فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت

شماره پیاپی ۵۶- دوره دوم ، شماره ۳۹- سال ۱۳۹۶

مقاله شماره ۲- صفحات ۳۹ تا ۶۲

بررسی فرصتهای برابر شغلی در سازمان آموزش‌وپرورش

ناصر شیربگی1

جمال سلیمی2

سید جمال بارخدا3

چکیده :

این پژوهش با هدف بررسی فرصت های برابر شغلی در سازمان آموزش و پرورش انجام شد. رویکرد پژوهش توصیفی تحلیلی بوده و به طور کلی جامعه‌ی آماری شامل سه جامعه‌ی اصلی از معلمان، مشتمل بر معلمان ۱تا ۴ سال و ۵ تا ۳۰ سال مشغول به خدمت آموزش و پرورش منطقه ۲ شهر سنندج و همچنین معلمان بازنشسته‌ی ۵ سال اخیر آموزش و پرورش منطقه ۲ شهر سنندج بوده که با استفاده از جدول مورگان تعداد نمونه در این بخش از پژوهش برای جامعه‌های نمونه به ترتیب۲۸۵ برای دانشجو-معلمان، ۱۳۷ نفر تازه استخدام شده (۱ تا ۴ سال)، ۳۳۸ نفر در ضمن اشتغال (۵ تا۳۰) و ۱۴۰ نفر (بازنشسته) تعیین شد. روش نمونهگیری در این مرحله تصادفی طبقهای و روش جمع‌آوری داده‌ها خوشهای چندمرحله‌ای بود.. ابزار پژوهشی حاضر یک پرسشنامه‌ی محقق ساخته بوده که مشتمل بر ۵ مولفه‌ی حقوق و مزایا، ارتقاء شغلی، محدودیتهای شغلی، مسئولیت شغلی و مسائل برونسازمانی شغلی که در قالب ۵۶ گویه طراحی گردیده است. روایی پرسشنامه به کمک آزمون CVR مورد تایید صاحب نظران قرار گرفته است و محقق در جهت پایایی پژوهش نیز از آزمون آلفای کرونباخ استفاده نموده است، که مقدار ۸۰/. مورد تایید قرار گرفته اســت. در نهایت برای داده‌های آماری ســه جامعه‌ی معلمان نیز با توجه به نرمال بودن داده‌های پژوهش(کجی مثبت و منفی) از آزمون تی تک تکنمونه‌ای، فریدمن، تحلیل واریانس یکراهه و آزمون تعقیبی توکی جهت تأیید یا رد فرضیهها، استفاده به عمل آمد. نتایج پژوهش ضمن تایید مولفههای نام برده در جهت تعیین میزان برابری در سازمان، نشان بر موافقت کلی سه گروه معلمان نام برده بر وجود نابرابری شغلی در سازمان خود دارد. این موافقت با توجه به مولفه‌های اصلی پژوهش در زمینه‌ی میزان اولویت به هر یک از زمینه‌های برابری شغلی در سازمان، در سه گروه دارای تفاوتهای نسبی می‌باشد.

کلمات کلیدی : فرصت های شغلی، برابری شغلی،معلمان مدارس

1 . دانشیار مدیریت آموزشی دانشگاه کردستان، سنندج، ایران.

نویسنده مسئول: nshirbagi@uok.ac.ir

2 .دانشیار برنامه ریزی درسی دانشگاه کردستان، سنندج، ایران.

3 . دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه کردستان، سنندج، ایران.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

مقدمه و بیان مسئله

عدالت یکی از میراث‌های شکوهمند و جدایی‌ناپذیر بشریت است که بنیان حقوق بشر را تشکیل داده است. شاید اگر مازلو در قید حیات بود، با توجه به اهمیت عدالت در عصر حاضر، از آن به‌عنوان نیازی آغازین در تئوری سلسله‌مراتب نیازهای انسانی یاد می‌کرد(مردانی حموله و همکاران ،۱۳۹۲). عدالت ازجمله نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریات مربوط به عدالت به‌موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل‌یافته و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است . پس از انقلاب صنعتی و مکانیزه شدن جوامع بشری، سازمان‌ها چنان بر زندگی بشر سیطره افکنده‌اند که هر انسان از لحظه تولد تا مرگ مستقیماً وابسته به آن‌هاست و امروزه زندگی، بدون وجود سازمان‌ها قابل‌تصور نیست. بنابراین اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمان‌ها است(حسین زاده و ناصری،۱۳۸۶).

افراد، کم‌وبیش ظلم و تبعیض را می‌شناسند و عدالت را نقطه مقابل ظلم و تبعیض می‌دانند. به بیانی دیگر انسان‌ها برحسب خلقت خود در ضمن فعالیت‌هایی که انجام می‌دهند، استعدادهایی از خود بروز می‌دهند و درنهایت شایستگی‌هایی پیدا می‌کنند. دعائی(۱۳۹۱) معتقد است که عدالت، رعایت حقوق دیگران و تجاوز نکردن به حدود و حقوق آن‌ها است. شروع کار مطالعات عدالت و برابری در سازمان‌ها، داده‌های بنیادی خود را از تحقیقات آدامز۴(۱۹۶۵) روی مفهوم برابری گرفته است (نواکاوسکی و دنالد۵ ، ۲۰۰۵). یکی از مهم‌ترین تئوری‌ها درزمینه‌ی برابری در سازمان‌ها نظریه برابری۶ است که برای نخستین بار توسط آدامز(۱۹۶۵) مطرح شد و از محدود نظریه‌هایی است که از فراگرد مقایسه اجتماعی ناشی شده است. در این نظریه، ضمن تأکید بر اهمیت احساس عدالت کارکنان نسبت به منصفانه بودن رفتار سازمان با آن‌ها، چنین ادعا می‌شود که اگر کارکنان احساس کنند با آن‌ها ناعادلانه برخورد شده است، برانگیخته می‌شوند تا عدالت را برقرار سازند(رضائیان،۱۳۹۴). فرصت برابر شغلی، یکی از اصول قانونی و حقوق بشری است که به ایجاد یک محیط مساوی برای همه به‌منظور بهره بردن از آموزش‌وپرورش و دیگر مزایای مهم اجتماعی ازجمله حقوق، پیشرفت شغلی و محدودیت‌های شغلی که باید بر اساس استعداد و ضعف افراد باشد، اشاره دارد. در عمل، سیاست‌های مربوط به مه‌یا نمودن فرصت برابر این اطمینان را ایجاد می‌کنند که مردم به‌طور ناعادلانه به خاطر نژاد، رنگ، جنس، قومیت، سن و مذهب مورد تبعیض قرار نگرفته‌اند (موسسه‌ی مطالعات آمریکا ۱۳۹۱).

برخی از این حقوق مانند: حق آزادی بیان ره‌آورد خاصی برای مدیریت بزرگ‌سالان و آموزش و حرفه موردنظر دارد؛ چراکه آنان مسئولیت‌های خاصی را در قبال کسانی بر عهده‌دارند که به‌نوعی مرتبط با آموزش‌وپرورش‌اند(بوش و همکاران، ۲۰۱۱). برابری در سازمان‌ها با سه عامل زیر تعریف می‌شود که به نحوه برخورد عادلانه سازمان با اقشار مختلف و پره‌یز از تبعیض، دلالت دارند(دعایی،۱۳۸۹).

۱. برابری: پرداخت حقوق و مزایای مناسب و عادلانه و نیز نگاه یکسان به عموم کارکنان به‌عنوان عضوی از سازمان

۲. بی‌طرفی: بی‌طرفی در تصمیم‌های مربوط به‌گزینش و ارتقای کارکنان

4 . Adams

5 . Nnowakowski & Danald

6 .Equity theory

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

۳. عدم تبعیض: اجتناب از هرگونه تبعیض و اعطای حق استیناف به کارکنان، یعنی حق تجدیدنظرخواه‌ی در تصمیم‌ها

قانون مساوات و برابری۷ ایجاب می‌کند که با متقاضیان کار به‌طور یکسان برخورد شود. مدیران باید از بین متقاضیان، شخصی را برگزینند که دارای بهترین شرایط لازم است (هریس، اومس،گرانت و مارشال لوست۸،۲۰۱۳). ازجمله راهبردهای شاخصی که جهت تضمین اولیه‌ی برابری در شـغلی چون معلمی می‌توان به آن اشـاره کرد شـامل تدوین راهبردهای جنسـیت محور برای جذب و جلب باانگیزه‌ترین افراد علاقه‌مند به حرفه‌ی معلمی و تضمین انتقال معلمان به مناطقی که به وجودشان نیاز بیشتری طلب می‌شود. لازمه‌ی این کار، سیاست‌گذاری و وضع قوانینی است که حرفه‌ی معلمی را برای نیروهای انسانی موجود و آینده جذاب می‌کند. این کار، از طریق بهبود شرایط کاری، تضمین بهره‌مندی معلمان از بیمه‌های اجتماعی و تضمین اینکه حقوق معلمان و افراد شاغل در حرفه‌های مرتبط با آموزش، لااقل با حقوق‌های پرداختی در سایر حرفه‌های مرتبط با معلمی که نیازمند توانمندی‌های یکسان یا مشابه هستند، قابل قیاس باشد(تفاهم‌نامه‌ی یونسکو ، ۲۰۱۵ ،ترجمه‌ی پیروز نیک، ۱۳۹۵).

با عنایت به‌ضـرورت توجه به انسـان و موضـوعات موجد انگیزش وی در سـازمان‌ها ازجمله احسـاس برابری، تحقیق حاضـر به تحلیلی بر فرصت‌های برابر شـغلی در سـازمان‌های آموزشـی می‌پردازد. این مسـئله‌ای بسـیار مهم برای سـازمان‌های آموزشـی به‌حساب می‌آید و می‌تواند به‌عنوان چالشی برای مدیران و هم ابزاری جهت تقویت و اثربخشی سازمان در دست مدیران قرار بگیرد. مدیران در سازمان‌های آموزشی مانند سـایر سـازمان‌ها با کارکنان و عوامل انسـانی در بطن کار خود در ارتباط‌اند، در همین زمینه و با توجه به کلیت بحث برابری شـغلی برای افراد در درون سازمان و مزایا و معایب آن، این پژوهش بر آن است تا دیدگاه معلمان و کارکنان شاغل در مدارس را در خصوص فرصت‌های برابر شغلی برای معلمان آموزش‌وپرورش بررسی نماید.برای این منظور پژوهش حاضر در پی پاسخ به این سوالات است. مهم‌ترین مؤلفه‌های برابری شغلی در سازمان آموزش و پرورش کدامند، دیدگاه معلمان شاغل در زمینه‌ی فرصت‌های برابر شغلی در سازمان آموزش و پرورش به چه صورت است و نهایتا چه تفاوتی بین دیدگاه‌های معلمان در زمینه‌ی فرصـت های برابر شـغلی در رابطه با متغیرهای جنسـیت، تحصـیلات و سـابقه‌ی شـغلی معلمان وجود دارد؟

در سـال‌های اخیر هیچ‌کدام از حوزه‌های مدیریت منابع انسـانی به‌اندازه فرصـت‌های شـغلی برابر موردتوجه قرار نگرفته اسـت. به سـبب اهمیت مسئله هرگاه که مدیران جنبه‌های حقوقی منابع انسانی را نادیده بگیرند ، با مسائل و مشکلات مختلفی از قبیل به مخاطره انداختن قوانینی که با صـرف وقت تدوین گردیده ،ایجاد رفتارهای منفی در جامعه و به مخاطره افتادن سـوابق کاری خودرو به رو خواهند شـد. سـازمان‌ها در ارتباط با مدیریت منابع انسانی بدون توجه به حقوق قانونی افراد ،دستگاه و خودشان نمی‌تواند درباره افراد تصمیم‌گیری نماید(دعائی،۱۳۸۹).

