

نقش آموزش‌های قرآنی بر رفتار شغلی کارکنان بیمه‌ی خدمات درمانی استان اصفهان*

محمود کیوان آرا^۱، سید حسین واعظی^۲، حمید کریمی^۳

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: موضوع آموزش به‌طور اعم و آموزش قرآنی به‌طور اخص و تأثیر آن در رفتار سازمانی به منظور کمک به مدیران سازمان‌ها از موضوعات مهم در رشد کیفیت سازمان می‌باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی آموزش قرآنی و رفتار شغلی کارکنان اداره‌ی کل بیمه‌ی خدمات درمانی استان اصفهان صورت گرفته است. این پژوهش به شناسایی تأثیر آموزش قرآنی بر متغیرهای رفتار شغلی شامل متغیرهای رضایت شغلی، مسؤلیت‌پذیری، عدالت محوری، تیم‌پذیری، کیفیت‌گرایی و مهارت انسانی پرداخته است.

روش بررسی: روش تحقیق آزمایشی و کاربردی بود و جنبه‌ی همبستگی داشت. جامعه‌ی آماری این پژوهش کارکنان اداره کل بیمه‌ی خدمات درمانی استان اصفهان هستند. برای انجام تحقیق و دست‌یابی به اطلاعات مورد نیاز بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۳۰ نفر به‌عنوان نمونه برای آزمون مستقل و ۳۰ نفر برای آزمون شاهد انتخاب شده‌اند. اطلاعات این تحقیق از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری شده است و با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۱۹ مورد تحلیل قرار گرفته است. برای پایایی پرسش‌نامه از ضریب α Coronbach با مقدار ۷۳ درصد استفاده شده است. داده‌های حاصل با استفاده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی چون فراوانی، میانگین، میانه، واریانس و آزمون T دو نمونه‌ی مستقل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که آموزش‌های قرآنی بر شاخص‌های رضایت شغلی با میانگین ۸/۳، مسؤلیت‌پذیری با میانگین ۱۸/۳، عدالت محوری با میانگین ۲۲/۳، تیم‌پذیری با میانگین ۲۱/۸، کیفیت‌گرایی با میانگین ۲۱/۴ و مهارت انسانی با میانگین ۲۱/۸ بر روی افراد آموزش دیده تأثیر گذار بوده و تفاوت بین گروه‌های آموزش دیده و آموزش ندیده معنادار بود. بنابراین آموزش قرآنی بر رفتار شغلی کارکنان تأثیر مثبت داشته است.

نتیجه‌گیری: این پژوهش نشان می‌دهد که آموزش‌های قرآنی می‌تواند بر رفتارهای سازمانی مانند رضایت شغلی، مسؤلیت‌پذیری، عدالت محوری، تیم‌پذیری، کیفیت‌گرایی و مهارت انسانی مؤثر باشد. آموزش می‌تواند به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های تعیین‌کننده‌ی رفتار در هر جامعه‌ای مورد توجه قرار گیرد، به‌ویژه زمانی که آموزش با عقاید، هنجارهای فرد و با فطرت انسانی منطبق باشد.

واژه‌های کلیدی: آموزش‌های قرآنی؛ رفتار شغلی؛ رضایت شغلی؛ کارکنان؛ بیمه

پذیرش مقاله: ۹۲/۶/۱۰

اصلاح نهایی: ۹۲/۳/۸

دریافت مقاله: ۹۱/۱۰/۱۹

ارجاع: کیوان آرا محمود، واعظی سید حسین، کریمی حمید. نقش آموزش‌های قرآنی بر رفتار شغلی کارکنان بیمه‌ی خدمات درمانی استان اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۳؛ ۱۱(۱): ۸۷-۸۰.

مقدمه

امروزه در زندگی مدرن شهری امور جاری و حتی پیش پا افتاده بدون سیطره‌ی سازمان‌ها قابل انجام نیست، بنابراین سازمان به‌عنوان روابط پیچیده از نقش‌ها، وظایف، کارکردها، پاداش‌ها و مجازات‌هاست و نقش‌های سازمانی به مثابه مشاغلی در اختیار افراد خاصی از جامعه است که بایستی شایستگی‌هایی را در جهت احراز آن داشته باشند، بدین علت است که بیان می‌شود افراد جایگاه مهمی در موفقیت سازمان به عهده دارند.

