

## بررسی نقش و تأثیر سبک زندگی بر کیفیت زندگی کاری

### Investigating the Role and Influence of Life Style on the Quality of Work Life

#### چکیده:

این پژوهش درصدد است تا نقش مؤلفه‌های سبک زندگی در کیفیت زندگی کاری را بررسی کند. روش بررسی در پژوهش حاضر بر اساس هدف، کاربردی و بر اساس ماهیت و روش توصیفی-پیمایشی است. از جامعه‌ی آماری پژوهش با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی و با توجه به جدول مورگان نمونه‌گیری صورت گرفته است. ابزار گردآوری داده‌های پرسش‌نامه‌های استاندارد سبک زندگی و کیفیت زندگی کاری هستند. برای تأیید روایی، پرسش‌نامه‌ها در اختیار استادان محترم قرار گرفت و برای بررسی پایایی به محاسبه‌ی آلفای کرونباخ اقدام شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از آمار استنباطی و نرم‌افزار آماری spss استفاده شده است. یافته‌ها حاکی از این است که بین مؤلفه‌های سبک زندگی شامل یادگیری، تنوع، مدرکایی، توجه به تاریخ و مذهب، شور و اشتیاق، توانایی فکری و جسمی و توانایی ساختن و کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مستقیم و معنی‌داری برقرار است.

واژه‌های کلیدی: سبک زندگی، رضایت شغلی، بهره‌وری، کیفیت زندگی کاری.

#### نوع مقاله: پژوهشی

#### مقدمه

احمد عربشاهی کریمی<sup>(۱)</sup> و سعید یعقوبی<sup>(۲)</sup>  
 ۱- استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران  
 ۲- کارشناس رشته‌ی مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران  
 \* عهده‌دار مکاتبات:  
 ahmad.arabshahi@gmail.com

تاریخ دریافت: ۹۶/۹/۴  
 تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۱/۷

بنابراین سازمان‌ها و مدیران باید بر روی نیروی انسانی حساب ویژه‌ای باز کنند و شرایط مناسبی را در سازمان برای آن‌ها فراهم آورند و به‌عبارت‌دیگر کیفیت زندگی کاری ارتقا بخشند. کیفیت زندگی کاری بدین معناست که از لحاظ جسمی و ذهنی شرایط خوبی در سازمان برای کارکنان فراهم باشد. در ایجاد کیفیت زندگی کاری عامل‌های مالی و غیرمانعی متفاوتی نقش دارند که باید شناسایی

هر سازمانی به دنبال بقا و سودآوری است و از راه‌های گوناگون به دنبال تحقق بخشیدن به این هدف‌هاست. در این میان نقش نیروی انسانی در تحقق هدف‌های سازمانی بر هیچ‌کس پوشیده نیست. چراکه اگر نیروی انسانی از شرایط خوبی برخوردار باشد، می‌تواند از سایر منابع سازمانی در جهت بهره‌وری در سازمان به‌نحو مؤثر بهره بگیرد؛

هیچ تعریف رسمی از کیفیت زندگی کاری وجود ندارد اما روان‌شناسان صنعت و دانشمندان علم مدیریت آن را به‌عنوان سازه‌های در نظر گرفته‌اند که به رفاه کارکنان مربوط می‌شود. این سازه اثر مکان کار بر رضایت از کار، رضایت در حیطه‌های زندگی غیر کاری، رضایت از زندگی کلی، خوشحالی شخصی و رفاه‌مندی را در برمی‌گیرد [۲].

کیفیت زندگی کاری عبارت است از ادراک کارکنان از بهداشت فیزیکی (جسمی) و روانی (ذهنی) خود در محیط کار و عامل‌هایی شامل مشارکت کارکنان، توسعه‌ی شغلی، حل تعارض، ارتباط، امنیت شغلی جبران برابر و محیط امن و افتخارآمیز. انجمن کیفیت زندگی امریکا تعریف زیر را در این مورد ارائه کرد: بهبود کیفیت زندگی کاری به هر فعالیتی اطلاق می‌شود که در هر سطحی از سازمان رخ می‌دهد و هدف از آن افزایش اثربخشی سازمان از راه بالا بردن مقاومت و منزلت و فراهم کردن امکان بهتر افراد است. کیفیت زندگی کاری فرایندی است که طی آن سهام‌داران سازمان، مدیریت، اتحادیه‌ها و کارکنان می‌آموزند چگونه بهتر با یکدیگر کار کنند، عملیات را برای خود تشریح کنند و بهبودهای لازم را اعمال کنند تا دو هدف بهبود کیفیت زندگی کاری برای اعضای سازمان و اثربخشی شرکت‌ها و اتحادیه‌ها به‌طور هم‌زمان تحقق پیدا کند. گری فین بر این باور است کیفیت زندگی کاری میزان توانایی کارکنان در ارضای نیازهای مهم شخصی، با استفاده از تجربه‌هایی است که در سازمان کسب کرده‌اند که در این تعریف به مشارکت بر ایجاد محیطی که منجر به ارضای نیازهای افراد شود، تأکید شده است.

به‌باور دولان و شولر کیفیت زندگی کاری فرایندی است که به‌وسیله‌ی آن همه‌ی اعضای سازمان از راه مجاری باز و متناسبی که برای این منظور ایجاد شده است بر تصمیم‌هایی که به‌ویژه بر شغل‌شان و بر محیط کارشان به‌طور کلی اثر می‌گذارند، به‌نحوی دخالت می‌کنند و در نتیجه، مشارکت

شوند و با کار بر روی آن‌ها کیفیت زندگی کاری سازمان ارتقا یابد. یکی از عامل‌هایی که می‌تواند بر کیفیت زندگی کاری تأثیرگذار باشد سبک زندگی است.

سبک زندگی یک ساختار شناختی است، یعنی نوعی بازکرد به‌عبارتی سبک آرمانی از موجودیت فرد در فرایند شدن زندگی، مجموعه باورها، طرح‌ها و نمونه‌های عادی، رفتار، هوس‌ها، هدف‌ها، تبیین شرایط اجتماعی یا شخصی است که برای تأمین امنیت خاطر فرد لازم است؛ و شامل فرضیه‌هایی است که در آن نحوه‌ی تفکر، احساس‌ها، ادراکات و رویاها مطرح هستند و نوع واکنش فرد در برابر مانع‌ها و مشکل‌ها را تعیین می‌کند و هرکس بر اساس سبک زندگی ویژه‌ی خود ایفای نقش می‌کند افراد سبک زندگی خود را تا اندازه‌ای بر اساس تجربه‌های کودکی خویش می‌سازند و جایگاه کودک در خانواده، ترتیب تولد یا جایگاه تربیتی بر سبک زندگی تأثیر مهمی دارد سبک زندگی در طول زندگی ثابت می‌ماند مگر آن‌که باورهای راسخ با میانجی‌گری و روان‌درمانی تغییر کند [۱]. در ارتقای کیفیت زندگی کاری عامل‌های مادی و غیرمادی و عامل‌های داخلی و خارجی متفاوتی مؤثرند. این پژوهش تمرکز خود را بر یکی از عامل‌های مهم در این رابطه یعنی سبک زندگی قرار داده است. در این پژوهش سعی می‌شود نقش سبک زندگی در ایجاد کیفیت زندگی کاری مورد تحلیل و بررسی قرار گیرد.

### ادبیات پژوهش

#### کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری یکی از متغیرهایی است که به‌تازگی مورد توجه بسیاری از مدیرانی که درصدد ارتقای کیفیت مناسب انسانی خود هستند، گرفته است. کیفیت زندگی کاری مسئله‌های پیچیده و مرکب از متغیرهای محیط کاری است و فرآورده ارزیابی کلی شخص از شغلش است. گرچه

مدیریت مانند هنری مینتزیبرگ، استیفن رابینز، کاست، والتون، هارولد کنتز، لاولر، میلز، لوین، دوبرین گانینگهام، ابرل، فریدمن، آرنولد، هیوز، بودیج، ورتز، دسلر و ... در زمینه‌ی کیفیت زندگی کاری ارائه کرده‌اند، مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته، از آنجایی که پرداختن به همی موارد ممکن است برای استفاده‌کنندگان ملال‌آور و کسالت‌بار باشد، از این رو باید آن دسته از نظریه‌هایی که بازنگری کاری ما انطباق بیشتری دارد احصاء شود که عبارت‌اند از:

#### - دسلر

به‌باور دسلر اجرای برنامه‌های کیفیت زندگی کاری به‌عین امر خلاصه می‌شود که آیا جنبه‌های زیر تحقق‌یافته‌اند یا خیر؟

- ۱- رفتار منصفانه‌ی یکسان یا حمایتی نسبت به کارکنان؛
- ۲- ایجاد فرصت‌هایی برای کارمندان تا این‌که از مهارت‌های آنان تا حد امکان استفاده شود؛
- ۳- ارتباط‌های مطمئن و بازبینی کارکنان؛
- ۴- فراهم آوردن فرصت‌هایی برای کارکنان تا بتوانند نقش فعالی را در اخذ تصمیمات مهم مربوط به شغل‌شان ایفا کنند؛
- ۵- حقوق منصفانه و کافی؛
- ۶- محیطی مطمئن و سالم [۵].

