

بررسی رابطه بین اخلاق کار و عملکرد شغلی کارکنان در شبکه بهداشت و درمان شهرستان ابهر

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۲/۰۱

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۵/۰۴

محمد جواد کاملی^۱، محمد رضا ضابط^۲، کبری محبی^۳

از صفحه ۱۷ تا ۳۴

چکیده

اخلاق خوب یکی از ویژگی‌های مثبت انسان است که نه تنها بر زندگی شخصی، بلکه بر تمام ابعاد زندگی او اثرگذار می‌باشد. یکی از ابعاد اخلاق کاربردی، اخلاق کار می‌باشد که رعایت آن، عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در این پژوهش رابطه بین اخلاق کار و عملکرد شغلی کارکنان در شبکه بهداشت و درمان شهرستان ابهر بررسی می‌شود.

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی و همبستگی است. با استفاده از فرمول نمونه‌گیری از جامعه محدود و روش طبقه‌ای و تصادفی ساده، تعداد ۲۰۰ نفر نمونه از جامعه آماری (۴۳۵ نفره) انتخاب شدند. در این پژوهش از پرسش‌نامه اخلاق کار گریگور با پایایی ۰/۹۲ و پرسش‌نامه عملکرد شغلی پاترسون با پایایی ۰/۸۸ استفاده شده است؛ از نظر روایی نیز مورد تأیید خبرگان و اساتید دانشگاه قرار گرفته است. داده‌ها به کمک نرم‌افزار SPSS و با استفاده از آزمون‌های کولموگروف اسمیرونوف و آزمون ناپارامتری اسپیرمن و یومان ویتنی، تجزیه و تحلیل شده‌اند.

یافته‌های به دست آمده از آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین علاقه به کار، پشتکار و مشارکت در کار کارکنان با عملکرد شغلی‌شان رابطه وجود دارد. همچنین بین میانگین عملکرد شغلی کارکنان رسته بهداشتی‌درمانی و غیر بهداشتی‌درمانی تفاوت معناداری وجود دارد؛ اما رابطه بین روابط انسانی در کار و عملکرد شغلی کارکنان مورد تأیید قرار نگرفت، همچنین مشخص شد بین میانگین علاقه به کار، پشتکار، روابط انسانی و مشارکت در کار کارکنان رسته بهداشتی‌درمانی و غیر بهداشتی‌درمانی تفاوت معناداری وجود ندارد؛ بنابراین نتایج پژوهش نشان می‌دهد، مدیران برای افزایش عملکرد سازمان، می‌بایستی فضای فرهنگی سازمان را به سمت رعایت اخلاقیات در کار پیش ببرند.

کلید واژه‌ها

اخلاق کار، عملکرد شغلی، روح جمعی، مشارکت.

۱- استادیار گروه مدیریت دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسئول: p.h.d.kameli@gmail.com)

۲ - عضو هیئت علمی گروه مالی دانشگاه علوم انتظامی امین

۳ - دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد قزوین



مقدمه

دانشمندان از دیرباز نسبت به چرایی و علت کار کردن انسان‌ها علاقه‌مند بوده و انگیزه‌های مردم را برای کار مورد بررسی قرار داده‌اند. به‌طور کلی افراد امیدوارند که کار برایشان قدردانی به‌وسیله دیگران، استقلال، دانش، شهرت، قدرت، پول، دنیای بهتر، رضای نیاز، خودشکوفایی و قرب به خدا را به‌همراه بیاورد (مولوی زاده، ۱۳۷۹: ۴). اگر اخلاق در زندگی کاری انسان وجود و حضور داشته باشد، کار کردن شیرین، و توأم با رضایت شغلی و احساس رضایت‌مندی و خودشکوفایی از یک‌سو، و رضایت مردم و پیشرفت امور و شکوفایی کار از سوی دیگر است؛ در نتیجه سبب رضایت خالق و بارش رحمت‌ها و برکات او خواهد شد (سلاجقه، سیستانی ختامن، ۱۳۸۹).

در سازمان‌ها نیز ضعف اخلاقی بر عملکرد تأثیر منفی دارد. وقتی رفتار سازمانی از نظر اخلاقی ضعیف باشد، به‌صورت آشکار و پنهان هزینه عملکرد بالا می‌رود؛ این هزینه را می‌توان در حوزه‌های مختلف شناسایی کرد؛ مانند پایین بودن بهره‌وری، کندی پویایی سازمان، عدم شفافیت و بهم ریختگی ارتباطات سازمانی (صالح نیا، اله توکلی، ۱۳۸۸: ۶۸).

اخلاق کار در سازمان‌های بهداشتی درمانی به‌دلیل رسالت و فلسفه وجودی آنها که تأمین سلامتی و بهداشت افراد جامعه است، از اهمیت بیشتری، نسبت به سایر سازمان‌ها برخوردار است. انجام وظیفه در واحدهای بهداشتی و درمانی، فوریت و دقت بالایی را می‌طلبد؛ چه بسا اهمال و کوچکترین اشتباه در کار، جان بیماران را به خطر می‌اندازد و موجب نارضایتی ارباب رجوع می‌گردد. در تحقیقی که نتایج آن در قالب مقاله منتشر می‌گردد، نشان می‌دهد که در سازمان مورد مطالعه، رعایت مباحث فوق با وضع مطلوب خود فاصله داشته و می‌طلبد که در این خصوص اقدام شایسته‌ای به‌عمل آید؛ بنابراین هدف کلی این تحقیق بررسی رابطه بین اخلاق کار با عملکرد شغلی کارکنان در شبکه بهداشت و درمان شهرستان ابهر می‌باشد.

