

مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی
دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار ۱۳۸۷
دوره سوم، سال پانزدهم، شماره ۱
صص: ۱۵۲-۱۳۷

تاریخ دریافت مقاله: ۸۶/۱۲/۱۳
تاریخ بررسی مقاله: ۸۶/۱/۲۵
تاریخ پذیرش مقاله: ۸۷/۱۲/۲۰

مقایسه عدالت سازمانی، خشنودی شغلی و سلامت روانی کارکنان معلول و غیرمعلول سازمان‌های دولتی شهر اهواز

دکتر ناصر بهروزی *

دکتر عبدالزهره نعیمی **

دکتر حسین شکرکن ***

منوچهر تقی‌پور ****

چکیده

در پژوهش حاضر عدالت سازمانی، خشنودی شغلی و سلامت روانی کارکنان معلول و غیر معلول (عادی / سالم) مورد مقایسه قرار گرفته است. نمونه پژوهش شامل ۱۳۵ نفر از کارکنان معلول و ۱۶۰ نفر از شاغلین غیرمعلول در سازمان‌های دولتی شهر اهواز می‌باشند که پرسشنامه‌های عدالت سازمانی، خشنودی شغلی و سلامت روانی را تکمیل کرده‌اند. نتایج تحلیل واریانس چند متغیری و نیز تحلیل واریانس یک راهه حاکی از آن است که میانگین نمره‌های کارکنان معلول در عدالت توزیعی، خشنودی از حقوق، خشنودی از کار، شکایات جسمانی، وسواس، افسردگی، حساسیت بین فردی، اضطراب، پرخاشگری، ترس‌های مرضی و روان پریشی به طور معنی‌داری پایین‌تر از میانگین نمره‌های

* استادیار گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران
Behroozy_N@scu.ac.ir

** استادیار گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران
naamiabdul@yahoo.com

*** استاد بازنشسته، گروه روان‌شناسی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران
shokrkon-h@yahoo.com

**** مربی گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران
mantaghypour@scu.ac.ir

کارکنان غیر معلول (عادی/ سالم) می‌باشد. در عدالت تعاملی، رویه‌ای، خشنودی از سرپرستی، خشنودی از ترفیع، خشنودی از همکاران و نیز افکار پارانوئید تفاوت معنی‌داری بین کارکنان معلول و غیر معلول (عادی/ سالم) مشاهده نشد.

کلید واژگان: معلول، غیر معلول (عادی/ سالم)، عدالت سازمانی، خشنودی شغلی، سلامت روانی

مقدمه

حاضر این است که مشخص نماید بین کارکنان معلول و غیر معلول (سالم/ عادی) شاغل در سازمان‌های دولتی از لحاظ متغیرهای سازمانی مانند خشنودی شغلی، عدالت سازمانی چه تفاوت‌هایی وجود دارد؟ مفهوم عدالت سازمانی جهت سنجش و توصیف عدالت در موقعیت‌های شغلی به کار برده می‌شود. اینکه چگونه با کارکنان رفتار شود که احساس نمایند با آنها عادلانه رفتار شده است مبحث بسیار مهمی است (مورمن^۱، ۱۹۹۱، به نقل از نعمی و شکرکن، ۱۳۸۳). عدالت سازمانی سه حیطه اساسی، یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی، را در بر می‌گیرد. عدالت توزیعی، به عادلانه بودن پیامدهای شغلی متفاوت از قبیل برنامه شغلی، سطح درآمد و مسئولیت‌های شغلی می‌پردازد. در عدالت رویه‌ای بر عادلانه بودن روش‌های مورد کاربرد برای تعیین پیامد شغلی تأکید می‌شود

بنا بر تعریف سازمان بهداشت جهانی، فرد معلول کسی است که در نتیجه ضایعات ارثی، بیماری، حادثه یا کهولت سن، بخشی از امکانات بدنی و یا روانی خود را به طور دائم یا موقت از دست داده است، لذا از استقلال فردی او جهت آموختن و کار کردن کاسته شده است (اسلامی‌نسب، ۱۳۷۲). در مقابل تعریف فرد معلول، بایستی از تعریف فرد سالم یا غیر معلول (عادی) نام برده شود. فرد سالم شخصی است که دارای نقص فیزیکی و بدنی نیست و هیچگونه معلولیت جسمی ندارد. به عبارت دیگر، فرد سالم دارای عملکرد شخصیتی، روانی و جسمی به صورت یک کل کارآمد است. از آنجایی که معلولیت می‌تواند تأثیراتی را بر روی احساسات و برداشت‌های افراد از زندگی خود داشته باشد، لذا وقتی که فرد معلول در محیط کار قرار می‌گیرد احساسات و برداشت‌های کلی وی از زندگی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. در این راستا، هدف پژوهش