نابرابری در محیط کار می‌تواند پیامدهای متفاوتی برای سـلامتی کارکنان داشـته باشـد. شـناسـایی شـاخص‌های برابری به روشـن‌سـازی ابعاد مختلف تسـاوی حقوق زن و مرد کمک می‌کند. الور۹(۲۰۱۳) در توضـیح نتایج تحقیقات خود می‌گوید که: در محیط‌های سـازمانی که ۴۰ تا ۶۰ درصد کارمندان آن را زنان تشکیل می‌دادند دستمزد زنان و سطح تحصیلاتشان پایین‌تر بوده و آنان مدت‌زمان بیشتری در مرخصی مراقبت از کودکان بسر می‌بردند (هافمنز ، جیایتر و پاپیمنز۱۰ ،۲۰۱۳).

در شـرایط نابرابری حین کار ، کارمندان تنها به دلیل ترس از بی‌کار ماندن و مشـکلات امرارمعاش، مجبور به ادامه خدمت هسـتند، باگذشـت زمان و تأمین نشدن نیازهای روحی‌شان دیگر از ابداعات و ابتکارات خود استفاده نمی‌کنند و درست مانند یک آدم‌آهنی تنها تا جایی کار می‌کنند که منجر به بقای کاریشان در محل خدمت شود زیرا پذیرفته‌اند حداکثر تلاش و یا حداقل تلاش برای آنان مساوی است و در سرنوشت کاری

7 . Equality law

8 . Harris, Ooms, Grant & Marshall-Lucette

9 .alver

10.Hofmans, Gieter & Pepermans

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

آنان هیچ تغییری ایجاد نمی‌کند(کورنلیس، ۲۰۱۳). یکی از عوامل نابرابری در کشور نوع نگرش به ایجاد فرصت شغلی است .چنین به نظر می‌رسد که نبود توازن در فرصت‌های شغلی بین مناطق کشور باعث نابرابری‌های اقتصادی ، اجتماعی ، سیاسی و فرهنگی شده است . افزایش نابرابری سازمانی دریک جامعه علاوه بر کاهش بهره‌وری نیروی کار ، موجب کاهش تقاضای محصولات داخلی و کاهش اعتماد مردم به مسئولان اقتصادی و درنتیجه بروز ناآرامی‌ها در کشورها شده است (رضائیان، علی،۱۳۹۳). توجه به عدالت و برابری در سازمان مدیران را متوجه این امر می‌سازد که اگر اطلاعات دقیق درباره آورده‌ها و دریافتی‌های هر فرد، و آورده‌ها و دریافتی‌های دیگران در اختیار کارکنان قرار گیرد، ارزیابی‌های صحیح‌تری از وضع موجود خواهند داشت. نحوه برخورد با افراد در سازمان‌ها، ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان، عموماً منجر به تعهد بالاتر آن‌ها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فراتر از نقش آن‌ها می‌شود. از سوی دیگر، افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند، به‌احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند و یا سطوحی پایین از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند. آن‌ها حتی ممکن است شروع به بروز رفتارهایی نابهنجار نظیر انتقام‌جویی کنند. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمان خود قضاوت می‌کنند و چگونه به عدالت یا بی‌عدالتی درک شده، پاسخ می‌دهند، یکی از مباحث اساسی درک رفتار سازمانی است (دعائی،۱۳۸۹).

گرنبرگ (۱۹۹۳) معتقد است؛ مطالعه اصلی عدالت در سازمان باکارهای آدامز درباره نظریه برابری آغاز شد (آدامز به نقل از خراسانی و کنعانی نیری، ۱۳۹۱) که بر ادراک عادلانه بودن پیامدها تأکید دارد. ادعاشده است عدالت اولین عامل سلامتی مؤسسات اجتماعی محسوب می‌شود(نعامی و شکرکن،۱۳۸۳به نقل از تقی زاده وسلطانی،۱۳۹۶) در متون نظری سازمان و مدیریت، واژۀ عدالت سازمانی ابتدا توسط گرینبرگ به کار گرفته شد. به نظر او عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۸۷). درواقع، واکنش افراد نسبت به رویه‌ها، به چگونگی ادراک آن‌ها از همان رویه‌ها و نه ماهیت واقعی آن‌ها بستگی دارد(رضائیان،۱۳۸۴۱۳۸۳به نقل از تقی زاده وسلطانی،۱۳۹۶).

دو رویکرد روش‌شناختی به‌منظور اندازه‌گیری نابرابری در یک جامعه پیشنهادشده است. یک رویکرد دیدگاه سودگرایانه قبل از وقوع را اختیار می‌کند که تفاوت دستاوردها میان افراد و گروه‌ها را مورد ملاحظه قرار می‌دهد، که افراد هر گروه دارای شرایط یکسان‌اند و تقسیم‌بندی پیش از اعمال تلاش صورت می‌گیرد. رویکرد دیگر پس از وقوع است که مجموعه فرصت‌های فراهم‌شده برای افرادی که میزان تلاش یکسانی را به کار بسته‌اند موردبررسی قرار می‌دهد.(ککی و پراجینه۱۱، ۲۰۱۰). در رویکرد نخست برابری فرصت وقتی حاصل می‌شود که فرصت‌ها به‌صورت یکسان میان گروه‌ها توزیع می‌شود، حال‌آنکه در رویکرد دوم برابری فرصت وقتی حاصل می‌شود که افرادی که میزان تلاش یکسانی به کار می‌بندند فارغ از شرایط خود نتایج یکسانی کسب کنند.(فریرا و ژینیو۱۲، ۲۰۱۴). در بیان تاریخچه‌ی "مدیریت منابع انسانی" منصفانه می‌گویند که از اواسط قرن بیستم تا اواخر دهه‌ی هفتاد ،تحقیقات مدیریت منابع انسانی بر توسعه‌ی مدیریت منابع انسانی منصفانه و معتبر در سازمان‌های بزرگ و همین‌طور بر منابع تبعیض و تعصب در فرآیند ارتقاء و استخدام کارکنان تمرکز داشت. فولگر۱۳ (۱۹۹۹) اولین مؤلفانی هستند که در یک مقاله مروری در کتاب استراتژی‌های منابع انسانی تحت عنوان "مدیریت منابع انسانی و انصاف در خدمات " ، مدیریت منابع انسانی منصفانه و ویژگی‌ها و شاخص‌های آن را برای سه وظیفه استخدام ، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات توضیح داده‌اند و معتقدند که انصاف و عدالت می‌تواند با هرکدام از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی ارتباط داشته باشد.

اعمال تبعیض در استخدام ، در اروپا و به‌خصوص ایالات‌متحده دارای پیشینه طولانی است. با آغاز جنبش حقوق مدنی ،عموماًنگرش‌هابه‌طورگسترده‌ای متحول گردید. در اواخر دهه‌ی ۱۹۵۰ و اوایل دهه‌ی ۱۹۶۰ اقلیت‌ها و به‌ویژه کارگران سیاه‌پوست ،با توسل به

11 . Checchi & Peragine

12 . Ferreira & Gignoux

13 . Folger

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

راهپیمایی‌ها و اجتماعات و گردهمایی‌های مختلف خواستار اعاده حقوق تضیع شده اجتماعی و شغلی خود شدند. در خلال این دوره مسائل استخدامی زنان هم موردتوجه قرار گرفت. این حرکت تا اندازه زیادی باعث گردید که نگرش‌ها نسبت به این مسئله تغییر نماید. در اواخر قرن ۱۹ جامعه‌ی آمریکا از اعمال تبعیض‌های استخدامی در این کشور آگاه گردید. علی‌رغم این‌که در سال ۱۸۶۶ کنگره‌ی آمریکا قوانین مدنی را مبنی بر اینکه همه‌ی افراد بدون توجه به نژاد آن‌ها حق برخورداری از قوانین را به‌صورت مساوی دارند، تصویب کرد (مایکلسون۱۴، ۲۰۱۴). درویشی(۱۳۹۵ به نقل از شیربگی، سلیمی و بارخدا، ۱۳۹۶) چهار نظریه‌ی مشهور درزمینه‌ی عدالت و برابری در سازمان را موردتوجه قرار می‌دهد:

۱.نظریه‌ی برابری : فرض کلی نظریه‌ی برابری آدامز این است که فرد ارزش نسبی دروندادها و پیامدهای خود را باارزش نسبی بین درونداد و پیامدهای شخص یا اشخاصی که ازنظر وی قابل‌مقایسه هستند محاسبه کرده و این نسبت‌ها را با یکدیگر مقایسه می‌کند. ۲. تئوری شناخت ارجاعی۱۵ :تئوری شناخت‌های ارجاعی(فولگر، ۱۹۹۳) تلاشی برای شناخت زیرمجموعه‌های تئوری برابری هست. این تئوری می‌گوید که یک قضاوت ناعادلانه نتیجه‌ی یک موقعیت ویژه است . که در آن فرد موردنظر باور دارد که یک ماحصل مطلوب‌تر وجود دارد که براثر یک فرایند جایگزین به وجود می‌آید. مورد ارجاعی در این مدل به آگاه بودن فرد از رویه‌های جایگزین مربوط می‌شود که به ماحصل مربوط‌تر منجر می‌شوند. ۳.تئوری انصاف فولگر ۱۶ تئوری انصاف می‌گوید که بی‌عدالتی اجتماعی وقتی اتفاق می‌افتد که یک فرد برای پاسخگو نگه‌داشتن شخص دیگر برای موقعیتی که بهزیستی انسانی (هم مادی و هم روان‌شناختی) را تهدید می‌کند ، توانا است (کورپانزانو۱۷، ۲۰۰۱) ۴. تئوری ذهنی انصاف۱۸ : تئوری ذهنی انصاف استدلال می‌کند که افراد اغلب در موقعیتی هستند که باید اختیارشان(قدرت) را به دیگری واگذار کنند و واگذاری اختیارات (قدرت) به شخص دیگر، فرصت بهره‌برداری و استثمار را فراهم می‌کند.این موقعیت افراد را در وضعیتی قرار می‌دهد که(لیند۱۹، ۲۰۰۱) به آن معضل اجتماعی بنیادین می‌گوید. در زیر نمونه ای از مهم‌ترینه تحقیقات مربوطه در زمینه ی برابری شغلی در سازمان مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد.