اخلاق کار: اخلاق چیست؟ اخلاق رفتاری است که سبب ارتقاء رفاه انسان‌ها در دو جنبه فردی و اجتماعی می‌شود و انسان‌ها در این بعد با یکدیگر متفاوتند (مولوی زاده، ۱۳۷۹: ۲۱). برخی، اخلاق را مجموعه‌ای از فرایندهای عینی و معنوی که دخالت تام در

رشد خود واقعی دارد و فرایندی که طی آن در کارکرد واحدهای صفاتی یا ساختار معنوی تعادل ایجاد می‌شود، تعریف کرده اند (الوانی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۶).

کار: از نظر لغوی، کار عبارت است از: شغل و عمل (خاوری سید، ۱۳۸۶).

اخلاق کاری، متعهد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است (رحیم‌نیا و همکاران، ۱۳۸۹). اخلاق کار، یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار، به ذات، دارای یک ارزش ذاتی است (معید فر). اخلاق کار، که یکی از زیر شاخه‌های اخلاق کاربردی است، از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است (مشایخی پور، ۱۳۹۰).

اخلاق کار از دیدگاه افراد گوناگون معانی متفاوتی دارد؛ اما عموماً آن را شناخت درست از نادرست در محیط کار، و آن‌گاه انجام درست و ترک نادرست می‌دانند (سلیمانی، ۱۳۹۱: ۲۵). پژوهش‌گران دریافته‌اند که اخلاق کار قوی با بهره‌وری، ابتکار، نیاز به کسب موفقیت، رضایت شغلی، درآمد بیشتر، نگرش‌ها و باورهای محافظه‌کارانه بیشتری همراه است (رجبی پور مبینی، دهقانی فیروزآبادی، ۱۳۹۱: ۸۱).

عوامل مؤثر بر اخلاق کار: دو دسته عوامل بر اخلاق کار مؤثرند: «عواملی که خارج از محیط کار قرار دارند و عواملی که در درون محیط کار واقع شده‌اند». هر یک از این دو دسته عوامل می‌تواند فرد کنش‌گر را متأثر نماید (توسلی، نجار نهبانندی، ۱۳۸۷: ۴۱). در این تحقیق، اخلاق کار، بر مبنای ابعاد چهارگانه اخلاق کار سی پتی انجام شده است. اخلاق کار سی پتی دارای چهار بعد می‌باشد: ۱- علاقه به کار ۲- پشتکار در کار ۳- روابط انسانی در کار ۴- مشارکت در کار. شاخص‌های علاقه به کار عبارتند از: دوست داشتن کار؛ با علاقه کار را انجام دادن؛ عشق ورزیدن به کار؛ شیفته کار بودن؛ دلبستگی به کار می‌باشد. شاخص‌های پشتکار در کار عبارتند از سخت کوشی؛ وظیفه‌شناسی؛ جدیت در کار؛ با حوصله انجام دادن کار؛ پایداری در کار. شاخص‌های روابط انسانی در کار عبارتند از: قدرشناس بودن؛ مراعات حال دیگران؛ داشتن رفتاری دوستانه؛ خوش برخورد بودن؛ صداقت در کار؛ خوشرویی. شاخص‌های مشارکت در کار عبارتند از: سازگاری با دیگران؛ داشتن روحیه جمعی؛ مشورت با



دیگران در کار؛ انتقادپذیری؛ اعتقاد به مشارکت در کار. (پرسش‌نامه اخلاق کار گریگوری سی پتی، ۱۹۹۰)

عملکرد شغلی: عملکرد شامل مواردی است که سازمان از کارکنان در جهت تحقق اهدافش انتظار داشته و می‌طلبد (سید نقوی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۱۴-۱۱۳).

عملکرد: در لغت به معنی حالت یا کیفیت کارکرد می‌باشد (رحیم نیا، ۱۳۸۹).

عملکرد شغلی «در واقع به مجموع رفتارهایی که افراد، در ارتباط با شغل، از خود بروز می‌دهند یا به عبارتی میزان محصول، پیامد یا بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغل خود، حاصل می‌شود؛ گفته می‌شود» (موذن و همکاران، ۱۳۹۰). عملکرد دارای چند بعد است و به‌منظور درک مفهوم واقعی عملکرد باید به انواع متفاوتی از رفتار توجه کرد. از میان رفتارهای مختلف دو نوع رفتار اهمیت به‌سزایی دارد که شامل عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای یا مفهومی است. بورمن ۱ و ماتاویدلو ۲ بین عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای تمایز قائل شدند. آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح شغل رسمی وجود دارد، «عملکرد وظیفه‌ای» نام دارد. عملکرد زمینه‌ای به‌صورت رفتاری که به اثربخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه‌های روان‌شناختی، اجتماعی و سازمانی کار کمک می‌کند، تعریف می‌شود.

عملکرد وظیفه‌ای: عبارت است از فعالیت‌هایی که در مواد خام تغییر شکل ایجاد کرده و آنها را به‌صورت محصولات و خدماتی که به‌وسیله سازمان تولید می‌شود، در می‌آورند.

عملکرد مفهومی: عبارت است از رفتارهایی که به اثربخشی سازمانی، از طریق ایجاد محیطی مناسب برای ایفای عملکرد وظیفه‌ای کمک می‌کند (گرامی، ۱۳۹۰: ۴۹-۵۰).

