

بررسی میزان حاکمیت اخلاق کار اسلامی در نظام سلامت در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

علیرضا موغلی^۱، سید رضا سید جوادین^۲، سید علی اکبر احمدی^۳، آزاده علوی^۴

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان، متأثر از ارزش‌های اخلاقی بوده و ریشه در اخلاق دارد. در شرایط کنونی عدم رعایت برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای رعایت اصول اخلاقی و تقویت حس مسئولیت و تعهد عوامل انسانی است. نظام سلامت جامعه که توسط دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور اداره می‌شود نیز از این قاعده مستثنی نبوده و توجه به معیارهای اخلاقی در کار با رویکرد اسلامی از حساسیت ویژه‌ای برخوردار است. بنابراین در این مطالعه شاخص‌های اسلامی اخلاق کار در بین کارکنان نظام سلامت بررسی و کالبد شکافی شده است.

روش‌ها: این مطالعه از نوع توصیفی-کاربردی بود. جمعیت مورد مطالعه ۸۲۸۰ نفر در ۴ ساختار نظام سلامت بوده که بر اساس توزیع اولیه، تعداد نمونه ۲۳۹ نفر برآورد و پرسشنامه در بین آنها توزیع شد که تعداد ۱۹۸ مورد از آنها برگشت داده شد (نرخ بازگشت ۸۳٪). برای جمع‌آوری ادبیات از روش کتابخانه‌ای و جهت تأیید یا رد فرضیات از پرسشنامه محقق ساخته متشکل از ۲۰ سؤال بسته که براساس طیف لیکرت تنظیم شده بود، استفاده گردید. پایایی با استفاده از روش آلفا کرونباخ برابر با ۰/۹۱٪ محاسبه شد. در نهایت تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش‌های توصیفی شامل فراوانی، میانگین و روش استنباطی به کمک آزمون‌های دوجمله‌ای، کای اسکور با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ انجام شد.

یافته‌ها: در این مطالعه از نظر آماری میزان حاکمیت مولفه‌های اخلاق کار اسلامی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با استفاده از آزمون دوجمله‌ای مطلوب بود. هیچ یک از عوامل بر مولفه‌های شاخص‌های ایمان و پشتکار و جدیت تأثیرگذار نبوده، شاخص روابط سالم انسانی در محل کار بر عوامل جنسیت و رسته شغلی اثرگذار بوده و در نهایت شاخص رفتار مسؤولانه دینی تحت تأثیر عوامل جنس، سن، رسته شغلی و سابقه مدیریتی بوده است.

نتیجه‌گیری: با توجه به اهمیت بررسی رفتارهای اخلاقی در سازمان‌ها به ویژه اخلاق کار اسلامی، بررسی تأثیر اخلاق کار در ایران با تأکید بر اصول اخلاق اسلامی و فرهنگ حاکم بر سازمان‌ها بسیار حائز اهمیت است. با توجه به نتایج این مطالعه، حاکمیت اخلاق کار اسلامی در بین کارکنان مطلوب بوده و عوامل جنسیت، سن، رسته شغلی، سابقه مدیریتی بر میزان مولفه‌های اخلاق کار اسلامی تأثیرگذار است.

واژه‌های کلیدی: اخلاق، اخلاق کار اسلامی، دانشگاه علوم پزشکی

ارجاع: موغلی علیرضا، سیدجوادین سیدرضا، اکبری سیدعلی‌اکبر، علوی آزاد. بررسی میزان حاکمیت اخلاق کار اسلامی در نظام

سلامت در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مجله تحقیقات نظام سلامت ۱۳۹۲؛ ۹(۷): ۷۷۰-۷۶۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۵/۰۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۲/۱۸

۱. استاد، مدیریت دولتی، دانشکده ی مدیریت، دانشگاه پیام نور شیراز، شیراز، ایران

۲. استاد، مدیریت منابع انسانی، دانشکده ی مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۳. دانشیار، مدیریت دولتی، دانشکده ی مدیریت، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران

۴. دانشجوی دکتری، مدیریت دولتی (گرایش منابع انسانی)، مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسؤول)

Email: a.alavi@mail.mui.ac.ir

مقدمه

بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان، متأثر از ارزش‌های اخلاقی بوده و ریشه در اخلاق دارد. عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمان‌ها، در جوامعی مانند ایران که از یک سو دارای ارزش‌های اخلاقی غنی بوده و از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله قابل توجهی دارند، می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان‌ها به وجود آورد.

شاید اخلاق کسب و کار به صورت رشته علمی، نیازمند شبکه سازی و جهانی شدن باشد در این صورت بهتر می‌تواند رهنمودهای اخلاقی را برای انجام کار عملی تدارک ببیند و هدف نهایی این رشته می‌تواند آن باشد که کیفیت اخلاقی تصمیم‌گیری‌ها و عملکردها را در همه سطوح کسب و کار بهبود بخشد.

اخلاق را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند و بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار ریشه‌ای درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می‌کند و شیوع می‌یابد، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل شده که ریشه در فرهنگ جامعه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جامعه را با آن می‌توان شناخت (۱).