کومار۲۰به نقل از امیری و گورکانی(۱۳۹۶) در پژوهش خود نشان دادند که کارکنان زمانی حداکثر رفتار مدنی سازمانی و توانمندی روان‌شناختی را از خود بروز می‌دهند که عدالت سازمانی در مورد آن‌ها رعایت شود. همچنین برابری مالی و فرصت ارتقاء در این پژوهش به‌عنوان موارد مهمی از برابری شناخته‌شده‌اند. کشوری و همکاران(۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط ادراک کارکنان از عدالت سازمانی با پاسخگویی اجتماعی در بیمارستان‌های منتخب آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران به این نتیجه رسیدند که وضعیت عدالت سازمانی و پاسخگویی به ترتیب در سطح متوسط و خوب ارزیابی شد. لذا جهت بهبود شرایط عدالت ادارک شده، اتخاذ سیاست‌هایی نظیر اصلاح روش‌ها و مکانیسم‌های پرداخت، تجدیدنظر در فرآیندهای تصمیم‌گیری و نیز بهبود ارتباطات سرپرستان با کارکنان که منجر به ارتقاء هرچه بیشتر سطح پاسخگویی نیز خواهند شد، پیشنهاد می‌گردد. رسولی (۱۳۹۲)، در پژوهشی به بررسی رابطه میان حساسیت کارکنان به رعایت عدالت سازمانی و مرتبه سرمایه اجتماعی آنان در سازمان پرداخت، نتایج پژوهش آنان نشان داده میان حساسیت کارکنان به رعایت عدالت و مرتبه سرمایه اجتماعی آنان در سازمان رابطه معناداری وجود دارد. بیوک(۱۳۹۱) به بررسی عوامل مؤثر در شکل‌گیری احساس اجحاف در میان کارمندان دولت پرداخت. نتایج

14 .Mickelson

15. Referent cognition theory

16..Folgers’fairness theory

17 .Corpanzano

18..Mental theory of fairness

19 . Linde

20 .Kumar

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

پژوهش او نشـان داد که عوامل ایجادکننده احسـاس اجحاف یا آگاهانه و عمدی اسـت، که در آن عالما و عامداً در حق افراد در سـازمان اجحاف می‌شـود، و یا ناآگاهانه و غیرعمدی اسـت. افتخاری(۱۳۹۱). عزتی و همکاران(۱۳۸۹)بررسـی جامعه‌شـناختی عوامل اجتماعی و اقتصـادی مؤثر بر احسـاس بی‌عدالتی بین کارگران به این نتایج رسـید که گرایش‌های مسـاوات‌طلبی کارگران در عرصـه‌ی فرصـت‌ها و قانون هسـت. همچنین کارگران از احسـاس بی‌عدالتی بالایی برخوردارند، به‌طوری‌که در حوزه‌ی اقتصـادی کارگران ۷۹ درصـد احسـاس بی‌عدالتی دارند و این میزان در حوزه‌ی قانونی ۷۵ درصد و در حوزه‌ی فرصت‌ها به ۶۸ درصد می‌رسد. از نکات قابل‌توجه در این تحقیق اینکه ۷۹ درصد از کارگران بر این اعتقاد می‌باشند که قانون کار حال حاضر عادلانه نمی‌باشد و تنها ۸ درصد معتقد به رعایت عدالت در قانون کار می‌باشند. درنهایت متغیرهای احساس محرومیت نسبی، احساس عدم امنیت شغلی، ادراک عدالت به برابری، عدالت توزیعی، نوع استخدام و منزلت شغلی به ترتیب مهم‌ترین نقش را در تبین و پیش‌بینی متغیر وابسـته داشـته‌اند. در پژوهشـی که مهرام و دشـتی رحمت آبادی (۱۳۸۸) باعنوان سـبک رهبری مدیران و تاثیر آن براحساس برابری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد با روش علی مقایسه ای انجام داده اند به این نتایج دست یافته اند که بین احساس برابری کارکنان بر حسب سبک رهبری مدیران تفاوت معنی داری وجود ندارد و همچنین رابطه ی مستقیم و معنی داری بین احساس برابری کارکنان و میزان اطلاع آنان از پاداش سایرین وجود دارد و تفاوتی بین احساس برابری کارکنان برحسب جنس ،مدرک تحصیلی و سابقه ی خدمت آنان مشاهده نشد نتایج پژوهش سماواتیان(۱۳۸۷)نشان می‌دهد که بین ادراک برابری ونوع استخدام، سطح درآمد و محل سکونت کارکنان رابطه معناداری مشاهده شد.از طرفی متغیرهای سابقه خدمت، وضعیت تاهل و تعداد فرزندان تفاوت معناداری را در ارتباط با ادراک برابری، ادراک شده نشان ندادند. حقیقی، احمدی و رامین مهر(۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی پرداختند. نتایج تحقیق نشـان داد که ادراکات کارکنان نسـبت به میزان رعایت عدالت توزیعی و رویه ای در این سـازمان بر عملکرد آنان تاثیر داشـته، اما ارتباط چندان قوی بین ادراکات کارکنان از میزان رعایت عدالت مراوده ای و عملکرد کارکنان در این سـازمان پیدا نشـد. در مطالعه گامبوا و والتنبرگ۲۱(۲۰۱۵) با عنوان اندازه‌گیری نابرابری فرصت‌ها نشان دادند که جنسیت به‌تنهایی منشائی برای نابرابری ناعادلانه به نظر نمی‌رسد حال‌آنکه تحصیلات و پیشینه‌ی فرهنگی اهمیت بسیاری دارند. نابرابری غیرمنصفانه میان کشورها در هر دو سال ۲۰۰۶ و ۲۰۰۹ از ۱۱ تا ۲۵ درصد متغیر بود. برزیل و بعد از آن مکزیک در سال ۲۰۰۶ بیش‌ترین نابرابری عادلانه و آرژانتین و کلمبیا کم‌ترین نابرابری عادلانه را نشان داده‌اند. در سـال ۲۰۰۹ نابرابری در برزیل و اروگوئه بیش‌تر از همه‌جا و در مکزیک و شـیلی کم‌تر از همه‌جا بوده اسـت. یوکیکو آبه(۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان قانون فرصت های شغلی برابر ۲۲ و ویژگی نیروی کار زنان در ژاپن با استفاده از داده های تکراری مقطعی به این نتایج دست یافت که گروه هایی از زنان که بعد از تصویب قانون فرصت های شغلی برابر از دانشگاه فارغ التحصیل شده بودند ،نسبت به گروه های قبلی دیر ازدواج می کردند ویا کمتر دوست داشتند که ازدواج کنند.همچنین بعد از تصویب این قانون، نه زنان متاهل حق داشتند که در شغل های به طور منظم کار کنند ونه زنان پیشرفته ، ونرخ ازدواج برای زنان فارغ التحصیل دانشگاه‌ی کاهش یافت و برای آن ها مشارکت در اشتغال به طور منظم افزایش یافت.این قانون پس از تصویبش مدت زمان بسیاری حتی باعث رکورد اقتصادی در ژاپن نیز شده بود.

داگت(۲۰۰۲) در گزارشی از تجربیات مدیریتی خود در زمینه ی برابری شغلی برای معلولین به این نتایج دست یافت که بیشتر افراد معلول نیازی به تمهیدات ویژه جهت کار ندارند.، برای افراد معلول مساله اصلی حفظ شغل است. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که در سازمان شرایط مطلوب و ایده آلی برای افراد معلول تدارک دیده نشده است. نورماداکت(۲۰۰۰) نورماداکت در پژوهشی موردی با هدف بررسی وضعیت معلولیت در شرکت خود بعد از مدت کوتاه‌ی که به عنوان مدیر نیروی انسانی پلاستیک سازی متون مشغول به کار شد ، با معضلی روبه رو گردید. داگت که خودش هم کمی ضعف شنوایی داشت ، آرزو می کرد که بتواند معلولین کارامد بیشتری را به کار گیرد. متاسفانه وی متوجه شد که افراد بخصوصی در شرکت برخورد های منفی با کارمندهای معلول دارند . او احساس کرد که این طرز برخورد ها احتمالا بر اساس اطلاعات غلط و احتمالا برای سرپوش گذاردن روی تعصبات و عقاید تبعیض آمیز اظهار می شود (دعائی،۱۳۸۹). بوش، میدلووود (۲۰۱۱) بر اساس یافته‌های

21 . Gamboa. & Waltenberg

22. (EEOL)

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

پژوهش دوندرا و همکاران۲۳(۲۰۱۲) در پی بررسی پژوهش رابطه‌ی بین ادراکات عدالت سازمانی و سطوح رضایت شغلی معلمان به این نتایج دست‌یافته که اغلب در این سازمان عدالت سازمانی، از جانب کارکنان، به‌صورت منصفانه درک شده است و ازنظر جنسیت، وضعیت تأهل، سن و میزان سنوات کاری تفاوتی بین کارکنان وجود ندارد. عدالت تعاملی بین کارکنان در سطح بالایی قرار دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که میزان رضایت شغلی معلمان بیشتر در شرایط بین فردی است به‌عنوان نمونه حداقل معلمان ازنظر حقوق و شرایط دستمزد خود موافق هستند. همچنین بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبتی وجود دارد. و نهایتاً مشخص گردید که مدت‌زمان کاری کارکنان در سازمان در ادراک به برابری کارکنان نسبت به یکدیگر در سازمان مسئله‌ی مهمی هست. هریس۲۴ و همکارانش (۲۰۱۳) مقاله ای تحت عنوان برابری فرصت های شغلی برای پرستاران برحسب صلاحیت آنهاآن ها انجام دادند. به عبارت دیگر، پرستاری به عنوان اولین شغل ضروری مورد توجه قرار گرفته است. آنچه که این تحقیق جدید نشان می دهد آن است که قومیت رابطه ی معناداری با احتمال دریافت اولین پیشنهاد شغلی دارد. فرصت های شغلی پیشنهاد شده به گروه های سیاه پوست افریقایی و آسیایی/چینی حتی باوجود کنترل فاکتورهای دانشگاه و شاخه ی پرستاری، بسیار بدتر از فرصت های شغلی پیشنهاد شده به پرستاران سفیدپوست بریتانیایی بودند. اعتماد به نفس کافی مبنی بر پیداکردن یک شغل خوب و احساس آمادگی لازم برای انجام آن شغل نیز از عوامل مرتبط با قومیت در این تحقیقات شناخته شدند.افراد معتقداند که به خاطر روابط نژادی و همچنین جنسیت و البته اعمال پارتی بازی می‌توان به پست‌های مطلوب دست یافت. و نهایتا آلونسو ، ماسکویسو و سالگادو۲۵ (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان استفاده از مصاحبه‌ای ساخت‌یافته به‌عنوان یک تضمین قانونی جهت تضمین فرصت‌های شغلی برابر برای زنان در یک موسسه انجام دادند. پس از تحلیل نتایج مصاحبه‌ها به این نتیجه رسیدند که شواهد نشان‌دهنده فرصت‌های عادلانه برای زنان و مردان است و مدارکی دال بر تأثیر منفی و تبعیض غیرمستقیم وجود ندارد.همچنین این تحقیق یک ابزار مصاحبه‌ی ساختمند را به نام SBIمورد تایید قرار می‌دهد این ابزار در صورت کاربرد منجر به تضمین فرصت‌های شغلی برابر برای زنان و مردان در مؤسسات می‌شود

رویکرد پژوهشی:

این پژوهش یک پژوهش توصیفی هست که باهدف توسعه‌ی دانش موجود به‌صورت کاربردی مورد استفاده قرار خواهد گرفت. جامعه‌ی آماری پژوهش بر اساس آخرین آمار رسمی اخذشده از اداره‌ی کل شهر سنندج برای معلمان منطقه ۲ شامل ۲۸۶۰ نفر برای معلمان بین ۵ تا ۳۰ سال خدمت بوده است که با استفاده از جدول مورگان تعداد نمونه ۳۳۸ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری در این مرحله، نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای بود. بدین منظور ابتدا مناطق آموزشی شهر سنندج به پنج محدوده‌ی تقسیم گردید و سپس از هر محدوده یک مدرسه انتخاب گردید و در مرحله بعد از میان مدارس منتخب تعدادی از مدارس دوره‌های مختلف به‌صورت تصادفی انتخاب گردید و پرسشنامه‌ها توزیع گردید. ابزار پژوهشی حاضر یک پرسشنامه‌ی محقق ساخته بوده که مشتمل بر ۵ مولفه‌ی حقوق و مزایا، ارتقاء شغلی، محدودیت‌های شغلی، مسئولیت شغلی و مسائل برون‌سازمانی شغلی که در قالب ۵۶ گویه مورد طراحی گردیده است. روایی پرسشنامه به کمک آزمون CVR که در پیوست نمونه‌ای ذکر شده است مورد تایید صاحب نظران قرار گرفته است و محقق در جهت پایایی پژوهش نیز از آزمون آلفای کرونباخ استفاده نموده است، که مقدار ۸۰/. مورد تایید قرار گرفته است.. به طور کلی جامعه‌ی آماری شامل سه جامعه‌ی اصلی از معلمان، مشتمل بر معلمان ۱تا ۴ سال و ۵ تا ۳۰ سال مشغول به خدمت آموزش و پرورش منطقه ۲ شهر سنندج و همچنین معلمان بازنشسته‌ی ۵ سال اخیر آموزش و پرورش منطقه ۲ شهر سنندج می‌باشد. در این بخش حجم جامعه‌ی آماری، بر اساس آخرین آمار رسمی اخذشده از آموزش و پرورش برای معلمان شاغل و بازنشسته نیز بر طبق آمار رسمی اداره‌ی کل شهر سنندج برای معلمان منطقه ۲ شامل ۲۲۰ نفر برای معلمان تازه استخدام شده‌ی بین ۱ تا ۴

23 .Dundar et al

24 .heris

25.Alonso , Moscoso & Salgado

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

سال خدمت، ۲۸۶۰ نفر برای معلمان بین ۴ تا ۳۰ سال خدمت و ۲۳۰ نفر معلم بازنشسته‌ی ۵ سال اخیر این منطقه بوده است که با استفاده از جدول مورگان تعداد نمونه در این بخش از پژوهش برای جامعه‌های نمونه به ترتیب۲۸۵ برای دانشجو–معلمان، ۱۳۷ نفر تازه استخدام شده (۱ تا ۴ سال)، ۳۳۸ نفر در ضمن اشتغال (۵ تا۳۰) و ۱۴۰ نفر (بازنشسته) تعیین شد.

