫۵ درصد کارشناسی، ۳۰٫۵ درصد دیپلم، ۱۴٫۲ درصد زیر دیپلم، ۱۰٫۸ درصد فوق دیپلم، ۱۰٫۲ درصد کارشناسی ارشد، ۲٫۶ درصد دکتری و ۰٫۲ درصد حوزوی.

• شغل پاسخگویان، به ترتیب فراوانی، چنین است: ۴۲٫۴ درصد خانه دار، ۱۹٫۹ درصد شغل آزاد، ۱۲٫۷ درصد کارمند دولتی، ۱۱٫۸ درصد کارمند بخش خصوصی، ۱۰٫۹ درصد دانشجو، ۱ درصد بازنشسته، ۱ درصد بیکار، ۰٫۳ درصد معلم.

تبیین: ۵۲٫۲ درصد بانوان با حجاب دارای تحصیلات دانشگاهی و ۵۶٫۳ درصد شاغل، دانشجو یا بازنشسته هستند. این یعنی بیش از نیمی از بانوان محجبه، با وجود گذار از دو پدیده دانشگاه و اشتغال که وجوه اساسی زیست مدرن زنانه اند، کاملاً به حجاب خود پایبند بوده اند. این پدیده اجتماعی پیش از انقلاب اسلامی نادر بود و زنان تحصیل کرده یا شاغل با پوشش مانتو و روسری و عینک های آفتابی با قاب های کائوچویی درشت شناخته می شدند (امینی، ۱۴۰۲: ۳۰-۴۰)، اما امروزه توسعه و عمق یافته و در گستره ای بزرگ به پایتخت رسیده است.

شایسته توجه است که ۴۱٫۹ درصد از بانوان با حجاب چادری هستند که ۵۶٫۸ درصد آنان دارای تحصیلات دانشگاهی و ۵۱٫۴ درصدشان شاغل یا بازنشسته‌اند. این ویژگی‌ها نه توصیفی است از زن سنتی و نه توصیفی از زن مدرن. این نوع زیست زنانه پدیده‌ای زاینده نهضت اسلامی ایران معاصر است که در عین حفظ مستحکم ارزش‌های اسلامی، توانسته مزیت‌های ادعایی دنیای مدرن را در پدیده پرمؤلفه و پیچیده‌ای به نام «زندگی» با خود همراه کند.

- بیشتر پاسخگویان (۷۲٫۴) وضعیت اقتصادی خود را در حد متوسط می‌دانند. دیگر پاسخگویان وضعیت اقتصادی خود را، به ترتیب، ۱۴٫۶ درصد در حد پایین، ۷٫۵ درصد در حد بالا، ۴٫۸ درصد در حد خیلی پایین و ۰٫۷ درصد در حد خیلی بالا گزارش کرده‌اند.
- مدرک تحصیلی همسران پاسخگویان، به ترتیب فراوانی، چنین است: ۲۷٫۸ درصد دیپلم، ۲۶٫۵ درصد کارشناسی، ۱۴٫۹ درصد زیر دیپلم، ۱۰٫۹ درصد کارشناسی ارشد، ۱۰٫۱ درصد فوق دیپلم، ۴٫۳ درصد دکتری و ۰٫۴ درصد حوزوی. ۴٫۹ درصد از بانوان متأهل نیز مدرک تحصیلی همسر خود را ابراز نکرده‌اند.
- شغل همسران پاسخگویان، به ترتیب فراوانی، چنین است: ۴۳٫۷ درصد شغل آزاد، ۲۴٫۵ درصد کارمند دولتی، ۱۴ درصد کارمند بخش خصوصی، ۴٫۹ کارگر، ۴٫۷ درصد بازنشسته، ۱٫۴ درصد بیکار، ۰٫۳ درصد روحانی، ۰٫۱ درصد دانشجوی. ۶٫۴ درصد از بانوان متأهل نیز شغل همسر خود را بیان نکرده‌اند.
- ۴۷٫۸ درصد پاسخگویان بانوان مانتویی هستند. بانوان چادری (۴۱٫۹ درصد) و بانوان با پوشش عبا (۰٫۳ درصد) در رتبه‌های بعدی قرار دارند.
- ۷۹٫۶ درصد پاسخگویان اعلام کرده‌اند که مادرشان نیز مانند آنان محجبه است. ۷ درصد اعلام کرده‌اند که مادرشان مانند ایشان محجبه نیست. ۱۳٫۴ درصد از پاسخگویان مادر ندارند.
- ۵۴٫۳ درصد پاسخگویان اعلام کرده‌اند که خواهر یا خواهرانشان مانند آنان محجبه‌اند. ۱۵٫۹ درصد اعلام کرده‌اند که خواهر یا خواهرانشان مانند ایشان محجبه نیستند. ۲۱٫۷ درصد هم گفته‌اند که خواهر ندارند. همچنین ۸٫۲ درصد اعلام کرده‌اند که خواهرانشان پوشش‌های متفاوت دارند، برخی محجبه‌اند و برخی غیر محجبه.

**تیین:** ۷ درصد از بانوان محجبه بیان کرده‌اند که مادرشان محجبه نیست. این پیشروی ارزنده‌ای است که سمت و سوی بهره‌مندی از سرمایه‌گذاری‌های فرهنگی مان را به وضوح نشان می‌دهد. حجاب این طیف زاینده فضای خانواده‌شان نیست و نهادهای اجتماعی و زیست

عمومی در جمهوری اسلامی این فضای زیست را برای آنان فراهم کرده‌اند. با وجود این، ۲۴٫۱ درصد نیز اذعان کرده‌اند که خواهر غیر محجبه دارند و با لحاظ اینکه بخشی از ایشان مادران محجبه دارند، قسمتی از این درصد را می‌توان نتیجه پیشرفت تهاجم فرهنگی دانست.

• ۵۰٫۳ درصد پاسخگویان هیچ‌گونه عمل زیبایی نداشته‌اند. ۲۴٫۶ درصد تتوی ابرو، ۱۵٫۷ درصد عمل بینی و ۹٫۳ درصد کاشت ناخن داشته‌اند. میزان کاشت ناخن در بین مانتویی‌ها ۱۱٫۷ درصد و در بین چادری‌ها ۲٫۶ درصد است. همچنین عمل بینی در بین مانتویی‌ها ۱۶ درصد و در بین چادری‌ها ۱۰٫۷ درصد است.

تبیین: این توصیف به این معنا است که ۱۰ تا ۱۵ درصد از بانوان باحجاب با فشار هنجاری عمل‌های زیبایی در جامعه زنان همراهی کرده‌اند. شاید در نگاه اول درصد کمی به نظر بیاید، اما نشان‌دهنده یک اتفاق دارای امکان توسعه است. ورود این پدیده به زیست این قشر از زنان در ساخت گونه‌ای از زیست مذهبی - که به دنبال بهره بردن از هنجاری‌های زیبایی عمومی است - تأثیر دارد. تحقق چنین زیست‌های دوگانه‌ای منطق «امکان» و «گزینه» را برای زیست اجتماعی بانوان محجبه فراهم می‌سازد. وجود چنین گزینه‌ای زمینه شکل‌گیری یک بلوک ۱۰ تا ۱۵ درصدی را فراهم کرده است.

#### ب) دلایل انتخاب حجاب

اصلاً	خیلی کم	کم	زیاد	خیلی زیاد	دلایل انتخاب حجاب
۱۲٫۶	۱۰٫۷	۱۹	۳۱٫۴	۲۶٫۳	فضا و محیط خانوادگی
۲۸٫۴	۱۳	۲۲٫۳	۲۲٫۳	۱۴	قانونی بودن حجاب
۳۲٫۱	۱۶٫۵	۲۳٫۵	۱۹٫۳	۸٫۶	فضای دوستان
۱۵٫۷	۹٫۷	۱۶٫۹	۲۹٫۳	۲۸٫۵	شرعی بودن حجاب
۲۷٫۹	۱۳٫۸	۲۳٫۱	۲۳٫۵	۱۱٫۸	محیط زندگی مانند محله، مجتمع مسکونی و...
۱۲٫۵	۶٫۳	۱۲٫۴	۲۹٫۵	۳۹٫۳	احساس امنیت
۵۸٫۲	۱۳	۱۵٫۶	۸٫۹	۴٫۳	برای متفاوت بودن و دیده شدن
۲۴٫۱	۹٫۱	۱۲٫۳	۲۶٫۳	۲۸٫۲	احساس شخصیت

۶۸٫۸ درصد بانوان محجبه احساس امنیت را در انتخاب حجاب خود (در حد زیاد و خیلی زیاد) مؤثر می دانند. تأثیر (در حد زیاد و خیلی زیاد) فضای و محیط خانوادگی (۵۷٫۸ درصد)، شرعی بودن حجاب (۵۷٫۸ درصد)، احساس شخصیت (۵۴٫۴ درصد)، قانونی بودن حجاب (۳۶٫۳ درصد)، محیط زندگی (۳۵٫۲ درصد)، فضای دوستان (۲۷٫۹ درصد) و برای متفاوت بودن و دیده شدن (۱۳٫۲ درصد) در رتبه های بعدی قرار دارد. این داده ها نشان می دهند که در جامعه ایرانی هنوز مسائل امنیت، خانواده، دین و شخصیت اهمیت بسیاری دارند.

### ج) نگرش به حجاب

گویه ها	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم
برای خانم های کشف حجاب کرده احساس دلسوزی دارم.	۷٫۶	۲۸	۱۱٫۷	۳۳٫۸	۱۸٫۹
کشف حجاب خطری جدی برای خانواده ایرانی است.	۲۱٫۸	۳۷٫۹	۴٫۳	۲۱٫۹	۱۴
تذکر دادن به خانم های کشف حجاب کرده دخالت در حریم خصوصی آنان است.	۲۲٫۳	۳۷٫۶	۴٫۸	۲۶٫۷	۸٫۸
خانم ها را نباید به رعایت حجاب واداشت.	۲۲٫۴	۴۵٫۸	۴٫۳	۲۰٫۵	۷
نمی توان جلوی افزایش کشف حجاب را گرفت.	۱۷٫۳	۳۶	۴٫۲	۳۲٫۳	۱۰٫۳
خانم های کشف حجاب کرده بی بندوبار هستند.	۳٫۶	۱۱٫۳	۳٫۹	۴۹٫۶	۳۱٫۶
تذکر دادن به خانم های کشف حجاب کرده باعث درگیری و دعوا می شود.	۲۳٫۳	۵۳	۳٫۷	۱۵٫۹	۴٫۲
وظیفه دولت است که جلوی کشف حجاب خانم ها را بگیرد.	۱۱	۳۳٫۷	۶٫۱	۳۰٫۲	۱۹٫۱
خانم های کشف حجاب کرده محیط های مختلف جامعه را ناسالم می کنند.	۹٫۹	۳۶٫۳	۴٫۸	۲۷٫۴	۲۱٫۵
تذکر دادن به خانم های کشف حجاب کرده بی فایده است.	۱۴٫۲	۴۱٫۸	۴٫۵	۲۸٫۹	۱۰٫۷

گویه‌ها	کاملاً موافقم	کاملاً مخالفم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم
از خانم‌های کشف حجاب کرده متنفرم.	۳,۹	۱۰,۷	۲,۸	۵۰,۱	۳۲,۵	
وظیفه شرعی ما است که به کشف حجاب بی‌اعتنا نباشیم.	۱۱,۶	۴۴,۹	۶,۳	۲۱,۳	۱۵,۹	
خانم‌های کشف حجاب کرده تحصیلات بالاتری دارند.	۳,۱	۷,۹	۵,۷	۵۳,۹	۲۹,۴	
معمولاً خانم‌های کشف حجاب کرده حس بدی به خانم‌های باحجاب دارند.	۷,۱	۳۵,۸	۷,۷	۳۱,۸	۱۷,۸	
خانم‌های کشف حجاب کرده شاداب‌ترند.	۵,۷	۱۴,۸	۵,۶	۵۰,۵	۲۳,۵	
در تهران تعداد خانم‌های کشف حجاب کرده بیشتر از خانم‌های باحجاب است.	۱۱,۴	۳۲,۱	۷,۴	۳۵,۲	۱۳,۹	
خانم‌های کشف حجاب کرده به موقعیت‌های اجتماعی بهتری می‌رسند.	۴,۱	۱۲,۴	۶,۱	۵۳	۲۴,۴	
حجاب مانع پیشرفت خانم‌ها است.	۳	۱۲,۳	۲,۶	۵۷,۵	۲۴,۷	
حجاب جزء فرهنگ اصیل ایرانی است.	۲۳,۶	۴۷,۸	۳,۳	۱۷,۱	۸,۳	
شرکت کردن خانم‌های باحجاب در مسابقات ورزشی خوب است.	۲۵	۵۹,۲	۴,۶	۶,۷	۴,۶	
خانم‌های باحجاب نباید در محیط‌های عمومی (مانند مراکز تفریحی و خرید) که حجاب رعایت نمی‌شود، حضور یابند.	۳,۸	۱۰,۸	۲	۵۳,۷	۲۹,۸	
خانم‌های باحجاب زندگی خانوادگی موفق‌تری دارند.	۱۰,۶	۳۲,۲	۸,۸	۳۰,۷	۱۷,۸	
خانم‌های باحجاب شانس کمتری برای ازدواج دارند.	۳,۷	۱۰	۴,۷	۵۱,۴	۳۰,۳	

به نظر می‌رسد بانوان محجبه تصویری را که انقلاب اسلامی از چهره زن ایرانی اسلامی برای حضور در میدان‌های مختلف علمی، ورزشی، کارآفرینی و مانند آن ترسیم کرده پذیرفته‌اند. پس

از پیروزی انقلاب اسلامی ایران یکی از مسائلی که محل بحث جدی و کانون توجه افکار عمومی ایران و جهان شد موضوع «زن» بود. انقلاب اسلامی در فضایی به پیروزی رسید که مکاتب گوناگون و ایدئولوژی های سکولار مدرن، هر یک به فراخور مبانی و جهت گیری های خود، نگاهی خاص به مقوله زن را ترویج می کردند و بر فرهنگ عمومی جوامع مختلف تأثیر می گذاشتند، اما انقلاب اسلامی حرف و نگاهی نو و تحول آفرین را پیش روی بشریت گذاشت. این نگاه جدید در قالب کنشگری و فعالیت «زن مسلمان ایرانی» عینیت یافت و به تعبیر آیت الله خامنه ای، «الگوی سوم زن» را تحقق بخشید؛ الگویی که نه شرقی است و نه غربی (خامنه ای، ۱۳۹۱)

در موضوع مقابله با کشف حجاب در ایران، همچنان انفعال و ترس از کنشگری در بانوان باحجاب مشهود است. علی رغم اینکه بانوان باحجاب از مزایای حجاب آگاه و از خطرات کشف حجاب بیمناک اند، در مقام کنشگری احساس می کنند که نمی توانند اقدام کنند. ۷۶٫۳ درصد باور دارند که تذکر دادن به بانوان کشف حجاب کرده باعث دعوا و درگیری می شود، در حالی که بر اساس نتایج دیگر پژوهش ها، ۴۴٫۸ درصد بانوان کشف حجاب کرده پذیرای تذکر مؤدبانه هستند (اسداللهی، ۱۴۰۲). گزاره هایی مانند «تذکر دادن به خانم های کشف حجاب کرده بی فایده است» (۵۶ درصد)، «نمی توان جلوی افزایش کشف حجاب را گرفت» (۵۳٫۳ درصد) و «در تهران تعداد خانم های کشف حجاب کرده بیشتر از خانم های باحجاب است» (۴۳٫۵ درصد) نشان می دهند که جامعه بانوان باحجاب در مقام ضعف است و به کنشگری مؤثر باور ندارد.

وضعیت متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
نگاه نسبت به حجاب	مثبت	۴۹۵
	بینابین	۶۹۲
	منفی	۱۳
	کل	۱۲۰۰
		۴۱٫۳
		۵۷٫۷
		۱٫۱
		۱۰۰

وضعیت متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
سبک زندگی	تعداد سؤال	۲۳
	میانگین (از ۹۲)	۵۸٫۸
	واریانس	۷۲٫۹
	کمترین نمره	۱۰
	بیشترین نمره	۸۶

در مجموع ۴۱٫۳ درصد بانوان باحجاب به حجاب نگرش مثبت دارند، ۵۷٫۷ درصد نگرش بینابین و فقط ۱٫۱ درصد نگرش منفی.

#### د) سبک زندگی مدرن

گویه‌ها	همیشه	بیشتر اوقات	گاهی اوقات	به ندرت	اصلاً
در باشگاه‌های ورزشی زنانه شرکت می‌کنم.	۱۶٫۸	۱۵٫۲	۲۹٫۳	۱۳٫۶	۲۵٫۱
لباس برند انتخاب می‌کنم.	۶٫۹	۹	۲۳٫۵	۱۷٫۲	۴۳٫۴
در جمع‌های خانم‌های باحجاب جوری لباس می‌پوشم که شیک‌تر به نظر بیایم.	۲۸٫۶	۲۴٫۸	۱۶٫۳	۶٫۳	۲۴٫۱
در خرید لباس به مد روز توجه می‌کنم.	۱۴٫۴	۱۶٫۶	۱۹٫۳	۱۴٫۸	۳۴٫۸
در وقت‌های آزاد، در شبکه‌های اجتماعی مانند اینستاگرام می‌گردم.	۲۳٫۵	۲۱٫۱	۱۹٫۹	۱۰٫۲	۲۵٫۳
در اینترنت زندگی شخصی بازیگران را دنبال می‌کنم.	۴٫۱	۴٫۸	۱۰	۱۵٫۳	۶۵٫۸
برای ارتباط با دیگران از شبکه‌های اجتماعی داخلی (مانند ایتا، بله و سروش) استفاده می‌کنم.	۲۱٫۸	۲۲٫۶	۲۱٫۵	۸٫۵	۲۵٫۶
اخبار و مسائل سیاسی را از تلویزیون پیگیری می‌کنم.	۱۳٫۸	۱۵٫۷	۱۵٫۹	۱۱٫۸	۴۲٫۸
برای دیدن فیلم و سریال از شبکه نمایش خانگی (مانند فیلمو و نماوا) استفاده می‌کنم.	۱۰٫۶	۱۴٫۷	۲۳	۱۰٫۸	۴۰٫۹

اصلاً	به ندرت	گاهی اوقات	بیشتر اوقات	همیشه	گویه‌ها
۶۵,۸	۷,۷	۱۰,۸	۸,۳	۷,۵	ماهواره را برای دیدن فیلم و سریال انتخاب می‌کنم.
۷۶,۶	۸	۶,۹	۴	۴,۵	شبکه‌های خبری و سیاسی ماهواره‌ای را دنبال می‌کنم.
۵۹	۸,۸	۱۵,۹	۹,۷	۶,۶	فیلم‌های مورد علاقه‌ام را از سایت‌های فروش فیلم تهیه می‌کنم.
۷۸,۸	۷,۲	۷,۳	۳,۴	۳,۲	در کلاس‌های آموزشی یوگا شرکت می‌کنم.
۵۸	۱۴,۲	۱۶,۹	۸,۷	۲,۳	به کنسرت‌های موسیقی می‌روم.
۲۹,۸	۱۹,۱	۲۵,۳	۲۰	۵,۸	با همسر یا دوستانم به کافی‌شاپ می‌روم.