بر اساس دیدگاه اسلامی می‌توان اخلاق کار و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق این امر کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد و رضایت را در کارکنان از یکسو، رشد و تعالی انسان‌ها، بالندگی سازمان‌ها و پیشرفت جامعه را از سوی دیگر موجب خواهد شد (۲).

طبق نظریه رفتاری اخلاق کار، هرگاه فردی کار اخلاقی انجام داد و از سوی مدیران ارشد مورد تشویق قرار گرفت،

احتمال انجام کارهای اخلاقی دیگر تقویت می‌شود تا جایی که کار اخلاقی به صورت ارزش‌های درونی در می‌آید. پس به این ترتیب مدیران ارشد سازمان‌ها قادر خواهند بود اخلاق کار را در کارکنان درونی کنند، بنابراین درونی شدن اخلاق کار در کارکنان باعث تعهد اخلاقی به این معنی که شخص به طور درونی ارزش مأموریت سازمانی و شغلی را در سازمان به خاطر ارزشی که برای کار خود قائل است تقویت نموده و آن را انجام می‌دهد (۳).

امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است.

اخلاق از مهمترین مباحث دینی است و از یک نظر مهمترین هدف انبیای الهی را تشکیل می‌دهد؛ زیرا بدون اخلاق نه دین برای مردم مفهومی دارد و نه دنیای آنها سامان می‌یابد. اصولاً زمانی انسان شایسته نام انسان است که دارای اخلاق انسانی باشد و در غیر این صورت حیوان خطرناکی است که با استفاده از هوش سرشار انسانی همه چیز را ویران کرده و به آتش می‌کشد، برای رسیدن به منافع نامشروع مادی جنگ به پا می‌کند، برای فروش جنگ افزارهای ویرانگر تخم تفرقه و نفاق می‌پاشد و بی‌گناهان را به خاک و خون می‌کشد. با این اشاره به سراغ قرآن می‌رویم و این حقیقت را از زبان قرآن می‌شنویم:

«هو الذی بعث فی الامیین رسولا منهم یتلوا علیهم آیاته و یزکیهم و یعلمهم الکتاب و الحکمه و ان کانوا من قبل لفی ضلال مبین (سوره جمعه؛ آیه ۲) (۴)».

او کسی است که در میان جمعیت درس نخوانده رسولی از خودشان برانگیخت که آیاتش را بر آنها می‌خواند و آنها را تزکیه می‌کند و به آنان کتاب و حکمت می‌آموزد هر چند پیش از آن در گمراهی آشکاری بودند.

«لقد من ایبه علی المومنین اذ بعث فیهم رسولا من انفسهم یتلوا علیهم آیاته و یزکیهم و یعلمهم الکتاب و الحکمه و ان

کانوا من قبل لفی ضلال مبین (سوره آل عمران؛ آیه ۱۶۴) (۴)».

خداوند بر مومنان منت نهاد و نعمت بزرگی بخشید هنگامی که در میان آنها پیامبری از خودشان برانگیخت که آیات او را بر آنها بخواند و آنان را پاک کند و کتاب و حکم به آنها بیاموزد، هر چند پیش از آن، در گمراهی آشکاری بودند. در مجموع این آیات در واقع یک حقیقت را دنبال می‌کنند و آن این که، یکی از اهداف اصلی بعثت پیامبر اسلام تزکیه نفوس و ترتیب انسان‌ها و پرورش اخلاق حسنه بوده است. این تأکیده‌های پی در پی و بی‌نظیر دلیل روشنی بر اهمیتی است که قرآن مجید برای پرورش اخلاق و تزکیه نفوس قائل بوده و گویی همه ارزش‌ها را در این ارزش بزرگ خلاصه می‌کند و فلاح و رستگاری و نجات را در اخلاق حسنه می‌شمرد. این مسأله در احادیثی که از شخص پیامبر اکرم (ص) و همچنین از سایر پیشوایان معصوم (ع) رسیده است با اهمیت فوق العاده‌ای تعقیب شده است. در حدیث معروفی از پیامبر اکرم (ص) می‌خوانیم «انما بعثت لاتمم مکارم الاخلاق، من تنها برای تکمیل فضائل اخلاقی مبعوثشده‌ام»؛ در تعبیری «انما بعثت لاتمم حسن الاخلاق» آمده و در تعبیر دیگری «بعثت به مکارم الاخلاق و محاسن‌ها» آمده است (۵). بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان در هر سازمان، متأثر از ارزش‌های اخلاقی بوده است (۶). Torgler و Schaltegger نیز عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی در سازمان را به سه سطح کلان، میانی و خرد تقسیم کرده‌اند، در سطح کلان عواملی از قبیل فرهنگ، اقتصاد، محیط سیاسی، تکنولوژی، قانون و مذهب؛ در سطح میانی، رقابت، نظام پاداش، اصول رفتار، سازمانی، خصوصیات شغلی، فرهنگ سازمانی، اهداف سازمان، رفتار مدیر و جو سازمانی، و در سطح خرد نگرش خرد، قدرت نفس، مرکز کنترل، ویژگی شخصیتی به ارزش‌ها و باورها (۷). از آن جا که سازمان‌ها نقش کلیدی در رفتارهای شخصی کارکنان داشته، ارزش‌های اخلاقی حاکم بر این سازمان‌ها نیز می‌توانند در متغیرهای کلیدی آن تأثیرگذار بوده و منتهی به سطوح بالاتری از

