

رابطه بین تعهد سازمانی و سبک زندگی اسلامی کارمندان بانک تجارت کرج

سیما سفیدگری^۱، اعظم عبدی^۲، مهرونوش احمدی زاده^۳

^۱ کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

^۲ کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

^۳ کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

چکیده

هدف از پژوهش حاضر رابطه بین تعهد سازمانی و سبک زندگی اسلامی کارمندان بانک تجارت کرج می باشد. جامعه ی آماری پژوهش، شامل کلیه ی کارمندان بانک های کرج می باشد. حجم نمونه به تعداد ۱۵۰ نفر (۶۸ زن و ۸۲ مرد) از کارکنان بانک تجارت به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. داده های جمع آوری شده با استفاده از آزمون T مستقل و ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج به دست آمده نشان داد رابطه معناداری بین سبک زندگی اسلامی و تعهد سازمانی وجود ندارد. علاوه بر این، یافته های حاصل از تحلیل داده ها نشان داد که میزان تعهد سازمانی و سبک زندگی اسلامی بین زنان و مردان تفاوت وجود دارد. طبق یافته ها میزان تعهد سازمانی در مردان بیشتر و میزان سبک زندگی اسلامی در زنان بیشتر بود.

واژه های کلیدی: تعهد سازمانی، سبک زندگی اسلامی.

مقدمه

تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال های گذشته مورد علاقه ی بسیاری از محققان رشته های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است. تعهد سازمانی یک نگرش درباره ی وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرآیند مستمر است که به واسطه ی مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه به وجود میآید (مقیمی، ۱۳۸۹). میر و آلن^۱ تعهد سازمانی را چند بعدی و متشکل از سه بعد عاطفی، هنجاری و مستمر میدانند. آنها مدل سه بعدی خود را بر مشاهده ی شباهت ها و تفاوت هایی مبتنی کردند که در مفاهیم تک بعدی تعهد سازمانی وجد داشت. بحث کلی آن ها این بود که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می دهد و بنابراین، این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد (میر، ۲۰۰۱). آنها سه بعد فوق را به صورت زیر تعریف کردند:

تعهد عاطفی^۲: شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت های سازمانی است. کارکنانی با تعهد عاطفی قوی به سازمان خود وفادار خواهند ماند، چراکه آن ها خواهان انجام این کار هستند و اهداف و ارزش های خود را متجانس با اهداف و ارزشهای سازمان می دانند.

تعهد مستمر^۳: شامل تعهدی می شود که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهیم می شود. تعهد مستمر از آگاهی افراد نسبت به هزینه هایی میشود که در صورت ترک سازمان با آن مواجه می شوند. کارکنان دارنده این نوع تعهد به سازمان خود تا زمانی که به آن نیاز دارند، وفادار خواهند ماند.

تعهد هنجاری^۴: شامل احساسات افراد مبنی بر ضرورت ماندن در سازمان است. تعهد هنجاری احساس تعلق به سازمان بر اساس هنجارها و ارزش های شخصی به عبارت دیگر تعهد هنجاری به حس اجبار در ادامه فعالیت در سازمان اطلاق می گردد و کارکنان دارنده این نوع تعهد، بر این باورند که باید به سازمان خود وفادار باقی بمانند. تعهد سازمانی از عوامل و متغیرهای مختلفی ناشی می شود که نتایج مختلفی به دنبال دارد. مطالعات گسترده ای درباره تعهد سازمانی انجام گرفته که در عمده این مطالعات، تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. (میر و آلن، ۱۹۹۱).