1- Moorman

- (فولگر و اسکارلیکی^۱، ۲۰۰۱). اما در عدالت تعاملی، روش‌های رسمی برخورد عادلانه با فرد شاغل مدنظر قرار می‌گیرد. بررسی‌های متعدد حاکی از این است که متغیر عدالت سازمانی با برخی متغیرهای سازمانی ارتباط دارد.
- دومین متغیر اساسی تحقیق حاضر، خشنودی شغلی است. به عقیده اسپکتور^۲ (۲۰۰۰)، خشنودی شغلی، نگرشی است که چگونگی احساس فرد را نسبت به شغل وی به طور کلی و ابعاد مختلف آن نشان می‌دهد. خشنودی شغلی حیطه‌های مختلفی را شامل می‌شود که پنج مورد آن خشنودی از کار، سرپرستی، همکاران، حقوق و ترفیعات می‌باشند.
- سومین متغیر مورد بررسی سلامت روانی است. سازمان بهداشت جهانی سلامت را به عنوان سلامتی کامل فیزیکی، روانی و اجتماعی و نه فقط فقدان بیماری یا ناتوانی تعریف می‌کند (خداریحیمی، ۱۳۷۴).
- روبهم رفته، با توجه به اینکه هدف اساسی تحقیق حاضر مقایسه افراد معلول و غیرمعلول (عادی/سالم) از لحاظ عدالت سازمانی، خشنودی شغلی و سلامت روانی
- است؛ فرضیه‌های پژوهش به شکل زیر ارائه می‌شوند:
- فرضیه ۱-۱. بین کارکنان معلول و غیرمعلول (عادی/سالم) از لحاظ خرده مقیاس‌های عدالت سازمانی، خشنودی شغلی و سلامت روانی تفاوت معنی‌دار وجود دارد.
- فرضیه ۱-۱. بین کارکنان معلول و غیرمعلول از لحاظ عدالت توزیعی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- فرضیه ۱-۲. بین کارکنان معلول و غیرمعلول از لحاظ عدالت رویه‌ای تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- فرضیه ۱-۳. بین کارکنان معلول و غیرمعلول از لحاظ عدالت تعاملی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- فرضیه ۱-۴. بین کارکنان معلول و غیرمعلول از لحاظ خشنودی از ترفیعات تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- فرضیه ۱-۵. بین کارکنان معلول و غیرمعلول از لحاظ خشنودی از حقوق تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- فرضیه ۱-۶. بین کارکنان معلول و غیرمعلول از لحاظ خشنودی از کار تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- فرضیه ۱-۷. بین کارکنان معلول و غیرمعلول از لحاظ خشنودی از همکاران

1- Folger, & Skarlicki
2- Spector

تفاوت معنی‌داری وجود دارد. فرضیه ۸-۱. بین کارکنان معلول و غیرمعلول از لحاظ خشنودی از سرپرستی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. فرضیه ۹-۱. بین کارکنان معلول و غیرمعلول از لحاظ شکایات جسمانی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

روش پژوهش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری
در این مطالعه، جامعه آماری مشتمل بر کلیه کارکنان معلول و غیرمعلول (عادی/سالم) سازمان‌های دولتی شهر اهواز است. روش انتخاب آزمودنی‌های معلول و غیر معلول بدین صورت انجام شد که ابتدا کلیه سازمان‌هایی که در آنها افراد معلول مشغول به کار بودند، مشخص شدند؛ آنگاه به همه ۱۸۵ معلول شاغل در سازمان‌های مورد نظر پرسشنامه‌های پژوهش داده شد که در نهایت ۱۳۵ از آنها، پرسشنامه‌ها را تکمیل کرده و عودت دادند. علاوه بر آن از بین همکاران افراد معلول که غیرمعلول بودند، ۱۶۰ نفر نیز پرسشنامه‌های تحقیق را تکمیل کردند.

بنابراین، در پژوهش حاضر ۳۰۰ نفر به عنوان آزمودنی تحقیق انتخاب شدند که از این تعداد ۱۳۵ نفر به عنوان آزمودنی‌های معلول و ۱۶۰ نفر به عنوان آزمودنی‌های

تفاوت معنی‌داری وجود دارد. فرضیه ۱۰-۱. بین کارکنان معلول و غیرمعلول از لحاظ وسواس تفاوت معنی‌داری وجود دارد. فرضیه ۱۱-۱. بین کارکنان معلول و غیرمعلول از لحاظ افسردگی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. فرضیه ۱۲-۱. بین کارکنان معلول و غیرمعلول از لحاظ حساسیت بین فردی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. فرضیه ۱۳-۱. بین کارکنان معلول و غیرمعلول از لحاظ اضطراب تفاوت معنی‌داری وجود دارد. فرضیه ۱۴-۱. بین کارکنان معلول و غیرمعلول از لحاظ پرخاشگری تفاوت معنی‌داری وجود دارد. فرضیه ۱۵-۱. بین کارکنان معلول و غیرمعلول از لحاظ ترس‌های مرضی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. فرضیه ۱۶-۱. بین کارکنان معلول و