* این مقاله حاصل پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد می‌باشد.

۱- دانشیار، جامعه‌شناسی پزشکی، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشکده‌ی مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۲- استادیار، الهیات، دانشکده‌ی علوم انسانی، دانشگاه آزاد خوراسگان، اصفهان، ایران

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت فرهنگی، دانشکده‌ی علوم تربیتی، دانشگاه آزاد خوراسگان، اصفهان، ایران (نویسنده‌ی مسؤول)

Email: hamidkarimi808@yahoo.com

تکبر نورزیدن، تهمت نزدن، شایع نکردن زشتی‌ها، پیروی نکردن از گام‌های شیطانی، تزکیه‌ی نفس، توکل بر خدا نمودن (در امور محوله)، مکتوب نمودن قراردادهای اعطای قرض‌الحسنه، صدقه دادن، صبر، عدالت‌ورزی، انجام واجبات مانند: نماز، روزه، نیکی به پدر و مادر، داشتن تقوی، ملاک دوست‌یابی، فریب نخوردن و بی‌اعتنایی به دنیا، کفران نعمت خداوند، توجه به حساب‌رسی خداوند، تواضع و میانه‌روی در رفتار، ترس از خدا در نهان، فرمان به انجام کار پسندیده و نهی از کار زشت، ظلم نکردن و ... می‌باشد.

این مولفه‌ها نشان می‌دهد که رفتار شغلی صحیح چیزی خارج از موارد تذکر داده شده در قرآن کریم نیست. بدیهی است با رعایت آن‌ها می‌توان انتظار داشت که رفتار شغلی کارکنان از آن‌ها متأثر باشد. اگر در سازمان‌ها به کارکنان این‌گونه آموزش داده شود که رفتار شغلی آنان متناسب با آموزه‌های قرآنی است و رفتار درست سازمانی هم سعادت دنیوی و هم اجر اخروی در بر دارد، انتظار تحول رفتار شغلی را می‌توان داشت، موضوعی که تا حدودی مورد غفلت قرار گرفته است. بنابراین می‌توان با توسعه‌ی این آموزش‌ها، نقش به‌سزایی در ارتقا و بهبود رفتار شغلی کارکنان ایفا نمود. مسأله‌ی اصلی این است که بسیاری از آموزه‌های قرآنی در رفتارهای روزمره و از جمله وظایف شغلی کم‌تر جدی تلقی می‌شود. بنابراین با توجه به موارد یاد شده به‌خوبی می‌توان به اهمیت نقش آموزش‌های قرآنی در رفتار یا عملکرد افرادی که پای درس قرآن مجید نشستند و آموزش دیده‌اند پی برد.

این پژوهش متغیرهای رضایت شغلی را بر اساس دیدگاه ویسی (۴)، مسؤولیت‌پذیری و عدالت محوری را بر اساس نظر فهیم نیا و مطهری (۶، ۵) اخذ گردید. مفهوم تیم‌پذیری از Shermer (۷) و طباطبایی (۸) به‌دست آمد، از دیدگاه Pitters برای متغیر کیفیت‌گرایی (۹) و نظریات سبحانی و خیرالهی برای متغیر مهارت انسانی (۱۱، ۱۰) استفاده گردید و بدین ترتیب شاخص‌های رفتار شغلی مفهوم‌سازی گردید.