سازمان بهداشت جهانی، سبک زندگی^۵ را الگوهای مشخص و قابل تعریف رفتار می داند که از تعامل بین ویژگی های شخص، برهمکنش روابط اجتماعی و موقعیت های محیطی و اجتماعی اقتصادی، حاصل می شود (کر، ۲۰۰۰). اولین بار آدلر^۶ اصطلاح سبک زندگی را مطرح کرد. از دیدگاه آدلر ریشه های سبک زندگی، عبارت اند از: سلامتی و ظاهر، وضعیت اجتماعی اقتصادی خانواده، نگرش های فرزندپروری، نظام خانواده و نقش جنسیتی. چگونگی تعامل رفتارها و نگرش ها در زندگی روزانه، نشان دهنده سبک زندگی انسان است و مسیر نسبتاً ثابتی را برای زندگی پیش روی انسان ترسیم می کند. برای یافتن بهترین نوع سبک زندگی، الگویی لازم است که همه مؤلف های شناختی و رفتاری انسان را به بهترین شکل در نظر بگیرد و از طرف دیگر با یافته های مسلم علمی مخالف نباشد و همچنین دنیا و آخرت را در کنار هم ببیند و از هیچ یک از ابعاد مادی و معنوی انسان غافل نشود. می توان ادعا کرد که سبک زندگی اسلامی اینگونه است. در سبک زندگی اسلامی عمق اعتقادات، عواطف و نگرش فرد سنجیده نمی شود؛ بلکه رفتارهای فرد، سنجیده می شود. در سبک زندگی از سایر دیدگاهها، فقط به رفتار توجه می شود و فکر و نیت انجام رفتار بررسی نمی شود؛ اما سبک زندگی اسلامی نمی تواند نسبت به نیت ها بی تفاوت

^۱ - Meyer & Allen

^۲ - Affective Commitment

^۳ - Continuance Commitment

^۴ - Normative Commitment

^۵ - lifestyle

^۶ - Adler

باشد، در حالی که تأکید آن روی رفتار است؛ به حداقل عواطف و شناخت‌ها نیز نظر دارد (کاوایی، ۱۳۸۸). مؤلفه‌های سبک زندگی اسلامی شامل: اجتماعی، اخلاق، خانواده، سلامت، عبادی، تفکر و علم، دفاعی - امنیتی و باورها و عقاید است. مؤلفه‌ی اجتماعی به وظایفی اشاره دارد که فرد در ارتباط با دیگران، فراتر از خود و خانواده هسته‌ای خود انجام می‌دهد. اخلاق به صفات و رفتارهای درونی شده‌ای از فرد گفته می‌شود که وظیفه رسمی و قانونی او شمرده نمی‌شود و با ترک یا انجام آن کسی را مؤاخذه یا تشویق نمیکنند. منظور از خانواده به رفتارها و روابط فرد از این حیث که عضو یک خانواده هسته‌ای است، اشاره دارد. یعنی زن، شوهر و فرزندان. سلامت شامل اموری است که در سلامت جسمی و روانی فرد ایفای نقش می‌کنند. مؤلفه عبادی به وظایفی اشاره دارد که رابطه بین فرد و خداوند را به عنوان عبد و مولا نشان می‌دهد و اعم است از عبادات مشخص مثل نماز، روزه، تلاوت قرآن و ... و رفتارهایی که رسماً عبادت نام ندارند، اما فرد به نیت اطاعت از خداوند آن را انجام می‌دهد. تفکر و علم به وظایف شناختی فرد اشاره دارد، اعم از شناخت‌های موجود در فرد، تلاش برای افزایش شناخت‌های خود و جایگاهی که فرد برای علم و تفکر قائل است. مؤلفه دفاعی - امنیتی به وظایفی اشاره دارد که به صورت فردی یا اجتماعی با امنیت افراد و جامعه ارتباط دارد. باورها و عقاید نیز شامل مفاهیم هستی‌شناسی، انسان‌شناختی، خداشناسی و ... اشاره دارد که در فرد درونی شده و در لایه‌های زیرین عاطفی و شناختی او حضور دارند و به صورت خودآگاه یا ناخودآگاه، نقش تعیین‌کننده‌ای در رفتارها دارند (کاوایی، ۱۳۹۰).

سیفی (۱۳۸۵)، در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان دانشگاهی شهر سنج اعلام نمود که وضعیت کیفیت زندگی کاری و میزان تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان با توجه به جنس، رده شغلی، سطوح تحصیلات، وضعیت استخدام تفاوت معنی‌داری را نشان داد و بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان همبستگی منفی و معنی‌داری دیده شد.