رفتارهای اخلاقی در بین سازمان شوند (۸). در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبانی نظری در این رابطه بوده و بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. لذا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسؤولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. نظام سلامت جامعه که توسط دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور اداره می‌شود نیز از این قاعده مستثنی نبوده و توجه به معیارهای اخلاقی در کار با رویکرد اسلامی از حساسیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. لذا در این مطالعه شاخص‌های دینی و اسلامی اخلاق کار را در بین کارکنان نظام سلامت بررسی و کالبد شکافی شده است. هدف اصلی در این مطالعه بررسی میزان حاکمیت اخلاق کار اسلامی با چهار مولفه‌ی ایمان، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی و رفتار مسؤولانه دینی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان است.

روش‌ها

این مطالعه از دسته مطالعات کاربردی و توصیفی بوده است که از نظر هدف، کاربردی و بر اساس ماهیت و نوع مطالعه، توصیفی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش متشکل از کلیه کارکنان شاغل در واحدهای تابعه دانشگاه (۴) ساختار دانشگاه: بیمارستان‌ها، شبکه‌های بهداشت و درمان، معاونت‌ها و دانشکده‌ها و مراکز تحقیقاتی) با مدارک تحصیلی لیسانس و بالاتر جمعاً تعداد ۸۲۸۲ نفر بود. جهت تعیین حجم نمونه به روش خوشه‌ای و با در نظر گرفتن تعداد کل هر یک از ساختارهای فوق، ۴۰ پرسشنامه به نسبت توزیع و در سطح ۹۵٪، حجم نمونه ۲۴۰ نفر برآورد شد. لازم به توضیح است که از ۲۴۰ پرسشنامه توزیع شده در بین اعضای نمونه آماری، تعداد ۱۹۸ عدد از آنها به محقق برگردانده شد که نرخ بازگشت

یافته‌ها

نتایج حاصل از ویژگی‌های دموگرافیک حاکی از آن است که ۱۱۰ نفر (۵۵/۶٪) زن و ۸۷ نفر (۴۳/۹٪) مرد بوده، در رده سنی ۳۱-۴۰ سال با ۸۲ مورد (۴۱/۴٪) بیشترین فراوانی و در رده سنی ۵۱ سال و بالاتر با ۸ مورد (۴٪) کمترین فراوانی مشاهده شد.

۱۳۹ نفر (۷۰/۲٪) دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۱۶ نفر (۸/۱٪) فوق لیسانس و ۴۲ نفر (۲۱/۲٪) دارای مدرک تحصیلی دکتری بوده، بیشترین سابقه خدمت در رده ۱ تا ۱۰ سال با ۱۱۶ مورد (۵۸/۶٪) و کمترین سابقه خدمت مربوط به رده ۲۱ تا ۳۰ سال با ۲۶ مورد (۱۳/۱٪) بود، همچنین اکثریت کارکنان حاضر در نمونه سابقه مدیریتی نداشته‌اند، پست سازمانی کارشناس با ۱۱۲ مورد (۵۶/۶٪) بیشترین فراوانی را داشته و وضعیت استخدامی پیمانی با ۶۸ نفر (۳۴/۳٪) بیشترین فراوانی و استخدام قراردادی با ۱۴ نفر (۷/۱٪) کمترین فراوانی را داشته‌اند (جدول ۲).

میزان حاکمیت مولفه‌های اخلاق کار اسلامی (ایمان، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم انسانی در محل کار، رفتار مسؤولانه دینی) در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با استفاده از آزمون دو جمله‌ای مطلوب بود.

($P\text{-Value} > 0.05$)، به عبارت دیگر نسبت بین موافقین و مخالفین در مولفه‌های اخلاق کار اسلامی تفاوت قابل ملاحظه‌ای داشته و از نظر آماری این تفاوت معنی‌دار شناخته شده است. همچنین شاخص ایمان دارای بیشترین میانگین و شاخص پشتکار و جدیت در کار کمترین میانگین را دارا بوده اند (جدول ۳ و نمودار ۱).

در این پژوهش ۸۲٪ بود. برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع از روش کتابخانه‌ای نظیر کتب و مجلات علمی و برای جمع‌آوری اطلاعات لازم جهت تأیید یا رد فرضیات با استفاده از روش دلفی، با طراحی پرسشنامه‌ای توسط محقق متشکل از سؤالات بسته شامل ۸ سؤال جمعیت‌شناختی و ۲۰ سؤال اصلی بر اساس طیف لیکرت و توزیع آن در بین خبرگان و نخبگان دانشگاهی حوزه مدیریت، پایداری آن با محاسبه آلفا کرونباخ و در مرحله بعد نیز با روش تحلیل عاملی تأییدی اعتبار و روایی آن مورد سنجش قرار گرفت. پایداری پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر ۹۱٪ محاسبه شد و همچنین در جهت تعیین روایی پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی چهار عاملی (شامل ایمان، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و رفتار مسؤولانه دینی) مشخصه‌های برازندگی مدل محاسبه شد که با ساختار عاملی و زیر بنایی نظری متغیر اخلاق کار اسلامی برازش مناسب داشت (جدول ۱) و این بیانگر همسویی سؤالات با سازه‌ی متغیر اخلاق کار اسلامی می‌باشد و در نهایت تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش‌های توصیفی شامل فروانی، درصد فروانی و میانگین و روش استنباطی به کمک آزمون‌های دو جمله‌ای، کای اسکور با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ انجام شد.