روش نمونه‌گیری در این مرحله تصـــادفی طبقه‌ای و روش جمع‌آوری داده‌ها خوشـــه‌ای چندمرحله‌ای بود. در این روش جامعه آماری باید طوری خوشه‌بندی شود که اولاً دسترسی به فهرستی از خوشه‌ها برای ته‌یه چارچوب نمونه‌گیری امکان‌پذیر باشد و ثانیاً به‌سرعت دستخوش تغییر نشوند تا بتوان بر اساس آن به چارچوب به نسبت بادوامی برای نمونه‌گیری دست‌یافت. بدین منظور برای معلمان در ضمن خدمت (۵ تا ۳۰ ساله) مورد نظر نیز ابتدا مدارس منطقه ۲ شهر سنندج به پنج محدوده‌ی تقسیم گردید و سپس از هر محدوده یک مدرسه به‌صورت تصادفی انتخاب گردید و پرسشنامه‌ها توزیع گردید. برای معلمان تازه استخدام شده و بازنشسته‌ی آموزش و پرورش نیز توزیع پرسشنامه‌ها به صورت تصادفی ساده انجام گرفته است. بنتلر و چو، پنج مورد را برای هر برآورد پارامتر نه برای هر متغیر اندازگی‌ای شده در SEN۲۶ توصیه کرده‌اند (هومن، ۱۳۹۳) بدین منظور در پژوهش حاضر جهت افزایش ضریب اطمینان و صحت نتایج ۶۵۵ پرسشنامه بین معلمان مدارس دوره‌های تحصیلی مختلف شهر سنندج به‌صورت دستی و الکترونیکی توزیع گردید. با کسر تعداد پرسشنامه‌های مخدوش یا برگردانده نشده، ۹۴۰ پرسشنامه سالم از مجموع ۹۸۵ پرسشنامه اولیه، به پژوهشگر بازگردانده شد. نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها ۸۶ ٪ بود. لذا حجم نمونه نهایی ۹۴۰ نفر بود. ذکر این نکته برای توضیح مبنای انتخاب معلمان تازه استخدام شده، در ضمن خدمت و بازنشسته‌ی آموزش و پرورش ضروری است. با توجه به اینکه به صورت معمول و بر اساس قوانین استخدامی در آموزش و پرورش، معلمین استخدام شده تا پنج سال اول خدمت خود به صورت قراردادی و گاها پیمانی جذب ســیســـتم آموزش و پرورش می‌شـــوند و بعد از این تاریخ به بعد تاپایان ۳۰ ســـال خدمت خود در آموزش و پرورش می‌مانند و همچنین بیش‌ترین طیف از معلمان مستعفی بعد از پایان تعهد در سال‌های اولیه‌ی خدمت خود و قبل از استخدام رسمی– آزمایشی و رسمی– قطعی از سیستم آموزش و پرورش جدا می‌شوند و اضافه بر آن بر اساس مطالعه و تحلیل مبانی نظری و پیشینه‌ی پژوهش، دیدگاه‌های متفاوتی از افراد مبنی تفاوت ادراک در زمینه‌ی وجود برابری شغلی در سال‌های ابتدایی نسبت به سال‌های بعد بدست آمده‌اند، لذا محقق معلمان شاغل را به دو دوره‌ی تازه استخدام شده(۱تا۴سال) و در ضمن خدمت(۵تا۳۰سال) تفکیک نموده‌اند. درزمینه‌ی انتخاب معلمان بازنشسته برای یک دوره‌ی ۵ ساله نیز پس از مطالعه‌ی شرایط و قوانین سال‌های اخیر بازنشستگی در سیستم آموزش و پرورش کشور که نسبت به دوره‌های قبلی برای این شغل تفاوت‌هایی را رقم زده است، محقق به این نتیجه رسیده است. در جدول ۳–۱. هرکدام از جامعه‌های آماری به تفکیک قابل مشاهده‌اند.

جدول ۱.جامعه و نمونه‌ی آماری در بخش کمی پژوهش

جامعه	جامعه‌ی آماری	نمونه‌ی آماری
دانشجو– معلمان	۱۰۳۷	۲۸۵
معلمان تازه استخدام شده	۲۲۰	۱۳۷
معلمان در ضمن خدمت	۲۸۶۰	۳۳۸
معلمان بازنشسته	۲۳۰	۱۴۰

1. structural equation model

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

درمجموع جهت سنجش ادراک به برابری شغلی در بین سه جامعه‌ی معلمان از ۳پرسشنامه محقق ساخته پشت سرهم و در قالب یک پرسشنامه‌ی اصلی برابری با تغییر افعال در گویه‌های لازم بر روی پاسخگویان اجرا شد. این پرسشنامه حاوی ۵۲ سؤال بسته پاسخ در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (۵-۳)ته‌یه‌شده که ابعاد حقوق و برابری شغلی، پیشرفت و ارتقاء شغلی، محدودیت‌های جنسی، جسمی و معلولیت، فشار و مسئولیت شغلی و همچنین مسائل برون سازمانی را می‌سنجید. روایی پرسشنامه به کمک شاخص نسبت محتوایی (CVR27) و پایایی آن نیز به کمک آزمون آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت که به ترتیب نتایج این دو آزمون در جدول ۷-۳ و ۹-۳ مورد ارائه قرار گرفته‌اند.

در این پژوهش پایایی ابزار طراحی‌شده به روش همسانی درونی و از طریق ضریب آلفای کرونباخ موردبررسی قرار گرفت. که نتایج آن در جدول (۱۱)آمده است.

جدول ۲. پایایی کل، ابعاد و مؤلفه‌های پرسشنامه برابری شغلی

متغیر اصلی	مؤلفه‌ها	سؤالات هریک از مقوله‌ها	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ
برابری شغلی	حقوق و مزایا	۱-۸	۸	۰/۷۳۱
	ارتقاء شغلی	۹-۱۷	۹	۰/۷۳۶
	محدودیت‌های شغلی	۱۸-۲۸	۱۱	۰/۷۴۴
	مسئولیت‌های شغلی	۲۹-۴۱	۱۳	۰/۸۴۱
	مسائل برون سازمانی	۴۲-۵۲	۱۱	۰/۷۷۷
برابری شغلی				۰/۸۰۴

پایایی کل مقیاس بر اساس روش همسانی درونی آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۰ است. با توجه به نتایج فوق می‌توان نتیجه گرفت، ابزار اندازه‌گیری طراحی‌شده برای متغییر برابری شغلی از پایایی بالایی برخوردار است. درنهایت در جهت تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از آزمون‌های آماری خی دو، فریدمن، کروسکال‌والیس و من ویتنی استفاده به عمل آمده اس.

نتایج

دیدگاه معلمان در سه گروه به تفکیک درزمینه‌ی برابری شغلی در سازمان به چه صورت است؟

آزمون نرمال بودن

- آزمون چولگی و کشیدگی

27. Content Validity Ratio

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

در ابتدا و به‌منظور تجزیه و تحلیل استنباطی و تصمیم‌گیری در مورد فرضیات و سؤالات پژوهش، از آزمون چولگی و کشیدگی به‌منظور سنجش وضعیت نرمال بودن یا نبودن داده‌ها استفاده گردید تا مشخص گردد که از کدام دسته آزمون‌های پارامتریک یا ناپارمتریک باید استفاده شود.

آزمون نرمال بودن متغیر برابری در بین سه جامعه‌ی معلمان

جدول ۳. :آزمون نرمال بودن متغیر برابری در بین معلمان ضمن خدمت

متغیر	مؤلفه	چولگی		کشیدگی	
		مقدار	خطا	مقدار	خطا
برابری	حقوق و مزایا	-۰/۵۰۶	۰/۱۳۳	۰/۳۶۱	۰/۲۶۵
	ارتقاءشغلی	۰/۱۴۱	۰/۱۳۳	-۰/۲۲۴	۰/۲۶۵
	محدودی‌های شغلی	۰/۰۴۰	۰/۱۳۳	۰/۲۵۶	۰/۲۶۵
	مسئولیت‌های شغلی	-۰/۱۵۹	۰/۱۳۳	۰/۰۲۳	۰/۲۶۵
	برون سازمانی	-۰/۳۴۰	۰/۱۳۳	۰/۴۳۵	۰/۲۶۵

جدول ۴. آزمون نرمال بودن متغیر برابری در بین معلمان تازه استخدام شده

متغیر	مؤلفه	چولگی		کشیدگی	
		مقدار	خطا	مقدار	خطا
برابری	حقوق و مزایا	-۰/۵۱۴	۰/۲۰۷	-۰/۶۳۶	۰/۴۱۱
	ارتقاءشغلی	۰/۱۵۹	۰/۲۰۷	-۱/۰۰۷	۰/۴۱۱
	محدودی‌های شغلی	-۰/۳۸۷	۰/۲۰۷	۰/۲۰۲	۰/۴۱۱
	مسئولیت‌های شغلی	-۰/۸۰۱	۰/۲۰۷	-۰/۳۷۶	۰/۴۱۱
	برون سازمانی	۱/۰۵۸	۰/۲۰۷	۰/۲۷۷	۰/۴۱۱

جدول ۵. آزمون نرمال بودن متغیر برابری در بین معلمان بازنشسته

متغیر	مؤلفه	چولگی		کشیدگی	
		مقدار	خطا	مقدار	خطا

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

برابری	حقوق و مزایا	۰/۰۱۷	۰/۲۰۵	-۰/۸۷۷	۰/۴۰۷
	ارتقاءشغلی	۰/۰۳۰	۰/۲۰۵	۱/۴۷۳	۰/۴۰۷
	محدودی‌های شغلی	۰/۰۰۲	۰/۲۰۵	۰/۳۴۴	۰/۴۰۷
	مسئولیت‌های شغلی	-۰/۱۲۲	۰/۲۰۵	-۰/۶۲۱	۰/۴۰۷
	برون سازمانی	-۰/۵۵۲	۰/۲۰۵	-۰/۵۲۶	۰/۴۰۷

بر اساس نتایج حاصل شده در هر سه جدول مربوطه و مقدار چولگی و کشیدگی، توزیع داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش نرمال هستند. بنابراین از آزمون پارامتریک برای این سه جامعه از پژوهش استفاده می‌شود.

