

بررسی ارتباط عدالت شغلی و نگرش کار اسلامی بر سلامت عمومی معلمان و مدیران دوره دوم ابتدایی شهرستان آمل

سمیه رضایی مقدم

کارشناسی ارشد علوم تربیتی - آموزش ابتدایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل

چکیده

پژوهش حاضر، به منظور بررسی رابطه بین عدالت شغلی و نگرش کار اسلامی با سلامت روان معلمان و مدیران دوره ابتدایی شهرستان آمل انجام پذیرفت. در این پژوهش، جامعه آماری، شامل ۱۱۵۰ از معلمان دوره ابتدایی شهرستان آمل، بوده است. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی و بر اساس جدول مورگان تعداد ۲۹۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب می‌شوند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه عدالت شغلی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، پرسشنامه نگرش کار اسلامی علی (۱۹۸۸) و پرسشنامه سلامت روانی گلدبرگ (GHQ) می‌باشد، در بین نمونه انتخاب شده از جامعه معلمان دوره ابتدایی شهرستان آمل جمع‌آوری گردید. از آزمون کولموگروف اسمیرنف جهت بررسی نرمال بودن داده‌های پژوهش، از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون خطی برای بررسی معنی‌دار بودن فرضیه‌های تحقیق، مورد استفاده قرار گرفته است. نتایج تحقیق نشان داد که بین عدالت شغلی و نگرش کار اسلامی با سلامت روان معلمان دوره ابتدایی شهرستان آمل، در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رابطه معنی‌دار و به صورت منفی وجود دارد و فرض تحقیق تأیید می‌شود.

واژه‌های کلیدی: عدالت شغلی، اخلاق اسلامی کار، سلامت روان

مقدمه:

براساس تعریف سازمان بهداشت جهانی، سلامت عمومی عبارت است از رفاه کامل جسمی، روانی و اجتماعی فرد، که بین این سه جنبه تأثیر متقابل و پویا وجود دارد. در همین رابطه مسأله ای است که امروزه پژوهشهای زیادی را به خود اختصاص داده است و مطالعات انجام شده در سالهای اخیر در حوزه بهداشت روانی و سلامت عمومی، رابطه تنگاتنگ عوامل شخصیتی و روانشناختی و سلامت را به وضوح نشان داده است (فتیحی آشتیان، ۱۳۸۵) به طوری که پیشرفت‌های اخیر در زمینه روانشناسی سلامت، بهداشت روان و طب رفتاری نقش هیجان را در سلامت و بیماری انسانها مورد توجه قرار داده است (اسلامی، ۱۳۹۱) سلامت عمومی یکی از بنیادی‌ترین مفاهیم اجتماعی است و عبارت است از مجموعه عواملی که در پیشگیری از ایجاد و یا پیشرفت روند وخامت اختلالات شناختی، احساسی و رفتاری در انسان، نقش مؤثر دارند. تحقیقات نشان دهنده انواع اختلالات روانی شامل اضطراب، تنیدگی و افسردگی در جامعه امروزی است، به گونه‌ای که افراد زیادی از این مشکلات رنج و می‌برند سالانه هزینه‌های سرسام آوری صرف درمان این اختلالات می‌شود. تأمین سلامت عمومی اقشار مختلف جامعه یکی از مهم‌ترین مسائلی است که مسئولین تعلیم و تربیت در جامعه اسلامی ما باید بطور جدی به آن بیندیشند و به رفع نقایص موجود بپردازند. در حال حاضر، آگاهی و دانش فزاینده مشترکی وجود دارد که فعالیت بدنی و ورزش منظم برای سلامت جسمانی انسان‌ها سودمند است (مهری و همکاران، ۱۳۹۰). سلامت که امروزه به عنوان مفهومی مطرح است که متأثر از عوامل جسمانی، روانی و اجتماعی است، سابقه‌ای به اندازه طول عمر بشر دارد؛ چه جوامع در هر برهه‌ای از زمان درگیر عوامل مخل سلامت و درصدد بودند تا سطح جامعه و کیفیت زندگی را ارتقاء دهند. سازمان بهداشت جهانی، سلامت را چنین تعریف می‌کند: سلامت حالت بهزیستی کامل جسمانی، روانی و اجتماعی است و صرفاً عدم بیماری و ضعف نیست (سارافینو، ۲۰۰۳).