ارزیابی عملکرد کارکنان: ارزیابی عملکرد کارمندان عبارت است از سنجش منظم و نظام‌مند کار افراد در رابطه با نحوه انجام وظیفه آنها در مشاغل محوله و تعیین قابلیت‌های موجود در آنها برای رشد و بهبود (انبارلویی، ۱۳۹۰، ص ۹۶). هم‌چنان‌که پیتر دراگر نیز بدان معتقد است «چیزی را که نتوان اندازه‌گیری کرد، نمی‌توان آن را مدیریت نمود»؛ بنابراین یک نظام ارزیابی عملکرد مناسب می‌تواند چنین نقشی را در

1- Borman.

2- Motowidlo

سازمان ایفا نماید. نظام ارزیابی عملکرد کارکنان یکی از مهم‌ترین نظام‌های منابع انسانی است که کارکردها و پیامدهای آن، سایر نظام‌های منابع انسانی و بسیاری از تصمیم‌های مربوط به کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (صدرالسادات، ۱۳۸۸).

ورد و دیویس معتقدند که کارکردهای ارزیابی عملکرد عبارت است از: «بهبود عملکرد، اجرای تعدیلات در نظام پرداخت، تعیین نیازهای آموزشی، سنجش و ارزیابی ابزارهای جذب و استخدام، برنامه‌ریزی مسیرهای شغلی، بازنگری و ارزیابی سیاست‌های منابع انسانی، بازخورد به افراد و ارتقای کارآیی آنها می‌باشد (طبرسا، غفوری، ۱۳۸۷: ۲۰۲).

مدیریت عملکرد: مفهوم مدیریت عملکرد یکی از مهم‌ترین و سازنده‌ترین پیشرفت‌های حاصله در حوزه مدیریت منابع انسانی در سال‌های اخیر بوده است. این رویکرد از این باور ناشی می‌شود که برای مدیریت و پاداش‌دهی عملکرد، رویکردی منسجم و پایدارتر لازم است. نظام‌های ارزش‌یابی و پرداخت مبتنی بر عملکرد که به صورت ابتدائی طراحی و عجولانه اجرا شده بودند، نمی‌توانستند نتایج مورد انتظار افراد را برآورده کنند (فیض‌اللهی، ۱۳۸۹: ۲۹). اصطلاح مدیریت عملکرد در موارد متعددی به کار رفته است. در بسیاری از موارد، مدیریت عملکرد اشاره به عملکرد سازمان دارد. در مواردی هم مفاهیم برنامه‌ریزی برای آینده، تعیین مأموریت، طراحی راهبرد و تعیین اهداف را تحت پوشش قرار می‌دهد. همچنین این اصطلاح، مفهوم سنجش میزان دستیابی سازمان به اهداف بیان شده را شامل می‌شود (طبرسا، غفوری، ۱۳۸۶).

مزایای مدیریت عملکرد:

- ۱- مدیریت مبتنی بر عملکرد با استفاده از رویکرد سازمان‌یافته همه اجزای تشکیلات را برای اهداف سازمان متمرکز می‌کند؛
- ۲- گزارش‌دهی را مناسب می‌کند؛
- ۳- پرداخت را مبتنی بر عدالت می‌کند؛
- ۴- انگیزه و شادابی کارکنان را افزایش می‌دهد؛
- ۵- مشارکت فکری کارکنان را جلب می‌کند؛



۶- با تقسیم کار کیفیت را بهبود می‌بخشد و سبب کاهش هزینه و افزایش درآمد سازمان می‌شود؛

۷- شایسته‌سالاری می‌دهد. (فیض‌اللهی، ۱۳۸۹: ۲۷).

تأثیر اخلاق کار بر عملکرد شغلی کارکنان: اخلاق کار می‌تواند از طریق تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلاف و تعارض و افزایش جو تفاهم و همکاری، هم‌چنین کاهش لایه‌های مدیریتی و هزینه‌های ناشی از کنترل، عملکرد را تحت تأثیر قرار دهد. به‌علاوه اخلاق کار سبب افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان شده و به بهبود کارایی فردی و گروهی می‌انجامد. رعایت اخلاقیات، در برخورد با ذی‌نفعان داخلی و بیرونی سبب افزایش مشروعیت اقدامات سازمان و استفاده از مزایای ناشی از افزایش چندگانگی شده و سرانجام باعث بهبود سود و مزیت رقابتی می‌شود. بدین لحاظ لازم است مدیران در جهت ارتقای اخلاقی سازمان گام‌هایی را بردارند (آقا جانی، کاویانپور، ۱۳۹۱).

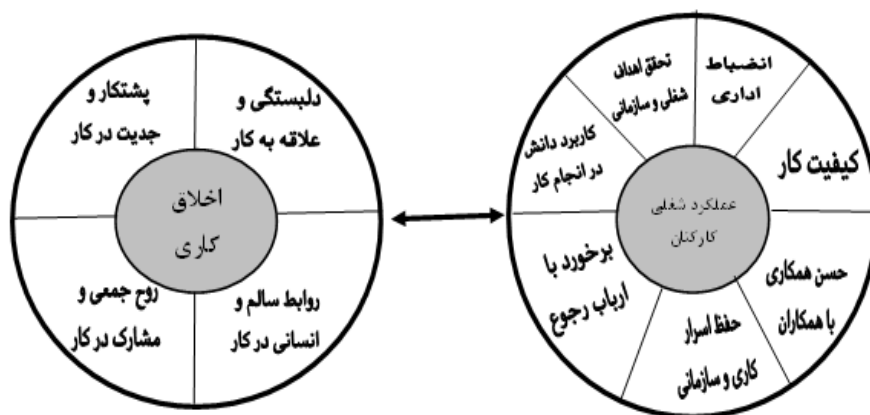
پیشینه تحقیق: در جدول شماره ۱ به خلاصه تحقیقاتی که در مورد اخلاق کار انجام شده، اشاره می‌گردد.