از بخش‌های مهم اوقات فراغت بانوان باحجاب حضور در باشگاه‌های ورزشی زنانه است (۶۱,۳ درصد). رفتن به کافی‌شاپ همراه همسر یا دوستان (۵۱,۱ درصد)، رفتن به کنسرت‌های موسیقی (۲۷,۹ درصد) و شرکت در کلاس‌های آموزشی یوگا (۱۳,۹ درصد) از دیگر ترجیحات اوقات فراغت بانوان باحجاب است. ۶۹,۷ درصد بانوان باحجاب به شیک پوشیدن اهمیت می‌دهند و ۵۰,۳ درصد آنان به مد روز در انتخاب پوشش خود دقت دارند. ۶۴,۵ درصد بانوان باحجاب در وقت‌های آزاد خود از اینستاگرام استفاده می‌کنند. استفاده از شبکه‌های اجتماعی داخلی (۶۵,۹ درصد)، استفاده از شبکه نمایش خانگی (۴۸,۳ درصد)، پیگیری اخبار سیاسی از تلویزیون (۴۵,۴ درصد)، خرید فیلم از سایت‌ها (۳۲,۲ درصد)، دیدن فیلم و سریال ماهواره‌ای (۲۶,۶ درصد)، پیگیری زندگی شخصی بازیگران در اینترنت (۱۸,۹ درصد) و پیگیری اخبار سیاسی شبکه‌های ماهواره‌ای (۴,۱۵ درصد) در رتبه‌های بعدی قرار دارند.

وضعیت متغیر	فراوانی	درصد فراوانی	
سبک زندگی	مدرن	۲۷	۲,۳
	نیمه مدرن	۴۸۴	۴۰,۳
	سنتی	۶۸۹	۵۷,۴
	کل	۱۲۰۰	۱۰۰

وضعیت متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
۵ ۱	تعداد سؤال	۱۵
	میانگین (از ۶۰)	۱۹,۷۴
	واریانس	۸۴,۸۸
	کمترین نمره	۰
	بیشترین نمره	۵۸

در مجموع ۵۷,۴ درصد بانوان باحجاب هنوز سبک زندگی سنتی دارند، ۴۰,۳ درصد نیمه مدرن و فقط ۲,۳ درصد کاملاً مدرن شده‌اند.

۵) دیدگاه درباره مسائل داخلی و خارجی کشور

گویه‌ها	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالقم	کاملاً مخالفم
به بهبود وضعیت اقتصادی کشور در چهار سال آینده امیدوارم.	۱۴,۴	۲۷,۷	۱۲,۲	۲۱,۸	۲۴
ادامه مذاکره با امریکا فایده دارد.	۱۰,۱	۲۶,۳	۲۱,۸	۲۴,۵	۱۷,۳
باید به حمایت از غزه ادامه دهیم، حتی اگر باعث ورود ایران به جنگ با اسرائیل شود.	۹,۴	۲۲,۵	۲۷	۱۴,۲	۲۶,۹

طبق نتایج پژوهش، ۴۲,۱ درصد بانوان باحجاب به بهبود وضعیت اقتصادی کشور در چهار سال آینده امیدوارند. همچنین ۳۷,۴ درصد از آنان ادامه مذاکره با امریکا را مفید می‌دانند و ۳۱,۹ درصد معتقدند باید به حمایت از غزه ادامه دهیم، حتی اگر باعث ورود ایران به جنگ با اسرائیل شود.

#### ۷) یافته‌های تبیینی (آزمون فرضیات)

الف) فرضیه اول: به نظر می‌رسد بین دلایل انتخاب حجاب بانوان محجبه و نوع نگرش آنان به حجاب تفاوت معنادار وجود دارد.

متغیر مستقل: نگرش به حجاب			
میزان آزمون وی کرامر	سطح معناداری	میزان آزمون کای دو	متغیر وابسته: دلایل انتخاب حجاب
۰,۰۹۱	۰,۲۶۲	۱۰,۰۴	فضا و محیط خانوادگی
۰,۱۱۵	۰,۰۴۵	۱۵,۷۹	قانونی بودن حجاب
۰,۱۴۷	۰,۰۰۱	۲۶	فضای دوستان
۰,۲۳۹	۰,۰۰۰	۶۸,۳۲	شرعی بودن حجاب
۰,۱۱۹	۰,۰۲۹	۱۷,۰۷	محیط زندگی مانند محله و مجتمع مسکونی
۰,۳۲۹	۰,۰۰۰	۱۲۹,۵۴	احساس امنیت
۰,۰۸۳	۰,۴۰۰	۸,۳۴	برای متفاوت بودن و دیده شدن
۰,۲۳۳	۰,۰۰۰	۶۵,۲۷	احساس شخصیت

بر اساس سطح معناداری، نتایج ذیل قابل بیان است:

۱. بین دلیل قانونی بودن حجاب و نوع نگرش زنان باحجاب به حجاب تفاوت معنادار وجود دارد.
۲. بین دلیل فضای دوستان برای انتخاب حجاب و نوع نگرش زنان باحجاب به حجاب تفاوت معنادار وجود دارد.
۳. بین دلیل شرعی برای انتخاب حجاب و نوع نگرش زنان باحجاب به حجاب تفاوت معنادار وجود دارد.
۴. بین دلیل محیط زندگی برای انتخاب حجاب و نوع نگرش زنان باحجاب به حجاب تفاوت معنادار وجود دارد.
۵. بین دلیل احساس امنیت برای انتخاب حجاب و نوع نگرش زنان باحجاب به حجاب تفاوت معنادار وجود دارد.
۶. بین دلیل احساس شخصیت برای انتخاب حجاب و نوع نگرش زنان باحجاب به حجاب تفاوت معنادار وجود دارد.

ب) فرضیه دوم: به نظر می‌رسد بین دلایل انتخاب حجاب بانوان محجبه و نوع سبک زندگی تفاوت معنادار وجود دارد.

متغیر مستقل: نوع سبک زندگی			
میزان آزمون وی کرامر	سطح معناداری	میزان آزمون کای دو	متغیر وابسته: دلایل انتخاب حجاب
۰,۰۶۳	۰,۷۸۲	۴,۷۶	فضا و محیط خانوادگی
۰,۰۹۷	۰,۱۸۰	۱۱,۳۹	قانونی بودن حجاب
۰,۰۹۷	۰,۱۸۲	۱۱,۳۵	فضای دوستان
۰,۰۷۴	۰,۵۸۵	۶,۵۵	شرعی بودن حجاب
۰,۱۴۱	۰,۰۰۲	۲۳,۸۵	محیط زندگی مانند محله و مجتمع مسکونی
۰,۱۱۳	۰,۰۰۵	۱۵,۴۳	احساس امنیت
۰,۰۸۰	۰,۴۶۱	۷,۷۲	برای متفاوت بودن و دیده شدن
۰,۰۸۳	۰,۴۰۴	۸,۳۰	احساس شخصیت

بر اساس سطح معناداری، نتایج ذیل قابل بیان است:

۱. بین دلیل محیط زندگی برای انتخاب حجاب و نوع سبک زندگی زنان باحجاب تفاوت معنادار وجود دارد.

۲. بین دلیل احساس امنیت برای انتخاب حجاب و نوع سبک زندگی تفاوت معنادار وجود دارد.

ج) فرضیه سوم: به نظر می‌رسد بین نوع نگرش زنان باحجاب به حجاب و دیدگاه آنان درباره مسائل داخلی و خارجی کشور تفاوت معنادار وجود دارد.

متغیر مستقل: نگرش به حجاب			
میزان آزمون وی کرامر	سطح معناداری	میزان آزمون کای دو	متغیر وابسته: دیدگاه درباره مسائل داخلی و خارجی کشور
۰٫۳۶۴	۰٫۰۰۰	۱۵۹٫۲	به بهبود وضعیت اقتصادی کشور در چهار سال آینده امیدوارم.
۰٫۱۷۴	۰٫۰۰۰	۳۶٫۴۹	ادامه مذاکره با امریکا فایده دارد.
۰٫۳۱۰	۰٫۰۰۰	۱۱۵	باید به حمایت از غزه ادامه دهیم، حتی اگر باعث ورود ایران به جنگ با اسرائیل شود.

بر اساس سطح معناداری، نتایج ذیل قابل بیان است:

۱. بین نوع نگرش زنان باحجاب به حجاب و امید داشتن آنان به بهبود اقتصادی کشور تفاوت معنادار وجود دارد.
  ۲. بین نوع نگرش زنان باحجاب به حجاب و دیدگاه آنان درباره مفید بودن مذاکره با امریکا تفاوت معنادار وجود دارد.
  ۳. بین نوع نگرش زنان باحجاب به حجاب و دیدگاه آنان درباره نوع حمایت ایران از مردم غزه تفاوت معنادار وجود دارد.
- ج) فرضیه چهارم: به نظر می رسد بین نوع سبک زندگی بانوان محجبه و دیدگاه آنان درباره مسائل داخلی و خارجی کشور تفاوت معنادار وجود دارد.

متغیر مستقل: نوع سبک زندگی			
میزان آزمون وی کرامر	سطح معناداری	میزان آزمون کای دو	متغیر وابسته: دیدگاه درباره مسائل داخلی و خارجی کشور
۰٫۱۰۳	۰٫۱۲۶	۱۲٫۶۱	به بهبود وضعیت اقتصادی کشور در چهار سال آینده امیدوارم.
۰٫۱۹۱	۰٫۰۰۰	۴۳٫۹۰	ادامه مذاکره با امریکا فایده دارد.
۰٫۱۰۵	۰٫۱۰۷	۱۳٫۱۰	باید به حمایت از غزه ادامه دهیم، حتی اگر باعث ورود ایران به جنگ با اسرائیل شود.

بر اساس سطح معناداری می‌توان گفت بین نوع سبک زندگی بانوان محجبه و دیدگاه آنان درباره مفید بودن مذاکره با امریکا تفاوت معنادار وجود دارد.

ج) فرضیه پنجم: به نظر می‌رسد بین نوع سبک زندگی بانوان محجبه و نگرش آنان درباره حجاب تفاوت معنادار وجود دارد.

میزان آزمون وی کرامر	سطح معناداری	میزان آزمون کای دو
۰,۰۳۰	۰,۶۹۴	۲,۲۲

نتیجه آنکه بین نوع سبک زندگی بانوان محجبه و نگرش آنان درباره حجاب تفاوت معنادار وجود ندارد.

#### نتیجه

علی‌رغم هجمه‌های فراوان به حجاب در سال‌های اخیر، بانوان تهرانی آگاهانه حجاب خود را با اراده‌ای متمایز برگزیده‌اند. «احساس امنیت»، «فضا و محیط خانوادگی»، «شرعی بودن حجاب» و «احساس شخصیت» از دلایل مهم بانوان تهرانی برای انتخاب حجاب بوده است. دلایل انتخاب حجاب در پژوهش حاضر همسرخ با پژوهش‌های پیشین صورت گرفته است. الیاسی (۱۳۹۱) «امنیت اجتماعی و برحذر بودن از آسیب‌ها» را از کارکردهای مهم پوشش از منظر بانوان می‌داند. همچنین در پژوهش حمیدی و فرجی (۱۳۸۷) تیپ «حجاب به مثابه تکلیف» با دلیل «شرعی و قانونی بودن حجاب»، تیپ «حجاب سنتی» با دلیل «فضا و محیط خانوادگی»، تیپ «حجاب زیباشناختی» با دلیل «برای متفاوت بودن و دیده شدن» همسان است. با وجود آنکه به طور کلی نگرش اکثر بانوان باحجاب به اصل حجاب مثبت ارزیابی می‌شود، در سطح کنشگری و مشارکت فعال در مقابله با وضعیت بدحجابی در جامعه، شکاف و ضعف‌های قابل توجهی دیده می‌شود.

اینکه اعتقاد صرف به مفید بودن حجاب و بی‌اعتنایی به وضعیت عمومی جامعه و فضای اجتماعی به دلیل احساس ناتوانی در اثرگذاری فردی، به طور ضمنی به مسئولیت‌پذیری حاکمیت نسبت داده می‌شود، نمی‌تواند رویکرد درستی به شمار آید. در واقع، فروکاستن مسئولیت فردی به اقدامات قانونی و حکومتی، بدون توجه به نقش کنشگران اجتماعی در تغییرات فرهنگی و اجتماعی، می‌تواند مانع از بروز تحولات بنیادین در جامعه شود. در چنین شرایطی، کنشگری

اجتماعی و فردی در قالب مقاومت‌های مدنی و تلاش برای تغییرات فرهنگی می‌تواند عاملی مؤثر در مقابله با بحران‌های اجتماعی و فرهنگی، از جمله بدحجابی، در نظر گرفته شود. این نتیجه در تحقیق اورعی (۱۳۹۷) نیز وجود دارد که بانوان کم حجاب نیز معتقدند که جامعه به سمت کم حجابی حرکت می‌کند و برای هم‌رنگی با جامعه باید این امر را پذیرفت. باید توجه داشت که علی‌رغم پوشش ظاهری مناسب بانوان باحجاب، هجمه‌های سبک زندگی غربی در بخش‌های مختلف فراغتی، مصرف رسانه‌ای، مدیریت بدن و تغییر نوع پوشش به آنان نیز رسیده است که در طول زمان می‌تواند تغییری محسوس در نوع گرایش‌ها و تمایلات آنان ایجاد کند.

تحقیق شارع‌پور (۱۳۹۳) سبک زندگی را از عوامل مؤثر بر گرایش به حجاب می‌داند. در پژوهش خوش‌فر (۱۳۹۴) مصرف رسانه‌ای ارتباط منفی با گرایش به حجاب دارد. پژوهش خواجه‌نوری (۱۳۹۱) به تمام بخش‌های سبک زندگی، از جمله مدیریت بدن، فعالیت‌های ورزشی - موسیقیایی مدرن، سبک‌های فراغتی جدید و استفاده از فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی، اشاره دارد که رابطه منفی با گرایش به حجاب دارند. بنابراین نتایج تأثیر سبک زندگی در گرایش به حجاب که در پژوهش‌های پیشین وجود داشته با نتایج پژوهش حاضر همسان است. اگر در این زمینه برنامه‌ریزی صحیح فرهنگی و آگاهی‌بخشی صورت نگیرد، آسیب‌های جدی آن، حتی در تغییر پوشش، گریبان این قشر را نیز خواهد گرفت.

در ساحت ارتباط نظام اسلامی با بانوان باحجاب، که از دید بیشتر مردم همواره مدافعان اصلی نظام اسلامی هستند، مشکلات جدی‌تر است. ناامیدی نزدیک به ۵۸ درصد آنان از بهبود وضعیت اقتصادی کشور، اعتقاد ۳۷ درصد آنان به مفید بودن مذاکره با آمریکا و عدم حمایت جدی از غزه به‌گمان ورود ایران به جنگ با اسرائیل معادلات ذهنی درباره این قشر از بانوان را به هم می‌ریزد. به نظر می‌رسد باید فعالیت فرهنگی و معرفت‌افزایی جدی‌تری در تبیین مواضع نظام اسلامی برای بانوان باحجاب صورت بگیرد.

برای دستیابی به نتایج عمیق‌تر پیشنهاد می‌شود از مطالعات کیفی (انجام مصاحبه‌های عمیق)، مطالعات مقایسه‌ای (مقایسه نگرش‌ها و رفتارهای بانوان محجبه در مناطق مختلف کشور و با گروه‌های اجتماعی متفاوت) و تحلیل روندهای زمانی (بررسی تغییرات در نگرش‌ها و رفتارهای بانوان محجبه در طول زمان) استفاده شود.

دسترسی نداشتن به جامعه آماری بانوان محجبه در تهران از محدودیت‌های پژوهش است. آماری وجود ندارد که تعداد بانوان محجبه را مشخص کند؛ همچنین امکان دسترسی

به این بانوان محدود است. این تحقیق متناسب با امکان دسترسی به آنان و با توجه به اینکه شناسایی فقط بر اساس پوشش ظاهری امکان پذیر است، در میدان‌ها و مراکز پر رفت و آمد شهر انجام گرفت، اما باید اذعان کرد که دسترسی به همه تیپ‌های بانوان محجبه از این طریق امکان پذیر نیست؛ زیرا برخی از آنان جز به ضرورت از خانه خارج نمی‌شوند و دسترسی به آنان کاری دشوار است.