در جهان امروز، با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیر قانونی و غیر مسؤولانه در محیط‌های کاری توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث سلامت روان، عدالت شغلی و اخلاق اسلامی کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است. مدیریت اخلاق عبارت است از شناسایی و اولویت بندی ارزش‌ها برای هدایت رفتارها در سازمان، سازآموزش و پرورش با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند. برنامه‌های اخلاق به سازمان‌ها کمک می‌کنند تا بتوانند در شرایط آشفته عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند. نظریه پردازان علوم شناختی رفتار را تابعی از باورها، انتظارات و ارزش‌ها و سایر ادراکات ذهنی انسان می‌دانند. به بیان دیگر رفتار ناشی از انتخاب آگاهانه و منطقی انسان است. نظریه برابری یکی از نظریه‌های شناختی انگیزش کاری به شمار می‌آید و بر این پیش فرض استوار است که شناخت‌های کارکنان رمز درک انگیزش آنان است. در نظریه برابری فرد ارزیابی خود را از آنکه آیا پاداش سازمان برای جبران آورده‌هایش کافی است یا خیر با مقایسه کارفرمای خود با سایر کارفرماها صورت می‌دهد. برخی از صاحب نظران نظریه برابری را نظریه گسترش عدالت نام نهاده‌اند، زیرا بر توزیع عادلانه در آمدها در میان انسانها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد (رضاییان، ۱۳۹۶).

عدالت شغلی، به شیوه‌های رفتار با کارکنان می‌پردازد، به نحوی که آنها احساس کنند به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است؛ یا به عبارت دیگر، تلاش در جهت تشریح و توضیح نقش عدالت در محیط کار به عنوان عدالت شغلی شناخته می‌شود. ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد؛ زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش معلمان را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد. بی عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستاده‌های مدرسه موجب تضعیف روحیه معلم و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنها می‌شود. از این رو، رعایت عدالت به ویژه در برخی رفتارهای مدیریت با معلمان توزیع پاداش‌ها، روابط سرپرستی، ارتقاءها و انتصاب برای معلمان مسأله مهمی است (همان، ۱۳۹۰).

رفتار عادلانه از سوی آموزش و پرورش با معلمان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان خود و رفتار شهروندی فرانش آنها می‌شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند یا سطوح

پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقامجویی کنند. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می‌کنند و چطور آنها به عدالت یا بی‌عدالتی درک شده پاسخ می‌دهند، از مباحث اساسی خصوصاً برای درک رفتار سازمانی است (حسین زاده، ۱۳۸۵).

درواقع، 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. 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 مبنای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. بنابراین، یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های آموزش و پرورش کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اخلاق از دیدگاه افراد مختلف معانی متفاوتی دارد، اما عموماً آن را شناخت درست از نادرست در محیط کار و انجام درست و ترک نادرست می‌دانند (غلامی، ۱۳۸۸).

بررسی عوامل محوری و کلیدی در رشد و توسعه منابع انسانی از مسائل مهمی است که توجه به آن مستلزم توجه به عوامل مؤثر بر افزایش آن مانند عدالت شغلی می‌باشد. این مقوله در جامعه اسلامی کشور ما می‌تواند خود را در کنار اخلاق اسلامی کار نمایان می‌سازد. این عوامل به عنوان عوامل غیر اقتصادی بالاترین نقش را در توسعه جوامع بشری دارند و به هر میزان در جهت تحقق این عوامل در سطح کلان و در سطح مدیریت‌های متوسط و خرد تلاش شود، به همان میزان گامهای کلیدی در راه رشد و توسعه اقتصادی برداشته خواهد شد که این مهم در برنامه پنجم توسعه نیز مورد تأیید قرار گرفته و جز اهداف سازمانها در نظر گرفته شده است.