#### - کاست

با فرض این‌که تأثیر کار بر افراد به‌همان اندازه در اثربخشی و کارایی سازمان مؤثر است. ایده‌ی مشارکت دادن افراد در تصمیم‌گیری‌ها و حل مشکل‌ها را مطرح می‌کند. برای افزایش کیفیت زندگی کاری مدیران باید در جست‌وجوی پاسخ برای پرسش‌های زیر باشند:

- ۱- چگونه می‌توان به افراد کمک کرد تا مسیر شغلی خود

و خشنودی آن‌ها از کار بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کار برای‌شان کاهش می‌یابد. در این تعریف کیفیت زندگی کاری نمایان گر نوعی فرهنگ‌سازمانی یا شیوه‌ی مدیریت است. همچنین رابینز کیفیت زندگی کاری را فرایندی می‌داند که در روند اجرای آن، کارکنان و اعضای سازمان می‌توانند در تصمیم‌گیری‌های مربوط به طراحی شاغل‌ها که تشکیل‌دهنده بخشی از زندگی کاری آنان است، مشارکت فعال داشته باشند. در مجموع می‌توان گفت کیفیت زندگی کاری به مفهوم داشتن نظارتی صحیح، شرایط کاری مناسب، پرداخت حقوق و مزایای مطلوب و مهم‌تر از همه، ایجاد فضای کاری چالش‌گرا و مشارکتی‌ست [۲].

از نگاهی دیگر، کیفیت زندگی کاری را می‌توان به دو صورت زیر تعریف کرد:

۱- تعریف عینی از کیفیت زندگی کاری عبارت است از: مجموع‌های از شرایط واقعی کار و محیط کار در یک سازمان، مانند میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشت و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، دوره‌های آموزشی، تفویض اختیار و ... .

۲- تعریف ذهنی از کیفیت زندگی کاری: میرسپاسی تعریف ذهنی از کیفیت زندگی کاری را شامل: تصور و طرز تلقی افراد از کیفیت زندگی کاری به‌طور اخص می‌داند. به تعبیر دیگر، کیفیت زندگی کاری برای هر فرد یا گروهی از افراد با فرهنگ و طرز تلقی مشابه، ویژگی خاص خود را دارد. سلمانی بر این باور است، دریک تعریف کلی می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است [۴].

#### دیدگاه‌های مدیریتی پیرامون کیفیت زندگی کاری:

تعریف‌ها و نظریه‌هایی که تعدادی از تئوریسین‌های صاحب‌نظر

- ۶- برنامه‌های آموزش کیفیت زندگی کاری؛  
 ۷- سطح‌های تغییر؛  
 ۸- تسهیل‌کنندگان شخص ثالث [۵].
- میلز  
 به‌باور میلز این حوزه‌ی جدید به متغیرها و عناصر زیر توجه خاص دارد و تلاش بر آن است که با تغییرهایی در آن‌ها بهبود کیفیت زندگی کاری برای نیروی انسانی محقق شود.
- ۱- هنر و علم ارتباطات سازمانی؛  
 ۲- تکنولوژی مؤثر کار؛  
 ۳- احساس کارکنان در مورد خود و کارشان؛  
 ۴- امنیت؛  
 ۵- سیستم‌های پاداش مناسب؛  
 ۶- سیستم‌های حقوق و دستمزد؛  
 ۷- برداشت نیروی کار از انگیزه‌های مدیریت و ظن مدیریت از انگیزه‌های نیروی کار؛  
 ۸- افت بهره‌وری اقتصادی و تأثیر آن بر روی تورم و رکود؛  
 ۹- بیکاری گسترده نیروی بی‌کار و تأثیر آن بر رویه‌های بی‌کاری [۵].
- لاولر  
 مهم‌ترین ویژگی‌های پروژه‌های کیفیت زندگی کاری از نظر لاولر به‌شرح زیر است:
- ۱- ساختار کمیته‌ی مشترک؛  
 ۲- قرارداد؛  
 ۳- هدف‌ها شامل: اتحادیه‌ها، مدیریت مشترک؛  
 ۴- جدایی گفت‌وگوها دسته‌جمعی از کیفیت زندگی کاری؛  
 ۵- برنامه‌ها با پروژه‌های اشتراکی آزمایشی، به این معنی که پروژه‌های کیفیت زندگی کاری معمولاً کار خود را با پروژه‌های آزمایشی آغاز می‌کنند؛
- ورتنر  
 از نظر ورتنر برای ایجاد همکاری در کارکنان می‌توان از یکی از پنج روش زیر استفاده کرد:
- ۱- دوایر کنترل کیفی؛  
 ۲- تیم‌سازی؛  
 ۳- سیستم‌های اجتماعی-فنی؛  
 ۴- گروه‌های مستقل کاری؛  
 ۵- دموکراسی صنعتی یا دخالت کارگران در امور مربوط به خود.

## - والتون

والتون، الگویی نظری برای تبیین کیفیت زندگی کاری به شرح زیر تنظیم کرده است.

۱- پرداخت منصفانه و کافی: پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداختها با معیار اجتماعی و معیار کارکنان و نیز تناسب آن با دیگر انواع کار.

۲- محیط کاری ایمن و بهداشتی: ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی.

۳- تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم: فراهم کردن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت، فرصت به‌کارگیری مهارت‌های کسب‌شده و تأمین امنیت در زمینه‌ی درآمد و اشتغال.

۴- قانون‌گرایی در سازمان کار: فراهم بودن زمینه آزادی سخن بدون واهمه از واکنش مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه‌ی قانونی نسبت به سلطه‌ی انسانی.

۵- وابستگی اجتماعی زندگی کاری: نحوه‌ی برداشت (ادراک) کارکنان درباره‌ی مسئولیت اجتماعی سازمان.

۶- فضای کلی زندگی: برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی است.

۷- یکپارچگی و انسجام در سازمان کار: ایجاد جو و فضای کاری مناسبی که ضمن تقویت احساس تعلق کارکنان به سازمان، این احساس را در آنها به وجود بیاورد که موردنیاز سازمان هستند.

۸- توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی: فراهم بودن فرصت‌هایی مانند استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب با کار اشاره دارد [۴].

## کیفیت زندگی کاری در علوم گوناگون:

شاخه‌های علمی گوناگونی برای ارتقاء کیفیت زندگی کاری فعالیت می‌کنند که هرکدام از این دیدگاه‌ها، موضوعی را بررسی کرده و به جنبه‌های خاصی از آن توجه بیشتری دارند، مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از:

- کیفیت زندگی کاری و اقتصاد: تأثیر علم اقتصاد بر کیفیت زندگی کاری این است که انجام هرگونه بررسی درباره‌ی اندازه‌گیری کیفیت زندگی کاری بدون کمک گرفتن از علم اقتصاد و شاخه‌های کاربردی آن یا استفاده از شاخص‌های اقتصادی میسر نیست.

- کیفیت زندگی کاری و روانشناسی: روانشناسی در ابعاد گوناگونی به کیفیت زندگی کاری کمک کرده است. برخی از روان‌شناسان در روند سیستم‌های اجتماعی و فنی، مطالعات فرضیه‌های اساسی، انتخاب تکنولوژی را مورد چالش قرار داده‌اند و محدودیت‌هایی که پیش‌تر پذیرفته‌شده بودند را از بین برده‌اند. این امر ماهیت تکاملی ساختار و انگیزش سازمانی و تأثیرپذیری هردو را از فشارهای محیطی تحت تأثیر قرار می‌دهد و حتی در انتخاب هدف‌های سازمانی مسأله‌ساز می‌شود. در حوزه‌ی اندازه‌گیری کمک روان‌شناسان چندان رضایت‌بخش نبوده است. چون انتخاب متغیرهایی که در ارتباط با کیفیت زندگی کاری اندازه‌گیری شود روزبه‌روز با وسواس بیشتری همراه می‌شوند. برای نمونه می‌توان به رضایت‌مندی شغلی به‌عنوان یکی از این متغیرها اشاره کرد که مفهوم آن باگذشت زمان تغییر کرده است.