## کتاب نامه

۱. آذربایجانی، مسعود و دیگران (۱۳۸۲)، روانشناسی اجتماعی، تهران: سمت، چاپ اول.
۲. اسداللهی، حبیب‌الله (۱۴۰۲)، «پیمایش انگیزه‌ها و زمینه‌های کشف حجاب شهر تهران»، سایت مرکز مطالعات فرهنگی تیام <http://tiyaam.ir>.
۳. الیاسی، فاضل (۱۳۹۱)، «تحلیل معانی و دلالت‌های پوشش نزد زنان طبقه متوسط (مطالعه زنان ۱۵ تا ۳۰ ساله شهر کرمانشاه)»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه کردستان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
۴. امینی، محمدرضا (۱۴۰۲)، آن صخره مرجانی، تهران: انتشارات ایران.
۵. بارون، رابرت (۱۳۸۳)، روانشناسی اجتماعی، ترجمه یوسف کریمی، تهران: نشر روان.
۶. حمیدی، نفیسه؛ فرجی، مهدی (۱۳۸۷)، «سبک زندگی و پوشش زنان در تهران»، تحقیقات فرهنگی ایران، دوره ۱، شماره ۱، ص ۶۵-۹۲.
۷. خامنه‌ای، سید علی (۱۳۹۱)، «پیام به کنگره هفت هزار زن شهید کشور»، تاریخ ۱۳۹۱/۱۲/۱۶، بیانات، سایت KHAMENEI.IR.
۸. خواجه‌نوری، بیژن و همکاران (۱۳۹۱)، «گرایش به حجاب و سبک‌های متفاوت زندگی (مطالعه موردی: زنان شهر شیراز)»، نشریه جامعه‌شناسی کاربردی، دوره ۲۳، شماره ۳، ص ۱۴۱-۱۶۶.
۹. دواس، دی. ای. (۱۴۰۲)، پیمایش در تحقیقات اجتماعی، ترجمه هوشنگ ناییبی، تهران: نشر نی.
۱۰. سازمان تبلیغات اسلامی (۱۳۹۰)، پوشش و حجاب زنان ایران؛ یافته‌های پیمایش ملی فرهنگ پوشش و حجاب در زندگی روزمره زنان ایرانی، موج اول، تهران: دفتر برنامه‌ریزی و پژوهش‌های کاربردی.
۱۱. شارع‌پور، محمود و همکاران (۱۳۹۲)، «تحلیل جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر گرایش به حجاب (مطالعه موردی: دانشجویان دختر دانشگاه مازندران)»، فصلنامه تحقیقات فرهنگی ایران، دوره ۵، شماره ۳، ص ۱-۲۹.
۱۲. فاضلی، محمد (۱۳۸۲)، مصرف و سبک زندگی، قم: انتشارات صبح صادق.
۱۳. گیدنز، آنتونی (۱۳۸۵)، تجدد و تشخص، ترجمه ناصر موفقیان، تهران: نشر نی.
۱۴. نیک‌بخش، بهرام و همکاران (۱۳۹۸)، «تحلیل جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر گرایش به حجاب (مطالعه موردی: لالی)»، فصلنامه زن و جامعه، سال دهم، شماره ۱، ص ۳۶۲-۳۸۸.

## آداب و سبک رفتاری کارکنان در سازمان ها از منظر اسلام

محسن منطقی<sup>۱</sup>

### چکیده

سازمان ها اداره کننده امور جامعه هستند و کارکنان نیروی محرکه سازمان ها. متفکران سازمان با استفاده از ابزارهای مختلف، مانند ساختار سازمانی و قوانین و مقررات، درصددند که اداره سازمان ها را تسهیل بخشند. اخلاق حرفه ای در چند دهه گذشته برای بهبود روابط کارکنان، در جایگاهی فراتر از ساختارها و قوانین در سازمان به کار گرفته شد و تأثیری سودمند داشت. اگر آداب را رعایت ظواهر رفتار و سبک ظاهری متناسب با عرف جامعه بدانیم، می توان با به کارگیری آن در سازمان، زیست سازمانی را بهبود بخشید، روابط همدلانه بین کارکنان ایجاد کرد و روابط سازمان با ارباب رجوع را با کمترین هزینه آسان تر ساخت. نوآوری این مقاله این است که توانسته بر اساس یک مطالعه موردی و تحلیل آن با سبک زندگی اسلامی، ابعاد سبک زندگی رفتاری کارکنان را شناسایی و به صورت کاربردی معرفی کند. این مطالعه بر اساس جمع آوری داده ها به شیوه نظرخواهی و روش تحلیل محتوا تلاش کرده است که ابعاد فردی، شغلی و سازمانی آداب کارکنان را تحلیل و با نگاه اسلامی، زمینه توجه مدیران را به آن جلب کند. در بُعد فردی آداب خیرخواهی برای ارباب رجوع، سبک پوشش، سبک گفتار و سبک تماس بررسی شده است. در بُعد شغلی به آداب رازداری، حساسیت کاری و تحمل سخن دیگران توجه شده است. در بُعد سازمانی نیز آداب رعایت حریم شخصی، وقت شناسی، ارتباطات سودمند و تعامل سلسله مراتبی مطرح شده است. هر یک از این آداب با تکیه به منابع اسلامی و یافته های دانش مدیریت شناسایی شده است.

**کلیدواژه ها:** سبک ظاهری رفتار، آداب، اخلاق اسلامی، سازمان و مدیریت، آموزه های اسلامی.

10.22034/jl.2025.464213.1693

شناسه دیجیتال (DOI):

۱. دانشیار گروه مدیریت، موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، قم، ایران.

## مقدمه

سبک زندگی را مجموعه‌ای از رفتارهای سازمان یافته می‌دانند که متأثر از باورها، ارزش‌ها و نگرش‌های پذیرفته شده و متناسب با امیال و خواسته‌های فردی و وضعیت محیطی، وجهه غالب رفتاری یک فرد یا گروهی از افراد شده است (شریفی، ۱۳۹۲: ۲۰)؛ از این رو سبک زندگی بستری برای اخلاق و آداب به شمار می‌رود. الگوهای رفتاری افراد که در بردارنده اخلاق فردی و آداب اجتماعی است، سبک زندگی را نشان می‌دهد. هنگام بحث از اخلاق و آداب، کمتر به تفاوت این دو توجه می‌شود. این دو مفهوم خاستگاه و کاربردهایی متفاوت دارند و با کمک به یکدیگر می‌توانند زمینه ساز تقویت فرهنگ باشند. اخلاق را ملکه‌ای نفسانی دانسته‌اند که کار به آسانی از آن صادر می‌شود (مجلسی، ۱۴۱۲: ۳۷۲/۶۷). آداب را نیز به جنبه‌های ظاهری رفتار گروه‌ها، سازمان‌ها و ملت‌ها معنا کرده‌اند که نشان دهنده یکدستی و همبستگی افراد یک سازمان یا جامعه می‌شود (گولدر و کولب، ۱۳۷۶: ۵۵۴). دغدغه اصلی این تحقیق شناخت مفهوم آداب در سازمان است. بر این اساس می‌توان گفت که پرسش اصلی این تحقیق این است: سبک آداب کارکنان در سازمان از منظر اسلام چیست؟ بر این اساس ابتدا باید دو سؤال فرعی بررسی شوند: سبک آداب رفتاری کارکنان با نگاه اسلامی چیست؟ سبک آداب رفتاری کارکنان بر اساس آموزه‌های اسلامی چه ابعادی دارد؟ این شناخت می‌تواند یاری دهنده قواعد، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های سازمانی برای ترویج سبک آداب اسلامی بین کارکنان شود.

اندیشمندان از گذشته به مفهوم اخلاق توجه داشته و کتب و مقالات فراوانی درباره آن تدوین کرده‌اند. مفهوم اخلاق در دانش مدیریت نیز با عناوینی مانند اخلاق کاربردی و اخلاق حرفه‌ای برای کارکنان سازمان بررسی شده است (فرامرزی فراملکی، ۱۳۹۷: ۱۰۱)، اما پژوهشی درباره سبک آداب کارکنان در سازمان‌ها یافت نشد؛ هرچند می‌توان مطالب ارزشمندی درباره مفهوم آداب در جامعه‌شناسی و بر اساس آموزه‌های اسلامی یافت. در ادامه برخی از این مطالعات مطرح می‌شوند. سازمان‌های امروزی تلاش فراوانی برای زیست مسالمت‌آمیز کارکنان و بهبود تعامل کارکنان در درون و برون سازمان دارند. اهتمام به ادب سازمانی بیان‌کننده ضرورت ایجاد آرامش سازمانی بر اساس معیارهای تکامل انسان الهی با روش‌های کم‌هزینه و پرفایده است که شکل‌گیری فرهنگ سازمانی اسلامی را به ارمغان خواهد آورد.

اساساً شخصیت انسان‌ها بر اساس آراستگی به ادب و ظرافت‌های اخلاقی ارزشمند و

قابل ستایش می‌شود (فتحعلی‌خانی، ۱۳۷۹: ۴۱). موضوع اخلاق بخش عظیمی از تعالیم و توصیه‌های دینی را شکل می‌دهد؛ مسئله ادب نیز در منابع دینی بازتاب قابل توجهی دارد (محمدی‌ری‌شهری و همکاران، ۱۳۸۷: ۳۳/۸). ابتدا مناسب است مفهوم ادب، سپس تفاوت‌های معنایی و وجوه اشتراک آن با اخلاق تبیین شود. پس از آن آداب در سازمان تحلیل خواهد شد. چارچوب مفهومی برگزیده برای این تحلیل، شناسایی ابعاد سه‌گانه آداب فردی، شغلی و سازمانی است که به طور مستند بررسی می‌شوند. بر این اساس می‌توان زمینه رشد آداب کارکنان را در سازمان فراهم کرد.

### ۱) ادب و آداب

آداب جمع ادب<sup>۱</sup> است؛ ادب و آداب در معانی مختلفی به کار می‌روند. ادب در لغت به معنای ظرافت، تازگی، جذابیت، دوام و مقبولیت است (ابن‌منظور، ۱۴۰۵: ۲۰۶/۱). در اصطلاح نیز معانی مختلفی برای آن ارائه شده است. منظور از آداب همان است که در ترکیباتی همچون آداب و رسوم، آداب نماز و آداب تعلیم و تربیت به کار می‌رود. از کاربرد آداب در این معنا دو ویژگی به ذهن متبادر می‌شود:

- آداب به ظواهر رفتار و سلوک ظاهری مربوط می‌شود.
- آداب از ارکان اعمال محسوب نمی‌شود، هرچند بسیار بااهمیت است.

آداب در جوامع و گروه و سازمان‌های مختلف شکل‌های متفاوتی دارد. آداب می‌تواند مربوط به طبقه خاصی از مردم باشد، مثل آداب اشراف و ثروتمندان یا مربوط به صاحبان حرف و مشاغل ویژه باشد، مثل آداب پزشکی، آداب نظامی و آداب آموزش (هاشمی شاهرودی، ۱۳۸۲: ۱۰۸/۱). بنابراین آداب در ترکیب آداب و رسوم به معنای جنبه‌های ظاهری رفتار گروه‌ها، سازمان‌ها و ملت‌ها است و موجب همبستگی افراد یک سازمان یا جامعه می‌شود و در مجموع حس یکدلی و یگانگی را میان افراد ایجاد و تقویت می‌کند (سجادی، ۱۳۶۲: ۱۱/۱؛ گولد و کولب، ۱۳۷۶: ۵۵۴)، اما در ترکیبات دیگر، مثل آداب نماز، به معنای اموری افزون بر اصل عمل است و باعث بالاتر رفتن درجه اعتبار و ارزش آن عمل می‌شود، مثلاً رعایت نکردن آداب نماز باعث بطلان فقهی نماز نمی‌شود، اما عمل به آداب ارزش نماز را بالا می‌برد و موجب تقرب بیشتر انسان به خداوند می‌شود (فتحعلی‌خانی، ۱۳۷۹: ۴۱). آداب گاهی صفت رفتار دانسته می‌شود، مانند آداب یا سبک نشستن، آداب یا سبک غذا خوردن،

آداب یا سبک تجارت (خرید و فروش)، آداب یا سبک مسافرت و آداب یا سبک یادگیری. در برخی از این آداب یا سبک‌ها بر نیت و قصد قربت نیز تأکید می‌شود، مانند آداب زیارت (هاشمی شاهرودی، ۱۳۸۲: ۱۰۹/۱).

به کارگیری واژه آداب در کنار واژه سبک از این رو است که سبک مترادف style در زبان انگلیسی است که در معانی گوناگون، از جمله «شیوه یا عادات متمایز رفتاری یا حرکت فرد»، به کار رفته است (مهدوی کنی، ۱۴۰۰: ۱۷). سبک در معنای خنثای خود از گزینش عناصری حکایت دارد که بر مبنای قواعدی خاص با هم ترکیب می‌شوند و می‌توان آنها را در قالب رفتار و نشانه‌ها تحلیل کرد. سبک را به خودی خود می‌توان بیانگر ارزش‌ها و هویت افراد و گروه‌های اجتماعی دانست. برخی از روان‌شناسان نیز سبک زندگی را همان رفتارها و وظایف زندگی روزمره انسان دانسته‌اند. این رفتارها می‌توانند برای افراد تشخیص بیاورند و کردار آنان را از دیگران متمایز سازند (ر.ک: کاویانی، ۱۳۹۴: ۹۳-۱۰۱). انسان‌ها در تعاملات اجتماعی آداب رفتاری خاصی را می‌آموزند، آنها را درونی می‌کنند و به آنها خو می‌گیرند. الگوهای رفتاری از عناصر مهم سازنده سبک زندگی هستند (فعالی، ۱۳۹۷: ۱۳۳). سبک زندگی نمادی از آداب رفتاری است و وقتی سخن از سبک زندگی سازمانی مطرح می‌شود، یک جنبه آن رفتار کارکنان در سازمان است. آداب به معنای فرم‌های اجتماعی مجاز و معمول در میان افراد یک جامعه است. آداب در این اصطلاح معادل عادات و قواعد اجتماعی است. در این گونه موارد معمولاً گفته می‌شود آداب و رسوم اجتماعی (همان: ۱۶۸). عادتواره‌ها بیان‌کننده موقعیت‌های اجتماعی هستند. کنشگران با اهداف، توان و منابعی که در اختیار دارند در میدان‌ها اثر می‌گذارند و عاملان هر میدان عادتواره‌های یکسانی دارند (همان: ۹۰).

علامه طباطبایی در تعریف ادب و تفاوت آن با اخلاق گفته است:

ادب آن هیئت نیکویی است که شایسته است رفتار آن‌گونه باشد. البته کار باید از نظر دینی مشروع باشد و یا از لحاظ عقلاً مقبول و مجاز باشد، مثل آداب دعا و آداب دیدار دوستان و به تعبیر دیگر، ادب عبارت است از ظرافت فعل. ادب همان اخلاق نیست؛ چون اخلاق عبارت است از ملکات راسخه در روح که نفس انسان آن را فرا می‌گیرد، ولی آداب هیئت‌های مختلف نیکویی است که اعمال انسان که برخاسته از صفات نفسانی اوست، بدان متصف می‌گردد و بین اتصاف روح به اخلاقیات و اتصاف عمل به آداب تفاوت بسیار است (طباطبایی، ۱۳۷۴: ۲۵۶/۷).

در تعریف ادب گفته‌اند:

ادب آن شکل زیبا و هیئت آراسته‌ای است که شایسته است افعال انسان برای نیکویی و ظرافت، آن را فراگیرد و در اثر آن کردار آدمی ویژگی خاصی پیدا می‌کند که دیگران را به تمایل و ستودن وامی‌دارد (هدایتی، ۱۳۹۲: ۱۶۹).

ادب یعنی نپسندیدن ناپسندها برای دیگران، همان‌گونه که خود نیز از ناپسندها گریزانیم. در روایتی آمده است:

کفاک أذبا لنفسک اجتناب ما تکرهه من غیرک؛ (مجلسی، ۱۴۱۲: ۵۳۷/۷۰)؛ در ادب تو همین بس که آنچه برای دیگران نمی‌پسندی برای خود نیز نپسندی.

چنانکه مشاهده می‌شود، منظور از آداب نمود و جلوه ظاهری افراد است که برای صورت بندی رفتار، جلب توجه دیگران، کسب رضایت دیگران، انتظام بخشی به روابط اجتماعی، ارائه جلوه‌ای مناسب و زیبا از فرد و نشان دادن فرهنگ‌پذیری ارائه می‌شود. این‌گونه آداب به مرور زمان تبدیل به هنجارهای اجتماعی شده، رعایت آنها نزد مردم ارزشمند و مخالفت با آنها ناپسند قلمداد می‌شود. البته نگاه هنجاری به آداب مبتنی بر نگرش جوامع و فرهنگ‌ها است، به این معنا که ممکن است برخی از سبک‌ها و آداب در یک جامعه پسندیده و در جامعه دیگر ناپسند باشند.

## ۲) تفاوت‌های اخلاق و آداب

دو واژه اخلاق و آداب بسیار در کنار هم به کار می‌روند، در حالی که اگر با دقت بنگریم، از یکدیگر متمایز هستند. «اخلاق» مجموعه‌ای است از صفات خوب (فضایل) و بد (رذایل) یا ملکات نفسانی ناشی از آنها که با اختیار انجام می‌شود. حقایق اخلاقی از اموری هستند که در رسیدن به سعادت حقیقی انسان نقش اساسی دارند. در دیدگاه اسلامی، هر صفت یا عملی که در راه رسیدن به رستگاری حقیقی انسان کاربرد داشته باشد، ارزش اخلاقی مثبت دارد و هر عمل و صفتی که مانع رسیدن به این مقام باشد، ارزش منفی خواهد داشت (مصباح یزدی، ۱۳۷۹: ۴۲).

برخی از رفتارها و افعال اختیاری انسان برخاسته از صفات نفسانی نیستند، بلکه رفتارهایی هستند که انسان‌ها، متأثر از شرایط محیطی و اجتماعی، در برابر یکدیگر انجام می‌دهند. این رفتارها را با عنوان ادب یا آداب یاد می‌کنند. آداب بر مبنای مصلحت‌ها و قراردادهای اجتماعی و الزامات قانونی شکل می‌گیرند. نحوه لباس پوشیدن، شیوه احترام

گذاشتن به یکدیگر و رعایت مقررات راهنمایی و رانندگی نمونه‌هایی از آداب هر جامعه‌اند که رعایت آنها ارزشمند شمرده می‌شود (منطقی، ۱۴۰۰: ۱۵۲). بر اساس برخی معیارها بهتر می‌توان متوجه تفاوت آداب و اخلاق شد؛ این معیارها در پی می‌آیند.