جدول ۱: مشخصه‌های تکویی برازش خرده مقیاس اخلاق کار

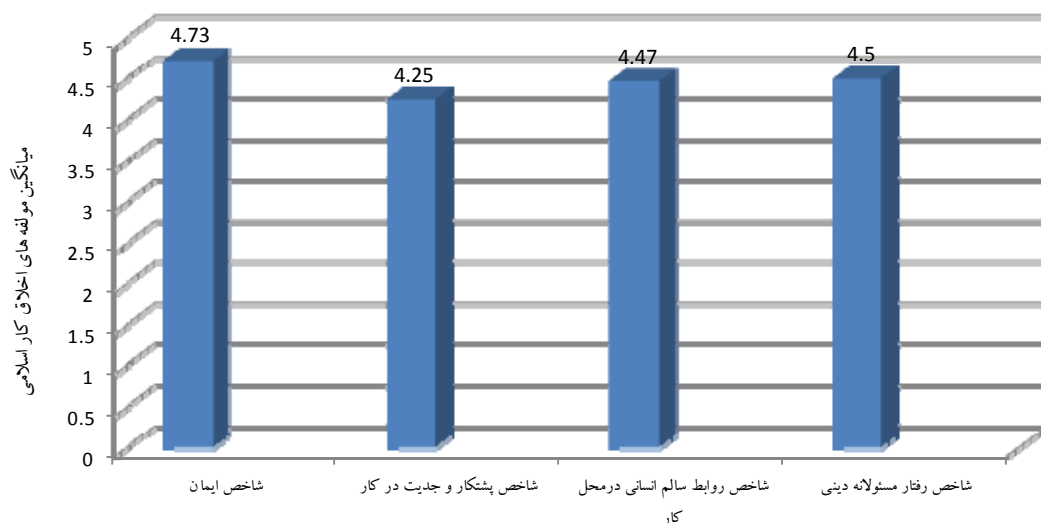
برآورد	مشخصه
۱/۳۲	نسبت مجذور کای به درجه آزادی χ^2/df
۰/۰۵	ارزش P
۰/۰۴	جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)
۰/۰۲۷	ریشه میانگین مجذورات پس مانده‌ها (RMR)
۰/۹۴	شاخص نکویی برازش (GFI)
۰/۹۱	شاخص تعدیل شده نکویی برازش (AGFI)
۰/۹۷	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)

جدول ۲: توزیع فراوانی خصوصیات دموگرافیک کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

خصوصیت دموگرافیک	فراوانی	درصد فراوانی
جنس	زن	۵۵/۶٪
	مرد	۴۳/۹٪
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۳۱/۳٪
	۳۱ تا ۴۰ سال	۴۱/۴٪
	۴۱ تا ۵۰ سال	۲۳/۲٪
	۵۱ سال و بالاتر	۴٪
تحصیلات	لیسانس	۷۰/۲٪
	فوق لیسانس	۸/۱٪
	دکتری و بالاتر	۲۱/۲٪
رسته شغلی	بهداشتی - درمانی	۵۷/۶٪
	اداری - مالی	۳۴/۸٪
	سایر	۶/۱٪
سابقه خدمت	۱-۱۰ سال	۵۸/۶٪
	۱۱-۲۰ سال	۲۶/۸٪
	۲۱-۳۰ سال	۱۳/۱٪
	۱ تا ۵ سال	۲۱/۷٪
	۶ تا ۱۰ سال	۸/۶٪
	۱۱ سال و بالاتر	۸/۶٪
پست سازمانی	مدیر	۷/۵٪
	معاون	۶/۶٪
	رئیس	۱۰/۶٪
	کارشناس	۵۶/۶٪
	سایر	۱۷/۷٪
وضعیت استخدامی	رسمی	۳۱/۸٪
	پیمانی	۳۴/۳٪
	قراردادی	۷/۱٪
	تبصره ۳	۱۱/۶٪
	طرحی	۹/۶٪
	سایر	۴٪

جدول ۳: آزمون دوجمله‌ای جهت بررسی حاکمیت مولفه‌های اخلاق کار اسلامی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

مولفه‌های اخلاق کار اسلامی	P-Value	درصد فراوانی مشاهدات
شاخص ایمان	$\chi^2 = 3$	۳٪
	$\chi^2 < 3$	۹۷٪
شاخص پشتکار و جدیت در کار	$\chi^2 = 3$	۱۳٪
	$\chi^2 < 3$	۸۷٪
شاخص روابط سالم انسانی در محل کار	$\chi^2 = 3$	۵٪
	$\chi^2 < 3$	۹۵٪
شاخص رفتار مسئولانه دینی	$\chi^2 = 3$	۹٪
	$\chi^2 < 3$	۹۱٪