جدول (۱): مطالعات انجام شده در باره اخلاق کار

ردیف	محقق	سال	نتیجه
۱	مهدی خاوری سید	۱۳۸۶	الف) اخلاق کاری بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت دارد. ب) مهارت‌های بین فردی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت دارد. ج) پیشقدم بودن بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت دارد.
۲	بهنام کاویان	۱۳۸۴	خصوصی‌سازی بر دو بعد مادی اخلاق کار یعنی دلبستگی و علاقه به کار، هم‌چنین بر پشتکار و جدیت در کار کارکنان مؤثر است؛ اما بر ابعاد معنوی اخلاق کار یعنی روابط سالم انسانی و نیز روح جمعی و مشارکت در کار تأثیری ندارد
۳	سنجر سلاجقه و فاطمه سیستانی ختامان	۱۳۸۹	بین علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در محل کار و مشارکت در کار با کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. هم‌چنین بین جنسیت، وضعیت تأهل، تحصیلات و سن (بیشتر از ۳۰ سال)، سابقه خدمت، وضعیت استخدامی (رسمی و پیمانی) با اخلاق کار و کیفیت خدمات رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
۴	کومالا حیاتی و ایندرا کانیاگو	۲۰۱۲	اخلاق کار اسلامی نسبت به رضایت شغلی و عملکرد شغلی، تأثیر بیشتری بر انگیزه درونی و تعهد سازمانی دارد. علاوه بر این، نتایج تجربی به رضایت شغلی اشاره دارد و انگیزه درونی، رابطه اخلاق کار اسلامی را با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی تعدیل می‌کند

ردیف	محقق	سال	نتیجه
۵	درویش یوسف	۲۰۰۰	نتایج نشان می‌دهد، کارکنان در سازمان‌های مورد بررسی، نه متعهد و نه بدون تعهد به سازمان خود هستند؛ با وجود این، آنها بیشتر تمایل دارند که متعهد شوند. میانگین مجموع اخلاق کار اسلامی و نگرش‌های مربوط به تغییر سازمانی به‌طور معقولی بالا است. همچنین رابطه متعادل و معقولی بین تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی و بین اخلاق کار اسلامی و نگرش‌های مربوط به تغییر سازمانی وجود دارد.
۶	عیوض فیهردوآلفقار	۲۰۱۱	برای ابعاد کار سخت، کامیابی، ابعاد کنترل و نگرش منفی نسبت به تن آسایی اخلاق کار پروتستان، مسلمانان نمره بالاتری نسبت به مسیحی‌های کاتولیک و پروتستان و کسانی که هیچ مذهبی نداشتند، گرفتند.

بر اساس مبانی نظری مطرح شده سؤال اصلی تحقیق عبارتست از: «چه رابطه‌ای بین اخلاق کاری و عملکرد شغلی کارکنان شبکه بهداشت و درمان ابهر وجود دارد؟» به‌منظور پاسخ‌گویی، این سؤال به فرضیه‌های اصلی و فرعی تحقیق تغییر یافته است. مدل مفهومی (عملکرد شغلی کارکنان متغیر وابسته و اخلاق کاری متغیر وابسته) و فرضیه‌های تحقیق که بر اساس مبانی نظری تحقیق شکل گرفته، در نمودار ۱ آمده است.



منبع: سی بی (۱۹۹۰)

و آتبار لویی، مونا (۱۳۹۰)

نمودار ۱: مدل مفهومی تحقیق

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: بین اخلاق کاری و عملکرد شغلی کارکنان شبکه بهداشت و درمان ابهر، رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- ۱ - بین «وابستگی و علاقه به کار» و «عملکرد شغلی» کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؛
- ۲ - بین «پشتکار و جدیت در کار» و «عملکرد شغلی» کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؛
- ۳ - بین «روابط سالم و انسانی در کار» و «عملکرد شغلی» کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؛
- ۴ - بین «روح جمعی و مشارکت در کار» و «عملکرد شغلی» کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؛
- ۵- بین میانگین عملکرد شغلی کارکنان رسته بهداشتی‌درمانی و غیر بهداشتی‌درمانی تفاوت معناداری وجود دارد؛
- ۶- بین میانگین علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در کار و مشارکت در کار کارکنان رسته بهداشتی‌درمانی و غیر بهداشتی‌درمانی تفاوت معناداری وجود دارد.

روش

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق را کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان ابهر تشکیل داده‌اند و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۲۰۰ نفر برآورد شد. نمونه تحقیق به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی از رسته‌های بهداشتی‌درمانی و غیر بهداشتی‌درمانی انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از دو پرسش‌نامه اخلاق کار گریگوری سی پتی ۱۹۹۰ و پرسش‌نامه عملکرد شغلی پاترسون، که به ترتیب از روایی^۱ و پایایی^۱ (آلفای کرونباخ کل

۰/۹۲ و ۰/۸۸) مناسبی برخوردار بودند، جمع‌آوری شده‌اند و به کمک نرم‌افزار SPSS و با استفاده از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف و آزمون ناپارامتری اسپیرمن و یومان ویتنی تجزیه و تحلیل شده‌اند.