۱. فرازمانی بودن گزاره‌های اخلاقی: اخلاق در شرایط زمانی متفاوت تغییر نمی‌کند. مسائل اخلاقی در طول زمان ثابت بوده‌اند و تغییر در آنها راه ندارد، ولی آداب در زمان‌های مختلف متغیر و متفاوت‌اند، مثلاً راستگویی یک ارزش اخلاقی است که همیشه ستودنی است، ولی آداب به مرور زمان تغییر می‌کنند (ر.ک: مطهری، ۱۳۷۸: ۱۳/۷۵).
۲. فرامکانی بودن گزاره‌های اخلاقی: مسائل اخلاقی از نظر مکان نیز ثبات دارند و در هر شهر و کشوری یکسان هستند، اما آداب در شهرها و کشورهای مختلف تغییر می‌کند و آداب هر منطقه مخصوص همان جا است (ر.ک: فتحعلی‌خانی، ۱۳۷۹: ۴۰).
۳. ثبات و فراگیری گزاره‌های اخلاقی: فضایل و رذایل در اخلاق ماهیت و ساختار ثابت دارند، ولی ادب در شیوه به‌کارگیری به حسب شرایط و موقعیت‌های زمانی، مکانی و حتی تحولات اجتماعی و دگرگونی فرهنگ‌ها، اصناف و جنسیت‌های مختلف دستخوش تغییر می‌شود (ر.ک: هدایتی، ۱۳۹۲: ۱۱۲).
۴. مستدل بودن گزاره‌های اخلاقی: مسائل اخلاقی استدلال عقلی می‌پذیرند، ولی برای آداب تابع ذوق و سلیقه مردم هستند، نه استدلال عقلی (طباطبایی، ۱۳۷۴: ۲۰/۱۶).
۵. ملکه بودن اخلاق و قراردادی بودن آداب: آداب ناشی از قرارداد، رسم و سنت‌ها میان آدمیان هستند و برای دستیابی به منافع یا مصالحی پدید آمده‌اند، مانند حرکت ماشین‌ها در سمت راست خیابان‌ها، اما صفات اخلاقی در همه انسان‌ها به صورت فطری پذیرفته و محترم هستند، مانند راستگویی و امانتداری (ر.ک: همان: ۱۱۳).

### ۳) شباهت‌های اخلاق و ادب

۱. با مطالعه خصوصیات اخلاق و ادب می‌توان وجوه اشتراک متعددی برای این دو یافت: ۱. اخلاق و آداب از هنجارهای پذیرفته اجتماعی شمرده می‌شوند، هرچند درجه اعتبار متفاوتی دارند؛ ۲. بروز اخلاق و آداب در رفتارها و کنش‌های انسانی نیازمند جامعه‌پذیری، درونی شدن و التزام عملی شخص با آنها است؛ ۳. رعایت اخلاق و آداب تحسین و تمجید صریح یا ضمنی دیگران را در پی دارد، چنانکه بی‌توجهی به آنها موجب سرزنش و ملامت است؛ ۴. اخلاق و آداب ممکن است، تحت تأثیر عوامل شخصی یا محیطی، به برخی از آفات و

عوارض انحرافی مبتلا شوند (شرف‌الدین، ۱۳۹۳: ۸۰؛ شمالی، ۱۳۸۶: ۲۳۵؛ هادی، ۱۳۸۹: ۱۹). در بررسی تفاوت‌ها و تشابه‌های دو مفهوم اخلاق و ادب می‌توان به این نتیجه رسید که این دو در برخی موارد با یکدیگر همپوشانی دارند و در برخی موارد به راحتی قابل تفکیک هستند. در ادامه، این بحث با تمرکز بر مفهوم ادب در سازمان و مدیریت بررسی می‌شود.

#### ۴) کاربرد ادب در سازمان و مدیریت

مفهوم روابط اجتماعی در مطالعات هائورن در دهه هفتاد میلادی وارد دانش مدیریت و سازمان شد. در دهه هشتاد میلادی نیز مفهوم فرهنگ سازمانی از موضوعات تأثیرگذار در دانش رفتار سازمانی دانسته شد (رضاییان، ۱۳۹۵: ۴). آداب بخشی از روابط اجتماعی را در زندگی روزانه سازمانی در بر می‌گیرد که می‌توان آن را چهره‌ای از سازمان دانست. آداب دربرگیرنده مواردی چون چگونگی ملاقات با مراجعه‌کنندگان سازمان، میزان تعامل و گفت‌وگوی رودرروی مدیران با کارکنان سازمان، چگونگی تعامل کارکنان با یکدیگر و چگونگی گذران اوقات فراغت کارکنان است (همان: ۳۲).

تریس و همکاران<sup>۱</sup> (۱۹۹۳) در تحقیقات خود توانستند چهار نوع از آداب را در سازمان‌ها بنمایانند: آداب ورود، آداب تنزل درجه، آداب دستیابی به قدرت و آداب انسجام بخشی. هر یک از این آداب می‌تواند در تقویت و پیشبرد اهداف سازمان موثر باشد. آداب ورود می‌تواند روابط بین فردی را در سازمان تسهیل کند و اختلافات افراد را به کمترین حد برساند. آداب تنزل درجه به کارکنان می‌آموزد که چگونه از جایگاه خود حفاظت کنند و رفتارهای مناسب شأن خود را در سازمان بروز دهند. آداب دستیابی به قدرت رفتارهای شایسته را تقویت می‌کند و جایگاه قدرت سازمان را نشان می‌دهد. این آداب اهمیت قدرت را ترسیم و روابط مرتبط با نگهداری و افزایش قدرت را در سازمان تبیین می‌کند. در جدول ۱ ذیل آدابی که فرهنگ سازمانی را پایدار می‌سازد آمده‌اند و برخی از نتایج مطلوب آنها مشخص شده است.

1. Trice, Harrison; Miller, Beyer; Janice, M.

جدول ۱. آداب سازمانی - تریس و همکاران ۱۹۹۳

نوع	مثال	نتایج
آداب ورود	آموزش های اساسی آغاز خدمت در سازمان	<ul style="list-style-type: none"> <li>• انتقال ایفای نقش های جدید را تسهیل می کند.</li> <li>• اختلاف در چگونگی ایفای نقش را به حداقل می رساند.</li> </ul>
آداب تنزل درجه	برکناری یا تنزل مقام یک مدیر	<ul style="list-style-type: none"> <li>• قدرت و هویت را کاهش می دهد.</li> <li>• بر رفتار مناسب تأکید می کند.</li> </ul>
آداب دستیابی به قدرت	شرکت در مراسم و برگزاری همایش ها	<ul style="list-style-type: none"> <li>• دستیابی به قدرت و هویت را فراهم می کند.</li> <li>• بر ارزش رفتار مناسب تأکید می کند.</li> </ul>
آداب انسجام بخشی	تعامل و مشورت با همکاران	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عواطف مشترک و جمعی را که اعضای سازمان را به هم پیوند می دهد، تشویق می کند.</li> <li>• رفتارهای پسندیده سازمان شناخته و تقویت می شود.</li> </ul>

کارکنان در سازمان نیازمند ارتباطات گسترده در درون و برون سازمان هستند. ارتباطات گسترده نیازمند مجموعه ای از قواعد و هنجارهای پذیرفته شده است. اساساً کنش اجتماعی بر پایه قواعد و معیارهای مشترک و التزام به رعایت نظام هنجاری مورد اتفاق و منطق تعاملی پذیرفته شده یک ضرورت کارکردی اجتناب ناپذیر است (شرف الدین، ۱۳۹۳: ۶۴). محققان بر این باورند که کارکنان فرهنگ اجتماعی خود را به شکل آداب و رسوم به محیط کار می آورند؛ در واقع، فرهنگ سازمانی محصول فرهنگ اجتماعی است (رضاییان، ۱۳۹۵: ۱۱۹). آدابی که کارکنان در تعامل با یکدیگر مثل احوال پرسی، خداحافظی، یاری رساندن به هم، ادای احترام، سخن گفتن و لباس پوشیدن به کار می گیرند بخشی از فرهنگ سازمان را شکل می دهد. کارکنان می توانند با اصلاح آداب خود فرهنگ سازمانی را دچار تحول و دگرگونی کنند؛ چنانکه رفتار و آداب شخصی برخی از کارکنان بعد از اشتغال در سازمان ها تحت تأثیر آداب همکاران تغییر می کند (سامووار و همکاران، ۲۰۱۰: ۲۱۹). فرهنگ شخصی عبارت است از آداب و رفتاری که فرد با آن خو گرفته است و اگر سازمان بتواند این آداب را با فرهنگ سازمان سازگار کند می تواند موفقیت بیشتری داشته باشد (مولینز، ۲۰۱۶: ۵۴۰).

1. Samovar, Porter; McDan, Larry A.; Richard, E; Edwin, R.

2. Mullins, Laurie J.

بهبود روابط سازمانی یکی از کارکردهای مهم ادب در سازمان است. مطالعات نشان داده‌اند که اصلاح و تغییر آداب رفتاری کارکنان و دگرگونی در تشریفات سازمانی یکی از مؤلفه‌های مهم و اساسی برای تغییر فرهنگ سازمانی است (رضاییان، ۱۳۹۵: ۱۰۶). پیتز دراکر در تغییر فرهنگ سازمانی هشدار می‌دهد که سازمان‌ها نباید ارزش‌های بنیادی را زیر سؤال ببرند، بلکه مناسب است تمرکز و تلاش‌های مدیران برای ایجاد تغییر در رفتار و آداب کارکنان باشد که در این صورت می‌توانند تأثیرات قابل توجهی بر فرهنگ سازمانی بگذارند و به اصلاح آن امیدوار باشند (راواسی و سشوتز، ۲۰۰۶: ۲۴۱). در یک نظرسنجی مشخص شد که وقتی سبک و رفتار کارکنان با ارزش‌های مورد حمایت شرکت مطابقت داشته باشد، کارکنان مولدتر می‌شوند و عملکردشان بهبود بیشتری می‌یابد (کینیکی و فوگات، ۲۰۱۸: ۵۵۰). امروزه به رویکرد فراگیری توجه می‌شود که به رفتارهای کارکنان با نگاه اخلاقی و آدابی بنگرد. چنین رویکردی به سازمان‌ها کمک می‌کند که در هنگام پذیرش کارکنان، توانمندی رفتاری آنان را در کسب رضایت ارباب رجوع و رعایت ادب ارزیابی کنند (پاول، ۲۰۱۷: ۱۶۷).

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، موضوع آداب یا سبک در سازمان‌ها به طور صریح و جدی در آثار اندیشمندان مدیریت دیده نمی‌شود، اما موضوعی مهم و اثرگذار است که نمی‌توان به راحتی از آن چشم پوشید؛ از این رو مدیران سازمان‌ها به آشنایی با زوایای آداب یا سبک، به خصوص سبک متناسب با فرهنگ زیست خود، نیاز دارند تا بتوانند سازمان را با شیوه مناسب اداره کنند. هر یک از افرادی که به عضویت سازمان‌های اجتماعی درمی‌آید نوع اندیشه، اخلاق و ادب دارد، مثلاً برخی کم‌کارند و برخی پرشور و زرنگ، گروهی عاقبت‌اندیش و در کارها دقیق‌اند و برخی کارها را با بی‌دقتی انجام می‌دهند، برخی مشورت‌پذیرند و برخی نصیحت‌ناپذیر و خودخواه؛ از این رو تعامل و معاشرت با افراد گوناگون در محیط سازمان کاری پیچیده و نیازمند برنامه‌ریزی است. توجه کارکنان به سبک تعامل و معاشرت در سازمان و رعایت آن کمک می‌کند که زمینه همدلی و مساعدت میان کارکنان سازمان ایجاد شود و تعامل سازمان با محیط بیرونی نیز بهبود یابد.

منظور از آداب یا سبک در سازمان نحوه معاشرت افراد در محیط کار است. سبک معاشرت سازمانی همان فرهنگ و قوانین نانوشته‌ای است که باید رعایت شوند. چنین رفتارهایی را

1. Ravasi, Davide; Schultz, Majken

2. Kinicki, Angelo; Fugate, Mel

3. Powell, T. C.

رفتارهای فرانتش نیز گفته‌اند. رفتارهای فرانتش به رفتارهای شغلی فراتر از نقش‌های رسمی گفته می‌شود که اختیاری‌اند و معمولاً پاداش رسمی برایشان در نظر گرفته نمی‌شود (ویلیامز و شیوا،<sup>۱</sup> ۱۹۹۹: ۶۲۹). معاشرت نیکوی کارمندان با اطرافیان، همکاران، زیردستان و مدیران و تعامل مناسب درون سازمانی تأثیری مستقیم بر مسیر شغلی افراد دارد. مدیران سازمان‌ها می‌کوشند آداب و رسوم مناسب در سازمان سریان یابد و مانع جریان آداب یا سبک بد می‌شوند. اساساً وقتی آداب و رسومی در سازمان شکل بگیرد و رسمیت پیدا کند، جایگزین آداب و رسوم مغایر خود می‌شود؛ مانند دو کفه ترازو که تقویت یکی موجب تضعیف دیگری است. بنابراین اگر آداب و رسوم نامطلوب رواج پیدا کنند، به طور طبیعی سنت‌ها و آداب و رسوم مقبول ضعیف یا ترک می‌شوند (مصباح یزدی، ۱۳۷۹: ۶۷). پایبندی به آداب یا سبک سودمند و سازگار با ارزش‌های اسلامی و ملی به سلامت فرهنگ سازمان کمکی شایان می‌کند. سبک سودمند در معاشرت برای موفقیت شغلی انسان در سازمان بسیار مهم است. آداب یا سبک معاشرت و نوع برخورد و رفتار کارکنان در محیط کار، در کنار مهارت و توانایی، می‌تواند مهم‌ترین شاخص برای ارتقای شغلی و بهبود جایگاه شغلی باشد که نباید دست‌کم گرفته شود (رضاییان، ۱۳۹۳: ۱۷۳). البته قابل توجه است که رعایت اعتدال در ادب سودمند است. به عبارت دیگر، چنانکه بی‌توجهی به رعایت ادب به ارتباطات و تعاملات در سازمان لطمه می‌زند، افراط در ادب نیز سازکارهای ارتباطی و تعاملی را در سازمان مخدوش می‌سازد؛ زیرا افراط در ادب، مانند بی‌ادبی، باعث می‌شود طرف مقابل دچار احساس شرم یا غرور کاذب شود (سامووار و همکاران، ۲۰۱۰: ۲۱۹).

در یک تقسیم‌بندی کلی می‌توان آداب رفتاری کارکنان را در سه بُعد اساسی بررسی کرد: بُعد فردی،<sup>۲</sup> بُعد شغلی<sup>۳</sup> و بُعد سازمانی.<sup>۴</sup> در بُعد فردی، سبک یا آدابی مطرح می‌شوند که با شخصیت فرد عجین شده باشند. در بُعد شغلی، سبک یا آدابی آورده می‌شوند که مربوط به وظایف شغلی هستند. در بُعد سازمانی نیز به سبک یا آداب مربوط به حیثیت سازمانی توجه می‌شود. البته آشکار است که در این ابعاد سه‌گانه همپوشانی‌های فراوانی می‌توان یافت، اما برای روشن‌تر شدن مسئله، با توجه به نظر صاحب‌نظران و تقسیم‌بندی‌های صورت

1. Williams, S.; Shiao, W. T.

2. Individual dimension

3. Career dimension

4. Organizational dimension

گرفته، مصادیقی از این ابعاد بررسی می‌شوند. در این تحقیق، در مجموعه یازده مصداق از سه بُعد فردی، شغلی و سازمانی سبک کارکنان مطالعه شده است. این مصداق بر اساس پژوهش نگارنده در یکی از سازمان‌های خدمات شهری صورت گرفته است. در این مطالعه با نظرخواهی از مدیران و کارشناسان سازمان خواسته شده که کلیدواژه‌های مهم کاربردی و مورد نیاز در سازمان خود را مشخص کنند. هدف از این مطالعه تدوین نقشه راه برای آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان بود. در نهایت لیستی از نظرات جامعه مخاطب به دست آمد و برخی از کلیدواژه‌ها بیشترین فراوانی را داشتند. با گفت‌وگوی خبرگانی با برخی از صاحب‌نظران، یازده مصداق آداب یا سبک انتخاب شد. بر اساس مطالعه انجام شده، در این مقاله سبک‌ها ابتدا به دو دسته فردی و اجتماعی تقسیم شدند. منظور از آداب یا سبک اجتماعی، سبکی است که در سازمان کاربرد دارد. آداب یا سبک اجتماعی نیز، متناسب با مطالعات دانش مدیریت منابع انسانی، به دو دسته آداب یا سبک شغلی و آداب یا سبک سازمانی تقسیم شد. بنابراین با توجه به پیشینه و ادبیات تحقیق، این مصداق در سه بُعد فردی، شغلی و سازمانی تقسیم و تجزیه و تحلیل شدند. هر یک از این ابعاد دربرگیرنده رفتارها، روحیه‌ها و حالت‌های متعدد انسانی است که این مقاله به دنبال شناسایی آنها بر اساس نگرش اسلامی است.

#### الف) بُعد فردی

در بُعد فردی مواردی مطرح می‌شوند که فرد به مرور زمان آموخته و این سبک با شخصیت وی عجین و آمیخته شده است. به عبارت دیگر، می‌توان این آداب یا سبک را در زندگی شخصی فرد هم دید. مدیران برای اداره بهتر سازمان‌ها نیازمند تشخیص تفاوت‌های رفتاری و فرهنگی افراد هستند تا به سازمان و شغل آسیب وارد نشود (واگنر و هولینبیک، ۲۰۱۰: ۴۱). مصادیقی که می‌توان در بُعد فردی آداب یا سبک رفتاری مطرح کرد در ادامه می‌آیند.

#### خیرخواهی برای دیگران

برخی دارای روحیه خیرخواهی و دلسوزی برای دیگران هستند. این روحیه که به صورت ادب رفتاری در آنان شکل گرفته، در زندگی شخصی‌شان به وضوح قابل مشاهده است. کارکنان سازمان‌ها با تقویت این روحیه فردی می‌توانند از سرگردانی و فعالیت‌های بیهوده ارباب رجوع در سازمان جلوگیری کنند. توجه به جنبه انسانی و نوع دوستی می‌تواند امور سازمان را تسریع بخشد و رسیدن به هدف را ممکن سازد. این‌گونه رفتارها را کارکنان به منظور همکاری با

دیگران و حل مشکلات آنان انجام می دهند؛ از این شیوه رفتاری با عناوینی چون دلسوزی، همدلی و خیرخواهی یاد می شود. این شیوه رفتاری از روحیه بلند فرد و تربیتش در گذر زمان و کسب تجربه نشئت می گیرد (رضاییان، ۱۳۹۳: ۱۷۹). وقتی کارکنان سازمان داوطلبانه جای خالی همکاران خود را پر کنند یا در مواقع سنگینی کار به کمک همکاران خود بروند، نشانه ای از وجود این ادب ارزشمند در آنان است.