- کیفیت زندگی کاری و جامعه‌ی شناسی: جامعه‌شناسان زندگی سازمانی را در ارتباط با خارج از سازمان موردتوجه قرار می‌دهند، بنابراین سازمان را به محیط اجتماعی مربوط می‌سازند. از دیدگاه جامعه‌ی شناسی وضع بازار کار به چرخه‌ی مسئولیت‌های خانوادگی،

اجتماعی‌ست که الگویی از اندیشه‌ها، احساس‌ها، شناخت‌ها و کنش‌ها محسوب می‌شود و در مجموع هویت اجتماعی و شخصی فرد را می‌سازد که به این معنی، نحوه‌ی ساماندهی زندگی برای تحقق نیازها و خواسته‌ها با به‌کارگیری مجموعه‌ای از رفتارهاست. بروز و ظهور سبک زندگی از راه روش صرف زمان، پول و چگونگی گذران وقت‌های فراغت، انتخاب اشیای مصرفی، انتخاب علاقه‌ها و ترجیح‌ها (سلیقه) و نظایر خاص آن صورت می‌گیرد. کریسمن سبک زندگی را طیف فعالیت‌هایی که فرد یا گروه در آن مشارکت می‌کنند، معرفی می‌کند. به‌نظر آسابرگر برای تعریف واژه‌ی سبک زندگی با واژه‌ی نی‌شمول روبه‌رو هستیم که از سلیقه‌ی فرد در زمینه‌ی آرایش مو و لباس تا سرگرمی و تفریح و ادبیات و موضوع‌های مربوط دیگر را شامل می‌شود. کلمه‌ی سبک، مد را تداعی می‌کند پس سبک زندگی در واقع مد یا حالت زندگی یک فرد است. سبک زندگی معمولاً با طبقه‌ی اقتصادی-اجتماعی پیوند دارد و در تصویری که فرد از خود می‌سازد، بازتاب می‌یابد. به‌رحال چه سبک زندگی را شیوه‌ی متفاوت زندگی در نظر بگیریم و چه معیاری برای تمایز افراد از یکدیگر، در واقع روش الگومند مصرف و درک و ارزش‌گذاری فرهنگ مادی و غیرمادی‌ست که در روش ارتباط فرد با محیط و علاقه‌ها و سلیقه‌ها و نیز مصرف فرهنگی و چگونگی استفاده از وقت‌های فراغت قابل‌مشاهده است.

بدیهی‌ست که ایجاد تغییرهای اساسی در سبک‌های زندگی در سطح‌های فردی و خانوادگی مستلزم تغییر در ارزش‌ها و مشروعیت‌های فرهنگی و اجتماعی‌ست. با این تعریف از سبک زندگی می‌توان از تقابل و جدال میان دو سبک زندگی سخن گفت؛ یک سبک زندگی که قدرت حاکمیت را در بُدهای گوناگون آن مشروع دانسته و سعی در تبلیغ، ترویج و تحمیل آن دارد و در برابر سبک زندگی بخشی وسیع از جامعه‌ی به‌ویژه طبقه‌ی متوسط که بیشتر در فضاهای

نگرش‌ها و ارزش‌های طبقاتی و تضاد علاقه‌ها، همگی بر تمایل کارگر نسبت به‌کار و نگرش او نسبت به شغلش اثر می‌گذارد. جامعه‌شناسان با استفاده از روش‌های جامعه‌شناسی فرد، کمک‌های برجسته‌ای به کیفیت زندگی کاری کرده‌اند. این روش‌ها از راه روان‌شناسان اجتماعی به مرحله‌ی اجرا درمی‌آید و بدین‌وسیله تلاش می‌شود تا ماهیت عقلانیت در سازمان روشن شود.

- کیفیت زندگی کاری و رابطه‌های صنعتی: اصولاً از روش‌های کیفیت زندگی کاری برای بهبود رابطه‌های بین کارگر و کارفرما استفاده می‌شود ولی مهم‌ترین کمک رابطه‌های صنعتی به حل مسائل کیفیت زندگی کاری این است که رابطه‌های صنعتی این مسائل را در قالب واقعیت‌های بازار و سیستم گفت‌وگوهای دسته‌جمعی قرار می‌دهد.

- کیفیت زندگی کاری و تئوری سیستم‌ها: تئوری سیستم‌ها الگوهای کاربردی و پیشرفته را ارائه می‌کنند. این تئوری در ارتباط با کیفیت زندگی کاری از راه کمک به الگوی سیستم‌های اجتماعی-فنی در جهت تجزیه و تحلیل سازمانی، ابزاری کارآمد را در اختیار قرار می‌دهد که بدون آن به‌سختی می‌توان انحراف موجود در سازمان‌ها را تشخیص داد.

- کیفیت زندگی کاری و مهندسی صنایع: مهندسی صنایع در اجرای برنامه‌های تدوین‌شده برای کیفیت زندگی کاری می‌تواند کمک مؤثری کند. همچنین در زمینه‌هایی که به بررسی عملکرد انسان می‌پردازد، فعالیت‌های مهندسی صنایع می‌تواند با استفاده از ارگونومی و پژوهش عملیاتی صورت گیرد [۶].

#### مفهوم سبک زندگی:

سبک زندگی یکی از پر دامنه‌ترین مفهوم‌های حوزه‌ی علوم

## - دیدگاه وبلن

آثار وبلن و بورديو را بايد نقطه‌ی آغاز هرگونه بحث درباره سبک زندگی دانست. وبلن مبنای افتخار را، منزلت و جایگاه اجتماعی ثروتی می‌داند که حاصل کار مستقیم فرد نیست. هرگونه ثروت برای آن‌که بیشترین شان و منزلت را برای صاحبانش به ارمغان آورد، باید خودنمایانه یا متظاهرانه به نمایش گذارده شود. به‌نظر وبلن، طبقه‌ی مرفه یا تن‌آسای ابتدا از راه کسب مال و ثروت تشکیل شد و ثروت بیشتر قدرتی بیشتر را برای این طبقه به‌همراه آورد. داشتن ثروت اگرچه منبع منزلت بوده لیک نمایش این ثروت، افتخارآمیز است. به‌نظر وی فراغت خودنمایانه‌ای که از راه اشتغال فرد به کارهای غیرتولیدی نمایش داده می‌شود، نشان‌دهنده‌ی ثروت فرد بود. کار غیرتولیدی نشان می‌داد که فرد برای فراغت و تفریح کار می‌کند و اشتغال به‌کار مولد به طبقه‌های پایین‌تر اختصاص دارد. فراغت خودنمایانه در اجتماع‌های کوچک کاربرد داشت، ولی در جامعه‌ی شهری امکان نمایش ثروت از این راه میسر نبود. در مرحله‌ی شهرنشینی این مصرف خودنمایانه است که در خدمت نشان دادن ثروت قرار می‌گیرد. وبلن فکر می‌کرد که طبقه‌های مرفه به این وسیله به اقتدار هنجاری دست می‌یابند و خود را به الگوی جامعه‌ی تبدیل می‌کنند. وبلن تن‌ها جامعه‌ی شناسی کلاسیک است که به تحلیل پدیده‌ی مصرف پرداخته و به‌همین دلیل در بحث‌های مربوط به مصرف و سبک زندگی جایگاهی خاص را داراست. وبلن درجایی سبک زندگی فرد را الگوی رفتار جمعی می‌داند. این رفتارها از جنس رسوم، عادت‌های اجتماعی و روش‌های فکری‌اند و درجایی دیگر سبک زندگی فرد را تجلی رفتاری مکانیسم روحی، عادات فکری و معرفت او قلمداد می‌کند [۷].

## نقش باورها و اندیشه‌های اسلامی در سبک زندگی:

باورها و اندیشه‌ها که ریشه‌های سبک زندگی خانوادگی

خصوصی قابل‌دیدن است و از ارزش‌ها و مشروعیت‌های خود پیروی می‌کند. این سبک زندگی را تا حدی زیاد می‌توان محصول دمکراتیزاسیون آموزش، تکنولوژی‌های ارتباطی، رسانه‌های جدید، نقش اجتماعی زنان، جوان شدن جامعه و غیره دانست [۸].

## دیدگاه‌های اندیشمندان در حوزه‌ی سبک زندگی:

## - دیدگاه وبر

وبر در میان جامعه‌شناسان کلاسیک تنها کسی است که بدون هیچ‌گونه اندیشه‌ای مبسوط درباره‌ی مصرف و نقش آن در دنیای مدرن از مفهوم سبک زندگی استفاده کرده است. وی برای بررسی و قشربندی اجتماعی سه مفهوم طبقه، گروه منزلت و حزب را معرفی می‌کند. مفهوم سبک زندگی حاصل بسط تأملات وبر درباره‌ی گروه منزلت است. به‌باور برخی، وبر واژه‌ی سبک زندگی را برای اشاره به شیوه‌های رفتار، لباس پوشیدن، سخن گفتن، اندیشیدن و نگرش‌هایی که مشخص‌کننده‌ی گروه‌های منزلت متفاوت بودند و در ضمن الگویی برای کسانی که می‌خواستند جزئی از این گروه‌های منزلتی متفاوت باشند به‌کار گرفت. رانگ در مقاله‌ای درباره‌ی اندیشه‌های وبر می‌گوید: منظور وبر از سبک زندگی ارزش‌ها و رسم‌های مشترکی است که به گروه احساس هویت جمعی می‌بخشد. مک کی در مورد دیدگاه وبر می‌گوید: آنچه وبر سبک زندگی می‌نامد به روش‌هایی باز می‌شود که طبقه‌ها و گروه‌های هم‌رتبه از نوعی از زندگی پدید می‌آورند. بنابراین وبر سبک زندگی را معادل قشر اجتماعی نمی‌داند، بلکه معرف آن می‌شناسد. به‌بیان‌دیگر آن را چیزی معرفی می‌کند که مرزهای نامشخص موقعیت و قشر اجتماعی را تعیین می‌کند. وبر سبک زندگی را از جنس رفتار می‌داند که تمایلات آن را هدایت می‌کند و فرصت‌های زندگی بستر بروز آن را فراهم می‌کند [۷].