با توجه به مطالب بیان شده و اهمیت متغیرهای اشاره شده عدالت شغلی، اخلاق اسلامی کار و سلامت روان، به عنوان سه عامل مهم در سازمان‌ها مورد تأکید بوده و اینکه شناخت نقاط قوت و ضعف آنها می‌تواند در موفقیت سازمان مؤثر واقع شود، محقق را ترغیب به تبیین رابطه اخلاق اسلامی کار و عدالت شغلی با سلامت روان کرده است، بنابر این محقق درصدد پاسخگویی به این سؤال برآمده است که آیا بین نگرش کار اسلامی و عدالت شغلی با سلامت روان رابطه‌ی معناداری وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

افجه و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان «تأثیر میزان سلامت روان بر میزان رضایت شغلی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت لیزینگ ایران خودرو)» است. بر اساس نتایج این تحقیق، تنها دو بعد از ابعاد پنجگانه سلامت روان؛ یعنی انسجام‌پذیری اجتماعی و شکوفایی اجتماعی تأثیر معناداری بر رضایت شغلی کارکنان داشته‌اند. نیز بر اساس یافته‌ها، انسجام‌پذیری اجتماعی در میزان رضایت از کار، ترفیع، حقوق و مزایا و رضایت از همکاران تأثیر داشته و شکوفایی اجتماعی بر رضایت از ترفیع، کار و رضایت از سرپرست مؤثر است. شاخص سلامت روان نیز در کل بر میزان رضایت از کار و ترفیع تأثیر معناداری داشته است.

مصطفوی و فردزاده (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه اخلاق در محیط کار و عملکرد سازمانی مدیران دوره دوم متوسطه شهرستان میناب در سال تحصیلی ۹۷» به این نتیجه دست یافت که بین اخلاق در محیط کار و عملکرد سازمانی مدیران رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد و این که بین تمام مؤلفه‌های اخلاق در محیط کار با عملکرد سازمانی مدیران رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد.

یارمحمدیان و همکاران (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای با عنوان رابطه بین عدالت شغلی، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با خود ارزیابی از تعالی سازمانی بمنظور ارائه یک مدل پیشبین بین اساتید دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه چهار

کشور به این نتایج رسیدند که متغیرهایی که کلیدیترین نقش را در تبیین خود ارزیابی از تعالی سازمانی ایفا می‌کنند شامل: عدالت توزیعی، اعتماد به سازمان، و اعتماد به همکاران می‌شوند. عدالت توزیعی با میانجیگری تعهد سازمانی بر خودارزیابی از تعالی سازمانی است.

توکلی و رجبی (۱۳۹۲) رابطه ادراک عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کرمان را مورد بررسی قرار دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که سه مؤلفه عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی با رضایت شغلی کارکنان دارای ارتباط معنی داری بود، اما در مدل رگرسیون از بین این سه مؤلفه، تنها دو مؤلفه عدالت توزیعی و تعاملی قادر به پیش بینی رضایت شغلی بودند. همچنین ادراک عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در بین زنان و مردان، در گروه‌های سنی، سوابق خدمتی، وضعیت استخدامی و تحصیلاتی مختلف تفاوت معنی داری نداشت.

موغلی، سید جوادین، احمدی و علوی (۱۳۹۱) مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ارزش‌های شغلی را تبیین نمودند. بالاترین ضریب همبستگی در میان متغیرهای این پژوهش، مربوط به رابطه بین ارزش‌های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی ۵۴ درصد بود. از میان متغیرهای پژوهش فقط دو متغیر پشتکار و جدیت در کار ۱۸ درصد و روابط سالم و انسانی ۱۵ درصد بر رفتار شهروندی دارای اثر مستقیم، اثر غیر مستقیم و اثر کلی بودند که اثر کلی آن‌ها از اثرات مستقیم و غیر مستقیم بیشتر بود. همچنین ارزش‌های شغلی، تأثیر مستقیم بر رفتار شهروندی داشت.

حسینی، حیدری زاده، قاسم زاده علیشاهی (۱۳۹۱) پژوهشی با هدف بررسی نقش اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بخش اداری دانشگاه شهید چمران اهواز انجام دادند. روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی است و برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. به منظور ارزیابی روابط بین متغیرهای مکنون اندازه‌گیری شده در الگوی مفهومی از روش الگویایی معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌های تحلیل همبستگی میان متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد میان این متغیرها، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین در این تحقیق، نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین اخلاق اسلامی کار و رضایت شغلی و در رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفت.