نیروی (۱۳۸۲) در تحقیق خود نشان داد که میان کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

پیت نی (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان تأثیرات تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری در کارمندان شاغل در دانشکده علوم تربیتی به نتایج زیر دست یافت: شرکت‌کنندگان در این مطالعه به شدت تحت تأثیر گرایش‌های دیوان سالارانه سازمان‌هایی که در آنها کار میکنند، قرار دارند و همچنین به شدت نگران کیفیت تقلیل یافته زندگی کاری خود هستند. با وجود این تأثیرات آنها قادر به حفظ تعهد سازمانی بالا نسبت به شغل خود هستند. نتیجه اینکه بین تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبتی وجود دارد.

نتایج پژوهش کجباف و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که سبک زندگی اسلامی و شادکامی با میزان رضایت از زندگی در دانشجویان رابطه معناداری دارد.

صاحب‌الزمانی و همکاران (۱۳۸۹) به بررسی ارتباط سبک زندگی با عزت نفس دختران نوجوان دبیرستانهای دولتی روزانه شهر تهران پرداخته‌اند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که سبک زندگی شامل رژیم غذایی نامناسب، خواب و استراحت ناکافی، مصرف سیگار و روش‌های نامناسب مقابله با استرس، با عزت نفس ارتباط دارد.

بونت و همکاران (۲۰۰۵)، در پژوهشی با عنوان ارتباط افسردگی و اضطراب با سبک زندگی ناسالم در بیماران در معرض خطر اختلالات قلبی - عروقی به این نتیجه رسیدند که اضطراب و افسردگی که نقش‌نگرش‌های ناکارآمد در ایجاد آنها زیاد است، به طور معناداری با نداشتن فعالیت جسمانی، مصرف دخانیات و به طور کلی با سبک زندگی ناسالم آزمودنی‌ها، مرتبط بود.

در کل با توجه به نقش متغیرهای، تحقیق حاضر در صدد پاسخگویی به این پرسش است که آیا بین تعهد سازمانی و سبک زندگی اسلامی کارمندان بانک تجارت کرج رابطه وجود دارد؟

فرضیه پژوهش:

- ۱- بین تعهد سازمانی و سبک زندگی اسلامی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین تعهد سازمانی زنان و مردان تفاوت وجود دارد.
- ۳- بین سبک زندگی اسلامی زنان و مردان تفاوت وجود دارد.

روش پژوهش:

پژوهش حاضر از نوع علی - مقایسه ای می باشد. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه کارمندان بانک های کرج می باشد. حجم نمونه به تعداد ۱۵۰ نفر (۶۸ زن و ۸۲ مرد) از کارکنان بانک تجارت که به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند به منظور تجربه و تحلیل داده ها، از آزمون T مستقل و ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید.

ابزارهای پژوهش:

برای گردآوری داده های مورد نیاز پژوهش حاضر از ابزارهای زیر استفاده شده است.

الف - پرسشنامه تعهد سازمانی:

پرسشنامه تعهد سازمانی می یرو آلن در سال ۱۳۹۰ پس از بازبینی های مکرر، پرسشنامه ای ۲۴ عبارتی برای سنجش سه بعد تعهد سازمانی (عاطفی - مستمر - هنجاری) ارائه دادند که سوالات مربوط به هر بعد مجزا از دو بعد دیگر است. نحوه ی پاسخ به سوالات بر اساس مقیاس درجه بندی لیکرت در دامنه ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) قرار دارد. ضرایب اعتبار پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و آلن به ترتیب برای ابعاد عاطفی، هنجاری و مستمر برابر با ۰/۸۵ و ۰/۷۹ و ۰/۸۳ بدست آمده است.