جدول ۱. ضرایب پایایی و اعتبار عدالت سازمانی

ضرایب پایایی و اعتبار		آزمون عدالت سازمانی
اعتبار سازه‌ای	آلفای کرونباخ	
۰/۵۰**	۰/۷۲۶	عدالت توزیعی
۰/۵۸**	۰/۸۴۶	عدالت رویه‌ای
۰/۵۰**	۰/۷۲۳	عدالت تعاملی
۰/۶۰**	۰/۹۱۳	عدالت سازمانی کلی

** $p < 0.001$

اعتبار و پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی کلی را ۰/۶۵ و ۰/۹۰، عدالت توزیعی را ۰/۴۱ و ۰/۸۶، عدالت رویه‌ای را ۰/۴۵ و ۰/۸۰ و عدالت تعاملی را ۰/۶۰ و ۰/۷۰ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی و اعتبار آزمون عدالت سازمانی در جدول ۱ ارائه شده است. لازم به ذکر است که برای سنجش اعتبار این پرسشنامه از روش اعتبار سازه‌ای استفاده گردیده است.

شاخص توصیف شغل

شاخص توصیف شغل^۲ جهت سنجش میزان خشنودی شغلی کارکنان مورد استفاده قرار می‌گیرد. پرسشنامه مذکور در دانشگاه کرنل به وسیله اسمیت، کندال و هیولین^۳ (۱۹۶۹، به نقل از ارشدی، ۱۳۶۹) ساخته شد

غیرمعلول (عادی/سالم) برگزیده شدند. با توجه به اینکه تعداد ۵ نفر از آزمودنی‌ها به پرسشنامه‌های پژوهشی به طور دقیق پاسخ نداده بودند، از نمونه پژوهش حذف شدند.

ابزار پژوهش

عدالت سازمانی

پرسشنامه عدالت سازمانی برای اولین بار توسط نیهوف و مورمن^۱ (۱۹۹۳) تدوین شد که توسط نعیمی و شکرکن (۱۳۸۳) ترجمه و در تحقیقات متعدد بکار برده شد. این پرسشنامه دارای ۲۰ ماده است و سه خرده مقیاس، یعنی عدالت توزیعی (۵ سؤال)، عدالت رویه‌ای (۶ سؤال) و عدالت تعاملی (۹ سؤال)، را شامل می‌شود. نعیمی و شکرکن (۱۳۸۵) ضرایب

2- Job Descriptive Index (JDI)

3- Smith, Kendall, & Hulin

1- Niehoff, & Moorman

و برای اولین بار در سال ۱۳۶۹ توسط ارشدی و شکرکن (ارشدی، ۱۳۶۹) در ایران به فارسی ترجمه شد و در پژوهش‌های متعدد مورد استفاده قرار گرفت. پرسشنامه خوشنودی شغلی از ۷۲ ماده تشکیل شده است و پنج خرده مقیاس، یعنی ماهیت کار، سرپرستی، همکاران، حقوق و ترفیعات، را مورد اندازه‌گیری قرار می‌دهد. این پرسشنامه از تاریخ تدوین تا کنون بارها مورد استفاده قرار گرفته است و در پژوهش حاضر ضرایب پایایی و اعتبار آن در جدول ۲ نتایج مندرج در جدول ۲ نشان می‌دهد که پرسشنامه شاخص توصیف شغل (JDI) از اعتبار و پایایی رضایت‌بخشی در این پژوهش برخوردار است. برای سنجش اعتبار پرسشنامه از روش اعتبار ملاکی استفاده شده است.

جدول ۲. ضرایب پایایی و اعتبار حیطه‌های پنجگانه شاخص توصیف شغل در پژوهش حاضر

ضرایب پایایی و اعتبار		شاخص توصیف شغل
اعتبار	آلفای کرونباخ	
۰/۷۴۷**	۰/۴۱	ماهیت کار
۰/۶۱۹**	۰/۴۱	ترفیعات
۰/۸۶۵**	۰/۴۱	سرپرستی
۰/۷۱۰**	۰/۴۱	حقوق
۰/۸۵۴**	۰/۴۱	همکاران
۰/۷۵۰**	۰/۴۱	نمره کل شاخص توصیف شغل

** $p < 0.001$

قرار گرفت. این پرسشنامه از ۹۰ ماده تشکیل شده است و در برگیرنده خرده مقیاس اضطراب، افسردگی، ترس‌های مرضی، پرخاشگری، افکار پارانوئید، حساسیت بین فردی، شکایت‌های جسمانی، روانپریشی و وسواس است.