تحلیل نگرش معلمان

وضعیت دیدگاه معلمان در ضمن خدمت

آزمون تی تک‌نمونه‌ای

برای بررسی رویکرد ارتباطی ابعاد آن از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده گردید. در جدول ۶، نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای در زمینه بررسی برابری شغلی در بین معلمان در رویکرد ارتباطی و ابعاد آن ارائه شده است، یافته‌ها نشان داد که میانگین دیدگاه معلمان در ابعاد حقوق‌و مزایا، ارتقاء شغلی، محدودیت‌های...، مسئولیت‌های شغلی و مسائل برون سازمانی بیشتر از میانگین مورد انتظار (نظری) برابر با ۳ بود. با توجه به مقدار t در این ابعاد و سطح معناداری آنها که کمتر از (P < 0/05) بود. لذا نتیجه گرفته می‌شود که میانگین تجربی با میانگین نظری در این ابعاد تفاوت معنی‌داری دارد. همچنین از آنجا که میانگین تجربی در این ابعاد بیشتر از میانگین نظری بود، می‌توان گفت وضعیت ادراک به برابری در سطح مطلوبی نیست و معلمان معتقد به وجود نابرابری شغلی هستند، در این ابعاد با اطمینان ۹۵/. بالاتر از متوسط بود. در بعد ارتقاء شغلی همانطور که مشاهده می‌شود مقدار t و مقدار میانگین تجربی کمتر از سایر ابعاد است. در رابطه با مولفه‌ی برون سازمانی در مجموع نتایج نشان داد میانگین تجربی نسبت به سایر مولفه‌ها به صورت نسبی بیشتر از سایرین قرار دارد.

جدول۶. نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای پیرامون وضعیت برابری شغلی در رویکرد ارتباطی

متغیر	تعداد	میانگین تجربی	انحراف استاندارد	میانگین نظری	مقدار T	درجه آزادی	Sig.
حقوق‌و مزایا	۳۳۸	۳/۴۶۳۸	/۵۸۱۰	۳	۱۴/۶۷۴	۳۳۷	/۰۰۰
ارتقاء شغلی	۳۳۸	۳/۱۸۰۸	/۵۸۲۵	۳	۵/۷۰۶	۳۳۷	/۰۰۰
محدودیت‌های...	۳۳۸	۳/۴۴۳۴	/۴۴۳۳	۳	۱۹/۲۱۹	۳۳۷	/۰۰۰

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

مسئولیت‌های شغلی	۳۳۸	۳/۶۱۳۳	۵۲۶۰/.	۳	۲۱/۴۳۵	۳۳۷	۰۰۰/.
برون سازمانی	۳۳۸	۳/۶۳۴۵	۵۵۱۷/.	۳	۲۱/۱۴۲	۳۳۷	۰۰۰/.
برابری شـــغلی (متغیر کل)	۳۳۸	۳/۴۸۸۲	۴۸۸۲/.	۳	۳۱/۶۴۸	۳۳۷	۰۰۰/.

آزمون رتبه‌ای فریدمن

جدول ۷. نتایج آزمون رتبه‌ای فریدمن به‌منظور رتبه‌بندی مؤلفه‌های برابری

متغیر	آزمون فریدمن میانگین رتبه
حقوق و مزایا	۳/۵۴
پیشرفت و ارتقاء شغلی	۲/۴۳
محدودیت‌های....	۳/۴۹
مسئولیت‌های شغلی	۳/۹۸
مسائل برون سازی	۴/۱۱
تعداد	۳۳۸
آماره‌خی‌دو	۱۶۹/۳۶۴
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰

در ادامه در جهت مشخص نمودن میزان اهمیت مؤلفه‌های موردسنجش در ایجاد وضعیت ادراک به نابرابری در سازمان از دیدگاه پاسخگویان از آزمون رتبه‌ای فریدمن بهره گرفته شد. همان‌طور که در جدول (۴-۲۴) مشاهده می‌شود، با توجه به مقدار معنی‌داری به‌دست‌آمده برابر با ۰/۰۰ در ســطح آلفای ۰/۰۱ می‌توان به تفاوت میزان اهمیت مؤلفه‌ها از دید مشــارکت‌کنندگان شــاغل در پژوهش پی برده و با توجه به میانگین‌های رتبه‌ای مشــخص گردید که دو مؤلفه‌ی مربوط به مســائل برون ســازمانی و مســئولیت‌های ســازمانی در اولویت ادراک بر نابرابری ســازمانی در آموزش‌وپرورش در مقایسه با سایر مؤلفه‌ها وجود داشته و بعدازاین مؤلفه نیز مؤلفه‌های مربوط به حقوق و مزایای شغلی، محدودیت‌های شغلی و همچنین ارتقاء شغلی به ترتیب ادراک بر نابرابری را شکل می‌دهند.

معلمان تازه استخدام شده

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

آزمون تی تک‌نمونه‌ای

برای بررسی رویکرد ارتباطی ابعاد آن از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده گردید. در جدول (۴-۲۵)، نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای در زمینه بررسی برابری شغلی در بین معلمان در رویکرد ارتباطی و ابعاد آن ارائه شده است، یافته‌ها نشان داد که میانگین دیدگاه معلمان در ابعاد حقوق‌و مزایا، ارتقاء شغلی، محدودیت‌های...، مسئولیت‌های شغلی و مسائل برون سازمانی بیشتر از میانگین مورد انتظار (نظری) برابر با ۳ بود. با توجه به مقدار t در این ابعاد و سطح معناداری آنها که کمتر از (P < 0/05) بود. لذا نتیجه گرفته می‌شود که میانگین تجربی با میانگین نظری در این ابعاد تفاوت معنی‌داری دارد. همچنین از آنجا که میانگین تجربی در این ابعاد بیشتر از میانگین نظری بود، می‌توان گفت وضعیت ادراک به برابری در سطح مطلوبی نیست و معلمان معتقد به وجود نابرابری شغلی هستند، در این ابعاد با اطمینان ۹۵٪ بالاتر از متوسط بود. در بعد برون سازمانی همانطور که مشاهده می‌شود مقدار t و مقدار میانگین تجربی کمتر از سایر ابعاد است. در رابطه با مولفه‌ی محدودیت‌های سازمانی در مجموع نتایج نشان داد میانگین تجربی نسبت به سایر مولفه‌ها به صورت نسبی بیشتر از سایرین قرار دارد.

جدول ۸. نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای پیرامون وضعیت برابری شغلی در رویکرد ارتباطی

متغیر	تعداد	میانگین تجربی	انحراف استاندارد	میانگین نظری	مقدار t	درجه آزادی	Sig.
حقوق‌و مزایا	۱۳۷	۳/۱۰۰۴	/۶۶۳۶	۳	۱/۷۷۰	۱۳۶	/۰۷۹
ارتقاء شغلی	۱۳۷	۲/۹۱۴۰	/۶۶۰۳	۳	-۱/۵۲۴	۱۳۶	/۱۳۰
محدودیت‌های...	۱۳۷	۳/۱۷۷۸	/۵۰۷۴	۳	۴/۱۰۲	۱۳۶	/۰۰۰
مسئولیت‌های شغلی	۱۳۷	۳/۷۲۰۹	/۷۴۷۶	۳	۱۱/۲۸۶	۱۳۶	/۰۰۰
برون سازمانی	۱۳۷	۲/۷۷۶۴	/۵۸۶۹	۳	-۴/۴۵۹	۱۳۶	/۰۰۰
برابری شغلی (متغیر کل)	۱۳۷	۳/۲۸۸۷	/۳۱۵۹	۳	۱۰/۶۹۸	۱۳۶	/۰۰۰

آزمون رتبه‌ای فریدمن

جدول ۹. نتایج آزمون رتبه‌ای فریدمن به‌منظور رتبه‌بندی مؤلفه‌های برابری شغلی

متغیر	آزمون فریدمن میانگین رتبه
حقوق و مزایا	۲/۹۳
پیشرفت و ارتقاء شغلی	۲/۴۶

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

محدودیت‌های....	۳/۰۹
مسئولیت‌های شغلی	۴/۳۲
مسائل برون سازی	۲/۲۰
تعداد	۱۳۷
آماره‌خی‌دو	۱۴۹/۱۸۹
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰

در جهت مشخص نمودن میزان اهمیت مؤلفه‌های موردسنجش در ایجاد وضعیت ادراک به نابرابری در سازمان از دیدگاه پاسخگویان از آزمون رتبه‌ای فریدمن بهره گرفته شد. همان‌طور که در جدول (۴-۲۶) مشاهده می‌شود با توجه به مقدار معنی‌داری به‌دست‌آمده برابر با ۰.۰۰۰ در سطح آلفای ۰.۰۱ می‌توان به تفاوت میزان اهمیت مؤلفه‌ها از دید مشارکت‌کنندگان تازه استخدام شده در پژوهش پی برده و با توجه به میانگین‌های رتبه‌ای مشخص گردید که دو مؤلفه‌ی مربوط به مسئولیت‌های سازمانی و محدودیت‌های... در اولویت ادراک بر نابرابری سازمانی در آموزش‌وپرورش در مقایسه با سایر مؤلفه‌ها وجود داشته و بعد از این دو مؤلفه نیز مؤلفه‌ی مربوط به حقوق و مزایای شغلی به ترتیب ادراک بر نابرابری را شکل می‌دهند.و دو مؤلفه‌ی ارتقاء شغلی و مسائل برون سازمانی در رده‌های پایین این رتبه‌بندی می‌باشند.

معلمان بازنشسته

آزمون تی تک‌نمونه‌ای

برای بررسی رویکرد ارتباطی ابعاد آن از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده گردید. در جدول ۱۰، نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای در زمینه بررسی برابری شغلی در بین معلمان در رویکرد ارتباطی و ابعاد آن ارائه شده است، یافته‌ها نشان داد که میانگین دیدگاه معلمان در ابعاد حقوق‌و مزایا، ارتقاء شغلی، محدودیت‌های...، مسئولیت‌های شغلی و مسائل برون سازمانی بیشتر از میانگین مورد انتظار (نظری) برابر با ۳ بود. با توجه به مقدار t در این ابعاد و سطح معناداری آنها که کمتر از (P < 0/05) بود. لذا نتیجه گرفته می‌شود که میانگین تجربی با میانگین نظری در این ابعاد تفاوت معنی‌داری دارد. همچنین از آنجا که میانگین تجربی در این ابعاد بیشتر از میانگین نظری بود، می‌توان گفت وضعیت ادراک به برابری در سطح مطلوبی نیست و معلمان معتقد به وجود نابرابری شغلی هستند، در این ابعاد با اطمینان ۹۵٪ بالاتر از متوسط بود. در بعد برون سازمانی همانطور که مشاهده می‌شود مقدار t و مقدار میانگین تجربی بیش‌تر از سایر ابعاد است. در رابطه با مولفه‌ی محدودیت‌های سازمانی در مجموع نتایج نشان داد میانگین تجربی نسبت به سایر مولفه‌ها به صورت نسبی کمتر از سایرین قرار دارد.

جدول ۱۰. نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای پیرامون وضعیت برابری شغلی در رویکرد ارتباطی

متغیر	تعداد	میانگین تجربی	انحراف استاندارد	میانگین نظری	مقدار T	درجه آزادی	Sig.
حقوق‌و مزایا	۱۴۰	۴/۱۵۷	./۵۳۲۱	۳	۲۵/۷۳۱	۱۳۹	./۰۰۰

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

ارتقاء شغلی	۱۴۰	۳/۹۷۵	/۳۳۵۸.	۳	۳۴/۳۶۱	۱۳۹	/۰۰۰.
محدودیت‌های...	۱۴۰	۳/۸۸۴	/۳۷۹۶.	۳	۲۷/۵۶۷	۱۳۹	/۰۰۰.
مسئولیت‌های شغلی	۱۴۰	۴/۱۲۹	/۴۷۴۱.	۳	۲۸/۱۸۸	۱۳۹	/۰۰۰.
برون سازمانی	۱۴۰	۴/۴۰۲	/۴۹۱۵.	۳	۳۳/۷۴۹	۱۳۹	/۰۰۰.
برابری شغلی(متغیر کل)	۱۴۰	۴/۱۰۹	/۲۹۸۱.	۳	۴۴/۰۴۱	۱۳۹	/۰۰۰.