ب - پرسشنامه جهت گیری مذهبی آلپورت^۷:

آلپورت و راس در سال ۱۹۵۰ این مقیاس را برای سنجش جهت گیری های درونی و بیرونی مذهب تهیه کردند. این آزمون شامل ۲۱ جمله است. در این مقیاس، گزینه های عبارت های ۱ تا ۱۲ جهت گیری مذهبی بیرونی را می سنجد و ۹ ماده بعدی یعنی شماره های ۱۳ تا ۲۱ جهت گیری مذهبی درونی را اندازه گیری می کند. این مقیاس بر مبنای نمره گذاری لیکرت نمره گذاری می شود که دامنه آن از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف است و به پاسخ ها نمره ۱ تا ۵ تعلق می گیرد. جمع امتیاز عبارت ها ۱ تا ۱۲ میزان جهت گیری مذهبی بیرونی آزمودنی و مجموع نمره عبارت های ۱۳ تا ۲۱ نمره جهت گیری مذهبی درونی او را مشخص می نماید. در مطالعات اولیه که بر این مبنا صورت گرفت، مشاهده شد که همبستگی جهت گیری بیرونی و درونی ۰/۲۱ است. این آزمون در سال ۱۳۷۸ ترجمه و هنجاریابی شده است. همسانی درونی آن توسط جان بزرگی و با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۷۱ و پایایی بازآزمایی آن ۰/۷۴ است (مختاری و همکاران، ۱۳۷۹).

⁷-Alport

یافته ها :

ابتدا به تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش می پردازیم .

جدول ۱ : میانگین و انحراف معیار تعهد سازمانی و سبک زندگی اسلامی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	واریانس	دامنه تغییرات	حداقل نمره	حداکثر نمره	تعداد
تعهد سازمانی	۷۹/۲۱	۱۰/۷۳	۱۱۵/۲۹	۴۹	۵۱	۱۰۰	۱۵۰
سبک زندگی اسلامی	۶۵/۸۹	۶/۹۱	۴۷/۸۷	۲۹	۵۱	۸۰	۱۵۰

جدول ۱ بیانگر میانگین ها و انحراف معیار متغیرهای پژوهش (تعهد سازمانی و سبک زندگی اسلامی) می باشد . طبق نتایج به دست آمده بالاترین نمره میانگین مربوط به متغیر تعهد سازمانی می باشد .

جدول ۲ : همبستگی تعهد سازمانی و سبک زندگی اسلامی

ضریب همبستگی	سطح معناداری	کل آزمودنی
- ۰/۱۰	۰/۱۸	۱۵۰

جدول فوق همبستگی بین تعهد سازمانی و سبک زندگی اسلامی را نشان می دهد . طبق نتایج بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود ندارد ($p > ۰/۰۵$) . به عبارتی با ۹۵ درصد اطمینان می توان اظهار داشت رابطه بین تعهد سازمانی و سبک زندگی اسلامی از نظر آماری معنادار نیست .

ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و سبک زندگی اسلامی ($R = - ۰/۱۰$) می باشد که ضریب همبستگی ضعیفی را نشان می دهد .

جدول ۳ : تفاوت میزان سبک زندگی اسلامی در زنان و مردان

تعداد	میانگین	انحراف معیار	تی مستقل	درجه آزادی	سطح معناداری
زنان	۶۸	۶۸/۶۸	۶/۱۱		
مردان	۸۲	۶۳/۵۷	۶/۷۲	۱۴۸	۰/۰۰۰۵

با توجه به جدول فوق این میزان سبک زندگی اسلامی در زنان و مردان تفاوت وجود دارد. و این تفاوت از نظر آماری معنادار است ($p < 0.05$).

جدول ۴: تفاوت میزان تعهد سازمانی در زنان و مردان

سطح معناداری	درجه آزادی	تی مستقل	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
			۱۴/۰۰۱	۷۵/۱۵	۶۸	زنان
۰/۰۰۰۵	۱۴۸	۴/۱۷	۴/۹۵	۸۲/۵۹	۸۲	مردان

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می شود بین میزان تعهد سازمانی در زنان و مردان تفاوت وجود دارد. و این تفاوت از نظر آماری معنادار است ($p < 0.05$).