موغلی و همکاران (۱۳۹۱) مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ارزش‌های شغلی را تبیین نمودند. بالاترین ضریب همبستگی در میان متغیرهای این پژوهش، مربوط به رابطه بین ارزش‌های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی ۵۴ درصد بود. از میان متغیرهای پژوهش فقط دو متغیر پشتکار و جدیت در کار ۱۸ درصد و روابط سالم و انسانی ۱۵ درصد بر رفتار شهروندی دارای اثر مستقیم، اثر غیرمستقیم و اثر کلی بودند که اثر کلی آن‌ها از اثرات مستقیم و غیر مستقیم بیشتر بود. همچنین ارزش‌های شغلی، تأثیر مستقیم بر رفتار شهروندی داشت.

پورسلطانی، میرسلطانی و زارعیان (۱۳۹۰) ارتباط بین ادراک از عدالت شغلی و رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم و تحقیقات و فناوری را مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش آنها حاکی از آن بود که بین عدالت شغلی و رضایت شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

عموزاد و همکارانش (۱۳۹۰) در تحقیق خود تحت عنوان بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی به تعیین میزان تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی پرداخته است. نتایج پژوهش نشان داد رضایت شغلی با قوی‌ترین رابطه مستقیم مثبت، بیشترین اثر را بر تعهد سازمانی کارکنان داشته و متغیر عدالت شغلی پس از رضایت شغلی، بیشترین میزان اثر مستقیم را بر تعهد سازمانی کارکنان داشته است.

فریبا رشیدی (۱۳۸۹) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین اخلاق اسلامی کار، تعهد سازمانی و نگرش نسبت به تغییر سازمانی در بین مدیران دبیرستانهای شهر شیراز انجام داده است، و به نتایج زیر دست یافت: بین میزان حمایت مدیران از اخلاق اسلامی کار و تعهد عاطفی آن‌ها رابطه‌ی مثبتی وجود دارد، بین میزان هر سه مؤلفه‌ی تعهد و نگرش عاطفی مدیران رابطه معناداری وجود دارد، بین میزان حمایت مدیران از اخلاق اسلامی کار و نگرش شناختی و رفتاری آن‌ها نسبت به تغییر سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و بین مدیران زن و مرد از لحاظ حمایت اخلاق اسلامی کار تفاوتی معنا داری وجود ندارد.

خنیفر و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین مؤلفه‌های اعتماد و تعهد کارکنان (در سازمان جهاد کشاورزی و آموزش و پرورش استان قم) به بررسی رابطه‌ی اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان پرداخته‌اند. نتایج به دست آمده از پژوهش نشان داد که در هر دو سازمان میان اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد.

سیدجوادین و همکاران (۱۳۸۷) مطالعه‌ای با عنوان شناخت نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی انجام دادند. یافته‌های پژوهش آنها نشان داد که تأثیر ابعاد گوناگون عدالت سازمانی بر جنبه‌های متفاوت رضایت شغلی و سازمانی، متفاوت و با درجات گوناگون بوده است. در عین حال همواره هر نوع احساس عدالت بر تعهد سازمانی، رضایت کلی شغلی و رضایت از سرپرستان تأثیر معنادار داشته است.

علیوند (۲۰۱۷) در مقاله‌ای با عنوان «تأثیر ایمنی و سلامت بر نگهداشت نیروی کار» که در میان ۲۰۰ نفر از کارکنان دانشگاهی در لاهور و به روش پیمایشی انجام شده، تأثیر ناشی از ایمنی و سلامت بر رضایت شغلی و نگهداشت کارکنان را بررسی کرده است. نتایج این مطالعه حاکی از تأثیر مثبت و معنادار ایمنی و سلامت بر رضایت شغلی و از این طریق، بر میزان نگهداشت کارکنان دانشگاهی در لاهور پاکستان است.