فهرست تجدیدنظر شده علایم روانی (SCL90-R). این فهرست اولین بار توسط دراگوتیس، لیپمن و کووی^۱ (۱۹۷۳) ساخته شد و بعدها توسط دراگوتیس، مورو، فیتینگ و هالند^۲ (۱۹۸۴) مورد تجدیدنظر

- 1- Deragotis, Lipeman, & Covey
- 2- Morrow, Fetting, & Halland

پایایی این مقیاس در پژوهش‌های گوناگون مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی کلی این ابزار با روش آلفای کرونباخ توسط مرعشی (۱۳۷۵) ۰/۹۷، یاراحمدی (۱۳۷۶) ۰/۹۸، موسوی ده موردی (۱۳۷۷) ۰/۸۹، پورفرجی (۱۳۸۰) ۰/۹۷ و قاسمی‌نژاد، سیادت و نوری (۱۳۸۴) گزارش گردید. دراگوتیس و همکاران (۱۹۸۴)، به نقل از پولادی ری شهری، (۱۳۷۴) ضرایب اعتبار همزمان ابعاد نه‌گانه این آزمون را با پرسشنامه چندوجهی مینه سوتا (MMPI)، در دامنه ۰/۳۶ تا ۰/۷۳ گزارش کردند.

رضاپور (۱۳۷۶) اعتبار ملاکی همزمان نمره کل سلامت روانی را با پرسشنامه چندوجهی مینه سوتا ۰/۷۲ گزارش داد. در جدول ۳ ضرایب پایایی آزمون سلامت روانی در پژوهش حاضر گزارش شده است. بر اساس مندرجات جدول ۳ پرسشنامه سلامت روانی (SCL-90-R) از پایایی رضایت بخشی برخوردار است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی مشتمل بر میانگین و انحراف معیار متغیرهای عدالت سازمانی،

جدول ۳. ضرایب پایایی آزمون سلامت روانی در پژوهش حاضر

ضرایب پایایی	آزمون سلامت روانی
آلفای کرونباخ	
۰/۸۹	شکایات جسمانی
۰/۸۸	وسواس
۰/۹۱	افسردگی
۰/۸۲	حساسیت بین فردی
۰/۸۷	اضطراب
۰/۷۶	پرخاشگری
۰/۸۶	ترس‌های مرضی
۰/۸۵	افکار پارانوئید
۰/۸۱	روان پریشی
۰/۷۹	نمره کل آزمون سلامت روانی

شاخص توصیف شغل و سلامت روانی در جدول ۴ ارائه شده‌اند. یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش در جداول ۵ و ۶ نشان داده شده‌اند.

با توجه به نتایج مندرج در جدول ۵ مقدار F تحلیل واریانس چند متغیری برابر با $p=0/001$ و $3/69$ است، لذا بین دو گروه از لحاظ یک خرده مقیاس (متغیرهای عدالت سازمانی یا خشنودی شغلی یا سلامت روانی) تفاوت معنی‌داری وجود دارد. نتایج حاصل از تحلیل واریانس چند متغیری (MANOVA) نشان می‌دهند که بین آزمودنی‌های معلول و غیرمعلول (عادی) حداقل از لحاظ یکی از خرده مقیاس‌های متغیرهای وابسته (عدالت سازمانی، خشنودی شغلی و سلامت روانی) تفاوت وجود دارد. به منظور بررسی بیشتر، متغیرهای وابسته در دو گروه فوق‌الذکر با روش تحلیل واریانس یک راهه مورد مقایسه قرار گرفتند. این نتایج در جدول ۶ گزارش شده است.