نمودار ۱: میانه‌ای میانگین مولفه‌های اخلاق کار اسلامی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

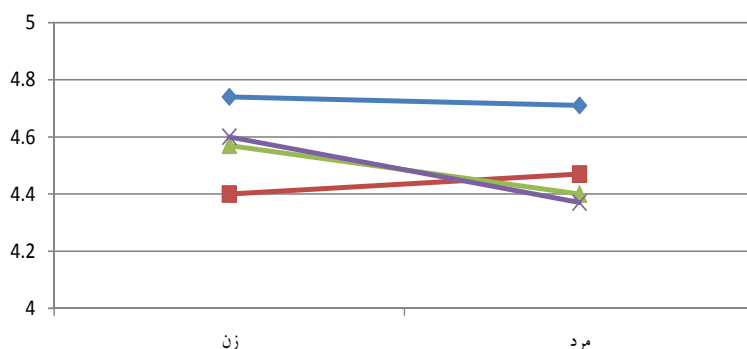
رسته شغلی و سابقه مدیریتی بوده است ($P > 0/05$). در واقع در جنس مونث رفتار مسئولانه دینی بیشتر و با افزایش سن، رسته شغلی و سابقه مدیریتی؛ رفتار مسئولانه دینی کارکنان نیز رو به افزایش است (جدول ۴). با توجه به نتایج فوق الذکر عواملی که بر میزان حاکمیت اخلاق اسلامی تأثیرگذار بوده‌اند را در قالب نمودار به تصویر کشیده تا نحوه اثرگذاری عوامل موثر گویاتر نشان داده شده باشد (نمودارهای ۲-۵).

در بررسی عوامل موثر بر میزان حاکمیت اخلاق کار اسلامی، آزمون کای اسکور (χ^2) نشان داده بر مولفه‌های شاخص ایمان و شاخص پشتکار و جدیت در کار هیچ یک از عوامل تأثیرگذار نبوده ($P\text{-Value} < 0/05$)، در شاخص روابط سالم انسانی در محل کار عوامل جنسیت و رسته شغلی اثرگذار بود ($P > \text{Value} > 0/05$). به بیان دیگر روابط سالم انسانی در محل کار در جنس مونث بیش از جنس مذکر بوده و همچنین در رسته بهداشتی- درمانی میانگین حاکمیت روابط سالم انسانی بیش از سایر رسته‌های شغلی بوده است و در نهایت شاخص رفتار مسئولانه دینی تحت تأثیر عوامل جنس، سن،

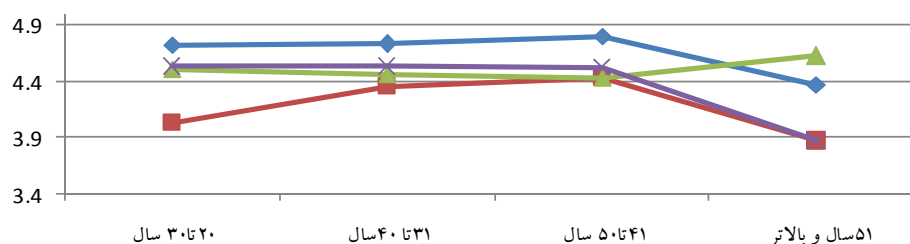
جدول ۴: بررسی عوامل موثر بر میزان حاکمیت اخلاق کار اسلامی در بین کارکنان

مؤلفه‌های اخلاق کار اسلامی								فاکتور
شاخص ایمان		شاخص پشتکار و جدیت در کار		شاخص روابط سالم انسانی در محل کار		شاخص رفتار مسئولانه دینی		
آماره	P-Value	آماره	P-Value	آماره	P-Value	آماره	P-Value	
۰/۵۲۶	۰/۷۶۹	۵/۱۴	۰/۱۶۱	۷/۸۸	۰/۰۱۷	۵/۵۳	۰/۰۴۳	جنس
۷/۱۷	۰/۳۰۵	۱۵/۳۳	۰/۰۸۲	۱۳/۶۰	۰/۳۲۷	۱۸/۴۶	۰/۰۰۵	سن
۱/۲۲	۰/۸۷۴	۱۱/۵۷	۰/۰۷۲	۵/۵۷	۰/۶۹۵	۴/۹۰	۰/۲۹۷	تحصیلات
۴/۹۹	۰/۲۸۸	۵/۱۹	۰/۵۱۹	۱۹/۸۵	۰/۰۱۱	۱۱/۵۶	۰/۰۲۱	رسته شغلی
۲/۵۴	۰/۶۳۶	۹/۵۱	۰/۱۴۷	۱۰/۱۸	۰/۲۵۲	۷/۸۰	۰/۰۹۹	سابقه خدمت