بحث و نتیجه گیری

در این تحقیق به بررسی رابطه سبک زندگی اسلامی و تعهد سازمانی در کارکنان بانک پرداخته شد. یافته های تحقیق حاکی از این بود که رابطه معناداری بین سبک زندگی اسلامی و تعهد سازمانی وجود ندارد. علاوه بر این، یافته های حاصل از تحلیل داده ها نشان داد که میزان تعهد سازمانی و سبک زندگی اسلامی بین زنان و مردان تفاوت وجود دارد. طبق یافته ها میزان تعهد سازمانی در مردان بیشتر و میزان سبک زندگی اسلامی در زنان بیشتر بود.

بر اساس یافته های تحقیق تعهد سازمانی رابطه ای با سبک زندگی اسلامی ندارد، که این نتیجه همسو با تحقیقات کرد نایج و همکارانش (۱۳۹۲) نمی باشد. در پژوهش ذکر شده به بررسی تاثیر پایبندی به وظایف دینی بر تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش پرداخته و نتایج حاکی از این بود که پایبندی به وظایف دینی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد و کارکنان آموزش و پرورش به دوبرابر اخلاق تعامل با طبیعت و عبادت فردی از ابعاد پایبندی به وظایف دینی توجه بیشتری نسبت به سایر ابعاد دارند. نتایج این پژوهش با تحقیقات حریری و همکارانش (۱۳۹۳) نیز همسو نمی باشد، در پژوهش آنها بین جهت گیری مذهبی و وفاداری سازمانی رابطه معناداری دیده شد. نتایج تحلیل داده ها بیانگر رابطه معکوس معنادار بین جهت گیری مذهبی بیرونی و وفاداری سازمانی و رابطه مستقیم معنادار بین جهت گیری مذهبی درونی و وفاداری سازمانی بود.

در این پژوهش بین تعهد سازمانی زنان و مردان تفاوت وجود داشته و تعهد سازمانی در مردان بیشتر بوده است. این نتیجه همسو با تحقیقات حسینی و مهدی زاده اشرفی (۱۳۸۹) می باشد. در این پژوهش به شناسایی عوامل موثر بر تعهد سازمانی پرداخته شد و تعهد سازمانی مردان بیشتر از زنان گزارش شد. ولی نتایج تحقیق ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰) نشان از بالا بودن تعهد سازمانی در زنان بوده است. در تحقیق چگینی و امین رودپشتی (۱۳۹۱) هم بین جنسیت و تعهد سازمانی با توجه به سن رابطه معنی داری دیده نشد. ولی بین جنسیت و تعهد عاطفی رابطه معنی داری وجود داشت.

نتایج این پژوهش بیانگر تفاوت معنادار بین جهت گیری مذهبی زنان و مردان بود که این نتیجه با نتایج پژوهش منصورنژاد و همکاران (۱۳۹۰)، قادری و مصطفایی (۱۳۹۱) همسو می باشد با نتایج پژوهش موسی رضایی و همکارانش (۱۳۹۱) همسو نمی باشد.