برخی خیرخواهی برای دیگران یا نوع دوستی را کمک به همکاران و کارکنان برای انجام وظایف در شرایط غیر معمول تعریف کرده اند (اورگان، ۱۹۹۷: ۸۷). یکی از نشانه های رفتاری مهم یک انسان موحد در ارتباط با دیگران خیرخواهی است. خیرخواهی نشانه رشد معنوی و روحی فرد و فراتر از نوع دوستی است. رفتار زابیده اندیشه است؛ از این رو خیرخواهی زابیده خیراندیشی است. خیرخواهی آن است که آدمی همواره برای دیگران خیر و نعمت آرزو کند. نیک خواهان همان گونه که اگر خود نعمتی را نداشته باشند در پی آن هستند، آرزو دارند که دیگران از آن نعمت بهره مند شوند. خیرخواهی نشان دهنده ایمان و طبع بلند انسان است. در سبک اسلامی تأکید شده است که کارکنان با تمام وجود جز خیر، رشد و تعالی برای همکاران نخواهند. پیامبر اکرم ﷺ می فرماید:

إِنَّ أَعْظَمَ النَّاسِ مَنَزَلَةً عِنْدَ اللَّهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ أَمْشَاهُمْ فِي أَرْضِهِ بِالنَّصِيحَةِ لِخَلْفِهِ (کلینی، ۱۴۲۹: ۲۰۸/۲)؛ به راستی بزرگ ترین مردم در رتبه نزد خداوند در روز رستاخیز کسی است که در زمین خدا برای خیرخواهی و نصیحت خلق خدا بیشتر دوندگی کند.

#### سبک پوشش

توجه به نظافت و موزون بودن در لباس و وضع جسمانی از دوران نوجوانی و جوانی در افراد قابل مشاهده است. برخی به نظافت فردی و شکل ظاهری خود توجه دارند و این امر آنها را مؤدب جلوه می دهد. نزاکت در ظاهر و لباس می تواند معرف هر فرد و جایگاه اجتماعی و سبک زندگی وی باشد. سازمان و محیط کار لباس مناسب خود را می طلبد. بعضی از فضاهای کاری لباس فرم مخصوص خود را دارند که کارمند خوب باید آن را یک ارزش و ادب سازمانی بداند و رعایت کند. همچنین بهتر است انسان به آسایش همکارانش توجه کند و مراقب بهداشت لباس، بوی بدن، منظم بودن و آراستگی ظاهر خود باشد. پوشش لباس مناسب

برای بانوان از ضروریات سازمانی است و در جوامع اسلامی، حرمت زنان اقتضا می‌کند که زنان حیا و عفت را در پوشش خود رعایت کنند و لباسی مناسب بپوشند.

نوع لباس پوشیدن نزد افراد و اقوام می‌تواند برای انسان کسب آبرو کند. برای ژاپنی‌ها وجهه افراد، علاوه بر افتخارات، به لباس و ظاهر شایسته بستگی دارد که در مواجهه با دیگران بیان‌کننده اعتبار فرد قلمداد می‌شود. در میان چینی‌ها نیز بخشی از به دست آوردن و از دست دادن وجهه و آبرو ارتباط نزدیکی با نوع لباس پوشیدن دارد (سامووار و همکاران، ۲۰۱۰: ۲۱۸). اساساً سازمان‌ها در دوره‌های کارآموزی می‌کوشند استانداردهای مربوط به پوشش و لباس را به کارکنان خود بیاموزند. این تأکید از آن جهت است که چهره سازمان و افراد در نگاه مشتریان بهبود یابد (وایت و گریفته، ۲۰۱۰: ۴۴).

ادب پوشش در سازمان متناسب با فرهنگ آن سازمان تصویر می‌شود. پیشوایان اسلام توصیه‌های فراوانی درباره نزاکت ظاهر دارند. امیر المؤمنین علیه السلام فرمودند:

رسول خدا صلی الله علیه و آله پس از شانه زدن مو، آن را با آب صاف و مرتب می‌کرد و می‌فرمود: «کسی که موی دارد آن را یا کوتاه کند یا به خوبی سامان دهد؛ اصلاح سر و صورت به زیبایی انسان می‌افزاید» (مجلسی، ۱۴۱۲: ۱۶/۱۴۸).

نبی‌گرامی اسلام مؤمنان را بسیار به خوشبویی توصیه می‌کردند؛ امام صادق علیه السلام فرمودند: پیامبر خدا صلی الله علیه و آله بیش از آنچه برای خوراک و طعام خرج کند، در راه عطریات خرج می‌کرد و می‌فرمود: «بهترین بندگان خدا آنانی هستند که... خوشبویند» (کلینی، ۱۴۲۹: ۴/۵۱۱).

#### سبک گفتار

ادب سخن گفتن از خصوصیتی است که افراد در طول عمر خود می‌آموزند و بخشی از سبک زندگی آنان می‌شود. ارتباط با خانواده و دوستان بهترین زمینه برای یادگیری نیکو سخن گفتن است. افراد اگر در زندگی شخصی خود در گفتار نزاکت نداشته باشند، بعید است بتوانند در سازمان به مؤدب بودن تظاهر کنند. گفت‌وگوهای کارکنان در سازمان باید مؤدبانه باشد. کارکنان قبل از صحبت به کلماتی که قصد بیانشان را دارند، فکر کنند؛ بی‌شک استفاده از کلمات عامیانه و غیرمؤدبانه موجب قضاوت‌های نادرست دیگران می‌شود و در درازمدت به شخصیت کارمند آسیب جدی می‌زند. همچنین کارمندان نباید از کلمات نامأنوسی

استفاده کنند که دیگران به سختی متوجه منظورشان شوند. گفت‌وگو مهم‌ترین ابزار ارتباطی انسان است. بهره‌گیری از این ابزار در مواجهه با بالادستان، همکاران و زیردستان باید شایسته و پذیرفته باشد.

سبکی که از متون دینی و سیره معصومان علیهم‌السلام درباره ارتباط کلامی کارمندان به دست می‌آید، شامل این ویژگی‌ها است: مؤدب حرف زدن، سلام کردن، پرهیز از دشنام و القاب زشت، پرهیز از بلند کردن صدا، پرهیز از پرحرفی و پرهیز از گفتار بیهوده. درباره هر یک از این موارد می‌توان احادیث و خاطرات فراوانی از ائمه معصوم علیهم‌السلام بیان کرد که اهمیت این موارد را نشان می‌دهد (ر.ک: مکارم شیرازی، ۱۳۹۱). این امر همچنین حکایت می‌کند که اسلام به نحوه گفتار در سبک زندگی اهمیت داده است.

همان‌گونه که بچه‌ها عمدتاً تحت تأثیر خانواده خود سبک و نزاکت‌های گفتاری را می‌آموزند و با سبک زندگی مناسب می‌توانند درک درستی از مهارت‌های اجتماعی پیدا کنند، اندیشمندان و مربیان جامعه وظیفه دارند سبک گفتاری مناسب را در جامعه رواج دهند. انسان‌ها در ادب گفتار، نحوه برقراری ارتباط، چگونه حرف زدن و حتی روش‌های ابراز خشم یا محبت را یاد می‌گیرند (سامووار و همکاران، ۲۰۱۰: ۷۴). هر قدر این یادگیری در دوران کودکی و نوجوانی بهتر صورت گیرد، سازمان‌ها و جامعه بیشتر به سمت سلامت ارتباط کلامی پیش خواهند رفت. ارتباط کلامی از آنجا که با قرینه‌های روحی و عاطفی مانند تن صدا و حالت‌های چهره همراه است، می‌تواند تأثیر بسیاری بر مخاطب بگذارد (رضاییان و اوتارخانی، ۱۴۰۱: ۶۲). بنابراین کارکنان باید در رعایت ادب گفتاری هوشمندانه عمل کنند.

#### سبک تماس

انسان‌ها در زندگی روزمره خود تماس‌های حسی فراوانی با دیگران دارند. این تماس‌های حسی در چارچوب‌های پذیرفته شده فرهنگ صورت می‌گیرند. افراد در کودکی و نوجوانی می‌آموزند که به چه چیزهایی می‌توانند نگاه کنند، دست بزنند یا چه سخنی را بشنوند. شاید تماس‌های چشمی و لمسی در سازمان مراقبت بیشتری نیاز داشته باشند. آموزه‌های اسلامی نیز برای این‌گونه تماس‌ها، به ویژه رفتارهای چشمی و لمسی، حدود و مقرراتی واجب، حرام و مستحب تعیین کرده است (محدثی، ۱۳۸۵: ۹۹).

در فرهنگ بیشتر کشورها می‌توان پنج دسته اساسی از رفتار لمسی را دید: (۱) ادب اجتماعی لمس کردن که معمولاً احترام به دیگران را نشان می‌دهد و در ضمن احوالپرسی

به صورت دست دادن است؛ ۲) لمس حرفه‌ای مانند پزشکان، پرستاران و آرایشگران که با هدف خاص انجام می‌شود؛ ۳) تماس‌های حمایتی که نشان‌دهنده نگرانی و مراقبت اعضای خانواده و دوستان نزدیک از یکدیگر است، مانند گرفتن دست فرزندان هنگام عبور از خیابان؛ ۴) لمس‌های صمیمانه که در روابط صمیمانه دو دوست به کار گرفته می‌شود، مانند در آغوش گرفتن و روبوسی؛ ۵) لمس جنسی که در صمیمی‌ترین سطح و برای ارضای جنسی صورت می‌گیرد (سامووار و همکاران، ۲۰۱۰: ۲۶۵).

در فرهنگ اسلامی برای هر یک از رفتارهای لمسی سبک و ضوابط خاصی بیان شده است. فقها این رفتارهای لمسی را، به دلیل حساسیت برخی از آنها، ذیل چهار عنوان بررسی کرده‌اند: رفتارهای واجب (مانند نجات یک مریض در شرف مرگ از سوی پزشک)، رفتارهای حرام (مانند دست دادن دو نامحرم با یکدیگر)، رفتارهای مستحب (مانند مصافحه در هنگام ملاقات)، رفتارهای مکروه (مانند لمس برخی از اعضا و جوارح کودکان). در فعالیت‌های سازمانی، رفتارهای لمسی واجب یا حرام از پیش تعیین شده و مشخص‌اند و قانون شمرده می‌شوند، اما رفتارهای لمسی مستحب و مکروه می‌توانند در زمره سبک فردی و سازمانی قرار گیرند. ضمن آنکه در منابع دینی می‌توان برای همه رفتارهای لمسی آداب و سبک‌هایی پذیرفته شده یافت.

بررسی محیط‌های فرهنگی نشان می‌دهد که در جوامع مختلف، رفتارهای لمسی از قواعد نانوشته یا مدوئی پیروی می‌کنند که تخطی از آنها، هرچند تصادفی، ممکن است با واکنش منفی روبه‌رو شود، مانند دست دادن زن و مرد در برخی از محیط‌های فرهنگی (سامووار و همکاران، ۲۰۱۰: ۱۸). در تماس‌های چشمی نیز می‌توان چنین قواعدی را دید؛ به عبارت دیگر، در نگاه به دیگران، میزان استمرار نگاه کردن به طرف مقابل و نوع آن (با غضب یا با مهربانی) می‌تواند از آداب یک فرهنگ تلقی شود (رضاییان و اوتارخانی، ۱۴۰۱: ۶۸). تماس چشمی نشانه‌ای از میزان مؤدب بودن کارکنان به شمار می‌رود.

#### ب) بُعد شغلی

بُعد شغلی آداب یا سبک زندگی نشان‌دهنده تقییدات رفتاری کارکنان به حرفه و شغل است. همه مشاغل و وظایف در سازمان‌ها حرمت و احترام دارند. کارکنان سازمان‌ها می‌کوشند با رفتارهای هوشمندانه خود شغل خود را محترم شمارند و آن را در معرض آسیب قرار ندهند. مصادیقی که می‌توان در بُعد شغلی برشمرد در پی می‌آیند.

## رازداری

رازداری<sup>۱</sup> از ضرورت‌های شغلی کارکنان و از مصادیق اخلاق و آداب است، به این معنا که هم از جنبه اخلاقی می‌توان به آن توجه کرد و هم از جنبه آداب. افشای اسرار و عیوب دیگران یک عمل ضد اخلاقی تلقی می‌شود، اما اینکه برخی از کارکنان مصوبات جدید را بی‌موقع (قبل از ابلاغ رسمی) اطلاع می‌دهند خلاف رازداری آدابی است. برای نمونه اگر در مراجع ذیصلاح سازمان مسئولیت جدیدی برای یک کارمند به تصویب رسیده باشد و اعضای دفتر رئیس پیش از ابلاغ رسمی و امضای بالاترین مقام مسئول، آن را فاش کنند، مرتکب افشای خبر پیش از موقع شده‌اند. این خطا از نظر قانونی و اخلاقی قابل پیگیری نیست، اما غیر مؤدبانه تلقی می‌شود، چنانکه ممکن است مدیر منتخب این گونه اطلاع‌رسانی را توهین به خود تلقی کند. از این نمونه‌ها در سازمان‌ها بسیار است که بر بی‌ادبی کارمندان یا توهین به ارباب رجوع یا همکاران حمل می‌شود. افشای خبر پیش از موعد حتی اگر اشکال قانونی نداشته باشد، ناپسند است و مذمت دیگران را در پی دارد. به فرموده امیر المؤمنین علیه السلام، برای مؤدب بودن انسان همین که کار ناپسند انجام ندهد کافی است:

کفاک أَدْبًا لِنَفْسِكَ اجْتِنَابُ مَا تَكَرَّهُهُ مِنْ غَيْرِكَ (نهج البلاغه، حکمت ۴۱۲)؛ برای ادب کردن خویش همین بس که از آنچه از دیگران نمی‌پسندی دوری‌گزینی.

برخی از پست‌های سازمانی مشاغلی حساس به شمار می‌آیند و به افرادی رازدار نیاز دارند. برخی از مشاغل سازمانی با داده‌ها و اطلاعاتی همراه‌اند که ممکن است ارائه و افشای آنها برای جامعه، سازمان و یا افراد ضرر و زیان جدی داشته باشد؛ این زیان گاهی مالی است و گاهی مربوط به آبرو و حیثیت آنان. البته در برخی از مشاغل و وظایف نیز، به دلیل حساسیت بالا، نیاز است که خطاها به سرعت فاش شوند تا جلوی بروز مشکلات جدید گرفته شود. به همین دلیل، قانون‌گذاران همان‌گونه که برای افشای اطلاعات محرمانه جرم تعیین می‌کنند، برای افشا نکردن خطاهای شغلی و سازمانی نیز جایزه می‌گذارند (واگنر و هولینبیک، ۲۰۰۰: ۷۲).

باید توجه شود که رازداری یا افشای اطلاعات در اینجا موضوعی فراتر از چارچوب‌های قانونی و اخلاقی است. به عبارت دیگر، کارکنان حسب قوانین و وظایف شغلی باید رازدار باشند و اگر تخلف کنند با آنها برخورد می‌شود. اما وقتی سخن از ادب بودن رازداری می‌شود، منظور مواردی فراتر از قانون است. رعایت این موارد احترام به دیگران تلقی می‌شود، مانند

مطرح نکردن سن بانوان در بیشتر فرهنگ‌ها. به هر حال، رازداری یا افشای اطلاعات در سازمان نیازمند رعایت ادب است، یعنی شایسته نیست که این وظایف را بدون توجه به رعایت ادب شغلی انجام داد.

در منابع دینی توصیه‌های فراوانی به رعایت رازداری مشاهده می‌شود. در منابع دینی آمده است که دو تن از مسلمانان از همسر پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله درباره مسائل زندگی شخصی حضرت سؤال کردند. وقتی حضرت مطلع شد به گونه‌ای برآشفته که عرق از صورتش سرازیر شد و آنان را به شدت ملامت کرد (ر. ک: کلینی، ۱۴۲۹: ۵/۵۶۵). رعایت ادب رازداری مایه آرامش و خوشبختی افراد و سازمان است. امیر المؤمنین علیه السلام فرمودند: «رازداری بخشی از خوشبختی افراد است» (ابن شعبه حرانی، ۱۳۸۴: ۲۲۲).

#### حساسیت کاری

برخی از مشاغل در جامعه دارای شأن و منزلت هستند. متصدیان این امور باید در رفتار خود سبک خاصی را رعایت کنند تا حرمت شغل محفوظ بماند، مثلاً مدیران سازمان‌ها، به ویژه مناصبی چون مدیران فرهنگی، سیاسی و اجتماعی، که در معرض دید مردم و الگوبرداری هستند، باید رعایت سبک و شأن سمت خود را در نظر داشته باشند. به اقتضای آداب و فرهنگ جامعه ممکن است مواردی مثل پوشیدن برخی از لباس‌ها، استفاده از برخی امکانات و حضور در برخی از اماکن مناسب جایگاه مدیران و منسوبان نشان نباشد (ر. ک: عابدی میانجی، ۱۳۸۷).

خداوند متعال در سوره احزاب خطاب به همسران پیامبر صلی الله علیه و آله می‌فرماید:

إِنْ كُنْتُمْ تُرِيدْنَ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا وَزِينَتَهَا فَتَعَالَيْنَ أُمَتِّعْكُنَّ وَأُسَرِّحْكُنَّ سَرَاحًا جَمِيلًا؛ (احزاب: ۲۸)؛  
اگر زندگانی دنیا و زیور و آرایش آن را می‌خواهید، بیایید تا شما را بر خورداری دهم و به روشی نیکو رهاتان سازم.

پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله مأمور می‌شود که از همسران خود بخواهد یا به حداقل زندگی اکتفا کنند یا از خانواده مدیریت جامعه اسلامی بیرون بروند. آنان به دنبال استفاده از تجملات حرام نبودند، بلکه برخی از آنان در زندگی مادی خود توسعه داشتند (طباطبایی، ۱۳۷۴: ۴۵۶/۱۶)، اما حساسیت جایگاه پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله در مقام یک رهبر اخلاقی و مقید به سطح عمومی جامعه اقتضا می‌کرد که درباره سطح زندگی خانواده خود حساسیت به خرج دهد.

### تحمل سخن دیگران

همواره دیگرانی به انجام وظایف کارکنان در مشاغل سازمانی اعتراض و انتقاد دارند. اینکه برخی اجرای قانون را نپسندند یا به نحوه اجرای آن ایراد بگیرند را می توان طبیعی و متداول قلمداد کرد، اما کارکنان باید در برابر رفتارها یا سخنان نسنجیده دیگران شرح صدر داشته باشند. انجام وظایف سازمانی کارکنان همواره همراه با انتقادهای و پیشنهادهایی است که برخی از آنها کارساز نیستند؛ چراکه دیگران در این موقعیت شغلی نیستند و درباره آن اطلاعات اندکی دارند. بنابراین تحمل این مسائل برای کارکنان یک ادب شغلی شمرده می شود.