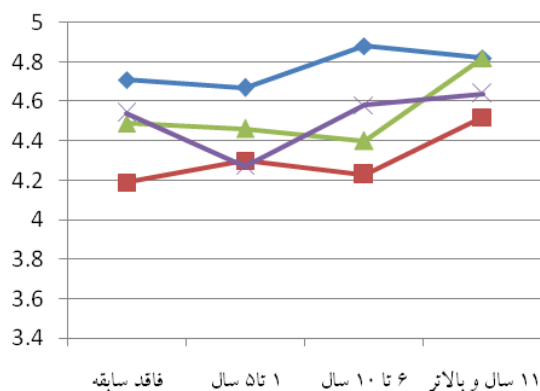
فاکتور	مولفه‌های اخلاق کار اسلامی							
سابقه مدیریتی	۳/۱۵	۰/۷۸۹	۱۴/۳۲	۰/۱۱۱	۱۶/۸۴	۰/۱۵۶	۱۷/۱۷	۰/۰۰۹
پست سازمانی	۹/۷۱	۰/۴۶۶	۱۵/۱۹	۰/۴۳۷	۲۲/۱۶	۰/۳۳۲	۱۰/۳۶	۰/۴۰۹
وضعیت استخدام	۵/۸۱	۰/۹۲۵	۱۹/۹۸	۰/۳۳۴	۲۴/۳۸	۰/۴۴۰	۶/۴۳	۰/۸۹۲



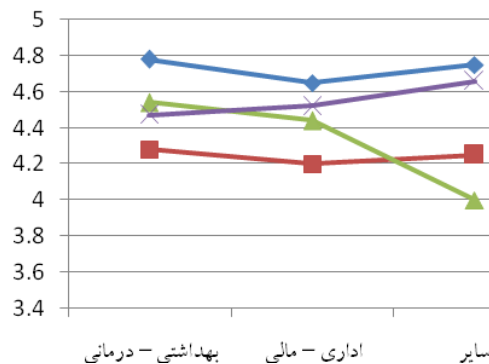
نمودار ۲: میانگین مولفه‌های اخلاق کار اسلامی بر حسب عوامل تأثیرگذار بر آن عامل جنسیت



نمودار ۳: میانگین مولفه‌های اخلاق کار اسلامی بر حسب عوامل تأثیرگذار بر آن عامل سن



نمودار ۴: میانگین مولفه‌های اخلاق کار اسلامی بر حسب عوامل تأثیرگذار بر آن عامل سابقه مدیریتی



نمودار ۵: میانگین مولفه‌های اخلاق کار اسلامی بر حسب عوامل تأثیرگذار بر آن رسته شغلی

بحث

جامعه امروز، جامعه سازمانی است. امروزه، بخش عمده زندگی ما، در سازمان‌ها یا در ارتباط با آنها سپری می‌شود. هر سازمانی با انجام دادن وظایف چندگانه یا تخصصی، هدف‌های عام یا خاصی را برای جامعه و مردم آن محقق می‌سازد. این هدف‌ها و وظایف بسیار دشوارتر و پیچیده‌تر از آنند که به وسیله یک فرد یا گروه کوچک تحقق‌پذیر و انجام یافتنی باشد، از این رو گردش امور زندگی، وابسته به سازمان‌ها و پیشرفت و بقای جامعه تابع کار و عملکرد مؤثر آنهاست. یکی از چالش‌هایی که امروزه سازمان‌ها با آن رو به رو هستند، به کارگیری صحیح شاخص‌های دینی و اسلامی به عنوان کشوری با نظام جمهوری اسلامی است، اخلاق در زندگی بشر همواره از جایگاه رفیعی برخوردار بوده است با عنایت به وسعت حضور و تأثیر سازمان‌ها در زندگی اجتماعی بشر، بررسی نقش اخلاق کسب و کار، موضوعی قابل تعمیق و تأمل می‌باشد و بررسی این مهم از جنبه اسلامی دو چندان اهمیت پیدا کرده است؛ لذا با توجه به اهمیت بررسی رفتارهای اخلاقی درسازمان‌ها به ویژه اخلاق کار اسلامی که دارای ابعاد مشخص و معینی است و تعیین اثرات ابعاد آن بر متغیرهای موجود در نظریه‌های رفتاری و روانشناسی شغل، بررسی اهمیت و تأثیر اخلاق کار در ایران با تکیه و تأکید بر اصول اخلاق اسلامی و فرهنگی جاری و حاکم بر سازمان‌ها بسیار حائز اهمیت است (۹). در مطالعه‌ی Meriac و

همکاران تحت عنوان "تفاوت جنسیت کارکنان در اخلاق کاری" بیان شد که مردان اهمیت بیشتری به ارزش‌های اصولی، فردی و اعتقادی نسبت به زنان می‌دهند (۱۰)؛ در این مطالعه عامل جنسیت بر شاخص‌های روابط سالم انسانی و رفتارمسئولانه دینی در محل کار معنی‌دار شناخته شد و زنان اهمیت بیشتری به این دو شاخص نسبت به مردان داشته‌اند. در مطالعه‌ی Chelliah که در مالزی انجام شد؛ نشان داد سابقه‌ی خدمت در رفتار اخلاقی کارکنان تأثیرگذار می‌باشد (۱۱)، در مطالعه حاضر نیز سابقه مدیریتی بر شاخص رفتارمسئولانه دینی اثرگذار بوده و با افزایش سابقه مدیریتی میزان اهمیت به رفتارمسئولانه دینی نیز رو به افزایش بوده است.