جدول ۴. میانگین و انحراف معیار نمره‌های کارکنان معلول و غیرمعلول

کارکنان غیرمعلول		کارکنان معلول		آزمودنی‌ها
انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	آماره پرسشنامه سازمانی
۳/۸۰	۱۶/۰۲	۳/۵۶	۱۵/۱۰	عدالت توزیعی
۴/۷۱	۱۸/۵۵	۴/۸۳	۱۸/۷۳	عدالت رویه‌ای
۹/۷۰	۲۴/۸۵	۷/۴۴	۲۵/۱۷	عدالت تعاملی
۱۰/۰۵	۳۵/۵۴	۹/۸۳	۳۲/۰۶	خشنودی از کار
۱۰/۷۹	۳۷/۹۱	۱۳/۰۰	۳۵/۸۵	خشنودی از سرپرست
۱۲/۰۱	۳۲/۸۷	۱۲/۸۹	۳۲/۵۳	خشنودی از همکاران
۵/۸۹	۷/۳۱	۷/۳۶	۹/۹۶	خشنودی از حقوق
۶/۸۷	۱۱/۶۸	۶/۳۸	۱۱/۷۰	خشنودی از ترفیعات
۶/۸۹	۱۷/۴۹	۷/۲۷	۱۹/۳۱	اضطراب
۶/۶۹	۲۲/۹۸	۸/۷۴	۲۶/۰۳	افسردگی
۴/۸۱	۱۲/۹۲	۴/۶۰	۱۳/۳۸	افکار پارانوئیدی
۳/۵۹	۱/۰۱	۵/۰۰	۱۱/۸۹	پرخاشگری
۳/۳۰	۹/۲۶	۴/۹۶	۱۱/۱۲	ترس‌های مرضی
۵/۵۰	۱۵/۵۳	۵/۹۴	۱۷/۳۴	حساسیت بین فردی
۷/۶۷	۲۱/۰۰	۹/۲۳	۲۴/۷۴	شکایت‌های جسمانی
۵/۱۲	۱۵/۱۷	۶/۷۶	۱۷/۵۰	روان پریشی
۶/۴۶	۱۸/۰۹	۷/۴۵	۲۰/۳۸	وسواس

جدول ۵. نتایج تحلیل واریانس چندمتغیری (MANOVA) خرده مقیاس‌های سه متغیر وابسته (عدالت سازمانی، خشنودی شغلی و سلامت روانی) در گروه‌های معلول و غیرمعلول

نام آزمون	مقدار	df فرضیه	df اشتباه	F	سطح معنی داری
اثر پیلایی ^۱	۰/۱۸۵	۱۷	۲۷۷	۲/۶۹۹	۰/۰۰۰۱
ویلکز لامبدا ^۲	۰/۸۱۵	۱۷	۲۷۷	۲/۶۹۹	۰/۰۰۰۱
اثر هتلینگ ^۳	۰/۲۲۷	۱۷	۲۷۷	۲/۶۹۹	۰/۰۰۰۱
بزرگترین ریشه روی ^۴	۰/۲۷۷	۱۷	۲۷۷	۳/۶۹۹	۰/۰۰۰۱

جدول ۶. نتایج تحلیل واریانس یک راهه در متن مانوا روی خرده مقیاس‌های پرسشنامه‌های عدالت سازمانی، خشنودی شغلی و سلامت روانی در گروه‌های معلول و غیرمعلول

منبع تغییرات	درجه آزادی	F	p
عدالت توزیعی	۱	۴/۵۰۸	۰/۰۳۵
عدالت رویه‌ای	۱	۰/۰۸۷	۰/۷۶۸
عدالت تعاملی	۱	۲/۳۲۱	۰/۱۲۹
خشنودی از ترفیعات	۱	۰/۰۱۷	۰/۸۹۷
خشنودی از حقوق	۱	۱۱/۸۶۰	۰/۰۰۱
خشنودی از کار		۹/۲۰۲	۰/۰۰۳
خشنودی از همکاران	۱	۰/۵۵۰	۰/۸۱۴
خشنودی از سرپرستی	۱	۲/۴۱۸	۰/۱۲۱
شکایات جسمانی	۱	۱۴/۴۷۳	۰/۰۰۱
وسواس	۱	۸/۰۱۲	۰/۰۰۵
افسردگی	۱	۱۱/۴۹۱	۰/۰۰۱
حساسیت بین فردی	۱	۷/۳۵۳	۰/۰۰۷
اضطراب	۱	۴/۸۷۵	۰/۰۲۸
پرخاشگری	۱	۱۴/۰۳۷	۰/۰۰۱
ترس‌های مرضی	۱	۱۴/۷۵۶	۰/۰۰۱
افکار پارانوئید	۱	۰/۶۷۹	۰/۴۱۱
روان پریشی	۱	۱۱/۳۷۳	۰/۰۰۱

- 1- Pillais Trace
- 2- Wilks' Lambda
- 3- Hotelling's Trace
- 4- Roys Largest Root