سیره نبی گرامی اسلام ﷺ صبوری در برابر سخنان دیگران بود. حضرت چنان با بردباری به مطالب دیگران گوش می داد که منافقان این عمل را عیب او می شمردند و می گفتند او گوش شنوا است و هر کس هر چه بگوید او گوش می کند:

وَمِنْهُمْ الَّذِينَ يُؤْذُونَ النَّبِيَّ وَيَقُولُونَ هُوَ أذُنٌ قُلُّ أذُنٌ خَيْرٌ لَكُمْ (توبه: ۶۱)؛ بعضی از ایشان پیامبر خدا را می آزارند و می گویند: «او گوش است». بگو: «گوش خوبی است برای شما».

پذیرش سخنان دیگران و تحمل آن شایسته کارکنان سازمان است و بر بهبود فضای سازمانی اثر می گذارد.

### ج) بُعد سازمانی

در بُعد سازمانی به رفتارهای متناسب با شأن و منزلت سازمان توجه می شود. رفتارهای متناسب با حیثیت و ماهیت فعالیت های سازمانی، ادب یا سبک سازمانی شمرده می شوند. این گونه رفتار آدابی در زندگی سازمانی می تواند به بهبود فعالیت های سازمانی و همچنین بهبود وجهه سازمانی منجر شود. این بُعد دربردارنده موارد زیر است.

#### رعایت حریم شخصی دیگران

مداخله در حریم خصوصی<sup>۱</sup> افراد از معضلات شایع در محیط های کاری است. کارکنان سازمان ها به دلیل در اختیار داشتن اطلاعات و قدرت سازمانی می توانند در حریم شخصی دیگران مداخله کنند. محققان حریم خصوصی را شامل قلمروی از زندگی هر فرد می دانند که نوعاً یا عرفاً یا با اعلان قبلی انتظار دارد دیگران بدون رضایت وی به اطلاعات آن قلمرو دسترسی نداشته باشند، وارد آن قلمرو نشوند یا بر آن نظارت نکنند (انصاری، ۱۳۸۷: ۶۵).

مرزبندی میان کار و زندگی شخصی عامل موفقیت افراد در داشتن یک حریم امن و خصوصی است. البته باید دانست که فرمول واحدی برای حفظ حریم خصوصی در سازمان‌ها وجود ندارد و هر سازمان با تکیه بر سیاست‌ها، فضای کاری و اداری خود باید دستورالعملی کاربردی برای این کار تدوین کند. فراتر از تدوین دستورالعمل، کارکنان سازمان ناخودآگاه درک مناسبی از حریم شخصی دارند. این درک که از بُعد فردی رفتار نشئت گرفته و تحت تأثیر آن است، می‌تواند فضای اخلاق و آدابی سازمان را بهبود بخشد. شایسته است که برنامه‌ها و اقدامات سازمان‌ها به گونه‌ای باشد که در حریم شخصی کارکنان یا ارباب رجوع دخالت نکنند.<sup>۱</sup>

امروزه فناوری مجازی زمینه ورود به لایه‌های زندگی شخصی افراد را فراهم کرده است. تحلیل داده‌های مورد استفاده کاربران به مدیران و کارکنان امکان می‌دهد که نیازهای آنان را شناسایی کنند (یا نیازهای کاذبی برای آنان طراحی کنند) و به تناسب آن، به آنان خدمات و کالا بفروشند. این هدایت‌های نامرئی گاهی به گونه‌ای هستند که افراد ناخودآگاه در مسیری که رسانه‌ها و سازمان‌های خدماتی و بازرگانی مشخص می‌کنند، قرار می‌گیرند، در حالی که سازمان‌ها خود را موظف می‌دانند که همیشه از حریم خصوصی افراد حفاظت کنند (ویت و گریفته، ۲۰۱۰: ۳۱۹).

فضای فیزیکی که سازمان در اختیار کارکنان قرار می‌دهد، بخشی از حریم شخصی و خصوصی آنان است و ورود به این فضای فیزیکی به کسب اجازه از کارکنان نیاز دارد؛ از این رو در برخی از ادارات از مراجعه‌کننده خواسته شده است که «پیش از ورود در بزند یا بدون هماهنگی وارد نشود». این موضوع در سوره نور برای ورود به خانه افراد بیان شده است. در این آیات از مسلمانان خواسته شده که بدون اجازه وارد نشوند و اگر اجازه نیافتند برگردند.<sup>۲</sup> رعایت حریم خصوصی کارکنان در فضای سازمانی نیز یکی از آداب سازمانی است که نیاز به توجه دارد.

در منابع دینی بارها تأکید شده است که رعایت حریم دیگران لازم است. به طور طبیعی حیثیت سازمانی کارکنان نیاز به توجه بیشتری دارد. حضرت امیر المؤمنین علیه السلام هنگامی که

۱. شایسته یادآوری است که وقتی مصلحت تجسس و تفحص از حریم خصوصی افراد از مفسده نقض آن مهم‌تر باشد، بر اساس قانون «لزوم تقدیم اهم بر مهم»، حرمت تجسس از حریم خصوصی کنار گذاشته می‌شود و در برخی موارد، مانند لزوم تأمین امنیت و حفظ نظام، تجسس واجب می‌شود. برای مطالعه بیشتر مراجعه کنید به درگاهی، مهدی (۱۳۹۳)، «حدود اختیارات دستگاه‌های اطلاعاتی در ورود به حریم خصوصی افراد از منظر فقه امامیه»، فصلنامه کاوشی نو در فقه، شماره ۲۱، ص ۷۷.

۲. «ای کسانی که ایمان آورده‌اید، به خانه‌هایی جز خانه‌های خودتان وارد نشوید تا آنکه خبر دهید و اجازه خواهید و بر اهل آن سلام کنید. این برای شما بهتر است، باشد که به یاد آرید و پند گیرید. پس اگر کسی را در آنها نیابید، وارد آنها مشوید تا آن‌گاه که به شما اجازه داده شود و اگر شما را گویند: «بازگردید»، پس بازگردید. این برای شما پاکیزه‌تر است و خدا بدانچه می‌کنید داناست» (نور: ۲۷-۲۸).

مالک اشتر را به فرمانداری مصر منصوب کرد، او را از تجسس در احوال مردم بر حذر داشت و توصیه کرد که عیوب مردم را نیز ببوشاند (نهج البلاغه، نامه ۵۳). تجسس در زندگی دیگران<sup>۱</sup> و سوءظن به دیگران<sup>۲</sup> از مصادیق ورود به حریم شخصی دیگران شمرده می‌شوند. بی‌توجهی به این گونه مسائل در مشاغل می‌تواند به حیثیت سازمان‌ها لطمه وارد کند. البته سازمان‌ها برای حفظ حیثیت سازمان، برنامه‌هایی پیش‌بینی می‌کنند که بر رفتارهای سازمانی کارکنان نظارت و عملکرد آنان را بر اساس وظایف محوله پایش می‌کند.

#### وقت‌شناسی

نظم در امور و عمل به وعده در موعد مقرر یک رفتار اخلاقی و ستودنی است. قانون‌گذار نیز بر آن تأکید دارد و برای متخلفان مجازات در نظر گرفته است. همه کارکنان باید بر اساس مقررات در وقت تعیین شده و به میزان مشخص در محل کار خود حاضر باشند. این عمل یک رفتار قانونی است و جنبه اخلاقی نیز دارد؛ زیرا وفای به عهد و پیمانی است که فرد با سازمان بسته است. منظور از وقت‌شناسی حضور مفید در محل کار و عمل به وظایف در وقت معین و مناسب است؛ چنانکه شامل اهمیت دادن به وقت ارباب رجوع نیز می‌شود. چه بسا کارکنانی که در سازمان حضور به موقع دارند، اما حاضر غایب‌اند و از حضور خود در سازمان برای پیشبرد بهتر سازمان استفاده نمی‌کنند. چنانکه پیش‌تر بیان شد، آداب ابزاری برای پیشبرد امور سازمان است که در قانون بیان نشده، ولی هر انسانی آن را می‌پسندد (تریس و همکاران، ۱۹۹۳: ۹۳۹).

سازمان‌ها با فعالیت کارکنان هویت می‌یابند و کارکنان با حضور در سازمان، تولید یا ارائه خدمت می‌کنند. حضور کارکنان در سازمان‌ها به معنای زنده و پویا بودن سازمان‌ها است. یکی از آداب مورد توجه و مهم که در سازمان‌ها رعایت می‌شود، اهمیت دادن به وقت خود و مراجعه‌کنندگان است. حضور به موقع و فعال کارکنان یک واحد در محل کار موجب گسترش تسهیل اجتماعی می‌شود و افزایش عملکرد سازمانی را در پی دارد (کینیکی و فوگات، ۲۰۱۸: ۷۸). کارکنان با حضور به موقع و پویای خود در محل کار می‌توانند تعهد خود را به سازمان نشان دهند. به موقع رسیدن و حضور تا پایان وقت اداری به معنای ارزشمندی وقت مراجعه‌کنندگان و حیثیت سازمانی است.

۱. «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا يَغْتَبَ بَعْضُكُم بَعْضًا» (حجرات: ۱۲).

۲. پیامبر اکرم ﷺ فرمودند: «ایاکم و الظن، فان الظن اکذب الحدیث ولا تجسسوا و لاتباغضوا و کونوا اخوانا» (نوری، ۱۳۸۸، ح ۱۶۵۸)؛ بپرهیزید از سوءظن؛ زیرا سوءظن دروغ‌ترین سخن است. به دنبال جاسوسی از یکدیگر نباشید و با یکدیگر بغض و کینه نداشته باشید. بندگان خدا و برادران دینی یکدیگر باشید».

کارکنان سازمان‌ها باید در تسریع انجام خدمت به مردم نیز کوشا باشند؛ این مسئله نشان‌دهنده ادب آنان است. اهمیت دادن به وقت ارباب رجوع یک ادب شایسته تقدیر است. ممکن است کارکنان در ساعت معین در سازمان حضور داشته باشند (رفتار قانونی)، اما با بهانه‌های مختلف از انجام کار ارباب رجوع سر باز بزنند (رفتار غیر مؤدبانه). هنگامی که یکی از کارکنان به موقع در محل کار حاضر نشود، طبق قانون با او برخورد می‌شود و اگر در ساعت کار به انجام امور شخصی مشغول شود، دیگران آن را غیر اخلاقی می‌دانند و ملامت می‌کنند، اما اهمیت ندادن به وقت ارباب رجوع یک رفتار غیر مؤدبانه تلقی می‌شود. اساساً در میان مردم زشتی تخلف از آداب کمتر از تخلف اخلاقی است. به عبارت دیگر، اگر کسی به عهد خود مبنی بر حضور سر وقت عمل نکند و بگوید نمی‌دانستم که عمل به عهد یک وظیفه اخلاقی است، عذر او پذیرفتنی نیست، بر خلاف آداب که مردم اظهار جهل به آن را می‌پذیرند. تلاش برای خدمت به موقع به ارباب رجوع کار پسندیده‌ای است که نیاز به آموزش و یادآوری دارد. کارکنان باید تلاش کنند که هر کاری را به موقع به پایان برسانند. امام علی علیه السلام به مالک اشتر توصیه می‌کند کاری را که برای هر روز در نظر گرفته شده باید در همان روز و به موقع انجام داد و نباید آن را به فردا افکند (نهج البلاغه، نامه ۵۳). توجه به تلف نشدن وقت مراجعه‌کنندگان نشان‌دهنده ادب کارکنان سازمان است.

#### ارتباطات سودمند

سازمان‌ها بر اساس ارتباطات با محیط به حیات خود ادامه می‌دهند. کارکنان نقش مهمی در ارتباطات دارند. ارتباطات کارکنان را می‌توان در ارتباط و تعامل با دیگران - ارباب رجوع یا مشتری - مشاهده کرد. ارتباطات کارکنان با مراجعه‌کنندگان به سازمان، به دلیل جایگاه طرفین و تنوع مراجعه‌کنندگان، پیچیدگی‌های فراوانی دارد. این نوع ارتباطات تحت تأثیر عوامل متعدد روانی، اجتماعی و فرهنگی طرفین است و باید بر همین اساس نیز تحلیل شود. به هر میزان کارکنان سازمان‌ها بتوانند فراتر از مقررات به جنبه‌های روانی، اجتماعی و فرهنگی توجه کنند، می‌توانند چهره بهتری از سازمان نشان دهند. البته باید مراقب بود که این ارتباطات از خطوط قرمز قانونی و شرعی نگذرند.

در آموزه‌های دینی توصیه‌های فراوانی درباره این نوع ارتباطات مشاهده می‌شود. مناسب است که کارکنان سازمان هنگام مواجهه و ارتباط با ارباب رجوع به این توصیه‌های دینی توجه کنند تا مناسبات سازمانی - اجتماعی را بهبود بخشند و ضمن موفقیت سازمان، زمینه رشد

و تعالی خود را نیز فراهم کنند. نبی گرامی اسلام ﷺ سفارش کرده اند که «سَيِّدُ الْقَوْمِ خَادِمُهُمْ؛ سرور هر گروهی خدمت گزار آنان است» (متقی هندی، ۱۴۰۹: ۷۱۰/۶). کارکنان و مدیران با چنین درکی می توانند چهره سازمان را شایسته تقدیر و سازمان را مؤدب نشان دهند.

یکی از مصادیق ارتباطات سودمند که در سبک زندگی دینی هم بر آن تأکید شده، ادب سلام کردن است. سلام کردن به دیگران درود و تحیتی پربرکت و پاکیزه است که خداوند به آن امر کرده است. این ادب پربرکت آثار مفیدی در روابط اجتماعی دارد و با طبع انسان سازگار است. مردم از سلام خوششان می آید و با آن احساس آرامش می کنند (مصباح یزدی، ۱۳۸۰: ۲۴۵). سلام جواب سلام را می طلبد و این کنش و واکنش بین فردی در تقویت روحیه نوع دوستی و ارتباطات سودمند نقش آفرین است و می تواند به ارتباطات اداری نیز کمک شایانی کند.

#### تعامل سلسله مراتبی

سازمان ها سلسله مراتبی بر اساس تقسیم کار و توزیع قدرت دارند. افراد به هر میزان که در پست های بالاتر قرار می گیرند، مسئولیت بیشتری خواهند داشت. این امر نیازمند رعایت برخی از آداب است. با مرور زندگی پیشوایان اسلام می توان برخی از آداب یا سبک را در این زمینه استنباط کرد.

یکی از این آداب پیروی از مدیران ارشد سازمان است. قرآن کریم نیز بر این موضوع تأکید کرده است. خداوند متعال می فرماید:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَقْدِمُوا بَيْنَ يَدَيْ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ (حجرات: ۱)؛  
ای مؤمنان، بر خدا و رسول خدا پیشی نگیرید و تقوا و پرهیز از خدا را پیشه کنید که خداوند  
شناو و دانا است.

پیشی نگرفتن بر مدیران عالی جامعه زمینه اجرای تصمیمات مدیران عالی سازمان را فراهم می کند. در واقع، الگوی رهبر - پیرو باید به معنای واقعی در سازمان تحقق یابد. کارکنان سازمان برای تحقق اهداف سازمانی نیازمند پیروی از مدیران عالی هستند. ادب سازمانی اقتضا می کند که کارکنان سازمانی، در همه امور سازمان، اوامر مدیران عالی را دنبال کنند و بدون اجازه مدیران عالی مسیر یا برنامه ای را اجرا نکنند و بکوشند در چهارچوب های پذیرفته شده سازمان حرکت کنند.

در توصیه های دینی بیان شده است که مسلمانان باید بیاموزند که با مدیران عالی خود مؤدبانه سخن بگویند. اساساً در آموزه های اسلامی بر سخن گفتن مؤدبانه، به ویژه در محضر

شخصیت‌های مورد احترام جامعه، بسیار تأکید شده است. خداوند متعال توصیه می‌کند که با نبی گرامی اسلام ﷺ که رهبر جامعه است به درستی سخن بگویید؛ درست سخن بگویید یعنی با صدای بلند یا به درستی با او سخن نگویید. بخشی از احترام به پیامبر مربوط به شخصیت حقیقی او و بخشی به دلیل شخصیت حقوقی و جایگاه سازمانی او است. او فرستاده خداوند است و مسلمانان موظف به رعایت ادب با او هستند. به دلیل جایگاه حقوقی حضرت، که رهبر جامعه است، مسلمانان موظف‌اند به او احترام بگذارند و ادب گفت‌وگو با او را رعایت کنند. در جوامع اسلامی رعایت ادب در معاشرت و تعامل با رهبران ضروری است.

### نتیجه

اخلاق و ادب تفاوت‌ها و شایسته‌هایی دارند. در اداره سازمان‌ها همان‌گونه که قانون و مقررات نقش اساسی دارند، می‌توان از قدرت اخلاق و ادب نیز استفاده کرد. بیش از چهار دهه است که موضوع اخلاق و اخلاق حرفه‌ای مورد توجه سازمان‌ها قرار گرفته است. به کارگیری اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها آورده‌های ارزنده‌ای برای سازمان‌ها داشته است. تحلیل و تقویت ادب می‌تواند دستاوردهای فراوانی برای بهبود روابط انسانی در سازمان‌ها داشته باشد. فرهنگ اسلامی به موضوع ادب توجه شایسته‌ای کرده است. به کارگیری سبک زندگی اسلامی در سازمان می‌تواند هم به تکامل نیروی انسانی کمک کند و هم وجهه اجتماعی سازمان‌ها را ارتقا بدهد.

دغدغه اصلی این مطالعه سبک آداب کارکنان در سازمان از منظر اسلام بود. در این مطالعه تأکید شد که ادب شکل زیبا و هیئت آراسته‌ای است که شایسته است افعال انسان مطابق آن شکل بگیرد و رفتارهای انسانی به آن مزین شود. دیگران این سبک زندگی را که نشان‌دهنده جلوه ظاهری افراد است، می‌ستایند. این موضوع با کمک توصیه‌های معصومان عليهم‌السلام تقویت و ابعاد آن روشن شد.

برای منقح شدن موضوع، معیارهای تفکیک اخلاق و آداب نیز مطرح شد. از نکاتی که بررسی شد کاربرد واژه ادب در متون سازمان و مدیریت بود. با مطالعه نسبتاً جامعی که در این حوزه انجام شد، مشخص شد که این موضوع در کتب اندیشمندان غربی به طور صریح و چشمگیر مطرح نشده است. البته می‌توان مطالب اندکی یافت که نشان‌دهنده اهمیت موضوع نزد اندیشمندان مدیریت و سازمان است.