هستند، نقش اساسی در زندگی خانوادگی دارند که مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از:

### ۱- اعتقاد به خدا

باور به خدا، همه رفتارها و زندگی خانوادگی را به‌سوی کسب رضایت خداوند سوق می‌دهد؛ و فردی که خدا را ناظر و همراه خود و حتی از رگ گردن خود به خویش نزدیک‌تر می‌بیند- "وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ وَ نَعَلَمُ مَا تُوَسْوِسُ بِهِ نَفْسُهُ وَ نَحْنُ أَقْرَبُ إِلَيْهِ مِنْ حَبْلِ الْوَرِيدِ"- "ما انسان را آفریدیم و وسوسه‌های نفس او را می‌دانیم و ما به او از رگ قلبش نزدیک‌تریم" (ق/۱۶)، تلاش می‌کند تا در برخورد با اعضای خانواده و انجام وظیفه‌های خانوادگی، رضایت آن‌ها را جلب نماید. توجه به عدالت خدا، این‌که هیچ ظلمی را روا نمی‌دارد و حق هیچ مظلومی را ضایع نمی‌کند، زمینه شناخت دیگری برای مهار رفتاری اعضای خانواده است. هرچه این حالت قوی‌تر باشد، مشکل‌ها فرد کمتر خواهد بود. توجه به صفتهای خداوند، از جمله رحمت و مهربانی گسترده، توانایی نامحدود و ... آثار مثبت بر زندگی فرد و جنبه‌های خانوادگی او برجا می‌گذارد و عطف و رحمت اعضای خانواده نسبت به هم بیشتر و زمینه‌ی پیش‌گیری و حل بسیاری از مشکل‌ها می‌شود؛ بنابراین، توکل بر خداوند در همه‌ی امور زندگی از آثار ایمان به خداوند است که خانواده را در برابر مشکل‌ها یاری می‌رساند.

### ۲- اعتقاد به رسالت و نبوت

نقش باور به اصل نبوت و امامت در زندگی خانوادگی به دو بُعد باز می‌شود. اولین بُعد آن آموزش امور دینی‌ست که مهم‌ترین آن‌ها شناخت آموزه‌های دین پس از کلام خداوند، حدیث‌های پیشوایان معصوم (ع) و الگوپذیری از آنان در بُعدهای گوناگون زندگی به‌ویژه زندگی خانوادگی‌ست؛ مانند

گزینش همسر، مهریه و جهیزیه، مراسم ازدواج، روش برخورد با فرزندان، با همسر، والدین و ... است.

### ۳- باور به معاد و زندگی پس از مرگ

مهم‌ترین آثار باور به معاد و زندگی پس از مرگ در خانواده این است که باور به پس از مرگ، خانواده را متوجه هدف‌های پایداری می‌کند که موجب پیوند بیشتر اعضای خانواده می‌شود. بر این اساس، بر اثر باور نداشتن به معاد، خانواده به کارکردهای محدود زندگی خانوادگی اکتفا می‌شود و خانواده در اثر بی‌هدفی، به‌راحتی به جدایی و انحلال کشیده می‌شود. اثر دیگر آن است که باور به زندگی پس از مرگ می‌تواند فرد را در رویارویی با مشکل‌هایی همانند از دست دادن عزیزی با معلولیت یا مشکل‌های بسیار شدید اقتصادی در آرامش روانی یاری دهد. سومین اثر باور به معاد در زندگی خانوادگی، مهارکنندگی و بازدارندگی آن است. باور به معاد و یادآوری نتیجه‌ی تعدی حقوق دیگران، فرد را تا حدی از رفتارهای نامناسب بازمی‌دارد [۸].

### پیشینه‌ی پژوهش

پژوهش‌های گوناگونی پیرامون موضوع موردبحث به انجام رسیده است که تعدادی از آن‌ها را در زیر موردبررسی قرار می‌دهیم:

دیلمی‌پور و جعفری نیا (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا و تبدالی بر کیفیت زندگی کاری در کارکنان اداره‌ی کل بندر و دریانوردی خرمشهر پرداخته‌اند. نتیجه‌ها نشان داد که رهبری تحول‌گرا بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معناداری دارد. رهبری تبدالی بر کیفیت زندگی کاری تأثیر منفی و معناداری دارد [۹].

خواجه نوری و سروش (۱۳۹۳) در پژوهشی چنین بیان می‌دارند که سبک‌های زندگی بر رفاه و بهزیستی افراد تأثیر



دارد. بین هرکدام از ابعاد جو سازمانی و میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه‌های مثبت و معنی‌دار وجود دارد [۱۳].

علامه و همکاران (۱۳۹۴) ارتباط بین ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان با درگیری عاطفی-ذهنی را مورد بررسی قرار داده‌اند. درگیری عاطفی-ذهنی کارکنان، پدیده‌های تعاملی‌ست که به تلاش دوطرفه از جانب کارکنان و سازمان نیازمند است. وجود آن در کارکنان نیازمند این است که افراد با حضور فیزیکی، عاطفی و شناختی به ایفای نقش کاری خود بپردازند. نتیجه‌های یافته‌ها نشان داد که کیفیت زندگی کاری بر درگیری عاطفی-ذهنی کارکنان اثر مثبت دارد و مقدار آن ۶۸۳/۰ برآورد شد [۱۴].

اعتباریان و خلیلی (۱۳۸۷) رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه‌ی‌پذیری سازمانی را بررسی کرده‌اند. نتیجه‌های پژوهش وجود رابطه‌ی مستقیم و معنادار سطح کیفیت زندگی کاری و تمامی ۸ بُعد آن شامل پرداخت کافی و منصفانه، محیط ایمن و بهداشتی، ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر، نقش قانون و قانون‌گرایی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی با جامعه‌ی‌پذیری سازمانی را نشان داد [۱۵].

در پژوهش مهداد و همکاران (۱۳۹۴) کارکردهای کیفیت زندگی کاری برای بهره‌وری کارکنان از راه تأثیری که بر بیگانگی شغلی و فرسودگی عاطفی کارکنان دارد، بررسی شده است. یافته‌ها نشان دادند که بین بُعدهای ازخودبیگانگی شغلی و فرسودگی عاطفی رابطه‌ی مثبت و معنادار و بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و بُعدهای ازخودبیگانگی شغلی و بین بُعدهای کیفیت زندگی کاری و فرسودگی عاطفی رابطه‌ی منفی و معناداری وجود دارد. علاوه بر این نتیجه‌های تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که طی دو گام بُعدهای

می‌گذارند. از راه سبک‌های زندگی، افراد توانایی‌های خود را ارتقا می‌بخشند. این رابطه‌های در کیفیت زندگی و اجزای سازنده‌ی آن نقش مهمی دارند. در پژوهش آنان هفت نوع سبک زندگی بر اساس تحلیل عاملی از هم جدا شدند و همه‌ی آن‌ها به‌جز سبک زندگی مذهبی مناسبی باکیفیت زندگی در ارتباط بودند. میزان استفاده از رسانه‌های جدید و عمومی نیز با سبک زندگی رابطه‌ی مثبت و معناداری نشان داده است [۱۰].

عباس زاده و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان رفتار سازمانی مثبت‌گرا و تأثیر آن بر رابطه‌ی رفتار شهروندی و کیفیت زندگی کاری را به انجام رسانده‌اند. نتیجه‌ها نشان داد رفتار سازمانی مثبت و رفتار شهروندی سازمانی تأثیری مثبت و معنادار بر کیفیت زندگی کاری کارکنان دارد و بهبود رفتار سازمانی مثبت و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان می‌تواند موجب ارتقای کیفیت زندگی کاری آنان شود [۱۱].

نیازمند و محمدی (۱۳۹۲) به بررسی رابطه‌ی بین شایستگی‌های عاطفی اجتماعی مدیران و رضایت کارکنان از کیفیت زندگی کاری پرداخته‌اند. نتیجه‌ها نشان داد که: وضعیت شایستگی‌های عاطفی-اجتماعی و کیفیت زندگی کاری از حد مطلوب پایین‌تر است. از دیدگاه کارکنان، مدیران در شایستگی کار جمعی بالاترین و در بُعد نفوذ و تأثیر پایین‌ترین میزان شایستگی را دارند. کارکنان از عامل‌های اجتماعی محیط کاری بیشترین و از جو سازمانی کمترین میزان رضایت‌مندی را نشان دادند. شایستگی‌های عاطفی-اجتماعی مدیران پیش‌بینی‌کننده‌ی مثبت و معنادار رضایت از کیفیت زندگی کاری کارکنان شناخته شد [۱۲].

نظری و همکاران (۱۳۹۴) ارتباط بین مؤلفه‌های جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری را مورد بررسی قرار داده‌اند. نتیجه‌ها پژوهش نشان داد که رابطه‌های مثبت و معنی‌دار بین جو سازمانی و میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان وجود

غیردولتی کار می‌کنند مورد بررسی قرار داده است. نتیجه‌ها همبستگی معنی‌داری بین فرسودگی شغلی و علامت‌های اضطراب و همچنین بین فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کاری نشان داد [۲۰].