- نتایج مندرج در جدول ۶ در زمینه مقایسه کارکنان معلول و غیرمعلول از لحاظ شکایات جسمانی نشان می‌دهد چونکه مقدار $F=۱۴/۴۷۳$ ($p=۰/۰۰۱$) است، لذا فرضیه ۹-۱ تأیید می‌شود. بر اساس مقدار $F=۸/۰۱۲$ ($p=۰/۰۰۵$)، مربوط به وسواس، فرضیه ۱۰-۱ تأیید می‌شود. با توجه به مقدار $F=۱۱/۴۹۱$ ($p=۰/۰۰۱$)، مربوط به افسردگی، فرضیه ۱۱-۱ تأیید می‌شود. با استناد به مقدار $F=۷/۳۵۳$ ($p=۰/۰۰۷$)، مربوط به حساسیت بین فردی، فرضیه ۱۲-۱ تأیید می‌شود. بر اساس مقدار $F=۴/۸۷۵$ ($p=۰/۰۲۸$)، مربوط به اضطراب، فرضیه ۱۳-۱ تأیید می‌شود. نتایج مندرج در جدول ۶ حاکی از این است که مقدار $F=۱۴/۰۳۷$ ($p=۰/۰۰۱$)، مربوط به پرخاشگری، فرضیه ۱۴-۱ پژوهش تأیید می‌شود. همچنین، با توجه به مقدار $F=۱۴/۷۵۶$ ($p=۰/۰۰۱$)، مربوط به ترس‌های مرضی، فرضیه ۱۵-۱ تأیید می‌شود. با استناد به مقدار $F=۰/۶۷۹$ ($p=۰/۴۱۱$)، مربوط به افکار پارانوئید، فرضیه ۱۶-۱ رد می‌شود. بالاخره، بر اساس مقدار $F=۱۱/۳۷۳$ ($p=۰/۰۰۱$)، مربوط به روان پریشی، فرضیه ۱۷-۱ پژوهش تأیید می‌شود.
- با توجه به مقدار $F=۴/۵۰۸$ در جدول فوق‌الذکر فرضیه ۱-۱ پژوهش تأیید می‌شود. بر اساس مقدار $F=۰/۰۸۷$ ($p=۰/۷۶۸$) فرضیه ۲-۱ پژوهش تأیید نمی‌شود. همچنین، با استناد به مقدار $F=۲/۳۲۱$ ($p=۰/۱۲۹$) در جدول ۶، فرضیه ۳-۱ پژوهش تأیید نمی‌شود.
- با توجه به مقدار $F=۰/۰۱۷$ در جدول فوق‌الذکر فرضیه ۴-۱ تأیید نمی‌شود. نتایج مندرج در جدول ۶ در رابطه با تفاوت کارکنان معلول و غیرمعلول از لحاظ خشنودی از حقوق، به دلیل آنکه مقدار $F=۱۱/۸۶$ ($p=۰/۰۰۱$) است، لذا فرضیه ۵-۱ تأیید می‌شود. بر اساس مقدار $F=۹/۲۰۲$ ($p=۰/۰۰۳$) وجود تفاوت بین کارکنان معلول و غیرمعلول از لحاظ خشنودی از کار، یعنی فرضیه ۶-۱، تأیید می‌شود. با توجه به مقدار $F=۰/۵۵۰$ ($p=۰/۸۱۴$) وجود تفاوت بین کارکنان معلول و غیرمعلول از لحاظ خشنودی از همکاران در جدول فوق‌الذکر معنی‌دار نبود، بنابراین فرضیه ۷-۱ تأیید نمی‌شود. با استناد به مقدار $F=۲/۴۱۸$ ($p=۰/۱۲۱$)، فرضیه ۸-۱ تأیید نمی‌شود. بنابراین بین کارکنان معلول و غیرمعلول از لحاظ خشنودی از سرپرستی تفاوتی یافت نشد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به مقایسه عدالت سازمانی، خشنودی شغلی و سلامت روانی کارکنان معلول و غیرمعلول (عادی/سالم) در ادارات و سازمان‌های دولتی شهر اهواز پرداخته است. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که میزان سلامت روانی کارکنان معلول، به جز یک مورد، به طور معنی‌دار پایین‌تر از کارکنان غیرمعلول (عادی/سالم) است. علاوه بر آن، درک کارکنان از وجود عدالت توزیعی در سازمان پایین‌تر از کارکنان غیر معلول (عادی/سالم) است. در خصوص خشنودی شغلی یافته‌ها نشان دادند که خشنودی از حقوق و خشنودی از کار در افراد معلول پایین‌تر از کارکنان غیر معلول (عادی/سالم) می‌باشد. نتایج حاصل از این پژوهش را می‌توان بر اساس نظریه‌های تطابق شخص-شغل^۱ و شخص-سازمان^۲ تعبیر و تفسیر کرد (لندی و کانت،^۳ ۲۰۰۷).

نتایج مطالعات متعدد نشان داده‌اند که افراد هنگامی از کار خود رضایت دارند و یا از وضعیت روحی مطلوبی برخوردارند که کارها و تکالیف شغلی با ویژگی‌های آنان تناسب داشته باشند (لاور و کریستف-^۴