در اداره‌ی کل بیمه‌ی خدمات درمانی استان اصفهان به‌عنوان یکی از عمده‌ترین ارائه‌دهندگان خدمات بیمه‌ی درمانی پایه در استان اصفهان، بیش از ۱۵ سال متوالی است که کلاس‌های

در حقیقت سرمایه‌ی اصلی سازمان را نیروی انسانی آن شکل می‌دهد. Longdon معتقد است آنچه نیروی انسانی را به‌عنوان عمل‌کننده در پذیرش نقش‌های سازمانی (شغل) توانمندتر و شایسته‌تر می‌سازد آموزش است. انتظار از ایفای یک نقش سازمانی به‌طور تنگاتنگی با رفتار شغلی کارکنان مرتبط است و رفتار شغلی اساساً در عملکرد کارکنان متجلی می‌شود، عملکرد را می‌توان به‌عنوان راهی برای رساندن سازمان به مأموریت تعریف شده‌ی خویش و کاری که برای سازمان سود می‌آورد تعریف کرد (۱). صالح اولیاء و مدرسی نیز به عملکرد به‌عنوان یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت اشاره می‌کنند، زیرا بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می‌گیرد. به عبارت دیگر موفقیت سازمان‌ها را می‌توان در آیینی عملکردشان مشاهده نمود (۲). بنا به اعتقاد سلطانی از جمله دست‌آوردهای مدیریت عملکرد در سازمان به‌وجود آوردن فرهنگ مطلوب سازمانی است (۳).

مسلماً قرآن کریم یکی از منابع مهم و اصلی در حوزه‌ی تعلیم و تربیت اسلامی به شمار می‌آید و همه‌ی فرق بر صحت، سلامت و حجیت آن اتفاق نظر دارند. دقت در سوره‌ها و آیات قرآن به خوبی روشن می‌سازد که زبان قرآن، زبان آموختن و پرورش انسان است. از این‌رو، قرآن درباره‌ی علم و تعلیم و عالمان و نیز تزکیه‌ی نفوس، تقوا، عبادت و دعا، تشویق و تنبیه و مطالبی از این قبیل، فراوان سخن گفته و همگان را به فراگیری و تحصیل آن دعوت کرده است. روشن است که تعلیم و تربیت اسلامی جز تبیین مفاهیم در این زمینه و ارایه راهکارهایی برای تحصیل ارزش‌های دینی در قالب این مفاهیم، چیز دیگری نمی‌تواند باشد.

بخشی از رفتارهای شغلی کارکنان برگرفته از آموزش‌های قرآنی شامل مولفه‌هایی چون: وفای به عهد، تکلیف بر اساس توان، تلاش و کوشش، انجام کار شایسته، صداقت، داشتن تعادل، مسؤولیت‌پذیری، نهی از خوردن مال دیگران (حق‌الناس)، داوری به عدالت، عدم دلبستگی به دنیا، خودآرایی نکردن، انفاق دوست داشتنی‌ها، امانت‌داری، امر به معروف و نهی از منکر، عدم استفاده از زیور، به‌دست آوردن آرامش، بخل نورزیدن، حجاب برای زنان، تشویق به توبه،

متغیرهای مداخله‌گر، تحلیل واریانس برای از بین بردن تفاوت‌های اولیه بین دو گروه آزمایش و کنترل است و دیگری به‌کارگیری روش تصادفی در دو گروه بود (۱۲) که هر دو روش در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه‌ی ۱۹ در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام گرفت. شاخص‌های آمار توصیفی مانند، جداول توزیع فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، و در سطح آمار استنباطی، برای تعیین میزان تغییرات میانگین‌ها از آزمون t استفاده گردید.

یافته‌ها

یافته‌ها نشان می‌دهد که از ۶۰ نفر نمونه‌ی آماری، تعداد ۵۱ نفر مرد (۸۵ درصد) و ۹ نفر زن (۱۵ درصد) بودند. میانگین سن آنان ۳۹/۹ با انحراف معیار ۶/۱۲ بود. ۹۵ درصد پاسخ‌گویان متأهل و ۵ درصد آنان مجرد بودند. میانگین سابقه کار آنان ۱۴/۲۲ با انحراف معیار ۶/۰۹۴۳ بود. بالاترین فراوانی سطح تحصیلات پاسخ‌گویان مدرک تحصیلی لیسانس با ۵۵ درصد بوده و پایین‌ترین فراوانی سطح تحصیلات با مدرک تحصیلی دکتری با ۳/۳ درصد می‌باشد. سطوح فوق دیپلم با ۷/۲۱ درصد، دیپلم با ۱۵ درصد و فوق لیسانس با ۵ درصد میزان تحصیلات سایر پاسخ‌گویان است.