کلارکن^۱ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «تأثیر معنویت در مدارس» به این نتیجه رسید که معنویت رهبران آموزشی و معلمان در مدارس، ایجاد صفت‌هایی هم‌چون: احترام، علاقه‌مندی و ایجاد کیفیت در دانش‌آموزان را تقویت می‌کند. همچنین دریافت که هوش اخلاقی می‌تواند توسط رهبران آموزشی، معلمان و کودکان آموخته شود و سپس به این نتیجه رسید که توسعه بیشتر هوش اخلاقی می‌تواند بازدهی مطلوبی در مدارس و جامعه به عنوان نتایج سازمانی مثبت داشته باشد.

هارون (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی در بخش بهداشت و درمان از پاکستان در میان ۸۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های خصوصی انجام و نشان دادند که، رابطه مثبت و معنی داری بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی در بین کارکنان وجود دارد.

رخمان (۲۰۱۰) با بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی (رضایت شغلی، تمایل به ترک کار و تعهد سازمانی) در کشور اندونزی مشاهده کردند که اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبتی، هم بر تعهد سازمانی و هم رضایت شغلی دارد اما تأثیری بر تمایل به ترک کار ندارد.

در تحقیقی که توسط پتی جان و چارلز (۲۰۰۸) یک مؤسسه بازرگانی بر روی قوای درک فروشنده از اصول اخلاق کار و اصول اخلاق کارفرمایان و رفتارهایشان به عنوان مصرف کننده و روابط موجود میان این مشاهدات و رضایت شغلی فروشنده‌ها انجام گرفت. نتایج نشان داد که یک رابطه مثبت بین درک فروشنندگان از اخلاق کار و اصول اخلاق کارفرمایان از برخورد‌های مصرف کننده و رضایت شغلی فروشنده وجود دارد.

جوردان، ترنر، فاینک و پاستور (۲۰۰۷) ارتباط بین ابعاد عدالت شغلی و رضایت شغلی را در نمونه‌ای متشکل از سرمربیان بسکتبال بررسی کردند. آن‌ها در این مطالعه نتیجه گرفتند که از بین ابعاد عدالت شغلی، تنها عدالت تعاملی و توزیعی از میان سه بعد عدالت پیش بینی کننده معنی داری در رضایت شغلی هستند.

رحمان (۲۰۰۶) در مطالعات خود در زمینه عوامل مؤثر بر به کارگیری اخلاق اسلامی کار به این نتیجه رسید که در اسلام التزام به اخلاق کار، انتظارات از روابط و مناسبات هر فرد با توجه به رفتار او در محل کار است که شامل تلاش، از خود گذشتگی، همکاری، مسئولیت، روابط اجتماعی و خلاقیت می‌شود.

یوسف (۲۰۰۰)، طی مطالعاتی در رابطه بین اخلاق اسلامی کار و نگرشهای کارکنان نسبت به تغییرات سازمانی و تعهد سازمانی متوجه شد که اخلاق اسلامی کار کارکنان به طور مثبت و مستقیم نگرشهایشان را نسبت به تغییرات سازمانی و تعهد سازمانی تحت تأثیر قرار داده است؛ وی در سال ۲۰۰۱ نیز در پژوهش دیگری تأثیر نقش میانجی اخلاق اسلامی کار را در روابط بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی در میان کارکنان مسلمان در چندین سازمان در امارات متحده عربی بررسی کرد. یوسف در این پژوهشها دریافت که اخلاق اسلامی کار هم

^۱ -Clarcken

^۱. Rokhman

تعهد سازمانی و هم رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (به نقل از حسنی و همکاران، ۱۳۹۱). همچنین وی در تحقیق دیگری در بین ۴۲۵ کارمند مسلمان از چند سازمان در ادارات امارات متحده عربی انجام داد و رابطه بین اخلاق کار و تعهد سازمانی و رضایت شغلی را بررسی نمود. نتایج بدست آمده به این صورت بود، که بین اخلاق کار و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد و اخلاق کار با ابعاد تعهد سازمانی و برخی از ابعاد رضایت شغلی رابطه معنی دار داشت. همچنین بین رضایت شغلی با اخلاق کار و تعهد سازمانی رابطه معنا دار به دست آورد.