نخودساز با بررسی میزان کاربستمولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مراکز تربیت معلم شهرهای یزد، اصفهان نتیجه گرفت بیشترین کاربست به مولفه امانت‌داری و اما کمترین میزان کاربست در وضعیت موجود به مولفه‌ها در وضعیت موجود به طور معنی‌دار بیش از کاربست به همان مولفه برقراری عدالت تعلق داشت (۱۲)؛ در مطالعه حاضر نیز میزان حاکمیت مولفه‌های اخلاق کار اسلامی در حد مطلوب بوده، همچنین شاخص ایمان بیشترین میانگین و شاخص پشتکار و جدیت در کار کمترین میانگین را دارا بوده‌اند.

کاویان در مطالعه‌ی با عنوان "بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی" به بررسی عوامل مؤثر بر اخلاق کار

به طور کلی این مطالعه نشان داد میزان حاکمیت مولفه های اخلاق کار اسلامی (ایمان، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم انسانی در محل کار، رفتار مسؤولانه دینی) در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با استفاده از آزمون دو جمله ای مطلوب بوده ($P\text{-Value} < 0.05$)، به عبارت دیگر نسبت بین موافقین و مخالفین در مولفه های اخلاق کار اسلامی تفاوت قابل ملاحظه ای داشته و از نظر آماری این تفاوت معنی دار شناخته شده است.

در بررسی عوامل موثر بر میزان حاکمیت اخلاق کار اسلامی، آزمون کای اسکور (χ^2) نشان داده که بر مولفه های شاخص ایمان و شاخص پشتکار و جدیت در کار هیچ یک از عوامل تاثیرگذار نیست ($P\text{-Value} > 0.05$)، در شاخص روابط سالم انسانی در محل کار عوامل جنسیت و رسته شغلی اثرگذار بوده ($P\text{-Value} < 0.05$) و در نهایت شاخص رفتار مسؤولانه دینی تحت تاثیر عوامل جنس، سن، رسته شغلی و سابقه مدیریتی بوده است ($P\text{-Value} < 0.05$).

نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاکی از آن است که حاکمیت اخلاق کار اسلامی در بین کارکنان مطلوب است و عوامل جنسیت، سن، رسته شغلی، سابقه مدیریتی بر میزان مولفه های اخلاق کار اسلامی تاثیرگذار است. در یک جمع بندی کلی می توان گفت که ارزش های سازمانی در راستای اخلاق کار اسلامی با شکل دهی فرهنگ سازمان بر مبنای سبک تعامل و سرپرستی مدیران و سرپرستان منجر به تسلط و توجه به عواملی نظیر عدم تناسب بین توانائی ها، مهارت ها و نیازهای کارکنان، تقاضاها، الزامات و شرایط می گردد و از این طریق سطح فشار، فرسودگی و ناکامی منجر به رفتارهای انحرافی را، پایین می آورد.

کارکنان پرداخته اند. نتایج تحقیق نشان داد خصوصی سازی بر دو بعد مادی اخلاق کار یعنی دلبستگی جمعی و مشارکت در کار تأثیری ندارد. علاوه بر آن، تأثیر میزان حقوق و تحصیلات بر اخلاق کار، منفی است اما ارتباط مثبتی میان سنوات خدمت و اخلاق کار وجود دارد که به نظری می رسد توفیق در امر خصوصی سازی و افزایش اخلاق کار پرسنل نیازمند سترسازی های فرهنگی در این زمینه است (۳)؛ در این مطالعه عامل تحصیلات از لیسانس به فوق لیسانس در اخلاق کار اسلامی اثر منفی داشته ولی در تحصیلات بالاتر از فوق لیسانس یعنی در مقطع دکترا و بالاتر این اثر منفی بهبود یافته و به اثر مثبت قابل توجهی در میزان حاکمیت اخلاق کار اسلامی تبدیل شده، همچنین عامل سن اثر مثبتی بر میزان حاکمیت اخلاق اسلامی داشته است ولی با گذشت سن از ۵۰ سال این میزان افت قابل توجهی کرده و تأثیر معکوس به جا گذاشته است.

معیدفر در مطالعه ای تحت عنوان "اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی" نشان داد میزان اخلاق کار در سازمان های دولتی از حد متوسط بالاتر است و در سطح رضایت بخشی قرار داشته؛ اما نکته تأمل برانگیز، رابطه معکوس اخلاق کار با میزان شهروندی و پایگاه اجتماعی و اقتصادی و مهمتر از همه با سطح تحصیلات اعضای نمونه بود (۱۳)؛ در این مطالعه نیز میزان حاکمیت مولفه های اخلاق کار اسلامی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان مطلوب بوده، به عبارت دیگر نسبت بین موافقین و مخالفین در مولفه های اخلاق کار اسلامی تفاوت قابل ملاحظه ای داشته و از نظر آماری این تفاوت معنی دار شناخته شده است. به موازات مطالعات ذکر شده، در مطالعات یوسف، کوموبر، ویسوسواران و دشپاوند، و تیل و راویس، تأثیر مثبت اخلاق کار بر روی رضایت شغلی و تعهد سازمانی به اثبات رسیده، نشان دادند که افرادی که شدیداً از اخلاق کار اسلامی حمایت می کنند بسیار بیشتر از دیگران از شغل و تعهدشان به سازمان، راضی بوده اند (۱۴).