جدول ۱ توزیع فراوانی و درصد متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌گونه که در جدول ملاحظه می‌شود، مسؤولیت‌پذیری و رضایت شغلی افراد آموزش ندیده پایین‌ترین و عدالت محوری افراد آموزش دیده بیش‌ترین میانگین‌ها را به‌خود اختصاص داده‌اند.

جدول ۲ سطح معناداری متغیرهای رفتارهای شغلی کارکنان آموزش دیده و آموزش ندیده را نشان می‌دهد. همان‌گونه که در جدول فوق ملاحظه می‌شود، شاخص‌های رفتار شغلی در دو گروه آموزش دیده و آموزش ندیده تفاوت معناداری را نشان می‌دهد.

جدول ۳ آزمون t برای تعیین رابطه بین آموزش‌های قرآنی و رفتار شغلی کارکنان را نشان می‌دهد. همان‌گونه که ملاحظه می‌گردد، تفاوت رفتار شغلی بین دو گروه از کارکنان آموزش دیده و آموزش ندیده تفاوت معنادار است.

تفسیر قرآن و بسط آموزش‌های قرآنی در بین کارکنان خود تلاش نموده است تا معارف دینی و مذهبی را بسط نماید. موضوع مهم این بوده که تا چه اندازه این کلاس‌ها رفتارهای شرکت‌کنندگان خود را در قبال نقش شغلی خویش دگرگون نموده است. به‌عبارت دیگر تاکنون مقایسه‌ای بین رفتار شغلی کارکنانی که در آموزش‌های قرآنی شرکت داشته‌اند با کارکنانی که در این آموزش‌ها حضور نداشته‌اند وجود نداشته است. بنابراین این پژوهش در صدد مقایسه‌ی رفتار شغلی در بین کارکنان آموزش دیده و آموزش ندیده‌ی اداره‌ی کل بیمه‌ی خدمات درمانی استان اصفهان بود.

روش بررسی

روش تحقیق از نوع آزمایشی (Experimental Method) و کاربردی بود و نوع مطالعه جنبه‌ی همبستگی داشت. جامعه‌ی آماری به دو گروه آزمایش و گروه کنترل تقسیم و با کنترل متغیرهای گروه آزمایش، متغیرهای پژوهش در دو گروه مورد مقایسه قرار گرفت. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. ابتدا ۳۰ نفر از شرکت‌کنندگان در کلاس‌های آموزش قرآن به‌عنوان گروه آزمایش و ۳۰ نفر به‌عنوان گروه کنترل یا شاهد انتخاب شد. افراد هر دو گروه به‌طور تصادفی انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه بود. پرسش‌نامه شامل دو قسمت بود، قسمت اول ویژگی‌های زمینه‌ای پاسخ‌گویان، مانند جنسیت، سن، شغل سازمانی، سابقه‌ی کار و میزان تحصیلات را در بر می‌گرفت و قسمت دوم به سنجش رفتار شغلی پاسخ‌گویان می‌پرداخت که شامل ۳۶ سوال بود که شش بعد رضایت شغلی، مسؤولیت‌پذیری، عدالت محوری، تیم‌پذیری، کیفیت‌گرایی و مهارت انسانی را ارزیابی می‌نمود، سوالات بر روی طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت قرار داشتند. جهت تعیین روایی پرسش‌نامه از روایی ظاهری و محتوایی استفاده شد. پایایی آن پس از انجام یک مطالعه‌ی مقدماتی در بین ۲۵ نفر از کارکنان و تعیین واریانس سوالات، با استفاده از ضریب Coronbach's alpha برابر ۰/۷۳۵۶ محاسبه گردید. اطلاعات از طریق توزیع پرسش‌نامه‌ها در بین دو گروه از افراد آموزش دیده و آموزش ندیده به‌دست آمد. از راه‌های کنترل