آزمون رتبه‌ای فریدمن

جدول ۱۱. نتایج آزمون رتبه‌ای فریدمن به‌منظور رتبه‌بندی مؤلفه‌های برابری شغلی

متغیر	آزمون فریدمن میانگین رتبه
حقوق و مزایا	۳/۱۳
پیشرفت و ارتقاء شغلی	۲/۵۹
محدودیت‌های....	۲/۱۶
مسئولیت‌های شغلی	۳/۰۴
مسائل برون سازی	۴/۰۸
تعداد	۱۴۰
آماره‌خی‌دو	۱۱۷/۷۴۶
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰

در جهت مشخص نمودن میزان اهمیت مؤلفه‌های موردسنجش در ایجاد وضعیت ادراک به نابرابری در سازمان از دیدگاه پاسخگویان از آزمون رتبه‌ای فریدمن بهره گرفته شد. همان‌طور که در جدول (۴-۲۸)؛ مشاهده می‌شود با توجه به مقدار معنی‌داری به‌دست‌آمده برابر با ۰.۰۰۰ در سطح آلفای ۰.۰۱ می‌توان به تفاوت میزان اهمیت مؤلفه‌ها از دید معلمان بازنشسته در پژوهش پی برده و با توجه به میانگین‌های رتبه‌ای مشخص گردید که دو مؤلفه‌ی مربوط به حقوق و مزایای شغلی و مقایسه‌های برون سازمانی در اولویت ادراک بر نابرابری سازمانی در آموزش‌وپرورش در مقایسه با سایر مؤلفه‌ها وجود داشته و بعد از این دو مؤلفه‌ی مسئولیت‌های شغلی بوده و دو مؤلفه‌ی محدودیت‌های سازمانی و پیشرفت وارتقای شغلی در رده‌های پایین این رتبه‌بندی می‌باشند.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

جدول ۱۲. آزمون تعقیبی توکی برای مقایسه متغیر برابری شغلی

متغیر		سنوات کاری	گروه‌بندی سنوات	تفاوت میانگین‌ها	انحراف استاندارد	سطح معنی‌داری	سطح اطمینان ۹۵ درصد	
							حد بالا	حد پایین
برابری شغلی	مسئولیت‌های شغلی	۱-۱۰	۱۱-۲۰	.22265*	.07850	.013	.0378	.4075
			۲۱+	.09336	.08437	.511	-.1053	.2920
		۱۱-۲۰	۱-۱۰	-.22265*	.07850	.013	-.4075	-.0378
			۲۱+	-.12929	.06407	.109	-.2801	.0215
		۲۱+	۱-۱۰	-.09336	.08437	.511	-.2920	.1053
			۱۱-۲۰	.12929	.06407	.109	-.0215	.2801
	مسائل برون سازمانی	۱-۱۰	۱۱-۲۰	.07302	.08253	.650	-.1213	.2673
			۲۱+	.22441*	.08870	.032	.0156	.4332
		۱۱-۲۰	۱-۱۰	-.07302	.08253	.650	-.2673	.1213
			۲۱+	.15139	.06735	.065	-.0072	.3099
		۲۱+	۱-۱۰	-.22441*	.08870	.032	-.4332	-.0156
			۱۱-۲۰	-.15139	.06735	.065	-.3099	.0072

بررسی وضعیت این تفاوت‌ها در آزمون تعقیبی توکی نشان می‌دهد که در مولفه مسئولیت شغلی با توجه به مقدار معنی‌داری‌های محاسبه شده تنها میزان مسئولیت شغلی در سنوات ۱۰-۱ با ۲۰-۱۱ ارتباط معنی‌داری وجود دارد و در سایر گروه‌ها این تفاوت با توجه به مقادیر معنی‌داری محاسبه شده بیشتر از آلفای ۰.۰۵ به

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

چشم نمی‌خورد. در مولفه برون سازمانی نیز، مقادیر معنی‌داری محاسبه شده نشان می‌دهند که در این مولفه نیز، تنها در میزان سنوات ۱۰-۱ با ۲۱ به بالا ارتباط معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۱۳. آزمون تعقیبی توکی برای مقایسه متغیر سنوات شغلی بر متغیر پژوهش

متغیر	سال ورود	سطح تحصیلات	سطح‌بندی تحصیلات	تفاوت میانگین‌ها	انحراف استاندارد	سطح معنی‌داری	سطح اطمینان ۹۵ درصد	
							حد بالا	حد پایین
برابری شغلی	مسائل برون سازمانی	کاردانی	کاردانی	.27757*	.08437	.004	.4775	.0777
			تحصیلات تکمیلی	.30090	.14354	.094	.6410	-.0392
		کارشناسی	کاردانی	-.27757*	.08437	.004	-.0777	-.4775
			تحصیلات تکمیلی	.02334	.14529	.986	.3676	-.3209
		تحصیلات تکمیلی	کاردانی	-.30090	.14354	.094	.0392	-.6410
			تحصیلات تکمیلی	-.02334	.14529	.986	.3209	-.3676

بر این اساس، بررسی وضعیت تفاوت میانگین‌ها نیز، در آزمون تعقیبی توکی نشان می‌دهد که تنها برای مولفه‌ی برون‌سازمانی و در طبقه تحصیلی کاردانی با کارشناسی دیدگاه پاسخگویان دارای ارتباط و یکسانی معنی‌داری است و در سایر طبقات و مولفه‌ها وضعیت میانگین پاسخ‌ها به‌گونه‌ای بوده که با توجه به مقادیر معنی‌داری محاسبه شده بیشتر از آلفای ۰.۰۵ می‌توان گفت که تفاوت و اختلاف معنی‌داری را موجب نشده‌اند.

دیدگاه سه گروه از معلمان مشارکت‌کننده در پژوهش در مقایسه باهم به چه صورت است؟

تفاوت در دیدگاه سه گروه

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

آزمون تحلیل واریانس یک طرفه

جدول ۱۴. سنجش تفاوت دیدگاه گروه‌های پاسخ‌دهنده در ارتباط با میزان نابرابری در سازمان

متغیرها	شاخص‌های توصیفی	مجموع مربعات	df	میانگین مربعات	F	Sig.
برابری شغلی	بین گروه‌ی	۷۳/۷۷۸	۲	۳۶/۸۸۹	۲۱۵/۰۶۰	۰/۰۰۰
	درون‌گروه‌ی	۱۰۴/۹۴۵	۶۱۲	۰/۱۷۲		
	کل	۱۷۸/۷۵۳	۶۱۴			

به‌منظور سنجش دیدگاه سه گروه پاسخ‌دهنده در ارتباط با وضعیت نابرابری در سازمان از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه بهره گرفته شد. همان‌طور که نتایج ارائه‌شده در جدول (۴-۳۶)، نشان می‌دهد مقدار آماره f به‌دست‌آمده در سطح آلفای ۰.۰۰۱ معنی‌دار محاسبه گردیده نشان می‌دهد که بین سه گروه پاسخ‌دهنده در پژوهش تفاوت معنی‌داری نسبت به متغیر اصلی برابری شغلی در سازمان مشاهده می‌شود با دقت در جدول (۴-۳۶) می‌توان به تفاوت دیدگاه و میزان درک این سه گروه در ارتباط با وضعیت نابرابری پی برد.

آزمون توکی

جدول ۱۵. نتایج آزمون تعقیبی توکی به‌منظور دسته‌بندی پاسخگویان در گروه‌های همگن

متغیرها		تعداد	سطح آلفای ۰/۰۵	
			۲	۱
برابری شغلی	ضمن خدمت	۳۳۸		۳/۴۷۳۱
	تازه استخدام شده	۱۳۷		۳/۵۳۸۹
	بازنشسته	۱۴۰	۴/۳۱۵۷	
سطح معنی‌داری		۰/۰۰۰		۰/۳۰۳

با توجه به نتایج مورد مشاهده در جدول (۴-۳۷)و همچنین آزمون توکی دو گروه پاسخ‌دهنده تازه استخدام شده و در حین خدمت در یک گروه همگن قرار می‌گیرند و این گروه بازنشسته‌ها می‌باشند که با دارا بودن بیشترین میانگین حاصله برابر ۴.۳۰ دارای تفاوت معنی‌داری در درک میزان نابرابری موجود در سازمان نسبت به دو گروه دیگر پاسخ‌دهنده می‌باشند.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

بحث و نتیجه گیری

امروزه سازمان‌ها در فرآیند کاری خود با مشکلات بسیاری در صورت عدم رفتارسازمانی مناسب با کارکنان خود مواجه می‌شوند که یکی از این موارد همانطور که در مقدمه‌ی این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت بحث عدالت و برابری شغلی است. با توجه به نتیجه‌ی پژوهش و اعتبارسنجی مهم‌ترین شاخص‌های برابری شغلی که در پژوهش(شیربگی، سلیمی و بارخدا، ۱۳۹۷) مورد تایید قرار گرفت، مهم‌ترین مولفه‌های ادراک به نابرابری شغلی شامل حقوق و مزایای شغلی، ارتقاء شغلی، محدودیت‌های شغلی، مسئولیت‌های شغلی است و همچنین بررسی این مولفه‌ها در مقایسه با سازمان‌های دیگر نیز به عنوان یک هدف مهم انجام شد. پس از بررسی نظرات و تحلیل دیدگاه‌ها محققان به صورت خلاصه و به تفکیک این مولفه‌ها به نتایج زیر دست یافتند.

حقوق و مزایای شغلی: هزینه حقوق و دستمزد نشان‌دهنده سهم نیروی کار در تولید محصولات و ارائه خدمات بوده ویکی از مهم‌ترین هزینه‌های عملیاتی اکثر مؤسسات است که فقط در قالب دریافتی افراد خلاصه نشده است و بله بسیاری از مسائل سازمانی که به‌صورت مادی مطرح خواهند شد را در برمی‌گیرد. هزینه دستمزد به‌عنوان یکی از عوامل مهم هزینه مستلزم اندازه‌گیری، کنترل و تجزیه‌وتحلیل مستمرمی باشد یک حوزه‌ی موردتوجه در نظریه‌ی برابری، ایجاد درک بهتر از چگونگی انتخاب استانداردهای مقایسه است که افراد داده‌ها و ستاده‌های خود را از طریق آن ارزشیابی می‌کنند، طبق این نظریه، مرجع یا چیزی که فرد خود را با آن مقایسه می‌کند از اهمیت زیادی برخوردار است.. در این راستا یکی از مهم‌ترین مسائل مربوطه برای کارکنان تحلیل این مسئله است که آیا سازمان عدالت و برابری را در این زمینه رعایت کرده است یا خیر؟ پاسخ این مسئله هر آنچه باشد نشان از این مسئله دارد که نتیجه‌ی این ارزیابی برای کارکنان در سازمان بسیار مهم و حیاتی است. محقق نیز در پژوهش حاضر و پس از بررسی این مسئله به تفکیک سه دوره‌ی اشتغال در سازمان به نتایج زیردست یافت: نتایج پژوهش نشان داد که معلمان در هر سه دوره‌ی شغلی خود(ضمن اشتغال، تازه استخدام شده و بازنشستگی) بر وجود نابرابری در سازمان آموزش‌وپرورش درزمینه‌ی حقوق و مزایایی که شغل معلمی برای آن‌ها در نظر گرفته است، نظر موافق داشته و با سطحی بالاتر از میانگین نظری پژوهش این مسئله را مورد تائید قرار داده‌اند. این مؤلفه در مواردی چون گروه معلمان بازنشسته مقداری بالاتر از سایر مولفه‌های برابری شغلی بوده است. در زمینه‌ی رتبه‌بندی جایگاه حقوق و مزایای شغلی در بین مؤلفه‌های برابری شغلی در سازمان نیز این مؤلفه برای گروه معلمان تازه استخدام شده و گروه معلمان در ضمن خدمت در جایگاه ویژه‌ای قرار داشته و به صورت معمول یا در ردیف دوم و یا سوم اهمیت قرار داشته است. نتایج حاضر ارتباط ضعیفی با نتایج پژوهش‌های کشوری و همکاران (۱۳۹۵)، آلونسو، ماسکویسو و سالگادو۲۸ (۲۰۱۷) و دوندرا و همکاران۲۹ (۲۰۱۲) دارد، اما تایید کننده و مرتبط با پژوهش‌های کومار۳۰به نقل از امیری و گورکانی (۱۳۹۶)، رسولی (۱۳۹۲)، بیوک (۱۳۹۱)، عزتی و همکاران (۱۳۸۹)، مهرام و دشتی رحمت آبادی (۱۳۸۸)، سماواتیان (۱۳۸۷)، گامبوا و والتنبرگ۳۱ (۲۰۱۵)، هریس۳۲ و همکارانش (۲۰۱۳)، یوکیکو آبه (۲۰۱۱)، داگت (۲۰۰۲)، نورماداکت (۲۰۰۰)، بلاند فورد (۲۰۰۰) و افتخاری (۱۳۹۱) دارد.