۱. «ای مؤمنان، صداهایتان را از صدای پیغمبر بلندتر نکنید و درشت با وی سخن مگویید، چنانکه با همدیگر سخن می‌گویید، که اعمالتان خنثا و باطل می‌شود» (حجرات: ۲).

در ادامه بررسی موضوع تحقیق و دسترسی به پاسخ نهایی تحقیق، اولین سؤال فرعی بررسی شد: سبک آداب رفتاری کارکنان با نگاه اسلامی چیست؟ در بررسی مشخص شد که منظور از آداب یا سبک کارکنان سازمان نحوه معاشرت افراد در محیط کار است. سبک معاشرت سازمانی همان فرهنگ و قانون نانوشته‌ای است که کارکنان رعایت می‌کنند. چنین رفتارهایی را رفتارهای فرانش نیز می‌نامند. این رفتارها، رفتارهایی شغلی هستند که فراتر از نقش‌های رسمی صورت می‌گیرند. به‌کارگیری سبک‌های پذیرفته‌شده رفتاری در سازمان سبب تسهیل معاشرت کارکنان و برای موفقیت شغلی آنان در سازمان مهم است. آداب یا سبک معاشرت در سازمان نیازمند کسب مهارت مناسب است، چنانکه بی‌توجهی به آن مشکلات متعددی را برای سازمان به وجود می‌آورد.

در بررسی سؤال فرعی دوم، که درباره ابعاد سبک آداب رفتاری کارکنان بر اساس آموزه‌های اسلامی بود، بیان شد که آداب یا سبک رفتاری برای کارکنان از دو حالت فردی و سازمانی خارج نیست. آداب و سبک رفتاری سازمانی را نیز می‌توان از حیث مدیریت منابع انسانی به دو دسته شغلی و سازمانی تقسیم کرد. بنابراین آداب و سبک زندگی رفتاری به سه بُعد فردی، بُعد شغلی و بُعد سازمانی تقسیم شد، سپس جنبه‌های دینی و مدیریتی آنها بررسی شد. در بُعد فردی موضوع خیرخواهی برای ارباب رجوع، سبک پوشش، سبک گفتار و سبک تماس مطرح شد. برای هر یک از این مؤلفه‌ها می‌توان توصیه‌های فراوانی در منابع دینی یافت که به برخی از آنها اشاره شد. در بُعد شغلی آداب شایسته شغل و حرفه، یعنی مؤلفه‌های رازداری و حساسیت کاری، مطرح و مستندات آنها تبیین شد. در بُعد سازمانی نیز آدابی مطرح شد که التزام کارکنان به رعایت آنها شایستگی آدابی سازمان را ارتقا می‌دهد. در این بُعد موضوع رعایت حریم شخصی، وقت‌شناسی و ارتباطات سودمند بررسی شدند.

این مقاله توانسته است به شیوه‌ای نوآورانه بر اساس یک مطالعه موردی و تحلیل آن با سبک زندگی اسلامی، ابعاد سبک زندگی رفتاری کارکنان را شناسایی و به صورت کاربردی برای مدیران جامعه اسلامی معرفی کند. مدیران سازمان‌ها می‌دانند که هر قدر کارکنانشان با آداب اسلامی آشنا و در به‌کارگیری آنها کوشا باشند، سازمان آرامش و نزاکت بیشتری خواهد داشت که موجب افزایش اعتبار سازمان خواهد بود. جامعه اسلامی نیازمند اصلاح سازمان‌ها بر اساس اخلاق و آداب اسلامی است.

## کتاب‌نامه

- قرآن کریم، ترجمه ناصر مکارم شیرازی.
۱. ابن شعبه حرانی، حسن بن علی (۱۳۸۴ق)، تحف العقول عن آل الرسول، قم: کتابفروشی اسلامیه.
  ۲. ابن منظور (۱۴۰۵ق)، لسان العرب، قم: نشر ادب حوزه.
  ۳. انصاری، باقر (۱۳۸۷)، حقوق ارتباط جمعی، تهران: سمت.
  ۴. رضاییان، علی (۱۳۹۳)، مبانی و رویکردهای مدیریت خویشستن، تهران: سمت.
  ۵. رضاییان، علی (۱۳۹۵)، مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات سمت.
  ۶. رضاییان، علی؛ اوتارخانی، علی (۱۴۰۱)، ارتباطات سازمانی: رویکردها، فراگردها و کارکردها، تهران: فوزان.
  ۷. سجادی، جعفر (۱۳۶۲)، فرهنگ معارف اسلامی، تهران: شرکت مؤلفان و مترجمان ایران.
  ۸. شرف‌الدین، سید حسین (۱۳۹۳)، «نسبت میان اخلاق و آداب؛ با تأکید بر اخلاق و آداب اسلامی»، معرفت اخلاقی، شماره ۱۶، ص ۶۳-۸۶.
  ۹. شریفی، احمدحسین (۱۳۹۲)، سبک زندگی اسلامی ایرانی، تهران: آفتاب توسعه.
  ۱۰. شمالی، محمدعلی (۱۳۸۶)، «پایه‌های اخلاق، سرشت، نیاز و افعال اختیاری»، معرفت فلسفی، شماره ۱۷، ص ۲۱۹-۲۶۲.
  ۱۱. عابدی میانجی، محمد (۱۳۸۷)، «خانواده مدیران در نظام اسلامی از منظر قرآن»، مجله حکومت اسلامی، شماره ۵۰، ص ۱۲۹-۱۵۴.
  ۱۲. فتحعلی‌خانی، محمد (۱۳۷۹)، آموزه‌های بنیادین علم اخلاق، قم: مرکز جهانی علوم اسلامی.
  ۱۳. فعالی، محمدتقی (۱۳۹۷)، «نسبت‌سنجی سبک زندگی اسلامی با دانش اخلاق و مفاهیم ارزشی»، مجله پژوهش‌نامه اخلاق، شماره ۴۲، ص ۱۳۳-۱۵۱.
  ۱۴. فرامرز قراملکی، احد (۱۳۹۷)، اخلاق حرفه‌ای، تهران: نشر مجنون.
  ۱۵. کاویانی، محمد (۱۳۹۴)، درس‌نامه سبک زندگی اسلامی (با رویکردی تجویزی)، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
  ۱۶. کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۲۹ق)، الکافی، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
  ۱۷. گولد، جولیسوس؛ کولب، ویلیام (۱۳۷۶)، فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه جمعی از مترجمان، تهران: مازیار.
  ۱۸. طباطبایی، سید محمدحسین (۱۳۷۴)، المیزان فی تفسیر القرآن، ترجمه سید محمدباقر موسوی همدانی، قم: انتشارات جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
  ۱۹. متقی هندی، علاء‌الدین علی بن حسام‌الدین (۱۴۰۹ق)، کنز العمال فی سنن الاقوال و الافعال، تصحیح بکری حیانی و صفوة سقا، بیروت: مؤسسة الرسالة.
  ۲۰. مجلسی، محمدباقر (۱۴۱۲ق)، بحار الأنوار، بیروت: دار احیاء التراث العربی.
  ۲۱. محدثی، جواد (۱۳۸۵)، اخلاق معاشرت، قم: بوستان کتاب.
  ۲۲. محمدی ری شهری، محمد و همکاران (۱۳۸۷)، حکمت‌نامه پیامبر اعظم ﷺ، قم: دار الحدیث.
  ۲۳. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۷۹)، نظریه حقوقی اسلام، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام

خمینی رحمته الله علیه.

۲۴. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۰)، اخلاق در قرآن، ج ۳، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام

خمینی رحمته الله علیه.

۲۵. مطهری، مرتضی (۱۳۷۸) مجموعه آثار، تهران: صدرا.

۲۶. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۹۱)، آداب معاشرت در اسلام، قم: صفحه نگار.

۲۷. مهدوی کنی، محمدسعید (۱۴۰۰)، دین و سبک زندگی، تهران: انتشارات دانشگاه امام

صادق علیه السلام.

۲۸. نوری، میرزا حسین (۱۳۸۸)، لؤلؤ و مرجان، تهران: انتشارات فراهانی.

۲۹. هادی، اصغر (۱۳۸۹)، «نقد رویکردهای تفکیک آداب از اخلاق»، پژوهش نامه اخلاق، سال سوم،

شماره ۱۰، ص ۹-۳۲.

۳۰. هاشمی شاهرودی، محمود (۱۳۸۲)، فرهنگ فقه مطابق مذهب اهل بیت علیهم السلام، قم: مؤسسه دائرة

المعارف فقه اسلامی بر مذهب اهل بیت علیهم السلام.

۳۱. هدایتی، محمد (۱۳۹۲)، «بازشناسی ادب و تفاوت آن با اخلاق»، فصلنامه پژوهش نامه اخلاق،

شماره ۲۰، ص ۹۳-۱۱۸.

32. Kinicki, Angelo; Fugate, Mel (2018), Organizational behavior: a practical, problem-solving approach, New Yor: McGraw-Hill Education.
33. Mullins, Laurie J. (2016), Management & Organisational Behaviour, New York, Pearson.
34. Organ, D. W. (1997), "Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up", Human Performance, vol. 10 (2),P. 85-97.
35. Powell, T. C. (2017), "Strategy as Diligence: Putting Behavioral Strategy into Practice", California Management Review, vol. 59 (3),P. 162-190.
36. Ravasi, Davide; Schultz, Majken (2006), The Academy of Management Journal, Vol. 49, No. 3,P. 433-458.
37. Samovar, Porter; McDan, Larry A.; Richard, E.; Edwin R. (2010), Communication Between Cultures, Boston, Senior Publisher.
38. Trice, Harrison; Miller, Beyer; Janice, M. (1993), "the cultures of work organizations", Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, The Academy of Management Review, Vol. 19, No. 4 (1994),P. 836-839.
39. Wagner, John A.; Hollenbeck, John R. (2010), Organizational Behavior, New York: Routledge.
40. White, Kenneth R.; Griffith, John R. (2010), The Well-Managed Healthcare Organization, Chicago, Health Services Administration.
41. Williams, S.; Shiaw, W. T. (1999), Mood and organizational citizenship, New York, Business Expert Press, LLC.

## الفهرس

- ١٤٤.....مجالات اندماج أسلوبي الحياة الإسلامي والإيراني.....  
مجيد كافي
- ١٤٥.....نموذج تأثير نمط الحياة الديني على الأداء الوظيفي: مراجعة منهجية.....  
حسن عابدي جعفري / مجيد صالحيان
- ١٤٦.....ظاهرة معنى وظيفة المعلم في نطاق نمط الحياة: دراسة حالة معلمات المرحلة الثانوية الأولى.....  
حفيظ الله فولادي / فاطمه سادات حسيني / حسن روشن / علي فرهنگي
- ١٤٧.....الترابط بين العرفان والصحة الروحية في أطروحة الحياة الروحية.....  
فتانه سمسار خيابانيان
- ١٤٨.....نمط الحياة العصري والموقف من الحجاب؛ وبعض المعتقدات الاجتماعية للنساء المحجبات.....  
حبيب الله اسداللهي
- ١٤٩.....الآداب و السلوكيات للموظفين في المنظمات من وجهة نظر الإسلام.....  
محسن منطقي

## مجالات اندماج أسلوبی الحياة الإسلامي والإیراني

محمد کافي<sup>١</sup>

### الخلاصة

إنّ تعاليم كلّ دين، بما في ذلك الإسلام، كما ثقافة كل مجتمع، تُعبّران عمّا يجب و ما لا ينبغي فعله في نمط الحياة. ما هي العوامل التي تجعل نمط الحياة الديني، متنوعاً و متعدداً في مجتمع مثل المجتمع الإيراني؟ للإجابة على هذا السؤال تمّ استخدام « الأسلوب الاستنطائي » من المصادر الدينية والوثائق الوطنية. يعني عملية الاستفهام لخطوات التواصل بين نظريّات نمط الحياة و موضوع المقال؛ فنظريّات نمط الحياة مثيرة للتساؤل، و هذا المقال هو الجواب و الغرض منه هو الانتقال من المعلوم إلى المجهول؛ وهو ما يشار إليه باستنطاق المصادر و الوثائق. و الحاصل هو: أنّ نمط الحياة الديني سيكون متعدداً في سياقات مُحدّدة و متنوّعة. الاختلافات في الظروف الخلفيّة (الشخصيّة والطبيعيّة والهيكليّة) تُسبّب اختلافات في أنماط الحياة. إنّ التعاليم المعنويّة والأخلاقيّة والشريعة الإسلاميّة تُحقّق البعد الإسلامي لأسلوب الحياة الإسلامي الإيراني؛ بينما الظروف الخلفيّة (الشخصيّة، الظروف البيئيّة والبني الاجتماعيّة والثقافيّة) تُكّرس بعدها الإيراني.

الكلمات المفتاحيّة: نمط الحياة الإسلامي الإيراني، الأسلوب الاستنطائي، مُعوقات نمط الحياة، التعاليم الإسلاميّة، الظروف الخلفيّة.

<sup>١</sup> الخريج من حوزة قم العلميّة، وعضو هيئة تدريس بقسم علم الاجتماع في معهد البحوث الحوزويّة والجامعيّة، قم، إيران.

## نموذج تأثير نمط الحياة الديني على الأداء الوظيفي: مراجعة منهجية

حسن عابدي جعفرى<sup>١</sup>

مجيد صالحيان<sup>٢</sup>

### الخلاصة

مما لا شك فيه أن أسلوب الحياة الديني هو أحد المفاهيم الأساسية في حياة الإنسان، والذي له دور مهم ومؤثر في مختلف الأبعاد الشخصية والاجتماعية، بما في ذلك الأداء الوظيفي. في السنوات الأخيرة، أصبح تأثير نمط الحياة الديني على الأداء الوظيفي موضوعاً لنقاش ساخن في الأبحاث؛ وتؤكد بعض الدراسات على التأثير المباشر لأسلوب الحياة الديني؛ أو تأثيره في المتغيرات الوسيطة على الأداء الوظيفي. وبالرغم من هذه الدراسات، لا يزال هناك الكثير من الشكوك حول كيفية ومدى تأثير نمط الحياة الديني على الأداء الوظيفي. لا تزال بعض الجوانب المعقدة لهذه العلاقة، و دور المتغيرات المعدلة غير معروفة وتمثل مصدر قلق للباحثين. يسعى هذا البحث للإجابة على هذا السؤال: كيف يؤثر نمط الحياة الديني على الأداء الوظيفي؟ هذه المراجعة المنهجية هي أول مراجعة شاملة للأدلة المتاحة التي تهدف إلى اتخاذ خطوة لتحسين فهم هذه العلاقة المعقدة من خلال تقديم صورة واضحة للعلاقة بين نمط الحياة الديني والأداء الوظيفي. والمساعدة في تطوير سياسات جديدة لتحسين إنتاجية الموظفين. الغرض من هذا البحث هو تحديد وتحليل تأثير نمط الحياة الديني على الأداء الوظيفي وتحقيق فهم تفصيلي لدور وتأثير نمط الحياة الديني في هذا المجال. تم البحث في قواعد بيانات Science Direct و Scopus و Web of Science و Medline للعثور على دراسات قد فحصت العلاقة بين نمط الحياة الديني والأداء الوظيفي. تم تحديد وتحليل اثنتي عشرة دراسة استوفت معايير الاشتمال. وأظهرت النتائج أن نمط الحياة الديني يمكن أن يؤثر على الأداء الوظيفي من خلال التأثير على: الدافع و ضبط النفس و المشاركة و ضمير العمل و رأس المال الاجتماعي. و مع ذلك، فإن هذه العلاقة لا تزال معقدة و متعددة الأوجه و تتأثر بعوامل مثل المعدلات المختلفة.

الكلمات المفتاحية: نمط الحياة الديني، الدافع، ضمير العمل، المراقبة الذاتية، الأداء الوظيفي، المراجعة المنهجية.

١ الأستاذ المساعد، في قسم الإدارة، كلية الإدارة، جامعة طهران، طهران، إيران.

٢ الطالب في شهادة الدكتوراة في الإدارة العامة، معهد بحوث العلوم الاجتماعية، معهد البحوث الحوزوية والجامعية، قم، إيران. (الكاتب المسؤول)

## ظاهرة معنى وظيفة المعلم في نطاق نمط الحياة: دراسة حالة معلمات المرحلة الثانوية الأولى في المنطقة الثانية بمدينة قم

حفيظ الله فولادى<sup>١</sup>

فاطمه سادات حسيني<sup>٢</sup>

حسن روشن<sup>٣</sup>

على فرهنگى<sup>٤</sup>

### الخلاصة

أحد الجوانب الواسعة لأسلوب الحياة هو نمط الحياة الوظيفي؛ والذي يتشكل بناءً على رؤى وقيم أصحابها ويتبلور في سلوكهم. وبالنظر إلى الفجوة البحثية حول موقف المعلمين تجاه وظيفتهم، فقد تناول هذا البحث معنى وظيفة المعلم. لقد قام البحث، ذو المنهج الكيفي والمنهج الظاهري، بدراسة معنى وظيفة المعلم من وجهة نظر عشر معلمات المرحلة الثانوية الأولى في المنطقة ٢ من مدينة قم، تم اختيارهن عن طريق العينة القصدية. تم جمع البيانات بمساعدة المقابلات شبه المنظمة مع مراعاة معيار التشبع. تم استخدام أسلوب التحليل الموضوعي لتحليل المقابلات. وأدت المعطيات إلى ظهور ثلاثة معانٍ لوظيفة المعلم على شكل ثلاث بُنيات: عاطفية وتواصلية وروحية. الموضوع المحوري لـ «الرضا» يقع تحت البنية العاطفية، والموضوع المحوري لـ «الاجتماعية في العمل» يقع تحت بُنية الاتصال، والموضوع المحوري لـ «القداسة والتميز» يقع تحت البنية الروحية. إن الظاهرة المركزية التي تنبثق من البيانات الموجودة في البنيات الثلاث المذكورة أعلاه هي « مفهوم المعلم كمسألة مقدسة » الذي يُغطي جميع البنيات الثلاث.

الكلمات المفتاحية: الظواهر، أسلوب الحياة، المعلم، معنى العمل، الأمر المقدس

١. الأستاذ المساعد، في قسم علم الاجتماع، معهد بحوث العلوم الاجتماعية، معهد البحوث الحوزوية والجامعية، قم، إيران.  
٢. الطالبة في شهادة الدكتوراة في علم الاجتماع، معهد بحوث العلوم الاجتماعية، معهد البحوث الحوزوية والجامعية، قم، إيران. (الكاتبة المسؤولة)  
٣. الدكتور في الإدارة العامة، معهد بحوث العلوم الاجتماعية، معهد البحوث الحوزوية والجامعية، قم، إيران.  
٤. الطالب في حوزة قم العلمية في المستوى الرابع، الدكتور في علوم القرآن والحديث، جامعة طهران للمذاهب الإسلامية، إيران.