بحث

پژوهش حاضر با هدف شناسایی رابطه‌ی آموزش قرآنی و رفتار شغلی کارکنان اداره‌ی کل بیمه‌ی خدمات درمانی استان اصفهان صورت گرفته است. در این پژوهش به بررسی تأثیر آموزش قرآنی بر متغیرهای رفتار شغلی که شامل متغیرهای رضایت شغلی، مسؤولیت‌پذیری، عدالت‌محوری، تیم‌پذیری، کیفیت‌گرایی و مهارت انسانی پرداخته شده است. یافته‌ها نشان داد که آموزش‌های قرآنی بر شاخص‌های رضایت شغلی، مسؤولیت‌پذیری، عدالت‌محوری، تیم‌پذیری، کیفیت‌گرایی و مهارت انسانی تأثیرگذار بوده و تفاوت بین گروه‌های آموزش دیده و آموزش ندیده معنادار است. به‌طور کلی انجام فرایند آموزش بر یکی از مولفه‌های رفتاری در هر جامعه‌ی آماری تأثیر معناداری داشته است. به‌طوری‌که کلیه‌ی جوامع بشری اعم از کوچک‌ترین واحد آن خانواده تا بزرگ‌ترین واحد آن به‌دنبال انجام فرایند آموزش در سطوح مختلف می‌باشند (۱۳).

بررسی وضعیت مولفه‌ی رضایت شغلی نشان می‌دهد از آنجایی‌که برای کارکنان تعبیر رضایت شغلی به نگرش کلی درباره‌ی شغل‌شان اطلاق می‌شود، کسی که رضایت شغلی‌اش در سطح بالایی است به کارش نگرش مثبت دارد ولی کسی که از کارش ناراضی است نگرش وی نسبت به کارش منفی است و همچنین خشنودی شغلی مجموعه‌ای از احساسات سازگار و ناسازگار است که کارکنان با احساس‌ها به کار خود می‌نگرد. قرآن رضایت شغلی را در پرتو رضایت خداوند می‌بیند و به همین دلیل افرادی که در معرض آموزش‌های قرآنی قرار می‌گیرند، رضایت شغلی آنان بیش‌تر است. زیرا در همه‌ی حالات رضایت خداوند را بر رضایت خود مقدم دانسته و به کارشان نگرش مثبت‌تری دارند. شاید بدین علت است که یافته‌های پژوهش آشکار می‌سازد که رضایت شغلی افرادی که در آموزش‌های قرآنی شرکت داشته‌اند بیش‌تر از افرادی است که در این آموزش‌ها شرکت نداشته‌اند.

بررسی وضعیت مولفه‌ی مسؤولیت‌پذیری نشان می‌دهد که مسؤولیت‌پذیری زمانی تحقق می‌پذیرد که رسالت و تکلیفی در کار باشد، یعنی انسان قبلاً کارهایی را با اراده و اختیار

خویش پذیرفته باشد و سپس مسؤولیت انجام آن را به عهده گیرد، نه اینکه کارهایی را تحت تأثیر جاذبه‌ی میل‌ها و دافعه‌ی خوف‌ها انجام دهد. مسؤولیت در جایی اعتبار می‌شود که فرد دارای قدرت تمیز و ادراک باشد، بنابراین انسانی ناآگاه که دارای قدرت درک و فهم نباشد را نمی‌توان ملزم به انجام کاری کرد و به او مسؤولیتی را سپرد. با عنایت به توجه ویژه‌ی قرآن به مقوله‌ی مسؤولیت‌پذیری انسان که تمام اعضای بدن حتی قلب را در پیشگاه خداوند مسؤول می‌داند می‌توان درک نمود متعلمین شرکت‌کننده در آموزش‌های قرآنی مسؤولیت‌پذیری بیش‌تری نسبت به افرادی که در آموزش‌های قرآنی شرکت نداشته‌اند است.