پیشرفت و ارتقاء شغلی: این‌یک مسئله‌ی پذیرفته‌شده و بدیه‌ی است که هر فردی که در سازمانی یا موسسه‌ای مشغول به کار می‌شود، پس از کسب تجربه و دستیابی به مهارت‌های شغلی، به فکر ارتقای شغل و پیمودن مراحل ترقی سازمانی می‌افتد. ارتقا شغلی تنها به نفع کارمند نیست، بلکه برای کارفرما و یا صاحبان کسب‌وکار نیز اهمیت زیادی دارد. ارتقا شغلی موجب افزایش روحیه‌ی کارمندان می‌شود و میزان خلاقیت کاری را بالا می‌برد و این مسئله در بلندمدت نیز مزایایی برای سازمان به دنبال دارد. همان‌طور که در فصل چهارم از پژوهش حاضر نیز موردبررسی و

28. Alonso, Moscoso & Salgado

29. Dundar et al

30. Kumar

31. Gamboa. & Waltenberg

32. heris

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

ملاحظه قرار گرفت، بحث مربوط به پیشـرفت و ارتقاء شـغلی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های تأثیرگذار درزمینه‌ی ایجاد فرصـت برابر شـغلی برای کارکنان یک سازمان شناخته‌شده است. در پژوهش حاضر نیز پس از تحلیل نتایج پژوهش مشخص شد که دیدگاه معلمان در هر سه گروه نسبت به عدم وجود برابری شغلی در سازمان در زمینه‌ی بحث مربوط به پیشرفت و ارتقاء شغلی برابر در سازمان آموزش‌وپرورش مثبت بوده است(به صـورت نسـبی در جامعه‌ی تازه اسـتخدام شـده در پژوهش مقداری از سـطح میانگین کم‌تر بوده اسـت) که در این بین بیش‌ترین درصـد ادراک نابرابری شغلی در این زمینه مربوط به معلمان بازنشسته بوده در سازمان می‌باشد که معتقد هستند در زمینه‌های مربوط به ارتقاء شغلی بیش از سـایرین مورد تبعیض قرار می‌گرفتند و سـازمان مکانیزم‌های برابر را اجرا نمی‌کرد و همچنین درجه‌ی دوم مربوط به معلمان فعلی شـاغل در سازمان داشته و معلمان تازه اسـتخدام شـده نیز در درجه‌ی سوم اهمیت می‌باشند. ازنظر اولویت‌بندی این مؤلفه نسبت به سایر مؤلفه‌ها نیز بر اساس همین میانگین‌ها به ترتیب در جامعه‌های نام برده دارای اولویت بوده‌اند. اکثریت نتایج مطرح شده موافق با نتایج پژوهش‌های کومار۳۳ به نقل از امیری و گورکانی (۱۳۹۶) رسـولی (۱۳۹۲)، بیوک (۱۳۹۱) عزتی و همکاران (۱۳۸۹) هریس۳۴ و همکارانش (۲۰۱۳) سـماواتیان (۱۳۸۷) داگت (۲۰۰۲) نورماداکت (۲۰۰۰) بلاند فورد (۲۰۰۰) افتخاری (۱۳۹۱) می‌باشد. مشخص است که ارتقا شغلی تنها یک پاداش در برابر عملکرد مثبت کارمندان نیسـت، بلکه روشـی اسـت تا به کارمندان فرصـت قبول مسـئولیت‌های جدید داده شـود که با توجه به تحلیل بخش کیفی نیز مشخص گردیده که بیش‌ترین گلایه‌ها و استدلال‌های گروه‌های معلمان مربوط به گروه تازه استخدام شده و به دلیل عدم اجازه‌ی خلاقیت و شرایط اخذ پست‌های مناسب می‌باشد. این مسئله نیز در پژوهش واضح است که ارتقا شغلی انواع متفاوتی دارد، برخی منجر به پیشرفت در حوزه‌ی کاری و گرفتن سِمت جدید می‌شود و در برخی موارد، کارمند با افزایش حقوق و یا پاداش تشویق می‌شود. در برخی از سازمان‌ها، ارتقا شغلی تنها با تغییر در وظایف و مسئولیت‌ها اتفاق می‌افتد.

محدودیت‌های جنسیتی، سنی و جسمی: یکی دیگر مؤلفه‌های تأثیرگذار در بحث مربوط به برابری شغلی، مسائل مربوط به محدودیت‌هایی است که در قالب جنسیت، سن و وضعیت جسمی معلمان می‌توانند تأثیرگذار باشند. درزمینه‌ی مسائل مربوط به جنسیت همین می‌توان بیان داشت که اشتغال زنان همپای عصر صنعتی مهم‌تر شد؛ زیرا زنان در نیل به استقلال مالی، هویت شخصی، مشارکت اقتصادی و مانند آن به کار در خارج از خانه اهمیت بیشتری داده‌اند. علاوه بر این، نیاز جوامع صنعتی و حتی کشورهای رو به رشد به کار زنان، آنان را به کار تشویق کرده است. حال در این شرایط اعمال محدودیت در جهت نابرابری‌های شغلی برای معلمان خانم شرایط را دشوار کرده و محدودیت‌های بسیاری ایجاد می‌کند امروزه در کشورهای پیشرفته یکی از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین زمینه‌های نابرابری بحث مربوط به جنسیت و محدودیت‌های ناشی از جنسیت و شرایط جسمی افراد در سازمان است و در این رابطه نیز قوانین بسیاری وضع‌شده است که همگی بر روی کاهش نابرابری‌های جنسیتی تأکید داشته و این مسئله را موردتوجه قرار داده‌اند. مسئله‌ی جنسیت همان‌طور که در پژوهش نیز مشخص شد، فقط محدود به خانم‌ها نبوده و حتی بسیاری از معلمان مرد نیز در این زمینه گلایه و شکایت داشته‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که سه گروه از معلمان در سطح معنی‌دار نسبت به نابرابری‌های شغلی که ناشی از محدودیت‌های اعمال‌شده می‌باشد، واکنش نشان داده و تا حدی نابرابری‌ها در عمل احساس نموده‌اند. اما آنچه تفاوت نسبی این مؤلفه را به نسبت سایر مؤلفه‌ها نشان می‌دهد میزان نابرابری احساس شده در این مؤلفه به نسبت سایر مؤلفه‌ها می‌باشد. در این خصوص ادراک معلمان بازنشسته نسبت به نابرابری احساس شده کم‌تر از سایر مؤلفه‌ها در بین این گروه از معلمان بوده اما نسبت به سایر گروه‌های معلمان به صـورت نسـبی دارای میانگین بالاتری بوده اسـت. پس از این این جامعه نیز معلمان شـاغل و در ضـمن خدمت بوده که نابرابری بیش‌تری را احسـاس کرده‌اند. همان‌طور که در فصـل چهارم و همچنین مبانی نظری پژوهش نیز ذکر شـد بسـیاری از محدودیت‌های جنسیتی، جسمی و سنی اعمال‌شده به دلیل مسائل فرهنگی، اجتماعی و حتی سیاسی حاکم به را جامعه‌ی خاص بوده و از یک منطقه‌ی آموزشی به نسبت یک منطقه‌ی دیگر نیز متفاوت می‌باشد. با توجه به این موارد در پژوهش حاضر از بین سه گروه از معلمان، معلمان بازنشسته بیش‌ترین میزان نابرابری را گزارش نموده‌اند و سـپس معلمان در ضـمن خدمت و نهایتاً معلمان تازه اسـتخدام شـده قرار دارند. درزمینه‌ی رتبه‌بندی ازنظر

33. Kumar

34. heris

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

اولویت به نابرابری با توجه به سایر مؤلفه‌ها نیز به‌صورت معمول این مؤلفه در اولویت‌های آخر معلمان جای داشته است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های کشوری و همکاران(۱۳۹۵)، آلون سو، ماسکویسو و سالگادو۳۵ (۲۰۱۷) و دوندرا و همکاران۳۶(۲۰۱۲) تاحدی موافق نبوده اما تایید کننده‌ی پژوهش‌های امیری و گورکانی(۱۳۹۶)، رسولی (۱۳۹۲)، بیوک(۱۳۹۱)، عزتی و همکاران(۱۳۸۹)، مهرام و دشتی رحمت آبادی (۱۳۸۸)، سماواتیان(۱۳۸۷)، گامبوا و والتنبرگ۳۷(۲۰۱۵)، هریس۳۸ و همکارانش (۲۰۱۳)، یوکیکو آبه(۲۰۱۱)، داگت(۲۰۰۲)، نورماداکت(۲۰۰۰)، بلاند فورد (۲۰۰۰)، افتخاری(۱۳۹۱) می‌باشد.

فشار و مسئولیت: امروزه مشاغل پیچیده‌تر و دشوارتر شده‌اند، و خیلی از افراد در محیط‌های کاری مجبوراند در صورت تعهد سازمانی بالا در محیط‌های کاری شدیداً نیازمند به‌روزرسانی و فعالیت هستند.، فشار کار و استرس در بسیاری از محیط‌ها دیگر عادی شده‌اند. اما در این شرایط وظایف و مسئولیت سازمان‌های آموزشی پیچیده‌تر شده است و نیازمند توجه و به‌روزرسانی اطلاعات گوناگون می‌باشد.در این راستا معلمان شدیداً نیازمند کار و تلاش دوچندان می‌باشند.که در این زمینه نادیده گرفتن تلاش و پویش یک فرد به نفع دیگری یا بی‌توجه‌ی به عدم تلاش و کوشش فردی دیگر همگی بر روحیه و ادراک کارکنان از برابری و نهایتاً وضعیت نارضایتی سازمان تأثیرگذار است. در پژوهش حاضر از دو بعد بحث مربوط به فشار و مسئولیت شغلی و تأثیر آن بر برابری شغلی در سازمان موردبررسی قرارگرفته است، یکی بحث مربوط به گرانباری نقش معلمان در سازمان در مقابل سایر همکاران و دیگری عدم انجام کار و مسئولیت سازمانی محوله از جانب دسته‌ای دیگر از همکاران، آنچه مسلم است هر دو عامل حول کار و مسئولیت معلمان در سازمان و در مقایسه با یکدیگر موردسنجش قرارگرفته است. همان‌گونه که نتایج پژوهش نشان داد در پژوهش حاضر ادراک نابرابری معلمان درزمینه‌ی وجود برابری شغلی در بین آن‌ها در سازمان مورد موافقت نبوده و معتقد بودند که ازلحاظ میزان نقش، کار و تلاش خود در سازمان مورد نابرابری قرارگرفته‌اند. در این راستا در بین سه گروه از معلمان، معلمان ضمن خدمت و تازه استخدام شده بیش‌ترین اعتقاد را مبنی باوجود نابرابری شغلی داشته و سپس معلمان بازنشسته با درصد کمتری این نابرابری‌ها را در زمینه‌ی کار و مسئولیت شغلی احساس کرده‌اند. ازنظر رتبه‌بندی میزان نابرابری در سازمان نیز برای معلمان بازنشسته در سیستم آموزش‌وپرورش بیش‌ترین میزان نابرابری در بین سایر مؤلفه‌های نابرابری داشته و این رتبه‌بندی برای گروه معلمان در ضمن اشتغال نیز با اندکی اختلاف با مؤلفه‌ی برون سازمانی در ردیف دوم می‌باشد. اما این مؤلفه برای معلمان تازه استخدام شده دارای شرایط متفاوتی نسبت به دو مؤلفه‌ی دیگر می‌باشد، بدین معنی که دارای درصد کمی از ادراک نسبت به نابرابری شغلی می‌باشند و بر همین اساس دارای درجه و رتبه‌ی کم‌تری نسبت به سایر مؤلفه‌های شغلی ازلحاظ برابری شغلی می‌باشد. در این راستا نتایج پژوهش موافق با پژوهش‌های بیوک (۱۳۹۱)، عزتی و همکاران (۱۳۸۹)، مهرام و دشتی رحمت آبادی (۱۳۸۸)، سماواتیان (۱۳۸۷)، گامبوا و والتنبرگ۳۹ (۲۰۱۵)، هریس۴۰ و همکارانش (۲۰۱۳)، یوکیکو آبه (۲۰۱۱)، داگت (۲۰۰۲)، نورماداکت (۲۰۰۰)، بلاند فورد (۲۰۰۰)، افتخاری (۱۳۹۱) می‌باشد که همگی به نوعی موافق با وجود نابرابری شغلی در سازمان بوده‌اند. همچنین نتایج نشان داد وقتی‌که در سازمان فرد در شرایط فشار کاری احساس نابرابری نیز داشته باشد دیگر فشارهای کاری غیرقابل‌تحمل می‌شوند و فرد احساس می‌کند که در یک محدوده گیرکرده است و هیچ تغییر و پیشرفتی نمی‌کند.