References

1. Gharamaleki A. Organizational Ethic. Tehran: Saramad publications; 2009: 15-20. [In Persian]

2. AbbasZadeh H. Ethics in Organizations, with emphasis on the Islamic Perspective. Tadbir 2006; 177:101-4. [In Persian]
3. Kavian B. Check the Work Ethic in the Public and Private sectors. Tadbir 2006; 165: 45-8. [In Persian]
4. Ghoran
5. Nahjol Balagheh
6. Bogt T, Raaijmakers Q, Wel F. Socialization and development of the work ethic among adolescents and young adults. J of Vocat Behav 2005; 66 (3).
7. Schaltegger CH, Torgler B. Work Ethic, Protestantism and Human Capital. Economic Letter 2010; 107(2): 99-101.
8. Thomas L, Baker T G, Hunt M C. Promoting Behavior and Organizational Citizenship Behavior. United States: Clmosen University; 2006.
9. Alagheband A. General Management. Tehran: Ravan publication; 2004:13-24 [In Persian]
10. Meriac J P, Poling T L, Woher D J. Are There Gender Differences, in Work Ethical Examination of the Measurement Equivalence of the Multidimensional Work Ethic Profile? [Msc Thesis]. 2009.
11. Chelliah S. The Factors Impacting Ethical Behavior of Malaysian pharmacist. [MSc Thesis]. Malaysia, University Sains, 2008.
12. Nokhodsaz M j. The Investigation on Efficacy of Professional Behavior Factors in Yazd Institutions. [MSc thesis]. Isfahan, Isfahan University, 2009. [In Persian]
13. Moeidfah S. Work Behavior and the Influential Factors among Employees. JSWR 2006; 6(23), 321-41. [In Persian]
14. Rokhman W. The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. EJBO 2010; 15(1): 21-7.

The Islamic Working Ethics Governing in the Health System (A Case Study in Isfahan University of Medical Sciences)

Alireza Mooghali¹, Seyed Reza Seyedjavadin², Seyed Ali Akbar Ahmadi³, Azadeh Alavi⁴

Original Article

Abstract

Background: Most managers and employees' manner and actions are influenced by the ethical values and they are rooted in ethics. In the current situation, violating some ethical criteria has currently brought anxiety among the governmental and non- governmental sectors. Then, the efficient managers are worried mostly about how to provide appropriate opportunities for the human being to observe the ethical codes and reinforce their responsibility and commitment in different. This is also true for the health system in the society which is governing by the universities of medical sciences in Iran; furthermore, it is crucially important to have an Islam- driven focus on the ethical criteria at work. Therefore in this study Islamic working ethics surveyed within the employees in health system

Methods: This is a descriptive- applied research. Participants are 8280 employees in four different sectors in the health system that 239 persons among them was selected as sample. The questionnaire was distributed among all of, but just 198 (83%) handed them. The literature of the study was reviewed from some available relevant books and articles, the hypotheses were also testified through a researcher- made questionnaire which included 20 close questions based on the Likert scale. Also, by using Cronbach's alpha, the validity of the study was calculated as equal to 91%. in addition, the experts and authorities verified its face and content validity through a multi- stage Delphi method. Finally, data were analyzed by descriptive (frequency, mean), and inferential methods two-sentence test and K2) with SPSS 16.

Findings: In this study, the statistical analysis revealed, Islamic working ethics governance among the employees in Isfahan University of Medical Sciences was desirable. None of the factors didn't influence in faith, perseverance and effort. Healthy human relationship in the work place is depended on the employees' gender and working domain. Finally, gender, age, working domain and managing background affected their religious commitment

Conclusion: Due to the importance study of the Ethical behavior, especially the Islamic working ethics, in organizations, it is crucial to analyze the effect of Work ethic by focusing on the Islamic ethic and governing culture in organizations in Iran. According to the results of this study Islamic working ethics governance is demanded among the employees and depends on their gender, age, working domain and managing background.

Keywords: Ethics, Islamic Working Ethics, Isfahan University of Medical Sciences

Citation: Mooghali A, Seyedjavadin SR, Ahmadi SA, Alavi A. The **Islamic Working Ethics Governing in the Health System in Isfahan University of Medical Sciences**. J Health Syst Res 2013; 9(7):760-770

Received date: 04/07/2013

Accept date: 01/06/2013

This article derived from a PhD Thesis.

1. Professor, Public Administration, School of Management, Payam Noor University of Shiraz, Shiraz, Iran

2. Professor, Human Resource Management, School of Management, University of Tehran, Tehran, Iran

3. Associate Professor, Public Administration, School of Management, Payam Noor University of Tehran, Tehran, Iran

4. PhD Student, Public Administration (HRM), Health Management and Economics Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran (Corresponding Author) Email: a_alavi@mail.mui.ac.ir