با توجه به این‌که عدالت به معنای تساوی حقوق نسبت به همه‌ی افراد در مواهب و منصب‌ها و مسؤولیت‌ها نیست، بلکه مقصود از عدالت، دادن حق به حقدار و این‌که بایستی منصب‌ها همواره بر اساس قابلیت‌ها تقسیم گردد و رعایت نکردن استعدادها و قابلیت‌ها و تخصص‌های اکتسابی، بی‌تردید ستم بر افراد و بر امت اسلامی است و همچنین عدالت در قرآن از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. آیات زیادی بر لزوم رعایت عدالت وجود دارد. این سفارش به عدالت در قرآن یا با موضوع عدل یا قسط بیان شده است و نیز قرآن در مرحله‌ی اول خداوند را دادگری استوار و در مرحله‌ی دوم پیامبر را مأمور اجرای عدالت و در نهایت دستور عام الهی برای رعایت عدالت و این‌که خداوند به عدل و احسان فرمان می‌دهد، می‌داند. شاید بدین علت است که شرکت‌کنندگان در آموزش‌های قرآنی عدالت‌محوری بیش‌تری نسبت به افرادی که در این آموزش‌ها شرکت کرده‌اند داشته‌اند.

نتیجه‌ی بررسی وضعیت مولفه‌ی تیم‌پذیری نشان می‌دهد، با توجه به این‌که در یک تیم خود-گردان همیشه تأکید روی مشارکت است، از رهبر و اعضای تیم انتظار می‌رود که نه تنها برای کار لازم با هم کار کنند، بلکه چگونگی انجام کار را نیز تعیین کنند. یک تیم خود مدیریتی واقعی روی تصمیم‌گیری سهیم شدن در فعالیت‌ها و مسؤولیت جمعی تأکید می‌ورزد که مزایای قابل انتظار آن، عملکرد بهتر، کاهش هزینه‌های تعاون، دوستی، محبت، صمیمیت و روحیه‌ی بالاتر است. این

پیشنهاد می‌شود محققان به بررسی نقش آموزش‌های قرآنی در تکریم ارباب رجوع، بر عملکرد شغلی کارکنان در تعالی سازمانی، در رشد شخصیتی و رفتاری مدیران بپردازند. این پژوهش حاوی برخی از محدودیت‌هاست. همه‌ی متغیرهای مخدوش کننده امکان کنترل نداشتند و متغیرهایی مانند علاقه‌مندی و اطلاعات افراد از قرآن پیش از شرکت در این کلاس‌ها قابل کنترل نبوده است. علاوه بر آن، ویژگی‌های شخصیتی افراد به راحتی قابل کنترل نبود. به‌طوریکه برخی از افراد طبیعت رفتار متناسب سازمانی داشتند و برخی دیگر این خصلت را کم‌تر داشتند، کنترل این‌گونه رفتارها نیز خارج از عهده‌ی محققین بوده است. بدین جهت رابطه‌ی علی در این پژوهش با ملاحظات همراه است و دیگر محققین بایستی آن‌را با احتیاط ذکر نمایند. پژوهش‌های پیش‌تری برای مدلل ساختن رابطه‌ی علی در این زمینه مورد نیاز است. محدودیت دیگر به کمبود منابع در این زمینه می‌باشد، به‌طوریکه هم به لحاظ روش تحقیق و هم به لحاظ محتوا امکان مقایسه و استفاده از تجارب علمی دیگران برای محققین این پژوهش میسر نبوده و بنابراین مطالعات مشابه و مقایسه با آنان کم‌تر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

نتیجه‌گیری

این پژوهش نشان می‌دهد که آموزش‌های قرآنی می‌تواند بر رفتارهای سازمانی مانند رضایت شغلی، مسؤلیت‌پذیری، عدالت محوری، تیم‌پذیری، کیفیت‌گرایی و مهارت انسانی مؤثر باشد. آموزش می‌تواند به‌عنوان یکی از مولفه‌های تعیین‌کننده‌ی رفتار در هر جامعه‌ای مورد توجه قرار گیرد. به‌ویژه زمانی که آموزش با عقاید، هنجارهای فرد و با فطرت انسانی منطبق باشد. قرآن سرچشمه‌ی همه معارف بشری است که نه تنها رفتار بلکه بسیاری از آداب اجتماعی، سبک زندگی و ابعاد جسمی و روحی انسان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. آموزش قرآن برای کارکنان سرمایه‌گذاری مطمئنی است که یقیناً هم می‌تواند معجزه آفرین باشد و هم می‌تواند پیش‌زمینه‌ای برای معجزات آینده یا کارایی بهتر فراهم سازد. بدون تردید انجام فرایند آموزش مورد اتفاق نظر همه‌ی