مسائل برون سازمانی: یکی دیگر از مسائل و زمینه‌های نابرابری در سازمان‌ها بحث کارکنان یک سازمان بر مقایسه‌ی شرایط شغلی خود با کارکنان سایر ارگان‌ها وادارات می‌باشد که در این راستا به‌صورت معمول مباحث مربوط به برابری شغلی، مشخصه‌هایی برون سازمانی بر خود

35. Alonso, Moscoso & Salgado

36. Dundar et al

37. Gamboa. & Waltenberg

38. heris

39. Gamboa. & Waltenberg

40 .heris

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

گرفته و تمامی مؤلفه‌های قبلی و حتی مواردی اضـافه بر آن درزمینه‌ی ادراک کارکنان در جهت برابری یا نابرابری شـغلی موردتوجه قرار خواهد گرفت. در زمینه‌های حقوقی، پیشـرفت و ارتقاء شـغلی، محرومیت‌های بین سـازمانی و هم‌چنین فشـار و مسـئولیت‌های سـازمانی معلمان شـرایط شـغلی خود را با سـایر سـازمان‌ها مقایسـه می‌کنند و در این زمینه ادراک خود را شـکل داده و رضـایت یا نارضـایتی‌های خود را بیان می‌کنند. همان‌طور که موردتوجه قرار گرفت در پژوهش حاضر مسائل مربوط به احساس نابرابری معلمان در مقایسه‌ی خود با سایر سازمان‌ها در درجه‌ی اول اهمیت معنی‌دار بوده و در بین سه گروه از معلمان مشارکت‌کننده در پژوهش، معلمان تازه بازنشسته و معلمان ضمن خدمت دارای بیش‌ترین ادراک نسـبت به نابرابری بوده و درنهایت معلمان تازه اسـتخدام شـده وجود داشـته که در این زمینه اعلام نظرکرده‌لند. ازنظر رتبه‌بندی و اولویت‌بندی نیز برای دو گروه معلمان بازنشسته و معلمان در ضمن‌خدمت ادراک نسبت به نابرابری شغلی در سیستم آموزش‌وپرورش به نسبت سایر سازمان‌ها در رأس تمامی مؤلفه‌های نابرابری می‌باشد. برای معلمان بازنشسته در مقایسه با سایر مؤلفه‌ها، نابرابری بین سازمانی برجسته بوده و در درجه‌ی اول اهمیت می‌باشد. همان‌طور که در بخش چهارم پژوهش نیز ذکر شد، مخالفان و موافقان نابرابری شغلی به اجماع باوجود نابرابری درزمینه‌های چون حقوق و مزایا و تسه‌یلات دریافتی اجماع نظر داشته‌اند، اما درزمینه‌ی‌های دیگر تفاوت‌های دیدگاه بسیاری وجود دارد. باوجوداین شرایط و سایر مسائل مطرح‌شده در پژوهش مواردی چون تجدیدنظر در حقوق و تسه‌یلات، بحث و معرفی امتیازات آموزش‌وپرورش و همچنین فراهم‌سـازی شـرایط خلاقیت و نوآوری در کنار تمامی مواردی که در خلال سـایر مؤلفه‌های درونی آموزش‌وپرورش درزمینه‌ی فرصت‌های برابری شغلی در پژوهش مطرح‌شده‌اند می‌توانند زمینه‌ساز رفع نابرابری‌های شغلی در بین سازمان‌ها باشند.این نتایج موافق با نتایج پژوهش‌های بیوک(۱۳۹۱)، عزتی و همکاران(۱۳۸۹)، مهرام و دشـتی رحمت آبادی (۱۳۸۸)، سـماواتیان(۱۳۸۷)، گامبوا و والتنبرگ۴۱(۲۰۱۵)، هریس۴۲ و همکـارانش (۲۰۱۳)، یوکیکو آبـه(۲۰۱۱)، داگـت(۲۰۰۲)، نورمـاداکـت(۲۰۰۰)، بلانـد فورد (۲۰۰۰)، افتخـاری(۱۳۹۱) در این زمینـه می‌باشد.

منابع

امیری، مهدی و گورکانی، فاطمه(۱۳۹۶). رابطه‌ی بین عدالت سـازمانی و ادراک‌شـده مبتنی بر میانجی‌گری جوسـازمانی، فصـلنامه رهبری و مدیریت آموزشی،۱۱(۳)،۳۰-۹.

افتخاری،اصغر؛مرتضوی امامی،سید علی(۱۳۹۱).مقایسه‌ی نظریه‌ی اقتدار کاریزماتیک با رهبری امام خمینی(ره)،مجله‌ی پژوهش‌های انقلاب اسلامی، ۱(۲۰)، ۹-۲۸.

بوش،تونی؛میدلوود،دیوید(۲۰۱۱).رهبری و مدیریت آموزشی ،ترجمه ی محمدرضا آهنگچیان و منصوره عتیقی(۱۳۹۳).تهران :انتشارات رشد.

حسین زاده، علی و ناصری، محسن.(۱۳۸۶). عدالت سازمانی، نشریه تدبیر، شماره ۱۹۰.

دعائی، حبیب‌الله (۱۳۸۹). مدیریت منابع انسانی پیشرفته،(کارمندان و مدیریت).مشهد :انتشارات بیان هدایت نور.

رضائیان، علی(۱۳۹۴).انتظار عدالت و عدالت در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، انتشارات سمت.

41. Gamboa. & Waltenberg

42. heris

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

شـیربگی، ناصـر؛ سـلیمی، جمال و بارخدا،سـیدجمال(۱۳۹۷).ادراک دانشـجو معلمان از فرصـت‌های برابر شـغلی، مجله‌ی ره‌یافتی نو در مدیریت آموزشی، ۹(۱)، ۲۵-۱.

عزتی،مهدی؛ ربانی، رسول و جمشیدیان، عیدالرسول(۱۳۸۹). بررسی جامعه‌شناختی عوامل اجتماعی و اقتصادی مؤثر بر احساس بی‌عدالتی بین کارگران،پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد،دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه اصفهان.

کشوری، محمد؛ عباس، همایونی؛ یوسفی، علی‌رضا و ستوده زاده، صغری(۱۳۹۵). بررسی ارتباط ادراک کارکنان از عدالت سازمانی با پاسخگویی اجتماعی در بیمارستان‌های،مجله‌ی علوم پزشکی صدرا،۶(۱)۲۹-۴۴.

محمدی, سیدبیوک (۱۳۹۱). عوامل مؤثر در شکل‌گیری احساس اجحاف در میان کارمندان دولت. جامعه‌پژوه‌ی فرهنگی, ۳(۲), ۱۲۳-۱۵۶.

مردانی حموله، مرجان.، ابراه‌یمی، احترام.، مستغاثی، مهرداد.و تقوی لاریجانی، ترانه (۱۳۹۲). رابطه عدالت سازمانی و استرس شغلی در کارکنان بیمارستان، اخلاق و تاریخ پزشکی، ۶(۳): ۶۴-۷۰.

موسسه‌ی مطالعات آمریکا (۱۳۹۱).از سخن تا عمل تنوع فرهنگی و فرصت برابر در آمریکا، صفحه اجتماعی و فرهنگی، آرشیو یادداشت.

Alonso, P., Moscoso, S., & Salgado, J. F. (2017). Structured behavioral interview as a legal guarantee for ensuring equal employment opportunities for women: A meta-analysis. The European Journal of Psychology Applied to Legal Context, 9(1), 15-23.

Al-Shammari, M., & Ebrahim, E. H. (2014). Leader-Member Exchange and Organizational Justice in Bahraini Workgroups. Management and Organizational Studies, 2(1), p87.

Blakely,Gerald L ., Andrews ,Martha C ., Moorman , Robert H.(2005).The moderating effect of equity sensitivity on the reaction between organizational citizenship behaviours:journal of business and psychology,vol20,259-273.

Cornileus, T. H. (2013). “I’ma Black man and I’m doing this job very well”: How African American professional men negotiate the impact of racism on their career development. Journal of African American Studies, 17(4), 444-460.

Checchi, D., & Peragine, V. (2010). Inequality of opportunity in Italy. The Journal of Economic Inequality, 8(4), 429-450.

Dundar, T., & Tabancali, E. (2012). The relationship between organizational justice perceptions and job satisfaction levels. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 46, 5777-5781.

Gamboa, L. F., & Waltenberg, F. D. (2015). Measuring inequality of opportunity in education by combining information on coverage and achievement in PISA. Educational Assessment, 20(4), 320-337.

Guven, B., & Gursoy, A. (2014). A Study on the Organizational Justice and Organizational Citizenship Dimensions and Behaviors. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(1).

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

Hanna, B., Kee, K. F., & Robertson, B. W. (2017). Positive impacts of social media at work: Job satisfaction, job calling, and Facebook use among co-workers. In SHS Web of Conferences (Vol. 33). EDP Sciences.

Harris, R., Ooms, A., Grant, R.& Marshall-Lucette, S., (2013). Equality of employment opportunities for nurses at the point of qualification: An exploratory study. International journal of nursing studies, 50(3), 303-313.

Hofmans, J., De Gieter, S., & Pepermans, R. (2013). Individual differences in the relationship between satisfaction with job rewards and job satisfaction.Journal of vocational behavior, 82(1), 1-9.

Folger, R. G., & Cropanzano, R. (1999). Organizational justice and human resource management (Vol. 7). Sage publications.

Folger, R. G., & Cropanzano, R. (2001). Organizational justice and human resource management (Vol. 7). sage publications

Savaş, A. C., Angay, A., & Alp, M. (2015). Analysing of the relationships between behaviours related to organizational justice, organizational commitment, and organizational citizenship. Journal of Human Sciences, 12(2), 1674-1690.

Shim, M. (2014). A Study on the Effects of Complication Level of Information Security Professional in the Public Entity on Job Satisfaction and Job Withdrawal Intention. Journal of Digital Convergence, 12(9), 387-406.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]