یافته‌ها

الف) یافته‌های توصیفی: یافته‌ها نشان می‌دهد که تعداد ۱۰۸ نفر (۵۴ درصد) از افراد نمونه مورد مطالعه مونث و تعداد ۹۲ نفر (۴۶ درصد) مذکر می‌باشند. از لحاظ مدرک تحصیلی، مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر، بیشترین فراوانی را با تعداد ۱۱۵ نفر با ۵۷/۵ درصد نمونه مطالعاتی به خود اختصاص داده و پایین‌ترین فراوانی مربوط به مدرک تحصیلی زیر دیپلم با فراوانی ۱۹ و ۹/۵ درصد نمونه مطالعاتی می‌باشد. از لحاظ سن تقویمی نمونه نیز، بالاترین فراوانی مربوط به محدوده سنی ۳۹-۳۰ سال، با ۸۵ نفر و ۴۲/۵ درصد نمونه مطالعاتی و پایین‌ترین فراوانی مربوط به محدوده سنی بالاتر از ۵۰ سال به تعداد ۱۴ نفر و ۷ درصد نمونه مطالعاتی می‌باشد. حداقل محدوده سنی پاسخ-گویان ۲۹-۲۰ سال و حداکثر محدوده سنی پاسخ‌گویان بالاتر از ۵۰ سال می‌باشد.

ب) یافته‌های استنباطی: قبل از آزمون فرضیه‌ها لازم است نوع توزیع داده‌ها مشخص شود. برای این منظور از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. جدول ۲ نتایج تحلیل داده‌ها به کمک این آزمون را نشان می‌دهد.

جدول (۲): آزمون کالموگروف-اسمیرنوف در مورد عملکرد شغلی و ابعاد اخلاق کار

پشتکار	علاقه	مشارکت	روابط	عملکرد	آماره‌ها
۲/۶۹۳	۲/۵۲۳	۲/۱۹۳	۲/۲۹۹	۲/۶۹۳	مقدار کولموگروف اسمیرنوف
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری

با توجه به این‌که در متغیرهای عملکرد شغلی کارکنان، علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در کار و مشارکت در کار مقدار Sig (سطح معناداری کوچک‌تر از آلفای ۰/۰۵ است) $(P > ۰/۰۵)$ ، در نتیجه شرط نرمال بودن توزیع داده‌ها وجود ندارد؛ بر این اساس، از آزمون‌های ناپارامتری ضریب هم‌بستگی اسپیرمن و آزمون یومان ویتنی استفاده شده است.

فرضیه شماره ۱: بین دلبستگی و علاقه به کار و عملکرد شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول (۳): علاقه به کار و عملکرد شغلی

آماره‌های آزمون		علاقه	عملکرد شغلی کارکنان
علاقه	ضریب هم‌بستگی اسپیرمن	۱/۰۰۰	**۰/۲۰۴
	سطح معنادار دودامنه	.	۰/۰۰۴
	فراوانی	۱۹۹	۱۹۴
عملکرد	ضریب هم‌بستگی اسپیرمن	**۰/۲۰۴	۱/۰۰۰
	سطح معنادار دودامنه	۰/۰۰۴	.
	فراوانی	۱۹۴	۱۹۵

با توجه به این که مقدار ضریب هم‌بستگی برابر با ۰/۲۰۴ با سطح معناداری ۰/۰۰۴ بوده و از آن جایی که سطح معناداری محاسبه شده از آلفای ۰/۰۱ کوچک‌تر است، در نتیجه فرض صفر رد می‌گردد. به عبارت دیگر با احتمال ۹۹ درصد اطمینان بین وابستگی و علاقه به کار و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه شماره ۲: بین پشتکار در کار و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۴): پشتکار در کار و عملکرد شغلی

آماره‌های آزمون		پشتکار	عملکرد
پشتکار	ضریب هم‌بستگی اسپیرمن	۱/۰۰۰	*۰/۱۸۵
	سطح معنادار دودامنه	.	۰/۰۱۱
	فراوانی	۱۹۴	۱۹۰
عملکرد	ضریب هم‌بستگی اسپیرمن	*۰/۱۸۵	۱/۰۰۰
	سطح معنادار دودامنه	۰/۰۱۱	.
	فراوانی	۱۹۰	۱۹۵

با عنایت به این که مقدار ضریب هم‌بستگی برابر با ۰/۱۸۵ با سطح معناداری ۰/۰۱۱ است و سطح معناداری محاسبه شده از آلفای ۰/۰۱ کوچک‌تر است، در نتیجه فرض صفر رد می‌گردد. به عبارت دیگر، با احتمال ۹۹ درصد اطمینان بین پشتکار در کار و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه شماره ۳: بین روابط انسانی در کار و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۵): روابط انسانی در کار و عملکرد شغلی

آماره‌های آزمون		روابط انسانی در کار	عملکرد شغلی کارکنان
روابط	ضریب هم‌بستگی اسپیرمن	۱/۰۰۰	۰/۱۴۰
	سطح معنادار دودامنه	.	۰/۰۵۴
	فراوانی	۱۹۷	۱۹۲
عملکرد	ضریب هم‌بستگی اسپیرمن	۰/۱۴۰	۱/۰۰۰
	سطح معنادار دودامنه	۰/۰۵۴	.
	فراوانی	۱۹۲	۱۹۵

با توجه به این که مقدار ضریب هم‌بستگی برابر با ۰/۱۴۰ با سطح معناداری ۰/۰۵۴ است و سطح معناداری محاسبه شده از آلفای ۰/۰۵ بزرگ‌تر است، در نتیجه فرض صفر تأیید می‌گردد. به عبارت دیگر با احتمال ۹۵ درصد اطمینان بین روابط انسانی در کار و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه شماره ۴: بین مشارکت در کار و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۶): مشارکت در کار و عملکرد شغلی

آماره‌های آزمون		عملکرد	مشارکت
عملکرد	ضریب هم‌بستگی اسپیرمن	۱/۰۰۰	**۰/۲۳۱
	سطح معنادار دودامنه	.	۰/۰۰۱
	فراوانی	۱۹۵	۱۸۹
مشارکت	ضریب هم‌بستگی اسپیرمن	**۰/۲۳۱	۱/۰۰۰
	سطح معنادار دودامنه	۰/۰۰۱	.
	فراوانی	۱۸۹	۱۹۴

با توجه به مقدار ضریب هم‌بستگی که برابر با ۰/۲۳۱ با سطح معناداری ۰/۰۰۱ است و این که سطح معناداری محاسبه شده از آلفای ۰/۰۱ کوچک‌تر است، در نتیجه فرض صفر رد می‌گردد. به عبارت دیگر، با احتمال ۹۹ درصد اطمینان بین مشارکت در کار و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه شماره ۵: میانگین عملکرد شغلی کارکنان بهداشتی درمانی و غیر بهداشتی درمانی تفاوت معناداری دارد.