براون^۵، ۲۰۰۱؛ گانستر، فاکس و دویر^۶، ۲۰۰۱). کریستوف-براون، زیمرمن و جانسون^۶ (۲۰۰۵) مطرح کردند که، این ویژگی‌ها در سه دسته توانایی، مهارت‌ها و رغبت‌ها قرار می‌گیرند. هر چه بین وظایف شغلی افراد با استعداد و توانایی‌های بالقوه جسمانی و روانشناختی آنان، تناسب بیشتری وجود داشته باشد، لذت و رضایت از انجام کار و نیز سلامت روانشناختی بیشتری به دست می‌آید (کابل و ادواردز^۷، ۲۰۰۴). به گفته ترز^۸ (۲۰۰۰) وقتی تناسب به عنوان عامل خشنودی شغلی، عدالت سازمانی و سلامت روانشناختی در نظر گرفته می‌شود که کارکنان چگونگی همخوانی و هماهنگی میان خود و کار خویش را با رسالت و هدف‌های بزرگتر سازمان دریابند و بتوانند توانمندی‌های خود را مطرح کنند، وقت خود را صرف انجام کارهایی کنند که عمیق‌ترین همخوانی را با علائق آنان دارد، میان رسالت شخصی خود و رسالت سازمان تناسب خوبی برقرار کنند و در نهایت مسیر مناسبی میان آنچه در زندگی می‌خواهند با آنچه در کار

4- Lauver, & Kristof-Brown

5- Ganster, Fox, & Dwyer

6- Zimmerman, & Johnson

7- Cable, & Edwards

8- Terez

1- person-job fit (P-J)

2- person-organization fit (P-O)

3- Landy, & Conte

خود انجام می‌دهند، انتخاب کنند. اگر کار باعث شود که افراد از مهارت‌های خود استفاده کنند، بتوانند تصمیم‌های مهم بگیرند و مهارت‌های جدید را بیاموزند، ظرفیت عقلانی، رضایت از زندگی، عزت نفس و همچنین احساس کنترل شخصی در آنان رشد می‌یابد. از طرف دیگر، انجام دادن کارهای یکنواخت، عادی و ساده که به وسیله دیگران هدایت می‌شود باعث عدم رضایت و عزت نفس پایین می‌گردد. افرادی که کاری مطابق با ویژگی‌های و خصوصیات خود نداشته باشند، به تدریج خود را بی ارزش احساس می‌کنند و زمینه برای کاهش سلامت روانی آنان فراهم می‌آید (وسترمن و کیر،^۱ ۲۰۰۴). در صورتی که کارکنان از شغل خود ناخشنود باشند، با انواع مشکلات جسمانی از قبیل سردرد و اختلالات گوارشی (اودریسکول و بیهر،^۲ ۱۹۹۴)، اضطراب (اسپکتو، دویر و جکس،^۳ ۱۹۸۸) و افسردگی (اسکایروک و کوهن،^۴ ۱۹۹۲) روبرو می‌شوند. ادراک بی‌عدالتی توزیعی نیز می‌تواند حالت‌های هیجانی مانند خشم، غمگینی و ناراحتی‌های دیگر روانشناختی را بوجود آورد (ویس،

ساکو و کروپزانو،^۵ ۱۹۹۴). به طور کلی، می‌توان گفت که مردم در حوزه‌ای پر کار، راضی و از لحاظ روانی سالم هستند که کار برای آنان فرصت‌هایی برای پیشرفت، شناخت، مبارزه‌جویی، مسئولیت‌پذیری و ترقی فراهم سازد.

بر اساس نظریه تطابق شغل-فرد برای افزایش خشنودی شغلی، برای سلامت روانی و ادراک عدالت سازمانی کارکنان معلول پیشنهاد می‌شود از تحلیل شغل^۶ با رویکرد فرد محور جهت کسب آگاهی بیشتر از دانش، مهارت، توانایی و سایر خصوصیات لازم استفاده شود. بر اساس این اطلاعات می‌توان آنها را در مشاغل مناسب جایگزین کرد تا ضمن استفاده بهینه از قابلیت‌های آنان زمینه برای افزایش سلامت روانی و نگرش‌های شغلی آنها فراهم آید.

- 1- Westerman, & Cyr
- 2- O'Driscoll, & Beehr
- 3- Spector, Dwyer, & Jex
- 4- Schaubroeck, & Kuehn