منابع و مآخذ

۱. چگینی، گودرزوند و امین رود پشته، زهرا (۱۳۹۱)، رابطه بین جنسیت و تعهد سازمانی با توجه به سن، فصلنامه علمی - پژوهشی زن و جامعه، سال سوم، شماره ۴.
۲. حسینی، سید مهدی و مهدی زاده اشرفی، علی (۱۳۸۹)، شناسایی عوامل موثر بر تعهد سازمانی، فصلنامه مدیریت، سال هفتم، شماره ۱۸.
۳. حریری، نجلا، ابادری، اسماعیلی گلسفید، مینا (۱۳۹۳)، سنجش رابطه جهت گیری مذهبی و وفاداری سازمانی در میان کتابداران، فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش های اعتقادی - کلامی، سال چهارم، شماره ۱۳.
۴. سیفی، هوشنگ (۱۳۸۵)، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستانهای دانشگاهی شهر سنندج، مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد سنندج واحد مرودشت.
۵. صاحب الزمانی، محمد؛ فشارکی، محمد و عبداللهی فرد، زهره (۱۳۸۹)، بررسی ارتباط سبک زندگی با عزت نفس دختران نوجوان دبیرستانهای دولتی روزانه شهر تهران، مجله علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی، دوره ۲۰، شماره یک، ص ۴۵-۵۱.
۶. قادری، داود و مصطفایی، علی (۱۳۹۱)، سبک های هویت و جهت گیری مذهبی در دانشجویان دختر و پسر. مطالعات اجتماعی روانشناختی زنان. سال دهم، شماره ۴.
۷. کاویانی ارانی، م (۱۳۸۸) طرح نظریه سبک زندگی براساس دیدگاه اسلام و ساخت آزمون سبک زندگی اسلامی و بررسی ویژگی های روانسنجی آن، رساله دکتری روان شناسی، دانشگاه اصفهان.
۸. کاویانی، محمد (۱۳۹۰)، کمی سازی و سنجش سبک زندگی اسلامی، روانشناسی و دین، سال چهارم، شماره دوم، ص ۲۷-۴۴.
۹. کجیاف، م.ب؛ سجادیان، پ؛ کاویانی، م و انوری، ح (۱۳۹۰)، رابطه سبک زندگی اسلامی با شادکامی در رضایت از زندگی دانشجویان شهر اصفهان، روانشناسی و دین، ۴(۴)، ص ۶۱-۷۴.
۱۰. کرد نائیج، اسداله؛ بخشی زاده، علیرضا؛ علی پور، مهدی و جعفر زاده کناری، مهدی (۱۳۹۲)، به بررسی تاثیر پایبندی به وظایف دینی بر تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شهریار) فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره یازدهم، شماره ۲.
۱۱. مختاری، عباس؛ اللهیاری، عباسعلی و رسول زاده طباطبایی، سید کاظم (۱۳۷۹)، رابطه جهت گیری مذهبی با میزان تنیدگی، مجله روانشناسی، سال پنجم، شماره ۱۷.
۱۲. مقیمی، سید محمد (۱۳۸۹)، سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، تهران، انتشارات ترمه.
۱۳. نیرویی، مریم (۱۳۸۲)، بررسی نظام ارزشی و کیفیت زندگی کاری با ریسک پذیری و تعهد سازمانی، مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی اهواز.
۱۴. منصور نژاد، زهرا؛ کجیاف، محمد باقر؛ کیانی، فریبا و پور سید، سید رضا (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین جهت گیری مذهبی (درونی، بیرونی) و جنسیت با اضطراب مرگ در بین دانشجویان، یافته های نو در روانشناسی.
۱۵. موسی رضایی، امیر؛ ناجی اصفهانی، همایون؛ مومنی قلعه قاسمی، طاهره و امین الرعایا، مهین (۱۳۹۳)، بررسی ارتباط جهت گیری مذهبی با اضطراب و افسردگی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، تحقیقات علوم رفتاری، دوره دهم، شماره ۶.

16. Bonnet, F., Irving, K., Terra, J.L., Nony, P., Berthezene, F., & et al. (2005). Anxiety and depression are associated with unhealthy lifestyle in patients at risk of cardiovascular diseases. *Journal of Atherosclerosis*, 178, 339-344.

17. Kerr, J. (2000). Community health promotion: challengefor practice. Birmingham: Tindhhal press.
18. Meyer, J. P. & Allen, N. J. ,(1991)," A three component conceptualization oforganizational commitment" Human Resource Management Review, Vol. 1, pp.61-89.
19. Meyer, J.P &Herscovitch, L,(2001)"Commitment in the workplace, Toward a general model", Human Resource Management Review, Vol 11.
20. Pitney, W.A. (2006). Commitment organizational influnces and quality of work life issues during the professional socialization of certified athletic trainers working in the national collegiate athletic association division I setting. journalathl train. vol ,41(2):189-195.