جدول (۷): میانگین عملکرد شغلی کارکنان بهداشتی و غیر بهداشتی

گروه‌ها		فراوانی	میانگین رتبه‌ها	مجموع رتبه‌ها
عملکرد	غیر بهداشتی درمانی	۴۸	۷۳/۷۵	۳۵۴۰/۰۰
	بهداشتی درمانی	۱۴۷	۱۰۵/۹۲	۱۵۵۷۰/۰۰
	کل	۱۹۵		
آماره‌ها			عملکرد	
یو مان ویتنی			۲۳۶۴/۰۰	
سطح معناداری			۰/۰۰۱	

این فرضیه با استفاده از آزمون یو مان ویتنی بررسی شد و میانگین رتبه متغیر عملکرد شغلی کارکنان بهداشتی درمانی و غیر بهداشتی درمانی به ترتیب برابر با ۷۳/۷۵ و ۱۰۵/۹۲ است و مقدار یو مان ویتنی محاسبه شده برابر با ۲۳۶۴ با سطح معناداری $\text{sig} = ۰/۰۰۱$ است. چون سطح معناداری محاسبه شده از آلفای ۰/۰۱ کوچک‌تر است، در نتیجه فرض صفر رد می‌گردد. به عبارت دیگر، با احتمال ۹۹ درصد اطمینان میانگین عملکرد شغلی کارکنان بهداشتی درمانی از کارکنان غیر بهداشتی درمانی بالاتر است.

فرضیه شماره ۶: میانگین علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در کار و مشارکت در کار کارکنان بهداشتی درمانی و غیر بهداشتی درمانی تفاوت معناداری دارد.

جدول (۸): میانگین ابعاد اخلاق کار دو گروه کارکنان بهداشتی و غیر بهداشتی

گروه‌ها		فراوانی	میانگین رتبه‌ها	مجموع رتبه‌ها
علاقه	غیر بهداشتی درمانی	۴۹	۹۳/۴۴	۴۵۷۸/۵۰
	بهداشتی درمانی	۱۵۰	۱۰۲/۱۴	۱۵۳۲۱/۵۰
پشتکار	غیر بهداشتی درمانی	۴۶	۸۶/۵۰	۳۹۷۹/۰۰
	بهداشتی درمانی	۱۴۸	۱۰۰/۹۲	۱۴۹۳۶/۰۰
روابط	غیر بهداشتی درمانی	۴۸	۹۵/۰۳	۴۵۶۱/۵۰
	بهداشتی درمانی	۱۴۹	۱۰۰/۲۸	۱۴۹۴۱/۵۰
	کل	۱۹۷		
مشارکت	غیر بهداشتی درمانی	۴۶	۸۴/۴۷	۳۸۸۵/۵۰
	بهداشتی درمانی	۱۴۸	۱۰۱/۵۵	۱۵۰۲۹/۵۰
آماره‌ها	علاقه	پشتکار	روابط	مشارکت
یو مان ویتنی	۳۳۵۳/۵۰۰	۲۸۹۸/۰۰۰	۳۳۸۵/۵۰۰	۲۸۰۴/۵۰۰
سطح معناداری	۰/۳۴۷	۰/۱۲۳	۰/۵۷۵	۰/۰۶۷

این فرضیه با استفاده از آزمون یو مان ویتنی بررسی شد و میانگین رتبه متغیرهای علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در کار و مشارکت در کار کارکنان بهداشتی درمانی برابر با ۱۰۲/۱۴، ۱۰۰/۹۲، ۱۰۰/۲۸، ۱۰۱/۵۵ و میانگین این متغیرها در بین کارکنان غیر بهداشتی درمانی برابر با ۹۳/۴۴، ۸۶/۵۰، ۹۵/۰۳، ۸۴/۴۷ است. و مقدار یو مان ویتنی محاسبه شده برابر با ۳۳۵۳/۵۰۰، ۲۸۹۸، ۳۳۸۵/۵۰۰ و ۲۸۰۴/۵۰۰ با سطح معناداری ۰/۳۴۷، ۰/۱۲۳، ۰/۵۷۵ و ۰/۰۶۷. $\text{sig} =$ چون سطح معناداری محاسبه شده از آلفای ۰/۰۵ بزرگتر است، در نتیجه فرض صفر تأیید می‌گردد. به عبارت دیگر، با احتمال ۹۵ درصد اطمینان میانگین علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در کار و مشارکت در کار کارکنان بهداشتی درمانی و غیر بهداشتی درمانی تفاوت معناداری ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

مطابق نتایج به دست آمده، فرضیه اول بیان می‌دارد: «با احتمال ۹۹ درصد اطمینان، بین علاقه به کار و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد». نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه اول با تحقیق خاوری (۱۳۸۶) که بیان می‌دارد: «اخلاق کار بر عملکرد شغل کارکنان مؤثر است»، هم‌سو است. همین‌طور با نتیجه تحقیق سلاجقه و سیستانی ختامان (۱۳۸۹) که بیان می‌دارد: «بین علاقه به کار و کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان بستگی مثبت و معناداری وجود دارد»، مطابقت دارد (یکی از شاخص‌های عملکرد شغلی کارکنان کیفیت خدمات می‌باشد).