موضوعات در تعلیم قرآنی مورد تأکید قرار گرفته است. شاید بدین علت است که یافته‌های پژوهش حاکی از تیم‌پذیری بیش‌تر افرادی است که در آموزش‌های قرآنی شرکت داشته‌اند. حقیقت این است که شرکت‌هایی موفق هستند که بتوانند اعتماد و اطمینان مردم را به خدمات یا محصولات خود جلب کنند و مردم به دلیل کیفیت و مرغوبیت خدمات به آنان روی می‌کنند. در آموزش‌های قرآنی بسیار به انجام کار درست و با کیفیت و صداقت در کار تأکید شده است. شاید بدین علت است که یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد کیفیت‌گرایی افرادی که در آموزش‌های قرآنی شرکت داشته‌اند بیش‌تر از افرادی است که در این آموزش‌ها شرکت نداشته‌اند.

دین، آموزه‌های فراوانی در حوزه‌ی مهارت‌های زندگی دارد، بر اساس آموزه‌های قرآن کریم یکی از دغدغه‌های دین رضایت‌مندی از زندگی است و یکی از رسالت‌های آن آموزش این مهارت‌ها به پیروان خویش است. نعمت‌های فراوانی در زندگی انسان وجود دارد که می‌تواند احساس خوشبختی را به انسان دهد، ولی چون ناشناخته‌اند تأثیر خود را ندارند. «وجود نعمت» تأثیر چندانی در رضامندی ندارد، آن‌چه مهم است «درک وجود نعمت» است. اما سوال این است که چگونه می‌توان نعمت‌ها و داشته‌ها را شناخت؟ یکی از راه‌های شناخت داشته‌های زندگی، استفاده از روش «مقایسه» است که خواه نا خواه پیش می‌آید. انسان مایل است زندگی خود را ارزیابی و مقایسه کند. در این مقایسه است که انسان موقعیت زندگی خود و کامیابی یا عدم آن را شناسایی می‌کند. ره‌آورد این مقایسه، یا شادمانی و رضایت از زندگی همراه با امید و پویایی است و یا ناخرسندی و نارضایتی از زندگی همراه با ناامیدی و ناتوانی. امام باقر علیه‌السلام می‌فرماید: هر کس به آن‌چه در دست دیگران است چشم بدوزد، اندوه او طولانی گردد و خشم او آرام نگردد. شاید یکی از دلایلی که یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد مهارت انسانی افرادی که در آموزش‌های قرآنی شرکت داشته‌اند، بیش‌تر از افرادی است که در این آموزش‌ها شرکت نداشته‌اند این باشد که این افراد ادراک بهتری از شرایط خود و نقش سازمانی خویش دارند و آن‌را در عمل به کار می‌بندند. بر اساس یافته‌های این پژوهش

جمعی مشارکت داشتن، به دنبال کار با کیفیت بودن و در مواجهه با هم‌نوعان خود با نگاه برابر و بدون تبعیض عمل کردن و ... در تمامی ادیان آسمانی و غیر آسمانی جزو ارزش‌ها برشمرده شده و پیروان آن‌ها تلاش می‌نمایند آن مولفه‌ها را عملی نمایند. انجام این‌گونه رفتارها می‌تواند بهره‌وری سازمانی را ارتقا دهد.