فریرا و همکاران (۲۰۱۷) بهبود فرایندها در مدیریت جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری را در یک شرکت پژوهشی بخش عمومی مورد بحث قرار داده‌اند. نتیجه‌ها نشان می‌دهد که استانداردهای رویه‌های عملیاتی، ساده‌سازی و اصلاح کار و تحریک مدیریت مشارکتی با مشارکت و همکاری همه‌ی طرف‌های درگیر از فرایندهایی است که مورد استفاده قرار می‌گیرد [۲۱].

### روش پژوهش

روش پژوهش در پژوهش حاضر بر اساس هدف، کاربردی و بر اساس ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی است. در پژوهش حاضر جامعه‌ی آماری شامل کارکنان اداری اوقاف شهرستان کاشمر در سال ۱۳۹۶ است. گروه نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی و با توجه به جدول مورگان، ۵۰ نفر انتخاب شده‌اند. در پژوهش حاضر، ابزار گردآوری داده‌ها دو پرسش‌نامه‌ی استاندارد "سبک زندگی" و "کیفیت زندگی کاری" است. برای تأیید روایی، پرسش‌نامه‌ها در اختیار استادان محترم قرار گرفت؛ و برای بررسی پایایی به محاسبه‌ی الفای کرونباخ اقدام شد. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار استنباطی و نرم‌افزار spss استفاده شده است.

### تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌ها:

همان‌گونه که اشاره شد تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار استنباطی و نرم‌افزار spss انجام می‌شود. در این بخش فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آزمون ضریب

قانون‌گرایی در سازمان و پرداخت منصفانه از ابعاد کیفیت زندگی کاری توانسته است تا ۱۷ درصد از واریانس از خودبیگانگی و طی سه‌گام ابعاد قانون‌گرایی در سازمان، تأمین فرصت رشد و امنیت و وابستگی اجتماعی توانسته است تا ۳۰ درصد از واریانس فرسودگی عاطفی را پیش‌بینی کند. در نتیجه از راه افزایش سطح بُعدهای کیفیت زندگی کاری، می‌توان بیگانگی شغلی و فرسودگی عاطفی را کاهش داد [۱۶].

ضیایی (۱۳۸۹) نقش جو اجتماعی سازمان کار بر کیفیت زندگی کاری را مورد بررسی قرار داده‌اند. تحلیل رابطه‌های متغیرهای مؤثر بر کیفیت زندگی کاری مشخص شد که کاهش فشار کاری، ارتقای شغلی و نیز تعهد حرفه‌ای ارتباط معنی‌داری با کیفیت زندگی کاری دارند. در نهایت در تفسیر رابطه‌های تئوریک و تجربی یافته‌ها نیز مشخص شد. بهره‌وری فردی و سازمانی کارخانه‌های صنعتی تا حدود ۴۵ درصد به کیفیت زندگی کاری سازمان وابسته است [۱۷]. اوپارا و سی (۲۰۱۲) در پژوهشی کیفیت زندگی کاری را در یک شرکت چندملیتی در سیدنی استرالیا مورد بررسی قرار داده‌اند و بیان می‌دارد که این شرکت چندملیتی به‌عین واقعیت افتخار می‌کند که عملیات خود را بر اساس آموزه‌های توسعه و پرورش افراد بر اساس اصول کیفیت زندگی کاری متمرکز می‌کند [۱۸].

فرحبخش (۲۰۱۲) در پژوهشی نقش هوش هیجانی در افزایش کیفیت زندگی کاری را مورد بررسی قرار داده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی و خرده مقیاس‌های آن یعنی خودآگاهی، خود مدیریتی، کنترل رابطه‌ی و آگاهی اجتماعی رابطه‌ی مثبت وجود دارد [۱۹].

کرایوان (۲۰۱۵) در پژوهشی فرسودگی شغلی، افسردگی و کیفیت زندگی را در کارمندان رومانیایی که در سازمان‌های

همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفته و نتیجه‌ها به نمایش گذاشته شده است:

فرضیه ۱- بین یادگیری و کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مستقیم و معناداری وجود دارد.

جدول ۱- ضریب همبستگی بین یادگیری و کیفیت زندگی کاری

متغیرها	تعداد	میزان ضریب همبستگی	ضریب تعیین	سطح معنی‌داری	نتیجه
یادگیری و کیفیت زندگی کاری	۲۵۱	۰٫۱۶۸	۰٫۰۲۸	۰٫۰۰۸	تأیید فرضیه

با توجه به جدول (۱) که مقدار  $\text{Sig} = ۰٫۰۰۸ < ۰٫۰۵$  است، با اطمینان ۹۵ درصد رابطه‌ی معنی‌دار هست. همچنین بر اساس این جدول می‌توان گفت شدت همبستگی بین دو متغیر یادگیری و کیفیت زندگی کاری  $۱۶٫۸ +$  درصد هست که این بیانگر رابطه‌ی مستقیم بین دو متغیری یادگیری و کیفیت زندگی کاری هست. از سویی ضریب تعیین بین دو متغیر یادگیری و کیفیت زندگی کاری برابر با  $۰٫۰۲۸$  هست که این نشان می‌دهد که متغیر یادگیری به میزان  $۲٫۸$  درصد می‌تواند متغیر کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی کند.

فرضیه ۲- بین تنوع و کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مستقیم و معناداری وجود دارد.

جدول ۲- ضریب همبستگی بین تنوع و کیفیت زندگی کاری

متغیرها	تعداد	میزان ضریب همبستگی	ضریب تعیین	سطح معنی‌داری	نتیجه
تنوع و کیفیت زندگی کاری	۲۵۱	۰٫۱۴۰	۰٫۰۱۹	۰٫۰۲۶	تأیید فرضیه

با توجه به جدول (۲) که مقدار  $\text{Sig} = ۰٫۰۴۸ < ۰٫۰۵$  است، با اطمینان ۹۵ درصد رابطه‌ی معنی‌دار هست. همچنین بر اساس این جدول می‌توان گفت شدت همبستگی بین دو متغیر تنوع و کیفیت زندگی کاری  $۱۴ +$  درصد هست که این بیانگر رابطه‌ی مستقیم بین دو متغیر تنوع و کیفیت زندگی کاری است. از سویی ضریب تعیین بین دو متغیر تنوع و کیفیت زندگی کاری برابر با  $۰٫۰۱۹$  هست که این نشان می‌دهد متغیر تنوع به میزان  $۱٫۹$  درصد می‌تواند متغیر کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی کند.

فرضیه ۳- بین ایجاد مدگرایی و کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مستقیم و معناداری وجود دارد.

جدول ۳- ضریب همبستگی ایجاد مدگرایی و کیفیت زندگی کاری

متغیرها	تعداد	میزان ضریب همبستگی	ضریب تعیین	سطح معنی‌داری	نتیجه
ایجاد مدگرایی و کیفیت زندگی کاری	۲۵۱	۰٫۱۶۴	۰٫۰۲۶	۰٫۰۰۹	تأیید فرضیه

با توجه به جدول (۳) که مقدار  $\text{Sig} = ۰٫۰۰۹ < ۰٫۰۵$  است، با اطمینان ۹۵ درصد رابطه‌ی معنی‌دار هست. همچنین بر اساس این جدول می‌توان گفت شدت همبستگی بین دو متغیر ایجاد مدگرایی و کیفیت زندگی کاری  $۱۶٫۴ +$  درصد هست؛ که این بیانگر رابطه‌ی مستقیم بین دو متغیر ایجاد مدگرایی و کیفیت زندگی کاری هست. از سویی ضریب تعیین بین دو متغیر ایجاد مدگرایی و کیفیت زندگی کاری برابر با  $۰٫۰۲۶$  هست که این نشان می‌دهد که متغیر ایجاد مدگرایی به میزان  $۲٫۶$  درصد می‌تواند متغیر کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی کند.

فرضیه ۴- بین توجه به تاریخ و مذهب و کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مستقیم و معناداری وجود دارد.

جدول ۴- ضریب همبستگی توجه به تاریخ و مذهب و کیفیت زندگی کاری

متغیرها	تعداد	میزان ضریب همبستگی	ضریب تعیین	سطح معنی‌داری	نتیجه
توجه به تاریخ و مذهب و کیفیت زندگی کاری	۲۵۱	۰٫۲۱۴	۰٫۰۴۵	۰٫۰۰۹	تأیید فرضیه

هست، با اطمینان ۹۵ درصد رابطه‌ی معنی‌دار هست. همچنین بر اساس این جدول می‌توان گفت شدت همبستگی بین دو متغیر شور و اشتیاق و کیفیت زندگی کاری ۲۲٫۶+ درصد هست که این بیان‌گر رابطه‌ی مستقیم بین دو شور و اشتیاق و کیفیت زندگی کاری هست. ازسویی ضریب تعیین بین دو متغیر شور و اشتیاق و کیفیت زندگی کاری برابر با ۰٫۰۵۱ هست که این نشان می‌دهد متغیر شور و اشتیاق به میزان ۵٫۱ درصد می‌تواند متغیر کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی کند.