فرضیه دوم بیان می‌دارد: «با احتمال ۹۹ درصد اطمینان بین پشتکار در کار و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد». این فرضیه با نتیجه تحقیق مهدی خاوری سید که بیان می‌دارد: «مهارت‌های بین فردی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبتی دارد»، مطابقت دارد؛ او سخت‌کوشی را از شاخص‌های مهارت‌های بین فردی می‌داند که در تحقیق حاضر نیز سخت‌کوشی از شاخص‌های پشتکار در کار می‌باشد. همین‌طور با تحقیق سنجر سلاجقه و فاطمه سیستانی ختامان که بیان می‌دارد: «بین پشتکار در کار و کیفیت خدمات بستگی مثبت و معناداری وجود دارد»، هماهنگ است.

تجزیه و تحلیل فرضیه سوم حاکی از آن است که با احتمال ۹۵ درصد اطمینان بین روابط انسانی در کار و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد. شاخص‌های



روابط انسانی در کار عبارتند از: قدر شناس بودن؛ مراعات حال دیگران؛ داشتن رفتاری دوستانه؛ خوش برخورد بودن؛ صداقت در کار؛ خوشرویی. از آنجاکه این شاخص‌ها از شاخص‌های مهارت‌های بین فردی در تحقیق مهدی خاوری سید می‌باشد و نتیجه تحقیق وی نشان داد مهارت‌های بین فردی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین تحقیق حاضر با نتیجه تحقیق خاوری (۱۳۸۶) مغایرت دارد. همین‌طور این فرضیه با نتیجه تحقیق سنجر سلاجقه و فاطمه سیستانی ختامان که بیان می‌داشت «روابط انسانی در کار با کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان بستگی مثبت و معناداری دارد»، مغایرت است.

فرضیه چهارم بیان می‌دارد: «با احتمال ۹۹ درصد اطمینان بین مشارکت در کار و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد». نتیجه این فرضیه نیز هم‌سو با تحقیق خاوری (۱۳۸۶) و سلاجقه و سیستانی ختامان (۱۳۸۹) می‌باشد.

نتیجه فرضیه پنجم نیز این است که با احتمال ۹۹ درصد اطمینان میانگین عملکرد شغلی کارکنان بهداشتی‌درمانی از کارکنان غیر بهداشتی‌درمانی بالاتر است.

نتیجه فرضیه ششم نیز بیان می‌دارد: «با احتمال ۹۵ درصد اطمینان میانگین علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در کار و مشارکت در کار کارکنان بهداشتی‌درمانی و غیر بهداشتی‌درمانی تفاوت معناداری ندارد.

به‌طور خلاصه می‌توان گفت: بررسی نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین علاقه به کار، پشتکار در کار و روح جمعی و مشارکت در کار با متغیر وابسته عملکرد شغلی کارکنان در شبکه بهداشت و درمان ابهر رابطه معناداری وجود دارد؛ اما رابطه بین متغیر مستقل روابط انسانی در کار و عملکرد شغلی کارکنان، در شبکه بهداشت و درمان ابهر، رد شده است. هم‌چنین میانگین عملکرد شغلی کارکنان رسته بهداشتی‌درمانی و غیر بهداشتی‌درمانی تفاوت معناداری دارد. نتایج آزمون فرضیه‌ها حاکی از آن است که بین میانگین علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در کار و مشارکت در کار کارکنان رسته بهداشتی‌درمانی و غیر بهداشتی‌درمانی، رابطه معناداری وجود ندارد.

پیشنهادها

همان‌طور که نتایج تحقیق نشان می‌دهد:

- بین علاقه به کار و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین برای افزایش علاقه به کار در کارکنان پیشنهاد می‌شود: ۱- مشاغل کارکنان مطابق با مدرک تحصیلی‌شان باشد؛ ۲- در بدو و طی خدمت، آموزش‌های لازم در رابطه با کار و سازمان و مشتریان سازمان به کارکنان داده شود؛ ۳- تقسیم وظایف به‌خوبی انجام گیرد؛ ۴- کارکنانی که کار خود را به‌نحو احسن انجام می‌دهند، مورد تشویق قرار گیرند؛ ۵- پاداش‌ها و اضافه‌کاری‌ها و سایر مزایا مطابق با عملکرد باشد.
- برای تقویت پشتکار در کار پیشنهاد می‌شود: ۱- در درجه اول مسئولان و رؤسا در اعمال خود وظیفه‌شناس و جدی باشند، نه این‌که انتظار داشته باشند که زیردستان، سخت‌کوش و وظیفه‌شناس باشند؛ اما خود، در عمل این‌گونه نباشند؛ ۲- پرسنلی که سخت‌کوش و وظیفه‌شناس هستند، انتخاب شده و به‌عنوان الگو به دیگر کارمندان معرفی شوند.
- برای تقویت روح جمعی و مشارکت در کار پیشنهاد می‌شود: تیم‌های مختلف حل مسئله در حوزه‌های مختلف بهداشتی و اداری و غیره تشکیل شود؛ ۲- پیشنهادات و انتقادات سازنده کارکنان که موجب برطرف شدن مشکل یا پیشرفت و تحول سازمان گردد، به‌نحو شایسته مورد تشویق قرار گیرد.
- برای افزایش میانگین عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های غیر بهداشتی درمانی نسبت به کارکنان بهداشتی درمانی پیشنهاد می‌شود: ۱- حقوق و مزایای کارکنان رسته‌های غیر بهداشتی درمانی نیز حداقل نزدیک به حقوق و مزایای کارکنان بهداشتی درمانی گردد. ۲- معمولاً کارکنان بهداشتی درمانی بنا به نوع کار و طرح‌های بهداشتی که هر ساله در مقاطع زمانی خاص انجام می‌شود، اکثراً چندین نوع گواهی تشویقی در سال می‌گیرند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود برای افزایش انگیزش کارکنان غیر رسته بهداشتی درمانی نیز تشویق‌های خاصی در نظر گرفته شود.