## الترباط بين العرفان والصحة الروحية في أطروحة الحياة الروحية

فتانه سمسار خيابانيان<sup>١</sup>

### الخلاصة

يُعدّ الحصول على الهدوء و الطمأنينة من أهمّ اهتمامات الإنسان في الحياة، و يتحقّق هذا الأمر حسب بعض الخبراء من خلال الوحدة الداخلية. و من الأدوات الفعّالة التي لعبت و لا تزال تلعب دوراً حاسماً و فعّالاً في توفير هذه الحاجة الإنسانية الحيويّة، هو اختيار نمط من الحياة يتضمّن الهدوء. و من أجل الحصول على هذا الغرض، فإنّ السلوك العرفانيّ الذي كان مُتّبِعاً منذ قديم العهد، يُعدّ من أبرز المناهج التي توصل الإنسان إلى الوحدة الداخليّة. و الفرض المطروح في هذه المقالة هو: أنّ هناك علاقةً فعّالة بين العرفان و الصحة الروحية في أطروحة الحياة الروحية. و يهدف إلى تقديم شرح لطريقة التأثير عبر المنهج الوصفيّ - التحليليّ.

الكلمات المفتاحيّة: نمط الحياة، أطروحة الحياة الروحية، الصحة الروحية، الوحدة، العرفان.

١. الأستاذة المساعدة بقسم اللغة الفارسية وآدابها، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة آزاد الإسلامية، قسم العلوم والبحوث، طهران، إيران.

## نظ الحياة العصريّ والموقف من الحجاب؛ و بعض المعتقدات الاجتماعية للنساء المحجّبات فوق ١٨ سنّة في طهران

حبيب الله اسداللهي<sup>١</sup>

### الخلاصة

قد تناول البحث الحالي ثلاث موضوعات رئيسية هي: «الموقف تجاه الحجاب»، و «أسلوب الحياة العصريّ»، و «بعض المعتقدات الاجتماعية و السياسية» بين ١٢٠٠ امرأة محجبة في ٢٢ منطقة في طهران. و يُبين هذا البحث الذي أُجري في شهر «بهمن» ١٤٠٢ هـ، باستخدام المنهج المسحي والاستبيان الذي صمّمه الباحث، تأثير الأسباب و الحوافز المختلفة على اختيار الحجاب. و بحسب البيانات، فإن أهم الأسباب التي تحث هؤلاء النساء على ارتداء الحجاب هي: الشعور بالأمان (٦٨،٨ في المائة)، والبيئة الأسرية (٥٧،٨ في المائة)، والأحكام الشرعية والدينية (٥٧،٨ في المائة)، والشعور بالشخصية (٥٤،٤ في المائة).

وتُظهر النتائج أن العديد من النساء المحجّبات، يُعانين من الشعور بالسلبية والخوف، من النشاط ضد ظاهرة السفور في إيران. و بينما يُدركون فوائد الحجاب، ويشعرون بالقلق من مخاطر السفور؛ يبدو أنهم يشعرون بعدم القدرة على اتخاذ إجراءات فعّالة من أجل التصدي لهذه الظاهرة. وعلى وجه الخصوص، تعتقد ٧٦،٣٪ من النساء أن: «تذكير النساء اللاتي خلعن الحجاب يُسبب السجال و الصراعات» وتعتقد ٥٦٪ أن: «لا جدوى من تذكير النساء اللاتي خلعن الحجاب». كما أن ٥٧/٤ بالمائة من النساء المحجّبات يعترفن بأنهن لا يتقبلن الكثير من السلوكيات المرتبطة بنمط الحياة العصريّ و يتجنّبنها. كما أن ٣٧،٤٪ من المشاركين يؤيدون استمرار المفاوضات مع الولايات المتحدة؛ ويعتقد ٣١،٩٪ أن الدعم لغزة يجب أن يستمرّ، حتى لو أدى ذلك إلى صراع مع إسرائيل.

الكلمات المفتاحية: الموقف من الحجاب، نمط الحياة العصريّ، المعتقدات الاجتماعية و السياسية، النساء المحجّبات

١. الطالب في شهادة الدكتوراة في قسم العلاقات، كلية الثقافة والعلوم الاجتماعية والسلوكية، جامعة باقر العلوم، قم، إيران.

## الآداب والسلوكيات للموظفين في المنظمات من وجهة نظر الإسلام

محسن منطقي<sup>١</sup>

### الخلاصة

المنظمات هي التي تدير المجتمعات، و الموظفين هم القوة الدافعة للمنظمات. يسعى المفكرون في المنظمات من أجل تسهيل إدارتها باستخدام أدوات مختلفة، مثل الهيكل التنظيمي والقواعد واللوائح. تم استخدام أخلاقيات المهنة في العقود القليلة الماضية لتحسين علاقات الموظفين، في مستوى أعلى من الهياكل والقواعد في المنظمة و كان لها تأثير مفيد. إذا اعتبرنا الأخلاق هي مراعاة السلوك و المظاهر بما يتوافق مع عادات المجتمع، فمن الممكن تحسين البيئة التنظيمية من خلال تطبيقها في المنظمة؛ كما يمكن خلق علاقات عاطفية بين الموظفين؛ و كذلك جعل العلاقة بين المنظمة و المواطن أسهل و بطرق أقل تكلفة. الابداع في هذه المقالة هو أنها تمكنت من خلال دراسة الحالة وتحليلها مع نمط الحياة الإسلامي من التعرف على أبعاد نمط الحياة السلوكية للموظفين؛ والتعريف بها بشكل عملي. قد سعت هذه الدراسة لتحليل الجوانب الشخصية والمهنية والتنظيمية لأخلاق الموظفين بناءً على جمع البيانات من خلال استطلاعات الرأي وأساليب تحليل المحتوى و لفت انتباه المديرين إليها من منظور إسلامي. و من الناحية الفردية، تم فحص أدب الموظف في السلوك مع المواطن ( الزبائن )، وأسلوب الملابس، وأسلوب الكلام، وأسلوب الاتصال. و من الناحية الوظيفية، تم الاهتمام بالسرية وحساسية العمل والتسامح مع الآخرين. و من الناحية التنظيمية، تمت مناقشة آداب الخصوصية والالتزام بالمواعيد والتواصل المفيد والتفاعل حسب التدرج الوظيفي. و قد تم التعرف على كلٍ من هذه العادات بالاعتماد على المصادر الإسلامية ونتائج المعرفة الإدارية. الكلمات المفتاحية: السلوك الخارجي، الآداب، الأخلاق الإسلامية، التنظيم والإدارة، التعاليم الإسلامية.

١. الأستاذ المشارك، في قسم الإدارة، معهد الإمام الخميني للتعليم والبحوث، قم، إيران.

---

# The Etiquette and Behavioral Styles of Employees in Organizations from an Islamic Perspective

Mohsen Manteghi<sup>1</sup>

## Abstract

Organizations manage societal affairs, and employees serve as the driving force behind them. Organizational thinkers employ various tools, such as organizational structures, rules, and regulations, to facilitate the management of these entities. Over the past few decades, professional ethics has been applied in organizations as a means to improve employee relations, transcending structural and regulatory frameworks and yielding beneficial effects. If etiquette is defined as adhering to the outward forms of behavior and stylistic norms that align with societal customs, its application in organizations can enhance organizational life, foster empathetic relationships among employees, and streamline interactions with clients at minimal cost. The innovation of this study lies in identifying and practically introducing dimensions of employees' behavioral lifestyles through a case study and its analysis based on Islamic lifestyle principles. Using data collection through surveys and content analysis methods, this research seeks to analyze the individual, occupational, and organizational dimensions of employee etiquette, drawing managerial attention to these aspects from an Islamic perspective. In the individual dimension, this study examines etiquette related to client benevolence, dress code, speech style, and modes of interaction. The occupational dimension focuses on confidentiality, work sensitivity, and tolerance for differing opinions. The organizational dimension highlights respect for personal boundaries, punctuality, constructive communication, and hierarchical interactions. Each aspect of these etiquettes has been identified with reference to Islamic sources and findings from management science.

**Keywords:** Outward style of behavior, Etiquette, Islamic Ethics, Organization and Management, Islamic Teachings

---

1. Associate Professor, Department of Management, Imam Khomeini Educational and Research Institute, Qom, Iran.

# Modern Lifestyle, Attitudes towards Veil (Hijab), and Some Social Beliefs of Veil-Wearing Women Over 18 in Tehran

Habibollah Asadollahi<sup>1</sup>

## Abstract

This study examines three main topics: “attitudes towards the veil (Hijab),” “modern lifestyle,” and “some political beliefs” among 1,200 veil-wearing women in the 22 districts of Tehran. Conducted in Bahman 1402 (February 2024) using a survey method and a questionnaire designed by the researcher, the study highlights the factors influencing the choice of veil (Hijab). According to the data, the most important reasons for these women’s choice of veil (Hijab) are, in order: a sense of security (68.8%), family environment (57.8%), religious and religious issues (57.8%), and a sense of personal identity (54.4%). The results indicate that many veil-wearing women feel passive and fearful of taking action against the phenomenon of unveiling in Iran. While they are aware of the benefits of wearing the veil (Hijab) and concerned about the risks of unveiling, they seem to feel powerless in taking effective action to address this issue. Specifically, 76.3% of women believe that “advising women who have removed their veil (Hijab) leads to arguments and conflicts,” and 56% believe that “giving advice to women who have removed their veil (Hijab) is useless.” Additionally, 57.4% of veil-wearing women admit that they do not accept and avoid many behaviors related to modern lifestyle. Furthermore, 37.4% of participants support continued negotiations with the United States, and 31.9% believe that support for Gaza should continue, even if it leads to war with Israel.

**Keywords:** Attitudes towards veil (Hijab), Modern lifestyle, Political beliefs, Veil-wearing women.

---

1. Ph.D. Student, Department of Communications, Faculty of Culture, Social and Behavioral Sciences, Baqir AI-Uloom University, Qom, Iran.

---

# The Interconnection of Mysticism and Spiritual Health in the Schema of Spiritual Lifestyle

Fataneh Samsar khiabani<sup>1</sup>

## Abstract

Attaining tranquility is a fundamental concern for humans, which, according to some scholars, is achieved through inner unity. One of the effective tools that plays a decisive and influential role in fulfilling this vital human need is the selection of a lifestyle that ensures peace—one that, with the aid of spiritual forces, can create a calm existence. To achieve this goal, mysticism, with its long-standing history, is one of the prominent approaches that leads humans to inner unity. This study hypothesizes that in the scheme of a spiritual lifestyle, there exists a significant relationship between mysticism and spiritual health. The aim is to provide an explanation of how this influence occurs through an analytical-descriptive method.

**Keywords:** Lifestyle, Spiritual Lifestyle Schema, Spiritual Health, Unity, Mysticism

---

1. Assistant Professor, Department of Persian Language and Literature, Faculty of Literature, Humanities and Social Sciences, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran.

# Phenomenology of the Meaning of the Teaching Profession within the Scope of Lifestyle: A Case Study of Female Middle School Teachers in Qom's District Two

Hafizullah Fouladi<sup>1</sup>

Fatemeh Sadat Hosseini<sup>2</sup>

Hassan Roshan<sup>3</sup>

Ali Farhangi<sup>4</sup>

## Abstract

One significant dimension of lifestyle is the professional lifestyle, which is shaped by the beliefs and values of individuals and is reflected in their behavior. Given the lack of research on teachers' perceptions of their profession, this study explores the meaning of the teaching profession. Adopting a qualitative approach and a phenomenological method, the research investigates the perceptions of ten female middle school teachers in District Two of Qom, who were selected through purposive sampling. Data collection was conducted through semi-structured interviews until the saturation criterion was met. Thematic analysis was employed to interpret the interviews.

The findings reveal three primary meanings of the teaching profession, categorized into emotional, relational, and spiritual constructs. The central theme of "satisfaction" emerged under the emotional construct, the "social nature of work" under the relational construct, and "sacredness and transcendence" under the spiritual construct. The overarching phenomenon derived from the data across these three constructs is the conceptualization of "teaching as a sacred endeavor," encompassing all three dimensions.

**Keywords:** Phenomenology, Lifestyle, Teaching Profession, Meaning of Work, The Sacred

---

1. Assistant Professor, Department of Sociology, Institute for Social Sciences, Research Institute for Hawzah and University, Qom, Iran.

2. PhD Candidate in Sociology, Institute for Social Sciences, Research Institute for Hawzah and University, Qom, Iran. (Corresponding Author)

3. PhD Candidate in Public Administration, Institute for Social Sciences, Research Institute for Hawzah and University, Qom, Iran.

4. Graduate of Level Four, Qom Seminary, and PhD Candidate in Quran and Hadith Studies, University of Islamic Denominations, Tehran, Iran.

---

# The Model of the Impact of Religious Lifestyle on Job Performance: A Systematic Review

Hassan Abedi Jafari<sup>1</sup>

Majid Salehian<sup>2</sup>

## Abstract

Undoubtedly, a religious lifestyle is one of the fundamental concepts of human life, playing a significant and influential role in various individual and social dimensions, including job performance. In recent years, the impact of a religious lifestyle on job performance has become a highly debated topic in research, with some studies emphasizing its direct influence or its effects through mediating variables on job performance. Despite these studies, considerable ambiguities remain regarding the mechanisms and extent of this influence. Several complex aspects of this relationship, including the role of moderating variables, remain unexplored and represent key research concerns. This study seeks to answer the question: How does a religious lifestyle affect job performance? This systematic review represents the first comprehensive examination of existing evidence, aiming to provide a clear understanding of the relationship between religious lifestyle and job performance. By shedding light on this complex connection, the study seeks to contribute to developing new policies to enhance employee productivity. The primary goal of this research is to identify and analyze the impact of a religious lifestyle on job performance and to achieve a nuanced understanding of its role and effects in this context. To identify relevant studies, databases including Scopus, Science Direct, Medline, and Web of Science were searched. Twelve studies meeting the inclusion criteria were identified and analyzed. The findings revealed that a religious lifestyle, through its effects on motivation, self-monitoring, engagement, conscientiousness, and social capital, can significantly influence job performance. However, this relationship is complex and multifaceted, being affected by various moderating factors.

**Keywords:** Religious lifestyle, Motivation, Conscientiousness, Self-monitoring, Job performance, Systematic review.

---

1. Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran.

2. PhD Candidate in Public Administration, Social Sciences Research Institute, Research Institute for Hawzah and University Research Center, Qom, Iran. (Corresponding Author)

# The Contexts of Integration between Islamic and Iranian Lifestyles

Majid Kafi<sup>1</sup>

## Abstract

The teachings of every religion, including Islam, and the culture of each society outline the dos and don'ts of lifestyle. What factors lead to diversity and multiplicity in religious lifestyles within a society like Iran? To address this question, the method of interrogating religious sources and national documents has been employed—a questioning process that establishes a connection between lifestyle theories and the article's topic. Lifestyle theories pose the questions, and this article provides the answers. This article aims to move from the known to the unknown, a process referred to as interrogating sources and documents. The findings reveal that religious lifestyles, under specific and diverse contextual conditions, will exhibit multiplicity. Differences in contextual conditions (personal, natural, and structural) lead to variations in lifestyles. The metaphysical, ethical, and Sharia-based teachings of Islam fulfill the Islamic dimension of the Islamic-Iranian lifestyle, while the contextual conditions (personality, environmental conditions, and social and cultural structures) constitute its Iranian dimension.

**Keywords:** Islamic-Iranian Lifestyle, Interrogation Method, Lifestyle barriers, Islamic Teachings, Contextual Condition

---

1. Graduate of the Qom Seminary and Faculty Member of the Sociology Department at the Research Institute for Hawzah and University, Qom, Iran.

# Contents

**The Etiquette and Behavioral Styles of Employees in Organizations from an Islamic Perspective ..... 4**

Mohsen Manteghi

**Modern Lifestyle, Attitudes towards Veil (Hijab), and Some Social Beliefs of Veil-Wearing Women Over 18 in Tehran..... 5**

Habibollah Asadollahi

**The Interconnection of Mysticism and Spiritual Health in the Schema of Spiritual Lifestyle ..... 6**

Fataneh Samsar khiabani

**Phenomenology of the Meaning of the Teaching Profession within the Scope of Lifestyle: A Case Study of Female Middle School Teachers in Qom's District Two ..... 7**

Hafizullah Fouladi / Fatemeh Sadat Hosseini / Hassan Roshan / Ali Farhangi

**The Model of the Impact of Religious Lifestyle on Job Performance: A Systematic Review ..... 8**

Hassan Abedi Jafari / Majid Salehian

**The Contexts of Integration between Islamic and Iranian Lifestyles ..... 9**

Majid Kafi





## Biannual Journal of Lifestyle Research

10th year, No.19, Autumn 2024 & Winter 2025

Owner & Managing Director: **Dr. Muhammadtaqi Fa'ali**

Editors in Chief: **Dr. Muhammadtaqi Fa'ali**

Editorial Secretary: **Dr. Ali Farhangi**

Editorial Board: (In Alphabetical Order)

<b>Ahmad Beheshti</b>	Professor at University of Tehran
<b>Muhammad Reza Ziba'ee Nejad</b>	Faculty Member at Woman and Family Research Center
<b>Seyed Hossein Sharaf Aldin</b>	Associate Professor at Imam Khomeini Institute of Education and Research
<b>Ahmadossein Sharifi</b>	Associate Professor at Imam Khomeini Institute of Education and Research
<b>Seyed Mahmud Tayebhosseini</b>	Associate Professor at Howza and University Research Center
<b>Muhammadtaqi Fa'ali</b>	Professor at Azad Islamic University
<b>Muhammad Muhammadreza'ee</b>	Professor at University of Tehran

**English Translator:** Amir Ghorbani / **Arabic Translator:** Seyed Mohammad Imam

**Editor:** Mostafa Haghanifazl / **Layout Specialist:** Akbar Mousavi

**Publisher:** Timas / **Printing office:** Farzanegan Digital

---

**Address:** No.93 - Shahbazi Street - Saddogi Street - Qom

**Tel:** +98-2532923863 / **Price:** 600/000 Rials

journal.manaviyat.ir