فرضیه ۶- بین توانایی فکری و جسمی و کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مستقیم و معناداری وجود دارد.

جدول ۶- ضریب همبستگی توانایی فکری و جسمی و کیفیت زندگی کاری

متغیرها	تعداد	میزان ضریب همبستگی	ضریب تعیین	سطح معنی‌داری	نتیجه
توانایی فکری و جسمی و کیفیت زندگی کاری	۲۵۱	۰٫۳۸۸	۰٫۱۵۰	۰٫۰۰۰	تأیید فرضیه

با توجه به جدول فوق که مقدار  $\text{Sig} = ۰٫۰۰۰ < ۰٫۰۵$  هست، رابطه‌ی معنی‌دار هست. همچنین بر اساس این جدول می‌توان گفت شدت همبستگی بین دو متغیر توانایی فکری و جسمی و کیفیت زندگی کاری ۳۸٫۸+ درصد هست که این بیان‌گر رابطه‌ی مستقیم بین دو توانایی فکری و جسمی و کیفیت زندگی کاری هست. ازسویی ضریب تعیین بین دو متغیر توانایی فکری و جسمی و کیفیت زندگی کاری برابر با ۰٫۱۵ هست که این نشان می‌دهد متغیر توانایی فکری و جسمی به میزان ۱۵ درصد می‌تواند متغیر کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی کند.

با توجه به جدول (۴) که مقدار  $\text{Sig} = ۰٫۰۰۹ < ۰٫۰۵$  هست، با اطمینان ۹۵ درصد رابطه‌ی معنی‌دار هست. همچنین بر اساس این جدول می‌توان گفت شدت همبستگی بین دو متغیر توجه به تاریخ و مذهب و کیفیت زندگی کاری ۲۱٫۴+ درصد هست که این بیان‌گر رابطه‌ی مستقیم بین دو توجه به تاریخ و مذهب و کیفیت زندگی کاری هست. ازسویی ضریب تعیین بین دو متغیر توجه به تاریخ و مذهب و کیفیت زندگی کاری برابر با ۰٫۰۴۵ هست که این نشان می‌دهد متغیر توجه به تاریخ و مذهب به میزان ۴٫۵ درصد می‌تواند متغیر کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی کند.

فرضیه ۵- بین شور و اشتیاق و کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مستقیم و معناداری وجود دارد.

جدول ۵- ضریب همبستگی بین شور و اشتیاق و کیفیت زندگی کاری

متغیرها	تعداد	میزان ضریب همبستگی	ضریب تعیین	سطح معنی‌داری	نتیجه
شور و اشتیاق و کیفیت زندگی کاری	۲۵۱	۰٫۲۲۶	۰٫۰۵۱	۰٫۰۰۰	تأیید فرضیه

با توجه به جدول (۵) که مقدار  $\text{Sig} = ۰٫۰۰۰ < ۰٫۰۵$

فرضیه ۷- بین توانایی ساختن و کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مستقیم و معناداری وجود دارد.

جدول ۷- ضریب همبستگی بین توانایی ساختن و کیفیت زندگی کاری

متغیرها	تعداد	میزان ضریب همبستگی	ضریب تعیین	سطح معنی‌داری	نتیجه
توانایی ساختن و کیفیت زندگی کاری	۲۵۱	۰٫۱۲۵	۰٫۰۱۵	۰٫۰۴۸	تأیید فرضیه

با توجه به جدول فوق که مقدار  $\text{Sig} = ۰٫۰۴۸ < ۰٫۰۵$  است، رابطه‌ی معنی‌دار هست. همچنین بر اساس این جدول می‌توان گفت شدت همبستگی بین دو متغیر توانایی ساختن و کیفیت زندگی کاری  $۱۲٫۵+$  درصد هست که این بیان‌گر رابطه‌ی مستقیم بین دو متغیر توانایی ساختن و کیفیت زندگی کاری هست. ازسویی ضریب تعیین بین دو متغیر توانایی ساختن و کیفیت زندگی کاری برابر با  $۰٫۰۱۵$  هست که این نشان می‌دهد متغیر توانایی ساختن به میزان  $۱٫۵$  درصد می‌تواند متغیر کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی کند. همان‌گونه دیده شد نتیجه‌های تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها در پژوهش حاضر نشان می‌دهد بین سبک زندگی و کیفیت زندگی کاری، رابطه‌ی مستقیم و معنی‌داری برقرار است؛ اما آیا سایر پژوهش‌گران نیز این نتیجه را تأیید می‌کنند؟ در ادامه با توجه به ادبیات و پیشینه‌ی پژوهش، رابطه‌ی بین سبک زندگی و کیفیت زندگی کاری در سایر پژوهش‌های مرتبط مورد بررسی قرار می‌دهیم.

بنی سی و بیات (۱۳۹۵) به بررسی اثربخشی سبک زندگی سالم بر کیفیت زندگی کاری پرداختند. در این پژوهشی از روش تجربی (دو گروه گواه و آزمایش وجود دارند) استفاده شده است. گروهی که مهارت سبک زندگی سالم را آموزش دیدند، گروه آزمایش و گروهی که مهارت

سبک زندگی را آموزش نمی‌بینند، گروه گواه نامیده شده‌اند. نتیجه‌های مطالعه‌ی حاضر نشان داد که نمره‌ی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در گروه آزمایش پس از طی آموزش سبک زندگی سالم به‌طور معنی‌داری بالاتر از نمره‌ی پیش از آموزش‌ها بود [۲۲].

بر اساس یافته‌های پژوهش مصطفوی راد و همکاران (۱۳۹۰) بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و بُعدهای عدالت سازمانی با بُعدهای سلامت روان، رابطه‌ی معنی‌داری مشاهده شده است. در این پژوهش آمده است که در بحران‌هایی که سازمان ناچار است هزینه‌ها را کاهش داده یا پرداخت حقوق‌ها را به تعویق بیندازد، مدیران باید دلیل‌های این کار و مدت‌زمانی که این اقدام‌ها به‌طول می‌انجامد را برای کارکنان شرح دهند تا افراد با اعتماد، رضایت و انگیزه‌ی بیشتری در سازمان کار کنند. همچنین دربارهی نقش توازن، برگزاری برنامه‌های تفریحی و سرگرم‌کننده برای کارکنان و خانواده‌های آنان و دادن وقت‌های فراغت لازم برای انجام دادن سایر مسؤلیت‌های خانوادگی، شهروندی، همسری و پدری یا مادری می‌تواند باعث بهبود سلامت روان کارکنان شود. توجه به محیط‌های شغلی و شرایط کاری و کارگری در دهه‌های اخیر به‌منظور بالا بردن کیفیت کار، حفظ سلامت و بهداشت کارکنان به‌منظور بهره‌گیری بیشتر و بهتر از تجربه‌های کارکنان موردتوجه پژوهش‌گران قرار گرفته است. نیروی کار بخش بزرگی از جمعیت کشور را تشکیل می‌دهد و پرداختن به بهداشت روانی سازمان‌ها می‌تواند از اولویت بشمار آید، چراکه سالم‌سازی شرایط کاری به معنای سالم‌سازی نیروی کار و نیروی کار سالم باعث پیشرفت جامعه است. سازمان‌هایی که علاقه‌مند به بهبود کیفیت زندگی کاری هستند، به‌طورکلی می‌کوشند تا احساس امنیت، غرور، خودمختار بودن و مسؤلیت در کارکنان ایجاد شود و بدانند که با آنان به‌تساوی رفتار می‌شود، محل کار مانند

نتیجه‌های پژوهش خلیلی (۱۳۹۵) نشان می‌دهد که سبک زندگی با تمام بُعدهای کیفیت زندگی از نظر آماری همبستگی مستقیم معنی‌دار دارد. این یافته مبنی بر ارتباط سبک زندگی و کیفیت زندگی هم‌سو با نتیجه‌های مطالعه‌ی نتیجه‌های پژوهش طل و همکاران (۱۳۹۰) است که درباره‌ی بررسی سبک زندگی ارتقادهنده‌ی سلامت و رابطه‌ی آن با کیفیت زندگی نشان داد بین کیفیت زندگی مرتبط با سلامت و مدیریت استرس ارتباط وجود دارد. همچنین این یافته هم‌سو با نتیجه‌های پژوهش باقری و همکاران (۱۳۹۵) است که درباره‌ی ارتباط مشاوره‌های گروهی به‌عنوان یک بُعد سبک زندگی با کیفیت زندگی دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس نشان داد که با شرکت در مشاوره‌های گروهی، سطح کیفیت زندگی ایشان در اعداد متناظر با کیفیت زندگی بالآمده و برعکس؛ و نیز نتیجه‌های مطالعه‌ی نصرآبادی و همکاران ۱۳۹۰ بر روی عامل‌های جسمانی به‌عنوان بُعدی از سبک زندگی با کیفیت زندگی، نشان می‌دهد مشکل‌های روانی همچون اضطراب، افسردگی، ناامیدی، خستگی و ناتوانی باعث بروز بیماری‌های جسمانی شده و این علامت‌های جسمانی به‌طور مستقیم بر کیفیت زندگی تأثیر منفی دارند. همچنین یافته‌های مطالعه‌ی پروکتور و همکاران (۲۰۱۳) به نتیجه‌هایی هم‌سو دست‌یافت که استرس‌های فراوانی افراد را تهدید می‌کند که می‌تواند کیفیت زندگی آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد. از جمله این استرس‌ها می‌توان ابتلا به بیماری‌های جسمی و روانی، تفریحی، ازدحام محل زندگی، رابطه‌های بین فردی نامناسب، نگرانی درباره‌ی اشتغال و کاریابی، مشکل‌های ازدواج و تشکیل خانواده را نام برد. در این رابطه می‌توان گفت که سبک زندگی از عامل‌های مهم کاهش بروز و شدت بیماری‌ها و عوارض ناشی از آن‌هاست و روشی برای ارتقای سلامتی و کیفیت زندگی است. پیشگیری از بیماری‌های متأثر از سبک زندگی و ارتقای

خانه‌ی آنان است، از آنان انتظار می‌رود خودبه‌خود کار کنند در مواقع لزوم نیز در انجام وظیفه‌های خود انعطاف داشته باشند [۲۳].