محققین و پژوهشگران می‌باشند. آموزش‌هایی که بر مبنای فطرت آدمی و اعتقادی او است، بیش‌ترین تأثیر را دارد. چرا که انسانها فطرتاً خداجو هستند و به همین دلیل رفتار خود را بر اساس خواست و نظر او تنظیم می‌نمایند. مولفه‌های رفتاری چون احساس رضایت در زندگی فردی و شغلی، احساس مسؤول بودن، برای برقراری عدالت تلاش نمودن، در کارهای

References

1. Longdon D. lignin performance: Improving people, systems and organizations. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer; 2000: 464.
2. Saleholia M, Modaresi N, Shahnavaizian S. Familiar to Evaluation of Systems Function. Tehran: Nass Publication; 2010: 167. [In Persian]
3. Soltani A. Performance management, human resource development bedder (Performance evaluations). Isfahan: Arkan Danesh Publication; 2011: 577. [In Persian]
4. Veisi S, Savadi M. Organizational behavior in view of Islamic management. Qom: Zamzam Hedayat; 2006. [In Persian]
5. Fahimnia M. Concepts and principles of Islamic ethics in the Quran. Qum: Boostan Ketab; 2010: 420. [In Persian]
6. Motahari M. Twenty Speech. Qum: Sadra publication; 1978: 324. [In Persian]
7. Shermerouon J. Management and Organizational Behaviour. Trans. Irannezhad Parizi M. Tehran: Modiran Publication; 2002: 247. [In Persian]
8. Tabatabaei MH. Quran in Islam. Qum: Islamic Publication Office; 1981: 176. [In Persian]
9. Peters T. Successful Management. Trans. Karimi Gh. Tehran: Ghadiani Publication; 2004: 172. [In Persian]
10. Kheirolahi M. Quranic life skills [Online]. 2009; Available from: URL: www.rasekhoon.net.
11. Sobhani J. Quran and Rational Education. Qum: Hour Publication; 1980: 188. [In Persian]
12. Hafeznia M. Introduction to Methodology in Human Sciences. Tehran: Samt Publication; 2009: 207. [In Persian]
13. Batra P, Batra V. The Simple Way for Staff Management. Trans. Yektaei T. Tehran: Tandis Ketabsara; 2003: 183. [In Persian]

Relationship Between Quran Training and Occupational Behavior: A Case Study on MSIO Staff in Isfahan *

Mahmoud Keyvanara¹; Seyed Hossein Vaezi²; Hamid Karimi³

Original Article

Abstract

Introduction: Training is one of the basic concepts of directing the family and community. Without training, providing the organization's purposes is impossible. Training assessment at all & Quran Training at exclusive use for effect on occupational behavior help the managers. This study with the aim of assesses relationship between Quran training and occupational behavior was done. In this study variable of occupational behavior included 'occupational satisfaction' 'responsibility', 'treatability', 'quality-oriented', 'justificatory' and 'human skills'.

Methods: In this research the statistical population is the staff of Isfahan Medical Insurance (MSIO). This research applied experimental method. The randomized sampling carried out to choosing 30 people as control group and 30 experimental groups. The data gathers element was questioner, which constructed by researchers. For reliability of Cronbach's alfa coefficient (α) index is calculated & this index was 73%. The data was analyzed SPSS 19 software. The statistical tests were used to show data such as tables and frequency and relationship between variables such as T test.

Results: Findings show that Quran training had a positive coefficient on variables of occupational satisfaction with average 18/3, responsibility with average 18/3, treatability with average 22/3, quality-oriented with average 22/3, Justification with average 22/3 and human skills with average 21/8. It could conclude that Quran training effects on occupational behaviors.

Conclusion: It could conclude that Quran training effects on occupational behaviors

Keywords: Quran Training; Occupational Behavior; Job Satisfaction; Personnel; Insurance

Received: 8 Jan, 2013

Accepted: 1 Sep, 2013

Citation: Keyvanara M, Vaezi SH, Karimi H. **Relationship between Quran Training and Occupational Behavior: A Case Study on MSIO Staff in Isfahan.** Health Inf Manage 2014; 11(1): 87.

* This article is derived from MSc thesis.

1- Associate Professor, Medical Sociology, Research Center of Effective Social Factors in Health, Faculty of Information and Management, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

2- Assistant Professor, Theology, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Branch of Khorasgan, Isfahan, Iran

3- MSc Student, Cultural Management, Faculty of Education, Islamic Azad University, Branch of Khorasgan, Isfahan, Iran (Corresponding Author) Email: hamidkarimi808@yahoo.com