- 5- Weiss, Suckow, & Cropanzano
- 6- job analysis

منابع

فارسی

- اسلامی نسب، علی (۱۳۷۲). روان‌شناسی جانبازی و معلولیت. تهران: انتشارات علیشاه.
- ارشدی، نسرين (۱۳۶۹). رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی شغلی مدیران و کارمندان شرکت نفت مناطق نفت‌خیز اهواز با توجه به اثر تعدیل‌کننده استقلال کاری و پیوستگی گروهی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- پورفرجی، سیدفرج (۱۳۸۰). مقایسه عملکرد تحصیلی، سلامت روانی و جسمانی دانش‌آموزان پسر فاقد و واجد پدر با توجه به نقش تعدیل‌کننده حمایت اجتماعی در پایه دبیرستان‌های شهرستان اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته روان‌شناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- پولادی ری‌شهری، اله‌کرم (۱۳۷۴). بررسی رابطه عوامل فشارزای روانی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه شهید چمران با عملکرد تحصیلی آنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته روان‌شناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- خدارحیمی، سیامک (۱۳۷۴). مفهوم سلامت روان‌شناختی (چاپ اول). تهران: انتشارات جاودان.
- شکرکن، حسین و حافظی، فریبا (۱۳۷۸). بررسی رابطه خشنودی شغلی و عملکرد شغلی با توجه به متغیر تعدیل‌کننده عزت‌نفس. مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران. دوره سوم، سال پنجم، شماره‌های ۳ و ۴، صص ۲۶-۱۹.
- رضاپور، محمد (۱۳۷۶). هنجاریابی آزمون SCL90-R بر روی دانشجویان دانشگاه‌های شهید چمران و آزاد اسلامی واحد اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته سنجش و اندازه‌گیری، دانشگاه علامه طباطبایی.
- قاسمی‌نژاد، افسر، سیادت، سیدعلی و نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۴). تعیین رابطه جو سازمانی با

- استرس شغلی و رضایت شغلی دبیران شهرکرد. *مجله علوم تربیتی و روانشناسی*، دانشگاه شهید چمران. دوره سوم، سال دوازدهم، شماره ۱، صص ۶۴-۴۵.
- مرعشی، سید محمدرضا (۱۳۷۵). *مقایسه سازگاری اجتماعی و سلامت روانی جانبازان شاغل و غیرشاغل اهواز*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته روان‌شناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اهواز.
- موسوی ده موردی، سیدعلی (۱۳۷۷). *رابطه خشنودی شغلی و انگیزه پیشرفت، سلامت روانی و مسئولیت‌پذیری مریبان مرد آموزشگاههای اهواز*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- نعامی، عبدالزهرا و شکرکن، حسین (۱۳۸۳). *بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی در کارکنان یک شرکت صنعتی*. *مجله علوم تربیتی و روانشناسی*، دانشگاه شهید چمران، دوره سوم، سال یازدهم، شماره ۱ و ۲، صص ۷۰-۵۷.
- نعامی، عبدالزهرا و شکرکن، حسین (۱۳۸۵). *بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز*. *مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران*، دوره سوم، سال سیزدهم، شماره ۱، صص ۷۹-۹۲.
- یاراحمدی، اردشیر (۱۳۷۶). *بررسی رابطه فشار روانی با بیماری جسمی- روانی و سلامت عمومی معلمان مرد شهرستان اهواز با توجه به اثر متغیرهای تعدیل‌کننده حمایت اجتماعی و جایگاه مهار*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته روان‌شناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.

لاتین

- Cable, D. M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit. *Journal of Applied Psychology*, *89*, 822-834.
- Deragotis, L. R., Lipman, R. S. & Covey, A. A. (1973). An outpatient psychiatric rating scale, preliminary report. *Psychopharmacology Bulletin*, *9* (1), 13-27.

- Deragotis, L. R., Morrow, J. A., Fetting, J. A., & Halland, J. (1984). The SCL90-R as psychiatric screening measure in a cancer population. *American Journal Epidem.*
- Folger, R., & Skarlicki, D. P. (2001). Fairness as a dependent variable. Mahwah, N.J.: Erlbaum.
- Ganster, D. C., Fox, M. L., & Dwyer, D. J. (2001). Explaining employees' health care costs. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 954-964.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work. *Personal Psychology*, *58*, 281-342.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees, perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, *59*, 454-470.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2007). Work in the 21st century (second edition). *Blackwell Publishing*.
- Landy, F. J. (2006). Correlates of perceived fairness and accuracy of performance. *Journal of Applied Psychology*, *63*, 751-754.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, *36*, 527-559.
- O'Driscoll, M. P., & Beehr, T. A. (1994). Supervisor behaviors, role stressors and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates. *Journal of Organizational Behavior*, *15*, 141-155.
- Schaubroek, J., & Kuehn, K. (1992). Research design in industrial and organizational psychology. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, *7*, 99-121
- Spector, P. E., Dwyer, D. I., & Jex, S. M. (1988). Relation of job stressors to affective, health, and performance outcomes. *Journal of Applied Psychology*, *13*, 11-19.
- Spector, P. U. (2000). Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, *13*, 693-713.
- Terez, I. (2000). Key creating a meaningful workplace. INC. Columbus, Ohio.
- Weiss, H. M., Suckow, K., & Cropanzano, R. (1994). Effects of justice conditions on discrete emotion. *Journal of Applied Psychology*, *84*, 786-794.
- Westerman, J. W., & Cyr, L. A. (2004). An integrative analysis of

person-organization fit theories. *International Journal of Selection and Assessment*, 12, 252-261.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.