پارسامهر و رسولی‌نژاد (۱۳۹۴) رابطه‌ی سبک زندگی سلامت‌محور با سلامت اجتماعی را مورد بررسی قرار داده‌اند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد بین سبک زندگی سلامت‌محور و سلامت اجتماعی رابطه‌ی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. به‌طوری‌که با سالم‌تر شدن سبک زندگی، میزان سلامت اجتماعی نیز افزایش پیدا می‌کند. در این پژوهش آمده است که سبک زندگی دارای دو جنبه‌ی مثبت و منفی (سالم و خطرپذیر) است.

بسیاری از پژوهش‌ها نشان می‌دهند کسانی که سبک زندگی سالم را انتخاب می‌کنند رفتارهای خطرپذیر کمتری دارند. شیوه‌های زندگی مرسوم بین انسان‌ها، تأثیر مهمی بر سلامت و تندرستی آن‌ها دارد. زندگی سالم‌تر، محصول تعامل بین فردی و محیط اجتماعی اقتصادی احاطه‌کننده‌ی افراد است. به‌عبارت‌دیگر، شیوه و سبک زندگی افراد با شیوه‌ی ارتباط‌های اجتماعی و حضور آن‌ها در جامعه‌ی و به‌طور کلی سلامت اجتماعی آن‌ها مرتبط است [۲۴].

باقیانی مقدم و همکاران (۱۳۹۲) وضعیت سبک زندگی و عامل‌های مرتبط بر آن در بین کارمندان و کارگران را مورد بررسی قرار داده‌اند. در نتیجه‌های پژوهش آمده است: محل کار می‌تواند بر زندگی افراد تأثیرگذار باشد. علاوه بر محل کار عامل‌هایی مانند سن، وضعیت بومی‌بودن و میزان درآمد هم بر سبک زندگی شاغلان تأثیرگذار است. به‌نظر می‌رسد هرچند محل کار، کارخانه و اداره به‌عنوان یک عامل پیش‌بینی‌کننده‌ی مؤثر در سبک زندگی کارگران و کارمندان مشخص شد، اما تفاوت‌های زمین‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی هم بر سبک زندگی متفاوت آنان تأثیرگذار بوده است [۲۵].

و می‌تواند در کیفیت زندگی از نظر روحی، جسمی و محیطی تأثیر بگذارد؛ بدین‌سان که باعث نوع کیفیت زندگی متفاوتی می‌شود و سبک زندگی سالم‌تر به کیفیت زندگی بهتری منجر می‌شود. کیفیت هم همان‌گونه که بیان شد از بُعدهای گوناگون جسمی، روحی، اجتماعی و محیطی تأثیر می‌گیرد و این بُعدها در محیط خانواده و از راه شیوهی زندگی و تربیتی فرد با روشی متفاوت تأمین می‌شود. پس در نتیجه سبک زندگی بر کیفیت زندگی تأثیر مستقیم و مثبت دارد [۲۸].

#### نتیجه‌گیری:

هدف این پژوهش بررسی نقش و تأثیر سبک زندگی بر کیفیت زندگی کاری بوده است. به عبارت دیگر این پژوهش از میان عامل‌های گوناگون داخلی و خارجی و عامل‌های مادی و غیرمادی، تمرکز خود را بر سبک زندگی قرار داده است و درصدد بوده تا نقش سبک زندگی بر کیفیت زندگی کاری را تبیین نماید. سبک زندگی مؤلفه‌های گوناگونی را همچون یادگیری، تنوع، ایجاد مدرکایی، توجه به تاریخ و مذهب، شور و اشتیاق، توانایی ساختن و توانایی فکری و جسمی شامل می‌شود. در این پژوهش تأثیر مؤلفه‌های گوناگون سبک زندگی (شامل یادگیری، تنوع، مدرکائی، توجه به تاریخ و مذهب، شور و اشتیاق، توانایی فکری و جسمی و توانایی ساختن) بر کیفیت زندگی کاری در قالب هفت فرضیه‌ی بررسی شد.

نتیجه‌های تحلیل‌های آماری نشان می‌دهد که تمامی فرضیه‌ها مورد تأیید واقع شده‌اند و در نتیجه بین سبک زندگی و کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مستقیم و معنی‌داری برقرار است؛ بنابراین یکی از عامل‌هایی که باید در ارتقای کیفیت زندگی کاری مورد مدیران قرار گیرد، سبک زندگی است. اصلاح سبک زندگی افراد می‌تواند هم باعث بهبود شرایط زندگی شخصی و هم بهبود شرایط زندگی شغلی آنان شود. مدیران می‌توانند از

سطح سلامت روانی فردی و اجتماعی مستلزم آگاهی از این موضوع است که موقعیت‌های زندگی سلامت افراد را چگونه به‌خطر می‌اندازد. امروزه باور این است که بیش از ۷۰ درصد بیماری‌ها به‌گونه‌ای با سبک زندگی فرد ارتباط دارد، به‌طوری‌که بسیاری از ناخوشی‌های آدمی از جمله بیماری‌های قلبی و عروقی، تنفسی، حرکتی عضلانی و غیره، به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از شیوهی زندگی فرد ناشی می‌شود یا دست‌کم شیوهی زندگی در تشدید یا دوام آن‌ها نقش دارد و بر کیفیت زندگی انسان اثر می‌گذارد [۲۶].

کیفیت زندگی کاری، مفهومی کلان است که دربرگیرنده‌ی بُعدهایی مانند مطلوبیت فیزیکی و مطلوبیت روانی محیط کار است. کیفیت زندگی کاری را در دو بُعد عینی (جهان واقعی) و ذهنی (جهان متصور) طبقه‌بندی می‌کند. بُعدهای عینی را مواردی چون شغل مناسب، درآمد، مسکن، دسترسی به فرصت‌ها و پرورش قابلیت‌ها، سلامت و بهداشت و درمان، کیفیت محیطی که در آن زندگی می‌کنیم تشکیل می‌دهند و ابعاد ذهنی به برداشت فرد از واقعیت‌های عینی مانند احساس رشد و پیشرفت، احساس امنیت، ... اطلاق می‌شود. ارزیابی کارکنان از کیفیت زندگی کاری تحت تأثیر رابطه‌های محیط کار از جمله اعتماد اجتماعی، هم‌بستگی و انسجام اجتماعی و مشارکت اجتماعی‌ست و در رابطه‌های محیط کار انسجام اجتماعی تأثیر مستقیم بیشتری بر ارزیابی کارکنان از کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهد. ارزیابی کارکنان از کیفیت زندگی کاری تحت تأثیر متغیرهای زمینه‌ای از جمله درآمد، سطح تحصیلات، سابقه‌ی کاری قرار دارد [۲۷].