روش تحقیق

تحقیق موجود، به روش‌های همبستگی و رگرسیونی است، و پژوهش در شرایط طبیعی انجام پذیرفته و پژوهشگر از انجام هر گونه دستکاری و کنترل خودداری نموده است. در این پژوهش، جامعه آماری، شامل ۱۱۵۰ از معلمان و مدیران دوره ابتدایی شهرستان آمل، بوده است. با توجه به شرایط کرونا با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس و بر اساس جدول مورگان تعداد ۲۹۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب می‌شوند.

ابزار پژوهش پرسشنامه‌های زیر می‌باشند

عدالت شغلی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳):

برای سنجش ابعاد عدالت سازمانی از پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده می‌گردد. این پرسشنامه استاندارد بوده و از نظر اعتبار و روایی مورد تأیید می‌باشد. سیدجوادی و همکاران (۱۳۸۷) در مطالعه خود اعتبار درونی به روش آلفای کرونباخ برای سؤالات عدالت توزیعی، ۷۸ درصد، برای سؤالات عدالت رویه‌ای، ۸۲ درصد، و برای سؤالات مربوط به عدالت مرادده‌ای، ۷۲ درصد و برای کل پرسش نامه نیز در حدود ۷۳ درصد به دست آوردند. یارمحمدیان و همکاران (۱۳۹۱) نیز در مطالعه خود آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۸۹ و دهقان و همکاران (۱۳۹۱) ۰/۹۲ به دست آوردند.

اخلاق اسلامی کار علی (۱۹۸۸):

برای سنجش اخلاق کار اسلامی از پرسشنامه استاندارد ۱۷ سؤالی ساخته شده توسط علی (۱۹۸۸) در قالب طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) استفاده می‌گردد. روایی ظاهری و محتوایی این پرسشنامه مورد تأیید است. انصاری و اردکانی (۱۳۹۲) در پژوهش خود آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۹۲ به دست آوردند. همچنین، این پرسشنامه در پژوهش‌های دیگری مانند یوسف (۲۰۰۱)، رحمان و همکاران (۲۰۰۶)، علی (۲۰۰۸)، رخمان (۲۰۱۰) و بینتی زینل (۲۰۱۰) با آلفای کرونباخ مورد تأیید به کار گرفته شده است. اعتبار این پرسشنامه در این تحقیق به وسیله محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد پرسشنامه‌های مذکور پس از تعیین روایی و پایایی بصورت حضوری در اختیار نمونه آماری قرار گرفت.

پرسشنامه سلامت روانی

پرسشنامه ۲۸ سؤالی سلامت عمومی (GHQ) گلدبرگ (۱۹۷۲)، دارای سؤالات پنج گزینه‌ای خیر، کمی، متوسط، زیاد و خیلی زیاد می‌باشد. روش نمره گذاری این پرسشنامه به روش نمره گذاری لیکرت می‌باشد که گزینه‌ها به صورت ۰، ۱، ۲، ۳، ۴ نمره گذاری می‌شوند. حداکثر نمره آزمودنی در این پرسشنامه مذکور برابر با ۸۴ خواهد بود. این پرسشنامه، ۴ زیر مقیاس را می‌سنجد که عبارتند از: شکایات جسمانی، اضطراب، افسردگی، و عملکرد اجتماعی. مهم‌ترین عامل در ارزشیابی یک وسیله سنجش، روایی آن است مقصود از روایی یک تست مناسب بودن، با معنا و مفید بودن استنباط‌های خاصی است که از روی نمره‌های آن به عمل می‌آید. (مؤمن، حیدر علی، ۱۳۷۲، ص ۳۰۷) جویندگ مندرس همبستگی بین نمرات حاصل از دو پرسشنامه PSE و GHE در استرالیا را به میزان ۰/۷۶ + گزارش نموده چوینگ و اسپرز (۱۹۹۴) و حیایست و ویژگی نسخه ۲۸ ماده‌ای پرسشنامه سلامت عمومی بر روی جمعیت کامبوجی‌های ساکن کشور نیوزلند به ترتیب با ۰/۸۵ و ۰/۹۲/۸ درصد گزارش نموده‌اند.