منابع

- الوانی، سیدمهدی؛ حسن پور، اکبر؛ داوری، علی (۱۳۸۹). تحلیل اخلاق سازمانی کارکنان با استفاده از الگوی دایره اخلاق. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. شماره‌های ۳ و ۴، ص ۲۶.
- انبارلویی، مونا (۱۳۹۰). بررسی تأثیر نگرش‌های شغلی بر عملکرد کارکنان با تأکید بر نوع استخدام (مورد کاوی در دانشگاه بین‌المللی امام خمینی قزوین). پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین. ص ۹۶.
- آقاجانی، حسن علی؛ کاویان پور، محمد (۱۳۹۱). اخلاق کار به مثابه عامل بهبود و عملکرد سازمان‌ها در عصر جهانی‌سازی. اولین همایش ملی حسابداری و مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد نور. ۲۷ و ۲۸ اردیبهشت ماه.
- توسلی، غلام‌عباس؛ نجار نهانودی، مریم (۱۳۸۷). مطالعه تجربی اخلاق کار با تأکید بر جنسیت. پژوهش زنان. دوره ۶. ص ۴۰-۴۱.
- خاوری سید، مهدی (۱۳۸۶). تبیین رابطه اخلاق کار و عملکرد کارکنان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی ایران - منطقه تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.
- رحیم‌نیا، فریبرز؛ قره‌باغی، نسترن؛ ملایی، زهرا؛ بهپور، الهام (۱۳۸۹). ارائه مدل مفهومی به منظور بررسی رابطه اخلاق کاری و معنویت بر کارآفرینی و عملکرد سازمانی. اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی، شیراز.
- رجبی پور میبیدی، علیرضا؛ دهقانی فیروزآبادی، مرتضی (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران. فصلنامه اخلاق زیستی. شماره ششم، ص ۸۱.
- سیدنقوی، میرعلی؛ حسن پور، اکبر؛ حسامی، زهرا (۱۳۹۱). مدیریت راهبردی عملکرد کارکنان از تئوری تا عمل. تهران: مهربان نشر، ص ۱۱۴-۱۱۳.
- سلیمانی، نادر؛ عباس زاده، ناصر؛ نیاز آذری، بهروز (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت. شماره ۱، ص ۲۵.
- سلاجقه، سنجر؛ سیستانی ختامان، فاطمه (۱۳۸۹). بررسی رابطه میان اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان. همایش ملی چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایرانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اصفهان.
- صدرالسادات، سید علی (۱۳۸۸). ارائه مدلی برای ارزیابی عملکرد مؤثر کارکنان شرکت ملی نفت ایران. فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت مؤسسه مطالعاتی بین‌المللی انرژی، شماره ۳.

- صالح نیا، منیره؛ اله توکلی، زینب (۱۳۸۸). اخلاق سازمانی با تأکید بر منشور اخلاقی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. شماره‌های ۳ و ۴، ص ۶۸.
- طبرسا، غلامعلی؛ غفوری، داود (۱۳۸۷). بررسی تجزیه و تحلیل میزان اثربخشی نظام ارزیابی عملکرد جدید کارکنان دولت (مورد مطالعه در ستاد مرکزی وزارت امور اقتصادی و دارایی)، فصلنامه مدرس علوم انسانی. دوره ۱۲، شماره ۴، ص ۲۰۲.
- فیض‌اللهی، جواد (۱۳۸۹). ارزیابی عملکرد بانک ملت با استفاده از مدل تعالی سازمانی (EFQM) (مطالعه موردی شعب بانک ملت شهرستان مراغه). پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، ص ۲۹-۲۷.
- کاویان، بهنام (۱۳۸۴). بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی. تدبیر. شماره ۱۶۵.
- گرامی، مهدخت (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و عملکرد شغلی کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، ص ۵۰-۴۹.
- مولوی‌زاده، محمود (۱۳۷۹). طراحی مدل کارمحموری و نتایج آن. رساله دکتری دانشگاه تهران، ص ۲۱-۴.
- مؤذن، زینب؛ موحد محمدی، حمید؛ رضوان‌فر، احمد؛ میرترابی، مهدیه السادات (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی آموزش‌گران هنرستان‌های کشاورزی استان تهران. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره ۵.
- مشایخی‌پور، محمد علی (۱۳۹۰). مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی (ع). دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی. شماره ۱.
- Hayati, K. & Caniag, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role Of Intrinsic Motivation Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. International Congress On Interdisciplinary Business and Social Science. Procedia Social and behavioral Sciences 65 272-277
- Yousef, D.A., (2000). Organizational Commitment as a mediator of the relationship between Islamic Work ethic and attitudes toward Organizational Change. Human Relations 53(A): 513
- Zulfikar, Y.F. (2012). Do Muslims Believe More In Protestant Work Ethic than Christians? Comparison of People with Different Religious Background living in the Us. J Bus Ethics 105: 489-502