سبک زندگی یا شیوه‌های که فرد در خانواده فکر و رفتار می‌کند، شامل روش تربیت و جایگاه کودک در خانواده، شیوهی کلی زندگی، ارزش‌های اجتماعی، طرز برخورد و فعالیت‌هاست و ترکیبی از الگوهای رفتاری و عادت‌های فردی در سراسر زندگی‌ست که در پی اجتماعی شدن به‌وجود می‌آید

راه یک سری اقدام‌های بلندمدت و کوتاه‌مدت بر سبک زندگی افراد تأثیرگذار باشند. فرهنگ‌سازی و ارائه‌ی آموزش‌های لازم به افراد می‌تواند به اصلاح سبک زندگی افراد کمک کند و از این راه کیفیت زندگی کاری ارتقا یابد *IRM*

## مراجع

- ۱- سعیدی، زهرا و فرحبخش، کیومرث (۱۳۹۵). رابطه‌ی کیفیت زندگی، سبک زندگی، عملکرد تحصیلی با پیشرفت تحصیلی در دانشجویان پزشکی. مجله‌ی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، سال ۹، شماره‌ی ۳، مرداد و شهریور ۱۳۹۵.
- ۲- حسینی، محمد سلطان؛ نادریان، مسعود؛ همایی، رضا و موسوی، زهره (۱۳۸۸). رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان ادارهی کل تربیت‌بدنی استان اصفهان. نشریه‌ی مدیریت ورزشی، شماره‌ی ۲، پاییز ۱۳۸۸.
- ۳- ابراهیمی‌نژاد، مهدی؛ زارع، فرجام؛ رضایی، زهرا و حسینی، سیدسجاد (۱۳۹۵). بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و فرهنگ اخلاقی در فنی و حرفه‌ای استان کرمان. پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال نهم، شماره‌ی سی‌وچهار، زمستان ۱۳۹۵.
- ۴- رجبی فرجاد، حاجیه و شجاعیان، مهدی (۱۳۹۳). بررسی رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی. فصلنامه‌ی توسعه، سال نهم، شماره‌ی ۳۳، پاییز ۱۳۹۳.
- ۵- نقیبی، فوزیه؛ گلمکانی، ناهید؛ اسماعیلی، حبیب‌ا... و محرری، فاطمه (۱۳۹۲). بررسی ارتباط سبک زندگی با کیفیت زندگی مرتبط با سلامت در دختران نوجوان دبیرستان‌های شهرستان مشهد در سال تحصیلی ۹۲-۹۱. مجله‌ی زنان، مامایی و نازایی، دوره‌ی شانزدهم، شماره‌ی ۶۱، مرداد ۱۳۹۲.
- ۶- سلمانی، داوود (۱۳۸۴). کیفیت زندگی کاری و بهبود رفتار سازمانی. تهران: انتشارات دانشکده‌ی مدیریت دانشگاه تهران.
- ۷- مهدوی‌کنی، محمدسعید (۱۳۸۶). "سبک زندگی" مفهوم و گستره‌ی آن در علوم اجتماعی. فصلنامه‌ی تحقیقات فرهنگی، سال اول، شماره‌ی ۱، پاییز ۱۳۸۶.
- ۸- شریفی، عنایت‌ا... و لطفی، مهرعلی (۱۳۹۲). سبک زندگی خانوادگی در قرآن و سنت پیشوایان معصوم (ع). پژوهش‌نامه‌ی معارف قرآنی، سال ۴، شماره‌ی ۱۴، پاییز ۱۳۹۲.
- ۹- دیلمی‌پور، حسین و جعفری‌نیا، سعید (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا و تبادلی بر کیفیت زندگی کاری. مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، سال اول، شماره‌ی ۲، اسفند ۱۳۹۵.
- ۱۰- خواجه نوری، بیژن و سروش، مریم (۱۳۹۳). استفاده از رسانه‌ها، سبک زندگی و کیفیت زندگی جوانان شیراز. علوم اجتماعی (فردوسی مشهد)، سال یازدهم، شماره‌ی ۲، پاییز و زمستان ۱۳۹۳.
- ۱۱- عباس زاده، حسن و محمودی، آرش و نوری، امیر (۱۳۹۳). رفتار سازمانی مثبت‌گرا و تأثیر آن بر رابطه‌ی رفتار شهروندی و کیفیت زندگی کاری. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره‌ی ۷۴، تابستان ۱۳۹۳.
- ۱۲- نیازمند، نرگس خاتون و محمدی، مهدی (۱۳۹۳). بررسی رابطه‌ی بین شایستگی‌های عاطفی اجتماعی مدیران و رضایت کارکنان از کیفیت زندگی کاری. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال ششم، شماره‌ی ۳ (پیاپی ۱۷)، پاییز ۱۳۹۳.



- ۱۳- نظری، رضا؛ گودرزی، محمود و هنری، حبیب (۱۳۹۴). ارتباط بین عامل‌های جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری. مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۳۳، نی و بهمن ۱۳۹۴.
- ۱۴- علامه، سید محسن؛ اسلامی‌فارسانی، عباس و مالکی، محمد (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان با درگیری عاطفی-ذهنی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال هفتم، شماره ۴ (پیاپی ۲۲)، زمستان ۱۳۹۴.
- ۱۵- اعتباریان، اکبر و خلیلی، مسعود (۱۳۸۷). رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه‌پذیری سازمانی (کارکنان سازمان تأمین اجتماعی اصفهان). دانش و پژوهش در روان‌شناسی، شماره ۳۵ و ۳۶.
- ۱۶- مهداد، علی؛ زریباقان، معصومه و مهدی‌زادگان، ایران (۱۳۹۴). کارکردهای کیفیت زندگی کاری برای بهره‌وری کارکنان (مطالعه‌ی موردی بیگانگی شغلی و فرسودگی عاطفی). مدیریت بهره‌وری، سال هشتم، شماره ۳۲، بهار ۱۳۹۴.
- ۱۷- ضیایی، محمدتقی (۱۳۸۹). بررسی نقش جو اجتماعی سازمان کار بر کیفیت زندگی کاری کارکنان. جامعه‌شناسی کاربردی دانشگاه اصفهان، دوره ۲۱، شماره ۱، بهار ۱۳۸۹.
18. Ouppara, Nipa S and Sy, Maria Victoria U. (2012). Quality of Work Life Practices in a Multinational Company in Sydney, Australia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40: 116- 121.
19. Farahbakhsh, Saeid (2012). The Role of Emotional Intelligence in Increasing Quality of Work Life in School Principals. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 46: 31- 35.
20. Craiovan, Petru Mihai (2015). Burnout, Depression and Quality of Life among the Romanian Employees Working in Non-governmental Organizations. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 187: 234- 238.
21. Ferreira, Marcos; Barbaráde Oliveira, Saulo; Cribb, Andre Yves and Ferreira, Marcelo Sales (2017). Improvement of Processes in Managing the Organizational Climate and Work- Related Quality of Life in a Public- Sector Research Company. *Procedia Computer Science*, 121: 475- 482.
- ۲۲- بنی سی، پریناز و بیات، لیلیا (۱۳۹۵). اثربخشی آموزش سبک زندگی سالم بر کیفیت زندگی کاری زنان شاغل. سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در علوم انسانی.
- ۲۳- مصطفوی راد، فرشته؛ تابع بردبار، فریبا و زاهدی، صدیقه (۱۳۹۰). پیش‌بینی سلامت روان با بررسی متغیرهای عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری. فصلنامه‌ی تازه‌های روان‌شناسی صنعتی/سازمانی، سال دوم، شماره ۱ ششم، بهار ۱۳۹۰.
- ۲۴- پارسامهر، مهربان و رسولی نژاد، سید پویا (۱۳۹۴). بررسی رابطه‌ی سبک زندگی سلامت‌محور با سلامت اجتماعی در بین مردم شهر تالش. فصلنامه‌ی توسعه‌ی اجتماعی (توسعه‌ی انسانی سابق)، دوره ۱۰، شماره ۱، پاییز ۱۳۹۴.
- ۲۵- باقیانی مقدم، محمدحسین؛ احرام پوش، محمدحسین؛ آردیان، ناهیدو سلطانی، طاهره (۱۳۹۲). تعیین وضعیت سبک زندگی و عامل‌های مرتبط بر آن در بین کارمندان و کارگران شهر یزد. فصلنامه‌ی طب کار، دوره پنجم، شماره سوم، پاییز ۱۳۹۲.
- ۲۶- خلیلی، مهتاب (۱۳۹۵). ارتباط سبک زندگی و کیفیت زندگی پرستاران در شیفت‌های گوناگون شاغل در بخش‌های ویژه بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی ایران. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد پرستاری مراقبت‌های ویژه. دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی قزوین
- ۲۷- محسنی تبریزی، علیرضا و فدائی صابر، پریسا (۱۳۹۰). شناسایی تأثیر کیفیت رابطه‌ی انسانی کارکنان در ارزیابی آنان از کیفیت زندگی کاری (مورد مطالعه: کارکنان شرکت صبا نیرو). فصلنامه‌ی مطالعات جامعه‌ی شناختی ایران، سال اول، شماره سوم، زمستان ۱۳۹۰.
- ۲۸- سعیدی، زهرا و فرحبخش، کیومرث (۱۳۹۵). رابطه‌ی کیفیت زندگی، سبک زندگی، عملکرد تحصیلی با پیشرفت تحصیلی در دانشجویان پزشکی. راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، سال ۹، شماره ۳، مرداد و شهریور ۱۳۹۵.



# I nvestigating the Role and Influence of Life Style on the Quality of Work Life

A. Arabshahi\* and S. Yaghoubi

Assistant Prof. of Governmental Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

\*Corresponding author Email: [ahmad.arabshahi@gmail.com](mailto:ahmad.arabshahi@gmail.com)

Recieved: June 2017, Accepted: September 2017

**Abstract:** The purpose of this study was to examine the role of life style components in quality of work life. The research method in this study is based on the objective, applied and based on the nature, survey. The statistical population is the endowment and charity affairs organization in Kashmar. To select the sample, 50 people were selected through random sampling and according to the Morgan table. Data collection tools consist of "lifestyle" and "quality of work life" questionnaires. Inferential statistics and SPSS software were used to analyze information and test hypotheses. Findings indicate that there is a direct and meaningful relationship between the components of lifestyle and quality of work life.

**Keywords:** Life style, Job Satisfaction, Productivity, Quality of Work Life.