یافته های پژوهش

آماره های آزمون همبستگی عدالت شغلی و نگرش کار اسلامی با سلامت روان معلمان دوره ابتدایی شهرستان آمل

پیرسون		آزمون متغیرها	
ضریب همبستگی	p مقدار	عدالت شغلی	سلامت روان
-۰/۴۵۵	۰/۰۰۰		
-۰/۳۸۳	۰/۰۰۰	نگرش کار اسلامی	

با توجه به جدول، ضریب پیرسون بین متغیرهای عدالت شغلی و سلامت روان منفی می باشد، لذا با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر کاهش می یابد. همچنین p مقدار محاسبه شده در این فرضیه، برابر با ۰/۰۰۰ می باشد که کمتر از ۰/۰۵ است، لذا بین متغیرها رابطه معنی دار وجود دارد و فرض صفر رد می شود.

بنابراین، می توان نتیجه گرفت که بین عدالت شغلی و سلامت روان معلمان دوره ابتدایی شهرستان آمل، در سطح معنی داری ۰/۰۵ رابطه معنی دار و به صورت منفی وجود دارد و فرض تحقیق تأیید می شود.

نتیجه گیری:

در این پژوهش مشخص گردید که بین عدالت شغلی و نگرش کار اسلامی با سلامت روان معلمان دوره ابتدایی شهرستان آمل، در سطح معنی داری ۰/۰۵ رابطه معنی دار و به صورت منفی وجود دارد و فرض تحقیق تأیید می شود. در تبیین این نتیجه باید گفت که با توجه به اینکه سلامت روحی و روانی معلمان مدارس با کیفیت عملکرد آنها در تعلیم دانش آموزان مدارس در ارتباط است، وجود محیط های کاری سالم و برخوردار از بهداشت روانی در آن مدارس بسیار ضروری است. در صورتیکه معلمان مدارس از هوش معنوی بالایی برخوردار باشند، ممکن است محیط کار باعث برآوردن نیازهای آنان شده و سلامتی روحی و روانی خود و دانش آموزان تأمین شود. تکامل یا سقوط ملتها با ارزشهای اخلاقی ارتباطی تنگاتنگ دارد زیرا پیمودن راه کمال بدون ارزش های اخلاقی ممکن نیست و آینده سازی و پیدایش تحولات شگرف اجتماعی و سیاسی بی آنکه آینده سازان متحول شوند و در بازسازی درونی تحولات اخلاقی نداشته باشند، امکان نخواهد داشت دیدگاه های نگرش کار اسلامی که از قرآن و گفتار و اعمال به کار فضیلت و شرافت بخشیده است و کار را مانند عبادت پیامبر اکرم (ص) سرچشمه گرفته اند در نظر گرفته است و در آن بر همکاری و تعاون و مشورت برای رفع موانع و دوری از خطاها تأکید شده است. همچنین، در نگرش کار اسلامی تأکید شده است که عدالت و انصاف در محیط کار از شرایط لازم رفاه اجتماعی است و هیچ کس نباید از حقوق کامل خود محروم شود اخلاق کاری یکپارچه کننده زندگی درونی و معنوی با زندگی بیرونی و محیط کار است. تجارب معنوی که ممکن است در رشد عدالت شغلی تأثیر داشته باشد وابسته به بافت و محیط زندگی فرد است. اخلاق کاری برای شناسایی انتخاب هایی که در بهزیستی روانشناختی و رشد سلامتی کل بشر نقش دارند امری لازم است. رشد اخلاق معنوی در کار اجازه می دهد که یک بینش جدید درباره خود و بالا بردن اعتماد به نفس به دست بیایید که کمک می کند که خود با ثباتی داشته و نگرانیها و اضطرابها را بتوان کاهش داد و همچنین می توان به طور عمیقتر با دیگران ارتباط برقرار کرد.

منابع

۱. قرآن کریم
۲. ابراهیمی کاظم آباد، اعظم. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین اخلاق و گرایش‌های نوع دوستانه با شیوه‌های مقابله با استرس در ابعاد شخصیتی دانش آموزان دبیرستانی شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
۳. اخوان کاظمی، بهرام. (۱۳۸۲). عدالت در اندیشه‌های سیاسی اسلام، قم انتشارات موسسه بوستان کتاب.
۴. حسینی، محمد؛ حیدری زاده، زهرا و ابوالفضل قاسم زاده علیشاهی. (۱۳۹۱). بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز. دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۰، شماره ۲، پاییز و زمستان.
۵. حسین زاده، علی و محسن ناصری. (۲۰۰۶). مفاهیم نوین در سازمانها، ماهنامه تدبیر-سال هجدهم-شماره ۱۹۰.
۶. حسین زاده، ا. (۱۳۸۵). قضاوت سازمانی. تدبیر شماره ۱۹۰، صص ۱۸-۲۳.
۷. دستار، حسین، جوکار، علی اکبر، بهمن. (۱۳۸۹). اخلاق سبز در راه اندازی و هدایت کسب و کارها، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی، شیراز.
۸. دکارت، رنه. (۱۳۴۴). سیر حکمت در اروپا، مترجم: فروغی، محمد یلی، جلد اول، تهران، زوار.
۹. رضاییان، صمد فتحی. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین رعایت عدالت شغلی و رضایت شغلی کارکنان (مورد مطالعه یک سازمان نظامی). فصلنامه مدیریت نظامی، شماره ۴۶، سال ۱۲، تابستان، صص ۶۵-۱۰۲.
۱۰. عسکری، گیتا؛ کلدی، علیرضا. (۱۳۸۲). بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش تهران. پایان نامه دکترا، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
۱۱. علامه مجلسی. (۱۳۷۸). بحارالانوار. تهران: انتشارات عطارد، ج ۱۰۰.
۱۲. غلامی، علیرضا. (۱۳۸۸). اخلاق سازمانی: مشکلات، موانع و راه کارها، توسعه انسانی پلیس، (۲۵): ۶۳-۸۳.
۱۳. غلامعلی لوانسانی، م؛ کیوان زاده، م و ن ارجمند. (۱۳۸۷). میزان و رابطه معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی را در پرستاران. رولنشاسی معاصر، شماره ۳، صص ۶۱-۷۳.
14. Fraser TM. (1999). Human Stress, Work, and Job Satisfaction: A Critical Approach. Trans. Rasoolof J, Jalali Naeeni M. 1st ed. Mashhad, Iran: Jahad Daneshgahi Publication;
15. Irannejad Parizi M, Sasan Gohar P. (2007). Organization and management, theory to performance. 10th ed. Tehran, Iran: Institute of Banking Publication;
16. Ivancevich, J. M & Matteson, M. T. (1996). "Organizational Behavior and Management", McGraw-Hill Companies. Inc
17. Jawahar. I.M. (2002). A Model of Organizational Justice and Workplace Aggression. Journal of Management. Vol.28. No6. Pp. 811-834.
18. Jordan, Pack, S., j. Turner, B. Hanes, D. (2007). Perceived organizational justice and employee satisfaction and retention. Recreational sports journal. 31. 95-106
19. Kwak C, Chung BY, Xu Y, Eun-Jung C. (2010). Relationship of job satisfaction with perceived organizational support and quality of care among South Korean nurses: a questionnaire survey. Int J Nurs Stud; 47(10): 1292-8.

Abstract:

The present study was conducted in order to investigate the relationship between job justice and Islamic work attitude with the mental health of primary school teachers and principals in Amol city. In this research, the statistical population included 1150 primary school teachers in Amol city. Using random sampling method and based on Morgan's table, 290 people are selected as a sample. The data were collected using Niehoff and Morman (1993) occupational justice questionnaire, Ali Islamic work attitude questionnaire (1988) and Goldberg mental health questionnaire (GHQ), among the selected sample of primary school teachers in Amol city. Kolmogorov-Smirnov test was used to check the normality of research data, Pearson's correlation test and linear regression test were used to check the significance of the research hypotheses. The results of the research showed that there is a significant and negative relationship between job justice and Islamic work attitude with the mental health of primary school teachers in Amol city, at a significance level of 0.05, and the research hypothesis is confirmed.

Keywords: occupational justice, Islamic ethics of work, mental health
